Рамочная стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению многоязычия

Организация Объединенных Наций

Содержание

3 Предисловие

5 Раздел 1. Введение

6 Мандат и подход

8 Раздел 2. Служение многоязычному международному сообществу

8 Официальные и рабочие языки

12 Многоязычный персонал для многоязычного мира

13 Лингвистическое разнообразие и потенциальные неблагоприятные факторы, связанные с языком

15 Языковые навыки и потребности в изучении языков

15 Языковые соображения на начальном этапе

18 Раздел 3. Многоязычие: трудности и возможности

18 Многоязычие в действии

20 Многоязычие и Рамочное изложение ценностей и поведенческих установок Организации Объединенных Наций

21 Многоязычие на рабочем месте

25 Многоязычие и управление людскими ресурсами

29 Многоязычие и подотчетность, надзор и оценка

31 Раздел 4. Стратегическая концепция многоязычия в Секретариате

31 Цель 1. Организация Объединенных Наций как подлинно многоязычная организация

31 Цель 2. Организация Объединенных Наций как эффективное многоязычное место работы

32 Цель 3. Организация Объединенных Наций как организация, характеризующаяся подотчетностью в языковом плане

34 Раздел 5. Направления деятельности и последующие шаги

46 Приложение. Методология

Предисловие

Многоязычие способствует гармоничному общению между народами и делает возможной многостороннюю дипломатию. Содействуя диалогу, терпимости и взаимопониманию, оно обеспечивает эффективное участие всех в работе нашей Организации.

Признаваемое Генеральной Ассамблеей «одной из главных ценностей Организации», которая «вносит вклад в достижение целей Организации Объединенных Наций, изложенных в статье 1 Устава», многоязычие входит в число моих приоритетов с самого начала действия моего мандата. В условиях взаимосвязанного мира многоязычие способствует укреплению доверия и повышению эффективности, представительности и транспарентности Организации Объединенных Наций.

Организация Объединенных Наций гордится присущим ей многоязычием, впечатляющими лингвистическими навыками своих сотрудников и огромным многообразием государств-членов, аудиторий и контекстов, в которых она осуществляет свою деятельность. Вместе с тем мы должны признавать существующие проблемы и стремиться к дальнейшему прогрессу.

В этой связи я с удовлетворением представляю Рамочную стратегию Организации Объединенных Наций по обеспечению многоязычия. Разработанная по поручению Генеральной Ассамблеи и по рекомендации Объединенной инспекционной группы, Рамочная стратегия является первой в своем роде (в рамках Секретариата и в масштабах всей системы). Рамочная стратегия, создаваемая под руководством Координатора по вопросам многоязычия, заместителя Генерального секретаря по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению, является результатом усилий, предпринимаемых с 2022 года рабочей группой широкого состава, и обширных консультаций с ключевыми структурами. Настоящая Рамочная стратегия подтверждает нашу приверженность многоязычию, предусматривая учет языковых соображений в каждом аспекте работы Секретариата. В ней представлены результаты всеобъемлющего обзора ситуации с многоязычием в Секретариате, цели общего характера и рекомендуемые дальнейшие шаги для нашей Организации.

Хотя многое еще предстоит сделать, я уверен, что наши усилия будут способствовать дальнейшему внедрению принципа многоязычия как внутри Организации, так и за ее пределами подотчетным образом и на основе данных, с учетом наших оперативных потребностей, бюджетных ограничений и потребностей в ресурсах. Я рассчитываю на всех членов семьи Организации Объединенных Наций в наших совместных усилиях по продвижению принципа многоязычия, повышению эффективности нашей Организации и сближению ее с людьми, которым мы служим.

Антониу Гутерриш
Генеральный секретарь

Раздел 1.

Введение

Раздел 1.
Введение

Генеральная Ассамблея неизменно подчеркивает важную роль многоязычия в достижении целей Организации, изложенных в Уставе Организации Объединенных Наций.

Генеральная Ассамблея признала, что «многоязычие является одним из факторов, содействующих многосторонней дипломатии, и способствует пропаганде ценностей Организации Объединенных Наций, равно как и приверженности наших народов целям и принципам, закрепленным в ее Уставе» и что «многоязычие способствует единству в многообразии и международному взаимопониманию, толерантности и диалогу»[1].

Кроме того, Организация Объединенных Наций «проводит курс на многоязычие в качестве одного из средств поощрения, защиты и сохранения многообразия языков и культур в глобальном масштабе, а также повышения эффективности, результативности и транспарентности Организации»[2].

Цель Рамочной стратегии — поддержать внедрение принципа многоязычия, закрепленного в документе «Рамочное изложение ценностей и поведенческих установок Организации Объединенных Наций» в рамках такой ценности, как инклюзия, и признанного Генеральной Ассамблеей в качестве одной из основных ценностей Организации, способствующей достижению целей Организации Объединенных Наций, изложенных в статье 1 Устава[3], путем учета языковых соображений в каждом аспекте работы Секретариата[4]. Рамочная стратегия охватывает все сферы деятельности Секретариата, включая его взаимодействие с глобальными и местными сообществами и его роль как работодателя, стремящегося обеспечить разнообразную, справедливую и инклюзивную рабочую среду. В этой связи перед Секретариатом стоит задача организовать многоязычные рабочие места на основе уважения многообразия, обеспечивая при этом эффективное, ориентированное на результат и прозрачное распределение ресурсов в Центральных учреждениях, отделениях за пределами Центральных учреждений, региональных комиссиях и полевых миссиях.

Учитывая, что язык[5] является одним из отличительных признаков многообразия, упомянутых в нескольких статьях Устава[6] и во Всеобщей декларации прав человека[7], при разработке Рамочной стратегии особое внимание уделялось обеспечению согласованности с другими стратегиями Организации Объединенных Наций в области многообразия[8].

1 См., в частности, резолюцию 76/268 о многоязычии.
2 Там же.
3 См. последовательно принимавшиеся резолюции о плане конференций после принятия резолюции 70/9, о вопросах, касающихся информации, после резолюции 71/101 A и B, о многоязычии после резолюции 71/328, и о сотрудничестве между Организацией Объединенных Наций и Международной организацией франкофонии после резолюции 71/289, а также резолюции 71/288, 72/161, 72/313, 73/161, 73/210 и 75/144, среди прочих.
4 См., в частности, резолюцию 76/268, пункт 5 («подчеркивает также, что Секретариат отвечает за то, чтобы принцип многоязычия учитывался в его деятельности на справедливой основе»), и резолюцию 76/84 B, , пункт 40 («обращает особое внимание на ответственность Секретариата за всесторонний учет принципа многоязычия во всех видах его коммуникационной и информационной деятельности в пределах имеющихся ресурсов и на справедливой основе»).
5 Согласно Конвенции о правах инвалидов, «язык» включает речевые и жестовые языки и другие формы неречевых языков.
6 В пункте 3 статьи 1, пункте 1 b) статьи 13 и статьях 55 и 76 наряду с признаками пола, расы и религии.
7 В статье 2 наряду с признаками расы, цвета кожи, пола, религиозных, политических или других убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, семейного происхождения или социального положения.
8 См., в частности, Общесистемную стратегию по достижению гендерного паритета, Стратегию Организации Объединенных Наций по инклюзии людей с инвалидностью, Стратегию обеспечения географического разнообразия и Стратегический план действий по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Секретариате Организации Объединенных Наций.

Мандат и подход

В 2020 году Объединенная инспекционная группа рекомендовала «директивным или руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций... предложить главам их соответствующих организаций, которые еще не сделали этого, подготовить стратегические основы политики в области многоязычия наряду с административными и оперативными руководящими положениями по их применению и представить их на утверждение к концу 2022 года» (см. JIU/REP/2020/6)[9]. Кроме того, Генеральная Ассамблея призвала к разработке рамок общесекретариатской согласованной политики в области многоязычия в 2017 году (см. резолюцию 71/328) и 2019 году (см. резолюцию 73/346), повторив этот призыв в 2022 году (см. резолюцию 76/268).

Хотя Объединенная инспекционная группа рекомендовала подготовить стратегические основы политики, среди административных и управленческих распоряжений Организации Объединенных Наций нет ранее опубликованных документов, которые бы назывались «стратегические основы политики». Как правило, стратегии издаются в виде бюллетеней Генерального секретаря (серия ST/SGB)[10]. Поэтому было сочтено целесообразным продолжить работу над рамочной стратегией, а не стратегическими основами политики, тем более что рамочная стратегия представляет собой более широкое понятие, чем политика, так как она включает стратегическую концепцию, которая будет определять политику как таковую. Поэтому выбранный подход заключается в том, чтобы сначала представить Рамочную стратегию, а затем на ее основе издать соответствующую административную инструкцию по распоряжению Генерального секретаря.

Рамочная стратегия, создаваемая под руководством заместителя Генерального секретаря по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению в его качестве Координатора по вопросам многоязычия, стала результатом усилий рабочей группы, которая была создана для этой цели Комитетом по вопросам управления в 2022 году и в состав которой вошли 63 представителя 49 подразделений Секретариата. Информация и материалы собирались в ходе кабинетного обзора мандатов, а также в ходе исследований, опросов и широких консультаций. Более подробные сведения содержатся в приложении.

9 Представление Рамочной стратегии потребовало проведения широких и трудоемких внутренних консультаций, в том числе с ключевыми заинтересованными сторонами, для разработки стратегической концепции в соответствии с существующими целями, задачами, ценностями, политикой и административными рамками Организации Объединенных Наций.

10 См. ST/SGB/2009/4, раздел 3.2 («По решению Генерального секретаря его бюллетени могут также издаваться в связи с любым другим важным стратегическим решением»).

Раздел 2.

Служение многоязычному международному сообществу

Раздел 2.

Служение многоязычному международному сообществу

Основополагающими аспектами работы Организации Объединенных Наций являются предоставление платформы, на которой многоязычное международное сообщество может объединиться для сотрудничества, взаимодействия и переговоров, и удовлетворение потребностей различных местных сообществ при соблюдении принципов равенства и экономической эффективности. Это оказывает влияние на языковой режим Организации и все аспекты управления кадровым потенциалом, включая кадровое планирование, набор персонала, обучение и развитие карьеры.

Официальные и рабочие языки

Во всем мире насчитывается около 8000 языков[11]. Шесть из них (английский, арабский, испанский, китайский, русский и французский) были приняты Генеральной Ассамблеей в качестве официальных языков Организации Объединенных Наций. Это языки, которые используются органами и учреждениями Организации Объединенных Наций в их официальной работе и на которых издаются их официальные документы. Например, в Системе официальной документации версии документов на всех языках загружаются одновременно[12], а Секретариату поручено обеспечивать устный перевод на все шесть языков во время заседаний органов и учреждений Организации Объединенных Наций, включенных в официальную программу работы заседаний[13].

Для обеспечения эффективной внутренней коммуникации внутри структур и мест службы и между ними, а также между сотрудниками Секретариата число языков, предназначенных для внутреннего пользования, ограничивается только рабочими языками. С момента своего создания в 1946 году Секретариат осуществляет свою деятельность на двух рабочих языках[14] — английском и французском, при этом региональные комиссии признают дополнительные рабочие языки, соответствующие их географической сфере компетенции. Статус рабочего языка означает, что сотрудники должны быть способны выполнять свои обязанности на одном из этих языков в зависимости от оперативной необходимости. Кроме того, Генеральная Ассамблея регулярно подтверждает[15], что в объявлениях о вакансиях следует указывать необходимость владения одним из рабочих языков (т. е. английским или французским)[16], если только для выполнения должностных функций не требуется знание конкретного языка. В Секретариате наблюдается явный дисбаланс между английским и другими официальными

11 См. www.unesco.org/en/articles/unesco-launches-world-atlas-languages-celebrate-and-protect-linguistic-diversity.

12 См., в частности, резолюции Генеральной Ассамблеи о плане конференций, последней из которых является резолюция 78/245, в частности пункт 66, а также пункты 67 и 68 об одновременном выпуске документов на всех шести официальных языках.

13 См. приложение I к резолюции 2 (I) Генеральной Ассамблеи от 1 февраля 1946 года (первичный мандат). См. также, например, правило 52 правил процедуры Генеральной Ассамблеи (A/520/Rev.20) («Речи, произносимые на любом из шести языков Генеральной Ассамблеи, переводятся на остальные пять языков»).

14 См. резолюцию 2 (I) Генеральной Ассамблеи.

15 Совсем недавно — в пункте 71 резолюции 76/268 о многоязычии и в пункте 34 резолюции 77/278 об управлении людскими ресурсами («вновь подтверждает необходимость уважения равенства обоих рабочих языков Секретариата, вновь подтверждает далее возможность использования дополнительных рабочих языков в конкретных местах службы, как это предусмотрено мандатами, и в этой связи просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы в объявлениях о вакансиях указывалась необходимость знания любого из рабочих языков Секретариата, если только для выполнения должностных обязанностей не требуется знание конкретного рабочего языка»).

16 За исключением региональных комиссий, где используются дополнительные рабочие языки.

и рабочими языками, что было отмечено Генеральной Ассамблеей в ряде резолюций[17] по различным пунктам повестки дня, а также Объединенной инспекционной группой[18], Комиссией ревизоров[19] и Генеральным секретарем в административных инструкциях[20].

Официальные и **рабочие** языки главных органов

Генеральная Ассамблея, включая комитеты, подкомитеты и вспомогательные органы

Официальные и рабочие языки:

английский | арабский | испанский | китайский | русский | французский

Совет Безопасности

Официальные и рабочие языки:

английский | арабский | испанский | китайский | русский | французский

Экономический и Социальный Совет, включая функциональные комиссии

Официальные языки:

английский | арабский | испанский | китайский | русский | французский

Рабочие языки:

английский | испанский | французский

Совет по Опеке

Официальные языки:

английский | арабский | испанский | китайский | русский | французский

Рабочие языки:

английский | французский

Секретариат

Рабочие языки:

английский | французский

Международный Суд

Официальные и рабочие языки:

английский | французский

17 По вопросам, связанным с информацией, многоязычием, планом конференций и сотрудничеством между Организацией Объединенных Наций и Международной организацией франкофонии.
18 См., в частности, JIU/REP/2002/11 и JIU/REP/2011/4.
19 См. A/63/5 (Vol. I).
20 В частности, бюллетени Генерального секретаря ST/SGB/201 от 8 июля 1983 года и ST/SGB/212 от 24 сентября 1985 года об использовании рабочих языков Секретариата.

Секретариат оказывает поддержку в проведении многосторонних процессов и обсуждений и играет ключевую роль в разработке, реализации и наблюдении за осуществлением стратегий на глобальном, региональном и местном уровнях. В этой связи Организации необходимо иметь доступ к информации из самых разных географических точек и культур и иметь возможность ее обрабатывать. Кроме того, для того чтобы донести информацию до своей целевой аудитории, Организация должна предоставлять ее на разных языках. Для выполнения этих задач необходимо уметь понимать, анализировать и обрабатывать разнообразные материалы на разных языках, в том числе неофициальных, в зависимости от оперативных потребностей.

Поскольку язык так или иначе присутствует во всех аспектах внутренней и внешней коммуникации в Организации Объединенных Наций, языки, которые используют — или не используют — сотрудники Секретариата, влияют на результативность и эффективность их работы.

Работа Организации также требует способности доносить информацию до разнообразной в лингвистическом отношении аудитории и создавать материалы на разных языках. В этой связи важная роль отводится официальным языкам, особенно в том, что касается конференционного управления. По практическим и финансовым соображениям Секретариат использует официальные языки для ведения межправительственной документации и процессов, а предусмотренные мандатом рабочие языки — для внутренней коммуникации. Однако для того чтобы отвечать ожиданиям разнообразной аудитории Организации в других случаях, требуются дополнительные языковые навыки и более широкий штат языковых специалистов. Предполагается, что Секретариат будет удовлетворять такие языковые потребности либо опосредованно (через услуги устного и письменного перевода, предоставляемые профессиональными языковыми специалистами, или с помощью языковых инструментов), либо непосредственно (через языковые навыки своих сотрудников, работающих в соответствующих подразделениях). Действительно, прямой обмен мнениями с заинтересованными сторонами и сообществами с использованием индивидуальных языковых навыков является фактором, способствующим установлению прочных рабочих отношений, основанных на взаимном доверии и взаимопонимании, и, по мнению Генеральной Ассамблеи, имеет существенно важное значение[21]. **Поэтому способность сотрудников Секретариата эффективно общаться на нескольких языках имеет неоспоримую ценность**: благодаря ей улучшается взаимодействие с заинтересованными сторонами и местными сообществами и укрепляется сотрудничество с отдельными лицами и группами, представляющими различные культуры.

21 См., например, резолюцию 71/263 об управлении людскими ресурсами, пункт 11 («признает, что взаимоотношения Организации Объединенных Наций с местным населением на местах имеют существенно важное значение и что языковые навыки являются важным элементом, учитываемым в процессах отбора и подготовки кадров, и поэтому подтверждает, что хорошее владение официальным языком (официальными языками), на котором (которых) говорят в стране проживания, следует учитывать в качестве дополнительного положительного качества в рамках этих процессов»), и последующие резолюции о многоязычии.

1946 год

1 ФЕВРАЛЯ

английский | испанский | китайский | русский | французский

Официальные языки Организации Объединенных Наций (за исключением Международного суда)
резолюция 2 (I)

английский | французский

Рабочие языки Организации Объединенных Наций
резолюция 2 (I)

24 ИЮНЯ

английский | испанский | китайский | русский | французский

Официальные языки Совета Безопасности
временные правила процедуры

английский | французский

Рабочие языки Совета Безопасности
временные правила процедуры

1948 год

7 ДЕКАБРЯ

испанский

Рабочий язык Генеральной Ассамблеи
резолюция 247 (III)

1968 год

21 ДЕКАБРЯ

русский

Рабочий язык Генеральной Ассамблеи
резолюция 2479 (XXIII)

1969 год

24 ЯНВАРЯ

русский | испанский

Рабочие языки Совета Безопасности
резолюция 263

1973 год

18 ДЕКАБРЯ

арабский

Официальный и рабочий язык Генеральной Ассамблеи
резолюция 3190 (XXVIII)

китайский

Рабочий язык Генеральной Ассамблеи
резолюция 3189 (XXVIII)

1974 год

17 ЯНВАРЯ

китайский

Рабочий язык Совета Безопасности
резолюция 345

1980 год

17 ДЕКАБРЯ

арабский

Официальный и рабочий язык вспомогательных органов Генеральной Ассамблеи
резолюция 35/219 A

1982 год

15 АПРЕЛЯ

арабский

Официальный язык Экономического и Социального Совета
решение 1982/147

21 ДЕКАБРЯ

арабский

Официальный и рабочий язык Совета Безопасности
резолюция 528

Источник: Организация Объединенных Наций, Библиотека им. Дага Хаммаршельда, «Многоязычие в Организации Объединенных Наций» (Нью-Йорк, 2023 год), URL: www.un.org/en/library/whyitmatters.

Многоязычный персонал для многоязычного мира

Сотрудники Секретариата владеют гораздо большим количеством языков, чем можно предположить по числу официальных и рабочих языков Организации. В соответствии со своим обязательством выполнить свой мандат по справедливому географическому распределению соответствующих должностей и включить все непредставленные и недопредставленные государства-члены в пределы желательной квоты, Организация Объединенных Наций поощряет инклюзивное и разнообразное представительство всех географических групп[22] в соответствии со статьей 101 Устава, которая гласит, что «при приеме на службу... следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности» и что «должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе». Соответственно, штат сотрудников Секретариата отражает разнообразие народов, которым он служит, включая их богатое лингвистическое разнообразие. Так, в ходе опроса сотрудников о многоязычии[23], проведенного в 2022 году, было выделено более 200 различных родных языков. Более половины респондентов заявили, что уверенно владеют как минимум тремя языками, еще треть (39 процентов) — как минимум двумя языками, и только 9 процентов заявили, что уверенно владеют только одним языком[24]. **Это одновременно открывает для Секретариата возможности и создает трудности.** Знание языков помимо официальных является ценным активом: во многих периферийных отделениях сотрудники, владеющие местным языком или языками, играют ключевую роль в установлении контактов с местным населением и национальными властями. **Соотнесение потребностей разнообразных в лингвистическом отношении клиентов с языковыми навыками многообразного по составу штата сотрудников требует скоординированных организационных усилий, предпринимаемых исходя из оперативных потребностей и на основе целевых мер и эффективных процедур контроля.**

Для того чтобы внешняя коммуникация Организации была эффективной, языковые навыки ее сотрудников должны соответствовать потребностям целевой аудитории на глобальном, региональном, национальном или местном уровнях с должным учетом предусмотренных мандатом языковых режимов.

22 Принцип справедливого географического распределения не распространяется на языковой персонал. Однако в соответствии с мандатами Генеральной Ассамблеи проводятся целенаправленные информационно-просветительские мероприятия с целью ликвидировать большой дефицит квалифицированных кандидатов из стран Африки, Латинской Америки и Карибского бассейна.

23 В опросе приняли участие 3476 сотрудников Секретариата (9,5 процента от общего числа сотрудников).

24 Хотя ответ на вопрос свидетельствует о многоязычии сотрудников, он не обязательно подразумевает, что знание нескольких языков имеет отношение к задачам сотрудников или используется Организацией.

Рисунок 1. Знание языков сотрудниками Секретариата, опрос сотрудников о многоязычии, 2022 год

9%

Я уверенно владею **одним языком**

39%

Я уверенно владею **двумя языками**

52%

Я уверенно владею **тремя** (или более) **языками**

Лингвистическое разнообразие и потенциальные неблагоприятные факторы, связанные с языком

Лингвистическое разнообразие в Секретариате имеет три аспекта: Секретариат осуществляет свою деятельность в глобальной среде, характеризующейся высоким лингвистическим разнообразием; его штат насчитывает около 37 000 сотрудников[25] из различных языковых слоев; он действует в местах службы с собственными языковыми реалиями. Реагирование на лингвистическое разнообразие контекстов, в которых он осуществляет свою деятельность, и **эффективное управление лингвистическим разнообразием его сотрудников имеют решающее значение для эффективного и результативного выполнения мандатов Секретариата и обеспечения разнообразной, справедливой и инклюзивной рабочей среды.**

Язык, являясь главным инструментом человеческого общения, играет ключевую роль в создании социальных, культурных и экономических связей. Поэтому сообщества часто объединяются вокруг общего языка, а язык обычно используется в качестве показателя принадлежности к тому или иному сообществу, которое во многих случаях также тесно связано с этнической или национальной принадлежностью. Это, в свою очередь, означает, что языковые предубеждения также могут часто влиять на другие признаки многообразия, и наоборот. Во всех видах деятельности Секретариата, будь то на периферии или на рабочих местах, **необходимо прилагать усилия к тому, чтобы меры, направленные на достижение организационной и коммуникационной эффективности, не приводили к непреднамеренному или случайному возникновению неблагоприятных факторов или предубеждений, связанных с языком.**

25 Кроме того, Организация нанимает внештатных сотрудников, таких как стажеры, добровольцы Организации Объединенных Наций и консультанты. Работа с таким персоналом не регулируется Рамочной стратегией.

Язык как потенциальный источник дискриминации

«Каждый человек должен обладать всеми правами и всеми свободами, провозглашенными настоящей Декларацией, без какого бы то ни было различия, как то в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного, сословного или иного положения».

Всеобщая декларация прав человека, статья 2

Например, ожидание того, что местные сообщества будут адаптироваться к основным рабочим языкам, может привести к дисбалансу власти, который может подорвать у местных заинтересованных сторон чувство причастности, владения ситуацией и субъектности. Это также может негативно сказаться на способности Организации быть услышанной, понятой и полностью принятой на местном уровне или может нанести ущерб ее авторитету и репутации.

На рабочем же месте языковая подготовка сотрудников может поставить их в невыгодное положение в различных отношениях:

- в то время как одни сотрудники, возможно, начали говорить на том или ином языке вскоре после рождения или в первые годы учебы в школе в качестве основного языка обучения, другие могли начать изучать или использовать его только в зрелом возрасте, и в итоге все они оказались на разных уровнях владения этим языком;

- языковая дистанция между первым (или основным) языком того или иного сотрудника и языком или языками, используемыми на рабочем месте, — с точки зрения общего словарного запаса, грамматики, системы письма, фонетики и других аспектов — может привести к значительным различиям в плане инвестиций, необходимых сотрудникам для изучения и использования того или иного языка;

- изучение дополнительного языка — это инвестиция, которая может быть сделана в ущерб приобретению других необходимых навыков, что дает сотрудникам, уже владеющим этим языком, преимущество в плане возможностей, поскольку от них не ожидается, что они будут тратить столько же времени и усилий на изучение дополнительного языка, чтобы довести его до того же уровня.

Стратегии Организации Объединенных Наций в области многоязычия должны быть направлены на предотвращение и преодоление языковых барьеров и предубеждений среди трех основных групп:

- государства-члены — ввиду разнообразия их официальных языков
- клиенты, пользователи и другие заинтересованные стороны — ввиду разнообразия их языковых потребностей
- сотрудники Секретариата — с учетом их лингвистической подготовки и языковых навыков

Языковые навыки и потребности в изучении языков

По мере того как мир становится все более глобализованным и взаимосвязанным, знание языков приобретает все большее значение в Секретариате. **Инвестирование в развитие языковых навыков** расширяет возможности карьерного роста и **приносит ощутимую пользу Организации**, позволяя людям работать в разных странах и местах службы с особыми языковыми требованиями и способствуя тем самым достижению целей политики мобильности[26] и более эффективному выполнению мандатов. Более того, изучение нового языка может стать очень полезным опытом для сотрудников, способствующим личностному росту и развитию навыков.

Языковые навыки приносят как прямые, так и косвенные выгоды, поскольку язык представляет собой самостоятельную компетенцию, необходимую, в частности, для взаимодействия с клиентами и другими заинтересованными сторонами, для понимания информационных материалов на разных языках, таких как письменные документы и устные заявления, и для подготовки итоговых материалов (например, пресс-релизов, заявлений, докладов и материалов для социальных сетей). Язык — это также средство коммуникации, с помощью которого становится возможным сотрудничество между рабочими подразделениями и оцениваются другие качества, такие как профессионально-технические навыки, ценности, поведение и даже опыт сотрудников и кандидатов.

В организации, которая разрабатывает и реализует стратегии развития людских ресурсов и вводит требование в отношении мобильности для новых сотрудников, оценка потребностей в изучении языков должна не только устранять текущие пробелы в обучении конкретного сотрудника или сотрудников на конкретной должности, но и прогнозировать, как такие потребности могут измениться в будущем на уровне организации или структуры. Это позволит поддержать усилия по реализации политики мобильности и будет способствовать эффективному и бесперебойному кадровому планированию. В этой связи **возможность получать данные о языковых навыках сотрудников по мере необходимости может оказаться полезной для выявления имеющихся языковых ресурсов, установления текущего и прогнозирования ожидаемого дефицита в таких ресурсах и обоснования, если потребуется, стратегий набора персонала и укрепления потенциала.**

Языковые соображения на начальном этапе

Для того чтобы Секретариат мог эффективно работать и выполнять свои мандаты, языковые навыки и потребности в изучении языков должны надлежащим образом учитываться во всех мероприятиях по набору персонала и укреплению потенциала. Кроме того, поскольку использование языков влияет на то, как Организация взаимодействует и устанавливает рабочие партнерские отношения с заинтересованными сторонами и как ее воспринимают люди на местах и во всем мире, при разработке любых новых рабочих процессов **языковые соображения следует учитывать на начальном этапе.** На этапе проектирования можно задать следующие вопросы:

- Какие языки, согласно обоснованным ожиданиям Организации Объединенных Наций, ее клиенты, партнеры, сотрудники и/или потенциальные поставщики могут использовать в новом рабочем процессе?
- На каком языке или языках лучше всего обслуживать клиентов?
- На каком языке или языках в идеале должны составляться документы?

26 Административная инструкция ST/AI/2023/3.

- Будет ли необходим письменный или устный перевод? Если да, то с какого языка и на какой язык? Если нет, то на каком языке или языках будет осуществляться внутренняя и внешняя коммуникация?
- Насколько языковые навыки задействованных сотрудников соответствуют требованиям нового процесса?
- Учитываются ли в соответствующем процессе набора персонала необходимые языковые навыки?
- Как будут удовлетворяться потребности в изучении языков, если таковые имеются?
- Насколько экономически эффективен предлагаемый подход для удовлетворения языковых требований, связанных с процессом?
- Точно ли отражены в бюджете расходы на обеспечение необходимой многоязычной коммуникации?

Раздел 3.

Многоязычие: трудности и возможности

Раздел 3.

Многоязычие: трудности и возможности

В 2022 году был проведен всеобъемлющий обзор ситуации с многоязычием в Организации Объединенных Наций, основанный на анализе существующих мандатов, стратегий, положений, практики и рекомендаций надзорных органов, а также информации, полученной от подразделений и сотрудников Секретариата[27]. Основные выводы, свидетельствующие о многоязычном характере деятельности Организации и ее сотрудников, а также области и возможности для совершенствования, представлены ниже в разбивке по темам.

Многоязычие в действии

Организация Объединенных Наций использует множество платформ, как цифровых, так и традиционных, чтобы заручиться поддержкой усилий по достижению своих целей, выполнению задач и осуществлению деятельности по трем основным направлениям — мир и безопасность, развитие и права человека. Она предоставляет миллионам людей достоверную, объективную информацию, обращаясь к ним с объединяющими идеями, что позволяет общественности, гражданскому обществу, частному сектору и государствам-членам участвовать в работе Организации Объединенных Наций. Принцип многоязычия позволяет Организации оказывать воздействие на население во всех уголках земного шара. Так, информационные центры Организации Объединенных Наций работают по всему миру, а 59 периферийных отделений охватывают 139 стран, переводят или готовят материалы на 134 языках и предоставляют местной аудитории рекомендации в области коммуникации, касающиеся деятельности Организации Объединенных Наций. Их аккаунты в социальных сетях охватывают около 32 миллионов человек[28].

Кроме того, деятельность Секретариата в сфере конференционного управления по-прежнему позволяет обеспечивать бесперебойное конференционное обслуживание межправительственных процессов на глобально скоординированной основе в соответствии с мандатами, предоставленными Генеральной Ассамблеей в ее резолюциях о плане конференций, и принципами ориентации на клиента, рентабельности и повышения качества услуг, а также доступности услуг и устойчивости деятельности. В 2022 году, например, были полностью выполнены требования по одновременному выпуску документов на всех предусмотренных мандатом официальных языках. Кроме того, было переведено 243 миллиона слов, а 21 511 заседаний были обеспечены синхронным переводом[29].

Генеральная Ассамблея установила общие принципы, такие как «чрезвычайная важность равенства всех шести официальных языков»[30]. Однако этот принцип одинакового отношения применяется исключительно к материалам, в отношении которых установлены рекомендации и сроки представления, обработки и выпуска, таким как официальные доклады, заявления Генерального секретаря и устный перевод на заседаниях органов Организации Объединенных Наций. В отношении других материалов, как отмечают многие подразделения, не существует конкретных мандатов и не хватает рекомендаций — и специальных ресурсов — для надлежащего удовлетворения потребностей клиентов в плане

27 Методология изложена в приложении.
28 См. www.un.org/ru/department-of-global-communications/worldwide/united-nations-information-centres.
29 См. последний доклад Генерального секретаря о плане конференций (A/78/96).
30 Совсем недавно это было подтверждено Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 76/268 о многоязычии.

того или иного языка общения, будь то на глобальном или местном уровне. В результате задачи по переводу и локализации часто выполняются неподготовленным персоналом, а иногда к их выполнению привлекаются внешние добровольцы или доноры.

На способность Секретариата обрабатывать информацию на всех шести официальных языках одинаково может также повлиять значительное неравенство между официальными языками, замеченное Генеральной Ассамблеей в языковых требованиях в объявлениях о вакансиях[31].

Празднование **многоязычия**

В 2010 году в целях признания многоязычия и культурного многообразия и поощрения равенства официальных языков в Организации были учреждены дни языков. В местах службы отмечается шесть отдельных дней, каждый из которых посвящен одному из официальных языков.

Цель дней языков заключается в распространении информации и развлекательных сведений, с тем чтобы повысить осведомленность об истории, культуре и достижениях, связанных с каждым языком, и уважение к ним в сообществе Организации Объединенных Наций.

Среди других праздников, посвященных многоязычию, — Международный день родного языка (21 февраля) и Международный день перевода (30 сентября, в соответствии с резолюцией 71/288).

Дни языков

31 Резолюция 76/268, пункт 72 («отмечает значительные различия между официальными языками, наблюдаемые в языковых требованиях в объявлениях о вакансиях, опубликованных в системе «Инспира», призывает разработать и осуществить руководящие принципы относительно указания требований к владению языками в будущих объявлениях о вакансиях и просит Генерального секретаря представить информацию об этом на семьдесят восьмой сессии Генеральной Ассамблеи»).

Что касается местных языков, то Генеральная Ассамблея признала важность общения с местным населением на местах и подтвердила, что хорошее владение официальным языком (официальными языками), на котором (которых) говорят в стране проживания, является положительным качеством[32]. Полевые миссии должны иметь возможность взаимодействовать с местным населением, чтобы лучше его обслуживать, что предполагает достаточное владение языками, в том числе, где это применимо, и другими языками, помимо рабочих. Большинство полевых миссий работают в условиях, в которых распространен один или несколько языков Организации Объединенных Наций, например арабский в Северной Африке и Западной Азии или испанский в Латинской Америке. Эти языки, имеющие региональное значение, используются для самых разных целей. Они могут использоваться в качестве процедурных языков во время заседаний, часто в сочетании с одним или обоими рабочими языками Секретариата (английским и французским). Они также играют важную роль во взаимодействии с местными заинтересованными сторонами, включая органы власти, гражданское общество, поставщиков и персонал, набираемый на местной основе. Однако по итогам качественного анализа выяснилось, что сотрудники с ключевыми обязанностями иногда не владели в достаточной степени официальными языками, имеющими региональное или местное значение, и что знание этих языков не всегда требовалось при приеме на работу. Это может привести к организационным проблемам, снижению эффективности и значительным расходам на письменный и/или устный перевод.

Многоязычие и Рамочное изложение ценностей и поведенческих установок Организации Объединенных Наций

В документе «Рамочное изложение ценностей и поведенческих установок Организации Объединенных Наций», принятом в 2021 году в рамках всего Секретариата, определяется организационная культура, которая является одновременно актуальной и мотивирующей. Принцип многоязычия закреплен в этом документе в рамках ценности «инклюзия», учитывая, что Генеральная Ассамблея признала его одной из основных ценностей Организации, способствующей достижению целей Организации Объединенных Наций, изложенных в статье 1 Устава.

Что касается ценностей, то в документе прямо подчеркивается необходимость «поддерживать обязательства Организации Объединенных Наций по обеспечению... многоязычия для создания всем благоприятной рабочей обстановки», «принимать меры к преодолению своих предубеждений, стереотипов и допущений по поводу других... языков» и «эффективно работать с людьми независимо от... языка». Кроме того, особо подчеркивается необходимость «активно выяснять разные взгляды, ощущения, мнения и образы мышления и учитывать их многообразие при принятии решений», «ответственно подходить к пониманию факторов, способствующих эксклюзии, и к созданию рабочей обстановки, в которой каждый может преуспеть» и «демонстрировать чуткость к межкультурным различиям и осознание того, как наши действия и поведение могут восприниматься в других культурах», что косвенно подразумевает владение языками в достаточной степени, позволяющей получать доступ к широкому кругу источников и понимать культурные различия.

В документе «Рамочное изложение ценностей и поведенческих установок» язык также рассматривается как потенциальный фактор злоупотребления властью («не злоупотреблять властью, привилегиями или полномочиями, в том числе по мотивам... языка»). Язык также косвенно упоминается в связи с необходимостью «признавать сложность местных контекстов и ценность местных знаний, учитывая эти факторы при принятии решений», что неявным образом подразумевает необходимость владения языками в достаточной степени для того, чтобы лучше понимать местные реалии.

32 См., например, резолюцию 71/263, пункт 11.

Владение языками также играет ключевую роль с точки зрения поведения, ожидаемого от сотрудников в соответствии с указанным документом. Для того чтобы эффективно «идти на контакт и сотрудничество», сотрудникам всех уровней предлагается «выявлять возможности для сотрудничества с другими, максимально используя языковые... навыки». Чтобы «достигать позитивных результатов», им предлагается «использовать... языковые навыки для достижения результатов и обеспечения максимальной отдачи». Далее в разделе «Учиться и развиваться» всем сотрудникам предлагается «демонстрировать приверженность изучению языков и многоязычию», а руководителям старшего звена — «поощрять и обеспечивать ресурсами налаживание таких возможностей для обучения, которые способствуют формированию гибких, междисциплинарных и многоязычных кадров, движимых ценностями». Кроме того, хотя об этом и не говорится прямо, языковые навыки необходимы всем сотрудникам для того, чтобы они могли «собирать, анализировать и оценивать данные из широкого и разнообразного круга достоверных источников, чтобы сформулировать проблему и обеспечить принятие информационно обоснованных, доказательно подкрепленных решений», как это предусмотрено в разделе «Анализировать и планировать».

Многоязычие на рабочем месте

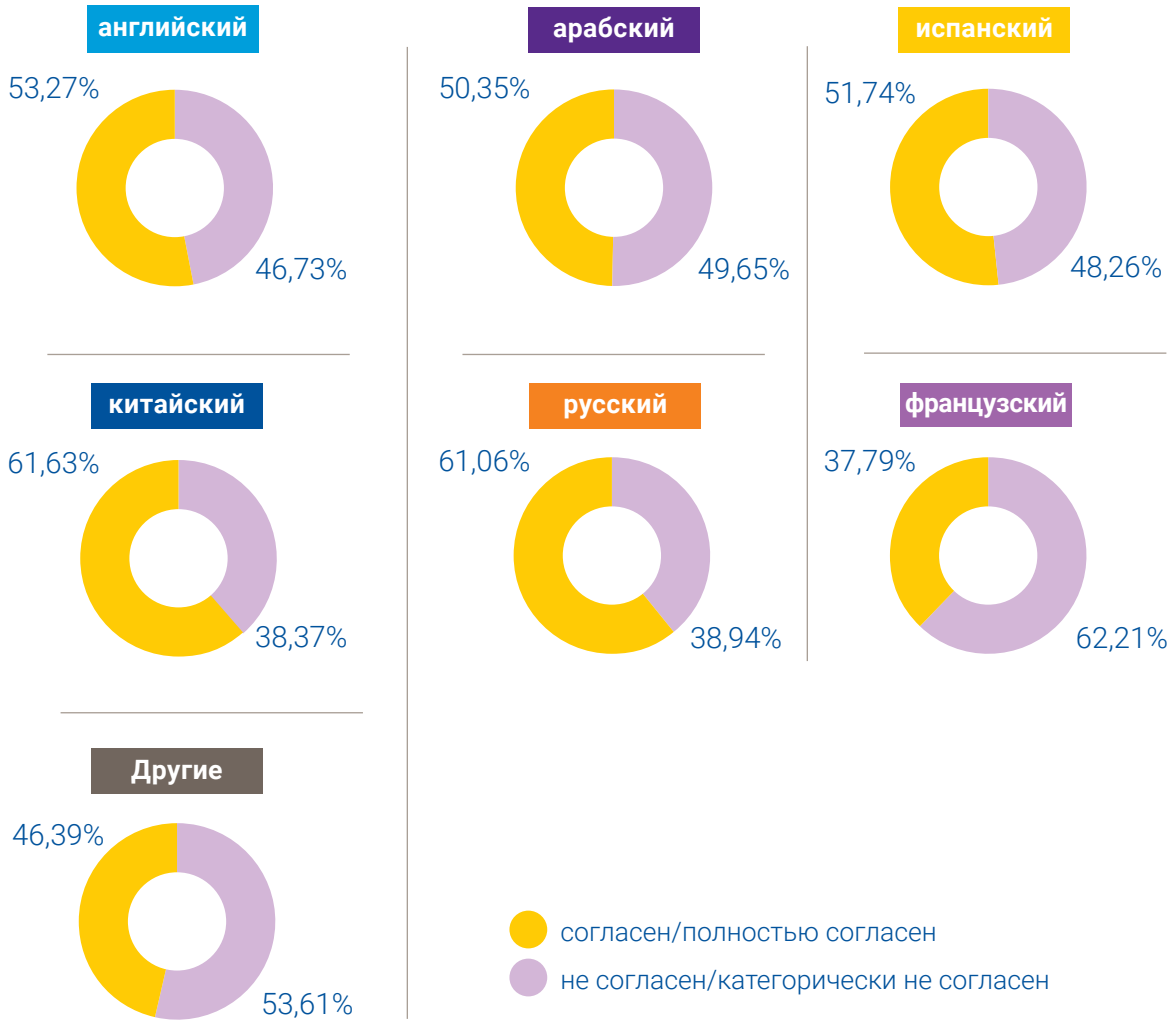
Рабочие языки

Генеральная Ассамблея неоднократно подтверждала необходимость соблюдения равенства двух рабочих языков Секретариата, подтверждая при этом использование дополнительных рабочих языков в конкретных местах службы в соответствии с мандатом (например, в региональных комиссиях)[33]. В 1985 году в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/212 об использовании рабочих языков Секретариата Генеральный секретарь «еще раз подчеркнул то значение, которое он придает обеспечению языкового паритета среди сотрудников Секретариата», и подтвердил «политику Секретариата в отношении использования его рабочих языков», отметив, что, хотя она «хорошо разработана», она «не в полной мере реализуется на практике».

Разрыв между языками заметен в объявлениях о вакансиях: так, в 2019 году в 94,8 процентах объявлений о вакансиях, опубликованных в «Инспире» — портале Организации по набору персонала, — требовался английский язык, и лишь в 11,4 процентах — французский[34]. Опрос на тему многоязычия, проведенный среди сотрудников в 2022 году, также выявил некоторые существенные различия в восприятии этого вопроса. Так, респонденты, указавшие французский язык в качестве своего основного языка, в большей степени были не согласны или категорически не согласны со следующим утверждением: «В ООН я могу свободно работать на любом из рабочих языков, применимых к моей структуре (английский или французский, дополнительные рабочие языки, применимые в региональных комиссиях)», чем представители любой другой языковой группы (см. рис. 2). Результаты указанного опроса аналогичны тем, которые были получены в ходе качественных опросов, проведенных в ходе двусторонних встреч с отдельными подразделениями Секретариата (см. приложение). Что касается одинакового отношения к заявлениям, независимо от рабочего языка, на котором они поданы, то в качестве препятствия было названо отсутствие достаточного уровня владения языками у менеджеров по найму.

33 См., в частности, резолюции 76/268 и 77/278.
34 См. A/75/798.

Рисунок 2. Ответы на утверждение «В ООН я могу свободно работать на любом из рабочих языков, применимых к моей структуре (английский или французский, дополнительные рабочие языки, применимые в региональных комиссиях)»: разбивка по основному языку респондентов, опрос сотрудников о многоязычии 2022 года



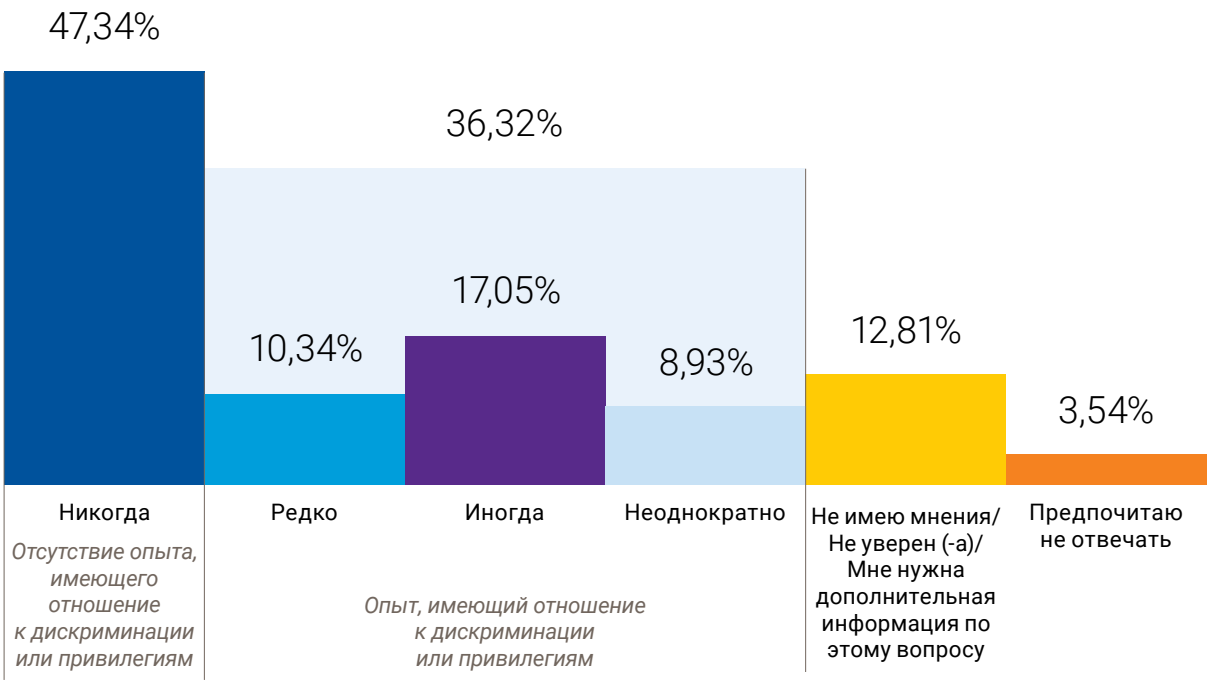
Равные возможности, инклюзия и языковые предубеждения

Количественные и качественные данные, собранные в ходе разработки настоящей Рамочной стратегии, указывают на возможные проблемные области, связанные с языковым многообразием и инклюзией. Так, почти треть респондентов, участвовавших в опросе сотрудников о многоязычии в 2022 году, не согласились или категорически не согласились с утверждением «В ООН кандидаты имеют равные возможности для трудоустройства, независимо от их языковой подготовки, при условии, что они отвечают должностным требованиям» или утверждением «В ООН сотрудники имеют равные возможности для продвижения по службе, независимо от их языковой подготовки, при условии, что они отвечают должностным требованиям».

Рисунок 3. Оценка респондентами восьми утверждений о языковом многообразии и инклюзии в Организации Объединенных Наций, опрос сотрудников о многоязычии 2022 года

В общей сложности 36,3 процента респондентов также заявили, что сталкивались с дискриминацией/трудностями/предубеждениями на основе языка или акцента либо с привилегированным/преференциальным обращением на основе языка или акцента, либо были свидетелями вышеуказанного, причем почти 9 процентов заявили, что сталкивались с подобными действиями неоднократно.

Рисунок 4. Опыт респондентов, имеющий отношение к дискриминации/трудностям/предубеждениям на основе языка или акцента либо к привилегированному/преференциальному обращению на основе языка или акцента, опрос сотрудников о многоязычии 2022 года



Помимо того, что английский язык указывается в качестве обязательного требования почти во всех объявлениях о вакансиях (в отличие от других рабочих или официальных языков), согласно данным, полученным в ходе консультаций в тематических подгруппах и двусторонних встреч, процессы отбора кандидатов, включая собеседования, также обычно проводятся на английском языке. Другими словами, английский язык обычно используется в качестве средства общения для оценки соответствия кандидатов критериям приемлемости или пригодности. Хотя языковые требования определяются исходя из должностных функций, это может непреднамеренно дать преимущество кандидатам, для которых английский является основным языком.

О предполагаемом неравном отношении к кандидатам и сотрудникам на основании их языковой подготовки сообщили 33 и, соответственно, 31 процент респондентов, принявших участие в опросе сотрудников о многоязычии в 2022 году. Кроме того, 15 процентов респондентов заявили, что не могут обратиться за помощью в разрешении конфликтов на рабочем месте на том рабочем языке, который они предпочитают.

Многоязычие и управление людскими ресурсами

Представленные здесь выводы следует рассматривать в свете того, что в 2023 году был реализован проект, призванный дать возможность менеджерам по найму привести языковые требования в объявлениях о вакансиях и оценки знания языков, используемые в процессе найма, в соответствие с Языковой моделью Организации Объединенных Наций и способствовать созданию более эффективной, справедливой и действенной системы отбора персонала. Кроме того, проводился всеобъемлющий анализ должностных функций в целях обновления описания обязанностей и функций, а также соответствующих требований с точки зрения возможностей и навыков, включая знание языков.

Языковые требования в объявлениях о вакансиях

Во время проведения кабинетного обзора были выявлены несоответствия в том, как языковые требования отражались в объявлениях о вакансиях, что подчеркнуло необходимость создания стандартизированных, готовых к использованию и отвечающих отраслевым стандартам средств определения таких языковых требований в соответствии с разрабатываемой в то время Языковой моделью Организации Объединенных Наций[35]. Например, определения уровня владения языком не были четко сформулированы и потому значительно различались по всем объявлениям о вакансиях, группам должностей и/или подразделениям. Кроме того, лишь незначительная часть объявлений о вакансиях строго соответствовала существующим рекомендациям Генеральной Ассамблеи относительно языковых требований[36].

Языковая модель Организации Объединенных Наций — выдержка из документа ST/SGB/2023/2

«Языковая модель Организации Объединенных Наций призвана обеспечить последовательность в изучении, оценке и сертификации уровней владения языком в рамках всего Секретариата. Цель принятия Языковой модели — содействовать более эффективному управлению языковыми навыками персонала во всех аспектах управления кадровым потенциалом (например, кадровое планирование, набор персонала, обучение и развитие карьеры) благодаря внедрению общей модели изучения языков для персонала и использованию общих критериев оценки для обеспечения более надежного и достоверного процесса оценки и сертификации, что способствует равному отношению к языкам и более широкому признанию языковых навыков персонала в Секретариате».

35 В апреле 2023 года был издан бюллетень Генерального секретаря, озаглавленный «Языковая модель Организации Объединенных Наций и уровни владения языком» (ST/SGB/2023/2) .

36 Резолюция 71/263, пункты 10 и 11.

Оценка языковых навыков в процессе отбора персонала

В ходе кабинетного обзора и процесса консультаций была выявлена необходимость в стандартизированной процедуре, которая применялась бы в рамках всего Секретариата[37] для обеспечения последовательной оценки владения языками. Проведенный в 2022 году опрос сотрудников о многоязычии показал, что собеседования для оценки профессиональных качеств являются методом, наиболее часто используемым менеджерами по найму для оценки языковых навыков, особенно на языках, отличных от английского. Однако это ставит под сомнение надежность таких оценок, учитывая отсутствие общих методов оценки (например, критериев и матриц балльных оценок) для точной, последовательной и детальной оценки профессиональных качеств кандидатов. Необходимы рекомендации, которые помогут менеджерам по найму более последовательно и объективно определять минимальные языковые требования в объявлениях о вакансиях и учитывать специфические языковые требования, указываемые в объявлениях о вакансиях, при формировании комиссий, проводящих собеседования[38]. Более того, в ходе собеседований можно в лучшем случае оценить устный аспект языковых навыков (т. е. навыки аудирования и говорения), в то время как для выполнения должностных функций могут потребоваться особые навыки письма или чтения.

В 2023 году Управление людских ресурсов, действуя в рамках программы «Отбор персонала 2.0», приступило к приведению языковых требований и языковых оценок в соответствие с Языковой моделью Организации Объединенных Наций, с тем чтобы способствовать созданию более эффективной, справедливой и действенной системы отбора персонала. Этот проект реализуется с конкретными целями: *a*) определить языковые требования на основе должностных функций в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи; *b*) привести языковые требования в соответствие с Языковой моделью; *c*) обеспечить проверку языковых навыков кандидатов на соответствие языковым требованиям конкретной вакансии с помощью Языковой модели; *d*) предоставить кандидатам возможность точно указать уровень владения языком с помощью Языковой модели.

Географическая представленность и ориентация на клиентов

Для выполнения своих мандатов Организации Объединенных Наций нужны сотрудники, обладающие необходимыми навыками (в том числе знаниями предмета и языка) в нужное время в нужном месте. Ей также необходимо достичь поставленных целей в отношении обеспечения многообразия, в том числе географического разнообразия своего персонала. Однако между государствами-членами имеются значительные различия, например, в уровне владения официальными языками. Такой дисбаланс создает риск возникновения противоречивых потребностей, когда настоятельная необходимость обслуживать клиентов Организации может вступить в конфликт с целью обеспечения географической представленности в зависимости от того места, в котором Организация Объединенных Наций осуществляет свою деятельность и которое постоянно меняется по мере открытия и закрытия полевых миссий. Необходимо создать системы сбора данных, позволяющие отслеживать, могут ли языковые требования помешать обеспечению географической представленности — и каким образом, — и прилагать усилия для снижения таких рисков.

37 За исключением конкурсных экзаменов для заполнения лингвистических должностей, где последовательно проверяются технические навыки кандидатов (например, в области письменного перевода, редактирования, составления кратких отчетов или устного перевода).

38 В соответствии с пунктом 84 резолюции 76/268 Генеральной Ассамблеи («предлагает Генеральному секретарю принимать надлежащие меры для того, чтобы специфические языковые требования, указываемые в объявлениях о вакансиях, учитывались при формировании комиссий, проводящих собеседования, при найме сотрудников Организации Объединенных Наций, отмечает трудности в плане формирования комиссий, члены которых владеют дополнительным языком, и в этой связи предлагает Генеральному секретарю рассмотреть возможность решения этой проблемы в среднесрочной перспективе»).

Языковая подготовка

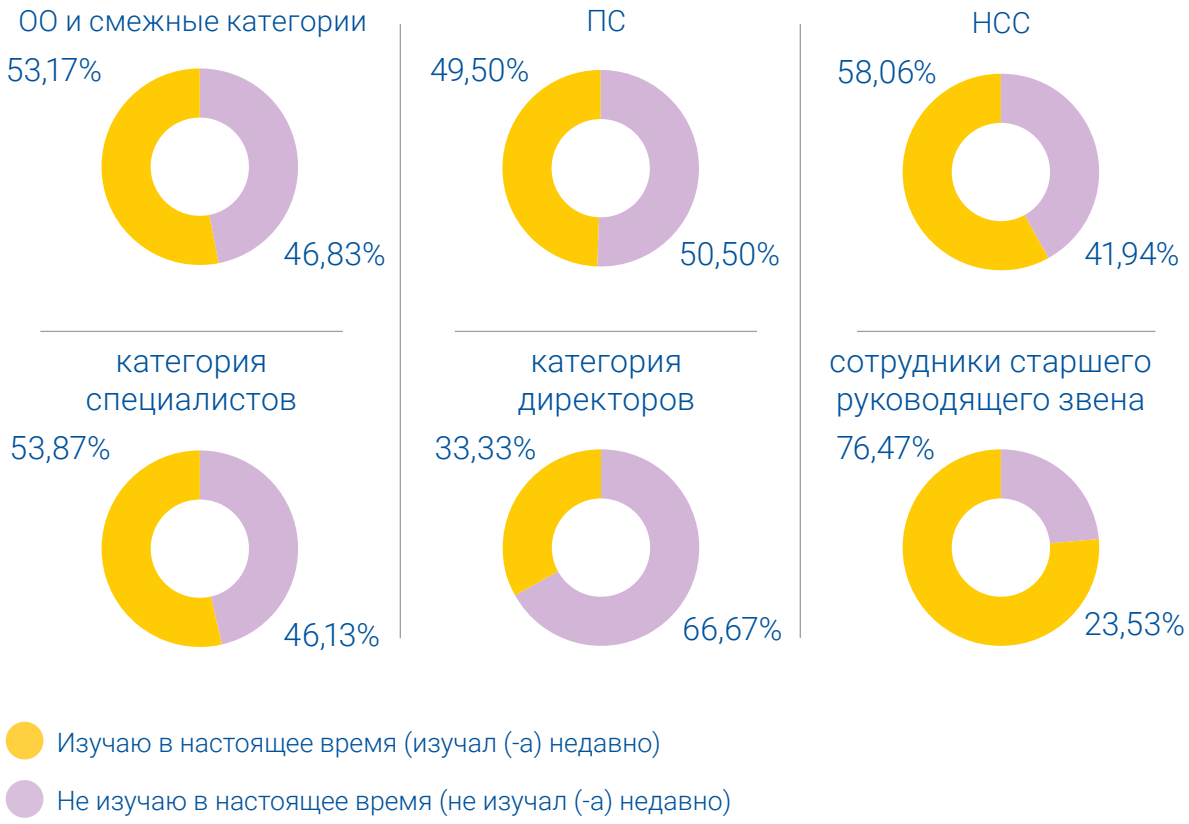
Изучение языков развивает коммуникативные способности и навыки, способствует профессиональному росту, играет ключевую роль для мобильности и адаптации, а также дает сотрудникам возможность слушать других и учиться у них. Многоязычие воплощает в себе любознательность и стремление к пониманию. В этом смысле Языковая модель Организации Объединенных Наций способствует укреплению приверженности сотрудников к многоязычию, обеспечивая стандартизацию процесса изучения языков и их влияние на результаты и эффективность работы на разных уровнях. В Языковой модели язык определяется как компетенция (знание и умение использовать), а также устанавливаются четыре уровня владения языком, которые являются общими для всех языков, последовательно используются в разных местах службы и учитываются при планировании и проведении оценки изучения языка.

Возможности изучения языков в разных местах различны, и о трудностях совмещения обучения с обычным рабочим графиком сообщалось, например, в ходе опросов сотрудников о многоязычии, проведенных в 2019 и 2022 годах. Тем не менее, в период с 2019 по 2022 год квалификационный экзамен по иностранному языку сдавало в общей сложности 2510 сотрудников Секретариата. Кроме того, более половины респондентов, принявших участие в опросе 2022 года, указали, что изучают язык или делали это в течение двух предыдущих лет (см. рис. 5). Этот процент и количество сотрудников, сдававших квалификационный экзамен по иностранному языку, свидетельствуют о неподдельном интересе к изучению языка среди сотрудников. Однако возможности изучения языков воспринимаются скорее как преимущество в работе, не связанное с выполнением должностных задач и обязанностей, чем как инструмент для повышения эффективности работы. Сдача квалификационного экзамена по иностранному языку дает право сотрудникам категории общего обслуживания и смежных категорий на выплату надбавки за знание языков[39]. Чтобы побудить сотрудников категории специалистов и выше также овладевать новыми официальными языками и дать им возможность работать в различных контекстах в зависимости от оперативных потребностей, можно рассмотреть возможность принятия аналогичных мер денежного или неденежного характера, включая возможное восстановление стимулов для изучения языков[40].

39 См. правило 3.8 Положений и Правил о персонале, включая временные Правила о персонале, Организации Объединенных Наций (ST/SGB/2023/1/Rev.1).

40 Стимулы для изучения языков для сотрудников категории специалистов и выше действовали до 2017 года. В 2022 году Комиссия по международной гражданской службе постановила «вернуться к рассмотрению вопроса о поощрении за знание языков в ходе следующего всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения» (см. A/77/30).

Рисунок 5. Ответы на вопрос «Изучаете ли вы активно в настоящее время какой-либо язык или изучали его в течение последних двух лет?», в разбивке по категориям сотрудников, опрос сотрудников о многоязычии 2022 года



Сокращения: НСС — национальный сотрудник — специалист; ОО — категория общего обслуживания; ПС — категория полевой службы

В связи с пандемией коронавирусного заболевания (COVID-19) открылись новые возможности для дистанционного обучения, которые были высоко оценены сотрудниками в местах службы, где в противном случае доступ к языковой подготовке был бы ограничен. Однако такие возможности организовывались на местном уровне, и им не хватало координации и согласованности, необходимых для максимального увеличения числа потенциальных участников.

Кроме того, несмотря на наличие спроса на обучение местным языкам в полевых миссиях, особенно со стороны персонала, набираемого на международной основе, подразделения сообщали о трудностях с привлечением квалифицированных кандидатов на должности преподавателей языков, особенно в кризисных зонах и/или при наличии строгих процедур оформления разрешений на доступ к комплексам, действующих в местах службы с трудными условиями.

Многоязычие и подотчетность, надзор и оценка

Многоязычие признается Генеральной Ассамблеей в качестве одной из основных ценностей Организации, относится к числу приоритетов Генерального секретаря и с 2018 года постоянно упоминается в договорах, заключаемых со всеми руководителями высшего звена. В соответствии со Стратегией Генерального секретаря в области данных, в которой могут участвовать все и повсюду, для измерения прогресса в области многоязычия необходим доступ к дезагрегированным по языковому признаку показателям, используемым для содействия принятию решений на основе данных. Однако многие подразделения Секретариата ранее сообщали о трудностях в сборе таких данных.

В то время как соблюдение принципа многоязычия в таких материалах Секретариата, как официальные документы, публикации и пресс-релизы, можно легко измерить, — и оно действительно регулярно измеряется, — не существует стандартных количественных показателей многоязычия персонала, которые можно было бы использовать для постановки, контроля и оценки соответствующих стратегических целей.

Стандартизированные данные о языковых требованиях, указываемых в объявлениях о вакансиях, периодически собираются для какой-то конкретной цели, а уровни владения языками постоянно указываются самими кандидатами в их учетных записях в «Инспире». Однако, хотя эта информация доступна в «Инспире», ее нелегко найти для целей анализа на центральном уровне или уровне подразделений. Кроме того, анализ уровня языковой подготовки по всей Организации выявил разрыв между спросом (для повышения эффективности работы) и предложением. Хотя данные о количестве учащихся, экзаменах и доле бросивших учебу имеются, они не дают четкого представления о том, каким образом учебные программы призваны восполнить пробелы в языковом потенциале конкретных подразделений и удается ли это сделать. Отчасти это объясняется тем, что на курсах изучения языков учатся не только сотрудники Секретариата, но и представители более широкой аудитории, а критерии отбора и плата за обучение варьируются в разных подразделениях, предлагающих языковые курсы. В будущем одной из приоритетных задач Организации останется поиск возможностей для совершенствования процессов принятия решений и вынесения рекомендаций по вопросам политики путем более полного использования данных[41].

41 См. доклад Генерального секретаря о многоязычии 2021 года (A/75/798).

Раздел 4.

Стратегическая концепция многоязычия в Секретариате

Раздел 4.

Стратегическая концепция многоязычия в Секретариате

Настоящая Рамочная стратегия ориентирована на конкретные действия, направленные на то, чтобы обеспечить всесторонний учет принципа многоязычия в Секретариате, содействовать ориентации его работы на клиентов и гарантировать инклюзивность на рабочем месте. Следующие три цели были определены как имеющие ключевое значение для стратегической концепции многоязычия и для формирования и направления конкретных действий в этой связи.

Цель 1. Организация Объединенных Наций как подлинно многоязычная организация

Организация Объединенных Наций воспринимается как подлинно многоязычная организация как внешними клиентами и заинтересованными сторонами, так и сотрудниками. Характерными чертами многоязычия в Организации Объединенных Наций являются:

- ориентация на клиента в части коммуникационных потребностей как ключевой фактор, направляющий рабочие процессы, особенно в полевых операциях;
- языковые навыки сотрудников используются в качестве инструмента и актива для эффективного выполнения мандатов в мире, характеризующемся лингвистическим разнообразием;
- равенство официальных языков находит отражение во внешней коммуникации Организации и ее стратегии использования символики;
- равенство рабочих языков Секретариата находит отражение в наличии доступа к возможностям и во внутреннем функционировании Организации, с должным учетом оперативных потребностей.

Цель 2. Организация Объединенных Наций как эффективное многоязычное место работы

Организация Объединенных Наций признает значение языкового разнообразия во всем мире, языковые условия, в которых она осуществляет свою деятельность, а также лингвистическую подготовку и языковые навыки своих сотрудников. Она ценит эти аспекты многообразия как возможность эффективно и результативно выполнять свою миссию на глобальном и местном уровнях. Хотя языковые навыки, необходимые на каждой должности, определяются соответствующими должностными требованиями, Организация стремится использовать разнообразные языковые навыки своих сотрудников, в том числе путем подбора необходимых сотрудников с учетом оперативных языковых потребностей, с тем чтобы обеспечить:

- учет различных точек зрения, полученных из широкого круга источников, в рабочих процессах, стратегиях и операциях;
- выполнение глобальных и местных мандатов Организации в настоящее время и в будущем;
- одинаковое отношение ко всем нынешним и будущим сотрудникам, независимо от их лингвистической подготовки.

Цель 3. Организация Объединенных Наций как организация, характеризующаяся подотчетностью в языковом плане

Оценка общесекретариатских стратегий осуществляется с помощью количественных показателей, основанных на точных и стандартизированных эмпирических данных, а также с помощью конкретных процедур для решения проблем. В соответствии с этим:

- устанавливаются стандартные показатели языковых требований, языковых навыков сотрудников и изучения ими языков, а также ведется работа по сбору и обобщению данных на уровне подразделений;
- периодически составляются доклады на следующие темы:
  - языковые требования в объявлениях о вакансиях (в соответствии с уровнями, определенными в Языковой модели Организации Объединенных Наций, и включая как необходимые, так и желательные языки, где это применимо)[42];
  - языковые навыки сотрудников[43];
  - изучение языков, включая изменения в спросе и предложении;
- в стратегиях, посвященных кадровому многообразию и направленных, в частности, на достижение целей гендерной и географической представленности, борьбу с расизмом и содействие инклюзии инвалидов, учитываются связанные с языком трудности и возможности.

42 В своей резолюции 76/268 о многоязычии Генеральная Ассамблея отметила значительные различия между официальными языками, наблюдаемые в языковых требованиях в объявлениях о вакансиях, опубликованных в системе «Инспира», призвала разработать и осуществить руководящие принципы относительно указания требований к владению языками в будущих объявлениях о вакансиях и просила Генерального секретаря представить информацию об этом на семьдесят восьмой сессии Ассамблеи.

43 В той же резолюции Генеральная Ассамблея приветствовала предложение Генерального секретаря о том, чтобы все подразделения Секретариата составили, максимально используя имеющиеся базы данных по языкам, перечни языков, которыми владеют сотрудники, как подчеркивается в ее резолюциях 71/328 и 73/346, приветствовала разработку экспериментального проекта, но отметила, что эти перечни еще не были составлены, и рекомендовала Управлению людских ресурсов Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления Секретариата в сотрудничестве с Отделом кадровых услуг Департамента оперативной поддержки Секретариата активизировать эти усилия в сотрудничестве с Координатором по вопросам многоязычия и просила Генерального секретаря представить информацию о результатах на семьдесят восьмой сессии Ассамблеи.

Раздел 5.

Направления деятельности и последующие шаги

Раздел 5.

Направления деятельности и последующие шаги

Ниже представлены рекомендуемые первоначальные действия и меры по достижению прогресса в реализации трех целей стратегической концепции многоязычия в Организации Объединенных Наций, сгруппированные по направлениям деятельности.

Что касается стратегических вопросов, то, как указано в подразделе «Мандат и подход» раздела 1 выше, следует отметить, что стратегии в Организации Объединенных Наций публикуются в форме бюллетеней Генерального секретаря (серия ST/SGB)[44]. Эти рекомендации предоставляются без ущерба для любых подобных административных распоряжений, которые могут быть опубликованы в более позднее время.

ПОВЫШЕНИЕ ИНФОРМИРОВАННОСТИ

Ожидаемый результат

Организация Объединенных Наций воспринимается как многосторонняя и многоязычная организация

Шаги	Сроки	Первоначальные показатели
Разработан курс по многоязычию и языковому разнообразию в Организации Объединенных Наций для всех сотрудников, включая руководителей и начальников высшего звена	В среднесрочной перспективе	Подготовлен и разрекламирован курс Собраны показатели завершения обучения
Периодически проводятся информационно-просветительские кампании, в том числе по случаю международных дней и праздников, связанных с языками	На постоянной основе	Проводятся кампании Проводятся праздники, связанные с языками
Разработан кодекс поведения в отношении использования языков в Организации	В среднесрочной перспективе	Разработан и распространен кодекс поведения

44 См. ST/SGB/2009/4, раздел 3.2 («По решению Генерального секретаря его бюллетени могут также издаваться в связи с любым другим важным стратегическим решением»).

РУКОВОДИТЕЛИ ВЫСШЕГО ЗВЕНА

Ожидаемый результат

Организация Объединенных Наций призывает своих руководителей взять на себя обязательство внедрять принцип многоязычия и демонстрировать приверженность ему

Шаги	Сроки	Первоначальные показатели
Аспекты, связанные с многоязычием и языками, дополнительно включаются в договоры, заключаемые с руководителями высшего звена[45], с указанием измеримых и ограниченных по времени целей, если это применимо	В среднесрочной перспективе	Проанализированы договоры Поставлены цели
Руководители высшего звена ставят годовые задачи перед координаторами по вопросам многоязычия, работающими в их подразделениях	В краткосрочной перспективе	Задачи поставлены и доведены до сведения Координатора по вопросам многоязычия
Руководители поощряют сотрудников изучать языки, если это может повысить эффективность работы Организации	На постоянной основе	Определяются языковые потребности и показатели изучения языков в разбивке по подразделениям
Руководители служат примером для подражания, поощряя проведение многоязычных заседаний и используя несколько языков в своих заявлениях, если это применимо	В среднесрочной перспективе	Сообщено о выполнении договора

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Ожидаемый результат

Организация Объединенных Наций учитывает мнения представителей различных языковых слоев и культур во внутренних процессах

Шаги	Сроки	Первоначальные показатели
Источники на разных языках последовательно включаются в исследования, анализ и кабинетные обзоры с целью способствовать инклюзии	В среднесрочной перспективе	Задокументировано использование источников на разных языках, в том числе в методологических докладах
Языковые навыки используются в полной мере для осуществления деятельности и достижения результатов и максимального воздействия на глобальном и местном уровнях	В долгосрочной перспективе	Подразделения сообщают о преимуществах многоязычия при осуществлении своей деятельности в докладах Генерального секретаря о многоязычии

45 В дополнение к общему показателю многоязычия.

Библиотеки в местах службы и цифровые подписки предлагают материалы на множестве языков, включая официальные языки и языки, имеющие местное значение	В краткосрочной перспективе	Библиотечные каталоги и подписки

Ожидаемый результат

В Организации Объединенных Наций создана благоприятная рабочая среда, способствующая обеспечению многоязычия

Шаги	Сроки	Первоначальные показатели
Инструмент управления кадровым потенциалом Секретариата («Инспира»), а также все руководящие документы, инструменты, стратегии, объявления о вакансиях и шаблоны таких объявлений приведены в соответствие с четырьмя уровнями владения языком, установленными в Языковой модели Организации Объединенных Наций	В средне- и долгосрочной перспективе	Обновлены «Инспира», руководящие документы, инструменты и стратегии Процентные показатели объявлений о вакансиях приведены в соответствие с Языковой моделью Организации Объединенных Наций
Сотрудники демонстрируют приверженность изучению языков и многоязычию	На постоянной основе	Показатели изучения языков Данные опросов сотрудников
Сотрудникам рекомендуется совершенствовать знание рабочих, официальных или местных языков в зависимости от оперативных потребностей и наличия ресурсов	В долгосрочной перспективе	Оценка языковых потребностей Процент сотрудников, пользующихся возможностями изучения языков, в разбивке по подразделениям
Сотрудники добровольно указывают те языки, которыми они хорошо владеют (официальные, рабочие или другие)	В краткосрочной перспективе	Обновлены учетные данные в системе Outlook и шаблоны подписей электронной почты
Языковые навыки признаются и способствуют профессиональному росту	В долгосрочной перспективе	Планы признания языковых навыков, такие как надбавки и поощрение за знание языков, если они будут вновь введены Неденежные стимулы Опросы сотрудников

Ожидаемый результат

Организация Объединенных Наций учитывает языковые потребности и навыки своих сотрудниковf

Шаги	Сроки	Первоначальные показатели
Разработаны рекомендации по устранению языковых предубеждений	В среднесрочной перспективе	Разработаны руководящие принципы, которые периодически распространяются среди сотрудников

Материалы внутренней коммуникации доступны на соответствующих рабочих языках и, по возможности, на языках, имеющих местное значение	В среднесрочной перспективе	Ревизия внутренних трансляций и сообщений в масштабах всего Секретариата и конкретных подразделений
Услуги устного перевода по возможности предоставляются на общих собраниях и мероприятиях с участием всех сотрудников с целью содействовать их активному участию	В краткосрочной перспективе	Процент общих собраний, на которых были предоставлен устный перевод
Опросы сотрудников и вопросники для проведения ревизии являются многоязычными, и в них учитываются языковые аспекты на основании последовательного сбора данных о языковых навыках	В среднесрочной перспективе	Обзор опросов сотрудников и вопросов ревизии Возможность обрабатывать ответы, предоставленные в ходе опросов на разных языках
Обучение, связанное с работой, проводится на всех соответствующих языках с учетом установленных языковых потребностей и потребностей в выполнении программ	В среднесрочной перспективе	Оценка языковых потребностей Язык (языки), на котором (которых) проводятся учебные мероприятия
Языковым аспектам уделяется должное внимание в службах посредников и во внутренней системе отправления правосудия	В среднесрочной перспективе	Обследования уровня удовлетворенности Составление перечня языковых навыков сотрудников в соответствующих подразделениях

ОРИЕНТАЦИЯ НА КЛИЕНТОВ

Ожидаемый результат

Организация Объединенных Наций последовательно анализирует и учитывает языковые потребности своих клиентов

Шаги	Сроки	Первоначальные показатели
Разработаны инструменты для анализа языковых потребностей в области внутренней и внешней коммуникации с должным учетом языковых потребностей инвалидов	В долгосрочной перспективе	Опросы клиентов и предварительные данные, такие как лог-файлы и веб-аналитика
Получены данные о языковых навыках сотрудников на основании потребностей оперативного планирования на уровне группы или подразделения в целях приведения языковых потребностей (спроса) в соответствие с языковым потенциалом (предложением)	В среднесрочной перспективе	Получены конкретные данные (включая, в случае необходимости, самостоятельно предоставленные данные) о языковых навыках сотрудников в соответствии с оперативными потребностями

В Центральных учреждениях и местах службы постоянно проводятся экскурсии на шести официальных языках, а также, при необходимости, на местных языках	В среднесрочной перспективе	Экскурсии в разбивке по языкам и месту службы, в процентах в год
Объявления о проведении конкурсных торгов по возможности публикуются на местных языках с целью способствовать участию местных поставщиков в процессе проведения конкурсных торгов для целей осуществления закупок	В среднесрочной перспективе	Данные о языках, используемых в объявлениях о проведении конкурсных торгов

УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ

Ожидаемый результат

Секретариат привлекает кандидатов с различными языковыми навыками в соответствии со своими оперативными потребностями

Шаги	Сроки	Первоначальные показатели
Платформа Секретариата по управлению кадровым потенциалом доступна на всех рабочих языках Секретариата	В долгосрочной перспективе	«Инспира» в равной степени доступна на рабочих языках Секретариата
Если это соответствует оперативным потребностям, кандидатам разрешается сдавать экзамены[46] на английском или французском языке (или на другом применимом рабочем языке в региональных комиссиях)	В долгосрочной перспективе	Количество вакансий, в отношении которых кандидатам была предоставлена возможность сдать экзамен на английском, французском или других применимых рабочих языках
Адресная информационно-разъяснительная работа с заинтересованными сторонами по вопросу о процедурах набора персонала проводится на нескольких языках	В среднесрочной перспективе	Данные о языках, используемых в информационно-разъяснительной деятельности
Продолжается налаживание партнерских отношений с государствами-членами, высшими учебными заведениями и другими международными организациями в целях формирования разнообразной в лингвистическом отношении рабочей силы	В среднесрочной перспективе	Отчеты о языках, используемых в партнерствах, и о том, какой вклад каждое партнерство вносит в обеспечение языкового разнообразия персонала

46 В настоящее время, например, экзамен для участия в программе для молодых специалистов проводится на английском и французском языках, и кандидаты имеют возможность отвечать на вопросы открытого типа на любом из шести официальных языков Организации Объединенных Наций.

Ожидаемый результат

Организация Объединенных Наций обеспечивает равное отношение ко всем кандидатам, независимо от их языковой подготовки

Шаги	Сроки	Первоначальные показатели
В соответствии с Языковой моделью Организации Объединенных Наций разработаны руководящие принципы для руководителей по установлению языковых требований в объявлениях о вакансиях, основанные на должностных требованиях	В средне- и долгосрочной перспективе	Руководящие принципы разработаны, руководители прошли обучение Обоснованы отклонения от руководящих принципов
В соответствии с Языковой моделью Организации Объединенных Наций разработаны руководящие принципы для кандидатов по проведению самостоятельной оценки языковых навыков	В среднесрочной перспективе	Разработаны руководящие принципы, которые доступны в «Инспире»
Разработаны протоколы, обеспечивающие рассмотрение заявок, полученных на любом из рабочих языков, в соответствии с принципом одинакового отношения	В долгосрочной перспективе	Разработаны протоколы
Состав комиссий, проводящих собеседования, отражает языковые требования, указанные в объявлениях о вакансиях	В среднесрочной перспективе	Задокументирован состав комиссий, проводящих собеседования
На уровне подразделений ведутся обновленные списки сотрудников, прошедших подготовку для членов комиссий по проведению собеседований для оценки профессиональных качеств, которые передаются по запросу между подразделениями и включают информацию об официальных или соответствующих языках, которыми владеют эти сотрудники	В среднесрочной перспективе	Составлен и регулярно обновляется список потенциальных членов комиссии и их языковых навыков
Языковые навыки объективно и последовательно оцениваются в процессе отбора сотрудников[47] на основе языковых требований, изложенных в описании должности, и в соответствии с Языковой моделью Организации Объединенных Наций	В долгосрочной перспективе	Определены методы, инструменты и решения для оценки языковых навыков в целях обеспечения справедливости и точности, с должным учетом потребностей инвалидов
Члены центрального контрольного органа и полевого центрального контрольного органа получают для ознакомления подробную информацию о языковых требованиях, языковых оценках и составе комиссии	В долгосрочной перспективе	Обновлены шаблоны докладов по итогам оценки

47 За исключением языковых специалистов, которые сдают конкурсные экзамены для заполнения лингвистических должностей

Ожидаемый результат

Организация Объединенных Наций поощряет изучение языков в соответствии с документом «Рамочное изложение ценностей и поведенческих установок Организации Объединенных Наций»

Шаги	Сроки	Первоначальные показатели
Языковая подготовка стратегически и последовательно планируется на уровне всего Секретариата и стандартизируется в соответствии с Языковой моделью Организации Объединенных Наций для достижения оперативных целей	В среднесрочной перспективе	Обзор планирования изучения языков
Языковые курсы открыты для всех сотрудников, они проводятся в разные сроки и в разных форматах, чтобы охватить более широкую аудиторию	В долгосрочной перспективе	Обзор предлагаемых языковых учебных курсов в целом и оценка профилей и принадлежности учащихся
Языковые и коммуникативные навыки включаются в годовые планы развития, и на них выделяется время, в зависимости от оперативных требований и бюджетных соображений	На постоянной основе	Количество и процент сотрудников, проходящих обучение на соответствующих курсах в соответствии с оперативными требованиями

КОММУНИКАЦИЯ

Ожидаемый результат

Организация Объединенных Наций следит за тем, чтобы ресурсы для организации конференционного обслуживания неизменно учитывались в бюджетах, графиках и опросах, посвященных удовлетворенности клиентов

Шаги	Сроки	Первоначальные показатели
Расходы на устный и письменный перевод последовательно включаются подразделениями Секретариата во все документы по бюджету по программам, представляемые на рассмотрение Генеральной Ассамблеи	На постоянной основе	В бюджетные документы постоянно включаются расходы на устный и письменный перевод
В процессе управления проектами систематически учитываются сроки выполнения перевода, локализации или адаптации, а также гарантии качества на всех применимых языках для официальных и неофициальных документов	На постоянной основе	Показатели соблюдения требований по предоставлению официальных документов со стороны подразделений-составителей Периодические опросы, посвященные удовлетворенности клиентов

Ожидаемый результат

Организация Объединенных Наций осуществляет конференционное обслуживание согласно соответствующим резолюциям Генеральной Ассамблеи

Шаги	Сроки	Первоначальные показатели
Секретариат продолжает своевременно предоставлять высококачественные официальные документы на всех официальных языках	На постоянной основе	В докладах о плане конференций представляется соответствующая информация
Секретариат продолжает обеспечивать высококачественное многоязычное конференционное обслуживание согласно решениям государств-членов	На постоянной основе	В докладах о плане конференций представляется соответствующая информация

Ожидаемый результат

Организация Объединенных Наций использует новые технологии в своих языковых службах

Шаги	Сроки	Первоначальные показатели
Разработано руководство по обеспечению качества переводов, выполняемых внешними подрядчиками, а также автоматизированного/компьютерного перевода и последующего редактирования	В среднесрочной перспективе	Разработано и распространено руководство
Многоязычные терминологические записи согласованы и обновлены на всех языках и по всем местам службы	В среднесрочной перспективе	Информация о терминологических записях регулярно сообщается в отчетах
Изучается возможность разработки версии системы eLUNa «только для пользователей» (без права редактирования) в целях повышения качества и количества переводов неофициальных документов или контента	В долгосрочной перспективе	Изучение требований, условий и затрат
Секретариат следит за развитием технологий и искусственного интеллекта, собирает и оценивает возможные варианты использования для конкретных рабочих процессов	В среднесрочной перспективе	Собрана информация о вариантах использования и произведена их оценка

Ожидаемый результат

Организация Объединенных Наций соблюдает принцип многоязычия в своих информационных материалах и на коммуникационных платформах, а также во всех своих помещениях с помощью указателей

Шаги	Сроки	Первоначальные показатели
Для целей внешней коммуникации централизованно обеспечивается согласованная официальная символика или логотип на всех шести официальных языках на равных условиях, а также на местных языках, где это необходимо	В краткосрочной перспективе	Официальная символика и логотип разработаны, разрекламированы и последовательно используются во всем Секретариате
Разработаны руководящие принципы использования языков на постоянных, временных и цифровых указателях, а также в устных объявлениях в местах службы, в том числе в полевых миссиях	В краткосрочной перспективе	Руководящие принципы разработаны и применяются
Шаблоны информационных материалов (например, шаблоны презентаций и подписи к электронным письмам) разработаны на всех официальных языках и соответствующих местных языках	В краткосрочной перспективе	Составление перечня имеющихся шаблонов информационных материалов
Стандарты в области многоязычия соблюдаются на веб-сайтах Организации Объединенных Наций с момента их создания и на протяжении всего срока их существования	На постоянной основе	Показатели соблюдения требований и документирование отклонений
Подразделения Организации Объединенных Наций поддерживают многоязычное присутствие в социальных сетях на языках, имеющих отношение к их мандатам	На постоянной основе	Подразделения составляют отчеты о своем присутствии в социальных сетях
Разработана и регулярно обновляется информационная панель, отслеживающая многоязычное присутствие подразделений в Интернете (веб-сайты, iSeek, социальные сети)	В среднесрочной перспективе	Создана и поддерживается в актуальном состоянии централизованная информационная панель

КООРДИНАЦИЯ И СОТРУДНИЧЕСТВО

Ожидаемый результат

Организация Объединенных Наций выполняет свои мандаты в области многоязычия как единая Организация Объединенных Наций

Шаги	Сроки	Первоначальные показатели
Координатор по вопросам многоязычия получает необходимую поддержку от всех подразделений Секретариата, выступая в качестве основного контактного лица, к которому обращаются с вопросами и запросами, а также способствуя применению скоординированного, последовательного и согласованного подхода к многоязычию	На постоянной основе	Число подразделений, назначивших координаторов и представивших материалы для докладов Генерального секретаря о многоязычии
Подразделения Секретариата сотрудничают друг с другом через сеть координаторов по вопросам многоязычия под руководством Координатора в целях отслеживания прогресса в выполнении мандатов по многоязычию и выявления трудностей, возможностей и передового опыта	На постоянной основе	Количество и характер обменов внутри сети Выявляются передовой опыт, трудности и возможности

ОЦЕНКА/РЕВИЗИЯ

Ожидаемый результат

Организация Объединенных Наций собирает надежные данные о многоязычии в Организации

Шаги	Сроки	Первоначальные показатели
Последовательно собираются данные о языковых требованиях или желательных условиях в отношении всех объявлений о вакансиях	В среднесрочной перспективе	Собираются дезагрегированные данные
Последовательно собираются данные об уровнях владения языками и сертификации (например, сданный квалификационный экзамен по иностранному языку), в соответствии с Языковой моделью Организации Объединенных Наций	В среднесрочной перспективе	Данные о квалификационных экзаменах по иностранному языку Данные по итогам самостоятельной оценки

Последовательно собираются данные о языке, на котором были поданы заявления и на котором осуществлялся процесс найма	В долгосрочной перспективе	Количество и процент заявок в разбивке по языкам Языки, на которых проводятся собеседования и оценки Языки, используемые отобранными кандидатами при подаче заявления, в ходе оценки и на собеседовании
Вопросы, касающиеся языковой подготовки, постоянно включаются в демографические разделы опросов сотрудников	На постоянной основе	Количество и процент обследований персонала, включающих вопросы, связанные с языком

Ожидаемый результат

Организация Объединенных Наций последовательно отслеживает прогресс в достижении целей, связанных с многоязычием

Шаги	Сроки	Первоначальные показатели
Прогресс регулярно оценивается с помощью количественных и качественных данных	На постоянной основе	Наличие данных и ресурсов на центральном уровне и уровне подразделений
Многоязычие и языковые аспекты учитываются в процессах оценки и ревизии	В долгосрочной перспективе	Содержание вопросников для проведения ревизии
Стратегии, связанные с языками и многоязычием, включая стратегии использования рабочих языков, постоянно оцениваются в контексте реальных оперативных потребностей	В долгосрочной перспективе	Стратегии проходят оценку и обновление

В настоящее время основной проблемой в деле внедрения принципа многоязычия является отсутствие согласованного подхода в рамках всего Секретариата, за исключением таких конкретных областей, как конференционное управление и глобальные коммуникации. Для успешной реализации настоящей Рамочной стратегии требуется применение эффективных мер, в частности рекомендованных выше, с четкими, измеримыми и ограниченными по времени показателями эффективности, основанными на стандартизированных эмпирических данных. После того как такие показатели будут установлены, мониторингу прогресса в достижении стратегических целей, указанных в настоящем документе, будет способствовать проведение периодических оценок.

Приложение.

Методология

Приложение. **Методология**

Мандат

В своем докладе о многоязычии 2011 года (JIU/REP/2011/4), Объединенная инспекционная группа вынесла две рекомендации, согласно которым исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует «формулировать стратегии» и разрабатывать «стратегические планы действий для эффективного внедрения многоязычия» в своих соответствующих организациях.

В 2017 году Генеральная Ассамблея предложила Генеральному секретарю, «чтобы он, исполняя свою роль в Координационном совете руководителей системы Организации Объединенных Наций, способствовал — в случае необходимости путем разработки согласованных общеполитических рамок — применению комплексного и скоординированного подхода к обеспечению многоязычия в системе Организации Объединенных Наций с учетом соответствующих рекомендаций, содержащихся в докладе Объединенной инспекционной группы, посвященном многоязычию» (см. резолюцию 71/328).

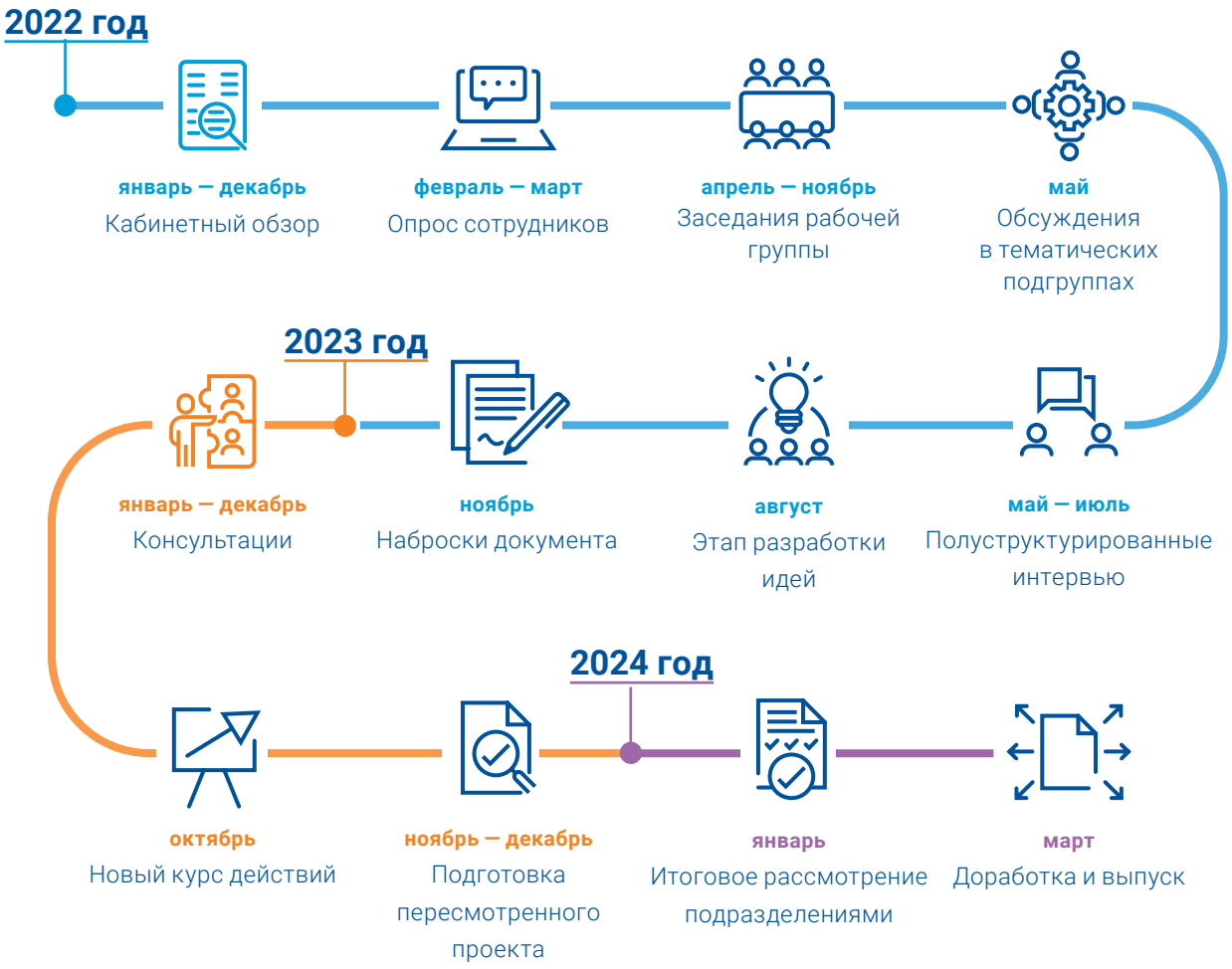
В 2020 году Объединенная инспекционная группа рекомендовала «директивным или руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций... предложить главам их соответствующих организаций, которые еще не сделали этого, подготовить стратегические основы политики в области многоязычия наряду с административными и оперативными руководящими положениями по их применению и представить их на утверждение к концу 2022 года» (см. JIU/REP/2020/6, рекомендация 1).

Генеральная Ассамблея вновь призвала разработать рамки общесекретариатской согласованной политики в области многоязычия в 2019 году (резолюция 73/346, пункт 14) и 2022 году (резолюция 76/268, пункт 16).

Представление настоящей Рамочной стратегии потребовало проведения широких и трудоемких внутренних консультаций, в том числе с ключевыми заинтересованными сторонами, для разработки стратегической концепции в соответствии с существующими целями, задачами, ценностями, политикой и административными рамками Организации Объединенных Наций.

Предварительная работа

В 2018 году, под руководством заместителя Генерального секретаря по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению в его качестве Координатора по вопросам многоязычия и в рамках проекта с Международной организацией франкофонии, были проведены внутренние обзоры, в которых в качестве основы было использовано несколько методологий (кабинетный обзор соответствующих мандатов и литературы, качественные опросы и количественные исследования). В начале 2019 года подразделениям Секретариата через координаторов по вопросам многоязычия был передан доклад, подготовленный по заказу Международной организации франкофонии. Содержащиеся в нем выводы были включены в доклады Генерального секретаря о многоязычии в 2019 году (A/73/761) и 2021 году (A/75/798), а также в итоговые документы опроса сотрудников о многоязычии и языковых навыках, проведенного в 2019 году.



Рабочая группа

В 2022 году Комитет по вопросам управления создал рабочую группу для разработки всеобъемлющих «стратегических основ политики». Координатор по вопросам многоязычия назначил директора Отдела конференционного управления Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве председателем рабочей группы, в которую вошли 63 представителя 49 подразделений[1]. Особое внимание было уделено тому, чтобы состав группы отражал разнообразие подразделений Секретариата. С апреля по ноябрь 2022 года рабочая группа провела два пленарных заседания и четыре заседания тематических подгрупп (см. ниже). В ее работе принимал участие консультант, привлечение которого стало возможным благодаря добровольному взносу, полученному от Международной организации франкофонии.

Кабинетный обзор

На первом этапе проекта был проведен всеобъемлющий обзор внутренних и внешних источников, включая мандаты соответствующих органов и подразделений Организации Объединенных Наций и рекомендации надзорных органов. Также были изучены выводы из внешних отчетов, в том числе Объединенной инспекционной группы, а также отчеты и исследования, посвященные аналогичным организационным структурам.

1 Бюро по вопросам этики; Вооруженные силы Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре; Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане; Временные силы Организации Объединенных Наций по обеспечению безопасности в Абьее; Департамент глобальных коммуникаций; Департамент оперативной поддержки; Департамент операций в пользу мира и Департамент по политическим вопросам и вопросам миростроительства; Департамент по вопросам охраны и безопасности; Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению; Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления; Департамент по экономическим и социальным вопросам; Исполнительный директорат Контртеррористического комитета; Канцелярия Высокого представителя по наименее развитым странам, развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, и малым островным развивающимся государствам; Канцелярия Генерального секретаря Организации Объединенных Наций; Канцелярия Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций; Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану; Канцелярия Специального координатора Организации Объединенных Наций по Ливану; Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Африканскому Рогу; Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по Йемену; Канцелярия Специального посланника Генерального секретаря по району Великих озер; Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о детях и вооруженных конфликтах; Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о сексуальном насилии в условиях конфликта; Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о насилии в отношении детей; Контртеррористическое управление; Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию; Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку; Миссия Организации Объединенных Наций по проведению референдума в Западной Сахаре; Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Сомали/Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке в Сомали; Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали; Орган Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия.Отделение Организации Объединенных Наций в Вене; Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве; Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби; Отделение Организации Объединенных Наций для Западной Африки и Сахеля; Представитель Организации Объединенных Наций на Женевских международных дискуссиях; Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде; Региональный центр Организации Объединенных Наций по превентивной дипломатии для Центральной Азии; Силы Организации Объединенных Наций по наблюдению за разъединением; Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека; Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности; Управление по вопросам отправления правосудия; Управление по координации гуманитарных вопросов; Управление по координации деятельности в целях развития; Управление служб внутреннего надзора; Канцелярия Специального советника по Африке; Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана; Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии; Экономическая комиссия для Африки; Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна.

Опрос сотрудников

В феврале и марте 2022 года в рамках всего Секретариата был проведен опрос сотрудников о многоязычии с целью дополнить внешние выводы внутренними. Он был инициирован Координатором по вопросам многоязычия при поддержке Управления людских ресурсов Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления, Департамента оперативной поддержки и Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве. Опрос проводился с целью получить более широкое представление о языковых навыках и опыте изучения языков сотрудниками Секретариата, а также выяснить их мнение о языковом разнообразии и инклюзии в Организации Объединенных Наций. В опросе приняли участие 3476 сотрудников, что составляет 9,5 процента от общего числа сотрудников. В ходе опроса были собраны и проанализированы мнения о многоязычии и использовании языков, которые затем были сопоставлены с другими источниками информации, такими как опрос сотрудников по вопросам многоязычия и владения языками 2019 года и данные, содержащиеся в докладе Генерального секретаря «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/75/591), для информирования рабочей группы и содействия разработке рамочной стратегии.

Тематические подгруппы

На основе выводов, полученных в ходе кабинетного обзора, и результатов анализа качественных опросов и количественных исследований были созданы четыре тематические подгруппы, которые сосредоточились на четырех группах вопросов, связанных с четырьмя первоначально определенными областями деятельности: подотчетность, надзор и оценка; организационная культура; управление людскими ресурсами; и многоязычная коммуникация. Эти вопросы обсуждались на отдельных заседаниях, в которых участвовали случайным образом назначенные представители соответствующих подразделений. Цель обсуждений заключалась в том, чтобы выявить вопросы и потенциальные примеры передовой практики, которые могли бы послужить мерами по решению этих вопросов в рамках всего Секретариата.

Консультации с подразделениями

Основные выявленные вопросы были затем обсуждены с сотрудниками соответствующих подразделений, в том числе с теми, кто работает в департаментах и управлениях Секретариата, региональных комиссиях и полевых миссиях, находящихся в различных языковых контекстах, включающих официальные и неофициальные языки Организации Объединенных Наций. Консультации проводились в форме полуструктурированных интервью, в ходе которых задавались как общие для всего Секретариата вопросы, так и вопросы по конкретным подразделениям. С мая по июль 2022 года было проведено 21 заседание, в которых приняли участие в общей сложности 53 человека.

Этап разработки идей

Выводы, сделанные рабочей группой по итогам заседаний тематических подгрупп и двусторонних консультаций, способствовали выявлению наиболее важных вопросов. Они также помогли сформулировать предварительные меры. В августе 2022 года среди всех подразделений был распространен документ с идеями. Полученные письменные комментарии и отзывы систематически собирались, анализировались и при необходимости учитывались.

Наброски документов

После этапа разработки идей были подготовлены два рабочих документа: набросок стратегических основ политики в области многоязычия и набросок плана реализации. В ноябре 2022 года они были отправлены членам рабочей группы с целью получить от них отзывы.

Консультации с заинтересованными сторонами и новый курс действий

После широких консультаций с подразделениями и изучения полученных отзывов, в том числе от таких ключевых подразделений, как Управление людских ресурсов, в 2023 году в наброски документов были внесены изменения в соответствии с существующими правилами, административными рамками и реальным положением дел в Организации. В системе административно-управленческих распоряжений Организации Объединенных Наций не существует изданных ранее документов, которые назывались бы «стратегическими основами политики». Как правило, стратегии издаются в виде бюллетеней Генерального секретаря (серия ST/SGB). В связи с этим было сочтено целесообразным продолжить работу над рамочной стратегией, а не над стратегическими основами политики. Таким образом, два первоначальных документа были преобразованы в настоящую Рамочную стратегию Организации Объединенных Наций по обеспечению многоязычия.

Доработка и выпуск

Пересмотренный документ был передан подразделениям Секретариата через их соответствующих координаторов по вопросам многоязычия для итогового рассмотрения. Рамочная стратегия была доработана и утверждена в феврале 2024 года.

Рамочная стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению многоязычия

Подготовлено и разработано Департаментом по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению Организации Объединенных Наций
Нью-Йорк, март 2024 года
Авторское право © Организация Объединенных Наций, 2024 год
Все права защищены

При цитировании или упоминании настоящего документа следует указывать соответствующую ссылку

Запросы следует направлять по адресу: dgacm-news@un.org

2400805