



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
17 December 2025  
Russian  
Original: English

Восьмидесятая сессия

Пункт 136 повестки дня

Предлагаемый бюджет по программам на 2026 год

## Борьба с расизмом и расовой дискриминацией

### Доклад Генерального секретаря

#### *Резюме*

Настоящий доклад представляется во исполнение резолюции [78/253](#) Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря представить на рассмотрение в ходе ее восьмидесятой сессии доклад под названием «Борьба с расизмом и расовой дискриминацией» и обеспечить, чтобы все будущие доклады по этому вопросу выпускались под этим названием и чтобы основное внимание в них уделялось борьбе с расизмом и расовой дискриминацией.

В той же резолюции Генеральная Ассамблея, с учетом положений резолюции, одобрила выводы и рекомендации, содержащиеся в докладе Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам ([A/78/7/Add.16](#)), касающемся предыдущего доклада Генерального секретаря ([A/78/384](#)). Ассамблея сослалась на пункт 28 доклада Консультативного комитета и просила Генерального секретаря доработать стратегический план действий по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Секретариате Организации Объединенных Наций на основе более широких источников данных и дополнительного анализа и продолжить реализацию трехкомпонентного подхода к действиям, разработанного Группой по антирасизму, чтобы сосредоточиться на борьбе с расизмом и расовой дискриминацией.

В соответствии с выводами Консультативного комитета Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря осуществлять сбор более полной и достоверной информации о расизме и расовой дискриминации. Она сослалась на пункт 24 доклада Комитета, постановила пересмотреть структуру Бюро по антирасизму, его место в организационной структуре и подчинение и просила Генерального секретаря представить предлагаемые варианты на рассмотрение в ходе первой части ее возобновленной восьмидесятой сессии.



В настоящем докладе Генеральный секретарь представляет информацию о мероприятиях по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией, проведенных в рамках осуществления стратегического плана действий за период после представления его предыдущего доклада. В ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь отмечает, что Бюро по антирасизму завершило доработку стратегического плана действий на основе более широких источников данных и продолжает реализацию своего трехкомпонентного подхода к действиям. Генеральный секретарь также отмечает, что Бюро по антирасизму в сотрудничестве с Департаментом оперативной поддержки и Управлением информационно-коммуникационных технологий намерено приступить к сбору данных о расовой принадлежности персонала, лиц, не являющихся сотрудниками, и соискателей на должности как можно раньше в 2026 году.

Бюро по антирасизму продолжает осуществлять надзор за реализацией стратегического плана действий, координировать и отслеживать его осуществление в качестве подпрограммы Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления. Генеральный секретарь продолжает обдумывать вопрос о месте Бюро в Организации, его структуре и подчинении с учетом содержания инициативы «ООН-80» и других текущих реформ.

## I. Введение

1. Расизм — это фактически система власти, которая основана на ложном представлении о расовой иерархии и вплетена в структуру общества и институтов с целью оправдать порабощение людей с другим цветом кожи. Она глубоко уходит корнями в трансатлантическую торговлю порабощенными африканцами, колониализм и апартеид. Это система, используемая для оправдания неравного распределения власти и привилегий. Это историческое наследие и сегодня продолжает оказывать влияние на общество, имея пагубные последствия для расовых меньшинств, которые по-прежнему страдают от повсеместного неравенства в таких областях, как образование, здравоохранение, занятость, правосудие и материальное положение.

2. Борьба с расизмом выходит за рамки борьбы с отдельными инцидентами и требует комплексного подхода, направленного на ликвидацию его исторических и системных корней. В связи с этим Бюро по антирасизму в своем подходе ориентируется на будущее и признает, что никто не рождается расистом и что расизм — это социальная концепция, которую можно искоренить, приложив для этого большие усилия.

3. Наличие расизма и расовой дискриминации в системе Организации Объединенных Наций подрывает авторитет Организации как мирового символа прав человека. Самое главное, расизм и расовая дискриминация обесценивают самое ценное достояние Организации — ее сотрудников, что негативно сказывается на эффективном выполнении ее мандатов. Являясь главной межправительственной организацией мира, Организация Объединенных Наций имеет уникальную возможность продемонстрировать, что рабочие коллективы с инклюзивной в расовом отношении политикой и уважением достоинства всех людей способны лучше выполнять глобальные мандаты, ориентированные на различные ситуации и народы.

4. На протяжении многих лет Секретариат предпринимает усилия по изучению расизма и расовой дискриминации и борьбе с ними, руководствуясь резолюциями 31/26, 53/221 и 76/271 Генеральной Ассамблеи. Однако результаты проведенного в 2020 году обследования Организации Объединенных Наций по проблеме расизма, представленные в докладе Целевой группы Генерального секретаря по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Организации Объединенных Наций, подтвердили, что расизм и расовая дискриминация в Организации все еще существуют. В соответствии с резолюцией 76/271 Ассамблеи в 2022 году Секретариат приступил к осуществлению стратегического плана действий по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Секретариате Организации Объединенных Наций.

5. Согласно резолюции 78/253 Генеральной Ассамблеи в Департаменте по стратегии, политике и контролю в области управления было создано Бюро по антирасизму для руководства и контроля в деле осуществления стратегического плана действий, единственным направлением работы которого является борьба с расизмом и расовой дискриминацией на рабочем месте. Бюро действует под практическим руководством Специального советника по борьбе с расизмом на рабочем месте и управленческим надзором заместителя Генерального секретаря по стратегии, политике и контролю в области управления. Руководящая группа по осуществлению, созданная в 2022 году для надзора за практической реализацией, осуществлением и актуализацией стратегического плана действий, продолжает осуществлять общее руководство и предоставлять рекомендации тем,

кому поручено осуществление плана, а также регулярно представлять Генеральному секретарю доклады о ходе его выполнения.

6. Для обеспечения интеграции и актуализации деятельности по борьбе с расизмом в рамках всей Организации Бюро по антирасизму создало в местах службы, охватывающих весь глобальный Секретариат, сеть активистов по антирасизму, которые являются проводниками перемен на уровне структур. Бюро также сотрудничает с ключевыми департаментами и управлениями Секретариата, такими как Управление людских ресурсов, Управление вспомогательных операций, Канцелярия Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций, Управление служб внутреннего надзора (УСВН) и Управление по вопросам отправления правосудия, в целях изучения и пересмотра политики, практики и норм, которые могут препятствовать расовому разнообразию и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого. Кроме того, тесное взаимодействие с профсоюзами и группами по интересам, а также общесистемными подразделениями Организации Объединенных Наций позволяет Бюро по антирасизму обмениваться информацией о передовой практике и извлеченных уроках.

## **II. Необходимость борьбы с расизмом и расовой дискриминацией**

7. В 2021 году Генеральный секретарь опубликовал доклад о борьбе с расизмом и содействии уважению достоинства каждого в Секретариате Организации Объединенных Наций и соответствующий стратегический план действий. Необходимость борьбы с расизмом и расовой дискриминацией была также подчеркнута Объединенной инспекционной группой в ее записке, 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). Мнения сотрудников, выраженные в ходе проведенного в 2020 году обследования по проблеме расизма и проведенного в 2021 году обследования вовлеченности персонала, подтвердили настоятельную необходимость борьбы с расизмом в Секретариате.

8. Сегодня необходимость борьбы с расизмом и расовой дискриминацией в Организации сохраняется, о чем свидетельствуют: а) проведенное в 2024 году обследование вовлеченности персонала; б) постоянное взаимодействие Специального советника с сотрудниками Организации Объединенных Наций в рамках всего Секретариата; и с) недавно проведенный Секретариатом анализ кадрового состава в период с 2023 по 2025 годы.

### **Результаты проведенного в 2024 году обследования вовлеченности персонала**

9. Начиная с 2021 года в обследование о вовлеченности персонала Организации Объединенных Наций включаются вопросы, касающиеся расизма и расовой дискриминации. Ответы сотрудников являются ключевым инструментом для мониторинга и оценки ситуации с дискриминацией, выявления текущих проблем, связанных с сообщениями о неправомерных действиях, и понимания того, удалось ли достичь какого-либо прогресса в борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в Секретариате.

10. Обследование 2024 года показало, что расизм и расовая дискриминация остаются ключевыми областями, к которым приковано внимание сотрудников

Секретариата. Доля респондентов, принявших участие в обследовании, составила 42 процента (около 15 000 сотрудников), при этом активнее всех в нем участвовал персонал, идентифицирующий себя как «чернокожий/чернокожая или лицо африканского происхождения» и «лицо европейского происхождения». Сотрудники Секретариата, ответившие на вопросы обследования вовлеченности персонала, идентифицировали себя следующим образом:

<i>Категория</i>	<i>Число</i>	<i>В процентах</i>
Чернокожий/чернокожая или лицо африканского происхождения	3 390	24
Лицо среднеазиатского происхождения	356	2
Лицо восточноазиатского происхождения	573	4
Лицо латиноамериканского происхождения или представитель испаноязычной страны	1 085	8
Многорасовая идентичность	558	4
Происхождение из стран Северной Африки/Ближнего Востока	933	7
Нет в списке	640	4
Предпочитаю не раскрывать эту информацию	1 723	12
Лицо южноазиатского происхождения	637	4
Происхождение из стран Юго-Восточной Азии	629	4
Лицо европейского происхождения	3 763	26
<b>Всего</b>	<b>14 287</b>	<b>100</b>

11. Вопросы в обследовании вовлеченности персонала, касающиеся расизма и расовой дискриминации, затрагивали такие темы, как терпимость к расовой дискриминации на рабочем месте, приверженность руководства решению проблемы расизма и расовой дискриминации, воздействие программ обучения и понимание того, куда можно сообщать о фактах расизма и расовой дискриминации. Респондентам, сообщившим о том, что они подвергались дискриминации, были заданы дополнительные вопросы о том, как они реагировали на дискриминацию, сообщили ли они о ней, а также об удовлетворенности тем, как были рассмотрены сообщения.

12. Результаты обследования 2024 года показали, что расизм и дискриминация по-прежнему вызывают серьезную обеспокоенность у сотрудников Секретариата. Результаты в целом соответствовали тенденциям, отмеченным в ходе предыдущих обследований вовлеченности персонала начиная с 2021 года. Двадцать пять процентов респондентов в 2024 году считали, что им не гарантированы равные возможности на работе из-за ряда факторов, включая расу, цвет кожи и национальное или этническое происхождение. Результаты также показали, что 33 процента респондентов, сообщивших о том, что они подвергались дискриминации, указали, что они не сообщали о критических инцидентах или проступках из-за недостаточного доверия к системе информирования, а 48 процентов указали в качестве причины страх мести. Более половины респондентов, указавших, что они сообщали о случаях дискриминации, выразили неудовлетворенность тем, как была урегулирована ситуация, связанная с инцидентами.

13. Результаты обследования вовлеченности сотрудников 2024 года свидетельствуют о необходимости дальнейшего взаимодействия с персоналом и заинтересованными сторонами по всем трем основным направлениям работы Бюро по антирасизму (информационно-пропагандистская деятельность и повышение осведомленности, транспарентность и институциональная реформа,

подотчетность и расовая справедливость) для улучшения восприятия и ситуации в связи с расизмом и расовой дискриминацией в Секретариате.

### **Взаимодействие Специального советника с персоналом и системой Организации Объединенных Наций**

14. Для продвижения стратегического плана действий и непосредственного взаимодействия с персоналом и руководством Организации Объединенных Наций на местах Специальный советник совершила 28 апреля — 6 мая 2025 года поездку в Кению, Сомали и Эфиопию. Цель поездки состояла в том, чтобы оценить прогресс в реализации стратегического плана действий и лучше понять ситуацию и восприятие сотрудниками расизма на рабочем месте. В ходе поездки происходило взаимодействие с сотрудниками Экономической комиссии для Африки, Программы Организации Объединенных Наций по окружающей среде, Программы Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат), Отделения Организации Объединенных Наций в Найроби, Отделения Организации Объединенных Наций по поддержке в Сомали и Переходной миссии Организации Объединенных Наций по содействию Сомали.

15. Во время этих встреч сотрудники подняли ряд вопросов, указав на структурные несоответствия между различными методами найма и управления людскими ресурсами, а также на случаи явного расистского поведения на рабочем месте, которые привели к серьезным проблемам с психическим здоровьем. Распространенный страх мести по-прежнему мешает многим сообщать о случаях расовой дискриминации. В более широком плане сотрудники говорили о своих опасениях и неуверенности в связи с реформами, которые предусмотрены инициативой «ООН-80» и которые могут оказать непропорционально большое влияние на людей не европейской расы. В ответ на это Специальный советник вновь заявила, что в процессе реструктуризации Организация должна хорошо осознавать старую проблему расовой иерархии и активно противостоять воспроизводству такой практики. В конечном счете успех этой реформы зависит от ее способности решительно покончить с историческим отчуждением, вместо того чтобы непреднамеренно закреплять его.

16. Среди конкретных проблем, поднимавшихся сотрудниками, были медленная реализация стратегического плана действий и маргинализация в вопросах мобильности и доступа к глобальным функциям. Сотрудники высказывались открыто — часто называя себя — о расовой предвзятости при приеме на работу и продвижении по службе, недостаточной инклюзивности в деле развития лидерских качеств, исключении персонала категории общего обслуживания и подрядчиков из усилий по борьбе с расизмом и опасениях по поводу того, что реформы «ООН-80» могут обратить вспять достижения последнего времени. Некоторые сотрудники считали, что возможности для обучения и поездок также омрачаются восприятием расовой предвзятости. Положительным моментом является то, что один из активистов по антирасизму создал группу поддержки целостных усилий по антирасизму, которая была признана моделью, достойной повторения в других структурах.

17. Специальный советник также созывала смешанные общие собрания, в которых принимали участие сотрудники Департамента по экономическим и социальным вопросам, Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления, Департамента операций в пользу мира, Департамента по политическим вопросам и вопросам миростроительства, Департамента по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению, Департамента глобальных коммуникаций, Департамента по вопросам охраны и безопасности и Управления по координации деятельности в целях развития. Специальный советник

также провела виртуальные общие собрания для Миссии Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану и Миссии Организации Объединенных Наций в Южном Судане. В ходе этих встреч сотрудники выражали озабоченность по поводу не столь заметного, но укоренившегося расизма при приеме на работу и в повседневном общении, отрицания расизма некоторыми руководителями, проблем с точки зрения бремени доказывания, отсутствия учета мнений национального персонала, элитарности, выражающейся в предпочтении выпускников престижных университетов глобального Севера, и чисто символического осуществления мер по обеспечению многообразия. На одной из таких встреч в адрес руководителя, присутствовавшего в зале, были открыто выдвинуты конкретные обвинения в расизме.

18. Во всех местах службы сотрудники неизменно просили усилить механизмы подотчетности. Они также направляли жалобы и сообщения о проявлениях расизма Специальному советнику и иногда в Бюро по антирасизму, несмотря на то что те не уполномочены их рассматривать. В представленных материалах содержались утверждения о расовой дискриминации на рабочем месте и расовой предвзятости при назначениях и продвижении по службе, и в соответствующих случаях официальные жалобы передавались в УСВН для принятия надлежащих мер и проведения расследования. Однако во многих случаях сотрудники просто хотели поделиться своей информацией и отказывались подавать официальные жалобы из-за недостаточного доверия к системе отправления правосудия и страха перед возможными ответными мерами.

19. Что касается деятельности за пределами Секретариата, то Специальный советник выступила с докладом на Координационном совете руководителей системы Организации Объединенных Наций в Сантьяго в мае 2024 года, подчеркнув настоятельную необходимость борьбы с расизмом в рамках всей системы Организации Объединенных Наций и содействия скоординированным ответным действиям. Она также взаимодействовала с учреждениями, фондами и программами через Женевский альянс против расизма и участвовала в выездных семинарах для старших руководителей-женщин, организованных первым заместителем Генерального секретаря, в целях продвижения дискуссий по вопросам инклюзивного руководства и подотчетности. Во время своего визита в Найроби Специальный советник также встречалась с руководителями учреждений, фондов и программ Организации Объединенных Наций, расположенных в Восточной Африке. Кроме того, группа Специального советника провела брифинги о работе Бюро по антирасизму в рамках многочисленных ознакомительных программ, организованных Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций для младших сотрудников-специалистов во всех подразделениях системы Организации Объединенных Наций.

#### **Анализ кадрового состава за последнее время**

20. В отсутствие данных о расовой принадлежности в общеорганизационных системах Организации в качестве косвенного показателя используется классификация государств-членов по региональным группам. Необходимо отметить, что использование классификации государств-членов по географическим регионам в качестве косвенного показателя для распределения данных по расовому признаку не дает полного представления о расовой принадлежности. Кроме того, следует понимать, что географические регионы не являются однородными и характеризуются различной степенью расового многообразия. Хотя анализ данных не позволяет напрямую оценить влияние системного и структурного расизма на политику, процессы и процедуры Организации в области набора персонала, он все же позволяет получить ценные ориентировочные данные о применении системы отбора персонала в разбивке по географическим регионам

государств-членов. При анализе используется подход, аналогичный тому, который применяется в докладах Генерального секретаря о составе Секретариата и демографических характеристиках персонала.

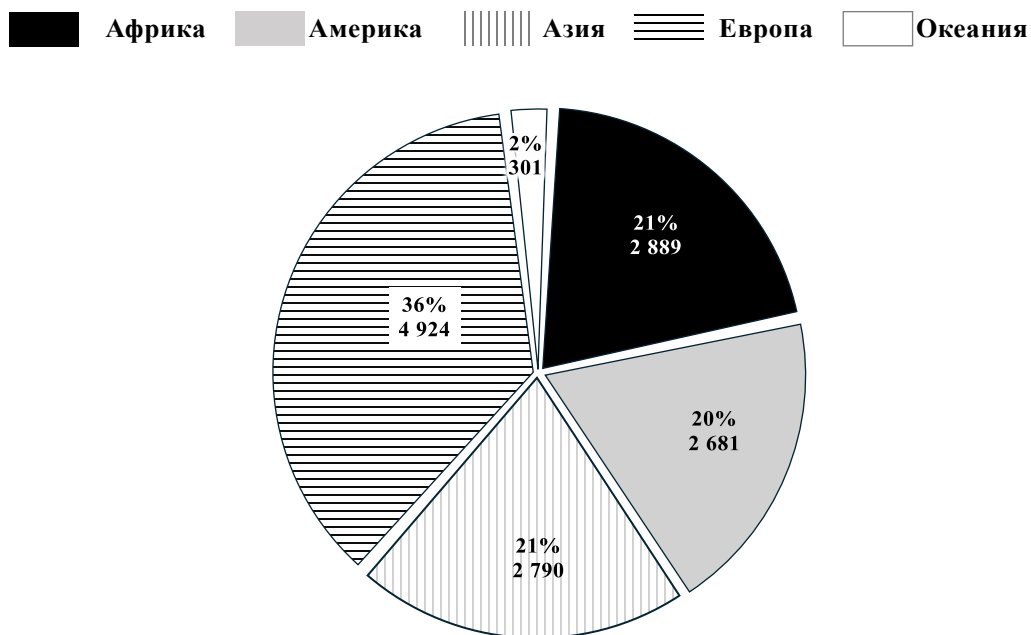
21. Для выполнения своих мандатов Секретариат опирался на штат сотрудников, который по состоянию на 31 декабря 2024 года составлял 35 231 человека, включая сотрудников, которые привлекались в качестве временной помощи для обслуживания заседаний, сотрудников, работавших по контрактам на условиях оплаты за фактически проработанное время, и сотрудников, работавших по контрактам с символической платой в один доллар в год, общей численностью 881 сотрудник. Сорок один процент этих сотрудников занимают должности категории специалистов и выше. На рисунке I показано региональное распределение сотрудников Секретариата категории специалистов и выше.

Рисунок I

**Сотрудники Секретариата категории специалистов и выше в разбивке по географическим регионам государств-членов по состоянию на 31 декабря 2024 года**

(Количество и в процентах)

(Статистическая совокупность: 13 585 человек)<sup>a</sup>



<sup>a</sup> Исключая сотрудников, которые привлекались в качестве временной помощи для обслуживания заседаний, сотрудников, работавших по контрактам на условиях оплаты за фактически проработанное время, и сотрудников, работавших по контрактам с символической платой в один доллар в год, общей численностью 881 сотрудник.

22. Таблица 1 демонстрирует несоответствия и показывает, что доля сотрудников на руководящих должностях (С-5, Д-1, Д-2) не по всем группам является такой же, как и по категории специалистов и выше в целом. В частности, доля руководящих должностей ниже среди африканцев и азиатов и выше среди сотрудников из Америки, Европы и Океании.

Таблица 1

**Сводная информация о сотрудниках, назначениях и повышении по службе в категории специалистов и выше с разбивкой по географическим регионам**

(Количество и в процентах)

	<i>Африка</i>		<i>Америка</i>		<i>Азия</i>		<i>Европа</i>		<i>Океания</i>		<i>Всего</i>
	<i>Количество</i>	<i>В процентах</i>	<i>Количество</i>	<i>В процентах</i>	<i>Количество</i>	<i>В процентах</i>	<i>Количество</i>	<i>В процентах</i>	<i>Количество</i>	<i>В процентах</i>	
Сотрудники категории специалистов и выше	2 889	21,3	2 681	19,7	2 790	20,5	4 924	36,2	301	2,2	13 585
Сотрудники классов С-5, Д-1 и Д-2	541	20,0	551	20,4	478	17,7	1 041	38,6	89	3,3	2 700
Назначения на должности классов С-5, Д-1 и Д-2	205	25,0	166	20,3	144	17,6	278	33,9	26	3,2	819
Продвижение по службе по классам С-5, Д-1 и Д-2	205	21,4	200	20,9	163	17,1	361	37,8	27	2,8	956

*Примечание:* численность персонала по состоянию на 31 декабря 2024 года, исключая сотрудников, которые привлекались в качестве временной помощи для обслуживания заседаний, сотрудников, работавших по контрактам на условиях оплаты за фактически проработанное время, и сотрудников, работавших по контрактам с символической платой в один доллар в год. Назначения и продвижение по службе сотрудников категории специалистов и выше в период с 1 января 2020 года по 31 декабря 2024 года.

*Динамика изменений в подаче заявлений и отборе кандидатов*

23. Что касается тенденций, связанных с подачей заявлений на должности и отбором кандидатов в процессе найма, то был проведен анализ количества соискателей из различных географических регионов и результатов отбора на вакантные должности категории специалистов и выше во всех подразделениях Секретариата, включая операции по поддержанию мира, специальные политические миссии, другие политические присутствия, департаменты/управления, региональные комиссии и трибуналы.

24. На рисунке II и в таблице 2 приведена сводная информация о количестве полученных, прошедших предварительную проверку, рассмотренных, одобренных заявлений по объявлениям о вакантных должностях категории специалистов и выше, размещенным в период с января 2020 года по декабрь 2024 года, и отобранных кандидатов в разбивке по географическим регионам страны гражданства соискателя.

25. Что касается разбивки заявлений по этапам набора и по географическим регионам государств-членов, то на рисунке II и в таблице 2 показано, что в период 2020-2024 годов 35 процентов всех отобранных кандидатов составляли кандидаты из Европы, хотя на долю европейцев приходилось лишь 24 процента заявлений. Между тем были отобраны только 23 процента африканских кандидатов, несмотря на то что африканцы составляли 34 процента от числа соискателей.

## Рисунок II

**Заявления по объявлениям о вакантных должностях категории специалистов и выше, размещенным в период с января 2020 года по декабрь 2024 года, в разбивке по этапам набора и географическим регионам стран гражданства соискателя**

(В процентах)

(Статистическая совокупность: 1 137 690 заявлений)



Таблица 2

**Заявления по объявлениям о вакантных должностях категории специалистов и выше, размещенным в период с января 2020 года по декабрь 2024 года, в разбивке по этапам набора и географическим регионам стран гражданства соискателя**

(Количество и в процентах)

	Африка		Америка		Азия		Европа		Океания		Всего
	Количество	В процентах	Количество	В процентах	Количество	В процентах	Количество	В процентах	Количество	В процентах	
Поступившие заявления	388 924	34,2	181 937	16,0	278 557	24,5	275 297	24,2	12 975	1,1	1 137 690
Заявления, прошедшие предварительную проверку	217 950	30,1	121 212	16,8	175 202	24,2	199 163	27,5	9 462	1,3	722 989
Рассмотренные заявления	70 004	28,9	41 456	17,1	53 428	22,0	73 691	30,4	3 839	1,6	242 418
Одобренные заявления	3 035	20,8	2 871	19,6	2 755	18,9	5 591	38,3	361	2,5	14 613
Отобранные кандидаты	2 024	23,0	1 776	20,2	1 710	19,5	3 085	35,1	191	2,2	8 786

*Примечание:* заявления по объявлениям о вакантных должностях категории специалистов и выше (С-1 — С-5, Д-1 и Д-2), по которым к 17 октября 2025 года был отобран хотя бы один кандидат и которые подпадали под действие системы отбора персонала, изложенной в документе ST/AI/2010/3, за период для подачи заявлений на заполнение вакансий с 1 января 2020 года по 31 декабря 2024 года.

26. Кроме того, как показано на рисунке III и подробно описано в таблице 3, 53 процента отобранных кандидатов были кандидатами, получившими высшее образование в одной из европейских стран, хотя на эту группу приходилось лишь 38 процентов заявлений. С другой стороны, только 11 процентов отобранных кандидатов получили высшее образование в одной из африканских стран, хотя на эту группу приходилось 24 процента заявлений.

Рисунок III

**Заявления по объявлениям о вакантных должностях категории специалистов и выше, размещенным в период с января 2020 года по декабрь 2024 года, в разбивке по этапам набора и географическим регионам стран, в которых соискатели получили высшее образование**

(В процентах)

(Статистическая совокупность: 1 137 690 заявлений)

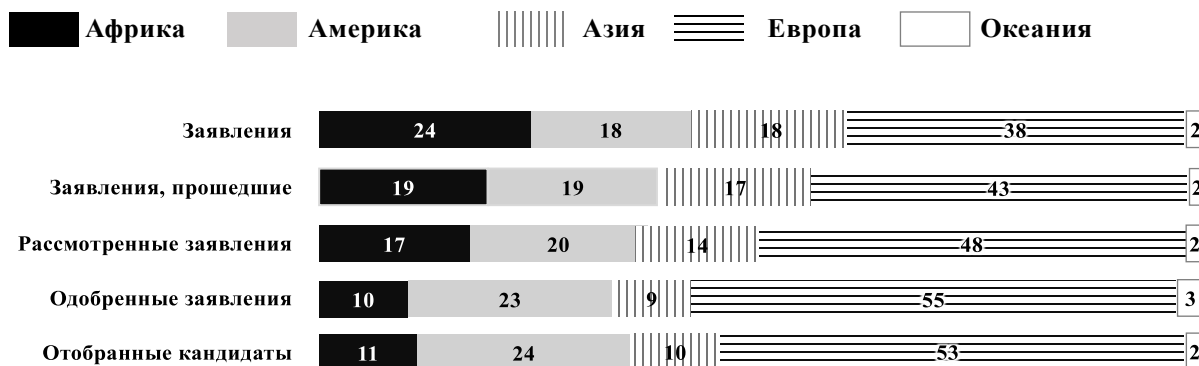


Таблица 3

**Заявления по объявлениям о вакантных должностях категории специалистов и выше, размещенным в период с января 2020 года по декабрь 2024 года, в разбивке по этапам набора и географическим регионам стран, в которых соискатели получили высшее образование**

(Количество и в процентах)

	Африка		Америка		Азия		Европа		Океания		Всего
	Количество	В процентах	Количество	В процентах	Количество	В процентах	Количество	В процентах	Количество	В процентах	
Поступившие заявления	274 319	24,1	206 980	18,2	204 824	18,0	433 190	38,1	18 377	1,6	1 137 690
Заявления, прошедшие предварительную проверку	139 372	19,3	137 093	19,0	119 881	16,6	313 345	43,3	13 298	1,8	722 989
Рассмотренные заявления	41 402	17,1	47 705	19,7	32 734	13,5	115 480	47,6	5 097	2,1	242 418
Одобренные заявления	1 517	10,4	3 324	22,7	1 346	9,2	8 022	54,9	404	2,8	14 613
Отобранные кандидаты	962	10,9	2 079	23,7	844	9,6	4 692	53,4	209	2,4	8 786

*Примечание:* заявления по объявлениям о вакантных должностях категории специалистов и выше (С-1 — С-5, Д-1 и Д-2), по которым к 17 октября 2025 года был отобран хотя бы один кандидат и которые подпадали под действие системы отбора персонала, изложенной в документе [ST/AI/2010/3](#), за период для подачи заявлений на заполнение вакансий с 1 января 2020 года по 31 декабря 2024 года.

### III. Деятельность по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в Секретариате Организации Объединенных Наций

27. Утвержденный Генеральным секретарем стратегический план действий по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Секретариате Организации Объединенных Наций — это дорожная карта для целенаправленных действий по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией

на межличностном, институциональном, структурном и системном уровнях. Бюро по антирасизму руководит осуществлением стратегического плана действий, используя ресурсы, утвержденные Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 78/253.

28. Бюро по антирасизму продолжало осуществлять стратегический план действий, используя трехкомпонентный подход, предполагающий следующие основные направления действий: информационно-пропагандистская деятельность и повышение осведомленности; транспарентность и институциональная реформа; и подотчетность и расовая справедливость. Бюро осуществляло свою деятельность в сотрудничестве с активистами по антирасизму и соответствующими партнерами в рамках всего Секретариата. В целях поощрения вовлеченности, координации и взаимодополняемости, а также во избежание дублирования Бюро проводит ряд регулярных встреч: ежеквартальные встречи с активистами по антирасизму, руководителями соответствующих организаций, участвующих в реализации стратегического плана действий, и тематические рабочие встречи в рабочих группах, связанные с тремя вышеупомянутыми направлениями деятельности; проводимые два раза в год встречи с профсоюзами, национальными ассоциациями персонала и группами сотрудников по интересам, такими как группа «Лица африканского происхождения в Организации Объединенных Наций» и Азиатская сеть Организации Объединенных Наций по вопросам разнообразия и инклюзивности; и ежегодное выездное совещание, на котором собираются все назначенные лица из различных структур, участвующих в выполнении этого мандата. Кроме того, Специальный советник ежегодно созывает три проходящих под ее председательством заседания Руководящей группы по осуществлению, которая состоит из старших руководителей Организации Объединенных Наций и внешних экспертов и обеспечивает руководство на высоком уровне деятельностью Бюро по антирасизму и его партнеров в рамках всего Секретариата. Все эти встречи и заседания обеспечивают структурированную основу для обсуждения, формирования и координации совместных действий многочисленных заинтересованных сторон в целях эффективной реализации стратегического плана действий.

29. В соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в ее резолюции 78/253, Бюро по антирасизму доработало стратегический план действий. Цель этой доработки состоит не в том, чтобы заменить существующий план действий, а в том, чтобы обновить его, сосредоточившись на трех ключевых областях:

- обеспечение того, чтобы план был направлен исключительно на борьбу с расизмом и расовой дискриминацией
- обновление определений важнейших понятий, связанных с расизмом и расовой дискриминацией, с учетом меняющегося понимания
- включение дополнительных действий по реализации.

Доработка стратегического плана действий проводилась в процессе консультаций с активистами по антирасизму и другими заинтересованными сторонами в Секретариате.

30. Мероприятия, проведенные Бюро по антирасизму в сотрудничестве с партнерами в Секретариате и в рамках всей системы Организации Объединенных Наций в течение отчетного периода, представлены ниже в разделах, соответствующих трем основным направлениям деятельности.

## **А. Информационно-пропагандистская деятельность и повышение осведомленности**

31. Проводимая по линии мероприятий, нацеленных на повышение осведомленности о расизме и расовой дискриминации, а также на развитие диалога и обучения, работа в рамках этого направления направлена на изменение организационной культуры и создание на рабочих местах обстановки, свободной от расизма.

32. Что касается обучения, то Бюро по антирасизму в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов завершило работу над первым в истории Секретариата курсом по расизму под названием «Борьба с расизмом и расовой дискриминацией на рабочем месте», который был запущен 4 декабря 2025 года на английском и французском языках (позднее будет доступен и на других официальных языках). Этот онлайн-курс для самостоятельного обучения по теме осведомленности должен стать обязательным для всего персонала.

33. Бюро по антирасизму также организовывало в 2023, 2024 и 2025 годах в сотрудничестве с внешней консалтинговой компанией различные учебные программы по антирасизму. Они были ориентированы на такие специализированные группы, как активисты по антирасизму, старшие руководители, руководители уровней Д-1 и Д-2, консультанты персонала, специалисты по вопросам поведения и дисциплины, следователи, начальники служб по вопросам людских ресурсов, специалисты по правовым вопросам и сотрудники Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций. Среди затрагивавшихся тем — базовые навыки борьбы с расизмом, психологическая безопасность, роль Организации Объединенных Наций в борьбе с расизмом, лидерство в борьбе с расизмом, союзничество в борьбе с расизмом и расовое исцеление. Участников также обучали тому, как вести сложные дискуссии и содействовать конструктивному диалогу. В этих учебных курсах принял участие 531 человек, в том числе 79 на уровне заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря, а также другие коллеги из различных подразделений системы Организации Объединенных Наций.

34. Между тем в 2025 году Департамент оперативной поддержки запустил курс под названием «Смелые разговоры: совместное создание эффективных команд», в котором присутствуют элементы антирасизма и который сопровождается интерактивным упражнением с карточками, призванным побудить открытый диалог, критическое мышление и реальные мысли относительно концепции психологической безопасности. Департамент также опубликовал обновленную и дополненную версию документа «Искусство нанимать таланты», включив в него рекомендации и описание передовой практики Бюро по антирасизму в вопросе отбора персонала.

35. Что касается создания площадок и платформ, где сотрудники могли бы обмениваться опытом, задавать вопросы и вносить свой вклад в формирование антирасистской повестки дня Организации, то Бюро по антирасизму организовало 10 информационно-просветительских мероприятий, в том числе серию диалогов в прямом эфире «Вместе против расизма» и обсуждения по антирасизму. Среди обсуждавшихся тем — борьба с расовыми предубеждениями, сообщения с жалобами на расизм, поощрение добропорядочности и союзничества, а также деколонизация сознания. В ходе этих мероприятий Бюро по антирасизму привлекало для выступлений ряд видных внешних субъектов, которые непосредственно общались с сотрудниками и отвечали на их вопросы, способствуя более глубокому осмыслению проблем расизма, идентичности и справедливости в Организации Объединенных Наций. Среди них — философ, писатель и активист

Джамила Рибейро (Бразилия); бывший министр Тревор Мануэл (Южная Африка); историк из Колумбийского университета Мамаду Диуф (Сенегал); член Комитета по ликвидации расовой дискриминации Гей Макдугалл (Соединенные Штаты Америки); руководитель Отдела по разнообразию и инклюзивности Государственного департамента Констанс Майер (Соединенные Штаты Америки); журналист, писатель и телеведущая Афуа Хирш (Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии); бывший судья Конституционного суда Алби Сакс (Южная Африка); и профессор права и директор проекта «Расовая справедливость» Нью-Йоркской школы права Пенелопа Эндрюс (Южная Африка). Эти мероприятия охватили более 27 000 сотрудников по всему миру и вызвали более 4000 комментариев и вопросов. На странице «Вместе против расизма» на iSeek и специальном канале Интернет-ТВ ООН было зафиксировано более 12 000 посещений, что свидетельствует об устойчивом интересе со стороны сотрудников.

36. Проводниками в деле реализации стратегического плана действий на уровне структур выступают активисты по антирасизму Организации Объединенных Наций. В отчетный период Бюро по антирасизму расширило эту глобальную сеть, которая теперь включает 146 активистов по антирасизму и их заместителей, а также более 75 членов рабочих групп, обслуживающих 85 структур Секретариата по всему миру. Для укрепления их потенциала Бюро по антирасизму тесно сотрудничает с сетью, проводя обучение активистов и предоставляя в их распоряжение онлайн-ресурсный центр и платформу для внутренней коммуникации.

37. В разных местах службы активисты по антирасизму организовывали разнообразные мероприятия. Например, в Могадишо они организовали выездной семинар по антирасизму и серию дискуссий для сотрудников, создали библиотеку литературы по антирасизму, чтобы способствовать обучению, и вместе с руководством разработали меры по обеспечению подотчетности в вопросах борьбы с расизмом. В Энтеббе (Уганда) активисты организовали показ фильмов с последующим обсуждением для повышения осведомленности. В Женеве, помимо тренингов и обсуждений в подразделениях, они организовали антирасистский пикник, чтобы сотрудники могли поддержать друг друга. В Накуре (Ливан) активисты сформировали специальные рабочие группы из сотрудников-волонтеров, которые регулярно проводили диалоги на тему антирасизма. Между тем рабочая группа по антирасизму, действующая в Вене, сыграла важную роль в создании групп взаимной поддержки коллег, подвергающихся расовой дискриминации. Другие активисты включали антирасистские программы во вводный инструктаж, проводили внутренние расследования для оценки восприятия сотрудниками расизма, создавали подкасты, выпускали статьи для повышения осведомленности о расизме на рабочем месте и тесно сотрудничали со своими старшими руководителями в разработке планов действий для каждой конкретной структуры. Одной из основных задач, решаемых активистами, является реализация проекта «Прозрачность в вопросе многообразия в руководстве», который предполагает публикацию имен, фотографий, национальностей, уровней и названий должностей всех старших руководителей уровня Д-1 и выше. По состоянию на ноябрь 2025 года реализацию этого проекта завершили 50 процентов из 85 структур. В целом, несмотря на все трудности, с которыми они сталкиваются, активисты по антирасизму неизменно служат прочной опорой в реализации стратегического плана действий в своих структурах.

38. С 9 по 12 июня 2025 года Бюро по антирасизму провело в Лиссабоне Конференцию Организации Объединенных Наций по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Секретариате. Проведение этой конференции стало возможным благодаря поддержке правительства

Португалии и дополнительному взносу правительства Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии. В конференции приняли участие 50 сотрудников из мест службы, расположенных в Африке, Азии, Европе, Латинской Америке, на Ближнем Востоке и в Северной Америке, большинство из которых были активистами по антирасизму. Целью конференции был обмен информацией и формирование сплоченного антирасистского сообщества с общим видением для ускорения реализации стратегического плана действий. Участники имели возможность пообщаться с приглашенными докладчиками из принимающей страны, из Южной Африки и Соединенного Королевства, представлявшими такие разные сферы, как правительство, гражданское общество, научные круги, корпоративный бизнес и сферу искусства. В ходе дискуссий обсуждались такие темы, как системный и исторический характер расизма; расовая предвзятость в процессах найма и управления персоналом; подотчетность и расовая справедливость; сбор и анализ данных о расовой принадлежности; поддержка посредничества и механизмы защиты от преследований. Среди конкретных результатов — четкий график реализации мероприятий на 2026–2028 годы; разработка эффективной стратегии взаимодействия для субъектов борьбы с расизмом в рамках всего Секретариата; утверждение инструментария для активистов по антирасизму под названием «Содействие обсуждению вопросов расы, расизма и расовой дискриминации на рабочем месте»; и символическое обещание бороться с расизмом и расовой дискриминацией в Секретариате, которое подписали все участники.

## **В. Транспарентность и институциональная реформа**

39. Деятельность в рамках этого направления направлена на сбор и анализ данных для понимания расового состава персонала Секретариата и резерва соискателей и изучения ситуации с возможной предвзятостью при наборе, назначении, повышении по службе, мобильности, управлении кадровым резервом и обеспечении возможностей для удовлетворенности карьерой. В рамках этого направления также проводится анализ институциональной политики и практики, которые могут казаться нейтральными, но способны приводить к расовому неравенству. Конечная цель — выявление системных или институциональных дискриминационных положений и затем, при необходимости, внесение изменений в существующую политику или внедрение новой.

40. К основным субъектам на этом направлении относятся Бюро по антирасизму, Департамент оперативной поддержки и Управление людских ресурсов. После проведения ряда всеобъемлющих обзоров по вопросам уменьшения предвзятости при найме персонала Организация осуществляет основные рекомендации. Среди новых элементов — требование географического разнообразия в составе комиссий, проводящих собеседования, и переход к новой модели структурированного собеседования в рамках политики системы отбора персонала с 1 октября 2025 года. Департамент оперативной поддержки также принимает меры по уменьшению предвзятости, в том числе расовой, в процессе составления реестров кандидатов на типовые должности и разрабатывает систему машинного обучения для выявления и оценки потенциальной предвзятости при наборе персонала. Кроме того, в июне 2025 года был внедрен инструмент «Ищем таланты», позволяющий группам по набору активно привлекать квалифицированных кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран.

41. Помимо этого, в рамках проекта «Отбор персонала 2.0» реализуются ключевые инициативы, направленные на устранение барьеров при найме и на то, чтобы сделать набор персонала более эффективным, справедливым, результативным и оперативным. Ожидается, что программа «Отбор персонала 2.0»

окажет положительное влияние на снижение потенциальной расовой дискриминации при приеме на работу. Инициативы в рамках программы «Отбор персонала 2.0» включают проведение всестороннего анализа должностных функций и обновление должностных инструкций для обеспечения набора персонала по профессиональным навыкам; разработку вариантов методик оценки для достижения цели универсальности, включая методы опроса; повышение профессионализма нанимающих сотрудников; и расширение возможностей по сбору данных для мониторинга в режиме реального времени с целью обеспечения того, чтобы процесс найма оценивался на предмет справедливости, а решения постоянно контролировались на предмет возможной предвзятости и точности, что позволит вносить коррективы на основе фактических данных.

42. Что касается сбора и анализа данных, то в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в резолюции [78/253](#), Бюро по антирасизму в сотрудничестве с Департаментом оперативной поддержки и Управлением информационно-коммуникационных технологий создало механизм для сбора данных о расовой принадлежности сотрудников, лиц, не являющихся сотрудниками, и соискателей на должности. Ожидается, что сбор данных о расовой принадлежности начнется через «Инспиру» как можно скорее в 2026 году.

43. Данные о расовой принадлежности будут предоставляться добровольно, храниться в тайне, использоваться в обезличенном и обобщенном виде и исключительно для понимания ситуации с расизмом и расовой дискриминацией в Секретариате и принятия мер по исправлению ситуации в целях борьбы с формами и тенденциями проявления расизма и расовой дискриминации. Эта информация не будет использоваться в связи с какими-либо индивидуальными процессами управления людскими ресурсами. Она не будет видна нанимающим сотрудникам или руководителям, иницилирующим наем, в процессе найма, отбора или продвижения по службе, а также руководителям в процессе управления служебной деятельностью, удержания или увольнения. Будет подготовлен всеобъемлющий базовый доклад о расовом разнообразии с целью выявления системных институциональных расовых предрассудков во всем Секретариате. Чтобы побудить сотрудников раскрывать свою расовую принадлежность, Бюро по антирасизму в сотрудничестве с Департаментом глобальных коммуникаций активно разрабатывает кампанию внутренней коммуникации, направленную на укрепление доверия и поощрение участия.

### **С. Подотчетность и расовая справедливость**

44. Деятельность в рамках этого направления направлена на разработку мер по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией и по обеспечению подотчетности как руководства, так и персонала. Также решаются вопросы, связанные с внутренним отправлением правосудия, с целью продвижения расовой справедливости и создания безопасной институциональной среды для подачи жалоб и сообщений о проявлениях расизма. Важнейшими аспектами работы на этом направлении являются также расовое исцеление и механизмы защиты и поддержки сотрудников, пострадавших от расовой дискриминации.

45. Пересмотр бюллетеня Генерального секретаря [ST/SGB/2019/8](#) с целью включения в него определения расовой дискриминации как запрещенного поведения для всех сотрудников осуществляется Бюро по антирасизму в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов, УСВН, Управлением по правовым вопросам и другими ключевыми заинтересованными сторонами. Предлагаемые поправки к бюллетеню прошли через процесс общеструктурных консультаций до их дальнейшего рассмотрения. В порядке поддержки пересмотра Бюро по

антирасизму провело исследование в отношении определений, используемых другими учреждениями Организации Объединенных Наций и многосторонними учреждениями. Данное исследование способствовало определению рамок дискуссии между заинтересованными сторонами и подтвердило, что после введения в действие пересмотренного бюллетеня [ST/SGB/2019/8](#) Бюро по антирасизму должно разработать в консультации с ключевыми заинтересованными сторонами сопутствующее руководство, которое поможет в поиске примеров расовой дискриминации.

46. Что касается данных о жалобах, в том числе в отношении элементов расизма и расовой дискриминации, то в период с 30 сентября 2023 года по 30 сентября 2025 года УСВН получило 132 такие жалобы. Из этих 132 жалоб 38 было решено передать для расследования в УСВН, 61 была передана соответствующему ответственному должностному лицу для рассмотрения и принятия соответствующих мер, по 32 рассмотрение было прекращено и 1 оставалась на рассмотрении. За тот же период было завершено 37 расследований. Количество полученных жалоб оставалось относительно стабильным на протяжении двух лет, хотя в последнем квартале 2024 года наблюдался резкий рост по числу жалоб, в результате чего общее количество жалоб за 2024 год достигло рекордной отметки в 81. Этот рост был отмечен в месяцы, последовавшие после проведения онлайн-мероприятий по вопросам подотчетности, организованных Бюро по антирасизму. В период с 1 января по 30 сентября 2025 года было получено 46 жалоб. При этом средние сроки завершения расследований за двухлетний период уменьшились с 12,5 до 10,9 месяца, что меньше среднего срока завершения расследований по всем видам проступков в целом. УСВН также организовало тренинг для своих следователей, чтобы ознакомить их с тем, как проявляется расизм и как эффективнее всего расследовать его проявления.

47. В целях укрепления политики абсолютной нетерпимости к расизму в рамках всей системы Управление по вопросам отправления правосудия, используя портал Caselaw для решений Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций, обеспечивает возможность поиска по категории «Дискриминация и другие ненадлежащие мотивы» и подкатегории «Раса». Поиск по термину «расизм» показал, что в 35 решениях обоих трибуналов расизм упоминался в контексте представлений сторон и/или в соображениях Трибунала. Это не обязательно означает, что трибуналы идентифицировали расизм как мотив для дискриминации, однако в их решениях расизм упоминался.

48. Отдел юридической помощи персоналу собирал данные о делах, связанных с обвинениями в расизме: в период с 1 декабря 2024 года по 25 сентября 2025 года было получено 33 таких дела. Кроме того, Отдел успешно представлял интересы сотрудника в деле об отказе в отборе, в котором поднимался ряд вопросов, включая вопросы, касающиеся расовой предвзятости, и Апелляционный трибунал в итоге вынес решение в пользу этого сотрудника с учетом ряда факторов.

49. В 2024 году Отдел административного права Управления людских ресурсов начал отслеживать случаи, когда установленное совершение проступка было связано с расой, национальностью или этническим происхождением. В 2024 году три дела о расистском или нечувствительном в расовом отношении поведении стали основанием для увольнения, а одно дело завершилось письменным порицанием. Кроме того, в рамках расширения системы «ClearCheck» Отдел включил в базу данных «ClearCheck» «расизм и расовую дискриминацию» как вид проступка, требующего прекращения рабочих отношений с Организацией Объединенных Наций. По состоянию на 1 ноября 2025 года к базе данных

“ClearCheck 2.0” присоединились 30 участвующих структур Организации Объединенных Наций. На ту же дату в базе данных “ClearCheck” содержались имя и фамилия одного лица, в отношении которого было выдвинуто обоснованное обвинение в расизме и расовой дискриминации, и соответствующая информация о нем.

50. Согласно положениям бюллетеня Генерального секретаря [ST/SGB/2019/8](#) персонал, у которого есть проблемы, связанные с запрещенным поведением, включая расовую дискриминацию, может обращаться в Канцелярию Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций, которая является неформальным компонентом системы отправления правосудия. В соответствии с подходом по принципу абсолютной нетерпимости большинство дел, связанных с обвинениями в расовой дискриминации, направляются по официальному каналу подачи жалоб; однако некоторые сотрудники, столкнувшись с расовой дискриминацией и/или расистским поведением, мотивированным сознательными или бессознательными взглядами и предубеждениями, обращаются в Канцелярию. В таких случаях Канцелярия стремится оказывать содействие в проведении бесед, направленных на углубление понимания и повышение осведомленности, что приводит к анализу ситуации и изменению поведения предполагаемых нарушителей.

51. При выполнении своих консультативных функций Бюро по вопросам этики выступает против расизма и расовой дискриминации, проводя консультационные и информационно-просветительские мероприятия в местах службы и по всему глобальному Секретариату. Кроме того, мандат Бюро в отношении реализации политики Организации по защите от преследований также поощряет сотрудников сообщать о нарушениях с целью защиты сотрудников, которые сообщают о неправомерных действиях, в рамках этой политики.

#### **IV. Основные проблемы и дальнейшие действия**

52. Бюро по антирасизму по-прежнему сталкивается с рядом трудностей, которые влияют на масштабы и темпы его работы и требуют стратегических корректировок. Несмотря на прогресс, достигнутый в 2024 и 2025 годах, постоянные проблемы с ликвидностью мешают Бюро работать более эффективно. С учетом небольшого размера Бюро его успешная работа по выполнению этого большого и важного мандата во многом зависит от деятельности активистов по антирасизму, работающих в различных структурах. Однако работа этой сети активистов остается весьма неравномерной. Хотя некоторые активисты работают очень хорошо, значительное их число по-прежнему сталкивается с трудностями в плане обеспечения поддержки со стороны руководства и полного понимания их мандата, а иногда в силу масштабов и сложности задачи, которую они выполняют в дополнение к своим обычным обязанностям. Они просто не в состоянии справиться с ней. Созыв активистов раз в два года на очные встречи будет иметь большое значение. Конференция в Лиссабоне сыграла важную роль в успешной активизации деятельности и формировании сплоченного сообщества активистов, предоставив им возможность открыто обсуждать проблемы, извлеченные уроки и передовой опыт. Однако организация будущих встреч такого рода представляет собой сложную задачу, поскольку требует внешнего финансирования. В этой связи Генеральный секретарь приветствует добровольные взносы государств-членов на организацию Конференции Организации Объединенных Наций по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Секретариате.

53. Основополагающим условием для понимания и решения проблемы системного и структурного расизма в рамках Секретариата является сбор и анализ данных о расовой принадлежности сотрудников, лиц, не являющихся сотрудниками, и соискателей на должности. Хотя такие данные будут строго анонимными и не будут использоваться в связи с какими-либо индивидуальными процессами управления людскими ресурсами, Бюро ожидает, что те, кого просят о предоставлении данных, будут делать это с определенной неохотой из-за недостаточного понимания цели использования данных. Для максимально широкого разъяснения этого аспекта необходимы ресурсы. Поскольку это мероприятие будет добровольным, сотрудники и соискатели должны чувствовать себя вполне комфортно и доверять процессу, в ходе которого они делятся информацией о своей расовой принадлежности. Недостаточный уровень участия будет серьезно ограничивать надлежащий научный анализ, препятствуя выявлению системного неравенства.

54. Разговоры о расизме сопряжены с присущей им деликатностью, и сотрудники неизменно выражают признательность за личное общение со Специальным советником, Бюро по антирасизму и активистами по антирасизму, поскольку они обеспечивают критически важные возможности для открытого диалога и укрепления доверия. В связи с этим важно будет инвестировать в такое личное взаимодействие, когда это возможно.

55. Что касается дальнейших перспектив, то Бюро по антирасизму планирует следующий этап своей работы, в ходе которого основное внимание будет уделяться текущей конкретной реализации стратегического плана действий и наращиванию потенциала. Бюро планирует продолжать тесное сотрудничество с активистами по антирасизму и другими ключевыми заинтересованными сторонами в целях выполнения своего уточненного графика на ближайшие три года. В этом графике подробно прописаны конкретные действия, которые тщательно обсуждались и согласовывались с партнерами, что гарантирует возможность их выполнения в отсутствие непредвиденных обстоятельств.

56. В дальнейшем значительные усилия будут направлены на укрепление потенциала активистов, с тем чтобы они могли эффективно выполнять свои функции. В основе такого подхода лежит понимание того, что эффективные и устойчивые институциональные преобразования должны базироваться на инициативах «снизу вверх» и ответственности на местах. Еще одной важной областью деятельности станет уменьшение расовой предвзятости в процессах найма и управления персоналом. Это потребует более эффективной работы с Управлением людских ресурсов и Департаментом оперативной поддержки для анализа политики и практики. Кроме того, крайне важно будет усилить ответственность руководства и обеспечить безопасную среду, в которой сотрудники могут подавать жалобы и сообщать об инцидентах на почве расизма. Чрезвычайно важно, что в рамках этого направления приоритетом должно также стать ускоренное рассмотрение дел. Для достижения этой цели определяющее значение будет иметь взаимодействие с УСВН, Отделом административного права Управления людских ресурсов и Управлением по вопросам отправления правосудия.

57. Успешное выполнение стратегического плана действий в итоге зависит от постоянной и явной приверженности сотрудников на всех уровнях Секретариата, особенно старшего руководства. Инвестируя в приверженных своему делу активистов по антирасизму, повышая транспарентность с помощью объективного анализа данных и обеспечивая надежные механизмы подотчетности, Бюро по антирасизму сможет возглавить необходимые системные преобразования. Дальнейший путь требует коллективной ответственности за формирование

свободной от расовой дискриминации организационной культуры, в которой достоинство и уважение являются живой реальностью для каждого сотрудника.

## **V. Меры, которые предлагается принять Генеральной Ассамблее**

58. Генеральной Ассамблее предлагается принять настоящий доклад к сведению.

---