

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН ДЕЙСТВИЙ

Доклад Целевой группы Генерального секретаря по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Секретариате Организации Объединенных Наций



ВМЕСТЕ
ПРОТИВ
РАСИЗМА :

Достоинство для всех
на нашем рабочем месте

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПЛАН ДЕЙСТВИЙ

Доклад Целевой группы Генерального секретаря
по борьбе с расизмом и обеспечению уважения
человеческого достоинства каждого в
Секретариате Организации Объединенных Наций



ВМЕСТЕ
ПРОТИВ
РАСИЗМА :

Достоинство для всех
на нашем рабочем месте

Доклад Целевой группы Генерального секретаря по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Секретариате Организации Объединенных Наций

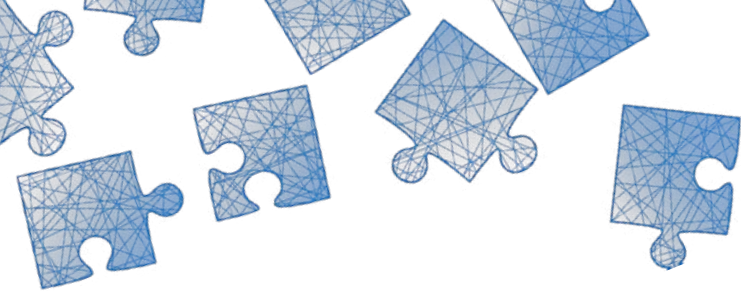
Нью-Йорк, декабрь 2021 года

Все права защищены

Доклад доступен в Интернете по адресу: <https://iseek.un.org/unitedagainstracism>.

Источник: Все фотографии, использованные в данной публикации, предоставлены по лицензии или взяты из Системы управления цифровыми активами Организации Объединенных Наций. Если не указано иное, все данные и другая информация, использованные в настоящем докладе, предоставлены Организацией Объединенных Наций.

Обложка: Обеспечение расового многообразия, равенства и инклюзии требует индивидуальных и коллективных усилий.



ПРЕДИСЛОВИЕ

Уважаемые коллеги!

Генеральный секретарь призвал нас осуждать расизм, в каких бы формах он ни проявлялся, без каких-либо оговорок, колебаний или условий. Для этого нам нужно заглянуть в наши души и сердца.

Всплеск возмущения во всем мире в 2020 году заставил всех нас осознать и понять, что для того, чтобы искоренить расизм, мы должны быть активными борцами с проявлениями расизма. Именно исходя из этих соображений Генеральный секретарь учредил Целевую группу по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Организации Объединенных Наций, которую я имею честь возглавлять. Я благодарна членам Целевой группы и ее рабочих групп за плодотворное сотрудничество, особенно за многоплановые, глубокие обсуждения и различные оценки, проведенные за последний год.

Как организация, мы опирались на принципы достоинства и ценности человеческой личности, провозглашая право каждого человека пользоваться всеми правами человека и основными свободами без различия расы, цвета кожи или национального происхождения. Мы всегда признавали факт распространенности расизма и расовой дискриминации в обществе и играли ключевую роль в деле оказания поддержки государствам-членам в разработке правовых инструментов борьбы с этим злом. Благодаря последовательным и целенаправленным действиям Организации удалось добиться за прошедшие годы больших успехов в борьбе с дискриминацией, притеснением и злоупотреблением служебным положением как запрещенным поведением в соответствии с его трактовкой Организацией.

Хотя дискриминация по признаку расы считается запрещенным поведением, в нормативных положениях Организации не содержится надлежащего определения понятия «расизм» и не указывается, как такое поведение может проявляться на рабочем месте в Организации. Поэтому крайне важно пересмотреть бюллетень Генерального секретаря ST/SGB/2019/8, чтобы повысить способность Организации бороться с расизмом и расовой дискриминацией, содействовать информированию о подобных случаях и поддерживать тех, кто с ними сталкивается.

Мы должны также проанализировать структуры и институты Организации, чтобы определить, как лучше всего поддерживать принципы расового многообразия, равенства и инклюзии во всех категориях и на всех уровнях персонала. Нам также необходимо укрепить наши внутренние механизмы подотчетности, чтобы укрепить доверие при проведении расследований и рассмотрении жалоб в случае проявлений расовой дискриминации в том, что касается осуществления политики и практики Организации в области людских ресурсов.

Расизм и расовая дискриминация противоречат нашим общечеловеческим ценностям и принципам нашего Устава. Решение проблемы расизма в Организации потребует коллективных усилий со стороны всего персонала, а не только тех, кого он непосредственно затрагивает.

Я хочу призвать *всех* сотрудников любой расы, цвета кожи, происхождения, национальной или этнической принадлежности коллективно и коллегиально в духе человеческой добропорядочности постараться разобраться, как расизм может проявляться в обществе и на рабочих местах в Организации. Я призываю всех вас принять участие в продолжающемся диалоге и информационных кампаниях, чтобы получить представление о том, как расизм проявляется на рабочем месте и как мы можем предотвратить его и поддержать тех, кто сталкивается с таким поведением.

Эта характерная особенность была прежде всего присуща методологии и процессам Целевой группы, которые включали широкое участие и консультации с персоналом и различными заинтересованными сторонами в наших многочисленных местах службы по всему миру. В ходе обсуждений, диспутов, мероприятий и аналитических исследований состоялся весьма насыщенный диалог и возникло множество идей и рекомендаций о том, как лучше бороться с расизмом на рабочем месте.

Хотя большинство рекомендаций Целевой группы, содержащихся в стратегическом плане действий, относятся к полномочиям Генерального секретаря в отношении их выполнения, некоторые из них могут потребовать дополнительного изучения и участия директивных органов. Кроме того, отдельные рекомендации Целевой группы не включены в план, поскольку они могут быть учтены в будущих предложениях для рассмотрения директивными органами.

План, разработанный Целевой группой, предусматривает подход к решению проблемы расизма в Секретариате в ближайшей, среднесрочной и долгосрочной перспективе. В нем признается, что борьба с расизмом требует времени и применения целенаправленного, систематического, последовательного и скоординированного подхода к ее проведению. В плане предлагаются как *реактивные* меры по борьбе с расизмом, когда он имеет место, так и *превентивные* меры по его предотвращению.

В конечном итоге прогресс в решении проблемы расизма и расовой дискриминации потребует твердой приверженности со стороны старших руководителей и полного участия персонала Организации Объединенных Наций с целью обеспечить, чтобы каждый человек имел равные возможности участвовать в работе Организации и чтобы к нему относились с уважением и достоинством.

Давайте единым фронтом выступим против расизма.

Кэтрин Поллард

Заместитель Генерального секретаря по стратегии, политике и контролю в области управления

Председатель Целевой группы по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Секретариате Организации Объединенных Наций



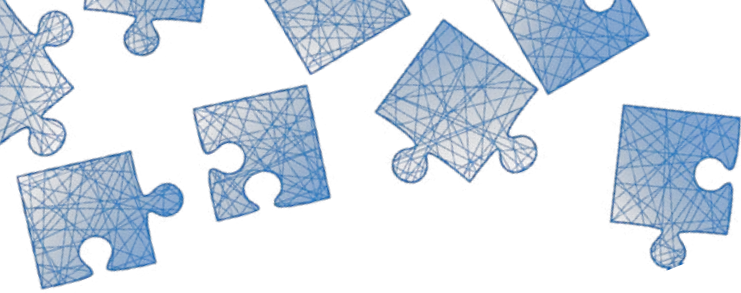
СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	1
Резюме	5
Ключевые понятия	7
РАЗДЕЛ 1. Введение	9
РАЗДЕЛ 2. Организация Объединенных Наций, уникальное место работы.....	13
РАЗДЕЛ 3. Подход и методология.....	18
РАЗДЕЛ 4. Основные выводы и оценка	22
РАЗДЕЛ 5. Общие выводы и стратегические направления действий	27
РАЗДЕЛ 6. Дальнейшие действия	31
РАЗДЕЛ 7. Матрица действий: осуществление стратегического плана действий	41
РАЗДЕЛ 8. Мониторинг и оценка стратегического плана действий	58
РАЗДЕЛ 9. Потенциальные риски и проблемы и меры по их смягчению	61
ПРИЛОЖЕНИЯ	64

« Расизм — это отказ от наших общечеловеческих ценностей — Устава Организации Объединенных Наций — от всего, чем мы являемся, и всего, что мы делаем. Мы должны отвергнуть расизм. Нам, разумеется, многое еще предстоит сделать. Это вызов и задача для всех нас. Расизм и расовое неравенство все еще не изжиты в институтах, социальных структурах и повседневной жизни. »



Антониу Гутерриш
Генеральный секретарь,
Организация Объединенных Наций



РЕЗЮМЕ

Целевая группа Генерального секретаря по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Секретариате Организации Объединенных Наций рассмотрела вопрос о том, как бороться с расизмом и расовой дискриминацией и способствовать обеспечению расового многообразия, равенства и инклюзии.

В своем стратегическом плане действий Целевая группа рекомендует меры по борьбе с расизмом и осуществлению культурных реформ, чтобы преобразовать Организацию Объединенных Наций в учреждение, где активно борются с расизмом, где гарантируется ответственность за расистское поведение и где Организация обеспечивает достойное и инклюзивное рабочее место для всех. Он устанавливает цели, обеспечивает основу для составления эффективных оценочных листов и принятия мер по борьбе с расизмом и определяет показатели успеха. Ключевой целью является улучшение жизненного опыта сотрудников, сталкивающихся с расовой дискриминацией.

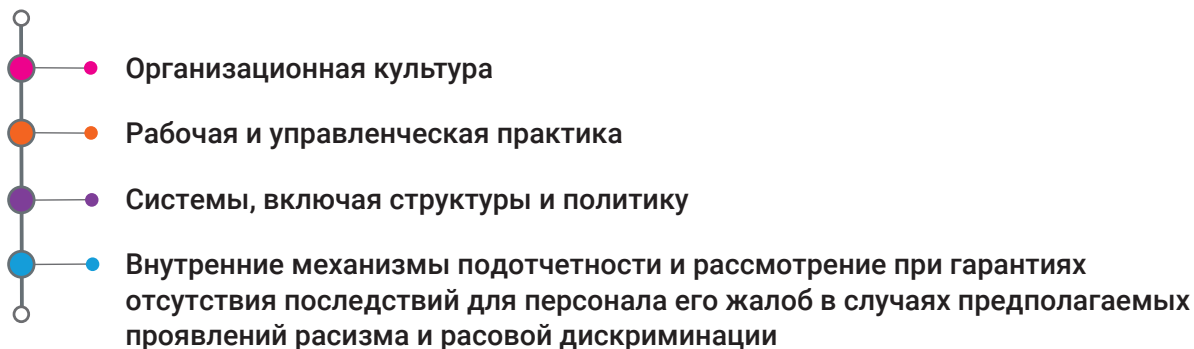
Для успешного выполнения рекомендаций стратегического плана действий необходим всеобъемлющий план управления преобразованиями, основанный на постоянном и целенаправленном участии руководства и персонала в сочетании с усилением подотчетности, эффективными и последовательными информационно-коммуникационными инициативами, наращиванием потенциала, сбором и анализом данных, механизмами информирования, мониторинга и оценки.

Целевая группа подчеркивает настоятельную необходимость стратегических действий для:

- ведения более непосредственной и эффективной борьбы с расизмом и расовой дискриминацией в Секретариате путем поощрения информирования о подобных случаях и усиления подотчетности, мониторинга и обеспечения прозрачности с помощью периодического предоставления персоналу Организации Объединенных Наций информации о мерах, принятых по сообщениям сотрудников, пострадавших от такого поведения или дискриминации или ставших свидетелями подобного рода действий. Те, кто сталкивается с проявлениями расизма, также должны быть защищены от любых форм мести;
- ускорения прогресса в достижении расового многообразия, равенства и инклюзии штатных и внештатных сотрудников всех категорий и во всех местах службы путем устранения барьеров, создаваемых проявлениями расизма и расовой дискриминации в Организации на личном, межличностном, структурном и институциональном уровнях;
- пересмотра политики и практики в области людских ресурсов, включая набор, мобильность и назначение сотрудников на должности более высокого уровня, с целью выявить положения или практику, в том числе при принятии решений, которые могут оказывать неодинаковое воздействие на сотрудников определенной расы, цвета кожи, этнического или национального происхождения;

- уточнения механизмов информирования, процедур поддержки и объема ресурсов, которые доступны сотрудникам, сталкивающимся с расизмом и расовой дискриминацией;
- продолжения диалога, обучения и деятельности по изменению восприятия, учитывая низкий уровень доверия среди персонала, поскольку это важно для изменения культуры поведения на рабочем месте в контексте борьбы с межличностными и институциональными проявлениями расизма в трудовом коллективе.

Стратегический план действий ориентирован на адресные меры борьбы с расизмом на личном, межличностном, структурном и институциональном уровнях в следующих четырех областях, требующих изменений:



Меры, необходимые для этих изменений, отображены в матрице, с тем чтобы обеспечить надлежащий переход и свести к минимуму перерыв в предоставлении текущих услуг, и предусматривают использование реализуемых в настоящее время трансформационных инициатив в Секретариате, таких как модель ценностей и поведения Организации Объединенных Наций; механизм руководства системой Организации Объединенных Наций и обязательства старших руководителей; диалоги с руководством 2020 года и кампания по проблематике уважения достоинства на рабочем месте; реформа компонентов развития, управления и мира и безопасности в 2019 году; и «Наша общая повестка дня».





КЛЮЧЕВЫЕ ПОНЯТИЯ

Ниже приведены ключевые понятия, используемые в стратегическом плане действий; их определения предназначены для использования только в данном контексте.

Расовая дискриминация определяется как «любое различие, исключение, ограничение или предпочтение, основанное на признаках расы, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения, имеющие целью или следствием уничтожение или умаление признания, использования или осуществления на равных началах прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной или любых других областях общественной жизни». ([Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации](#), статья 1 (1))

Она запрещена международным правом. Под ее определение подпадают не только намерения или цели различных действий, которые могут быть формально нейтральными, но и их последствия. Расовая дискриминация может быть прямой или косвенной. Отношение к отдельному лицу или группе лиц должно быть сопоставимо с отношением к другим лицам или группам. При этом различные действия могут быть законными при наличии разумной задачи и цели. Дискриминационное действие должно ставить в «неоправданно неравное положение ту или иную группу, отличающуюся по признаку расы, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения».

Расизм — это отношение, практика и убеждения, коренящиеся в идеях или теориях превосходства, как комплекс факторов, порождающих дискриминацию и изоляцию. Расизм может принимать различные формы, включая формирование стереотипов, притеснение, негативные комментарии или преступления на почве ненависти. Он также может быть глубоко укоренен в культуре, образовании, ценностях и убеждениях, которые могут влиять на культуру и поведение на рабочем месте.

Дискриминация — это «любое несправедливое обращение или произвольное разграничение по признаку расы, пола, гендера, сексуальной ориентации, гендерной идентичности, гендерного самовыражения, религии, национальности, этнического происхождения, наличия инвалидности, возраста, языка общения, социального происхождения или других подобных общих характеристик или признаков». Дискриминация считается запрещенным поведением и «может представлять собой единственный инцидент, затрагивающий одно лицо или несколько лиц сходного статуса, либо может выражаться в притеснении или злоупотреблении полномочиями». (ST/SGB/2019/8, озаглавленный «Борьба с дискриминацией, притеснениями, включая сексуальные домогательства, и злоупотреблением полномочиями», раздел 1.2)

Предвзятость — это предпочтение или отношение, особенно если оно препятствует беспристрастному суждению.

Равенство — это состояние или качество быть равным. Речь идет об эквивалентности по количеству, степени, ценности, рангу, способностям или возможностям, например в отношении обеспечения равенства возможностей на рабочем месте. Равенство на рабочем месте обеспечивается, когда каждому лицу или группе лиц предоставляются одинаковые ресурсы или возможности.

Справедливость — это признание того, что лица или группы лиц находятся в различных условиях, и предоставление именно тех ресурсов и возможностей, которые необходимы каждому лицу или группе лиц для достижения справедливого результата. Справедливость — это беспристрастность и принятие продуманных мер для устранения барьеров и препятствий, которые ограничивают возможности и влияют на благополучие. В учреждениях справедливость достигается путем выявления и отказа от политики, практики, отношений и культуры, которые обуславливают и усиливают вероятность получения несправедливых или несбалансированных результатов.

Скрытая предвзятость означает неявное, косвенное или укоренившееся предпочтение или отношение, иногда бессознательное, которое формируется под влиянием убеждений, ценностей, культуры, происхождения, образования, общественных норм, стереотипов или личного опыта. Эта предвзятость может приводить к отдаванию предпочтения или дифференциации отдельных лиц или групп лиц по признаку их расы, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения.

Инклюзия — это динамичное состояние ощущения, принадлежности и деятельности в условиях, когда разнообразие ценится и используется для создания справедливого, ориентированного на результат учреждения. Инклюзивная культура и среда на рабочем месте способствуют созданию справедливых условий доступа к ресурсам и возможностям для всех сотрудников и персонала. Она также помогает сотрудникам и персоналу осознать, что разнообразие ценится и используется для обеспечения справедливого отношения на

рабочем месте, позволяющего им чувствовать себя в безопасности, повысить собственную мотивацию и пользоваться уважением.

Институциональный расизм — это политика, процедуры и практика учреждений, которые неизбежно приводят к неравенству результатов для сотрудников и персонала по признаку их расы, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения.

Межличностный расизм возникает между отдельными лицами. Он возникает тогда, когда личные убеждения проявляются во взаимодействии с другими людьми, например в публичных высказываниях и актах предвзятости, отчуждения и предубеждения по признаку расы, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения.

Микроагрессия — это сознательное или бессознательное, вербальное или невербальное взаимодействие, демонстрирующее предвзятое отношение к тому или иному лицу или группе лиц, например по признаку расы, цвета кожи, происхождения, религии или национальной или этнической принадлежности. Ее можно интерпретировать как нефизическую агрессию.

Личный расизм включает в себя индивидуальные убеждения, предпочтения и предрассудки относительно расы, цвета кожи, происхождения, национальной или этнической принадлежности.

Структурный расизм — это расовая предвзятость в институтах и в обществе. Это подразумевает совокупное и усугубляющее воздействие целого ряда общественных факторов, включая историю, культуру, идеологию и взаимодействие институтов и политики, которые систематически ставят в привилегированное положение доминирующую группу и в невыгодное положение лиц из маргинализованной группы, например по признаку расы, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения.

Теория перемен — это методология планирования, участия и оценки, используемая для разработки долгосрочных стратегических планов действий с множеством изменений. Она предусматривает структурированные действия, которые приведут к достижению поставленных целей.



РАЗДЕЛ 1.

ВВЕДЕНИЕ

В Уставе Организации Объединенных Наций признается, что многообразие, равенство и инклюзия приносят ощутимую пользу и повышают эффективность бесценной работы Организации Объединенных Наций, тогда как расизм, изоляция и маргинализация негативно влияют на моральный дух персонала, подрывают солидарность и преданность делу и препятствуют выполнению мандатов.





ВВЕДЕНИЕ

Организация Объединенных Наций была основана на принципах достоинства и ценности человеческой личности, провозглашающих право каждого пользоваться всеми правами человека и основными свободами без различия расы, пола, языка или религии.

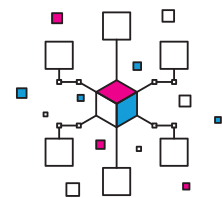
В Уставе Организации Объединенных Наций признается, что многообразие, равенство и инклюзия приносят ощутимую пользу и повышают эффективность бесценной работы Организации Объединенных Наций, тогда как расизм, изоляция и маргинализация негативно влияют на моральный дух персонала, подрывают солидарность и преданность делу и препятствуют выполнению мандатов.

В течение 75 лет своего существования Организация Объединенных Наций всегда признавала факт распространенности расизма и расовой дискриминации в обществе и играла ведущую роль в деле оказания поддержки государствам-членам в разработке правовых инструментов борьбы с этим одиозным поведением и смягчения его последствий.

В связи с глобальным осознанием в 2020 году распространенности расизма и расовой дискриминации в обществе Генеральный секретарь признал, что Организация Объединенных Наций сама не застрахована от расизма и расовой дискриминации, и обязался изучить и искоренить это зло на рабочих местах в Организации на личном, межличностном, структурном и институциональном уровнях. Генеральный секретарь также признал, что расизм и расовая дискриминация подрывают Устав и абсолютно несовместимы с убеждением Организации в том, что сотрудники должны иметь возможность полностью отдавать себя работе и трудиться в среде, обеспечивающей приверженность принципам профессионализма, инклюзии, равенства, уважения достоинства и поощрения многообразия.

В течение прошлого года Целевая группа Генерального секретаря по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Организации Объединенных Наций изучала проявления расизма и расовой дискриминации в Организации, рассматривая оптимальные способы борьбы с ними и усиления расового многообразия, равенства и инклюзии во всех ее местах службы по всему миру. В своем стратегическом плане действий Целевая группа рекомендует меры по осуществлению изменений, необходимых для того, чтобы Организация Объединенных Наций стала местом работы, где активно борются с расизмом, где существует подотчетность и где Организация обеспечивает достойное рабочее место для всех и извлекает пользу из разнообразных взглядов, навыков и жизненного опыта своего персонала. Хотя на это потребуются время, эти усилия подчеркивают важность таких необходимых изменений. Организация должна дать четкий сигнал, подкрепленный действиями и результатами, что такое поведение терпеться не будет.

В своем стратегическом плане действий Целевая группа рекомендует меры по осуществлению изменений, необходимых для того, чтобы Организация Объединенных Наций стала местом работы, где активно борются с расизмом, где существует подотчетность и где Организация обеспечивает достойное рабочее место для всех и извлекает пользу из разнообразных взглядов, навыков и жизненного опыта своего персонала.



Вопросы многообразия и инклюзии занимают центральное место в программе реформы системы управления Организации, цель которой — обеспечить, чтобы каждый сотрудник независимо от расы, национального или этнического происхождения, цвета кожи, пола, инвалидности, религии, вероисповедания или сексуальной ориентации, обрел чувство принадлежности и безопасности и имел равные возможности для участия в работе Организации на всех уровнях. В последние годы в Секретариате реализуются стратегия гендерного паритета, стратегия географического разнообразия и стратегия интеграции инвалидов. В то же время необходим также своевременный план действий для борьбы с проявлениями расизма на рабочем месте и определения способов оптимальной поддержки расового многообразия, равенства и инклюзии.

Самой сильной стороной Организации Объединенных Наций является разнообразие ее глобального персонала. В этот исторический момент Организация должна коренным образом преобразовать свои системы, политику, практику, процессы и культуру в целях полного воплощения принципов Устава в отношении своего собственного персонала. В качестве работодателя Организация Объединенных Наций должна обеспечивать свободу возможностей, а ее рабочая среда должна быть свободна от барьеров, дискриминации,

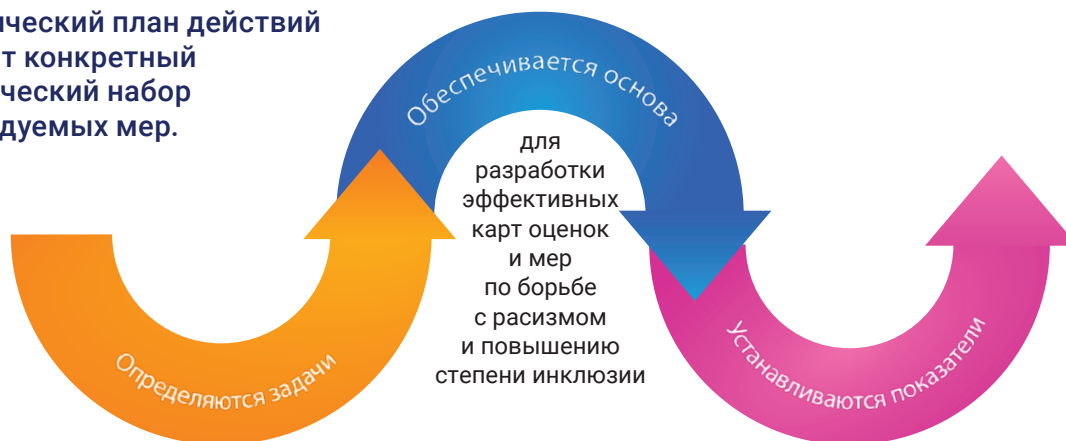
унижения достоинства, притеснений и страха. Стратегический план действий олицетворяет собой начало этой трансформации.

Для достижения этой цели будет проведена институциональная инвентаризация, за которой последуют корректирующие действия, позволяющие всем сотрудникам и персоналу вносить вклад в раскрытие своего полного потенциала.

В стратегическом плане действий содержатся рекомендации, которые в основном относятся к сфере полномочий Генерального секретаря в плане их выполнения. Целевая группа также разработала другие рекомендации, которые выходят за рамки его полномочий, но будут дополнительно изучены для возможного представления государствам-членам для рассмотрения и принятия решения.

Реализация стратегического плана действий в предложенные сроки будет сопряжена с рядом рисков и проблем, для решения которых потребуются прогрессивные и инновационные подходы. Полная приверженность всего персонала Организации Объединенных Наций, независимо от расы, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения, и государств-членов будет иметь решающее значение для реализации плана. Кроме того, предоставление финансовых и экспертных кадровых ресурсов будет одним из важнейших факторов актуализации плана для достижения желаемых результатов.

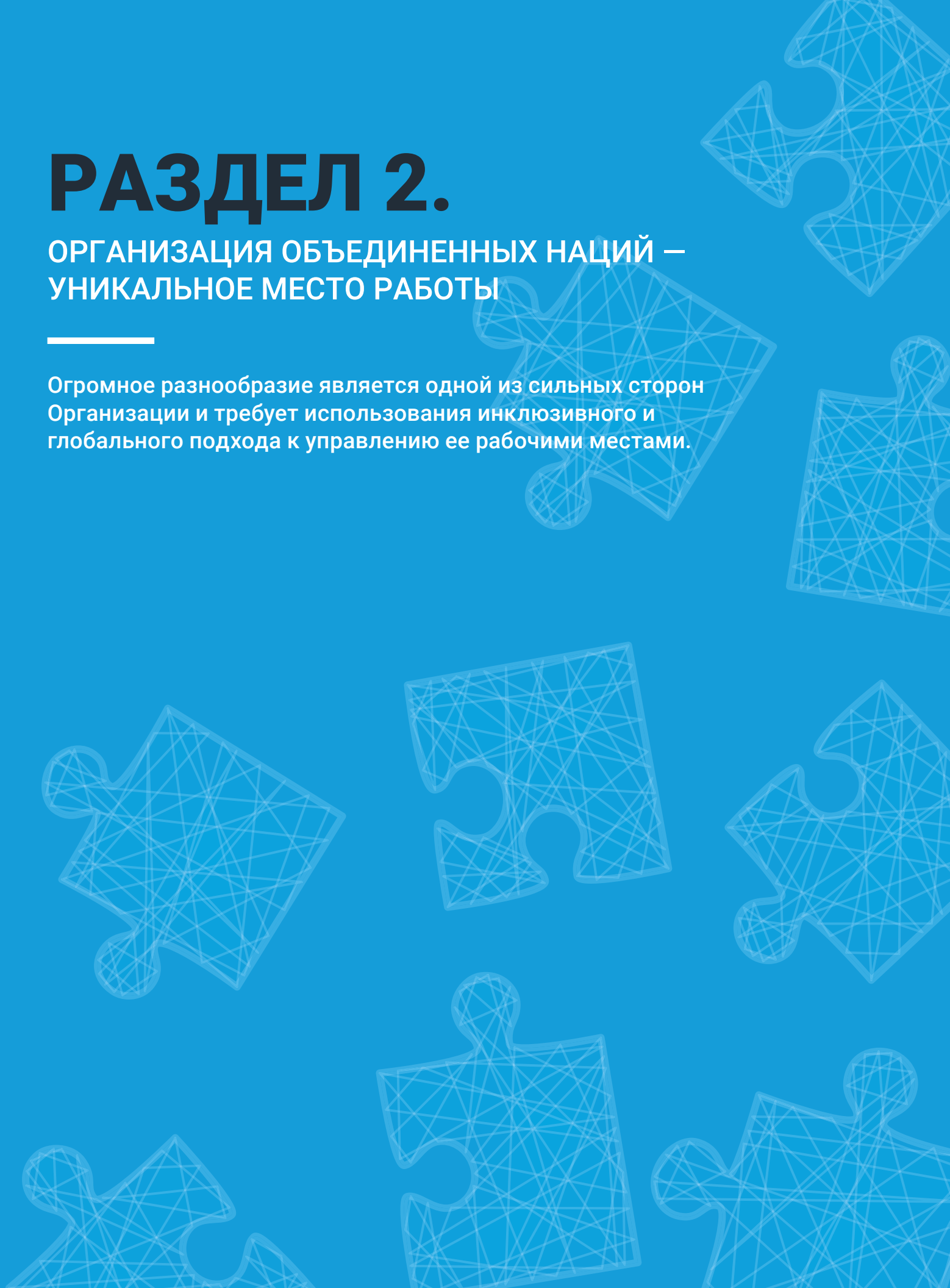
Стратегический план действий содержит конкретный и практический набор рекомендуемых мер. В плане:

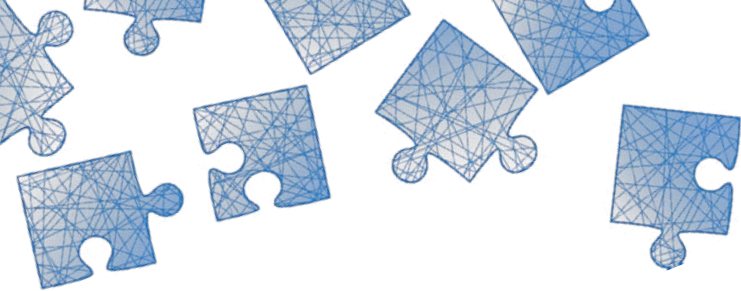


РАЗДЕЛ 2.

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ — УНИКАЛЬНОЕ МЕСТО РАБОТЫ

Огромное разнообразие является одной из сильных сторон Организации и требует использования инклюзивного и глобального подхода к управлению ее рабочими местами.



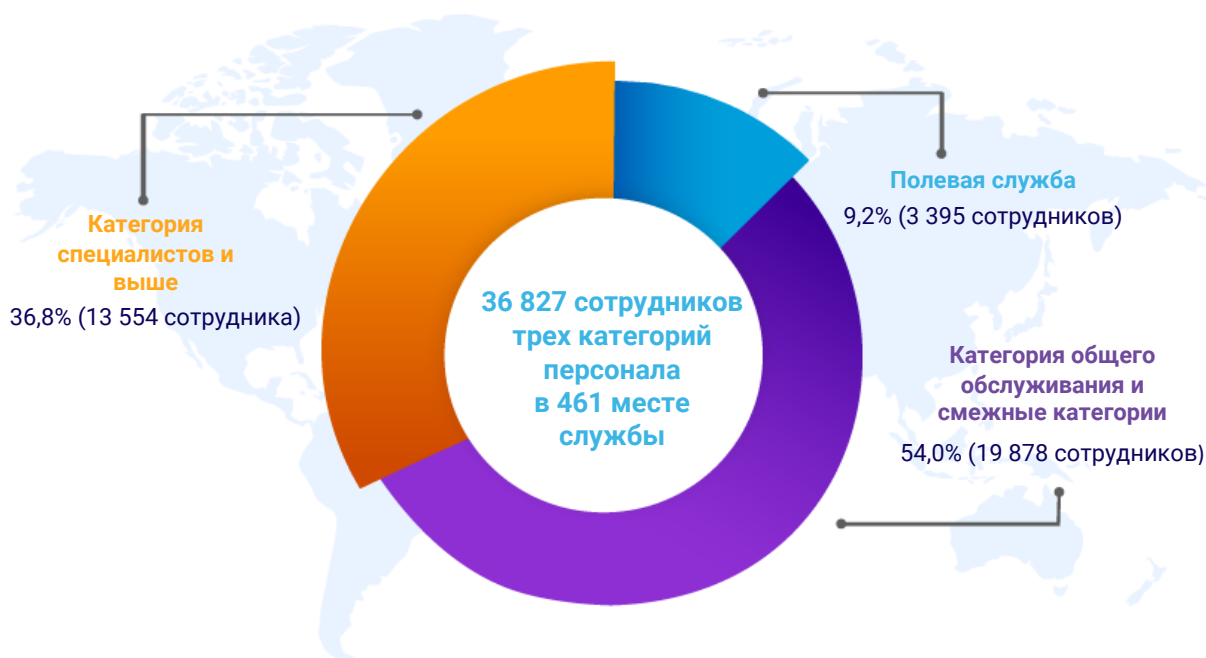


ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ, УНИКАЛЬНОЕ МЕСТО РАБОТЫ

Организация Объединенных Наций располагает рабочей силой, отличающейся разнообразием, многорасовым, многокультурным и многоязычным характером. Это огромное разнообразие является одной из сильных сторон Организации и требует использования инклюзивного и глобального подхода к управлению ее рабочими местами.

Ядром, обеспечивающим выполнение ее мандатов и мероприятий, многие из которых являются сложными и предъявляют высокие требования к персоналу и сотрудникам, является международная гражданская служба, насчитывающая более 36 000 сотрудников, работающих в 461 месте службы и относящихся к трем категориям персонала в Центральных учреждениях и других местах по всему миру.

Процентный состав всего персонала Секретариата в разбивке по категориям по состоянию на 31 декабря 2020 года



Международный характер Организации Объединенных Наций

Назначение сотрудников в Организацию Объединенных Наций регулируется статьей 101 (3) Устава которая гласит: «При приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. Должное внимание следует уделять важности набора персонала на возможно более широкой географической основе». Положения и правила о персонале вводят эти критерии в действие при найме и отборе персонала.

Таким образом, набор персонала в Организации Объединенных Наций осуществляется на основе конкурсной системы, в которой главным критерием являются заслуги, а также учитываются географические и гендерные факторы.

Организация Объединенных Наций также осуществляет политику многоязычия как важнейшего фактора гармоничного общения между народами, способствующего многосторонней дипломатии и большей прозрачности, эффективности и достижению лучших результатов в работе Организации. Шестью официальными языками Организации Объединенных Наций являются английский, арабский, испанский, китайский, русский и французский. Английский и французский языки являются рабочими языками Секретариата Организации Объединенных Наций и используются в повседневном профессиональном общении. С 1995 года Генеральная Ассамблея принимает резолюции о многоязычии с целью устранить «диспропорциональность между использованием английского языка и использованием остальных пяти официальных языков» и обеспечить «полное и равное отношение ко всем официальным языкам».

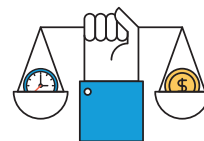
Справедливое географическое представительство и расовое многообразие

Для сохранения международного характера Организации при приеме на работу сотрудников категории специалистов и выше применяется принцип справедливого географического представительства. Это имеет целью избежать неоправданного преобладания национальной практики и обеспечить, чтобы политика и административные методы Секретариата в наибольшей степени отражали и использовали преимущества различных культур и технической компетенции государств-членов.

Согласно резолюции [42/220 А](#) Генеральной Ассамблеи, Генеральный секретарь обязан «при назначении на посты, подлежащие географическому распределению, принимать все необходимые меры для набора граждан непредставленных и недопредставленных государств-членов». Это реализуется через систему желательных квот, которая была создана после принятия резолюции. Эта система не применяется к не подлежащим географическому распределению должностям, которые составляют большинство должностей категории специалистов и выше.

Желательные квоты

Концепция, в соответствии с которой устанавливается квота должностей и в ее пределах обеспечивается адекватное представительство каждого государства-члена, в качестве ориентира для определения приоритетов при наборе персонала. Эта система применяется только к должностям, финансируемым из регулярного бюджета (за исключением лингвистических должностей), категории специалистов и выше.





Хотя Организация сделала многообразие, равенство и инклюзию центральным элементом своей программы реформ в том, что касается географического представительства, гендерной идентичности и инвалидности, общую стратегию можно было бы дополнить мерами по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией и обеспечению достижения расового многообразия, равенства и инклюзии в отношении представительства штатных и внештатных сотрудников в Секретариате.

Хотя справедливое географическое представительство актуально для достижения расового многообразия, очевидно, что факторы расы, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения не всегда коррелируют с географией или регионом. Кроме того, большинство государств-членов не являются однородными, а характеризуются определенной степенью разнообразия.

Правовая основа Организации Объединенных Наций, регулирующая внутренний распорядок и поведение

Помимо Устава, Положения и правила о персонале Организации Объединенных Наций прямо запрещают расизм и обеспечивают правовую основу, регулиующую права и обязанности персонала Организации Объединенных Наций.

[Положение о персонале 1.2 а\)](#) предусматривает, что «сотрудники должны разделять и соблюдать принципы, изложенные в Уставе, включая веру в основные права человека, достоинство и ценность человеческой личности и равноправие мужчин и женщин. Следовательно, сотрудники должны проявлять уважение ко всем культурам; они не должны дискриминировать какое-либо лицо или группу лиц или иным образом злоупотреблять властью и полномочиями, которыми они наделены», а правило о персонале 1.2 f) предусматривает, что «любая форма дискриминации ... запрещена».

В бюллетене Генерального секретаря [ST/SGB/2019/8](#), озаглавленном «Борьба с дискриминацией, притеснениями, включая сексуальные домогательства, и злоупотреблением полномочиями», дискриминация также объявляется запрещенным поведением в разделе 1.1 и определяется в разделе 1.2 как «любое несправедливое обращение или произвольное разграничение по признаку расы, пола, гендера, сексуальной ориентации, гендерной идентичности, гендерного самовыражения, религии, национальности, этнического происхождения, наличия инвалидности, возраста, языка, социального происхождения или других подобных общих характеристик или признаков. Дискриминация может представлять собой единичный инцидент, затрагивающий одно лицо или несколько лиц сходного статуса, либо может выражаться в притеснении или злоупотреблении полномочиями».

Административная инструкция о неудовлетворительном поведении, расследованиях и дисциплинарном процессе ([ST/AI/2017/1](#)), [стандарты поведения для международной гражданской службы](#) и новая [схема ценностей и принципов поведения в Организации Объединенных Наций](#) также содержат нормы, которые касаются поведения, решений, действий и поступков сотрудников и персонала Секретариата.

Механизмы Организации Объединенных Наций для борьбы с запрещенным поведением, включая расовую дискриминацию

В Организации Объединенных Наций существуют ключевые внутренние ([Управление служб внутреннего надзора](#)) и внешние ([Объединенная инспекционная группа](#) и [Комиссия ревизоров](#)) механизмы, в задачи которых входит повышение эффективности и результативности управления и оперативной деятельности,

оказание содействия в обеспечении большей координации и выполнении надзорных функций в отношении управления людскими, финансовыми и другими ресурсами.

Управление служб внутреннего надзора (УСВН) выполняет обязанности по независимому и объективному надзору за всей деятельностью Организации Объединенных Наций, а Объединенная инспекционная группа является независимым надзорным органом Организации Объединенных Наций, уполномоченным проводить общесистемные оценки, инспекции и расследования. Оба подразделения необходимы для содействия трансформационным изменениям в политике и практике управления, структурах и системах Организации, а также механизмах подачи жалоб и управления процессами в отношении борьбы с расизмом и обеспечения инклюзии на рабочем месте.

Организация Объединенных Наций также имеет внутреннюю систему отправления правосудия, предоставляющая сотрудникам как возможности для неформального, так и официального разрешения споров.



РАЗДЕЛ 3.

ПОДХОД И МЕТОДОЛОГИЯ

В конце 2020 года в Секретариате было проведено первое обследование по проблеме расизма с целью составить представление о восприятии сотрудниками масштабов расизма и расовой дискриминации в Организации.





ПОДХОД И МЕТОДОЛОГИЯ

Целевой группе было поручено разработать стратегический план действий и «представить Генеральному секретарю рекомендации в отношении действий, которые обеспечат равное обращение и полное вовлечение всего персонала Организации Объединенных Наций в осуществление мандатов Организации и ее деятельности». При разработке плана со структурированными действиями по достижению поставленных целей была использована теория перемен.

В конце 2020 года в Секретариате было проведено первое обследование по проблеме расизма с целью составить представление о восприятии сотрудниками масштабов расизма и расовой дискриминации в Организации, задать направление деятельности Целевой группы при проведении информационно-разъяснительных кампаний и кампаний действий, поддержать разработку стратегического плана действий и трансформировать Организацию в долгосрочной перспективе. Отдельный опрос

был проведен для внештатных категорий персонала, на который ответил 1 процент сотрудников.

Для разработки стратегического плана действий Целевая группа определила контекст и предварительные условия изменений, оценила и проанализировала информацию на основе имеющихся данных, провела на основе эталонных показателей сопоставительный анализ структур и учреждений, организовала консультации для получения дополнительной качественной информации, побеседовала с представителями персонала различных подразделений в различных местах службы и произвела аналитический обзор передового опыта и существующих общесекретариатских процедур и стратегий по поощрению многообразия, равенства и инклюзии. Целевая группа разработала рекомендации и определила ожидаемые результаты по ключевым тематическим приоритетным направлениям. Эта методология позволила также разработать механизм мониторинга, оценки, подотчетности и обучения для плана действий.

Ключевые тематические приоритетные области





Целевая группа также провела сравнительный обзор соответствующих стратегий и планов действий Организации Объединенных Наций, в том числе по [географическому разнообразию](#), [предотвращению сексуальной эксплуатации](#) и [надругательствам, интеграции инвалидов и гендерному паритету](#), чтобы извлечь уроки и обеспечить последовательность подхода и синергию при реализации.

Целевая группа также ввела в действие внутреннюю коммуникационную стратегию, направленную на информирование сотрудников, содействие более глубокому пониманию и осознанию расизма и расовой дискриминации в Организации Объединенных Наций и поощрение участия персонала в работе Целевой группы. Эта стратегия

дополнила диалоги, организованные Канцелией Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций (ЮНОМС) в рамках других глобальных дискуссионных мероприятий, посвященных проблеме расизма. Целевая группа также организовала глобальные вебинары, встречи с персоналом, беседы, публикацию статей и другие мероприятия, чтобы вовлечь сотрудников в предметные дискуссии и обмен мнениями и выяснить, как сотрудники относятся к расе и расизму на рабочем месте в Организации Объединенных Наций. Департаментами, подразделениями и заинтересованными группами, включая различные профсоюзы персонала, также были организованы параллельные мероприятия.

ГОЛОСА СОТРУДНИКОВ: диалоги о расизме на рабочем месте в Организации Объединенных Наций

В рамках призыва Генерального секретаря к повышению информированности и действиям для искоренения расизма и обеспечения уважения человеческого достоинства каждого в Организации Объединенных Наций Канцелярия Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций в период с 10 ноября 2020 года по 8 ноября 2021 года организовала и провела 48 диалогов о расизме на рабочем месте в Организации Объединенных Наций. В диалоге приняли участие 1788 сотрудников из 22 подразделений глобального Секретариата, что обеспечило разнообразие групп, представляющих различные места службы, структуры, классы должностей, гендерную ориентацию и языки.

Целью диалогов о расизме на рабочем месте в Организации Объединенных Наций было повышение осведомленности о распространенности расизма; создание безопасной среды, в которой сотрудники побуждались, поощрялись и получали возможность говорить о существовании и своем восприятии расизма; а также углубление понимания различных проявлений расизма в Организации и ознакомление с рекомендациями о том, как предотвращать, выявлять и искоренять системный расизм на рабочем месте. Канцелярия использовала модель, которая позволила провести основные беседы в малых группах по тщательно подготовленным вопросам с возможностью для «докладчика» от каждой малой группы поделиться информацией о ключевых аспектах дискуссий с большей группой на пленарном заседании.



Процессы найма, отбора и продвижения по службе были конкретно упомянуты как области, которые могут быть затронуты институциональным или системным расизмом в Организации.

Расизм нередко может проявляться в завуалированных формах и через микроагрессию (также называемую «скрытыми актами исключения») в повседневной трудовой деятельности. Хотя, возможно, об этом говорилось реже, открытые проявления расизма также обсуждались.

Некоторые участники отмечали, что они не ощущают, не испытывают и не наблюдают никакого расизма в Организации.

Мнения о расизме на рабочем месте могут быть самыми разными: от тех, кто считает, что он не существует, до тех, кто с ним сталкивался, и до тех, кто весьма скептически относится к тому, будет ли эта проблема когда-либо решаться в Организации. Несколько участников рассказали, что в разных местах службы расизм проявляется по-разному.


Есть стремление к более открытым диалогам на различных уровнях Организации – вплоть до уровня групп и секторов – не только для повышения осведомленности, но и в качестве инструмента для постановки этих вопросов с использованием подхода «снизу вверх».

Сотрудники признавали, что увеличение числа инициатив по борьбе с расизмом в рамках Организации Объединенных Наций способствовало тому, что стало возможным реально говорить о расизме. По достоинству была оценена возможность поделиться в безопасной среде личным опытом о фактах расистского поведения.

Антирасистский тон с самого верха воспринимается как полезный для начала обсуждения и осуществления изменений в Организации.

Сотрудники, столкнувшиеся с расизмом или ставшие свидетелями расистского поведения, похоже, не знали, к кому обратиться в Организации, чтобы поделиться своим опытом, сообщить о расистском поведении или исправить ситуацию. Некоторые из тех, кто обратился за поддержкой, сообщили, что не встретили достаточного понимания или не увидели удовлетворительных результатов.

Участники попросили дать определение расизму, учитывая широкий спектр опыта, обсуждавшегося в рамках диалогов. В ходе обсуждения вопросов языка была отмечена необходимость более внимательного отношения к использованию официальных языков, которые потенциально могут включать слова, имеющие расистский или колониальный подтекст, иногда не осознаваемый оратором.



Мнения и отзывы персонала по итогам диалогов

РАЗДЕЛ 4.

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И ОЦЕНКА

Обширный анализ штатных кадровых ресурсов Секретариата выявил значительный недостаток разнообразия на старших руководящих должностях.





ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И ОЦЕНКА

Обследование в Секретариате Организации Объединенных Наций по проблеме расизма

В ходе обследования в Организации Объединенных Наций доля респондентов составила 22 процента (чуть более 8000 сотрудников из более чем 36 000 сотрудников Секретариата), что соответствует статистическому порогу для определения восприятия расизма в Организации. Наибольшее число участников зарегистрировано в Центральном учреждении Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве и Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби.

Уровень участия отражает гендерный баланс: 53 процента респондентов — мужчины и 44 процента — женщины, причем наибольший процент участия приходится на сотрудников из западноевропейских и других государств, африканских государств и государств Азиатско-Тихоокеанского региона.

С конца 2020 года по начало 2021 года проводился отдельный опрос по проблеме расизма для внештатных категорий персонала, на который ответил 1 процент сотрудников.

Результаты опроса персонала в основном соответствовали тенденциям, выявленным в ходе недавних опросов по проблеме расизма, включая опрос Союза персонала Организации Объединенных Наций (Нью-Йорк) на тему расизма на рабочем месте, опрос Союза персонала в Женеве, доклад основной группы по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией Программы

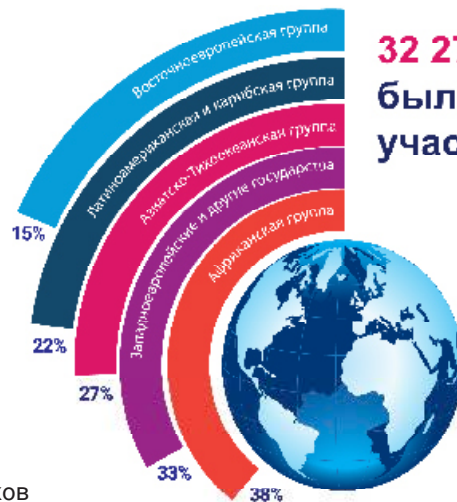
развития Организации Объединенных Наций, представленный Исполнительной группой, доклад независимого консультанта Управления по координации гуманитарных вопросов и опрос лиц африканского происхождения о восприятии расизма в системе Организации Объединенных Наций.

Девять параметров включенных в обследование вопросов:

-
- Управление служебной деятельностью
 - Доверие и уважение
 - Культура на рабочем месте
 - Обучение и развитие
 - Руководство
 - Управление
 - Практика подбора и найма кадров
 - Правила и положения о людских ресурсах
 - Система внутреннего правосудия

Опрос проводился по девяти параметрам. Наименее благоприятной оказалась ситуация в параметрах «Правила и положения о людских ресурсах» и «Практика подбора и найма кадров» в Организации: треть респондентов заявили, что положения и правила Организации, касающиеся людских ресурсов, могут применяться несправедливо по признаку расы, национальности или этнического происхождения. Наиболее благоприятная ситуация отмечалась по таким параметрам, как управление служебной деятельностью и доверие и уважение в Организации (результаты по второму параметру немного отставали от результатов по первому).

Доля респондентов, сообщивших о фактах проявления расовой дискриминации в разбивке по регионам*



* Уровень участия рассчитан на основе общего числа сотрудников в каждой региональной группе государств-членов в составе Секретариата.

32 276 сотрудников
были приглашены к
участию в обследовании



Анализ почти 84 000 комментариев показал, что наиболее негативные комментарии касаются карьерного роста, старшего руководства и административно-кадровых процедур. В число наиболее распространенных поводов для микроагрессии, указанных в комментариях, входили предпочтительное отношение к лицам определенного происхождения, а также дискриминационные высказывания в отношении конкретных должностей или назначений.

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

ситуация, и лишь 13 процентов сообщили, что получили в какой-либо форме поддержку или защиту от мести.

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

Среди респондентов, сообщивших о том, что они сталкивались с расовой дискриминацией, большинство составляли граждане африканских государств (38 процентов), за ними следовали граждане западноевропейских и других государств (33 процента), Азиатско-Тихоокеанских государств (27 процентов), государств Латинской Америки и Карибского бассейна (22 процента) и восточноевропейских государств (15 процентов). Уровень участия определяется исходя из общего числа сотрудников в каждой региональной группе государств-членов в составе Секретариата.

Анализ кадровых ресурсов

Обширный анализ штатных кадровых ресурсов Секретариата (по состоянию на 31 декабря 2020 года) выявил значительный недостаток разнообразия на старших руководящих должностях, так как более половины всех назначений приходится на одну региональную группу (западноевропейские и другие государства), что значительно превышает число назначений из других четырех региональных групп. Дисбаланс также сохраняется при продвижении по службе с назначением на должности более высокого уровня класса С-5, Д-1 и Д-2 и выше.

Анализ реестра персонала Организации также показал, что за исключением категории полевой службы одна региональная группа (западноевропейские и другие государства) превышала показатели всех других региональных группы по всем классам должностей от С-1 до Д-2. Если рассматривать эти данные в совокупности с данными, приведенными в докладе Генерального секретаря о составе Секретариата (А/75/591), то похоже, что относительный паритет в соотношении кандидатов по различным региональным группам не отражается на росте включенных в реестр кандидатов.

Анализ кадровых ресурсов и данные реестров кандидатов также свидетельствуют о том, что должности на профессиональном, профильном и директивном уровнях Организации непропорционально заняты сотрудниками из одной региональной группы. Судя по всему, по крайней мере с 2013 года наблюдается устойчивая тенденция, обусловившая возникновение структурного неравенства в системе управления людскими ресурсами, связанная с набором персонала, повышением в должности до уровня С-5, Д-1 и Д-2, карьерным ростом и продвижением по службе и реестрами кандидатов в Организации.

Стратегия Генерального секретаря по обеспечению гендерного паритета помогла добиться значительного прогресса в достижении паритета сотрудников-женщин и сотрудников-мужчин в Секретариате. Однако при анализе данных о кадровых ресурсах оказалось, что, если учитывать гендерный фактор в совокупности с географическим представителем, существует значительный дисбаланс в реализации стратегии.

Число сотрудников категории специалистов уровня С-5, Д-1 и Д-2 в разбивке по региональным группам государств-членов по состоянию на 31 декабря 2020 года



Из всех назначений на должности категории специалистов и выше (С-1–Д-2) в период с 2018 по 2020 год 54,3 процента назначенных кандидатов-женщин и 45,3 процента назначенных кандидатов-мужчин были представителями одной региональной группы (западноевропейские и другие государства).



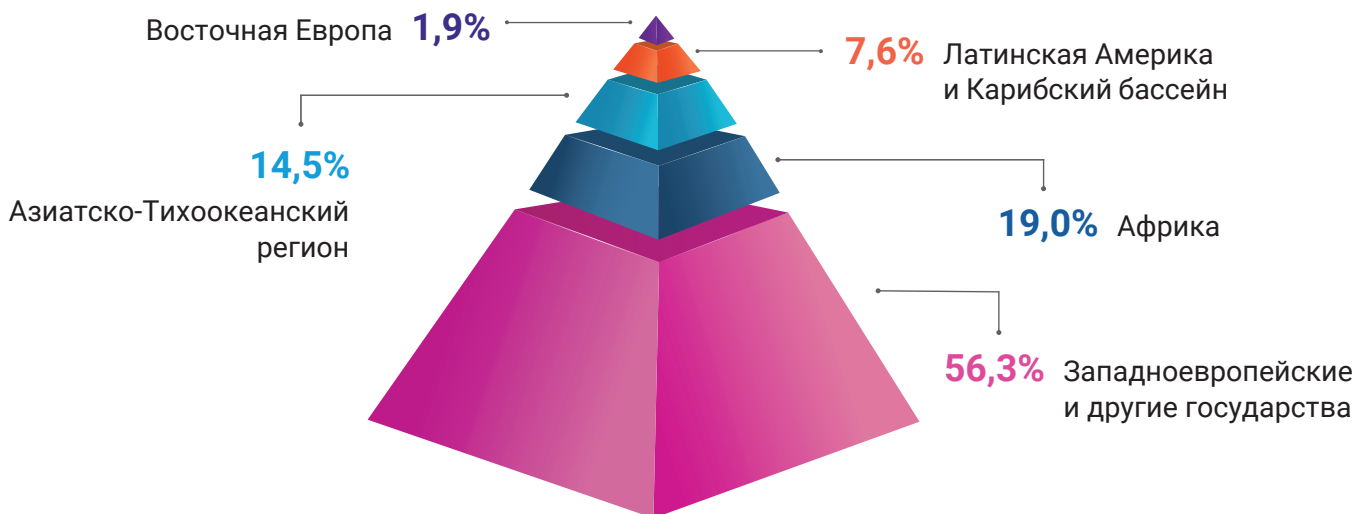
Хотя справедливое географическое представительство актуально для достижения расового многообразия, очевидно, что факторы расы, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения не всегда коррелируют с географией или регионом. Более того, большинство государств-членов не являются однородными, а характеризуются определенной степенью разнообразия.



Отсутствие разнообразия и неравенство в представительстве региональных групп, по-видимому, сохраняется на всех уровнях категории специалистов и выше и во всех типах назначений (непрерывных, срочных и временных), что свидетельствует о том, что проблема разнообразия должна решаться также при наборе и назначении на негеографические должности, а также при наборе на временные должности.

Текущий анализ данных о кадровых ресурсах в сочетании с информацией, содержащейся в документе A/75/591, подтверждает необходимость оценки процессов и практики набора персонала в Секретариате с точки зрения разнообразия с учетом как географических, так и гендерных факторов на каждом этапе, в том числе при принятии решений об отборе кандидатов. Необходимо всестороннее и открытое изучение причин этих дисбалансов и различий.

Процентный показатель повышения сотрудников категории специалистов в должности до уровня С-5, Д-1 и Д-2 в разбивке по региональным группам, 2018–2020 годы



РАЗДЕЛ 5.

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ И СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЙСТВИЙ

Проведенный Целевой группой обзор результатов деятельности различных рабочих групп, обследования Организации Объединенных Наций, других недавних опросов, анализа данных о кадровых ресурсах, сравнительных исследований, консультаций с различными заинтересованными сторонами и диалогов «Голоса сотрудников» свидетельствует о существовании расизма на рабочем месте.



ОБЩИЕ ВЫВОДЫ И СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЙСТВИЙ

Общие выводы

Проведенный Целевой группой обзор результатов деятельности различных рабочих групп, обследования Организации Объединенных Наций, других недавних опросов, анализа данных о кадровых ресурсах, сравнительных исследований, консультаций с различными заинтересованными сторонами и диалогов «Голоса сотрудников» свидетельствует о следующих признаках существования расизма на рабочем месте:

Сотрудники воспринимают национальное или этническое происхождение как основную причину расизма и расовой дискриминации, с которыми сталкиваются или свидетелями которых становятся сотрудники Секретариата.



- Расовая дискриминация оказывает влияние на различные аспекты взаимодействия сотрудников с Организацией, включая набор персонала, продвижение по службе, обучение и мобильность.

Расизм на рабочих местах в Организации Объединенных Наций может также принимать форму притеснения, злоупотребления властью, исключения, маргинализации, оскорбления и неуважения, неявной предвзятости и микроагрессии.



- На рабочих местах и в процедурах Организации может отсутствовать лингвистическое разнообразие и многоязычие, что может создавать препятствия для доступа и получения информации, найма и назначения, карьерного роста и возникновения чувства принадлежности сопричастности.
- Несбалансированность и несправедливость могут иметь место в практике найма и отбора персонала, и здесь нельзя исключать влияния неявной предвзятости.

Сотрудники неохотно сообщают о расовой дискриминации или принимают меры против нее, когда становятся ее свидетелями, поскольку считают, что ничего не произойдет, не доверяют или боятся мести, что, возможно, свидетельствует о низком уровне солидарности с теми, кто подвергается расовой дискриминации, и об отсутствии веры в то, что имеющиеся механизмы позволят решить эту проблему.



- Необходимо укрепить правовую базу и директивное руководство, чтобы Организация могла более эффективно бороться с расизмом и расовой дискриминацией.
- Дискриминация персонала по признаку национального или этнического происхождения нередко дополняется

другими формами дискриминации, в том числе по признаку расы, цвета кожи, гендерной идентичности и языка, среди прочего, что подчеркивает необходимость учета комплексного характера перекрестной дискриминации.

- В течение последних трех лет профессиональные, профильные и руководящие должности в Организации, похоже, непропорционально заполнялись представителями одной региональной группы (западноевропейские и другие государства), что, возможно, свидетельствует о структурной предвзятости. Кандидаты из этой региональной группы в большом количестве включаются в реестр кандидатов на все уровни должностей категории специалистов и выше в Организации, иногда в соотношении 3:1 по сравнению с кандидатами из других групп, что свидетельствует о сохранении нынешних тенденций.
- Существует необходимость обучения, учета мнений и просвещения по проблематике расизма во всех его

аспектах с помощью различных методов, включая проведение дальнейших бесед, предоставление возможностей индивидуального обучения и организацию структурированной учебной подготовки. Для внедрения антирасистского сознания и культуры в Организации потребуется непрерывное обучение и просвещение по вопросам расизма.

- Отсутствуют общие знания или осведомленность о расизме и проявлениях дискриминации на рабочем месте и о том, как их изживать, а поддержка сотрудников, столкнувшихся с расизмом, является недостаточной.

Женщины в составе персонала подвергаются расовой дискриминации и расизму на рабочем месте в большей степени, чем их коллеги-мужчины.



Стратегические направления действий

С учетом своей общей оценки Целевая группа подчеркивает настоятельную необходимость стратегических действий для:

ведения более непосредственной и эффективной борьбы с расизмом и расовой дискриминацией в Секретариате путем поощрения информирования о них и усиления подотчетности, мониторинга и открытости с помощью периодического предоставления персоналу Организации Объединенных Наций информации о мерах, принятых по сообщениям сотрудников, пострадавших или ставших свидетелями такого поведения или дискриминации. Те, кто сталкивается с проявлениями расизма, также должны быть защищены от любых форм возмездия;

ускорения прогресса в достижении географической представленности и многообразия, равенства и инклюзии штатных и внештатных сотрудников всех категорий и во всех местах службы путем устранения барьеров, создаваемых расизмом и расовой дискриминацией в Организации на личном, межличностном, структурном и институциональном уровнях;

пересмотра политики и практики в области людских ресурсов, включая набор, мобильность и назначение сотрудников на должности более высокого уровня, с целью выявить положения или практику, в том числе при принятии решений, которые могут оказывать неодинаковое воздействие на сотрудников определенной расы, цвета кожи, этнического или национального происхождения;

уточнения механизмов информирования, процедур поддержки и объема ресурсов, которые доступны сотрудникам, сталкивающимся с расизмом и расовой дискриминацией;

продолжения диалога, обучения и работы по изменению восприятия, учитывая низкий уровень доверия среди персонала, поскольку это важно для изменения культуры на рабочем месте в контексте борьбы с межличностными и институциональными проявлениями расизма на рабочем месте.

РАЗДЕЛ 6.

ДАЛЬНЕЙШИЕ ДЕЙСТВИЯ

Стратегический план действий ориентирован на адресные меры борьбы с расизмом на личном, межличностном, структурном и институциональном уровнях начиная с переосмысления отношений на рабочих местах в Организации.



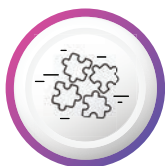


ДАЛЬНЕЙШИЕ ДЕЙСТВИЯ

Стратегический план действий ориентирован на адресные меры борьбы с расизмом на личном, межличностном, структурном и институциональном уровнях начиная с переосмысления отношений на рабочих местах в Организации. В связи с этим

Целевая группа сделала ряд рекомендаций, представленных ниже, причем некоторые из них требуют дальнейшего изучения и проработки для возможной реализации в будущем. Рекомендации подробно изложены в разделе 7.





А. ИЗМЕНЕНИЯ В КУЛЬТУРЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Расизм, как прямой, так и косвенный, — это поведение, на борьбу с которым потребуется время. Все сотрудники, на всех уровнях и в каждом месте службы, должны объединить усилия для создания инклюзивной и антирасистской рабочей среды и культуры труда, в том числе такой, в которой пострадавшим оказывается поддержка, а те, кто демонстрирует подобное поведение, привлекаются к ответственности. Инклюзивная и антирасистская культура на рабочем месте создается путем индивидуальных и коллективных изменений в поведении, в том числе благодаря определению ожидаемого поведения сотрудников и старшего руководства, которое способствует многообразию, равенству и инклюзии.

Руководство

Генеральному секретарю предлагается продолжать подтверждать свою приверженность решению проблемы расизма и расовой дискриминации как неотъемлемой части стратегии и успеха работы Организации, распределять ответственность, расширять возможности сотрудников, сообщать о достигнутом прогрессе и привлекать руководителей к ответственности. В связи с этим Генеральному секретарю предлагается признать достижение расового многообразия, равенства и инклюзии приоритетной управленческой задачей и включить ее в свои следующие договоры со старшими руководителями с указанием конкретных сроков. Прогресс следует оценивать два раза в год с помощью изучения результатов восприятия сотрудниками проблемы многообразия, равенства и инклюзии, а также в рамках оценки работы руководителей.

Конкретные формулировки, касающиеся роли и ответственности старшего руководства в борьбе с расизмом на рабочем месте, должны быть включены в договоры старших руководителей с указанием мер ответственности.

Руководство играет решающую роль в создании основы для культурных изменений в целях согласования ценностей

и поведения Организации с выполнением мандата. Поэтому необходимо обеспечить наращивание руководящего потенциала путем совершенствования имеющихся программ вводного инструктажа и обучения руководителей с включением в них элементов, касающихся борьбы с расизмом, подготовки по изучению проблемы неявной предвзятости, а также многообразия, равенства и инклюзии. Это следует дополнить созданием программы наставничества и инструктажа руководителей, которая включает методические рекомендации по равному доступу к учебным ресурсам для всех руководителей.



Обучение

Используя существующие платформы, Департаменту по стратегии управления, политике и контролю в области управления (ДСПКУ) в сотрудничестве с Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ) следует разработать комплексную систему обучения, в том числе по вопросам неявной предвзятости, таким образом, чтобы начать с базовой осведомленности и понимания с переходом к постепенным изменениям и применению принципов управления многообразием с учетом различных ролей и обязанностей в Организации, а именно: руководство, администраторы, консультанты по вопросам многообразия, сотрудники и персонал, в различных местах службы и на различных уровнях. ДСПКУ следует подумать о том, чтобы сделать обучение по проблеме неявной предвзятости обязательным для всего персонала.

Руководителям следует предоставить инструменты и информацию о том, как распознавать расизм и расовую дискриминацию в своих подразделениях. Кроме того, для руководителей должны быть предусмотрены процессы подотчетности в поддержку подхода об абсолютной нетерпимости к расизму и расовой дискриминации или любым другим формам дискриминации.

ДСПКУ будет предоставлять возможности для обучения и подготовки консультантов персонала и другого вспомогательного персонала (например, по коллегиальной поддержке) с охватом таких вопросов, как культура, безопасность, тактичность и антирасизм.

Коммуникация

ДСПКУ и Департаменту глобальных коммуникаций (ДГК) следует разработать и внедрить план внутренней коммуникации с широким привлечением сотрудников на всех уровнях и во всех регионах как часть эффективного плана управления изменениями для повышения уровня осведомленности, знаний и возможностей/способностей для формирования антирасистской культуры на рабочем месте. Это предполагает проведение кампаний по поощрению, обучению и расширению возможностей сотрудников

в области моделирования желаемого антирасистского поведения, включая инклюзию и уважение расового многообразия, дополненных информационными кампаниями о том, как стать активным сторонником такой политики и сформировать солидарный подход к участию в антирасистских усилиях.

ДГК и ДСПКУ следует вести внутреннюю страницу «Вместе против расизма» на iSeek и обеспечить цифровое пространство (сообщество практики по решению проблем многообразия и расизма) для сотрудников, чтобы они могли вносить предложения и представлять отзывы о реализации Организацией стратегического плана действий.

ДГК, ДСПКУ и ЮНОМС должны улучшить информирование сотрудников о существующих механизмах внутреннего правосудия, проанализировать текущие процессы и внести необходимые коррективы. В дополнение к этим формальным процессам можно также рассмотреть возможность разработки процедур примирения, неформального урегулирования и «коллегиального консультирования/поддержки». Это будет способствовать урегулированию межличностных аспектов, решению проблемы внутриличностных предубеждений и подотчетности в области институциональных и функциональных изменений.

В коммуникационных усилиях особое внимание следует уделять многоязычию, использованию терминологии и охвату всех шести официальных языков Организации Объединенных Наций.

ДСПКУ в сотрудничестве с представителями персонала следует составить календарь международных дней Организации Объединенных Наций (объявленных Генеральной Ассамблеей) как маркеров для празднования и признания разнообразия персонала Организации Объединенных Наций и подтверждения того, как разнообразие способствует выполнению мандата Организации. К ним можно отнести Международный день борьбы за ликвидацию расовой дискриминации (21 марта), Международный день Нельсона Манделы (18 июля) и Международный день борьбы за отмену рабства (2 декабря). Аналогичным образом, всем подразделениям Организации Объединенных Наций, используя

каналы внутренней коммуникации, следует информировать и просвещать сотрудников о национальных днях, культурных событиях и праздниках, музыке и литературе, способствуя повышению осведомленности и признанию ценности всех культур в местах их службы.

Повышение уровня осведомленности и содействие обеспечению инклюзии

Все подразделения должны назначить координаторов по вопросам многообразия, равенства, инклюзии и антирасизма на уровне старшего руководства (Д-1/Д-2), которые будут активно и наглядно моделировать, поддерживать, спонсировать и продвигать антирасистское и инклюзивное поведение и создавать благоприятную рабочую среду для реализации стратегического плана действий.

Для повышения осведомленности и улучшения понимания того, как расизм и расовая дискриминация проявляются на рабочих местах в Организации, ЮНОМС следует способствовать формализации и актуализации диалогов и информационных кампаний. Необходимо поощрять сотрудников к участию в диалогах и обсуждению вопросов, чтобы получить знания и сформировать общее понимание того, как бороться с расизмом и расовой дискриминацией и укреплять достоинство и уважение каждого.

Всем подразделениям рекомендуется содействовать целенаправленным усилиям по повышению осведомленности сотрудников и создавать общие коммуникационные и безопасные пространства для укрепления толерантности и взаимопонимания.

ДСПКУ следует официально признать Волонтерскую сеть координаторов по вопросам расовой справедливости и сотрудничать с ней, взаимодействуя с представителями персонала в каждом подразделении для поддержки усилий руководителей по повышению осведомленности о расизме, многообразии, равенстве и инклюзии, а также для предоставления услуг по оказанию справочной поддержки сотрудникам Организации Объединенных Наций, сталкивающимся с проявлениями расизма.

Формирование и сплочение коллектива

ДСПКУ следует изучить возможность предоставления персоналу Организации Объединенных Наций инструментов самооценки для изучения собственных предубеждений. Инструменты должны быть направлены на повышение самосознания и понимания личных предубеждений, а также на улучшение мер по формированию и сплочению коллектива.

«**Теперь мы должны предпринять совместные действия, чтобы бороться за развенчание расизма, разработку антирасистской политики, борьбу со стереотипами и поощрение многообразия.**»

Амина Дж. Мохаммед
Первый заместитель
Генерального
секретаря Организации
Объединенных Наций





В. ИЗМЕНЕНИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ И ПОЛИТИКЕ И ПРАКТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ

Нормы, процедуры и рабочие инструкции Организации в области людских ресурсов влияют на сотрудников и их повседневный труд. Их необходимо пересматривать с целью выявить положения или практику, в том числе при принятии решений, которые могут оказывать неодинаковое воздействие на сотрудников определенной расы, цвета кожи, этнического или национального происхождения. Политика, практика и процедуры в области людских ресурсов, которые влияют на возможности карьерного роста и продвижения сотрудников, должны пересматриваться с целью учета процессов и практики, способствующих многообразию, равенству и инклюзии и решению проблемы расизма. Это включает в себя повышение профессионализма и стандартизацию функций и услуг в области людских ресурсов.

Нормативно-правовая база

ДСПКУ следует изучить политику, процессы и процедуры в области людских ресурсов с целью включения в них элементов, способствующих инклюзии, многообразию, антирасизму и равенству, а также противодействию предвзятости, исключению или барьерам, в том числе на страновом или местном уровне. Практику набора персонала в части, касающейся языковых требований, тестирования, отборочных комиссий и оценок, следует проверить на предвзятость и проанализировать, чтобы определить, может ли она привести к несправедливому или произвольному исключению по признаку расового, национального или этнического происхождения.

Набор персонала и назначение на должности более высокого уровня

ДСПКУ в сотрудничестве с Департаментом оперативной поддержки (ДОП) следует пересмотреть весь цикл набора персонала на предмет наличия положений или практики, в том числе при принятии решений, которые могут оказывать неодинаковое воздействие на сотрудников определенной расы, цвета кожи, этнического или национального происхождения. В связи с этим необходимо будет пересмотреть биографическую анкету, критерии составления

объявлений о вакансиях, процесс оценки, включая собеседования и состав отборочных комиссий, составление короткого списка кандидатов, методы отбора и ведение реестра, а также создать механизмы подотчетности для специалистов по управлению персоналом и руководителей по набору персонала для обеспечения равных возможностей и справедливости в процессе найма. Возможные меры по поощрению многообразия и справедливости в практике найма включают усиление ответственности при принятии решений об отборе и, например, разработку стандартных формулировок для определения и поощрения культуры антирасизма в Организации Объединенных Наций, которые будут включены во все объявления о вакансиях.

Канцелярия Генерального секретаря (КГС) и ДОС должны принять меры для обеспечения того, чтобы в процессе набора персонала, в том числе при назначении старших должностных лиц, в полной мере и справедливо учитывались языковые требования и чтобы процесс назначения старших должностных лиц в подразделения за пределами Центральных учреждений, в том числе в миссии, включал языковое требование о свободном владении основным языком общения и/или официальным языком Организации Объединенных Наций, используемым в принимающей стране, в зависимости от обстоятельств.

В целях увеличения разнообразия персонала Генеральному секретарю предлагается продолжать выступать за отмену требования, согласно которому сотрудники категории общего обслуживания и смежных категорий должны уходить в отставку до подачи заявления и рассмотрения их кандидатур на должности категории специалистов. Рекомендуется предоставить этим категориям сотрудников равные возможности для участия в конкурсе на замещение должностей категории специалистов наравне с внешними кандидатами.

Генеральному секретарю также предлагается призвать страны, участвующие в программе для младших сотрудников категории специалистов, увеличить разнообразие своих национальных кандидатов путем пересмотра своих собственных внутренних процессов охвата и отбора.

Услуги по содействию развитию карьеры

ДСПКУ должен разработать механизм содействия развитию карьеры, который будет предоставлять услуги по поддержке карьерного роста, чтобы помочь сотрудникам сформировать реалистичные карьерные ожидания, вооружить их инструментами, позволяющими им взять на себя ответственность за свой карьерный рост, и предоставить им информацию, которая поможет им принимать обоснованные индивидуальные карьерные решения.

Прием на службу

ДСПКУ и ДОП должны включить модуль по антирасизму в программу вводного инструктажа для всех новых сотрудников Организации Объединенных Наций. Всем новым сотрудникам также должны быть предоставлены контактные данные и информация о существующих

механизмах поддержки персонала, созданных руководством, профсоюзами персонала и другими заинтересованными группами для сообщения обо всех формах дискриминации, с которыми они сталкиваются или которые попадают в их поле зрения.

Удержание и увольнение персонала

ДСПКУ и ДОП следует провести анализ цикла вовлечения сотрудников в работу в Организации Объединенных Наций начиная с подбора и найма и заканчивая развитием карьеры и удержанием сотрудников, опираясь на данные, полученные в ходе опросов при приеме на службу и других опросов сотрудников, чтобы получить полное представление о степени расовой дискриминации при продвижении по службе и оценить, как реализация стратегии гендерного паритета повлияла на сотрудников из конкретных региональных групп.

Управление служебной деятельностью

ДСПКУ следует укрепить систему управления служебной деятельностью, чтобы включить аспект расовой дискриминации как запрещенного поведения и как вопроса для диалога и обратной связи, включая всестороннюю обратную связь.

ДСПКУ должен обеспечить разнообразие в арбитражных группах, а также потребовать и обеспечить обучение членов группы по проблеме неявной предвзятости; пересмотреть руководящие принципы для арбитражных групп, включив в них требование обеспечить разнообразие и инклюзивный характер их членского состава; и собрать данные для выявления возможной предвзятости.





С. ИЗМЕНЕНИЯ В СИСТЕМАХ ОРГАНИЗАЦИИ

В рамках обзора успехов, достигнутых благодаря инициативе Генерального секретаря «Вместе к реформам», администрации предлагается провести обзор и, где это необходимо, изменить организационные системы, структуры, функции высокого уровня, политику и процессы принятия стратегических решений для устранения дисбаланса, предвзятости, расового неравенства и запрещенного поведения, а также создать системы и синергии для поддержки и поощрения многообразия, равенства и инклюзии.

Организационные структуры и управление

Генеральному секретарю предлагается создать специальное управление для координации выполнения и пропаганды стратегического плана действий по борьбе с расизмом. Управление будет поддерживать связь со всеми подразделениями, в частности с ДСПКУ, ДОП, ЮНОМС, УСВН и другими соответствующими структурами Секретариата, а также взаимодействовать с сотрудниками и их представителями, старшим руководством всей Организации и внешними партнерами для обеспечения комплексного подхода к закреплению и поддержке адресных преобразований. Чтобы обеспечить выполнение его мандата, оно будет укомплектовано персоналом для выполнения основных функций, включая управление программой и ее координацию, мониторинг и оценку, коммуникацию, информационно-пропагандистскую деятельность и взаимодействие, а также анализ и мониторинг данных, чтобы план действий не отставал от графика, динамично эволюционировал и служил организационным ориентиром. Чтобы обеспечить регулярный мониторинг, оценку, подотчетность и обучение, о ходе выполнения плана действий следует сообщать ряду органов, включая руководящую группу по реализации, которая будет представлять

собой небольшую, но представительную группу старших должностных лиц. Руководящая группа по реализации будет иметь ограниченный по времени мандат, увязанный с этапами реализации плана действий.

Новое управление должно разработать четкую методологию и регулярно отслеживать конкретные показатели для сбора и анализа данных и оценки прогресса в сравнении с конкретными целями и контрольными показателями, которые должны быть с этой целью утверждены.

Определения, сбор данных, анализ и мониторинг

Для повышения прозрачности все подразделения должны опубликовать на внутренних и внешних веб-сайтах имена, фотографии, должности, региональную группу и уровень всех старших руководителей на должностях класса Д-1 и выше, а в перспективе — подробные организационные схемы подразделений с именами и должностями сотрудников.

ДСПКУ следует включить в ежегодный опрос сотрудников вопросы о расовой дискриминации, инклюзии и многообразии. Новое управление должно стать хранителем базы данных с отзывами сотрудников.

Все подразделения должны публиковать ежемесячные отчеты для распространения среди всех сотрудников по своим внутренним коммуникационным каналам обо всех новых работниках, горизонтальных переводах, назначении сотрудников для выполнения специальных проектов или заданий, временных назначениях (как внутренних, так и внешних), повышениях в должности и увольнениях со службы.

ДСПКУ следует рассмотреть возможность разработки набора измеримых целей по многообразию и инклюзии и показателей управленческой подотчетности для мониторинга эффективности каждого подразделения Секретариата и воздействия стратегического плана действий.

ДСПКУ подготовит стандартное определение терминов «расизм», «расовая дискриминация», «антирасизм» и «неявная расовая предвзятость». Он также будет разрабатывать основы политики, проводить обучение и

налаживать процессы сбора, анализа и мониторинга данных. ДСПКУ может также сотрудничать с другими организациями общей системы Организации Объединенных Наций в разработке общесистемной терминологии.

Кроме того, ДСПКУ изучит использование таких терминов, как «штаб-квартира» и «полевая служба», «национальный» и «международный», а также «развивающийся» и «развитый», для повышения степени инклюзии. Единая терминология будет способствовать общему пониманию способности Организации измерять, отслеживать и устранять неявные предубеждения на рабочем месте. Это также поможет решить вопросы языка, определений и терминов, влияющих на культуру, оперативную практику и процедуры. Эти определения должны быть специфичными для Секретариата с учетом международного контекста, общих принципов и результатов исследований.





D. ИЗМЕНЕНИЯ, КАСАЮЩИЕСЯ ПРОЦЕССОВ ВНУТРЕННЕГО ПРАВОСУДИЯ

Механизмы внутренней подотчетности

ДСПКУ в координации с Управлением по правовым вопросам (УПВ) и УСВН следует пересмотреть текущие процессы подотчетности и внутреннего правосудия с целью улучшения процесса информирования и расследования и результатов по заявлениям о случаях расизма и расовой дискриминации. Также необходимо повышать осведомленность о механизмах информирования и оптимизировать инструменты мониторинга, оценки и подотчетности, а также консолидировать практику применения политики в отношении запрещенного поведения.

В координации с другими подразделениями ДСПКУ следует опубликовать на официальных языках руководство с информацией о том, как и куда сообщать о дискриминации и расизме на рабочем месте в Организации Объединенных Наций. Следует также рассмотреть возможность издания руководства на других языках, которые используются в местах службы Организации Объединенных Наций.

ДСПКУ в координации с УСВН и Бюро по вопросам этики следует провести выборочный анализ ранее поступавших сообщений о расизме, чтобы извлечь уроки, заложить основу для действий администрации в будущем в подобных случаях и определения мер ответственности, а также решить проблему мести.

Для преодоления дефицита доверия (и страха мести) и решения проблемы занижения количества жалоб и проблем, связанных с рассмотрением жалоб, ДСПКУ в консультации с другими организациями следует подготовить

информационную кампанию по проблематике жалоб и возмещения ущерба и регулярно информировать сотрудников и персонал Организации Объединенных Наций о результатах рассмотрения заявлений о расизме. ДСПКУ следует обобщить опыт и мнения, оказать поддержку сотрудникам, пострадавшим от расизма на рабочем месте, и изучить возможность разработки внутренней информационной панели учета заявлений о расизме, обеспечения подотчетности и использования имеющихся доказательств.

ДСПКУ и УСВН должны анализировать процесс установления фактов и расследования заявлений о расизме и рассмотреть вопрос об укреплении внутреннего потенциала или привлечении специалистов для реагирования на сообщения о проявлениях расизма и расовой дискриминации.

КГС, ДСПКУ, УПВ и УСВН планируют пересмотреть бюллетень Генерального секретаря [ST/SGB/2019/8](#), посвященный вопросам борьбы с расизмом и расовой дискриминацией и поощрения многообразия, равенства, инклюзии и справедливости.



РАЗДЕЛ 7.

МАТРИЦА ДЕЙСТВИЙ: ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНА ДЕЙСТВИЙ

Успешное выполнение рекомендаций стратегического плана действий потребует разработки комплексного плана управления изменениями при непрерывном и последовательном руководстве и участии персонала в сочетании с улучшением подотчетности, эффективными и целенаправленными информационно-коммуникационными инициативами, наращиванием потенциала, сбором и анализом данных и механизмами информирования, мониторинга и оценки.



МАТРИЦА ДЕЙСТВИЙ: ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНА ДЕЙСТВИЙ

Предлагаемые сроки выполнения рекомендаций классифицированы как краткосрочные (0–12 месяцев), среднесрочные (12–18 месяцев) или долгосрочные (18–24 месяца).

« Решение проблемы расизма и расовой дискриминации на рабочем месте потребует эффективного и целеустремленного руководства на всех уровнях. Это культурный сдвиг, который также потребует от всех сотрудников Организации Объединенных Наций участия и сотрудничества в продвижении этой важной дискуссии в каждом месте службы. »



Кэтрин Поллард

Заместитель Генерального секретаря по стратегии, политике и контролю в области управления
Председатель Целевой группы по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Секретариате Организации Объединенных Наций

А. Изменения в культуре Организации

Решение	Ответственное подразделение	Соответствующие действия	Ожидаемый результат	Показатель	Срок выполнения
1.Руководство					
1.1 Объяснить достижение расового многообразия и инклюзии высокоприоритетной управленческой задачей для всех категорий персонала и включить этот вопрос в следующие договоры старших руководителей с Генеральным секретарем	КГС, ДСПКУ и все структуры	Отслеживать восприятие персоналом Организации Объединенных Наций многообразия, равенства и инклюзии в Организации	Расширение и обеспечение реального расового многообразия, равенства и инклюзии во всех категориях персонала, в том числе на старших руководящих должностях уровня С-5, Д-1 и Д-2	Позитивное восприятие персоналом Организации Объединенных Наций усилий Организации по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией и поддержке расового многообразия, равенства и инклюзии во всех мероприятиях по выполнению мандата	Краткосрочный
1.2 Включить в договоры старших руководителей с Генеральным секретарем формулировки о роли и ответственности старшего руководства в борьбе с расизмом и расовой дискриминацией на рабочем месте	КГС, ДСПКУ и все структуры	Усилить существующие меры подотчетности для эффективного решения проблемы расизма и расовой дискриминации на рабочем месте и в рамках их управленческих обязанностей привлечь руководителей к ответственности в случае непринятия необходимых мер	<ul style="list-style-type: none"> Поддержка всеми старшими руководителями персонально и публично политики антирасизма, равенства и инклюзии Повышение доверия к приверженности старшего руководства решению проблемы расизма в Организации Объединенных Наций 	<ul style="list-style-type: none"> Эффективное и своевременное рассмотрение заявлений о предполагаемых проявлениях расизма Усиление веры персонала Организации Объединенных Наций в приверженность Организации борьбе с расизмом 	Краткосрочный
1.3 Создать руководящий потенциал	ДСПКУ и УВКПЧ	Нарастить имеющийся руководящий потенциал путем совершенствования программ обучения руководителей за счет включения в них элементов борьбы с расизмом, обучения по проблеме неадекватности, а также обеспечения многообразия, равенства и инклюзии	Внедрение антирасистской культуры всеми руководителями Организации Объединенных Наций	Усиление веры персонала Организации Объединенных Наций в приверженность Организации борьбе с расизмом и обеспечению многообразия, равенства и инклюзии на рабочем месте	Среднесрочный

Решение	Ответственное подразделение	Соответствующие действия	Ожидаемый результат	Показатель	Срок выполнения
2. Обучение					
Разработать комплексную систему обучения таким образом, чтобы начать с базового осознания и понимания принципов многообразия, равенства и инклюзии	ДСПКУ и УВКПЧ	<ul style="list-style-type: none"> Разработать систему обучения таким образом, чтобы начать с базового понимания и постепенно изменить и применить принципы управления многообразием для различных ролей в Организации Обучение по проблеме неявной предвзятости должно быть обязательным для всего персонала и частью вводного инструктажа для новых сотрудников 	Знание всем персоналом Организации Объединенных Наций способов внедрения принципов многообразия, равенства и инклюзии на рабочем месте и при выполнении мандата	<ul style="list-style-type: none"> Прохождение всем персоналом Организации Объединенных Наций обучения по проблеме неявной предвзятости Повышение подотчетности и уровня расового многообразия, равенства и инклюзии на рабочем месте в Организации 	Долгосрочный
2.1					
Разработать предназначенный для руководителей учебный модуль по способам борьбы с расизмом на рабочем месте	ДСПКУ	Обеспечить прохождение руководителями необходимой подготовки по выявлению и искоренению расовой дискриминации на рабочем месте	Повышение доверия и подотчетности в борьбе с расизмом в Организации Объединенных Наций	<ul style="list-style-type: none"> Внедрение учебного модуля по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией Предоставление всем руководителям инструментов, необходимых для борьбы с расизмом 	Долгосрочный
2.2					
Предоставить возможности для обучения и подготовки консультантов персонала и другого вспомогательного персонала (например, в области коллегальной поддержки)	ДСПКУ	Разработать схему обучения, включающую информирование о культуре, безопасности, тактичности и интеллектке, в том числе культурную компетентность и поведение	Повышение информированности о культуре, безопасности, тактичности и интеллектке в контексте антирасизма, многообразия и инклюзии	<ul style="list-style-type: none"> Повышение информированности и способности консультантов персонала и сотрудников службы коллегальной поддержки оказывать поддержку сотрудникам Организации Объединенных Наций, столкнувшимся с проявлениями расизма 	Долгосрочный
2.3					

Решение	Ответственное подразделение	Соответствующие действия	Ожидаемый результат	Показатель	Срок выполнения	
3.1	Разработать и ввести в действие план внутренней коммуникации с широким привлечением сотрудников на всех уровнях как часть эффективного плана управления изменениями	ДГК и ДСПКУ	<ul style="list-style-type: none"> Подготовить материалы для кампании поощрения, обучения и расширения возможностей персонала Организации Объединенных Наций для моделирования желаемых ценностей и моделей поведения Обеспечить сотрудникам платформу для высказывания их мнений по вопросам многообразия, равенства и инклюзии, например в рамках инициативы «Голоса сотрудников» 	Повышение уровня осведомленности, знаний и потенциала для борьбы с расизмом в Секретариате	Более солидарная культура в коллективе на рабочем месте	Среднесрочный
	Обеспечить постоянный электронный канал связи и хранилище учебных материалов для персонала Организации Объединенных Наций	ДГК и ДСПКУ	<p>Формализовать и сохранить страницу «Вместе против расизма» на ISeek в качестве основного источника информации о выполнении стратегического плана действий</p>	<ul style="list-style-type: none"> Повышение осведомленности и предоставление ресурсов и информации о том, как повысить уровень многообразия, равенства и инклюзии и бороться с расизмом Предоставление сотрудникам возможности высказывать свое мнение о выполнении стратегического плана действий 	Повышение осведомленности о том, как бороться с расизмом на рабочем месте, и информирование персонала Организации Объединенных Наций о ходе выполнения стратегического плана действий	Краткосрочный
3.2	Разработать инновационную систему коммуникации для повышения вовлеченности персонала в существующие механизмы внутреннего правосудия, проанализировать текущие процессы, возможности и потенциал и скорректировать их, чтобы иметь конкретные и более упорядоченные подходы к решению проблем, связанных с расовой и другими формами дискриминации. Помимо этих формальных процессов, рассмотреть возможность создания при необходимости механизмов поддержки в системе отправления правосудия, таких как процессы примирения и «коллективного консультирования/поддержки»	ДГК, ДСПКУ и ЮНОМС	Использовать активный подход для ознакомления сотрудников с ролью и мандатом как формальных, так и неформальных механизмов в системе отправления правосудия, а также другими ресурсами и способами получения к ним доступа	Урегулирование межличностных аспектов, решение проблемы внутриличностных предрешдений и включение требований об ответственности в сферу институциональных и оперативных изменений	<ul style="list-style-type: none"> Анализ процессов, возможностей и потенциала ЮНОМС, консультирование персонала и других служб поддержки персонала с целью обеспечить, чтобы они были в состоянии оказывать адекватную поддержку в решении вопросов дискриминации, включая расовую дискриминацию. Проверка каждого ресурсного подразделения будет проводиться внешними экспертами или путем самооценки Проведение оценки других ресурсов и процессов, которые могут быть использованы в дополнение к существующим неформальным способам урегулирования, и информирование об этом сотрудников 	Долгосрочный
3.3						

3. Коммуникация

Решение	Ответственное подразделение	Соответствующие действия	Ожидаемый результат	Показатель	Срок выполнения
3.4	ДСПКУ и профсоюзы	Составить календарь международных дней	Повышение осведомленности и знаний о многообразии на рабочем месте в Организации Объединенных Наций	Ежегодное празднование важных событий сотрудниками в различных штаб-квартирах и местах службы	Среднесрочный
3.5	Все места службы	Использовать внутренние каналы коммуникации для информирования и просвещения персонала Организации Объединенных Наций о национальных днях, культурных событиях и праздниках, музыке и литературе	Повышение осведомленности и знаний о многообразии мест службы и признание ценности многообразия на национальном уровне	Высокая осведомленность персонала Организации Объединенных Наций о культурных событиях и многообразии места службы, где он служит	Краткосрочный
4. Повышение уровня осведомленности и поощрение инклюзии					
4.1	ДСПКУ и все структуры	<ul style="list-style-type: none"> ДСПКУ следует определить круг ведения для этой роли Глава подразделения должен назначить старшего руководителя уровня Д-1/Д-2 координатором по вопросам многообразия, равенства, инклюзии и антирасизма и проинформировать ДСПКУ о назначении 	<ul style="list-style-type: none"> Введение в действие стратегического плана действий Путем разработки планов действий/департаментов/управлений по борьбе с расизмом Повышение внимания к поощрению и институционализации принципов инклюзии, многообразия, антирасизма и равенства на рабочем месте Улучшение подотчетности и отчетности Повышение доверия между руководством и сотрудниками 	<ul style="list-style-type: none"> Солидарность на всех уровнях в борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в организации, а также при праздновании и поощрении принципов расового многообразия, справедливости и инклюзии 	Среднесрочный

Решение	Ответственное подразделение	Соответствующие действия	Ожидаемый результат	Показатель	Срок выполнения
<p>Продолжить и начать актуализацию практики диалогов и проведения информационно-кампаний по борьбе с расизмом на рабочем месте</p>	<p>ЮНОМС и все структуры</p>	<ul style="list-style-type: none"> • На временной основе ЮНОМС следует продолжать проведение диалогов и информационно-кампаний до 2022 года. После 2022 года ЮНОМС включит диалоги в свой портфель услуг, так же как и «кафе цивилизованности» для обеспечения уважения достоинства каждого • В течение 2022 года инициировать и провести передачу знаний и обучение новых ведущих диалога, определенных Целевой группой. Обмениваться опытом и рекомендациями о том, как проводить такие диалоги в безопасной среде • Продолжать обеспечивать систематическую обратную связь с соответствующими заинтересованными сторонами в Организации 	<ul style="list-style-type: none"> • Институционализация (внедрение в практику) диалогов в рамках учреждения • Повышение осведомленности и более глубокое понимание того, как расизм и расовая дискриминация проявляются в Организации • Поощрение сотрудников к рассмотрению этого вопроса, опираясь на знания и общее понимание того, как бороться с расизмом и расовой дискриминацией • Расширение участия персонала Организации Объединенных Наций в диалоге и инициативах по повышению осведомленности 	<p>Повышение осведомленности и солидарности персонала в вопросах борьбы с расизмом и расовой дискриминацией на рабочих местах в Организации</p>	<p>Среднесрочный/долгосрочный</p>
<p>Институционализировать Волонтерскую сеть координаторов по вопросам расовой справедливости</p>	<p>ДСПКУ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • В сотрудничестве с профсоюзами персонала и другими заинтересованными группами официально признать Волонтерскую сеть координаторов по вопросам расовой справедливости • Определить круг ведения для поддержки назначенных координаторов • Обеспечить обучение координаторов 	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение коллегальной поддержки персоналу Организации Объединенных Наций во всех местах службы в получении доступа к справочным и вспомогательным услугам, в том числе в отношении действий, которые могут быть предприняты для поддержания психического здоровья и благополучия персонала • Активизация пропаганды инклюзивного поведения и создание благоприятной рабочей среды для реализации стратегического плана действий Генерального секретаря 		<p>Среднесрочный</p>

4.2

4.3

Решение	Ответственное подразделение	Соответствующие действия	Ожидаемый результат	Показатель	Срок выполнения
5. Формирование и сплочение коллектива					
Изучить возможность предоставления персоналу Организации Объединенных Наций инструментов самооценки для изучения собственных предубеждений	ДСПКУ	Изучить возможность разработки или использования внешних конфиденциальных инструментов для персонала Организации Объединенных Наций для самооценки и изучения собственных предубеждений	Повышение осведомленности о личных предубеждениях	Повышение уровня самосознания и сплоченности коллектива	Долгосрочный

5.1

В. Изменения в деятельности Организации и политике и практике управления

Решение	Ответственное подразделение	Соответствующие действия	Ожидаемый результат	Показатель	Срок выполнения	
1. Политика и нормативно-правовая база						
1.1	В соответствующих случаях включать положения, способствующие многообразию, равенству и инклюзии, а также борьбу с расизмом во все стратегии, процессы и процедуры в области людских ресурсов	ДСПКУ	<ul style="list-style-type: none"> Обеспечить, чтобы нормативно-правовая база в области людских ресурсов включала в себя принципы антирасизма, многообразия, равенства и инклюзии Обеспечить, чтобы все стратегии в области людских ресурсов, например по гендерному паритету, интеграции инвалидов и географическому разнообразию, включали элементы по многообразию, равенству и инклюзии и антирасизму 	Применение норм в области людских ресурсов воспринимается персоналом Организации Объединенных Наций как справедливое и лишенное расовой предвзятости	Долгосрочный	
2. Набор персонала и назначение на должности более высокого уровня						
2.1	Пересмотреть весь цикл набора персонала, включая ведение реестров, с тем чтобы обеспечить полную прозрачность и подотчетность	ДСПКУ и ДОП	<ul style="list-style-type: none"> Основываясь на «проекте инклюзивного найма», изучить биографическую анкету, критерии составления объявлений о вакансиях, включая должностные требования, оценку, в том числе интервью и состав отборочных комиссий, критерии составления короткого списка кандидатов, рекомендуемых кандидатов, составление реестров и методы отбора/принятия решений Создать механизмы подотчетности для специалистов по управлению персоналом и руководителей по найму на ключевых этапах цикла набора кадров для обеспечения равных возможностей, устранения барьеров, а также разнообразия и справедливости в процессе найма персонала 	<ul style="list-style-type: none"> Более справедливый, равноправный и прозрачный процесс набора и назначения персонала Учет в реестрах принципов многообразия и справедливости Более полное соблюдение принципов многообразия, равенства и инклюзии на всех уровнях персонала, в том числе на старших должностях (С-5, Д-1 и Д-2) 	<ul style="list-style-type: none"> Обновление системы отбора персонала и механизма политики мобильности, обеспечивающих соблюдение принципов многообразия, равенства и инклюзии, а также решение проблемы расовой предвзятости в процессе набора персонала Обновление руководства по процессу составления реестра, в котором рассматриваются ситуации, когда предвзятость может помешать достижению цели многообразия и справедливости 	Среднесрочный

Решение	Ответственное подразделение	Соответствующие действия	Ожидаемый результат	Показатель	Срок выполнения
2.2 Регулярно контролировать решения организаций по отбору	ДСПКУ	Контролировать решения организаций по отбору персонала для обеспечения многообразия и справедливости при отборе персонала Организации Объединенных Наций всех категорий, в том числе на старшие должности (С-5, Д-1 и Д-2)	Решения по отбору отражают разнообразие членов Организации	<ul style="list-style-type: none"> Повышение подотчетности при принятии решений об отборе Многообразие и справедливые решения об отборе при назначении персонала Организации Объединенных Наций 	Среднесрочный/долгосрочный
2.3 Принять меры для обеспечения того, чтобы фактор рабочих языков мест службы учитывался в процессе набора сотрудников при их назначении в Организацию Объединенных Наций, в том числе при назначении старших должностных лиц в отделениях вне Централных учреждений и миссиях	КГС/ДСПКУ/ДОП	При необходимости включить требование о знании языка при найме на работу	Свободное владение языком принимающей страны, если он является официальным языком Организации Объединенных Наций	Кандидатам на вакансии в Inspira разрешается сдавать аттестационные тесты на английском или французском языках	Краткосрочный
3. Услуги по содействию развитию карьеры					
3.1 Предоставлять услуги по поддержке карьерного роста, чтобы помочь сотрудникам сформировать реалистичные карьерные ожидания, вооружить их инструментами, позволяющими им взять на себя ответственность за свой карьерный рост, и предоставить им информацию, которая поможет им принимать обоснованные индивидуальные карьерные решения	ДСПКУ	На основе предприняемых усилий разработать систему поддержки карьерного роста для сотрудников всех уровней, учитывающую принципы многообразия, равенства и инклюзии и не допускающую расовой дискриминации при ее применении	<ul style="list-style-type: none"> Предоставление сотрудникам любой расы, цвета кожи, родového, национального или этнического происхождения равной и справедливой возможности выбирать варианты карьерного роста в Организации Предоставление сотрудникам возможности рассчитывать на реалистичные карьерные ожидания 	Сотрудники довольны карьерой и чувствуют, что их ценят и что они полностью вовлечены в работу Организации	Среднесрочный/долгосрочный

Решение	Ответственное подразделение	Соответствующие действия	Ожидаемый результат	Показатель	Срок выполнения	
4. Прием на службу						
4.1	Включить в программы вводного инструктажа модуль по борьбе с расизмом и поощрению многообразия, равенства и инклюзии	ДСПКУ и ДОП	Разработать модуль по антирасизму для использования при проведении всех вводных инструктажей на всех уровнях	Информирование новых сотрудников Организации Объединенных Наций о политике абсолютной нетерпимости Организации ко всем формам дискриминации, включая расовую дискриминацию	Обновленный комплект материалов для вводного инструктажа	Среднесрочный/долгосрочный
4.2	Предоставлять всем новым сотрудникам Организации Объединенных Наций контактные данные и информацию о существующих механизмах поддержки персонала, позволяющих сообщить о дискриминации на рабочем месте и бороться с ней	Все структуры	Предоставлять всем новым сотрудникам Организации Объединенных Наций контактную информацию о том, где можно получить поддержку в случае, если они сталкиваются с любой формой дискриминации, включая расовую дискриминацию, на рабочем месте и по месту службы	Хорошая осведомленность всех новых сотрудников Организации Объединенных Наций о том, куда можно обратиться за поддержкой в случае предполагаемого случая дискриминации	Увеличение поддержки сотрудников, которые сталкиваются с любой формой дискриминации, включая расовую дискриминацию	Среднесрочный
5. Удержание и увольнение персонала						
5.1	Проанализировать цикл вовлеченности сотрудников с целью получить полное представление о масштабах расовой дискриминации в отношении профессионального роста	ДСПКУ	<ul style="list-style-type: none"> В рамках мониторинга и соблюдения требований использовать данные для определения того, есть ли определенные моменты в жизненном цикле сотрудника, когда наблюдается более высокий уровень выбытия среди определенных национальностей или этнических и расовых групп Собирать данные для анализа причин прекращения службы, включая увольнение по собственному желанию, и разрабатывать соответствующие стратегии удержания персонала 	Удержание высококвалифицированных сотрудников, а также устранение любых форм дискриминации, которые могут привести к увольнению сотрудников по собственному желанию	Завершение исследования причин выбытия сотрудников с учетом их гендерной, расовой и национальной принадлежности	Долгосрочный

Решение	Ответственное подразделение	Соответствующие действия	Ожидаемый результат	Показатель	Срок выполнения
6. Управление служебной деятельностью					
6.1 Укрепить систему управления служебной деятельностью, включив в нее механизм оценки работы, который позволяет непосредственно оценивать меры борьбы с расизмом как средство поощрения постоянного диалога и обеспечения обратной связи, в том числе всесторонней обратной связи, на последовательной основе (в течение всего цикла) для искоренения расизма на рабочем месте	ДСПКУ	Обеспечить, чтобы система управления служебной деятельностью способствовала развитию диалога на всех уровнях по вопросам расизма, многообразия и инклюзии	Повышение ответственности на всех уровнях в борьбе с расизмом и всеми формами дискриминации	Включение приверженности принципам многообразия, инклюзии и антирасизма в качестве показателя оценки в новый механизм круговой аттестации	Среднесрочный
6.2 Обеспечить разнообразие в арбитражных группах, а также потребовать и обеспечить обучение членов группы по проблеме неявной предвзятости	ДСПКУ	Пересмотреть руководство по работе арбитражных групп с целью включения в него требования обеспечить разнообразие и инклюзивность состава, а также собрать данные для выявления возможной предвзятости в делах, представленных на рассмотрение групп	Более прозрачный и справедливый процесс оспаривания оценки результатов работы	Прохождение всеми членами арбитражных групп обязательного обучения по вопросам неявной предвзятости	Среднесрочный

С. Изменения в системах Организации

Решение	Ответственное подразделение	Соответствующие действия	Ожидаемый результат	Показатель	Срок выполнения
Создать управление для координации выполнения стратегического плана действий	КГС	<ul style="list-style-type: none"> Управление будет координировать полную реализацию стратегического плана действий, изложенного в настоящем документе Разработать набор четких и измеримых целей в отношении многообразия и инклюзии и показателей управленческой подотчетности для мониторинга эффективности и воздействия стратегического плана действий 	<ul style="list-style-type: none"> Выполнение стратегического плана действий всеми департаментами и управлениями Секретариата Определение направления и мониторинг деятельности всех подразделений Секретариата по реализации стратегического плана действий Своевременное принятие мер по исправлению недостатков или устранению препятствий, которые могут помешать полной реализации стратегического плана действий 	<p>Управление создается за счет внебюджетных средств и будет финансироваться из регулярного бюджета в следующем финансовом году. Штат Управления полностью укомплектован и может обеспечивать:</p> <p>а) координацию выполнения плана действий; б) разработку руководящих принципов борьбы с расизмом для всех запрашивающих организаций; в) разработку набора четких и измеримых целей в отношении многообразия и инклюзии и показателей управленческой подотчетности; д) пересмотр всей политики, процессов и процедур в области людских ресурсов с целью искоренения предвзятости; е) предоставление экспертных консультаций для укрепления внутренних механизмов правосудия для рассмотрения жалоб, связанных с расизмом и расовой дискриминацией; и ф) предоставление Генеральному секретарю через руководящую группу по осуществлению доклада о прогрессе в осуществлении стратегического плана действий</p>	Краткосрочный/среднесрочный

1.1

Решение	Ответственное подразделение	Соответствующие действия	Ожидаемый результат	Показатель	Срок выполнения
2. Определения, сбор данных, анализ и мониторинг					
2.1 Требовать публикации всеми подразделениями на внутренних и внешних веб-сайтах информации, включая фотографии, имена, титулы, региональную группу и уровень всех старших руководителей на должностях класса Д-1 и выше	Все структуры	Все организации должны публиковать список старших руководителей на внутренних и внешних веб-сайтах	<ul style="list-style-type: none"> Повышение прозрачности и представление сотрудникам информации о составе их старшего руководства на всех уровнях Усиление подотчетности 	Публикация всеми департаментами и подразделениями информации, включая фотографии, имена, титулы, региональную группу и уровень всех старших руководителей на должностях класса Д-1 и выше	Краткосрочный
2.2 Включить в ежегодный опрос сотрудников вопросы о расовой дискриминации, инклюзии и многообразии	ДСПК	<ul style="list-style-type: none"> Поскольку борьба с расизмом является долгосрочной инициативой, включить вопросы о расизме в опрос о вовлеченности персонала, чтобы выяснить отношение сотрудников к этой проблеме 	Постоянное внимание руководства и персонала к решению проблемы расизма на рабочем месте в долгосрочной перспективе	Проведение ежегодных опросов, содержащих вопросы для оценки восприятия расизма персоналом и прогресса, достигнутого в решении этой проблемы	Краткосрочный
2.3 Ежемесячная публикация новых назначений и кадровых перемещений на всех уровнях	Все структуры и ДСПКУ	<ul style="list-style-type: none"> В переходный период все подразделения должны публиковать ежемесячные отчеты для распространения среди всех сотрудников по своим внутренним коммуникационным каналам обо всех новых работниках, горизонтальных переводах, назначении сотрудников, выполняющих специальные проекты, временных назначениях (как внутренних, так и внешних), повышении в должности и увольнении сотрудников. ДСПКУ предоставит подразделениям шаблон для публикации данных обо всех новых наборах сотрудников и кадровых назначениях В долгосрочной перспективе ДСПКУ следует создать централизованный механизм отчетности для публикации на iSeek всех новых назначений и перемещений персонала на всех уровнях и во всех местах службы 	Повышение прозрачности и подотчетности и формирование общей методологии в практике найма персонала в подразделениях в целях содействия мониторингу прогресса	Ежемесячные отчеты на уровне подразделений с подробной информацией о назначениях и перемещениях персонала	Краткосрочный/долгосрочный

Решение	Ответственное подразделение	Соответствующие действия	Ожидаемый результат	Показатель	Срок выполнения
2.4 Пересмотреть некоторую номенклатуру, используемую в системе Организации Объединенных Наций	ДСПК и все подразделения	Пересмотреть и уточнить широко используемые термины, такие как многообразия, равенство и инклюзия, для использования в системе Организации Объединенных Наций, нормативных механизмах, программах обучения и других процессах	<ul style="list-style-type: none"> Улучшение общего понимания терминов при решении проблемы дискриминации, включая расовую дискриминацию Использование инклюзивного языка и терминов 	Издание глоссария терминов, связанных с принципами многообразия, справедливости и инклюзии, в качестве административной инструкции для всех департаментов/подразделений Секретариата	Долгосрочный
2.5 Отчетность и подотчетность	ДСПК	Разработать набор четких и измеримых целей в отношении многообразия и инклюзии и показателей управленческой подотчетности	Повышение ответственности за борьбу с расизмом и укрепление принципов многообразия, равенства и инклюзии	Разработка новым управлением измеримых целей в отношении многообразия и инклюзии и показателей управленческой подотчетности с представлением ежегодных докладов Исполнительному комитету и Комитету по вопросам управления	Среднесрочный

D. Изменения, касающиеся процессов внутреннего правосудия

Решение	Ответственное подразделение	Соответствующие действия	Ожидаемый результат	Показатели	Срок выполнения
1. Механизмы внутренней подотчетности					
1.1	Структурам, участвующим в механизмах обеспечения дисциплины, подотчетности и функционирования системы правосудия, следует предпринять шаги для улучшения своих возможностей по регистрации, получению и анализу данных о дискриминации, включая расизм и расовую дискриминацию	Оценить возможности Организации по расследованию, рассмотрению, мониторингу и представлению отчетов о случаях расизма и результатах разбирательства по этим фактам	<ul style="list-style-type: none"> Укрепление потенциала Организации по борьбе с расизмом Повышение доверия и подотчетности в борьбе с расизмом 	Пересмотр и укрепление механизмов внутреннего надзора	Долгосрочный
1.2	Использовать скоординированный подход к разработке и публикации на всех официальных языках руководства о том, куда сообщать обо всех формах дискриминации, включая расизм, на рабочем месте	<ul style="list-style-type: none"> Предоставить персоналу четкие инструкции о том, куда и как сообщать о случаях дискриминации, включая расизм и расовую дискриминацию Руководство о том, как сообщать о случаях дискриминации, должно быть простым, конкретным и опубликованным на легкодоступном внутреннем сайте, например, на странице «Вместе против расизма» в iSeek. 	Повышение доверия и подотчетности в борьбе с расизмом в Организации Объединенных Наций	Публикация на официальных языках руководства о том, как и куда сообщать о дискриминации и расизме, с возможностью публикации руководства на других языках, которые используются в местах службы Организации Объединенных Наций	Долгосрочный
1.3	Провести внешнюю независимую выборочную проверку ранее поданных жалоб в связи с проявлениями расизма	Провести выборочную проверку ранее поданных жалоб в связи с проявлениями расизма, с тем чтобы извлечь уроки и заложить основу для действенной администрации в будущем в подобных случаях и определения мер ответственности, а также решить проблему места	Улучшение рассмотрения жалоб и порядка информирования, укрепление доверия и подотчетности в борьбе с расизмом в Секретариате	<ul style="list-style-type: none"> Определение порядка расследования по жалобам, подаваемым в связи с расизмом или расовой дискриминацией Повышение доверия к механизмам информирования Повышение подотчетности 	Среднесрочный/долгосрочный

Решение	Ответственное подразделение	Соответствующие действия	Ожидаемый результат	Показатели	Срок выполнения
<p>Пересмотреть механизм установления фактов и расследования по заявлениям о расизме</p>	<p>ДСПКУ и УСВН</p>	<p>ДСПКУ и УСВН следует проанализировать механизм установления фактов и расследования по заявлениям о расизме и рассмотреть вопрос об укреплении внутреннего потенциала или привлечении специалистов для реагирования на сообщения о проявлениях расизма и расовой дискриминации</p>	<p>Расширение возможностей для расследования случаев расизма и расовой дискриминации</p>	<p>Повышение доверия к системе внутреннего правосудия при расследовании заявлений о расизме</p>	<p>Среднесрочный/долгосрочный</p>
<p>Пересмотреть ST/SGB/2019/8 о борьбе с дискриминацией, притеснениями, включая сексуальные домогательства, и злоупотреблением полномочиями</p>	<p>КГС, ДСПКУ, УПВ и УСВН</p>	<p>Дать определение расизму и расовой дискриминации и показать, как они проявляются на рабочем месте</p>	<p>Стандартное определение расизма и расовой дискриминации и подход к их выявлению и искоренению</p>	<p>Увеличение количества сообщений и повышение доверия в контексте борьбы с расизмом и расовой дискриминацией на рабочих местах в Организации</p>	<p>Среднесрочный/долгосрочный</p>

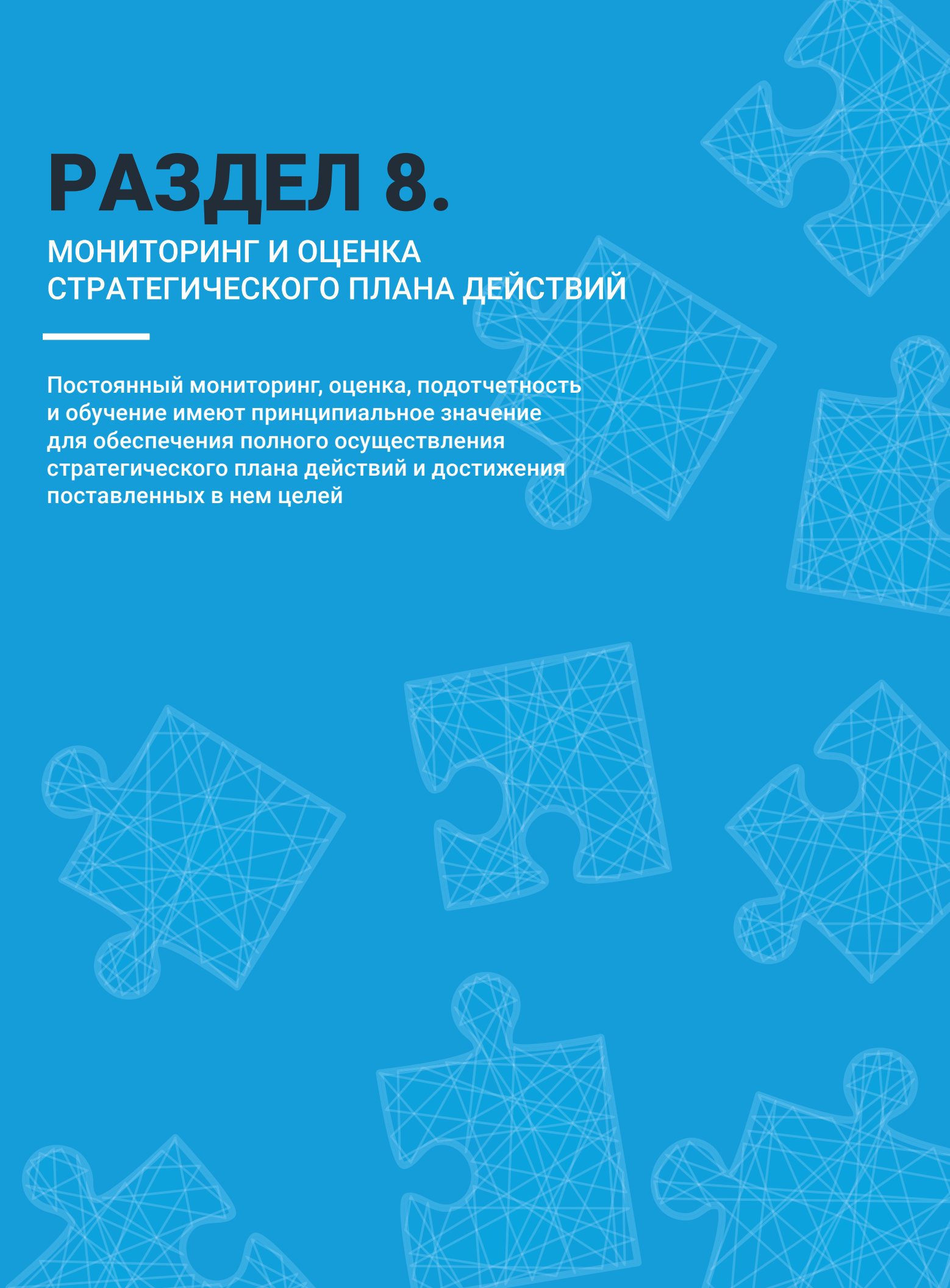
1.4

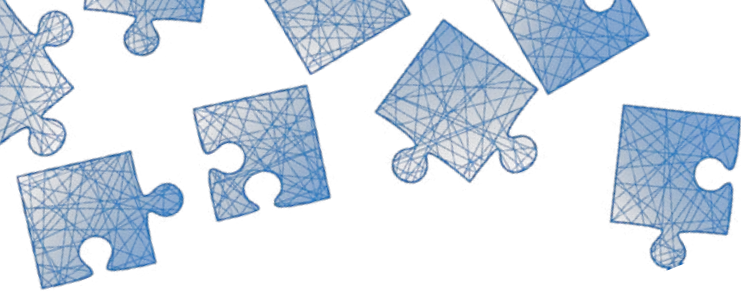
1.5

РАЗДЕЛ 8.

МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНА ДЕЙСТВИЙ

Постоянный мониторинг, оценка, подотчетность и обучение имеют принципиальное значение для обеспечения полного осуществления стратегического плана действий и достижения поставленных в нем целей





МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНА ДЕЙСТВИЙ

Постоянный мониторинг, оценка, подотчетность и обучение

Постоянный мониторинг, оценка, подотчетность и обучение имеют принципиальное значение для обеспечения полного осуществления стратегического плана действий и достижения поставленных в нем целей. Хотя реализация плана будет варьироваться от места службы к месту службы и от одного подразделения к другому, последовательная приверженность старшего руководства, включая всех руководителей и администраторов, контролю за реализацией плана будет также иметь критическое значение для устранения барьеров и расширения равноправного доступа к возможностям в Организации для всех сотрудников в области борьбы с расизмом.

Контроль за выполнением плана будет включать в себя следующее:



Этот процесс направлен на:

1. Обеспечение прозрачности и подотчетности при реализации стратегического плана действий
2. Измерение прогресса в достижении многообразия, равенства и инклюзии как средства обеспечения сопричастности, устойчивости и противодействия расизму в Организации
3. Мониторинг воздействия плана путем оценки первоначальных ответов и реакции на стратегию и ее непосредственные краткосрочные последствия
4. Обеспечение своевременного введения плана в действие и консультирование или вмешательство в случае необходимости, отслеживание решений по отбору персонала и мероприятий, которые способствуют расовому многообразию, равенству и инклюзии и нацелены на искоренение расизма
5. Содействие рассмотрению и пересмотру плана каждые два года

О ходе выполнения стратегического плана действий следует ежеквартально докладывать руководящей группе по реализации и два раза в год — Исполнительному комитету и Комитету по вопросам управления, а также директивным органам в рамках доклада Генерального секретаря, озаглавленного «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала». Персонал также следует регулярно информировать о ходе выполнения плана.

РАЗДЕЛ 9.

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ И ПРОБЛЕМЫ И МЕРЫ ПО ИХ СМЯГЧЕНИЮ

Сотрудники Организации Объединенных Наций возлагают большие надежды на то, что проблема расизма и расовой дискриминации в Организации будет решаться в приоритетном порядке с достижением немедленных и зримых результатов





ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ РИСКИ И ПРОБЛЕМЫ И МЕРЫ ПО ИХ СМЯГЧЕНИЮ



Реализация стратегического плана действий может быть сопряжена с рядом рисков и проблем:

БОЛЬШИЕ НАДЕЖДЫ НА РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ РАСИЗМА В СЕКРЕТАРИАТЕ

Риск: сотрудники Организации Объединенных Наций возлагают большие надежды на то, что проблема расизма и расовой дискриминации в Организации будет решаться в приоритетном порядке с достижением немедленных и зримых результатов.

Меры по смягчению последствий: чтобы оправдать надежды и обеспечить прозрачность и постоянную вовлеченность сотрудников Организации Объединенных Наций в борьбу с расизмом настоятельно необходимо увязать общие цели плана с измеримыми ключевыми результатами; заблаговременно определить ожидания в отношении долгосрочного характера стратегии; обеспечить подотчетность на всех уровнях при его реализации; поддерживать обратную связь с персоналом; привлекать все ключевые заинтересованные стороны к реализации стратегии; и с помощью эффективной коммуникационной стратегии регулярно информировать персонал о ходе выполнения плана.



1

2

ВЕРА В ПРИВЕРЖЕННОСТЬ АДМИНИСТРАЦИИ РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМЫ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО И СТРУКТУРНОГО РАСИЗМА



Риск: стратегический план действий может быть воспринят как символический жест или краткосрочный подход к решению проблемы расизма, при котором руководство, как представляется, будет готово только создать видимость реальных действий без значимых и целенаправленных институциональных и структурных изменений, тем самым углубляя недоверие персонала к приверженности администрации решению этой проблемы в Организации.

Меры по смягчению последствий: руководство Организации должно продолжать демонстрировать свою твердую приверженность полному выполнению стратегического плана действий. План и его матрица должны быть предметом постоянного мониторинга, оценки, подотчетности и анализа извлеченных уроков. Кроме того, прозрачность в реализации плана будет иметь первостепенное значение для укрепления доверия и демонстрации тенденций в информировании о предполагаемых случаях расизма и результатах их разбирательства, а также в применении норм в области людских ресурсов.

СБОР, АНАЛИЗ И ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ДАННЫХ



Риск: поскольку Организация не собирает информацию о расовой принадлежности своего персонала, она может столкнуться с трудностями при определении измеримых ключевых результатов и принятии адресных мер, направленных на борьбу с расизмом и расовой дискриминацией; контроле за справедливым и равноправным применением правил и положений о людских ресурсах при назначении, повышении в должности и удержании на службе персонала Организации Объединенных Наций; и при оценке степени расовой инклюзии.

Меры по смягчению последствий: ключевой фактор оценки успеха в реализации плана будет зависеть от сбора данных о результатах деятельности, их анализа и отчетности с учетом расовой и этнической идентичности. Организации следует рассмотреть инновационные способы сбора данных о расовой принадлежности на добровольной основе для последующего анализа, в том числе с помощью опроса с участием персонала.

3

4

ЕДИНАЯ КОНЦЕПЦИЯ И ОБЩИЙ ПОДХОД К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНА ДЕЙСТВИЙ



Риск: руководство на уровне подразделений может работать асинхронно (сопротивление изменениям) друг с другом и в контексте стратегического плана действий, если у них нет общей концепции и общего представления о важности реализации плана в полном объеме.

Меры по смягчению последствий: при реализации стратегического плана действий следует придерживаться подхода, аналогичного применению стратегии по гендерному равенству. В частности, Генеральному секретарю следует рассмотреть возможность доведения до сведения всех руководителей, что решение проблемы расизма и расовой дискриминации является одним из главных управленческих приоритетов Организации. Это должно сочетаться с инструментами, предназначенными для поддержки подразделений в осуществлении плана и в привлечении руководителей к ответственности за его выполнение.

Кроме того, отмечая, что борьба с расизмом потребует участия всего персонала Организации Объединенных Наций, все руководители, помимо своего собственного участия, должны поощрять персонал Организации Объединенных Наций любой расы, цвета кожи, этнического или национального происхождения к участию в диалоге и информационной кампании, чтобы осознать и прийти к общему пониманию того, как бороться с этим злом и способствовать созданию достойной и благотворной рабочей среды для всех.

ОГРАНИЧЕННЫЕ РЕСУРСЫ



Риск: реализация стратегического плана действий может столкнуться с ограниченностью ресурсов, как финансовых, так и экспертных людских, и различными проблемами, которые могут привести к задержкам в его немедленном введении в действие и достижении желаемых результатов в предложенные сроки.

Меры по смягчению последствий: настоятельно необходимо с самого начала получить соответствующее финансирование плана через надлежащие директивные органы, а в промежуточный период обеспечить временное финансирование в поддержку его реализации. В конечном счете необходимо предпринять усилия по обеспечению финансовых и людских ресурсов для поддержки немедленного и полного осуществления плана в приоритетном порядке. План содержит предлагаемые мероприятия с установленными сроками, которые подлежат осуществлению в зависимости от наличия финансирования и опыта.

5



ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложения к докладу (перечисленные ниже) доступны на веб-сайте по адресу:
<https://iseek.un.org/unitedagainstracism>.

- Приложение 1. Состав Целевой группы по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Организации Объединенных Наций
- Приложение 2. Круг полномочий Целевой группы по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Организации Объединенных Наций
- Приложение 3. Результаты обследования Организации Объединенных Наций 2020 года по проблеме расизма

