



**Исполнительный совет
Программы развития
Организации Объединенных
Наций, Фонда Организации
Объединенных Наций в области
народонаселения и Управления
Организации Объединенных
Наций по обслуживанию проектов**

Distr.: General
22 December 2025
Russian
Original: English

Первая очередная сессия 2026 года
2–5 февраля 2026 года, Нью-Йорк
Пункт 7 предварительной повестки дня

Доклад ЮНОПС о борьбе с расизмом и расовой дискриминацией

Резюме

В своем решении 2025/12 Исполнительный совет постановил включить в повестку дня пункт о борьбе с расизмом и расовой дискриминацией для рассмотрения и принятия решения на первой очередной сессии 2026 года и просил ПРООН, ЮНФПА и ЮНОПС представить отдельный доклад с подробным описанием всех принятых ими мер по этому вопросу, чтобы обеспечить его достаточное освещение, включая параметры для оценки прогресса. Исполнительный совет также просил ПРООН, ЮНФПА и в особенности ЮНОПС информировать Исполнительный совет о мерах, принимаемых ими для того, чтобы при выполнении рекомендаций ОИГ должным образом учитывались действия по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией.

В соответствии с этим решением в докладе ЮНОПС освещаются меры, принятые для борьбы с расизмом и расовой дискриминацией, в том числе в рамках выполнения соответствующих рекомендаций ОИГ. В докладе описывается общеорганизационный подход ЮНОПС к искоренению расизма и расовой дискриминации и внедрению принципа антирасизма в стратегии, культуру и руководство.

Элементы решения

Исполнительный совет, возможно, пожелает:

- а) принять к сведению отдельные доклады, представленные ПРООН, ЮНФПА и ЮНОПС в соответствии с решением 2025/12 и содержащие подробную информацию о мерах, принятых для борьбы с расизмом и расовой дискриминацией в своих организациях;
- б) вновь обратить внимание на свое решение 2024/10 и отметить продолжающиеся усилия ПРООН, ЮНФПА и ЮНОПС по выполнению адресованных конкретным структурам и общесистемных рекомендаций, изложенных в записке Объединенной инспекционной группы [JIU/NOTE/2022/1/Rev.1](#);



с) настоятельно призвать ПРООН, ЮНФПА и ЮНОПС продолжать принимать конкретные, ориентированные на результат меры по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в своих организациях, а также способствовать созданию основанной на уважении, инклюзивной и безопасной рабочей среды для всех сотрудников;

d) просить ПРООН, ЮНФПА и ЮНОПС регулярно предоставлять обновленную информацию об их усилиях по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией.

Содержание

| | <i>Стр.</i> |
|--|-------------|
| I. Приверженность организации и стратегическая направленность деятельности | 4 |
| II. Институциональные рамки и интеграция политики | 5 |
| III. Организационная культура и ответственность за инклюзию | 9 |
| IV. Многообразие кадров, представленность и равные возможности | 13 |
| V. Обучение, знания и развитие потенциала | 18 |
| VI. Общесистемное и межведомственное взаимодействие | 20 |
| VII. Будущие направления и путь к преобразованиям | 21 |

I. Приверженность организации и стратегическая направленность деятельности

1. ЮНОПС остается непоколебимым в своем стремлении к искоренению расизма и расовой дискриминации во всех формах в соответствии с принципами *Устава Организации Объединенных Наций*, *Всеобщей декларации прав человека* и *Международной конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации (МКЛРД)*. В этих документах в совокупности подтверждается обязанность всех структур системы Организации Объединенных Наций поддерживать равенство, достоинство и справедливость для каждого человека. Для ЮНОПС это означает обеспечение того, чтобы в его институциональной культуре, стратегиях и практике воплощались принципы справедливости, инклюзивности и уважения к многообразию в соответствии с *пунктом 3 статьи 101 Устава ООН*, в котором подчеркивается важность набора персонала на возможно более широкой географической основе.

2. В соответствии с решением 2025/12 Исполнительного совета (DP/2026/2), в котором ЮНОПС предлагается продолжать прилагать «конкретные усилия, в том числе на страновом уровне», для борьбы с расизмом и расовой дискриминацией, ЮНОПС укрепило свою институциональную приверженность этой повестке дня, увязав внутренние реформы с деятельностью по повышению согласованности антирасистских мер в рамках всей системы ООН в целом. Руководствуясь этими мандатами, ЮНОПС сделало принцип антирасизма центральным элементом Стратегии в области многообразия, равенства и инклюзивности (МРИ) на 2022–2025 годы, Плана обеспечения подотчетности по вопросам борьбы с расизмом ЮНОПС (2025 год) и Стратегии МРИ на 2026–2029 годы. Вместе эти рамочные документы являются основой для достижения инклюзивности, справедливости и представленности среди персонала и для обеспечения того, чтобы антирасизм был и отдельным институциональным приоритетом, и межсекторальным фактором, способствующим повышению эффективности работы организации.

3. В Плате обеспечения подотчетности по вопросам борьбы с расизмом предусматривается претворение этого обязательства в действия. План служит основой для создания справедливых условий труда путем борьбы как с индивидуальными, так и с системными формами расизма. Он направлен на повышение осведомленности, пересмотр внутренней политики и практики с целью устранения предвзятости и расширение безопасных и конфиденциальных каналов информирования, чтобы все сотрудники чувствовали поддержку и защиту. Эти усилия привели к осязаемому прогрессу. Продолжается внедрение принципов антирасизма в институциональную практику ЮНОПС, и на основе этого формируется то, как организация управляет своими сотрудниками, наращивает потенциал и распространяет свои ценности. Такие информационные кампании, как серия «Диалоги при открытых дверях», способствовали углублению коллективного понимания таких понятий, как идентичность, раса и принадлежность, а также внедрению антирасистских ценностей в повседневное взаимодействие и ожидания, предъявляемые к руководству.

4. Признавая, что для устойчивого прогресса требуются постоянное обучение и рефлексия, ЮНОПС провело в 2025 году всеобъемлющую общеорганизационную оценку по вопросам многообразия, равенства и инклюзивности. В оценке участвовали сотрудники различных уровней, операционных подразделений и мест службы (штаб-квартира, региональные центры и страновые отделения),

при этом изучалось, какой у сотрудников опыт в отношении инклюзивности, уважения и справедливости в организации (были поставлены четкие исследовательские цели, касающиеся расы/этнической принадлежности). Результаты этой оценки показали, что ЮНОПС в целом воспринимается как ориентированная на ценности и основанная на уважительном отношении рабочая среда с твердой приверженностью принципам справедливости и представленности. В то же время в ходе оценки были выявлены сферы деятельности, нуждающиеся в совершенствовании, в том числе была определена необходимость обеспечения большего равенства в плане представленности на руководящих должностях и создания более фундаментальных структурных механизмов для достижения последовательности в применении инклюзивной практики во всех контекстах.

5. Опираясь на эти полученные сведения, ЮНОПС разработало специальный план действий по борьбе с расизмом в рамках новой Стратегии МРИ (на 2026–2029 годы). В нем четко определены обязанности на глобальном, региональном и страновом уровнях, а также ключевые показатели эффективности для измерения и отслеживания прогресса. Стратегия направлена на институционализацию антирасизма и как организационной ценности, и как поведенческой нормы — неотъемлемой части того, как в ЮНОПС определяется руководство, осуществляется управление персоналом и достигаются результаты.

6. Благодаря этим совместным усилиям ЮНОПС продолжает демонстрировать, что продвижение антирасизма важно для обеспечения не только справедливости и человеческого достоинства, но и эффективности организации, доверия к ней и ее легитимности.

II. Институциональные рамки и интеграция политики

7. Опираясь на свое стратегическое обязательство обеспечивать справедливость и инклюзивность на рабочем месте, ЮНОПС продолжает укреплять институциональные рамки, которые способствуют воплощению принципов в жизнь. В основе этих усилий — признание того, что для достижения устойчивого прогресса в борьбе с расизмом необходимы четкие стратегии, надежные системы и специальные ресурсы, что позволяет измерять и обеспечивать инклюзивность во всех сферах управления людскими ресурсами.

8. В соответствии с решением 2025/12 Исполнительного совета (DP/2026/2), в котором он «призывает ПРООН, ЮНФПА и ЮНОПС обеспечить выделение специальных ресурсов для борьбы с расизмом и расовой дискриминацией» и «принять меры для предотвращения всех форм расовой дискриминации в деятельности по найму и удержанию персонала и подготовке руководящих кадров», ЮНОПС включило положения, касающиеся дискриминации, в свою нормативную базу и общие принципы, касающиеся управления людскими ресурсами. Эта работа согласуется с рекомендациями 3 и 5 ОИГ, в которых особое внимание уделяется достаточности ресурсов и механизмам подотчетности для борьбы с расизмом и расовой дискриминацией.

Внедрение принципа антирасизма в стратегии и системы управления людскими ресурсами

9. ЮНОПС постепенно внедряет принцип антирасизма в свои стратегии в области людских ресурсов, чтобы обеспечивать справедливость, прозрачность и равенство на всех этапах работы с персоналом.

10. Важной вехой в этом отношении стала подготовка проекта политики в области привлечения квалифицированных кадров (2025 год), в которой предусматривается внедрение единой структуры выявления, оценки и отбора квалифицированных кадров по всем категориям персонала. Опираясь на такие определенные в этой политике руководящие принципы, как недискриминация, многообразие и инклюзивность, транспарентность, справедливость и подотчетность, ЮНОПС подтверждает свою приверженность оценке кандидатов исключительно по их заслугам и уровню компетентности, устранению препятствий для равноправного участия в процессах найма и прямому запрету любых форм предвзятости или дискриминации. В этой политике многообразии (включая расовое и этническое многообразие) признается как неотъемлемая часть эффективной работы организации, а также в ней особо отмечается, что географическая представленность важна не только с точки зрения справедливости — она является ключевым фактором обеспечения эффективности и легитимности в соответствии с *пунктом 3 статьи 101 Устава ООН*. Эта политика способствует совершенствованию инклюзивной практики найма путем установления структурированных стандартов найма, таких как стандартизированные объявления о вакансиях, группы по оценке, прошедшие подготовку по вопросам справедливой оценки, и независимые обследования на предмет соблюдения требований, с тем чтобы решения были транспарентными и принимались без ненадлежащего влияния и предвзятости. Кроме того, принцип подотчетности, заложенный в политику, четко определяет совместную ответственность старших руководителей, менеджеров по найму, специалистов по людским ресурсам и групп по оценке за выполнение обязательств, касающихся справедливости и многообразия. Важно отметить, что в соответствии с предусмотренным в политике принципом многообразия и инклюзивности ЮНОПС должно «содействовать обеспечению кадрового многообразия и привлекать кандидатов, представляющих все слои общества, гендерные группы и национальности», признавая при этом неотъемлемые аспекты индивидуальной идентичности, включая расу/этническую принадлежность. Такая формулировка принципов на уровне организации обеспечивает четкую нормативную основу для применения антирасистских практических методов при подборе кадров и служит ориентиром для внедрения принципа расового равенства во все процессы работы с людскими ресурсами.

11. В 2025 году ЮНОПС также внедрило свою первую концепцию планирования и оценки работы персонала, чтобы поощрять использование более целенаправленного и ценностно-ориентированного подхода к управлению служебной деятельностью. Эта новая система способствует обеспечению справедливости, транспарентности и равенства, поскольку в ней предусматривается, что при оценке эффективности равное значение придается и достигнутым **результатам**, и тому, **как** они были достигнуты. Центральным элементом этого подхода является оценка поведения в рамках компетенции ЮНОПС «Добросовестность и инклюзивность», которая прямо включает в себя уважение к многообразию, равенству и инклюзивности, подкрепляя абсолютную нетерпимость к любым формам предвзятости или дискриминации. В концепции планирования и оценки работы персонала также предусматривается формирование культуры взаимной обратной связи и подотчетности, включая обязательную всестороннюю обратную связь для соответствующих руководителей и членов группы по управлению. Эти механизмы обратной связи, в основе которых лежат компетенции, культура поведения и приоритетные задачи для руководства ЮНОПС, позволяют коллегам и командам выявлять и пресекать предвзятое отношение или практику отчуждения, признавая при этом инклюзивное руководство. В концепции планирования и оценки работы персонала компетенции в области инклюзивности увязываются

непосредственно с оценкой эффективности работы и подотчетностью руководства, что помогает предотвращать дискриминационное поведение и гарантирует, что справедливое отношение, представленность и уважение являются неотъемлемой частью карьерного роста. Тем самым усиливается ответственность руководителей за формирование многообразных кадровых резервов и обеспечиваются справедливые возможности для продвижения по службе и удержания персонала на всех уровнях организации.

12. Кроме того, в 2024 году ЮНОПС при поддержке внешней экспертной организации провело всеобъемлющий обзор своих стратегий и процессов в области людских ресурсов для оценки соответствия принципам равенства и инклюзивности (включая принцип антирасизма). По результатам обзора было подтверждено, что стратегические рамки ЮНОПС обеспечивают солидную основу для справедливого управления кадровыми ресурсами, но была вынесена рекомендация дополнительно укрепить механизмы подотчетности для борьбы с предвзятостью и дискриминацией, а также шире использовать инклюзивные формулировки и гарантии во всех стратегических инструментах. В настоящее время эти рекомендации учитываются в рамках процесса обновления политики, проводимого Группой по персоналу и культуре труда.

Защита, добросовестность и подотчетность

13. Чтобы поддерживать персонал, который выражает обеспокоенность по поводу неправомерных действий, ЮНОПС применяет свою политику защиты сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, и проводит соответствующие процедуры таким образом, чтобы учитывалась как осознанная, так и неосознанная предвзятость. Сообщения о преследованиях, связанных с обвинениями в расовой или других формах дискриминации, рассматриваются столь же серьезно и с тем же уровнем конфиденциальности и процессуальной строгости, что и все виды деятельности, подлежащие защите. Обращение в Группу по вопросам, касающимся поведения на рабочем месте, с опасениями или обвинениями в расизме, дискриминации или ограничительном по своему характеру поведении считается раскрытием информации на условиях предоставления защиты и, следовательно, подпадает под действие созданной в ЮНОПС системы защиты от преследований. Группа по вопросам, касающимся поведения на рабочем месте, рассматривает такие сообщения в консультации с подавшими сообщения лицами, с тем чтобы определить, стоит ли направлять их в Группу внутренней ревизии и расследований (ГВРР) для проведения официального расследования или же целесообразнее принять меры на управленческом уровне или профилактические меры. На протяжении всего процесса сотруднику предоставляются соответствующие возможности получения поддержки и актуальная информация. Такой подход способствует созданию безопасной и подотчетной среды для подачи сообщений и формированию культуры, в которой сотрудники могут открыто высказывать свое мнение и обращаться за поддержкой, не опасаясь репрессий.

14. В дополнение к этим мерам защиты Этический кодекс ЮНОПС «Этика начинается с меня: справочный кодекс» и Портал по вопросам добросовестности, которые были запущены в январе 2025 года на трех языках (английском, испанском и французском), обеспечивают четкое руководство по вопросам этики, добросовестности и подотчетности. В Кодексе предлагаются практические рекомендации по решению этических дилемм и пониманию внутренней системы правосудия, а Портал по вопросам добросовестности позволяет напрямую сообщать о неправомерных действиях и содержит ссылки на доступные службы поддержки. Вместе эти инструменты позволяют применять на практике

стандарты ЮНОПС и обеспечивать доступность и действенность механизмов подотчетности.

Целевые инвестиции и меры

15. Признавая, что расизм и расовое неравенство по-разному проявляются в различных социальных и культурных контекстах (в том числе в формах, связанных с этнической и кастовой принадлежностью и родовым и национальным происхождением), ЮНОПС применяет целевой, учитывающий конкретные условия подход к обеспечению равного доступа к возможностям. В 2024 году в регионе Латинской Америки и Карибского бассейна (ЛАК) организация в экспериментальном порядке приняла меры по устранению барьеров, с которыми сталкиваются недопредставленные расовые и этнические группы при получении доступа к возможностям трудоустройства. Этот пилотный проект позволил усовершенствовать стратегии информационно-просветительской работы и вовлечения, а также повысить прозрачность процессов отбора. Опираясь на достигнутые успехи, в 2025 году ЮНОПС разработало глобальное руководство по таким мерам, в котором представлены стандартизированные, но гибкие принципы работы с кадровым многообразием в региональных и страновых отделениях с учетом конкретных условий. Эта инициатива является одним из конкретных шагов по реализации призыва Совета к «налаживанию партнерских отношений с региональными учреждениями, проведению программ стажировок и стипендий, а также программ для молодых специалистов» в качестве механизмов расширения представленности и инклюзивности. Кроме того, в 2024 году ЮНОПС подписало меморандум о взаимопонимании с Университетом Цинхуа с целью предоставлять бесплатные стажировки для молодых специалистов, причем на начальном этапе стажировки будут проводиться в отделении в Китае, а затем программа будет расширена на весь Азиатско-Тихоокеанский регион. Эти меры направлены на устранение финансовых барьеров, расширение региональных возможностей для работы в ЮНОПС и продвижение расовой и географической инклюзии.

Выделение специальных ресурсов и структурная поддержка

16. В соответствии с рекомендацией 3 ОИГ и просьбой Исполнительного совета о целенаправленных инвестициях ЮНОПС институционализовало ресурсы на антирасистские меры в рамках своего основного бюджета. Для обеспечения устойчивости и независимости от внебюджетных взносов организация выделяет целевые бюджетные ассигнования, которые являются частью регулярных организационных ассигнований в рамках портфеля «Персонал и культура труда». В рамках этого бюджета предусматривается проведение тренингов и информационных кампаний, создание ресурсных групп для сотрудников и консультационная поддержка, связанная с антирасизмом и вопросами многообразия, равенства и инклюзивности в более широком смысле.

17. Для повышения эффективности деятельности ЮНОПС сохраняет технический опыт и поддерживает тематические рабочие группы, которые обеспечивают скоординированный надзор и обмен знаниями между регионами. Специально выделенные сотрудники, обладающие соответствующими знаниями в вопросах многообразия, равенства и инклюзивности и антирасизма, предоставляют технические консультации и содействуют межрегиональному обучению. Возобновление деятельности Консультативной группы по вопросам многообразия, равенства и инклюзивности и создание в 2024 году рабочей группы «Многообразие, равенство и инклюзивность — гендерное равенство и социальная

инклюзивность» способствовало дальнейшему укреплению стратегической координации, обеспечив интеграцию принципа антирасизма в инициативы в области кадровой и организационной культуры. Кроме того, организация продолжает привлекать внешних экспертов, в том числе специальных консультантов, для повышения эффективности обучения и проведения обзора политики и общесистемного сравнительного анализа.

Интеграция показателей, касающихся многообразия, равенства и инклюзивности, в аналитику и отчетность

18. ЮНОПС укрепляет свои данные и аналитическую информацию, касающуюся людских ресурсов, для контроля уровня инклюзии и многообразия рабочей силы. Сообразно со сделанным в Уставе Организации Объединенных Наций акцентом на наборе персонала на широкой географической основе ведется отслеживание общих результатов по подразделениям, что позволяет анализировать ситуацию с набором персонала, мобильностью и назначениями на руководящие должности. Параллельно с этим в 2025 году ЮНОПС включило в опрос для выбывающих сотрудников добровольные категории расовой и этнической самоидентификации, а также создало специальную информационную панель для анализа тенденций. Это помогает выявлять диспропорции в выбытии персонала по группам идентичности и проблемы в плане равенства, которые могут быть причиной ухода с работы, а также разрабатывать целенаправленные меры по удержанию сотрудников и улучшению рабочей среды. В совокупности эти меры способствуют принятию решений, основанных на фактах, и интеграции показателей, касающихся многообразия, равенства и инклюзивности, в общеорганизационную отчетность в целях обеспечения транспарентной оценки, институциональной подотчетности и постоянного совершенствования.

III. Организационная культура и ответственность за инклюзивность

19. ЮНОПС сохраняет твердую институциональную приверженность формированию на рабочем месте культуры, основанной на справедливости, уважении и инклюзивности. Организация рассматривает антирасистскую культуру не только как моральный императив, но и как необходимое условие для обеспечения эффективности и легитимности организации и доверия к ней. В рамках текущего процесса преобразования культуры ЮНОПС продолжает принимать реальные меры, направленные на повышение ответственности за поведение, укрепление доверия персонала к системам добросовестности и создания пространства для диалога и обучения в рамках всей организации. Все эти инициативы направлены на формирование культуры, в которой реально соблюдается принцип инклюзивности, где сотрудники всех уровней чувствуют себя в безопасности, где к ним прислушиваются и где их ценят, независимо от расы, этнической принадлежности или происхождения.

Создание культуры инклюзивности и подотчетности

20. Подход ЮНОПС к преобразованию культуры является целостным и сочетает в себе структурированное обучение и активное широкое участие в процессе, чтобы обеспечивать инклюзивность, подотчетность и психологическую безопасность во всей организации.

21. *Диалоги по вопросам этики*, разработанные Бюро по вопросам этики и запущенные Директором-исполнителем в январе 2025 года, были проведены для всех групп, тем самым для персонала было создано безопасное пространство для обсуждения этических дилемм и для размышления о ценностях в практическом применении. Эти мероприятия способствуют формированию культуры «общения друг с другом», в рамках которой поощряются открытость, общая ответственность и коллективное обучение.

22. В дополнение к этим усилиям Группа по вопросам многообразия, равенства и инклюзивности совместно с Ресурсной группой для сотрудников по вопросам антирасизма организовала мероприятия в формате открытого диалога в региональных операционных центрах ЮНОПС в Африке, Азии, Тихоокеанском регионе и Латинской Америке и Карибском бассейне, причем в 2026 году планируется расширить эту инициативу. Эти диалоги способствовали рефлексии, разрушению стереотипов и укреплению взаимопонимания между сотрудниками. Они также позволили персоналу увязать обсуждение вопросов расового равенства и инклюзии с конкретными культурными и оперативными реалиями, укрепляя чувство принадлежности и уважения.

23. Опираясь на эти диалоги, региональные операционные центры воплотили общеорганизационные антирасистские цели в конкретные мероприятия, отражающие многообразие и поддерживающие общие организационные стандарты. Следуя этой линии, Глобальное бюро по управлению портфелями провело пилотный учебный конкурс «Расовое равенство», который был направлен на поощрение анализа и обмена мнениями между коллегами, чтобы помочь группам усвоить ключевые понятия, признать жизненный опыт и укрепить союзнические отношения. Благодаря всем этим усилиям антирасистская деятельность становится общей обязанностью организации, а также происходит укрепление культуры инклюзивности и подотчетности на глобальном, региональном и страновом уровнях.

24. ЮНОПС также повысило эффективность своих ресурсных групп для сотрудников (РГС), включая РГС по вопросам антирасизма, которые служат в качестве безопасного пространства для поддержки коллег, коллективной информационно-просветительской деятельности и институционального обучения. В 2024 году эти сети были еще больше укреплены благодаря введению роли исполнительных спонсоров (членов руководства ЮНОПС, которые добровольно выступают в качестве сторонников РГС). Благодаря этому нововведению гарантируется передача мнений и рекомендаций, выработанных этими группами, руководству на рассмотрение и осуществление последующих действий, тем самым устанавливается прямая связь между опытом персонала и принятием решений в организации. В результате повышается прозрачность, подотчетность и оперативность на всех уровнях организации.

Подотчетность руководства и культурные показатели

25. Центральное место в процессе изменения культуры по-прежнему отводится руководству организации. ЮНОПС продолжает усиливать ответственность руководителей за обеспечение инклюзивности с помощью обучения, фактических данных и поведенческих показателей. Проводимый организацией опрос о культуре труда и вовлеченности (ранее называвшийся Экспресс-опрос) служит ключевым инструментом для измерения того, как сотрудники оценивают уровень справедливости, инклюзивности и доверия в организации. С 2023 года ЮНОПС включает в свой опрос о культуре труда и вовлеченности добровольные

категории расовой и этнической самоидентификации, используя общие категории, рекомендованные в [JIU/NOTE/2022/1/Rev.1](#), чтобы обеспечивать последовательный анализ опыта и результатов по расовым/этническим группам. Такое дезагрегирование позволяет ЮНОПС выявлять закономерности, обнаруживать диспропорции и использовать фактические данные для принятия стратегических мер и совершенствования политики.

26. Согласно результатам опроса о культуре труда и вовлеченности, проведенного ЮНОПС в 2024 году, есть существенные различия в том, как разные расовые и этнические группы оценивают инклюзивность и организационный климат. Несмотря на очевидный общий прогресс, по-прежнему имеются пробелы, указывающие на сохраняющиеся проблемы в отношении психологической безопасности и доверия. ЮНОПС использует эти данные для принятия целенаправленных общесистемных мер и усиления подотчетности в рамках всей организации.

27. Чтобы результаты опроса больше учитывались в рабочих процессах, ЮНОПС ввело должность посланников культуры — сотрудников, которые вместе с руководителями интерпретируют результаты опроса, поощряют обсуждение в коллективе и совместно разрабатывают меры, направленные на укрепление инклюзивного поведения в коллективе. Такой подход, основанный на широком участии, помогает преобразовывать данные в диалог и в меры по обеспечению подотчетности, гарантируя не абстрактные, а прилагаемые на местном уровне и реальные усилия, касающиеся инклюзивности. По результатам опроса и последующих диалогов в конкретных страновых отделениях в 2025 году были проведены специальные тренинги по предотвращению и противодействию расизму и расовой дискриминации.

28. Параллельно принципы антирасизма были интегрированы в систему обучения и развития лидерских качеств организации, включая специализированные занятия по вопросам инклюзивного руководства с элементами, посвященными, среди прочего, предвзятости и дискриминации по признаку идентичности. В 2025 году ЮНОПС провело специальную подготовку для сотрудников, занимающихся расследованиями и ведением дел, с учетом представленных в докладе ОИГ выводов (пункт 5.1), в которых подчеркивается важнейшая роль руководителей и лиц, проводящих расследование, как первых контактных лиц в борьбе с расизмом и дискриминацией. В ходе тренинга лица, проводящие расследование, специалисты по ведению дел и специалисты по этике получили инструменты для выявления и ведения дел, связанных с расовыми предубеждениями, с соблюдением принципов объективности, деликатности и прав человека при проведении всех расследований.

Добросовестность, защита и поддержка, ориентированная на интересы людей

29. Добросовестность, этика и подотчетность остаются центральными элементами поддержания культуры доверия. В ЮНОПС действует комплексная система обеспечения добросовестности, призванная предотвращать, выявлять и пресекать все формы неправомерного поведения, включая расизм и расовую дискриминацию. Портал по вопросам добросовестности служит основной платформой для конфиденциальной подачи сообщений, а также центром информации о доступных службах поддержки. Бюро по вопросам этики, Группа внутренней ревизии и расследований (ГВРР) и Группа по вопросам, касающимся поведения на рабочем месте, тесно сотрудничают — с согласия лиц, подавших

сообщения, и при соблюдении требований конфиденциальности — с целью обеспечения своевременного и последовательного рассмотрения проблем.

30. ЮНОПС стремится применять ориентированный на интересы людей подход по отношению ко всем заявлениям о неправомерном поведении, признавая важность взаимодействия с конкретными лицами и оказания индивидуальной поддержки. Группа по навигации и поддержке предоставляет сотрудникам конфиденциальные рекомендации по выбору вариантов информирования и оказывает сотрудникам поддержку после подачи сообщения. В то же время в полномочия этой группы входят услуги по направлению к специалистам, с тем чтобы удовлетворить конкретные потребности каждого человека, вне зависимости от того, было ли подано сообщение.

31. Процесс расследования обеспечивает деликатное и оперативное рассмотрение заявлений о дискриминации или злоупотреблениях. Кроме того, ЮНОПС на конфиденциальной основе оказывает персоналу профессиональную поддержку по обеспечению благополучия (предоставляя при этом доступ к внешним клиническим услугам, сети консультантов системы ООН и внутренним консультациям), чтобы предоставлять своевременную психологическую помощь в разных местах службы и выполнять обязательства организации по оказанию помощи. В 2025 году ЮНОПС еще больше укрепило свои механизмы предупреждения и реагирования, присоединившись к общесистемной базе данных Clear Check 2.0, расширив сферу защиты таким образом, что теперь помимо сексуальной эксплуатации и сексуальных домогательств она охватывает и другие серьезные виды неправомерных действий, такие как расизм и расовая дискриминация. Таким образом обеспечивается, что привлечение к ответственности выходит за рамки конкретных отделений и способствует соблюдению принципов добросовестности и должной осмотрительности в масштабах всей системы.

Преобразование культуры на основе фактических данных

32. Оценка организации по вопросам многообразия, равенства и инклюзивности 2025 года обеспечила критически важную базу данных для продвижения культурных преобразований. В ходе оценки культура антирасизма ЮНОПС сопоставлялась со стандартами системы ООН и передовой международной практикой, что позволило провести подробный анализ сильных сторон и возможностей. По результатам оценки было установлено, что персонал в целом воспринимает ЮНОПС как уважаемую и ориентированную на достижение целей организацию, однако были выявлены области, требующие более пристального внимания, в частности касающиеся укрепления диалога между людьми разной идентичности и обеспечения справедливой представленности на руководящих должностях. Эти выводы непосредственно легли в основу разработки Плана действий по борьбе с расизмом в рамках Стратегии МРИ (на 2026–2029 годы), в котором будут предусмотрены четкие показатели подотчетности для обеспечения того, чтобы расовое равенство оставалось стратегическим приоритетом, интегрированным в программу преобразования культуры организации.

33. Работая с данными, проводя диалоги и принимая меры по обеспечению подотчетности, ЮНОПС добивается того, чтобы борьба с расизмом была не разовой инициативой, а постоянной частью его организационной идентичности. Специальное увязывание таких элементов, как понимание культурных особенностей, механизмы обеспечения добросовестности и подотчетность руководства, демонстрирует стремление ЮНОПС сформировать организационную культуру, которая является антирасистской и ориентированной на интересы людей.

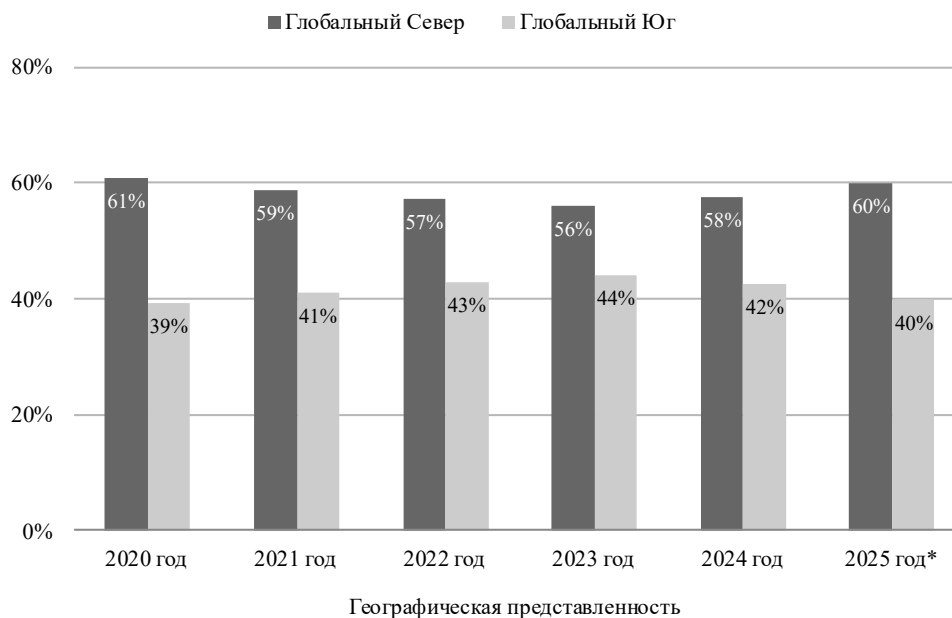
IV. Многообразие кадров, представленность и равные возможности

34. ЮНОПС продолжает совершенствовать системы и стратегии, направленные на обеспечение справедливой представленности, равенства возможностей и инклюзивности на всех уровнях организации. Эти приоритеты нашли дальнейшее отражение в новой организационной стратегии ЮНОПС (на 2026–2029 годы), в которой географическое многообразие определено в качестве основного ключевого показателя эффективности для выполнения мандата организации в следующем стратегическом цикле.

Обзор положения дел в плане многообразия и дезагрегированные данные

35. ЮНОПС регулярно проводит обзоры и представляет доклады о составе своего персонала, анализируя многообразие по признаку пола, гражданства, региона происхождения, типа контракта и уровня должности. Текущие данные свидетельствуют об устойчивом прогрессе в отношении представленности: в 160 местах службы служат представители более 175 национальностей. Постоянное внимание уделяется уровням старшего руководства и равноправному включению сотрудников из стран глобального Юга, особенно на международных высших руководящих должностях.

Географическая представленность сотрудников на международных руководящих должностях (2020–2025 годы*)



* Все данные приведены по состоянию на 31 декабря, за исключением данных за 2025 год, которые приведены по состоянию на 30 сентября.

Такой системный подход к анализу трудовых ресурсов позволяет видеть тенденции многообразия, измерять их и превращать их в действия, что является важным условием для обеспечения справедливости в практике трудоустройства и поддержания доверия к ней.

Инклюзивный набор, мобильность и продвижение по службе

36. ЮНОПС обновило свою политику в области привлечения квалифицированных кадров, чтобы реализовать принцип антирасизма при наборе персонала, применяя единые, основанные на правилах рамки, которые предусматривают обеспечение недискриминации, многообразия и инклюзивности (в том числе признание расовой/этнической принадлежности) на протяжении всего процесса. Стандартный процесс набора персонала требует, в числе прочего, независимой проверки на соответствие нормам, а все процедуры найма теперь осуществляются в новой системе набора персонала (система Talent+, введенная в действие в ноябре 2025 года), что обеспечивает единообразие и отслеживаемость. Сбор, анализ и представление данных будут направлены на обеспечение подотчетности всех заинтересованных сторон процесса найма в вопросах принятия решений. Группам по оценке предписано учитывать потребности организации при выработке рекомендаций, включая приоритеты в области многообразия, равенства, инклюзивности и культуры. Гарантии включают предоставление разумного приспособления по запросу; структурированные правила включения в окончательный список кандидатов; раскрытие информации о конфликте интересов; и обязательные проверки кандидатов (включая проверку на предмет соблюдения санкций и проверку через базу данных UN ClearCheck и Программу раскрытия информации о проступках) с информированного согласия и при соблюдении конфиденциальности. Добиться еще большей прозрачности позволяют обязательства по предоставлению обратной связи после процесса отбора. В совокупности эти положения снижают риск предвзятости, укрепляют принцип равного отношения и поддерживают справедливый доступ и карьерный рост с течением времени.

37. Система мобильности организации (в настоящее время находится в стадии разработки) призвана обеспечить равный доступ к возможностям в плане развития и ротации, позволяя сотрудникам из разных слоев общества накапливать опыт в разных местах службы и на разных должностях. В совокупности эти меры по набору, развитию и обеспечению мобильности образуют целостную систему диверсификации путей к руководящим позициям и соблюдения принципа справедливости на всех этапах работы людей в организации. Внедрение обновленной структуры должностей (проект находится в стадии разработки) обеспечивает дополнительную поддержку этих мер, создавая прозрачную, основанную на учете навыков систему, в рамках которой смежные функции объединяются в группы должностей и более широкие сети должностей с учетом общих характеристик, таких как основные функции, необходимые знания и переносимые навыки. Это позволяет улучшить последовательность, прозрачность и сопоставимость ролей и путей продвижения по службе, снижая влияние неявной предвзятости, связанной с расой, происхождением или социально-экономическим положением. Привязка найма, профессионального роста и мобильности к объективным переносимым навыкам обеспечивает персоналу справедливый и равный доступ к возможностям. Это сводит к минимуму субъективность при принятии решений, повышает подотчетность благодаря мониторингу, основанному на данных, и способствует дальнейшему внедрению принципов антирасизма, равенства и инклюзивности на всех этапах работы сотрудников ЮНОПС в организации.

Внедрение принципов справедливости и подотчетности в управление служебной деятельностью

38. В концепции планирования и оценки работы персонала предусматривается, что руководство кадрами должно основываться на принципах справедливости и инклюзивности, а цели, касающиеся многообразия, равенства и инклюзивности, официально включены в показатели эффективности работы руководителей, чтобы увеличить ответственность за формирование многообразных кадровых резервов и создание равных возможностей для развития. В дополнение к этому превентивному направлению деятельности функционирует механизм ЮНОПС по оспариванию оценки результатов работы (внедренный в 2022 году), который обеспечивает структурированный способ обеспечения процедурной справедливости и снижения предвзятости, в том числе в случаях, когда на оценку может влиять расовая предвзятость или предвзятость в отношении иного признака идентичности. Этот механизм позволяет сотрудникам оспаривать результаты служебной аттестации в рамках транспарентного процесса пересмотра оценки, гарантирующего, что решения принимаются на основе фактических данных, последовательно применяются и соответствуют стандартам ЮНОПС в области недискриминации. Опираясь на уроки, извлеченные из случаев оспаривания оценки, ЮНОПС совершенствует свой подход, применяя ориентированную на упреждающие действия и учитывающую антидискриминационные факторы модель, в соответствии с которой при выявлении случаев неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей организация привлекает персонал на ранних этапах. Это способствует налаживанию диалога на ранних этапах до обострения проблем, а также определению и оперативному осуществлению корректирующих мер. Таким образом, этот процесс укрепляет доверие к процессу управления людскими ресурсами, уменьшает чрезмерную зависимость от формальных споров и укрепляет культуру, в которой поощряется предоставление обратной связи, подотчетность и инклюзивность. На практике такой двойной подход, состоящий из превентивной (в рамках концепции планирования и оценки работы персонала особое внимание уделяется поведению и инклюзивному руководству) и защитной (гарантия проведения процедуры оспаривания оценки надлежащим образом) частей, помогает сдерживать дискриминационную практику и способствует обеспечению равного отношения к сотрудникам в разных коллективах и местах службы.

Инвестиции в развитие специалистов на ранних этапах карьеры и участие молодежи

39. ЮНОПС также инвестировало средства в обеспечение многообразия молодых специалистов в рамках Программы молодых талантов (реализация которой началась в 2019 году), создавая возможности для трудоустройства для перспективных специалистов (особенно из числа молодежи и недопредставленных групп) и наращивая национальный потенциал в местах службы с трудными условиями. Программа позволила заполнить конкретные вакантные должности в таких странах, как Гаити, Гвинея (Конакри), Демократическая Республика Конго, Судан, Центральноафриканская Республика и Эфиопия, бывшими стажерами с соответствующим образованием, а партнерские отношения с университетами и институтами в исторически недопредставленных регионах в области информационно-просветительской деятельности способствовали обеспечению равного доступа к работе в ЮНОПС. Программа действовала до 2023 года, и в ней приняло участие более 45 человек, средний возраст которых составил 29 лет. В 2020 году Структура «ООН-женщины» признала Программу молодых

талантов передовой практикой системы ООН в категории «Рефлексия, реализация и реагирование» за выдающуюся информационно-просветительскую работу и работу по набору персонала. В 2021 и 2022 годах Структура «ООН-женщины» вновь отметила эту программу как отличную инициативу по удержанию квалифицированных специалистов женского пола. В дополнение к этим способам трудоустройства в ЮНОПС существует Платформа для вовлечения молодежи, объединяющая молодых лидеров из разных стран в консультативный орган при руководстве ЮНОПС, обеспечивая учет мнений молодежи (представляющей различные расовые и географические группы) при разработке инклюзивных стратегий и вовлечении.

Инициативы по развитию карьеры

40. В 2025 году усилия по развитию карьеры были направлены на обеспечение равного доступа к возможностям роста и снижение структурных барьеров, которые могут приводить к сохранению неравенства по признаку идентичности. В соответствии с целью «Создание рабочей силы завтрашнего дня», предусмотренной в Комплексной стратегии в отношении персонала, ЮНОПС продвигает осведомленность о карьерных возможностях и непрерывное обучение как факторы, способствующие справедливому продвижению по службе. Эти инициативы направлены на дальнейшее выполнение *рекомендации 6 ОИГ*, в которой подчеркивается необходимость укреплять равное распределение возможностей в области управления людскими ресурсами среди всего персонала.

41. Кроме того, был запущен новый модуль электронного обучения основам профессионального роста, чтобы помочь сотрудникам активно планировать развитие своей карьеры и ориентироваться в соответствующих возможностях при совместной ответственности отдельных сотрудников, руководителей и организации. На сегодняшний день этот курс прошли 338 человек. В дополнение к этому была проведена серия региональных вебинаров (с участием региональных координаторов), позволивших расширить круг участников, адаптировать практические методы к местным реалиям и стимулировать взаимное обучение, чтобы обеспечить последовательное применение подходов, учитывающих влияние предвзятости, во всех регионах. В этих вебинарах приняли участие 1142 сотрудника.

42. Для повышения эффективности деятельности ЮНОПС инвестировало средства в наращивание потенциала в области людских ресурсов на региональном уровне, обеспечивая обучение и руководство для расширения возможностей коллективов по поддержке транспарентных путей развития карьеры, основанных на учете заслуг. Организация также разрабатывает инициативы, направленные на расширение возможностей руководителей по предоставлению справедливой, основанной на фактах обратной связи и поддержки в развитии. Продолжается осуществление программ наставничества и консультирования (включая целевые мероприятия для сотрудников старшего звена) в целях повышения эффективности руководства и обеспечения доступности и инклюзивности возможностей для роста в различных местах службы и для различных типов контрактов в соответствии с обязательствами ЮНОПС, касающихся антирасизма и недискриминации.

Добровольная самоидентификация и гарантия конфиденциальности данных

43. В соответствии с рекомендацией 1 ОИГ ЮНОПС работает над повышением качества и обстоятельности своих демографических данных. Руководствуясь рамками Секретариата ООН, организация изучает возможность добавления полей для добровольной расовой и этнической самоидентификации в рамках своей новой системы набора персонала (Talent+) с использованием категорий, которые соответствуют стандартам, одобренным ОИГ. Параллельно с этим ЮНОПС продолжит взаимодействие с Комитетом высокого уровня по вопросам управления в целях согласования своих усилий с общесистемными рамочными программами и продвижения единых стандартов самоидентификации в структурах ООН. В совокупности эти шаги лягут в основу принятия решений на основе фактических данных и получения более четкого представления о том, с чем сталкиваются различные группы людей при найме и продвижении по службе и на рабочем месте, что позволит принимать более целенаправленные и эффективные меры по обеспечению равенства.

Равенство в период организационных преобразований и в рамках структурных процессов

44. Важной вехой в 2025 году стало включение соображений равенства в Руководство ЮНОПС по стратегическому кадровому планированию. Согласно Руководству при определении мер экономии и структуры кадрового состава подразделения должны учитывать не только оперативные и финансовые потребности, но и соображения, касающиеся обеспечения равенства. В Руководстве поощряется консультирование с Группой по персоналу и культуре труда, когда требуются специальные рекомендации по вопросам равенства, и особо отмечается значимость транспарентного взаимодействия с затронутыми сотрудниками.

45. Опираясь на этот фундамент, ЮНОПС также включило принципы многообразия, равенства и инклюзивности в проект руководства по реструктуризации. В ходе этой работы было признано, что если не ориентироваться на механизмы обеспечения равенства, то процессы организационных изменений могут произвольно привести к сохранению или усугублению неравенства между различными группами идентичности. Таким образом, в пересмотренном проекте руководства используется подход, учитывающий такие факторы, как **необходимость, риск и достоинство**, для оценки потенциального воздействия кадровых корректировок на различные демографические группы, включая различия по полу, национальности, месту службы и другим пересекающимся характеристикам. Речь идет в том числе о тщательном рассмотрении того, как реструктуризация может повлиять на многообразие и географическую сбалансированность персонала, работающего в различных местах службы и занимающего различные должности. Включая анализ положения дел в области многообразия, равенства и инклюзивности в протоколы реструктуризации, ЮНОПС поддерживает транспарентное и последовательное принятие решений о реорганизации персонала, переходе на новые контракты и упразднении должностей, в рамках которого уделяется внимание вопросам представленности и инклюзивности, что помогает сохранять состав рабочей силы, отражающий международный характер и ценности организации.

V. Обучение, знания и развитие потенциала

46. ЮНОПС рассматривает непрерывное обучение как основополагающий элемент продвижения своей повестки дня по вопросам антирасизма и инклюзивности. В соответствии с рекомендацией 2 ОИГ, в которой содержится призыв к повышению осведомленности и развитию потенциала, ЮНОПС уделяет первоочередное внимание обучению как средству изменения поведения, обеспечения подотчетности и долгосрочного преобразования культуры.

Комплексная система обучения и цифровые учебные материалы

47. В 2025 году ЮНОПС запустило свой первый электронный учебный курс по вопросам многообразия, равенства и инклюзивности, включающий в себя комплексный учебный модуль по вопросам антирасизма, — это стало знаковым достижением. В рамках этого курса сотрудников знакомят с основополагающими концепциями предвзятости, привилегий, союзничества и системной дискриминации, при этом модули разработаны так, чтобы увязывать обучение с повседневными управленческими и оперативными реалиями. С момента своего появления этот курс стал одним из самых популярных на платформе ЮНОПС Learning Zone, что отражает высокий спрос на возможности для обучения, предполагающие практическое применение и рефлексию.

48. Для обеспечения институциональной подотчетности была разработана глобальная информационная панель, позволяющая в режиме реального времени отслеживать, кто проходит курс, в разбивке по регионам, типам контрактов и должностям. Встроенные механизмы оценки позволяют получить обратную связь от пользователей и оценить результаты обучения. Опираясь на этот успех, ЮНОПС планирует сделать электронный курс по вопросам многообразия, равенства и инклюзивности (вместе с модулем по вопросам антирасизма) обязательным для всех сотрудников начиная с 2026 года, обеспечивая глобальный охват и устойчивое закрепление моделей поведения в коллективе.

49. В дополнение к электронному обучению ЮНОПС создало на платформе Learning Zone специальное хранилище учебных материалов по борьбе с расизмом. В этой библиотеке ресурсов собраны разнообразные материалы из внешних источников и структур системы ООН, обеспечивающие более широкий доступ к различным точкам зрения на расовое равенство и инклюзивность. Хранилище позволяет проводить самостоятельные исследования в удобном темпе и способствует межконтекстному пониманию различных проявлений расизма в разных регионах и среди различных идентичностей.

50. ЮНОПС также проводит на протяжении всего года короткие учебные сессии — непродолжительные тематические мероприятия, в рамках которых создается пространство для обсуждения возникающих проблем, связанных с расовыми вопросами или вопросами идентичности. Эти виртуальные диалоги и микромодули обучения помогают продолжать обсуждение в течение всего года, превращая осведомленность в последовательную поведенческую практику и закрепляя ключевые ценности сопереживания, союзничества и ответственности.

Ресурсы для руководителей и для прикладного обучения

51. Помимо базовой подготовки, ЮНОПС включило инструменты применения принципа инклюзивности на практике в учебные программы развития лидерских качеств и повышения эффективности работы (включая ресурсы по

обратной связи, учитывающие влияние предвзятости, и наборы инструментов для руководителей), а также интегрировало специальные семинары и обязательные модули по вопросам многообразия, равенства и инклюзивности в программы организации «Будущие руководители» и «Базовые навыки руководителя». Эти усовершенствования позволяют руководителям предоставлять справедливую обратную связь, пресекать предвзятость и создавать инклюзивные, высокоэффективные команды. Указанные инструменты закрепляют поведенческие ожидания, сформулированные в концепции планирования и оценки работы персонала ЮНОПС, усиливая ответственность за инклюзивное управление на всех уровнях.

Региональные ресурсные лаборатории: децентрализация обучения и практики

52. В 2025 году ЮНОПС создало ресурсные лаборатории — региональные центры организационного обучения, посвященного пяти темам, связанным с вопросами идентичности, включая расу/этническую принадлежность. Эти центры функционируют как инновационные пространства, где обучение адаптируется под местные условия, фиксируется региональный опыт и происходит обмен практическим опытом между коллегами в области инклюзивности. Ресурсная лаборатория Латинской Америки и Карибского бассейна служит организационным центром обучения и практики по вопросам антирасизма, позволяя проводить контекстуальный анализ расовой динамики и принимать в экспериментальном порядке меры, о которых говорилось ранее в этом докладе.

53. В контексте децентрализации обучения ресурсные лаборатории используют региональные экспертные знания и жизненный опыт, с тем чтобы стратегии обеспечения инклюзивности не навязывались централизованно, а разрабатывались на основе местных реалий. Кроме того, в рамках этой модели предлагается экономически эффективный способ расширения масштабов обучения при одновременном укреплении региональной ответственности; результаты работы лабораторий напрямую используются в обзорах глобальной политики и многократной адаптации учебного контента.

54. Этот децентрализованный подход также отражен в региональных планах обучения ЮНОПС на 2025 год. Так, Глобальное бюро по управлению портфелями проектов внедряет принцип антирасизма, проводя такие мероприятия, как «Осведомленность Глобального бюро по управлению портфелями проектов по вопросам антирасизма» и «Продолжая развитие привычек по прошествии 21 дня: ежедневная практика антирасизма», включая принцип антирасизма в более широкие рамки инклюзивности и демонстрируя, как региональные инициативы определяют и укрепляют общеорганизационные приоритеты в области обучения.

Партнерские связи и межучрежденческое сотрудничество

55. Признавая, что обучение по вопросам антирасизма и инклюзивности должно быть последовательным в рамках всей системы ООН, ЮНОПС сотрудничает с Колледжем персонала системы ООН в разработке учебных инициатив и принимает активное участие в работе Форума руководителей по вопросам обучения ООН, обмениваясь методиками и участвуя в работе межучрежденческих сообществ специалистов-практиков. Такое сотрудничество способствует унификации стандартов обучения и обеспечивает взаимное обогащение инструментами и практическими методами.

Поведенческий анализ и влияние обучения

56. Первые результаты оценки новых модулей электронного обучения ЮНОПС по вопросам многообразия, равенства и инклюзивности свидетельствуют об обнадеживающем прогрессе, причем показатели завершения обучения продолжают расти. Отзывы участников свидетельствуют о значительном положительном влиянии учебного курса на повышение осведомленности и укрепление потенциала: более 95 процентов респондентов оценили его как отличный или хороший, и почти все отметили, что рекомендовали бы его своим коллегам. Учащиеся отметили ясность содержания, актуальность практических примеров и прямую применимость концепций к повседневным рабочим ситуациям. Кроме того, Структура «ООН-женщины» начала использовать электронный учебный курс ЮНОПС по вопросам многообразия, равенства и инклюзивности для укрепления внутреннего потенциала, что отражает его соответствие общесистемным приоритетам и его ценность как общего ресурса для укрепления инклюзивной организационной культуры.

VI. Общесистемное и межведомственное взаимодействие

57. ЮНОПС признает, что борьба с расизмом и расовой дискриминацией в системе Организации Объединенных Наций не может вестись в одиночку. В соответствии с решением 2025/12 Исполнительного совета, в котором ПРООН, ЮНФПА и ЮНОПС предлагается «расширить сотрудничество на основе официальной межучрежденческой координации» и «сотрудничать с Комитетом высокого уровня по вопросам управления (КВУУ) Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР)», ЮНОПС продолжает играть конструктивную роль в общесистемных усилиях по обеспечению равенства, подотчетности и культурных преобразований. Эти обязательства прямо согласуются с рекомендацией 4 ОИГ, в которой подчеркивается необходимость укрепления сотрудничества и согласованности действий всех структур ООН в борьбе с расизмом и расовой дискриминацией.

Сотрудничество в рамках Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) и Комитета высокого уровня по вопросам управления (КВУУ)

58. ЮНОПС по-прежнему привержено межучрежденческому сотрудничеству в рамках КСР/КВУУ и его рабочих подгрупп по вопросам гендерного равенства и инклюзии инвалидов. Опираясь на свою глобальную кадровую модель, ЮНОПС делится своими практическими и оперативными соображениями в обеспечение того, чтобы предлагаемые индикаторы и показатели эффективности отражали реальные условия работы персонала. Параллельно с этим оно будет продолжать поддерживать коллективные усилия по созданию унифицированных стандартов данных и механизмов отчетности по расовой и этнической идентичности для всей системы ООН. Участие в этом процессе свидетельствует о том, что деятельность ЮНОПС согласуется с призывом Генерального секретаря применять подход «Единая ООН» к обеспечению равенства и инклюзивности, основанный на общих стандартах, взаимном обучении и транспарентных механизмах подотчетности.

Партнерство и неформальное обучение с аналогичными организациями

59. Опираясь на традиции тесного сотрудничества со своими родственными учреждениями, ЮНОПС поддерживает постоянное взаимодействие с ПРООН, ЮНФПА и другими структурами. Помимо официальной координации, эти три организации реализуют неформальные инициативы по взаимному обучению, такие как серия учебных мероприятий, которая была организована Советом персонала в 2024 году и в рамках которой сотрудникам всех трех структур были предоставлены возможности для совместного обучения по вопросам равенства, инклюзивности и союзничества. Эти обмены мнениями способствовали формированию общего понимания системных барьеров, с которыми сталкиваются различные группы (включая недопредставленные расовые и этнические группы), и привели к разработке совместных организационных мер, где это было необходимо.

Вклад в соблюдение принципов добросовестности и подотчетности в масштабах всей системы

60. В 2025 году ЮНОПС расширило свой вклад в межучрежденческие системы обеспечения добросовестности, присоединившись к общесистемной базе данных ООН Clear Check 2.0 — расширенной версии предыдущего межучрежденческого инструмента для проведения должной проверки и соблюдения гарантий. Если в предыдущих версиях в первую очередь рассматривались вопросы защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных домогательств, то теперь новая платформа охватывает и другие формы серьезных нарушений, включая расизм и расовую дискриминацию. Участие ЮНОПС в программе Clear Check 2.0 подтверждает его позицию абсолютной нетерпимости к расизму, усиливает межорганизационную ответственность и поддерживает единый подход ООН к предотвращению повторного приема на работу лиц, признанных виновными в серьезных нарушениях. Эта деятельность ведется ЮНОПС в дополнение к функционированию его внутренних систем обеспечения добросовестности и свидетельствует о его неизменной приверженности более широкой концепции ООН «единый стандарт этического поведения, единая система подотчетности». Она также отражает понимание организацией того, что для искоренения расизма требуется интегрировать механизмы предотвращения и структурные механизмы защиты в процессы набора персонала и назначения сотрудников на другие должности в рамках всей системы.

VII. Будущие направления и путь к преобразованиям

61. Завершая этот этап своего институционального пути к искоренению расизма и расовой дискриминации, ЮНОПС по-прежнему твердо намерено развивать прогресс, достигнутый в рамках реализации первого Плана обеспечения подотчетности по вопросам борьбы с расизмом, и активизировать эти усилия при осуществлении новой Стратегии ЮНОПС в области многообразия, равенства и инклюзивности (МРИ) на 2026–2029 годы. Следующий стратегический цикл — это критически важная возможность закрепить достигнутые успехи, внедрить систему подотчетности, предусматривающую ее количественную оценку, на всех уровнях организации и продвинуть системную, транспарентную и устойчивую модель инклюзивности.

62. В соответствии с решением 2025/12 Исполнительного совета (DP/2026/2) ЮНОПС продолжит выполнять рекомендации Объединенной инспекционной группы (ОИГ), уделяя особое внимание институционализации поддающихся измерению результатов и согласованным общесистемным механизмам отчетности.

Продвижение общесистемных механизмов подотчетности

63. Принимая во внимание рамки Секретариата и стремясь осуществлять меры, сформулированные в рекомендациях ОИГ, ЮНОПС по-прежнему готово вносить вклад в завершение работы над общесистемной унифицированной системой ООН по категоризации данных о расе/этнической принадлежности, а также над общесистемным механизмом подотчетности по вопросам расизма и расовой дискриминации. ЮНОПС продолжит выступать за разработку показателей, в которых отражены как структурные, так и поведенческие аспекты прогресса, увязывая организационную культуру с результатами для персонала.

Интеграция принципа антирасизма в Стратегию МРИ на 2026–2029 годы

64. Принцип антирасизма является одним из основных стратегических компонентов организационных преобразований в Стратегии ЮНОПС в области МРИ на 2026–2029 годы. В Специальном плане действий по борьбе с расизмом в рамках этой стратегии определены цели, меры и этапы в различных областях (включая, в частности, подотчетность руководства, политику и системы, представленность рабочей силы, обучение и культуру). Для каждой области предусмотрены ключевые показатели эффективности для отслеживания как институционального прогресса, так и опыта сотрудников. Стратегия направлена на дальнейшее укрепление подотчетности путем внедрения многоуровневой системы результатов, в рамках которой глобальные цели передаются региональным и страновым отделениям. Благодаря такому подходу удастся добиться того, чтобы каждое отделение играло измеримую роль в обеспечении расового равенства и чтобы можно было постоянно отслеживать прогресс.

Расширение инклюзивных возможностей и партнерств

65. Опираясь на успех, достигнутый благодаря мерам, принятым в экспериментальном порядке в Латинской Америке и Карибском бассейне, ЮНОПС будет расширять сферу охвата таких мер и программ стипендий на другие регионы, чтобы устранять препятствия для представленности, обусловленные конкретными условиями. Организация будет также укреплять партнерские отношения с региональными институтами, университетами и профессиональными сетями, как это было рекомендовано Исполнительным советом, для создания справедливых путей доступа для специалистов из числа различных расовых и этнических групп, чтобы они могли трудоустроиться в ЮНОПС и строить в нем успешную карьеру. Эти инициативы позволят не только сформировать многообразный кадровый резерв, но и усилить региональную ответственность за достижение результатов в области инклюзивности.

66. В дополнение к реформам в области набора персонала ЮНОПС будет и далее совершенствовать свой опрос, проводимый после найма персонала, для получения дезагрегированной информации об опыте персонала в ходе оформления и интеграции. В расширенный опрос будут включены поля для добровольной расовой и этнической самоидентификации, что позволит организации выявлять потенциальные барьеры на ранних этапах работы людей в организации и

соответствующим образом корректировать свои стратегии проведения вводного инструктажа и удержания персонала. Такой подход, основанный на данных, позволит усилить подотчетность за справедливое отношение к сотрудникам с момента начала работы и до продвижения по службе.

Планирование, оценка работы и развитие персонала

67. После того как ЮНОПС представило первую концепцию планирования и оценки работы персонала, в 2025 году в рамках проведения служебной аттестации оно начало тестировать процесс калибровки оценок с участием коллег в ряде отделений в различных регионах. Этот процесс направлен на то, чтобы сделать служебную аттестацию более справедливой, равноправной и точной посредством обеспечения большей согласованности и последовательности стандартов. Он помогает выявлять и устранять потенциальную предвзятость или другие нарушения в процессе оценки, способствуя укреплению подотчетности за результаты и продвижению справедливых, инклюзивных и равноправных методов руководства.

Повышение эффективности обучения и изменение поведения

68. В новом стратегическом цикле (2026–2029 годы) приоритет будет также отводиться расширению инициатив по обучению и обмену знаниями, начатых в 2025 году. Запланированные инициативы включают дальнейшее масштабирование ресурсных лабораторий как учебных инкубаторов для создания инклюзивных рабочих мест, поощрение принятия мер в экспериментальном порядке на местном уровне, взаимное обучение и инновации, связанные с вопросами инклюзивности, а также сбор данных, которые лягут в основу разработки глобальной политики. Цель этих инициатив ЮНОПС — внедрить обучение как непрерывный процесс, интегрируя поведенческие ожидания в оценку работы, подготовку руководящих кадров и формирование культуры.

Внедрение преобразований и оценка воздействия

69. По мере перехода ЮНОПС к следующему этапу его внимание будет по-прежнему сосредоточено на институционализации механизмов подотчетности и достижении осязаемых результатов. В конечном счете приверженность ЮНОПС принципу антирасизма выходит за рамки соблюдения требований; это определяющий элемент авторитета организации, ее лидирующей роли и ее эффективности. Внедряя принцип расового равенства в свою стратегию, деятельность и культуру, ЮНОПС стремится представлять такие ценности ООН, как честность, достоинство и справедливость, обеспечивая, чтобы его кадровый состав, партнерские отношения и практика отражали многообразие мира, которому оно служит.