



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
3 May 2022
Russian
Original: English

Семьдесят шестая сессия

Пункт 138 повестки дня

Предлагаемый бюджет по программам на 2022 год

Борьба с расизмом и обеспечение уважения человеческого достоинства каждого в Секретариате Организации Объединенных Наций

**Сороковой доклад Консультативного комитета по
административным и бюджетным вопросам о предлагаемом
бюджете по программам на 2022 год**

I. Введение

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел доклад Генерального секретаря о борьбе с расизмом и обеспечении уважения человеческого достоинства каждого в Секретариате Организации Объединенных Наций ([A/76/771](#)). В ходе рассмотрения доклада члены Консультативного комитета провели встречи в смешанном формате с представителями Генерального секретаря, которые представили дополнительную информацию и разъяснения, а в заключение — письменные ответы, датированные 12 апреля 2022 года.

2. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что в сентябре 2020 года он учредил Целевую группу по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Организации Объединенных Наций, с тем чтобы она возглавила усиленный диалог и разработала долгосрочный стратегический план действий для Секретариата. Стратегический план действий был доработан и представлен Генеральному секретарю в начале 2022 года. В нем изложены конкретные действия по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией на рабочем месте и обозначены области для дальнейшего анализа с целью определить наиболее эффективные пути поддержки многообразия, равенства и инклюзии в Секретариате. В поддержку осуществления стратегического плана действий Генеральный секретарь предлагает ресурсы, связанные и не связанные с должностями, в частности для создания Управления по вопросам многообразия, равенства и инклюзии при Канцелярии заместителя Генерального секретаря по стратегии, политике и контролю в области управления ([A/76/771](#), пункты 3–4).



II. Справочная информация

3. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что в Уставе Организации Объединенных Наций, в частности в преамбуле, статье 1, статье 8 и статье 55, закреплена приверженность Организации Объединенных Наций правам человека, социальной справедливости и укреплению мира во всем мире. Усилия по борьбе со всеми формами дискриминации, включая расовую дискриминацию, предпринимались в Секретариате еще в 1977 году группой по ликвидации дискриминации, созданной после принятия резолюции 31/26 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея призвала провести исследование заявлений сотрудников о дискриминационном обращении в Секретариате. Ассамблея также принимала направленные на решение этой проблемы резолюции и решения, в том числе по вопросам людских ресурсов. Комитет был также проинформирован о наличии положений о персонале, в которых запрещаются дискриминация и преследования. **Консультативный комитет отмечает многолетние усилия Организации Объединенных Наций по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией, приветствует активизацию усилий по решению этой проблемы и поддерживает инициативы, направленные на искоренение расизма и расовой дискриминации.**

4. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что в конце 2020 года Секретариат провел свое первое обследование по вопросам расизма в целях оценки его восприятия сотрудниками и вынесения руководящих указаний в адрес Целевой группы. Обследование проводилось по девяти параметрам. Как было установлено, наименее благоприятная ситуация отмечается в том, что касается таких параметров, как применение положений и правил по вопросам людских ресурсов и практика Организации по набору и найму персонала. 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). Анализ почти 84 000 комментариев показал, что наиболее негативные комментарии касаются карьерного роста, высшего руководства и административно-кадровых процедур. Каждый третий респондент отметил, что сталкивался с дискриминацией, причем чаще всего сообщалось о формах дискриминации по признаку национального происхождения (49 процентов), расовой принадлежности (38 процентов) и цвета кожи (31 процент). Из тех, кто не сообщил об имевшем место проявлении расовой дискриминации, 72 процента не сделали этого по той причине, что, по их мнению, это не дало бы результатов, у них не было доверия к процессу или они боялись возмездия. Из тех, кто сообщал о случаях расовой дискриминации, 52 процента заявили, что они были недовольны или очень недовольны тем, как была урегулирована ситуация. 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 имеющие черный цвет кожи или африканское происхождение, дали ответы, свидетельствующие о самом неблагоприятном восприятии ситуации (там же, пункты 7 и 9–12).

5. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что в обследовании приняли участие более 37 000 сотрудников из всех мест службы, имеющих постоянные, непрерывные, срочные или временные контракты. Всего в обследовании приняли участие более 8000 респондентов, что составляет 22 процента от численности персонала на тот момент. Отдельное обследование было проведено среди внештатных сотрудников (более 8000 человек), но при этом доля представивших ответы сотрудников данной категории

составила 1 процент, и в этой связи представляется неэффективным оценивать масштабы расизма, с которым может сталкиваться внештатный персонал. Наибольшее число респондентов, сообщивших о том, что они сталкивались с расовой дискриминацией, приходится на граждан африканских государств (38 процентов), и за ними следуют граждане западноевропейских и других государств (33 процента), государств Азиатско-Тихоокеанского региона (27 процента), государств региона Латинской Америки и Карибского бассейна (22 процента) и государств Восточноевропейского региона (15 процентов). Сотрудники-женщины, идентифицирующие себя как имеющие черный цвет кожи или африканское происхождение, продемонстрировали гораздо менее позитивное восприятие: согласно результатам, они воспринимают многообразие и инклюзию в Секретариате в более негативном свете и представляют собой наименее позитивно настроенную расово-половую группу.

6. В ответ на запрос Консультативный комитет был также проинформирован о результатах проведенного в 2021 году обследования среди сотрудников Секретариата по вопросам вовлеченности персонала Организации Объединенных Наций. Примерно 25 процентов респондентов указали, что сталкивались с дискриминацией на рабочем месте, причем большинство из них остались недовольны тем, как была урегулирована ситуация. Сотрудники не давали позитивных ответов на вопрос о том, относятся ли к людям на всех уровнях с достоинством и серьезно ли воспринимают их мнения, независимо от расы, цвета кожи, происхождения, религии, сексуальной ориентации и национального или этнического происхождения. **Консультативный комитет отмечает результаты проведенных обследований и выражает мнение о том, что для всестороннего решения проблемы расизма и расовой дискриминации и борьбы с ними необходимо проводить дальнейшие обследования с использованием более широких источников данных и на основе более полного анализа, а также проводить последующие консультации со структурами системы Организации Объединенных Наций (см. также пункт 8 ниже).**

7. В ответ на запрос Консультативный комитет был также проинформирован о том, что Целевая группа обнаружила пробел в знаниях о расизме и расовой дискриминации, о том, как они могут проявляться в Организации, и о том, что Целевая группа рекомендовала выработать стандартные определения для терминов «расизм», «расовая дискриминация», «борьба с расизмом» и «неявная расовая предвзятость», а также разработать рамочные основы политики, организовать учебную подготовку и обеспечить сбор, анализ и отслеживание данных в сотрудничестве с другими организациями общей системы Организации Объединенных Наций в целях развития общесистемной терминологии. Что касается определения расизма, то в ответ на запрос Комитет был проинформирован о том, что Секретариат в консультации с заинтересованными сторонами намерен продолжить разработку этого определения в соответствии с планом действий и с использованием имеющихся справочных материалов, норм и определений, включая материалы, нормы и определения, существующие в Организации Объединенных Наций, такие как Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации, и в ее учреждениях, фондах и программах. **Консультативный комитет отмечает продолжающуюся разработку определения расизма и с нетерпением ожидает рассмотрения соответствующих определений и терминологии в целях их стандартизации в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций.**

8. В ответ на запрос Консультативному комитету была также представлена копия стратегического плана действий, включая матрицу действий, в которой приводится перечень действий, которые необходимо предпринять по каждому направлению деятельности в каждой сфере преобразований, с указанием

ответственного департамента или управления, соответствующих мер, ожидаемых результатов, критериев успеха и сроков реализации. Наряду с тем, что Консультативный комитет отмечает разработку стратегического плана действий, и в частности матрицы действий, он рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря доработать стратегический план действий с использованием более широких источников данных и на основе дополнительного анализа в сотрудничестве с подразделениями системы Организации Объединенных Наций и представить его на рассмотрение Ассамблее в своем следующем докладе (см. пункты 19–21 ниже).

9. В ответ на запрос о межправительственных и экспертных органах, имеющих мандат на решение вопросов расизма и расовой дискриминации, Консультативный комитет был проинформирован о том, что по итогам Всемирной конференции по борьбе против расизма, расовой дискриминации, ксенофобии и связанной с ними нетерпимости были созданы четыре механизма: Межправительственная рабочая группа по эффективному осуществлению Дурбанской декларации и Программы действий; Специальный комитет Совета по правам человека по разработке дополнительных стандартов к Международной конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации; Группа независимых видных экспертов по вопросу об осуществлении Дурбанской декларации и Программы действий; и Рабочая группа экспертов по лицам африканского происхождения. В качестве секретариата для всех этих механизмов выступает Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ). Имеется также механизм договорных органов — Комитет по ликвидации расовой дискриминации — и Специальный докладчик по вопросу о современных формах расизма, расовой дискриминации, ксенофобии и связанной с ними нетерпимости, которые также действуют при поддержке со стороны УВКПЧ. Кроме того, в 2021 году были созданы международный независимый экспертный механизм и Постоянный форум по проблеме лиц африканского происхождения. **Консультативный комитет надеется, что Секретариат будет использовать опыт и результаты работы этих межправительственных и экспертных органов в процессе руководства своей работой, где это применимо.**

10. Что касается других структур Организации Объединенных Наций, то в ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что Целевая группа направила организациям системы Организации Объединенных Наций вопросник для изучения их усилий по борьбе с расизмом и установления контрольных показателей с учетом передового опыта. На основании ответов, полученных от руководящих органов Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата, Международного союза электросвязи, Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций, Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, Детского фонда Организации Объединенных Наций, Международной морской организации, Международной организации труда, Объединенной программы Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу и Международной организации по миграции, Целевая группа установила, что различные организации придерживаются разных подходов и находятся на разных этапах достижения прогресса в решении этого вопроса. Например, в 2021 году Всемирная продовольственная программа создала Управление по вопросам многообразия и инклюзии, взяв за основу опыт Группы Всемирного банка, у которой начиная с 1998 года имеются официальные цели в отношении многообразия и инклюзии. Управление Группы Всемирного банка имеет штат специально назначенных сотрудников в количестве семи человек, действующих под руководством сотрудника на уровне старшего руководящего звена (эквивалент класса Д-2), который подчиняется

одновременно Председателю Группы Всемирного банка и заместителю Председателя по людским ресурсам. Эти усилия также поддерживались координаторами, отвечающими за то или иное функциональное подразделение. Комитет был также проинформирован о том, что Объединенная инспекционная группа проводит обзор мер и механизмов по предотвращению и пресечению расизма и расовой дискриминации в учреждениях системы Организации Объединенных Наций и что ее выводы будут использованы в качестве дополнительной информации для принятия мер по борьбе с дискриминацией в Организации. **Консультативный комитет надеется, что Секретариат будет применять передовую практику и уроки, почерпнутые из опыта работы подразделений системы Организации Объединенных Наций по борьбе с расизмом.**

III. Предложение Генерального секретаря

11. Генеральный секретарь предлагает создать Управление по вопросам многообразия, равенства и инклюзии при Канцелярии заместителя Генерального секретаря по стратегии, политике и контролю в области управления в целях руководства усилиями по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией и по поддержке разнообразия, равенства и инклюзии персонала всех категорий и на всех уровнях, а также по внедрению стратегического плана действий в рамках всего Секретариата ([A/76/771](#), пункт 16).

12. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что предлагаемое Управление будет заниматься координацией, мониторингом, пропагандой, актуализацией и обеспечением долгосрочной устойчивости усилий по достижению многообразия, равенства и инклюзии и по борьбе со всеми формами дискриминации, включая расизм, расовую дискриминацию и имеющую сложную природу межсекторальную дискриминацию. Предлагаемое Управление будет координировать и поддерживать внутренние усилия по борьбе с дискриминацией и укреплять внутренние механизмы обеспечения ответственности, включая органы по проведению расследований, в целях укрепления доверия, повышения авторитета внутренней системы правосудия и рассмотрения заявлений об отсутствии справедливости в политике и практике в области людских ресурсов. Это Управление будет контролировать и отслеживать все принимаемые старшими руководителями (на уровне заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря) решения в отношении отбора кандидатов, повышения в должности, горизонтального перевода сотрудников, направления сотрудников для обслуживания специальных проектов или выполнения конкретных заданий, временного назначения сотрудников и их увольнения со службы. За счет придания этого Управления Канцелярии заместителя Генерального секретаря по стратегии, политике и контролю в области управления будет обеспечена независимость в отношении надзорных функций и централизованная структура для развития координации и сотрудничества на высоком уровне в том, что касается деятельности департаментов и управлений, выступающих в роли исполнителей, которым поручено решать такие вопросы, как достижение гендерного равенства, предотвращение сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, борьба с сексуальными домогательствами, учет аспектов инвалидности и обеспечение инклюзивности. **Консультативный комитет считает, что создание Управления по вопросам многообразия, равенства и инклюзии на данном этапе не является полностью оправданным, особенно с учетом того, что сфера его деятельности выходит за рамки вопросов расизма и расовой дискриминации и в предложении о его создании не учитываются имеющиеся у Секретариата ресурсы, позволяющие выполнять**

соответствующие функции, и в этой связи Комитет рекомендует не создавать его (см. пункты 19–21 ниже).

13. В пункте 20 своего доклада Генеральный секретарь сообщает, что он также назначит Специального советника по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Секретариате Организации Объединенных Наций, который будет работать на условиях оплаты за фактически отработанное время и будет финансироваться за счет добровольных взносов. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что эта функция носит временный характер и призвана заложить прочную основу для решения проблемы дискриминации в Организации в долгосрочной перспективе и содействовать реализации стратегического плана действий. Комитет также был проинформирован о том, что 18 марта 2022 года Контролер утвердил создание этой должности на двухгодичный период. **Комитет надеется, что Специальный советник будет сотрудничать со всеми подразделениями системы Организации Объединенных Наций для обеспечения согласованного общесистемного подхода.**

14. В рамках структуры управления Генеральный секретарь также намерен создать руководящую группу по осуществлению стратегического плана действий в целях руководства процессом его практической реализации, внедрения и актуализации и обеспечения контроля за этим процессом. Группа будет состоять из старших должностных лиц и будет возглавляться Специальным советником (там же, пункт 21). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что эта группа будет представлять рекомендации и проводить консультации по вопросам существа для предлагаемого Управления. **Консультативный комитет подчеркивает важность создания эффективной структуры управления и надеется, что руководящая группа по осуществлению плана обеспечит контроль за осуществлением инициатив по борьбе с расизмом и их согласованную реализацию.**

15. Консультативный комитет признает важность привлечения внешних и независимых экспертов для обеспечения беспристрастности и решения проблемы возможного расизма и предвзятого поведения при рассмотрении политики и практики Организации, например в области управления людскими ресурсами, и в частности в том, что касается реестра.

Предлагаемые ресурсы

16. Предлагаются связанные и не связанные с должностями дополнительные ресурсы для нового Управления и Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления, а также для Департамента оперативной поддержки и Департамента глобальных коммуникаций (там же, пункт 19). В таблице 5 доклада представлены данные об общем объеме предлагаемых ресурсов в разбивке по разделам бюджета по программам и бюджетным годам.

Дополнительные потребности в ресурсах (до пересчета)

(В тыс. долл. США)

	Потребности в ресурсах на 2022 год	Потребности в ресурсах на 2023 год
Раздел 29А «Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления»	1 324,3	3 273,3
Раздел 29В «Департамент оперативной поддержки»	800,0	1 629,1

	<i>Потребности в ре- сурсах на 2022 год</i>	<i>Потребности в ре- сурсах на 2023 год</i>
Раздел 28 «Глобальные коммуникации»	50,9	175,9
Всего, исключая суммы по плану налогообложения персонала	2 175,2	5 078,3
Раздел 36 «Налогообложение персонала»	125,7	425,4
Всего, включая суммы по плану налогообложения персонала	2 300,9	5 503,7

17. Согласно докладу, в бюджет по программам на 2022 год вышеуказанные потребности в ресурсах на 2022 год включены не были. В этой связи потребуются дополнительные ресурсы на общую сумму 2 175 200 долл. США по разделам 29А, 29В и 28 бюджета по программам на 2022 год. По разделу 36 «Налогообложение персонала» потребуется дополнительная сумма в размере 125 700 долл. США, которая будет компенсирована эквивалентной суммой по разделу 1 сметы поступлений «Поступления по плану налогообложения персонала». Потребности в ресурсах на 2023 год на общую сумму 5 078 300 долл. США за вычетом сумм по плану налогообложения персонала будут включены в предлагаемый бюджет по программам на 2023 год (там же, пункты 43–45).

18. Предлагаются следующие штатные и временные должности:

а) для нового Управления по вопросам многообразия, равенства и инклюзии предлагаются одна должность директора (Д-2), одна должность старшего специалиста по управлению программами (С-5), одна должность старшего специалиста по людским ресурсам (С-5), одна должность специалиста по управлению программами (С-4), одна должность специалиста по коммуникациям (С-4), одна должность младшего специалиста по управлению программами (С-2) и одна должность помощника по программам (категория общего обслуживания (прочие разряды));

б) для Управления людских ресурсов предлагаются две штатные должности специалиста по людским ресурсам (С-4) и одна штатная должность специалиста по людским ресурсам (С-3), а также одна временная должность специалиста по людским ресурсам (С-4), одна временная должность специалиста по людским ресурсам (С-3) и одна временная должность специалиста по правовым вопросам (С-4);

с) для Департамента оперативной поддержки предлагается одна штатная должность специалиста по людским ресурсам (С-4), одна штатная должность специалиста по научному анализу данных (С-4), одна штатная должность специалиста по анализу рабочих процессов (С-3), одна штатная должность специалиста по вопросам развития персонала (С-3) и одна штатная должность консультанта по вопросам персонала (С-3), а также две временные должности специалиста по людским ресурсам (С-3);

д) для Департамента глобальных коммуникаций предлагается одна должность специалиста по общественной информации (С-3).

19. В приложении I к докладу приведены схемы организационной структуры соответствующих департаментов и управлений. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что предлагаемое Управление будет подчиняться непосредственно заместителю Генерального секретаря по стратегии, политике и контролю в области управления. Комитету также были представлены должностные инструкции для предлагаемых должностей.

Консультативный комитет отмечает отсутствие ясности в том, что касается сферы охвата и порядка подчинения, а также потенциальное дублирование некоторых функций с существующими должностями в Секретариате, например в области людских ресурсов, и надеется, что Секретариат уточнит сферу охвата и порядок подчинения и решит проблему потенциального дублирования существующих ресурсов. Учитывая необходимость обеспечения эффективности и актуализации усилий по искоренению расизма и расовой дискриминации, Комитет также считает целесообразным назначение координаторов в департаментах/управлениях.

20. Принимая во внимание свои замечания, изложенные выше (в пунктах 6, 8–10, 12 и 19), включая замечания относительно необходимости располагать более полными данными и результатами анализа, а также относительно доработки стратегического плана действий, Консультативный комитет считает, что необходимо приложить дальнейшие усилия для доработки предложения. Комитет считает, что в предложении должен быть отражен полный обзор связанных с этим вопросов, включая вопросы, касающиеся применимых Положений и правил о персонале; взаимосвязи с кадровыми вопросами, такими как набор персонала и рассмотрение дисциплинарных дел; сотрудничества с другими структурами Организации Объединенных Наций; а также соответствующих общих финансовых ресурсов, включая как существующие ресурсы, предназначенные для финансирования соответствующих функциональных должностей, так и предлагаемые ресурсы. Кроме того, с учетом последствий для всей системы Комитет считает, что необходимо пересмотреть модель финансирования, с тем чтобы определить, не будет ли более подходящим задействовать бюджет по программам и/или другие источники финансирования.

21. В целях поддержки усилий по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией и проведения работы по доработке предложения и стратегического плана действий в консультации со Специальным советником для его представления Генеральной Ассамблее в ходе основной части ее семьдесят восьмой сессии Консультативный комитет рекомендует утвердить восемь должностей временного персонала общего назначения на 18 месяцев, начиная с 1 июля 2022 года, а именно: а) в Департаменте по стратегии, политике и контролю в области управления — одну должность Директора (Д-2), одну должность старшего специалиста по управлению программами (С-5), одну должность старшего специалиста по людским ресурсам (С-5), одну должность специалиста по управлению программами (С-4), одну должность специалиста по коммуникациям (С-4), одну должность младшего специалиста по управлению программами (С-2) и одну должность специалиста по людским ресурсам (С-4); а также б) в Департаменте оперативной поддержки — одну должность специалиста по научному анализу данных (С-4). Все соответствующие оперативные расходы следует соответствующим образом скорректировать.

22. По категории оперативных расходов предлагаются ресурсы на общую сумму 512 800 долл. США для оплаты услуг по контрактам, включая проведение групповых учебных занятий по вопросам многообразия, равенства и инклюзии и борьбы с расизмом, а также занятий по повышению осведомленности; для предоставления продуктов и специализированных услуг по набору персонала и укомплектованию штатов в поддержку борьбы с расизмом; и для проведения учебной подготовки (A/76/771, пункты 30 e) и 39 f) и g)). В соответствии со своими вышеизложенными замечаниями Консультативный комитет рекомендует сократить предлагаемый общий объем ресурсов по статье «Услуги подряд» в целом на 40 процентов (205 100 долл. США).

23. Кроме того, предлагаются ресурсы на общую сумму 417 000 долл. США по статье «Консультанты», в том числе для целей копирования и редактирования коммуникационных, пропагандистских и образовательных материалов; проведения обзора общих требований к учебной подготовке, выявления пробелов и разработки программ; и содействия приобретению услуг внешней оценки, разработке учебных курсов и/или решению других специальных задач (там же, пункты 25 b), 30 c) и 39 d)). **В соответствии со своими вышеизложенными замечаниями Консультативный комитет рекомендует сократить предлагаемый общий объем ресурсов по статье «Консультанты и консультационные услуги» на 30 процентов (125 100 долл. США).**

IV. Прочие вопросы

Механизм отчетности

24. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что, как предполагается, Генеральный секретарь представит отчет о ходе работы в рамках существующей нормативной процедуры, в том числе в своем докладе, озаглавленном «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала». **Консультативный комитет надеется, что вышеупомянутое уточненное предложение будет включать в себя пересмотр механизма отчетности, с учетом того, что усилия по борьбе с расизмом выходят за рамки кадровых вопросов.**

База данных «ClearCheck»

25. Что касается включения сотрудников, обвиняемых в расистском поведении, в специальный список, такой как «ClearCheck», то в ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что база данных «ClearCheck» в настоящее время не включает информацию о каких-либо видах нарушений норм поведения помимо сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств. Однако в настоящее время рассматривается возможность расширить сферу применения этого инструмента, распространив ее не другие виды нарушений норм поведения, и если будет установлено, что какие-либо сотрудники допустили расистское поведение и в отношении них была применена необходимая дисциплинарная процедура, то в будущем соответствующая информация может быть включена в базу данных «ClearCheck». **Консультативный комитет надеется, что в контексте доработанного предложения будет рассмотрен вопрос о включении информации о сотрудниках, допустивших расистское поведение, в определенную базу данных, такую как «ClearCheck».** Замечания и рекомендации Комитета по дисциплинарным вопросам содержатся в его докладе о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения за период с 1 января по 31 декабря 2020 года (A/76/724).

Подотчетность

26. Что касается подотчетности руководителей, то в ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что, подписывая договор с Генеральным секретарем, старшие руководители обязуются обеспечивать принятие всех возможных мер для предотвращения всех видов нарушений норм поведения, включая дискриминацию по признаку расы или инвалидности, со стороны подчиненного им персонала и реагировать на любые нарушения, возмещать причиняемый ими ущерб и устранять их последствия. Кроме того, старшие руководители обязуются содействовать развитию культуры, свободной от всех

форм дискриминации, и оперативно реагировать на все сообщения о дискриминации. Наконец, в договорах содержатся показатели разнообразия, способствующие решению гендерных проблем и обеспечению разнообразия, равенства и инклюзии. **Комитет надеется, что меры по укреплению подотчетности, в частности подотчетности руководителей, будут отражены в доработанном предложении.** Комитет представляет подробные замечания и рекомендации по вопросам подотчетности в своем докладе, посвященном «Одиннадцатому докладу о ходе работы по вопросу о подотчетности: укрепление подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций» ([A/76/728](#)).

V. Заключение

27. Меры, которые предлагается принять Генеральной Ассамблее, изложены в пункте 47 доклада Генерального секретаря. **С учетом своих вышеизложенных замечаний и рекомендаций, не рекомендуя при этом создавать предлагаемое Управление по вопросам многообразия, равенства и инклюзии, в интересах поддержки усилий по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее:**

- а) утвердить создание восьми новых должностей временного персонала общего назначения на 18 месяцев, как указано в пункте 21 выше;
- б) утвердить дополнительные ассигнования в размере 1 194 200 долл. США, включая 861 400 долл. США по разделу 29А «Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления» и 332 800 долл. США по разделу 29В «Департамент оперативной поддержки» бюджета по программам на 2022 год;
- с) утвердить дополнительные ассигнования в размере 55 700 долл. США по разделу 36 «Налогообложение персонала» бюджета по программам на 2022 год, которые будут компенсированы эквивалентной суммой по разделу 1 сметы поступлений «Поступления по плану налогообложения персонала».