



经济及社会理事会

Distr.: General
10 April 2025
Chinese
Original: English

供作决定

联合国儿童基金会

执行局

2025 年度会议

2025 年 6 月 10 日至 13 日

临时议程* 项目 10

儿基会消除种族主义和种族歧视努力的最新情况

摘要

本报告根据执行局 2024/10 号决定提交，该决定第 7 段“还请儿基会执行反种族主义和歧视问题内部工作组 2021 年报告中所有尚未执行的建议，并在下一次年度最新情况报告中向执行局报告执行情况”。在同一决定第 15 段中，执行局“又请儿基会管理层在 2025 年年度会议上介绍该组织为执行[联合检查组题为“审查联合国系统各组织消除种族主义和种族歧视的措施和机制：实现组织实效的管理”的说明([JIU/NOTE/2022/1/Rev.1](#))]中所有建议所作努力的最新情况”。

本报告介绍了儿基会为解决种族主义和种族歧视问题而正在进行的努力的最新情况。

供执行局审议的决定草案要点载于第四节。

* [E/ICEF/2025/11](#)。



一. 概述

1. 本报告介绍了儿基会为解决该组织内种族主义和种族歧视问题所作努力的最新情况。儿基会致力于全面综合消除一切形式歧视，并定期向执行局汇报了组织文化和多样性的最新情况，最近一次是在 2024 年年度会议上提交资料 (E/ICEF/2024/15)，资料反映了自 2019 年 6 月以来取得的进展。

2. 在执行局 2024 年年度会议上，儿基会在关于联合检查组建议的报告 (E/ICEF/2024/13) 附件一中介绍了反种族主义举措的最新进展情况，并在执行局 2025 年第一届常会上提供了最新时间表 (E/ICEF/2025/8)，因此，本报告进一步提供资料，说明在种族主义和种族歧视问题上已采取的举措和现有的挑战。本报告还对提交 2025 年年度会议的组织文化和多样性最新情况报告 (E/ICEF/2025/17) 作了补充。

二. 反种族主义和反歧视举措的背景和进展

3. 儿基会认识到有必要解决该组织内的种族主义和歧视问题。执行主任于 2020 年 6 月委托反种族主义和歧视问题内部工作组(工作组)分析并提议解决这些问题的行动。委托设立内部工作组的决定符合学术研究结果和证据。研究和证据表明，工作组通过高层领导的参与加强问责，并向同事们提供关于结构、政策和做法的内部知识。

4. 除了工作人员内部反思外，儿基会还与联合国其他组织保持了开放的合作渠道，这些组织尽管在人道主义和发展方面的任务、规模和存在不同，但都面临类似的挑战。

5. 在工作组开展工作与儿基会所有区域和办事处的广大同事接触并收集反馈意见的同时，还实施了若干举措。工作组支持学习并鼓励就种族主义和歧视问题进行讨论。成立了一个数字参与小组，开展实时对话和学习。与各种同道团体和主要总部伙伴举行了多个焦点小组讨论，积极开展对话。儿基会还于 2020 年 11 月启动全球对话月，讨论各种形式的歧视问题。这些举措旨在通过提高认识、促进理解和采取可行步骤打击种族主义和歧视，在儿基会营造一个包容和公平的工作环境。

6. 2021 年 5 月，反种族主义和歧视问题内部工作组向执行主任提交了关于反种族主义和歧视行动建议的报告，报告共载有 87 项行动建议，分为八类：7%与提高认识有关；15%与能力建设有关；15%与问责和保护有关；10%与外部沟通、筹款和品牌有关；30%与征聘和职业发展有关；7%与数据和监测有关；13%与方案、供应和采购有关；3%与将在联合国系统一级讨论的行动有关。2021 年 9 月，儿基会在与各司和办事处进行广泛磋商，从业务和法律角度评估建议的可行性以及可能涉及的资源问题后最终确定了对建议的答复。

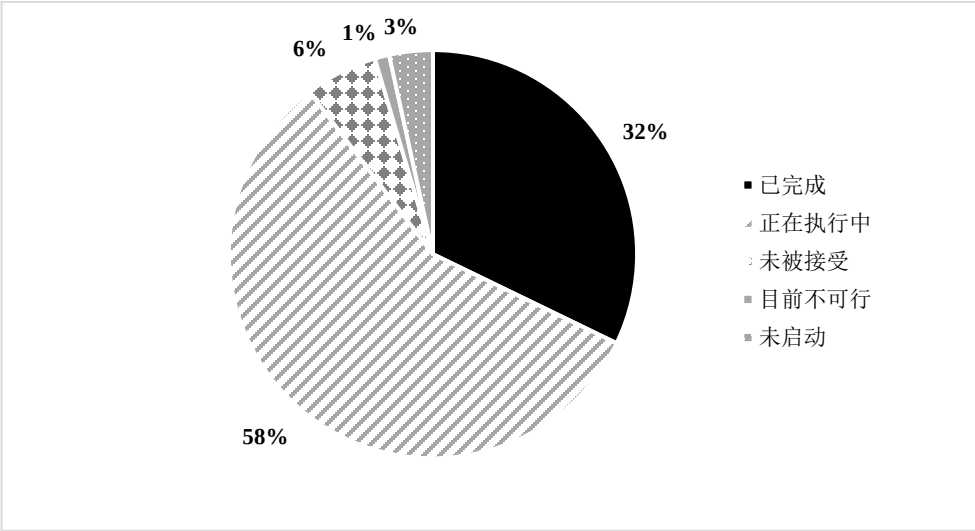
7. 儿基会在提高认识方面取得了重大进展，编制了挑战偏见和歧视的材料，在内部与全体工作人员分享，并向儿基会所有办事处分发了关键术语词汇表和实用工具。在大多数区域，通过区域和国家办事处发起了关于反种族主义和歧视的对话，有时还得到外部当地专家的支持。通过推出互动式“行为光谱”工具，澄清了行为标准。该工具阐述了可接受或不可接受的行为，请读者进行反思，并指导他们查阅资料，了解如何最好地确保自身行动符合儿基会的政策。目前，儿基会正在努力确定和消除妨碍报告的文化障碍，并开展了关于直言反对偏见的研究。儿基会已制定计划，提高对反种族主义和歧视的认识。联合国各基金和方案监察员办公室也一直在工作和报告中处理这些问题。
8. 儿基会已将反种族主义和歧视的内容纳入各种材料，如“目标明确的人员管理”方案，该方案的对象是整个组织约 6 500 名管理人员。儿基会实施了行为改变举措，侧重于利益攸关方推出的包容性对话。2024 年 5 月，儿基会内部审计和调查办公室的代表以及儿基会工作人员顾问分别参加了联合国秘书处反种族主义办公室提供的关于调查主题和关于精神健康主题的培训课程。
9. 关于问责和保护，儿基会正在审查保护举报人免遭报复的政策，同时考虑到通过工作组收到的反馈意见以及秘书长关于保护举报人不因举报不当行为和配合经正式授权的审计或调查而遭报复的公告(ST/SGB/2017/2/Rev.1)的规定。正如《秘书长的报告：在联合国秘书处消除种族主义，促进人人享有尊严》(A/76/771)所述，虽然基于种族的歧视被认为是应予禁止的行为，但联合国的规范并没有对“种族主义”下定义，也没有具体说明这种行为在工作场所的表现形式。2024 年 12 月，儿基会就秘书长关于处理歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用权力问题的公报(ST/SGB/2019/8)的拟议更新(其中包括种族主义和种族歧视的定义)提供了反馈意见。儿基会的反馈意见虽然承认这一问题的重要性，但强调了，突出某一个造成歧视的具体特征而不是全方位谴责一切形式歧视，可能会造成哪些问题。
10. 儿基会的数据和监测工作包括制定身份类别和对人员进行调查，并在 2022 年全球工作人员调查中首次纳入种族和民族分组。这些分组是受世界银行收集数据倡议的启发，并在联合检查组审查消除种族主义和种族歧视的措施和机制时与之分享。2022 年和 2024 年全球工作人员调查的数据按种族群体分类，并在遵守至少有 10 名参与者才能披露数据的保密门槛的情况下，在看板中共享了数据，以便在全球和区域层面进行分析。在内部司法系统方面，内部审计和调查办公室收集有关种族主义行为以及其他歧视理由的报告数据，并在提交执行局的年度报告中定期汇报这方面的情况。
11. 评估反歧视措施有效性的一项重要要求是自我身份认同举措，包括雇员通过一个访问权限有限和使用严格的安全数字系统，自愿、安全地向雇主披露个人信息(即个人的种族或民族、残疾状况、性别等)。这一程序有助于各组织了解不同群体的人在员工队伍中的代表性，以及他们可能如何利用职业发展、留用和专业发展的机会。这一程序也符合联合检查组题为“审查联合国系统各组织消除种族主义和种族歧视的措施和机制：实现组织实效的管理”的说明

(JIU/NOTE/2022/1/Rev.1)所载建议 1。截至目前，儿基会依靠匿名调查收集关于种族和残疾等特征的数据，但这并不够，无法据此了解一些情况，例如，无法根据人力资源系统的实际记录(而不是自我报告的对职业发展的看法)了解特定种族群体的人如何在职业发展中取得进步。儿基会目前正在评估安全数字平台替代方案。

12. 在对外宣传、筹资和品牌方面，儿基会制定了反种族主义宣传辅助指南，并开发了各种工具和产品。在处理伙伴关系方面取得的进展是，在方案合作协议模板中提及尊敬地使用图像和明确承诺有尊严地参与。方案、供应和采购方面的举措包括审查全球支出数据，监测有竞争力和高效率的地方采购和南南采购，以及让捐助者更直接地参与这些举措。最后，在征聘和职业发展方面，该组织正在根据《联合国宪章》第一百零一条改革征聘制度，改善所有人的公平职业进展，首要考虑仍然是达到效率、才干和忠诚的最高标准。

13. 截至 2024 年 12 月 31 日，工作组提出的建议中，32%已完成，58%正在进行中，3%尚未启动，6%未被接受，1%当时不可行。

图一
截至 2024 年 12 月 31 日反种族主义和歧视问题内部工作组建议执行状况



14. 在机构间层面，儿基会与联合国难民事务高级专员公署一道成为反种族主义非正式机构间小组的创始成员，该小组于 2020 年年中开始定期举行会议。随着该小组的发展和成员的增加，共同的举措侧重于三个交付成果：反种族主义联合学习综合教材、反种族主义专家名册(经审查和未经审查)、促进征聘多样性的特别措施汇编。成员们正在对这些交付成果进行审查，以便提交联合国系统行政首长协调理事会(首协会)管理问题高级别委员会。

三. “审查联合国系统各组织消除种族主义和种族歧视的措施和机制：实现组织实效的管理”的最新情况

15. 2021 至 2022 年，儿基会参加了就联合检查组编写说明开展的磋商，包括在 2022 年 2 月支持反种族主义非正式机构间小组的会议。2022 和 2023 年，儿基会担任管理问题高级别委员会多样性、公平和包容工作组共同主席，审查提出的一些建议可在该工作组下得以落实。这些建议包括建立解决种族主义和种族歧视问题的问责框架，并开设综合课程来提高认识、加强学习和改善绩效，满足不同职能、职类和职等人员的需求，从而解决工作场所一切形式和组合的种族主义和种族歧视问题。儿基会仍然认为，采用跨部门方法将能最好地执行审查提出的所有建议。

16. 联合检查组的说明提出了六项建议，即：

(a) **建议 1：**联合国系统各组织行政首长应在首协会框架内协作，最迟于 2024 年 6 月建立一套共同类别，供人员自愿进行自我身份认同，以监测、分析、评价、报告在解决种族主义和种族歧视问题方面，朝着平等、公平、多样性和包容性目标取得的进展和成就。

(b) **建议 2：**联合国系统各组织行政首长应指示各自的培训和学习单位开发并实施具有较大影响力的综合课程，提高认识、加强学习和改善绩效，满足不同职能、职类和职等人员的需要，从而解决工作场所一切形式和组合的种族主义和种族歧视问题。

(c) **建议 3：**联合国系统各组织行政首长如尚未提供充足的资源，支持在执行消除种族主义和种族歧视行动计划方面取得既定成果，则应为此提供充足的资源。

(d) **建议 4：**联合国系统各组织行政首长作为首协会的成员，应共同设计出一个高级别机构间常设机制并为之提供资源，该机制旨在团结各组织，利用其现有能力和相对附加值来开展协作，一起努力响应关于整个联合国系统解决种族主义和种族歧视问题的近期和长期需求，并且进行必要的转型变革，从而增进在各组织和全系统层面上所作努力的持久意义和价值。

(e) **建议 5：**联合国系统各组织行政首长应最迟于 2024 年建立一个问责框架，规定在处理种族主义和种族歧视问题方面的预期成果、结果和主要绩效指标，并定期向各自立法机关和(或)理事机构报告在实现预设成果方面取得的进展。

(f) **建议 6：**联合国系统各组织的行政首长应在人力资源管理方面更好地为所有人员平等地分配机会。

17. 建议 2、3、5 已被接受并执行完成，建议 6 已被接受但仍在执行中。建议 1 和 4 不属于儿基会的专属职权范围。下文提供了关于最新进展的补充资料。

18. 儿基会执行完成了建议 2，该建议与工作组在能力建设项下提出的建议一致，采取全面的方法了解不歧视和包容性行为。儿基会开发了一个学习课程和电子模块，涵盖包括种族歧视在内的一切形式歧视，重点是通过成长心态影响行为变化，以此建设相互尊重的工作场所。
19. 建议 3 已于 2022 年执行完成，为此成立了一个致力于组织文化的专门小组。
20. 由于工作组提出了行动建议，建议 5 被视为自 2021 年起已执行完成。儿基会与联合国其他组织分享了行动计划。
21. 鉴于此前根据儿基会《2022-2025 年人力资源一体化战略》以及人力资源交付模式(其中将反歧视作为贯穿各领域的优先事项)作出了承诺，建议 6 被接受并仍在执行中。2024 年全年实施了“整体多样性”方法，澄清了公平代表性方面的差距以及基于现有员工数据进行人才外联的必要性。因为需要实施自我身份认同举措，以便更系统地衡量不同群体、包括种族群体之间的职业和发展机会分布情况，这项建议仍在执行中。
22. 建议 1 不属于儿基会的专属职权范围，儿基会提议在与人力资源网(根据 [CEB/2022/3](#) 号文件设立)相联系的首协会管理问题高级别委员会举行一次会议，讨论这一事项。这将有助于更好地协调提案和各组织之间的一致性。鉴于新出现的不同优先事项和整个发展部门目前的资金危机，预计将推迟制定标准分类的工作，现在预计是到 2025 年底前完成。
23. 同样，建议 4 也不属于该组织的专属职权范围。儿基会欢迎关于围绕反种族主义工作加强机构间协调的呼吁，并建议，按照处理一切形式歧视的跨部门办法，采用管理问题高级别委员会现有网络作为“旨在团结各组织的高级别机构间常设机制”，而不是建立一个平行结构，尤其是考虑到资金限制，更应这样做。同样，这一举措预计将推迟，现在预计是到 2025 年底前完成。

四. 决定草案

执行局

表示注意到就儿基会消除种族主义和种族歧视努力的最新情况提交的报告([E/ICEF/2025/18](#))。
