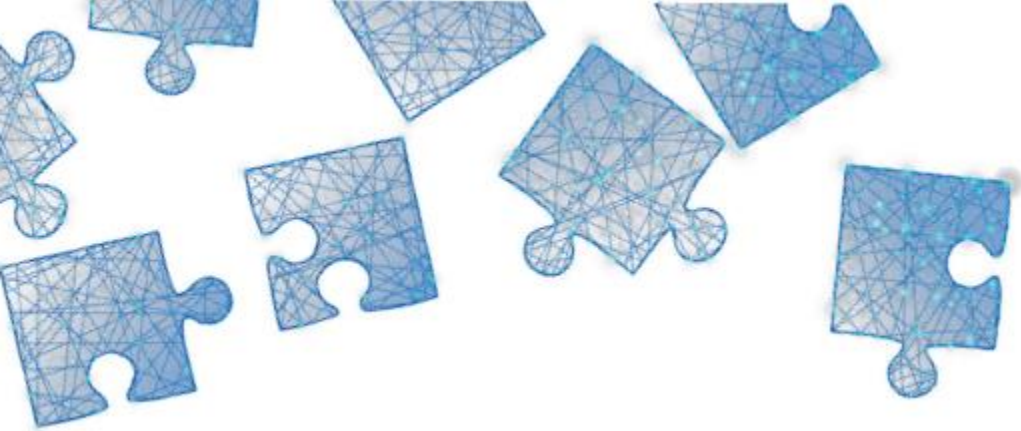


ПРИЛОЖЕНИЯ

СОДЕРЖАНИЕ

Приложение 1. Состав Целевой группы по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Организации Объединенных Наций	83
Приложение 2. Круг полномочий Целевой группы по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Организации Объединенных Наций	86
Приложение 3. Результаты обследования Организации Объединенных Наций 2020 года по проблеме расизма	89



ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

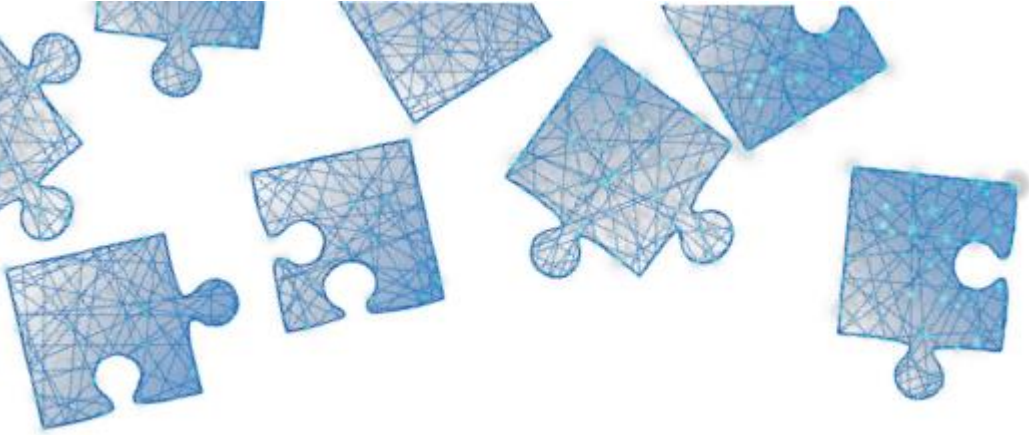
Состав Целевой группы по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Организации Объединенных Наций

Имя	Титул
Кэтрин Поллард (Председатель)	Заместитель Генерального секретаря по стратегии, политике и контролю в области управления
Мишель Бачелет	Верховный комиссар Организации Объединенных Наций по правам человека
Ана Мария Менендес Перес	Специальный старший советник по вопросам политики
Зайнаб Хава Бангура	Генеральный директор Отделения Организации Объединенных Наций в Найроби
Лиза Филипетто	Глава Отделения Организации Объединенных Наций по поддержке в Сомали
Атул Кхаре	Заместитель Генерального секретаря по оперативной поддержке
Мелисса Флеминг	Заместитель Генерального секретаря по глобальным коммуникациям
Хелена Фрейзер	Координатор-резидент Организации Объединенных Наций в Узбекистане
Мартин Гриффитс	Специальный посланник Генерального секретаря по Йемену

Фумзиле Мламбо-Нгкука	Исполнительный директор Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины»)
Фатумата Ндиай	Заместитель Генерального секретаря по службам внутреннего надзора
Жанин Антуанетта Плассхерт	Специальный представитель Генерального секретаря по Ираку и глава Миссии Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку
Мигел дю Серпа Суариш	Заместитель Генерального секретаря по правовым вопросам, Юриисконсульт Организации Объединенных Наций
Вера Сонгве	Исполнительный секретарь Экономической комиссии для Африки
Ханна Серваа Тетте	Специальный представитель Генерального секретаря при Африканском союзе и глава Отделения Организации Объединенных Наций при Африканском союзе
Владимир Воронков	Заместитель Генерального секретаря, глава Контртеррористического управления
Джайатма Д. Викрамаяяке	Посланник Генерального секретаря по делам молодежи
Лейла Зерруги*	Специальный представитель Генерального секретаря по Демократической Республике Конго и глава Миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго
Бинту Кейта	Специальный представитель Генерального секретаря по Демократической Республике Конго и глава Миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго
Мовсес Абелян	Заместитель Генерального секретаря по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению
Нада ан-Нашиф	Заместитель Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека
Анита Бхатия	Заместитель Исполнительного директора по управлению ресурсами, устойчивому развитию и партнерским связям Структуры «ООН-женщины»
Марта Елена Лопес	Помощник Генерального секретаря по людским ресурсам

Ширин Л. Додсон	Омбудсмен Организации Объединенных Наций
Роберт Пайпер	Помощник Генерального секретаря по координации деятельности в целях развития
Джозеф Барикако	Представитель персонала

* Заменена г-жой Бинту Кейта.



ПРИЛОЖЕНИЕ 2.

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

А. Введение

Зло расизма противоречит Уставу Организации Объединенных Наций и умаляет основные ценности Организации. Генеральный секретарь признает, что Организация Объединенных Наций не застрахована от этого зла, и призывает к действиям по выявлению, предотвращению и искоренению расизма и расовой дискриминации в Организации Объединенных Наций. С этой целью Генеральный секретарь учредил Целевую группу по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Организации Объединенных Наций, которая будет работать до 30 сентября 2021 года.

В. Задачи

Руководствуясь принципами, закрепленными в статье 1(3) Устава, и видением Генерального секретаря о равноправном, разнообразном и инклюзивном персонале, Целевая группа формулирует стратегический план действий и представит Генеральному секретарю рекомендации относительно действий, которые обеспечат равное обращение и полное вовлечение всего персонала Организации Объединенных Наций в осуществление мандатов Организации и ее деятельности.

Целевая группа изучит, как расизм проявляется в Организации и как он подрывает основные ценности Организации Объединенных Наций и сказывается на благополучии персонала и эффективном выполнении мандатов. Признавая, что расизм бывает явным и неявным и что неявный расизм нелегко выявить, Целевая группа изучит масштабы личного, межличностного, структурного и институционального расизма и расовой дискриминации в Организации.

Целевая группа предложит меры по поощрению многообразия и инклюзии в управлении персоналом, в практике работы и в организационной культуре. Целевая группа также разработает политику и инструменты для создания безопасной среды, в которой о проявлениях расизма можно сообщать, не опасаясь репрессий, и оперативно принимать необходимые меры.

С. Предусмотренная деятельность

Целевая группа разработает стратегический план действий, который будет представлен Генеральному секретарю в сентябре 2021 года. В стратегическом плане действий будут определены согласованные и последовательные действия, необходимые для борьбы с расизмом и расовой дискриминацией в Организации Объединенных Наций. Предложения Целевой группы будут способствовать преобразованию Организации Объединенных Наций в Организацию, в которой принципы недискриминации, многообразия и инклюзии станут правилом и найдут свое отражение на всех уровнях, особенно на ответственных и руководящих должностях.

В стратегическом плане действий будут определены меры, которые могут быть реализованы в краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективе. Он будет включать предлагаемые рекомендации по согласованию практики системы Организации Объединенных Наций для обсуждения и рассмотрения Комитетом высокого уровня по вопросам управления и Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций. В стратегическом плане действий также будет предусмотрена разработка механизма мониторинга реализации плана.

Для разработки стратегического плана действий Целевая группа проведет ряд мероприятий, включая:

- Завершение проведения обследования Организации Объединенных Наций по проблеме расизма
- Сбор и анализ данных, полученных в ходе обследования, для понимания масштабов расизма и расовой дискриминации в Организации Объединенных Наций
- Обращение к заинтересованным сторонам о представлении идей и предложений о том, как бороться с расизмом и расовой дискриминацией во всех их формах
- Содействие более глубокому пониманию и осознанию проблемы расизма с помощью проведения общих собраний, серии лекций и других мероприятий
- Проведение сравнительных исследований и анализа практики других организаций системы Организации Объединенных Наций и внешних организаций государственного сектора
- Изучение того, как неявные предубеждения (также называемые бессознательные предубеждения) могут проявляться в работе Организации и как можно активно бороться с такими предубеждениями
- Пересмотр норм, политики и практики Организации Объединенных Наций с учетом необходимости изменений для содействия большему разнообразию и инклюзии
- Подготовку коммуникационной стратегии под руководством Департамента глобальных коммуникаций

Целевая группа будет взаимодействовать с различными сторонами в период разработки стратегического плана действий.

D. Состав и структура

Целевая группа будет работать под председательством заместителя Генерального секретаря по стратегии, политике и контролю в области управления и включать в себя сотрудников высокого уровня из Управления людских ресурсов, Канцелярии Омбудсмена и посредников, Канцелярии Генерального секретаря, Департамента оперативной поддержки, Управления по правовым вопросам, Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека, Департамента глобальных коммуникаций, Управления служб внутреннего надзора, Управления по координации деятельности в области развития, Контртеррористического управления, Миссии Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку, Отделения Организации Объединенных Наций по поддержке в Сомали, Миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго, Канцелярии Специального посланника Генерального секретаря по Йемену, Отделения Организации Объединенных Наций при Африканском союзе, Отделения Организации Объединенных Наций в Найроби, Экономической комиссии для Африки, Канцелярии Координатора-резидента в Узбекистане, Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины»), Посланника Генерального секретаря по делам молодежи и представителя персонала из Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом.

На оперативном уровне деятельностью Целевой группы будут руководить помощник Генерального секретаря по людским ресурсам и Омбудсмен Организации Объединенных Наций. По мере необходимости будут создаваться тематические рабочие группы для содействия работе Целевой группы и деятельности кампании по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в Организации.

Канцелярия Омбудсмена Организации Объединенных Наций будет участвовать в работе Целевой группы в качестве нейтрального организатора диалога о кампании по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в Организации Объединенных Наций.

Целевая группа будет находиться в подчинении Генерального секретаря. Целевая группа будет регулярно представлять в Канцелярию Генерального секретаря информацию о ходе работы.



Dignity for all
in our Workplace

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБСЛЕДОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ 2020 ГОДА ПО ПРОБЛЕМЕ РАСИЗМА

КРАТКИЙ АНАЛИЗ И БРИФИНГ
ДОКЛАД НА ГЛОБАЛЬНОМ
СОБРАНИИ ПЕРСОНАЛА

31 марта 2021 года

Целевая группа ГС по борьбе с расизмом
и обеспечению уважения человеческого
достоинства каждого в ООН

ПОВЕСТКА ДНЯ

А. Кампания борьбы с расизмом – осведомленность и действия

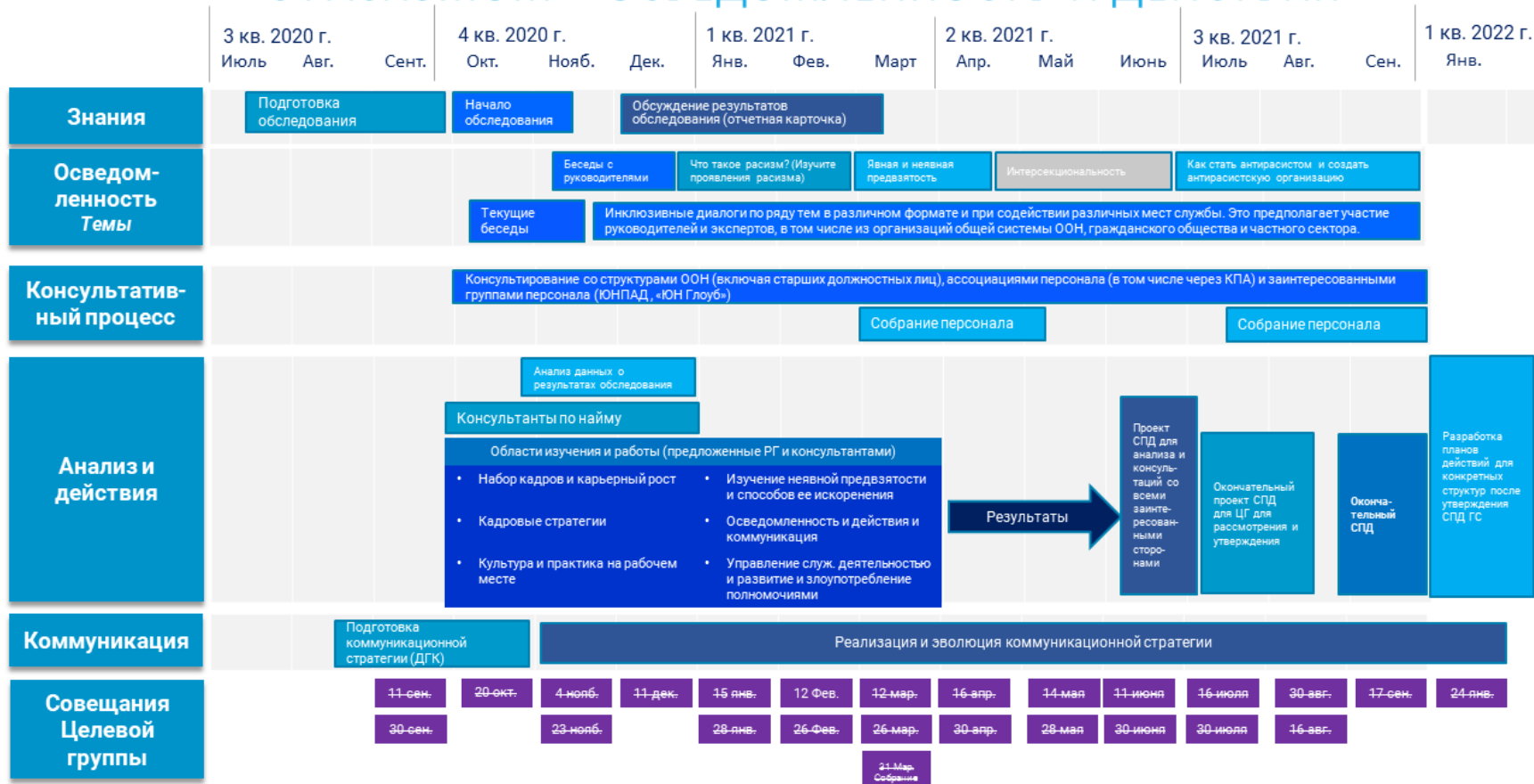
В. Результаты обследования ООН 2020 года по проблеме расизма

1. Уровень участия
2. Результаты по должностям высокого уровня
3. Параметры
4. Микроагрессия
5. Основные выводы



**UNITED
Against
Racism**
Dignity for all
in our Workplace

А. КАМПАНИЯ БОРЬБЫ С РАСИЗМОМ – ОСВЕДОМЛЕННОСТЬ И ДЕЙСТВИЯ

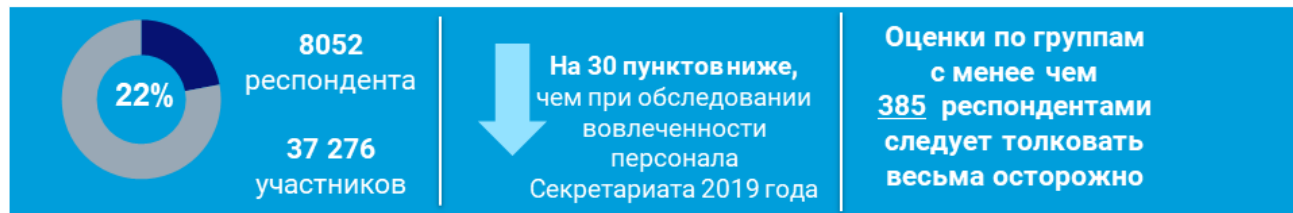


В. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБСЛЕДОВАНИЯ ООН 2020 ГОДА ПО ПРОБЛЕМЕ РАСИЗМА



UNITED
Against
Racism
Dignity for all
in our workplaces

1. УРОВЕНЬ УЧАСТИЯ



Группа должностей (Первые 10 по уровню участия)		
Группы	Респонденты	Уровень
Аминистрация	910	22,51%
Управление программами	752	26,70%
Безопасность	672	16,61%
Политические вопросы	457	24,72%
Языки	453	22,82%
Людские ресурсы	357	27,63%
Транспорт	340	13,85%
Финансы	335	22,35%
Системы управления информацией и технологии	317	18,17%
Общественная информация	316	23,90%

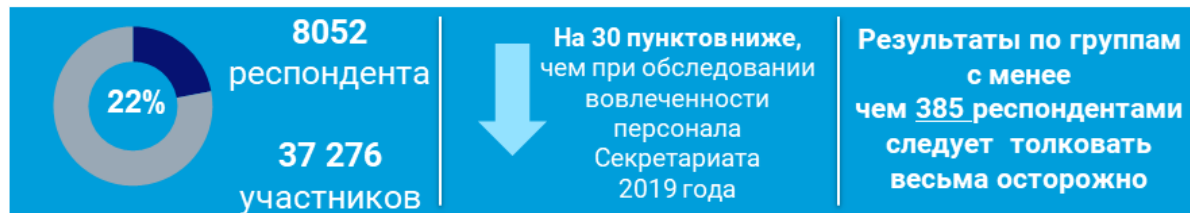
Место службы (Первые 10 по уровню участия)		
Группы	Респонденты	Уровень
Нью-Йорк	1 718	25,71%
Женева	997	25,74%
Найроби	432	23,75%
Вена	277	23,94%
Бонн	185	36,20%
Джуба	182	13,88%
Бангкок	181	24,90%
Банги	169	17,88%
Кабул	149	19,53%
Бамако	148	15,46%

Категории по размеру вознаграждения		
Группы	Респонденты	Уровень
Категории специалистов и выше (С и Д)	3 917	29,07%
Категория общего обслуживания и смежные категории	2 980	16,95%
Полевая служба (ПС)	663	19,53%
Национальные сотрудники – специалисты (НСС)	441	17,88%
ЗГС и ПГС	41	30,37%
Прочие	7	3,11%

Примечание: уровень участия по группам должностей, местам службы и категориям по размеру вознаграждения по критерию представленности отражает общее число сотрудников в каждой группе в составе персонала в Секретариате.



ДОЛЯ РЕСПОНДЕНТОВ



Гендерная группа

Группа	Респонденты	Доля
Мужчины	4 427	19,52%
Женщины	3 625	24,85%

Примечание:

Уровень участия по гендерной и региональной группам по критерию представленности отражает общее число сотрудников в каждой группе в составе персонала Секретариата

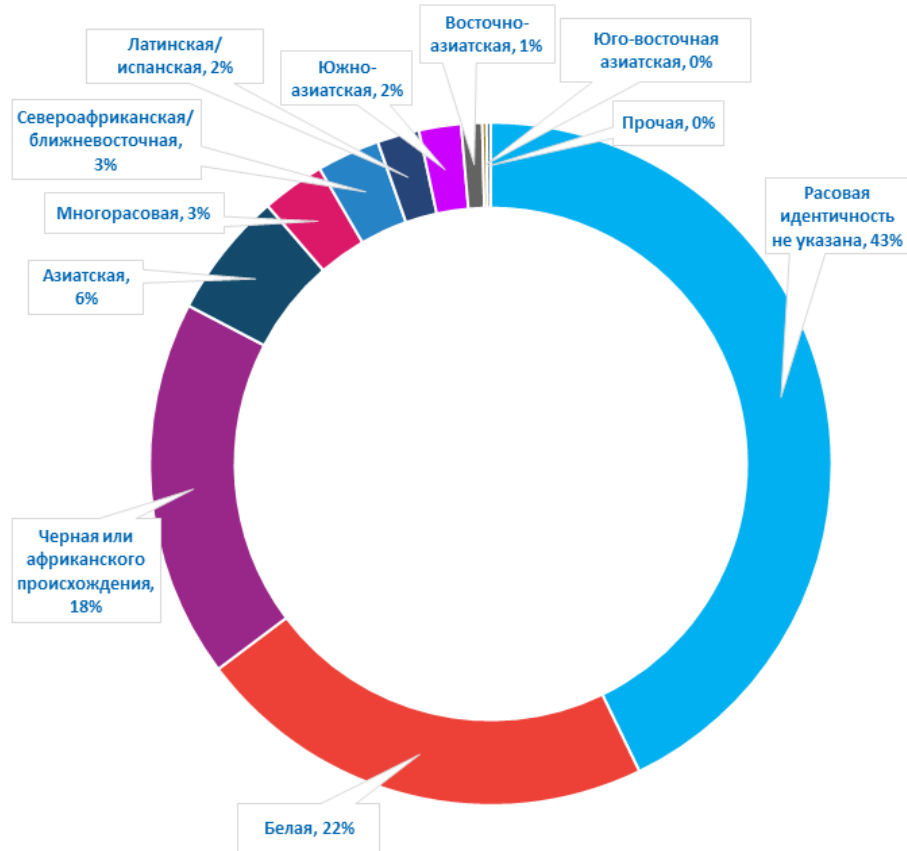
Региональные группы

Группа	Респонденты	Доля
Группа западноевропейских и других государств	3 515	25,7%
Африканская группа	2 648	17,56%
Азиатско-Тихоокеанская группа	1 342	22,28%
Латиноамериканская и карибская группа	373	23,91%
Восточноевропейская группа	121	21,23%
Не определена	50	13,7%

САМОИДЕНТИФИКАЦИЯ

- Из 8052 служащих, участвовавших в этом обследовании, 57% (4584) дали ответ на вопрос «Какова ваша расовая идентичность?»
- Сотрудники самоидентифицировались по 13 группам (2 с менее чем 10 респондентами не указаны)

Расовая идентичность	Респонденты
Расовая идентичность не указана	3 468
Белая	1 800
Черная или африканского происхождения	1 454
Азиатская	462
Многорасовая	210
Североафриканская/ближневосточная	205
Латинская/испанская	162
Южно-азиатская	148
Восточно-азиатская	58
Юго-восточная азиатская	39
Прочая	29



2. РЕЗУЛЬТАТЫ ПО ДОЛЖНОСТЯМ ВЫСОКОГО УРОВНЯ

- Проявления дискриминации на рабочем месте
- Реакция на проявления дискриминации на рабочем месте
- Солидарность

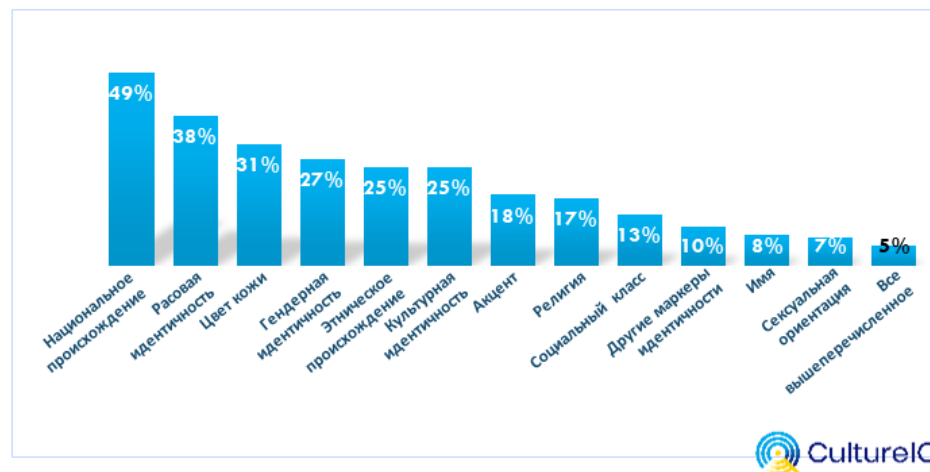
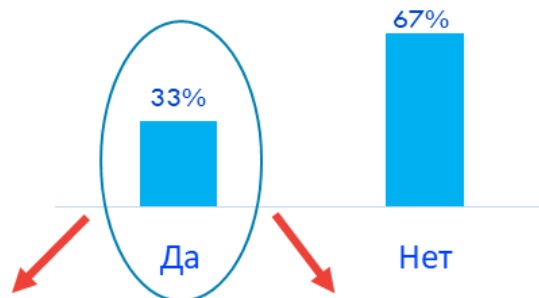
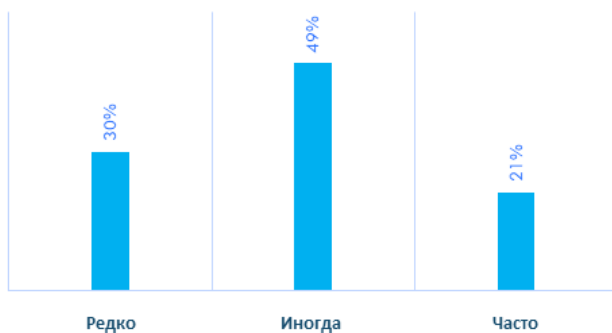


UNITED
Against
Racism
Equality for all
in our Workplace



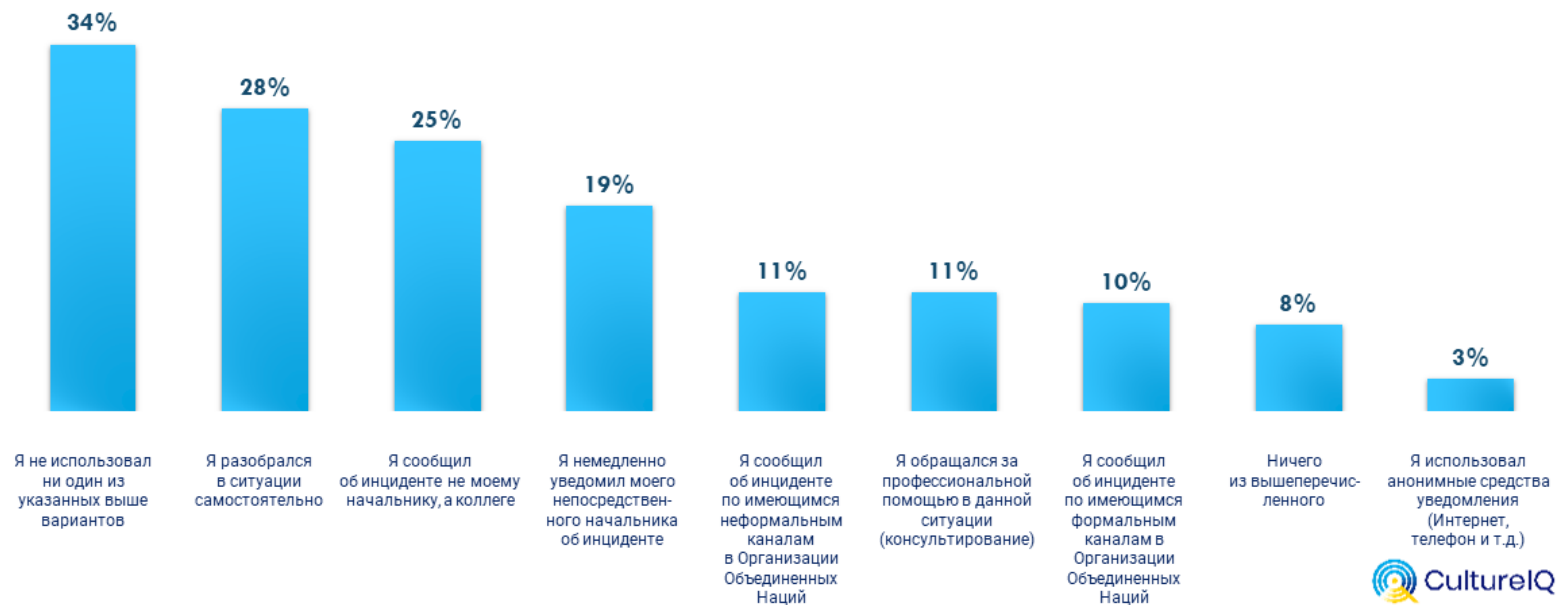
СТАЛКИВАЛИСЬ ЛИ ВЫ С ДИСКРИМИНАЦИЕЙ НА ВАШЕМ НЫНЕШНЕМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ?

1/3 респондентов сталкивались с дискриминацией, в том числе 21% – часто. Причиной подобных проявлений преимущественно являлось национальное происхождение, но нередко и несколько других аспектов идентичности.



ЕСЛИ ВЫ СТАЛКИВАЛИСЬ С ДИСКРИМИНАЦИЕЙ, КАКОВА БЫЛА ВАША РЕАКЦИЯ?

- 34% не сообщили об инциденте, не отреагировали на него или не поставили в известность коллегу или начальника.
- 52% указали, что не удовлетворены или очень не удовлетворены разбирательством в данной ситуации.
- Из тех, кто не сообщил об инциденте, 72% ничего не предпринимали потому, что считали это бесполезным.

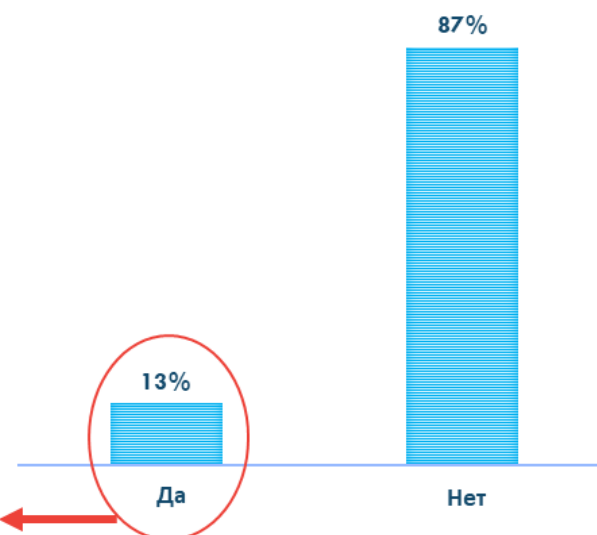


ПОДДЕРЖИВАЛ ЛИ ИЛИ ЗАЩИЩАЛ ВАС КТО-ЛИБО ПРИ ПРОЯВЛЕНИИ В ОТНОШЕНИИ ВАС ДИСКРИМИНАЦИИ НА ВАШЕМ НЫНЕШНЕМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ?

- Только 13% сообщили о поддержке или защите со стороны кого бы то ни было. Характеристика такого рода поддержки варьировалась от публичного порицания за неподобающее поведение до просто игнорирования обидчика.

ПРИМЕРЫ КОММЕНТАРИЕВ

- Подтверждение, поддержка и поощрение
- Некоторые сотрудники относятся с пониманием и поддерживают, другие же становятся на сторону обидчика и поддерживают его или ее
- Они подвергли критике сотрудника, обвиняемого в дискриминации, на собрании персонала. Оказывается дискриминации подвергался не я один...
- Мой начальник, поддерживавший меня, выступил против своего начальника, злоупотреблявшего своим положением. Это помогло.
- Они выступили и защитили меня от нападок начальника, а также доложили о ситуации
- Меня поддержал Национальный союз персонала, который участвовал в официальном разбирательстве моего дела в кадровой службе
- Меня временно перевели в другой офис до ухода моего бывшего начальника
- Я обратился к моему начальнику. Он спросил меня, что я хотел, чтобы он сделал! Никакой помощи



3. ПАРАМЕТРЫ

Процедура
балльной оценки

Балльная оценка
по параметрам:
от наиболее до
наименее
позитивной

Балльная оценка
по параметру
самоидентификации

Балльная оценка
по гендерному
параметру

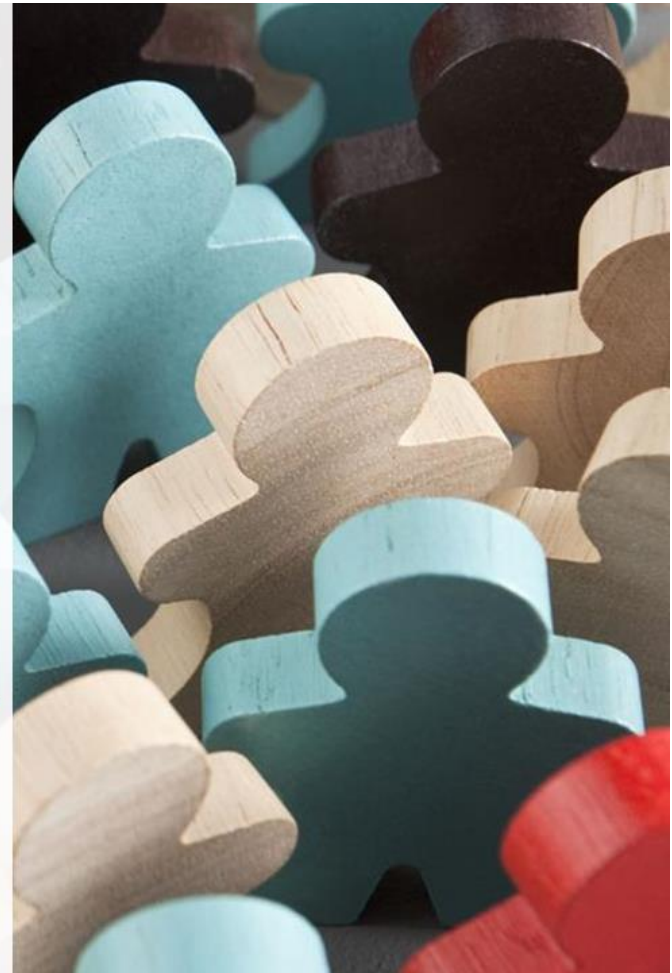
Балльная оценка
по параметру
категорий
персонала

Балльная оценка
по параметру типа
контрактов

Балльная оценка
по параметру
отдельных мест
службы



Dignity for all
in our workplaces



БАЛЛЬНАЯ ОЦЕНКА

Вопросы обследования имели позитивные и негативные формулировки, то есть согласие с утверждением иногда означало отсутствие расизма, а иногда наличие расизма.

Для балльной оценки по параметрам (набор смежных вопросов) ответы на негативно сформулированные вопросы были «изменены на обратные», чтобы обеспечить последовательность всех результатов оценки.

Более высокие баллы свидетельствуют о позитивных ответах, указывая на отсутствие расизма или наличие антирасизма.



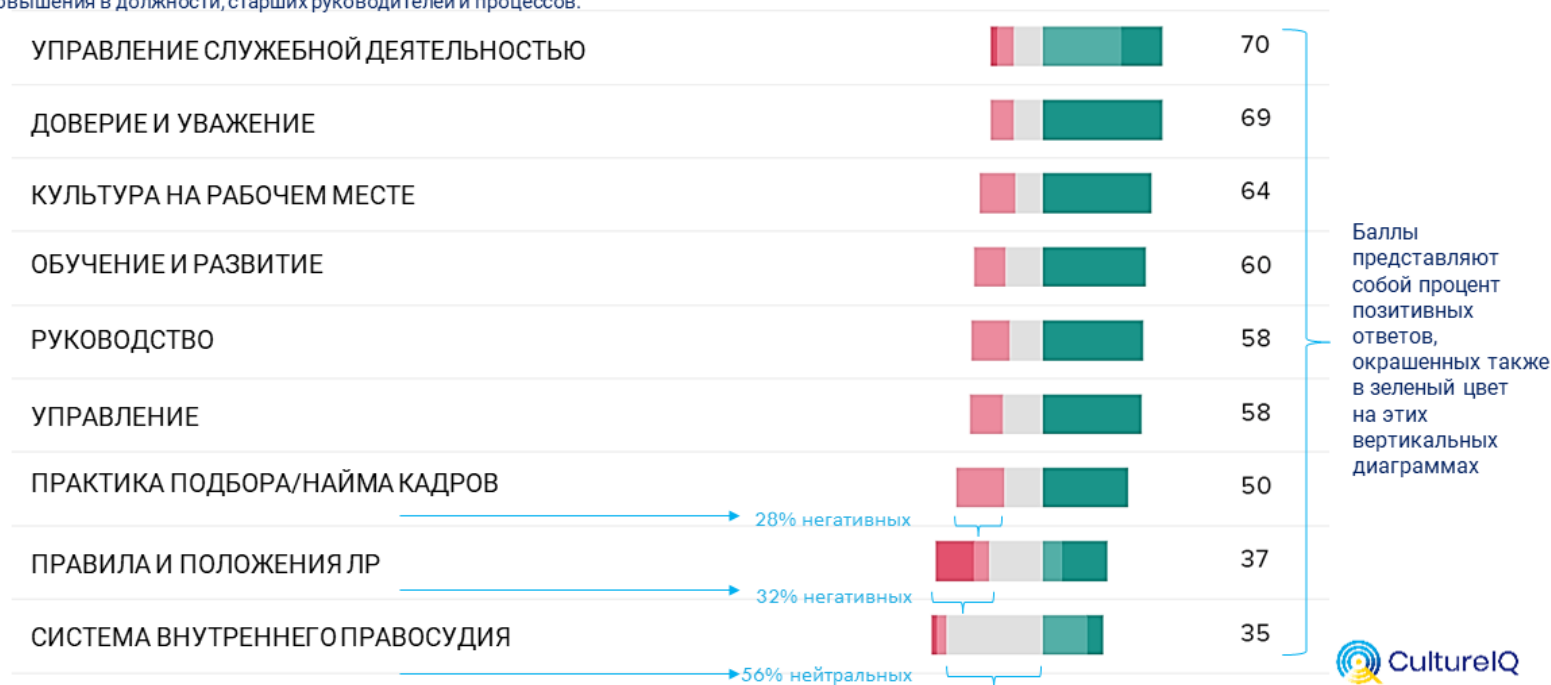
UNITED
Against
Racism

Dignity for all
in our workplaces



БАЛЛЬНАЯ ОЦЕНКА ПО ПАРАМЕТРАМ: ОТ НАИБОЛЕЕ ДО НАИМЕНЕЕ ПОЗИТИВНЫХ



Наиболее позитивным (то есть наиболее антирасистским) параметром было управление служебной деятельностью (за которым с небольшим отставанием следовал параметр доверия и уважения), в то время как наименее позитивными параметрами были применение правил и положений о ЛР и практика подбора/найма кадров. Ответы на вопросы о системе внутреннего правосудия в основном были нейтральными. Наиболее негативные комментарии касались повышения в должности, старших руководителей и процессов.



БАЛЛЬНАЯ ОЦЕНКА ПО ПАРАМЕТРУ САМОИДЕНТИФИКАЦИИ

Наиболее позитивно по критерию самоидентификации по-прежнему оцениваются управление служебной деятельностью и доверие и уважение, а наименее позитивно — наем персонала и положения о людских ресурсах. Оценка внутреннего правосудия в основном нейтральна.

	Все респонденты	Расовая идентичность не указана	Белая	Черная или африканского происхождения	Азиатская	Многорасовая	Североафриканская/ближневосточная	Латинская/испанская	Южноазиатская	Восточноазиатская	Юго-восточная азиатская	Прочая
<i>Респонденты</i>	8 052	3 468	1 800	1 454	462	210	205	162	148	58	39	29
Управление служебной деятельностью	70	70	78	60	66	69	67	79	64	76	71	59
Доверие и уважение	69	69	81	56	66	70	65	77	68	69	66	50
Культура на рабочем месте	64	64	72	53	59	59	60	70	57	66	60	46
Обучение и развитие	60	63	63	53	55	50	60	65	58	58	58	45
Руководство	58	61	64	47	55	52	56	64	56	59	63	43
Управление	58	61	62	51	51	54	58	58	54	55	57	43
Практика подбора/найма кадров	50	52	55	40	46	44	49	54	47	50	59	37
Правила и положения о ЛР	37	41	38	29	33	28	40	51	29	36	38	28
Система внутреннего правосудия	35	41	29	32	31	22	37	32	40	27	49	25

 Значительно выше других баллов (статистически определенных)
 Значительно ниже других баллов (статистически определенных)

Серым цветом выделена выборка, слишком малая, чтобы быть достаточно репрезентативной для подтверждения объективности баллов



БАЛЛЬНАЯ ОЦЕНКА ПО ГЕНДЕРНОМУ ПАРАМЕТРУ

Женщины значительно менее позитивны, чем мужчины, по большинству параметров

	Все респонденты	Мужчины	Женщины
Респонденты	8 052	4 427	3 625
Управление служебной деятельностью	70	72	68
Доверие и уважение	69	70	68
Культура на рабочем месте	64	66	61
Обучение и развитие	60	63	57
Руководство	58	62	54
Управление	58	62	53
Практика подбора/найма кадров	50	53	46
Правила и положения о ЛР	37	41	33
Система внутреннего правосудия	35	41	27

Значительно выше других баллов (статистически определенных)
 Значительно ниже других баллов (статистически определенных)



Серым цветом выделена подборка, слишком малая, чтобы быть достаточно репрезентативной для подтверждения объективности баллов



БАЛЛЬНАЯ ОЦЕНКА ПО ПАРАМЕТРУ КАТЕГОРИЙ ПЕРСОНАЛА

Восприятие было менее позитивным среди персонала категории полевой службы и специалистов и выше.

	Все респонденты	Категория специалистов и выше	Категория общего обслуживания и смежные категории	Категория полевой службы	Категория национальных сотрудников – специалистов
Респонденты	8 052	3 917	2 980	663	441
Управление служебной деятельностью	70	67	74	61	78
Доверие и уважение	69	69	72	59	73
Культура на рабочем месте	64	61	68	57	69
Обучение и развитие	60	54	68	55	63
Руководство	58	53	65	51	66
Управление	58	54	61	58	69
Практика подбора/найма кадров	50	45	56	45	57
Правила и положения о ЛР	37	32	45	33	41
Система внутреннего правосудия	35	25	46	40	43

 Значительно выше других баллов (статистически определенных)
 Значительно ниже других баллов (статистически определенных)

Серым цветом выделена подборка, слишком малая, чтобы быть достаточно репрезентативной для подтверждения объективности баллов



БАЛЛЬНАЯ ОЦЕНКА ПО ПАРАМЕТРУ ТИПА КОНТРАКТОВ

Балльная оценка была преимущественно ниже среди сотрудников на непрерывных контрактах.

	Все респонденты	Срочные	Непрерывные	Постоянные
Респонденты	8 052	4 782	1 545	1 282
Управление служебной деятельностью	70	72	63	68
Доверие и уважение	69	70	65	69
Культура на рабочем месте	64	66	57	63
Обучение и развитие	60	62	54	60
Руководство	58	61	50	56
Управление	58	60	52	56
Практика подбора/найма кадров	50	52	43	49
Правила и положения о ЛР	37	40	33	36
Система внутреннего правосудия	35	39	28	33

Значительно выше других баллов (статистически определенных)
 Значительно ниже других баллов (статистически определенных)


Серым цветом выделена подборка, слишком малая, чтобы быть достаточно репрезентативной для подтверждения объективности баллов



БАЛЛЬНАЯ ОЦЕНКА ПО ПАРАМЕТРУ ОТДЕЛЬНЫХ МЕСТ СЛУЖБЫ

Наиболее негативные оценки – в Найроби, Нью-Йорке и Женеве.

	Все респонденты	Нью-Йорк	Женева	Найроби	Вена	Бонн	Джуба	Бангкок	Банги
Респонденты	8 052	1 718	997	432	277	185	182	181	169
Управление служебной деятельностью	70	70	70	58	70	78	62	70	64
Доверие и уважение	69	71	72	58	72	80	60	68	62
Культура на рабочем месте	64	63	64	52	65	71	59	62	56
Обучение и развитие	60	55	60	54	66	65	56	60	55
Руководство	58	55	57	46	57	65	55	55	50
Управление	58	53	52	49	55	61	62	54	56
Практика подбора/найма кадров	50	48	47	38	50	56	45	48	40
Правила и положения о ЛР	37	31	34	26	36	42	31	34	31
Система внутреннего правосудия	35	26	26	31	31	28	46	30	34

 Значительно выше других баллов (статистически определенных)

 Значительно ниже других баллов (статистически определенных)

Серым цветом выделена подборка, слишком малая, чтобы быть достаточно репрезентативной для подтверждения объективности баллов



4. МИКРОАГРЕССИЯ



Наиболее типичная микроагрессия по критерию самоидентификации



Менее типичная микроагрессия по критерию самоидентификации



Наименее типичная микроагрессия по критерию самоидентификации



НАИБОЛЕЕ ТИПИЧНАЯ МИКРОАГРЕССИЯ ПО КРИТЕРИЮ САМОИДЕНТИФИКАЦИИ

Процентная доля респондентов, часто или иногда сталкивавшихся с такой микроагрессией	Все респонденты согласны с утверждением	Самоидентичность не указана	Белая	Черная или африканского происхождения	Азиатская	Много-расовая	Североафриканская/ближневосточная	Латинская/испанская	Южно-азиатская	Восточно-азиатская	Юго-восточная азиатская	Прочая
Респонденты	8 052	3 468	1 800	1 454	462	210	205	162	148	58	39	29
54. Я видел, что отношение к тому или иному лицу (лицам) определенного происхождения лучше, чем к другим лицам иной расовой идентичности, иного цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения.	44%	38%	39%	59%	51%	53%	44%	40%	52%	46%	36%	69%
45. Я слышал замечания или шутки, высмеивающие лиц определенной расовой идентичности, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения.	33%	27%	30%	45%	37%	45%	42%	29%	31%	35%	33%	45%
61. Я слышал замечания или шутки, высмеивающие или стереотипирующие коллегу (коллег) на основе его религии, гендерной идентичности, сексуальной ориентации, акцента, социального класса, имени или культуры.	30%	25%	30%	38%	33%	44%	32%	30%	21%	28%	26%	41%
55. Я слышал замечания или вопросы о расовой идентичности, цвете кожи, родом, национальном или этническом происхождении.	26%	22%	24%	36%	30%	39%	31%	22%	28%	30%	24%	45%
58. Я слышал предположения о том, что коллега (коллеги) подойдет для конкретной работы или задания только по причине его расовой идентичности, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения.	26%	22%	21%	36%	30%	28%	29%	27%	25%	23%	15%	55%
48. Я сталкивался с тем, что идеям коллеги уделялось меньше внимания по причине его расовой идентичности, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения.	25%	21%	17%	41%	28%	33%	27%	26%	28%	24%	21%	38%
53. Я сталкивался с тем, что тому или иному лицу (лицам) приходилось больше работать, чтобы получить поддержку на моем рабочем месте по причине его расовой идентичности, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения.	25%	22%	18%	39%	27%	36%	35%	22%	29%	27%	26%	31%
57. Я слышал предположения о том, что коллега (коллеги) не подойдет по причине его расовой идентичности, цвета кожи, родового, национального или этнического.	22%	20%	18%	34%	20%	27%	23%	18%	22%	24%	15%	45%
44. Я был объектом замечаний или шуток, высмеивающих мою расовую идентичность, цвет кожи, родовое, национальное или этническое происхождение.	20%	18%	16%	28%	22%	27%	24%	25%	18%	20%	15%	24%
52. Я был свидетелем ошибочного представления о должностном/трудоовом статусе коллеги по причине его расовой идентичности, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения.	18%	14%	13%	30%	19%	22%	22%	18%	24%	24%	15%	46%

МЕНЕЕ ТИПИЧНАЯ МИКРОАГРЕССИЯ ПО КРИТЕРИЮ САМОИДЕНТИФИКАЦИИ

Процентная доля респондентов, часто или иногда сталкивавшихся с такой микроагрессией	Все респонденты согласны с утверждением	Самоидентичность не указана	Белая	Черная или африканского происхождения	Азиатская	Многорасовая	Североафриканская/ближневосточная	Латинская/испанская	Южноазиатская	Восточноазиатская	Юго-восточная азиатская	Прочая
Респонденты	8 052	3 468	1 800	1 454	462	210	205	162	148	58	39	29
50. Я сталкивался с тем, как коллега (коллеги) чуждались другого коллеги из-за его расовой идентичности, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения.	17%	15%	10%	29%	14%	20%	21%	13%	20%	11%	21%	31%
65. Я слышал пошлые или снисходительные замечания в адрес коллеги (коллег) определенной расовой идентичности, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения.	17%	14%	12%	29%	12%	27%	16%	15%	15%	19%	18%	25%
51. Мой должностной/трудовой статус воспринимался ошибочно из-за моей расовой идентичности, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения.	15%	12%	7%	29%	19%	20%	16%	16%	24%	26%	23%	38%
56. Мне задавали неуместные вопросы о моей расовой идентичности, цвете кожи, родовом, национальном или этническом происхождении.	15%	14%	8%	24%	17%	28%	24%	14%	21%	22%	13%	28%
46. Я был свидетелем того, как другие избегают коллегу (коллег) из-за его расовой идентичности, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения (например не едут с ним в лифте).	14%	14%	6%	26%	11%	18%	18%	14%	16%	13%	23%	24%
60. Я сталкивался с ошибками или оценкой работы коллеги (коллег) исходя из его расовой идентичности, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения.	14%	12%	10%	23%	13%	18%	19%	14%	13%	15%	11%	24%
62. Я сталкивался с уничижительным или оскорбительным обращением с коллегой (коллегами) определенной расовой идентичности, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения.	13%	12%	8%	22%	11%	19%	15%	11%	14%	9%	18%	18%
49. Меня чуждался коллега (коллеги) из-за моей расовой идентичности, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения.	12%	11%	7%	20%	9%	13%	17%	11%	12%	7%	18%	31%
66. Я был объектом пошлых или снисходительных замечаний из-за моей расовой идентичности, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения.	11%	10%	6%	18%	10%	15%	14%	12%	9%	9%	13%	22%

НАИМЕНЕЕ ТИПИЧНАЯ МИКРОАГРЕССИЯ ПО КРИТЕРИЮ САМОИДЕНТИФИКАЦИИ

Процентная доля респондентов, столкнувшихся с такой микроагрессией	Все респонденты согласны с утверждением	Самоидентичность не указана	Белая	Черная или африканского происхождения	Азиатская	Многорасовая	Североафриканская/ближневосточная	Латинская/испанская	Южноазиатская	Восточноазиатская	Юго-восточная азиатская	Прочая
Респонденты	8 052	3 468	1 800	1 454	462	210	205	162	148	58	39	29
59. Мои ошибки или выполнение работы объясняются моей расовой идентичностью, цветом кожи, родовым, национальным или этническим происхождением.	10%	9%	4%	18%	9%	8%	16%	8%	5%	9%	8%	26%
64. Я сталкивался с тем, что того или иного коллегу (коллег) не приглашали на совещания и обсуждения его работы из-за его расовой идентичности, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения.	10%	9%	6%	18%	5%	12%	15%	8%	7%	6%	8%	21%
47. Меня избегал коллега (коллеги) из-за моей расовой идентичности, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения (например не ездили со мной в лифте).	9%	9%	4%	17%	6%	11%	12%	7%	6%	2%	15%	24%
63. Я сталкивался с уничижительным или оскорбительным обращением из-за моей расовой идентичности, цвета кожи, родового, национального или этнического происхождения.	7%	7%	4%	12%	5%	9%	11%	8%	6%	2%	15%	21%

5. ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ



Мы должны
громко заявить
о неприемлемости
любых и всех
проявлений
расизма и случаев
расистского
поведения.



UNITED
Against
Racism

Equality for all
in our Workplace

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ

- Низкая доля ответов (22%) не позволила с уверенностью утверждать о якобы распространенных проявлениях расизма на уровне мест службы или организаций.
- Тем не менее респонденты предоставили обширный комплекс данных о возникающих темах (и почти 85 000 комментариев), которые послужат основой для разработки долгосрочной стратегии борьбы с расизмом и уменьшения его масштабов в Организации.
- Наиболее позитивными (то есть наиболее антирасистскими) параметрами являлись управление служебной деятельностью, за которым с небольшим отставанием следует доверие и уважение.
- Наименее позитивными параметрами являлись применение положений и правил о людских ресурсах и практика подбора и найма кадров в Организации.
- Более 1 из 5 респондентов не согласился с утверждением, что расовая дискриминация не допускается на рабочем месте.
- Около 1/3 респондентов полагают, что положения и правила о людских ресурсах могут иногда применяться несправедливо по признаку расы, национальности или этнического происхождения.



ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ (ПРОДОЛЖЕНИЕ)



1 из 3 респондентов указывал, что сталкивался с дискриминацией по признаку национального происхождения, расовой или гендерной идентичности; из них 21% — часто.



Из тех, кто не сообщал о случаях расовой дискриминации, 72% ничего не делали, поскольку думали, что это бесполезно, не верили в благоприятный исход или опасались мести.



Из тех, кто сообщал о случаях расовой дискриминации, 52% остались не удовлетворены или крайне не удовлетворены тем, как разбирались эти дела.



Только 13% респондентов, столкнувшихся с расовой дискриминацией, сообщили, что нашли поддержку или защиту у кого-либо.



Наиболее негативные комментарии касались продвижения по службе, старших руководителей и административных процессов.

