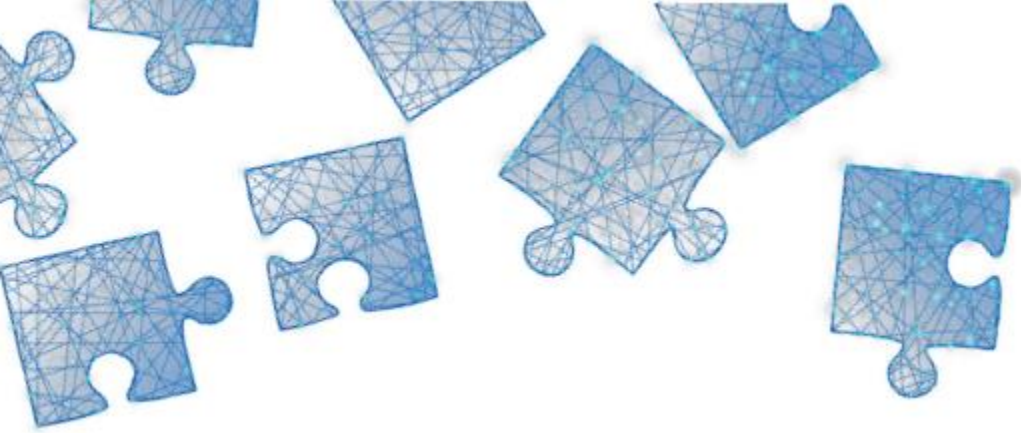


## ANEXOS

## ÍNDICE

---

Anexo 1. Composición del Equipo de Tareas para Abordar el Racismo y Promover la Dignidad de Todas las Personas en las Naciones Unidas .....	2
Anexo 2. Mandato del Equipo de Tareas para Abordar el Racismo y Promover la Dignidad de Todas las Personas en las Naciones Unidas .....	4
Anexo 3. Resultados de la Encuesta de las Naciones Unidas sobre el Racismo de 2020 .....	7



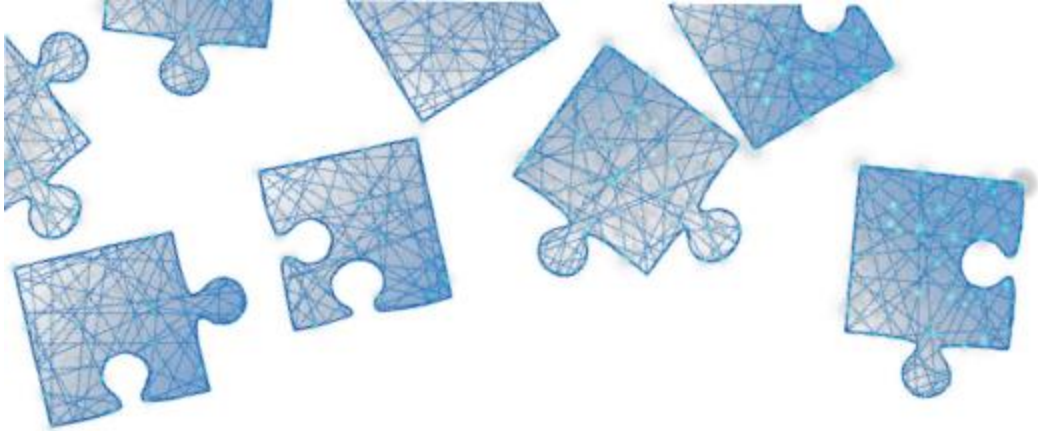
## ANEXO 1.

### Composición del Equipo de Tareas para Abordar el Racismo y Promover la Dignidad de Todas las Personas en las Naciones Unidas

Nombre	Cargo
Catherine Pollard (Presidenta)	Secretaria General Adjunta de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión
Michelle Bachelet	Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
Ana María Menéndez Pérez	Asesora Especial sobre Políticas
Zainab Hawa Bangura	Directora General de la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi
Lisa Filipetto	Jefa de la Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo en Somalia
Atul Khare	Secretario General Adjunto de Apoyo Operacional
Melissa Fleming	Secretaria General Adjunta de Comunicación Global
Helena Fraser	Coordinadora Residente de las Naciones Unidas en Uzbekistán
Martin Griffiths	Enviado Especial del Secretario General para el Yemen
Phumzile Mlambo-Ngcuka	Directora Ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres)
Fatoumata Ndiaye	Secretaria General Adjunta de Servicios de Supervisión Interna

Jeanine Antoinette Plasschaert	Representante Especial del Secretario General para el Iraq y Jefa de la Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq
Miguel de Serpa Soares	Secretario General Adjunto de Asuntos Jurídicos y Asesor Jurídico de las Naciones Unidas
Vera Songwe	Secretaria Ejecutiva de la Comisión Económica para África
Hanna Serwaa Tetteh	Representante Especial del Secretario General ante la Unión Africana y Jefa de la Oficina de las Naciones Unidas ante la Unión Africana
Vladimir Voronkov	Secretario General Adjunto de la Oficina de Lucha contra el Terrorismo
Jayathma D. Wickramanayake	Enviada del Secretario General para la Juventud
Leila Zerrougui*	Representante Especial del Secretario General para la República Democrática del Congo y Jefa de la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo
Bintou Keita	Representante Especial del Secretario General para la República Democrática del Congo y Jefa de la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo
Movses Abelian	Secretario General Adjunto de la Asamblea General y de Gestión de Conferencias
Nada al-Nashif	Alta Comisionada Adjunta para los Derechos Humanos
Anita Bhatia	Directora Ejecutiva Adjunta de Gestión de Recursos, Sostenibilidad y Alianzas de ONU-Mujeres
Martha Helena López	Subsecretaria General de Recursos Humanos
Shireen Lillian Dodson	Ómbudsman de las Naciones Unidas
Robert Piper	Subsecretario General de Coordinación del Desarrollo
Joseph Baricako	Representante del personal

\* Sustituida por la Sra. Bintou Keita.



## ANEXO 2.

### Mandato del Equipo de Tareas para Abordar el Racismo y Promover la Dignidad de Todas las Personas en las Naciones Unidas

#### A. Introducción

La lacra del racismo infringe la Carta de las Naciones Unidas y degrada los valores básicos de la Organización. El Secretario General reconoce que las Naciones Unidas no son inmunes a esta lacra y ha hecho un llamamiento a la acción para detectar, prevenir y abordar el racismo y la discriminación racial en las Naciones Unidas. Con este fin, el Secretario General ha creado el Equipo de Tareas para Abordar el Racismo y Promover la Dignidad de Todas las Personas en las Naciones Unidas, que llevará a cabo su labor hasta el 30 de septiembre de 2021.

#### B. Objetivos

Guiado por los principios consagrados en el Artículo 1 3) de la Carta y por la visión del Secretario General de una fuerza de trabajo equitativa, diversa e inclusiva, el Equipo de Tareas formulará un plan de acción estratégico y hará recomendaciones al Secretario General sobre medidas que garanticen la igualdad de trato y la plena inclusión de todo el personal de las Naciones Unidas en la ejecución de los mandatos y las actividades de la Organización.

El Equipo de Tareas estudiará cómo se manifiesta el racismo dentro de la Organización y de qué forma socava los valores básicos de las Naciones Unidas, el bienestar del personal y el cumplimiento eficaz de los mandatos. Reconociendo que el racismo es tanto manifiesto como encubierto y que el racismo encubierto no se detecta con facilidad, el Equipo de Tareas examinará el alcance del racismo y la discriminación racial personal, interpersonal, estructural e institucional que existe en la Organización.

El Equipo de Tareas propondrá medidas para fomentar la diversidad y la inclusión en la gestión del personal, en las prácticas en el lugar de trabajo y en la cultura institucional. El Equipo de Tareas también desarrollará políticas y herramientas para crear un entorno seguro en el que los casos de racismo puedan denunciarse sin temor a represalias y abordarse rápidamente.

## C. Entregables

El Equipo de Tareas elaborará un plan de acción estratégico que presentará al Secretario General en septiembre de 2021. El plan de acción estratégico expondrá las medidas concertadas y sostenidas necesarias para abordar el racismo y la discriminación racial en las Naciones Unidas. Las propuestas del Equipo de Tareas promoverán la transformación de las Naciones Unidas en una organización en la que la no discriminación, la diversidad y la inclusión florezcan y se reflejen en todas las categorías de personal, en particular en los puestos de poder y de toma de decisiones.

El plan de acción estratégico especificará medidas que podrán aplicarse a corto, medio y largo plazo. Incluirá sugerencias en forma de orientaciones para adaptar las prácticas del sistema de las Naciones Unidas que se someterán al debate y el examen del Comité de Alto Nivel sobre Gestión y la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación. El plan de acción estratégico también establecerá un mecanismo para hacer el seguimiento de la aplicación del plan.

Para elaborar el plan de acción estratégico, el Equipo de Tareas llevará a cabo las actividades siguientes:

- Confeccionar la encuesta de las Naciones Unidas sobre el racismo
- Recopilar y analizar los datos de la encuesta para determinar el alcance del racismo y la discriminación racial en las Naciones Unidas
- Recabar ideas y aportaciones de las partes interesadas sobre cómo abordar el racismo y la discriminación racial en todas sus formas
- Aumentar la comprensión y sensibilizar acerca del racismo mediante reuniones generales, ciclos de charlas y otros actos
- Llevar a cabo investigaciones y análisis comparativos de las prácticas de otras organizaciones de las Naciones Unidas y de organizaciones externas del sector público
- Estudiar las manifestaciones que los sesgos implícitos (también llamados sesgos inconscientes) pueden adoptar en la labor de la Organización y la manera de encararlos de forma proactiva
- Revisar las normas, políticas y prácticas de las Naciones Unidas para estudiar los cambios necesarios a fin de fomentar la diversidad y la inclusión
- Preparar una estrategia de comunicación bajo la dirección del Departamento de Comunicación Global

El Equipo de Tareas colaborará con un amplio elenco de partes interesadas con el objetivo de elaborar el plan de acción estratégico.

## D. Composición y estructura

El Equipo de Tareas estará presidido por la Secretaria General Adjunta de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión e integrado por personal directivo superior de la Oficina de Recursos Humanos, la Oficina de la Ómbudsman y de Servicios de Mediación de las Naciones Unidas, la Oficina Ejecutiva del Secretario General, el Departamento de Apoyo Operacional, la Oficina de Asuntos Jurídicos, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, el Departamento de Comunicación Global, la Oficina de Servicios de Supervisión Interna, la Oficina de Coordinación del

Desarrollo, la Oficina de Lucha contra el Terrorismo, la Misión de Asistencia de las Naciones Unidas para el Iraq, la Oficina de las Naciones Unidas de Apoyo en Somalia, la Misión de Estabilización de las Naciones Unidas en la República Democrática del Congo, la Oficina del Enviado Especial del Secretario General para el Yemen, la Oficina de las Naciones Unidas ante la Unión Africana, la Oficina de las Naciones Unidas en Nairobi, la Comisión Económica para África, la Oficina de la Coordinadora Residente en Uzbekistán, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres), la Enviada del Secretario General para la Juventud y un representante del personal del Comité del Personal y la Administración.

Dirigirán las actividades operacionales del Equipo de Tareas la Subsecretaria General de Recursos Humanos y la Ómbudsman de las Naciones Unidas. Cuando sea necesario, se crearán grupos de trabajo temáticos para hacer avanzar la labor del Equipo de Tareas y las actividades de la campaña para abordar el racismo y la discriminación racial en la Organización.

La Oficina de la Ómbudsman de las Naciones Unidas desempeñará en el Equipo de Tareas la función de convocante neutral del diálogo sobre la campaña contra el racismo y la discriminación racial en las Naciones Unidas.

El Equipo de Tareas rendirá cuentas al Secretario General. El Equipo de Tareas informará periódicamente de los progresos realizados a la Oficina Ejecutiva del Secretario General.



Dignidad para todos en  
nuestro lugar de trabajo

# ANEXO 3. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE EL RACISMO DE 2020

---

ANÁLISIS EJECUTIVO Y EXPOSICIÓN INFORMATIVA  
PRESENTACIÓN PARA LA REUNIÓN GENERAL

31 de marzo de 2021

Equipo de Tareas del Secretario General para  
Abordar el Racismo y Promover la Dignidad de  
Todas las Personas en las Naciones Unidas



# ORDEN DEL DÍA

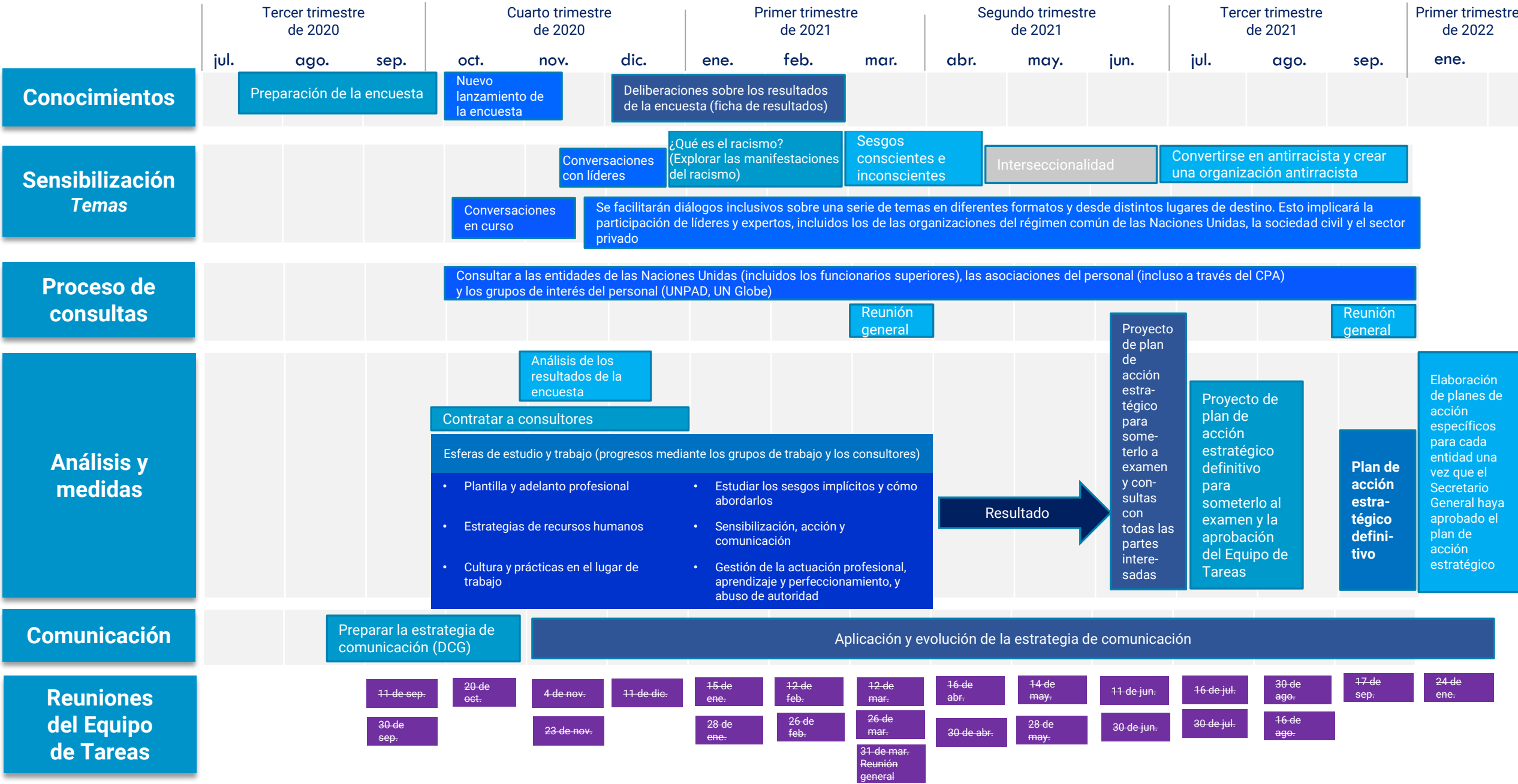
## **A. Campaña contra el racismo: sensibilización y medidas**

## **B. Resultados de la encuesta de las Naciones Unidas sobre el racismo de 2020**

- 1. Tasas de participación**
- 2. Resultados de alto nivel**
- 3. Aspectos**
- 4. Microagresiones**
- 5. Conclusiones principales**



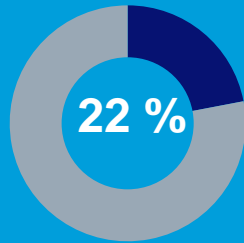
# A. CAMPAÑA CONTRA EL RACISMO: SENSIBILIZACIÓN Y MEDIDAS



# B. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE EL RACISMO DE 2020



# 1. TASAS DE PARTICIPACIÓN



**8.052**  
encuestados

**37.276**  
invitados



**30 puntos inferior**  
a la de la encuesta sobre la implicación del personal de la Secretaría de 2019

La puntuación de los grupos con menos de **385** encuestados ha de interpretarse con mucha cautela

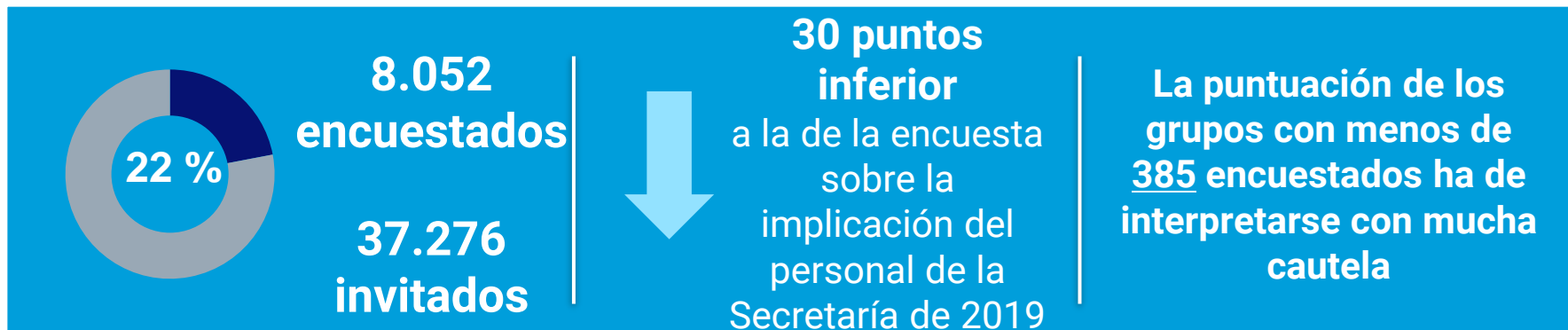
Familia de empleos (diez primeras por tasa de participación)		
Grupos	Encuestados	Tasa
Administración	910	22,51 %
Gestión de programas	752	26,70 %
Seguridad	672	16,61 %
Asuntos políticos	457	24,72 %
Idiomas	453	22,82 %
Recursos humanos	357	27,63 %
Transporte	340	13,85 %
Finanzas	335	22,35 %
Sistemas y tecnología de gestión de la información	317	18,17 %
Información pública	316	23,90 %

Lugar de destino (diez primeros por tasa de participación)		
Grupos	Encuestados	Tasa
Nueva York	1.718	25,71 %
Ginebra	997	25,74 %
Nairobi	432	23,75 %
Viena	277	23,94 %
Bonn	185	36,20 %
Yuba	182	13,88 %
Bangkok	181	24,90 %
Bangui	169	17,88 %
Kabul	149	19,53 %
Bamako	148	15,46 %

Categoría salarial		
Grupos	Encuestados	Tasa
Cuadro Orgánico y categorías superiores (P y D)	3.917	29,07 %
Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos	2.980	16,95 %
Servicio Móvil (SM)	663	19,53 %
Personal nacional del Cuadro Orgánico (PNCO)	441	17,88 %
SGA y SSG	41	30,37 %
Otra	7	3,11 %

**Nota:** la tasa de participación por familia de empleos, lugar de destino y categoría salarial es representativa del número total de funcionarios de cada grupo en la composición del personal de la Secretaría

# TASAS DE RESPUESTA



## Género

Grupo	Encuestados	Tasa
Hombres	4.427	19,52 %
Mujeres	3.625	24,85 %

### Nota:

la tasa de participación por género y grupo regional es representativa del número total de funcionarios de cada grupo en la composición del personal de la Secretaría

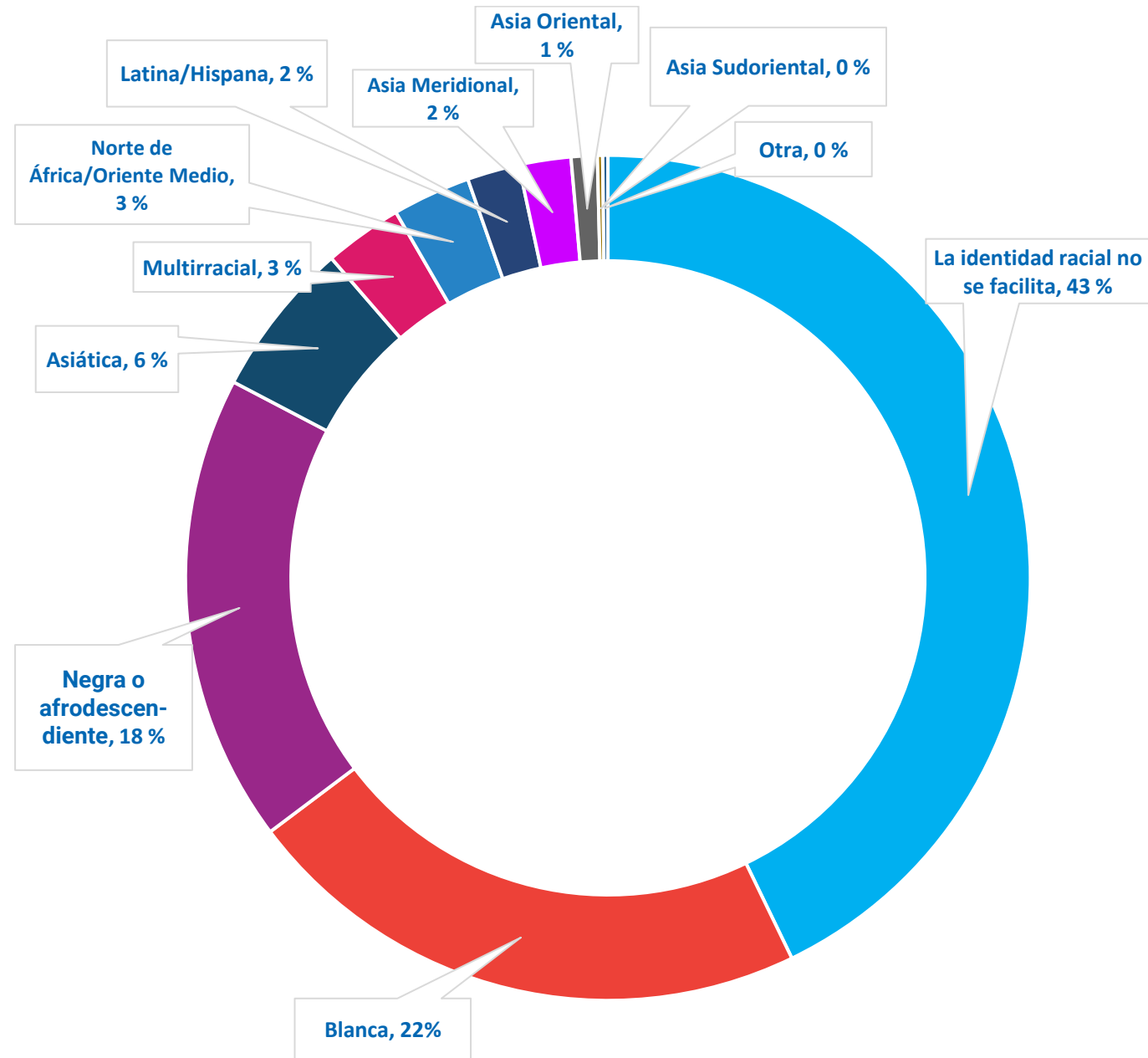
## Grupos regionales

Grupo	Encuestados	Tasa
Grupo de los Estados de Europa Occidental y otros Estados	3.515	25,7 %
Grupo de África	2.648	17,56 %
Grupo de Asia y el Pacífico	1.342	22,28 %
Grupo de América Latina y el Caribe	373	23,91 %
Grupo de Europa Oriental	121	21,23 %
Sin asignar	50	13,7 %

# AUTOIDENTIFICACIÓN

- De los 8.052 empleados que participaron en esta encuesta, el 57 % (4.584) respondió a la pregunta "¿Cuál es su identidad racial?"
- El personal se autclasificó en 13 grupos (dos de los cuales tenían menos de diez encuestados y no se muestran)

Identidad racial	Encuestados
La identidad racial no se facilita	3.468
Blanca	1.800
Negra o afrodescendiente	1.454
Asiática	462
Multirracial	210
Norte de África/Oriente Medio	205
Latina/Hispana	162
Asia Meridional	148
Asia Oriental	58
Asia Sudoriental	39
Otra	29



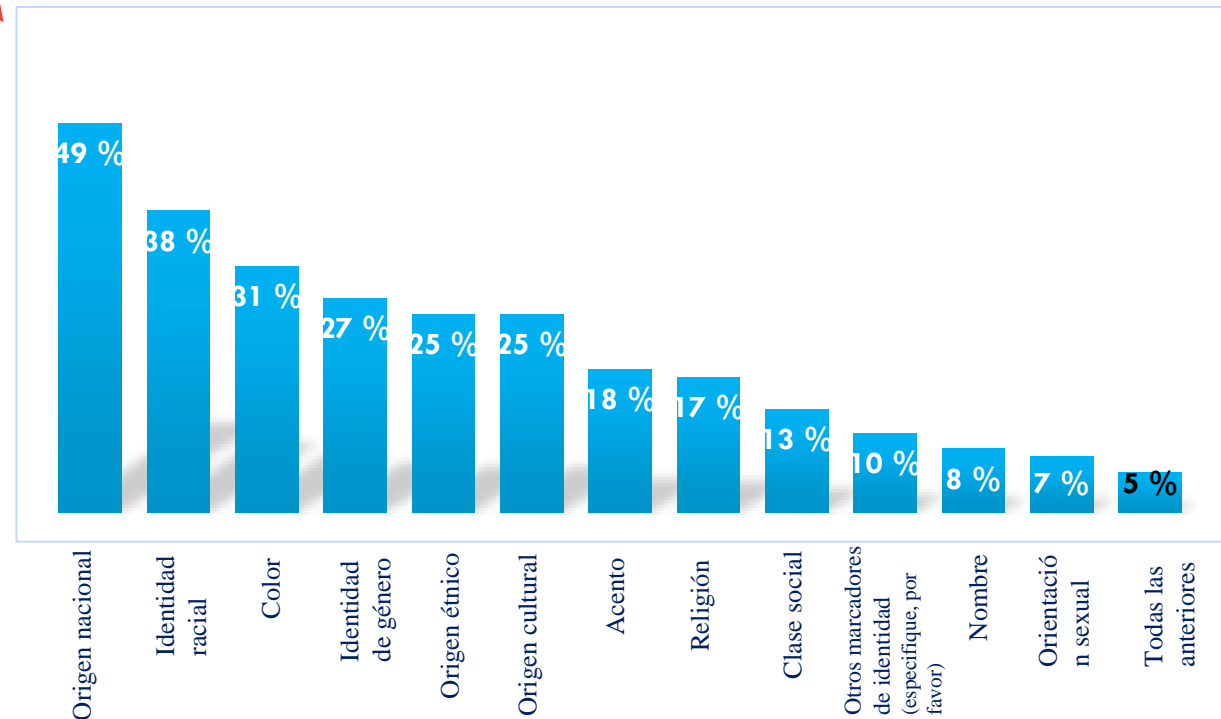
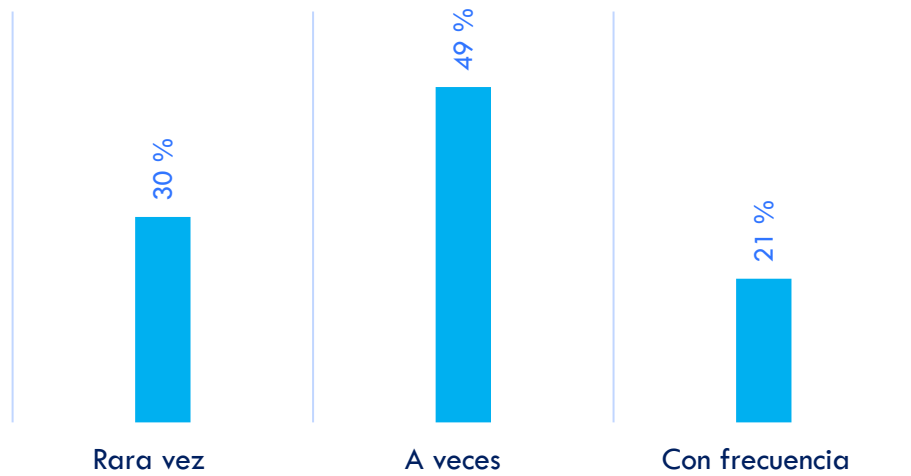
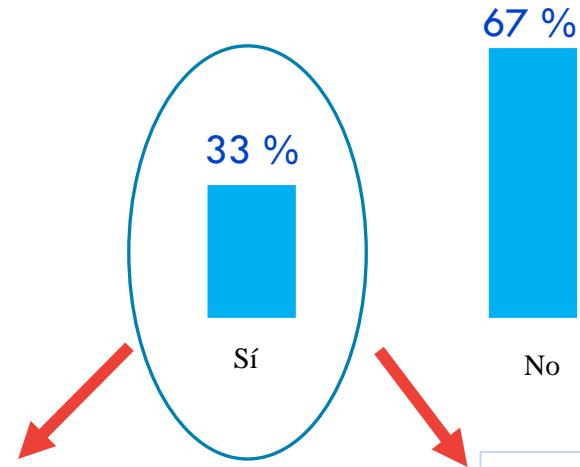
## 2. RESULTADOS DE ALTO NIVEL

- Experiencias de discriminación en el lugar de trabajo
- Reacciones ante experiencias de discriminación en el lugar de trabajo
- Apoyo



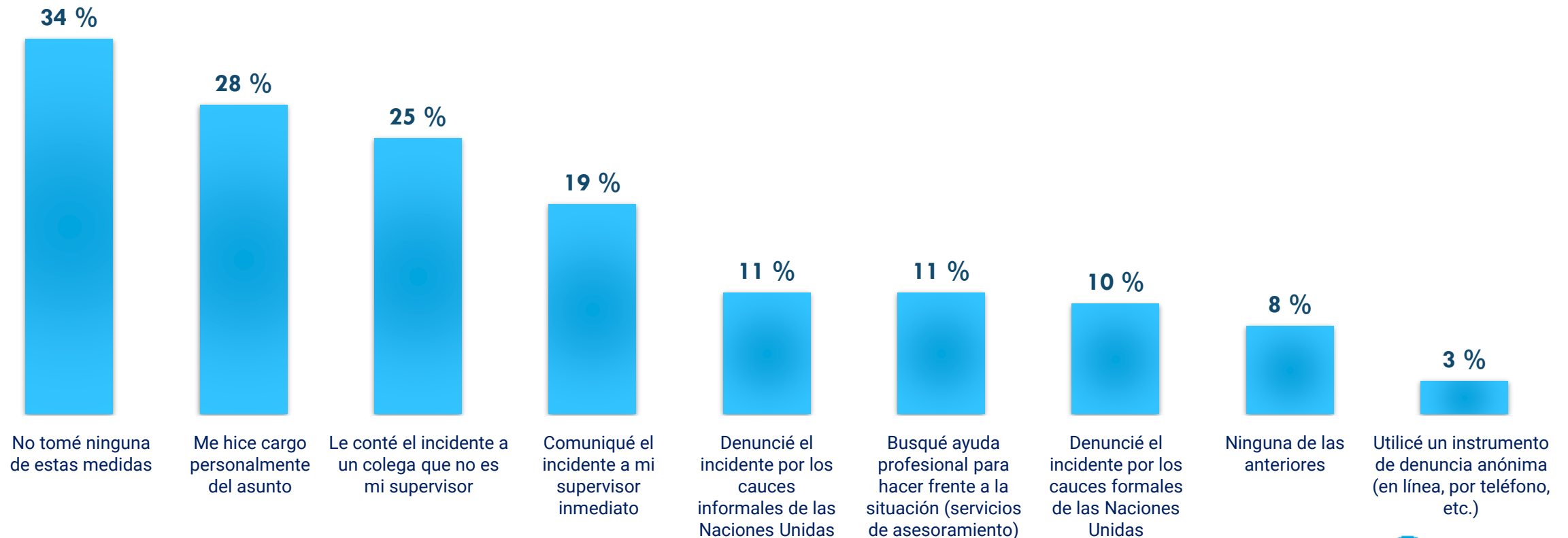
# ¿HA EXPERIMENTADO DISCRIMINACIÓN EN SU ACTUAL LUGAR DE TRABAJO?

1/3 de los encuestados ha experimentado discriminación; el 21 % de ellos, con frecuencia. La mayoría de esas experiencias se basaban en el origen nacional, pero a menudo abarcaban más de un aspecto de la identidad



# SI HA EXPERIMENTADO DISCRIMINACIÓN, ¿CÓMO REACCIONÓ?

- El 34 % no denunció el incidente, se encargó del asunto ni se lo contó a un colega o a un supervisor
- El 52 % se declaró insatisfecho o muy insatisfecho con la forma en que se manejó la situación
- De entre quienes no denunciaron el incidente, el 72 % no hizo nada porque pensó que no serviría de nada



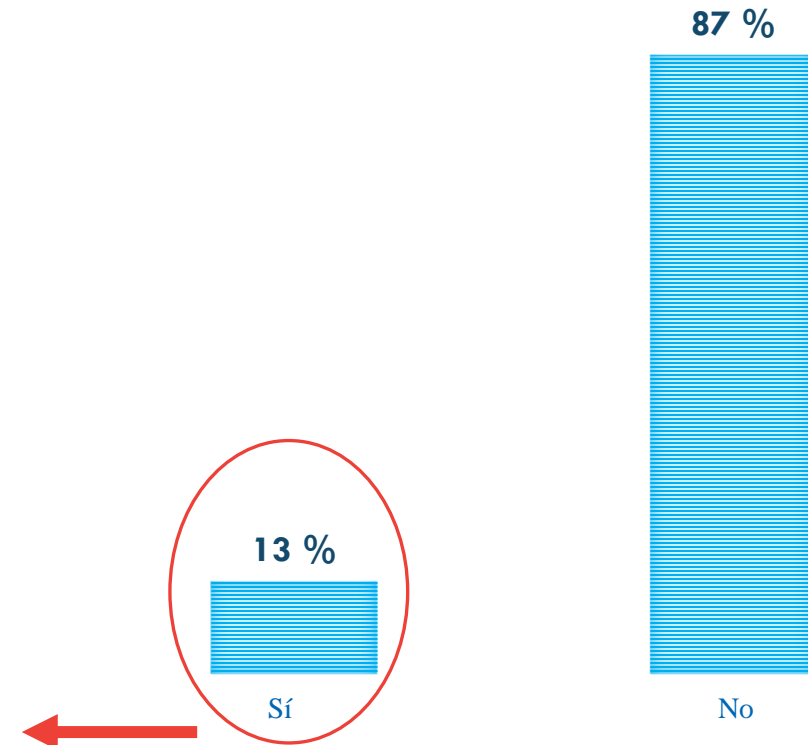


# ¿HA RECIBIDO APOYO O PROTECCIÓN DE ALGUIEN MIENTRAS EXPERIMENTABA DISCRIMINACIÓN RACIAL EN SU ACTUAL LUGAR DE TRABAJO?

- Solo el 13 % declaró haber recibido apoyo o protección de alguien. La descripción del tipo de apoyo va desde la reprimenda pública del comportamiento inadecuado hasta la evitación de quien lo cometió

## EJEMPLOS DE DESCRIPCIÓN

- Reafirmación, apoyo y ánimo
- Algunos colegas son amables y me dan su apoyo, mientras que otros intentan contentar y apoyar a quien cometió el abuso
- Denunciaron a la persona responsable de la discriminación y sacaron el tema en una reunión que tuvimos. Resulta que yo no era la única persona discriminada...
- Mi supervisor, que me brindó su apoyo, se enfrentó a su supervisor, que era abusivo. Eso me ayudó
- No se quedaron callados, me defendieron frente al supervisor y denunciaron la situación
- Recibí ayuda del sindicato del personal nacional, que manejó el caso adecuadamente a través de Recursos Humanos
- Me trasladaron temporalmente a otra oficina hasta que mi supervisor de entonces se marchó
- Lo denuncié a mi supervisor. ¡Me preguntó qué quería que hiciera! No me ayudó nada



# 3. ASPECTOS

Métodología de puntuación

Puntuación de los aspectos: del más al menos positivo

Puntuación de los aspectos en función de la autoidentificación

Puntuación de los aspectos en función del género

Puntuación de los aspectos en función del cuadro de personal

Puntuación de los aspectos en función del tipo de contrato

Puntuación de los aspectos en función del lugar de destino



# PUNTUACIÓN

Las preguntas de la encuesta estaban formuladas tanto en positivo como en negativo, por lo que estar de acuerdo con una afirmación unas veces significaba ausencia de racismo y otras, presencia de racismo

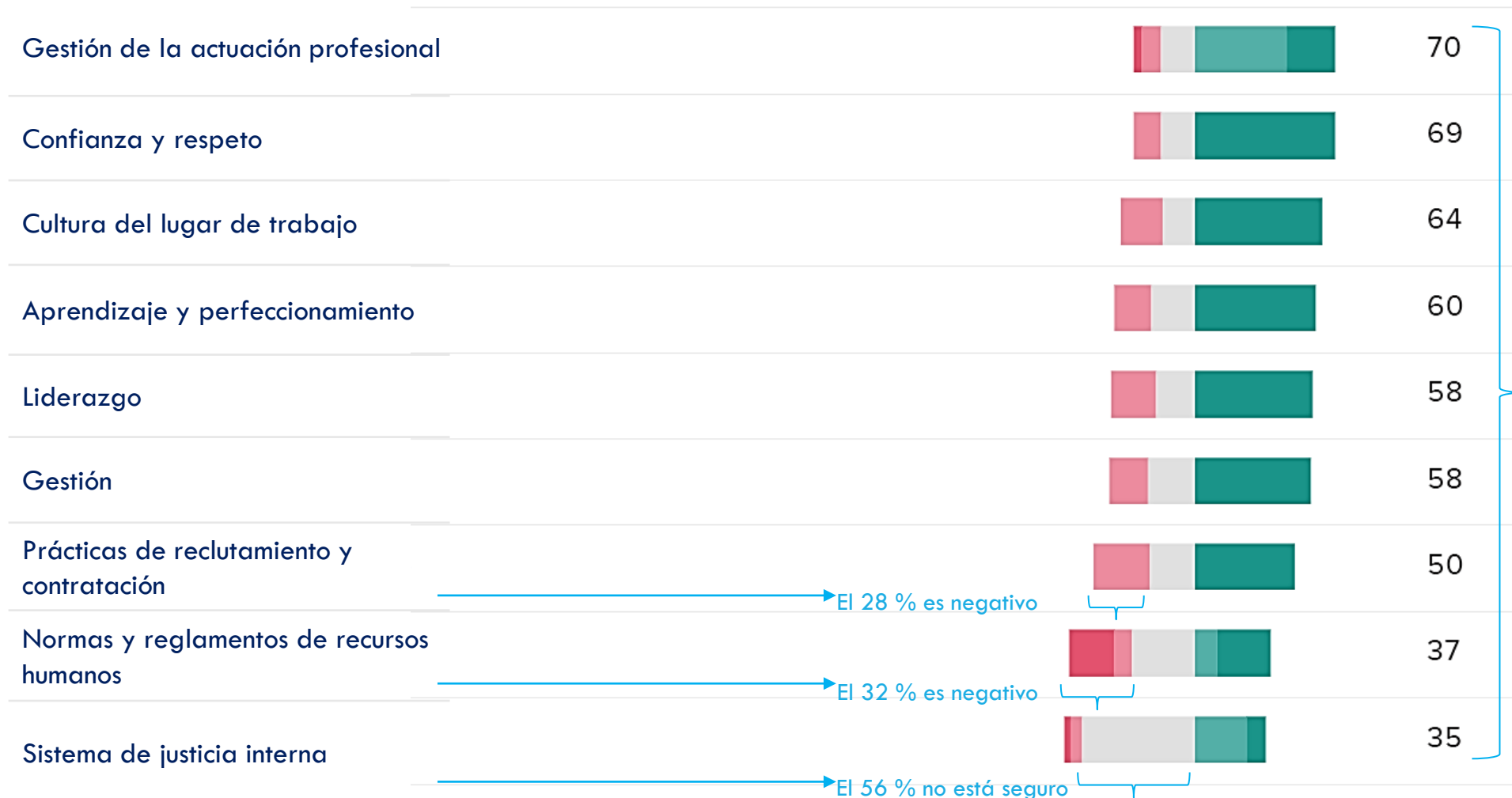
Para obtener puntuaciones por aspecto (conjunto de preguntas relacionadas), se "dio la vuelta" a las respuestas a las preguntas formuladas en negativo para que todas las puntuaciones fueran coherentes

Las puntuaciones más altas indican respuestas más positivas, es decir, ausencia de racismo o presencia de antirracismo



# PUNTUACIÓN DE LOS ASPECTOS: DEL MÁS AL MENOS POSITIVO

El aspecto mejor valorado (en el que estaba más presente el antirracismo) fue la gestión de la actuación profesional, seguido de cerca por la confianza y el respeto, y los peor valorados fueron las normas y reglamentos de recursos humanos y las prácticas de reclutamiento y contratación. Las respuestas a las preguntas sobre el sistema de justicia interna fueron, en su mayoría, neutras. Los comentarios más negativos se referían al adelanto profesional, el personal directivo superior y los procesos





Las puntuaciones indican el porcentaje de respuestas favorables, que pueden verse en verde en el gráfico de barras

# PUNTUACIÓN DE LOS ASPECTOS EN FUNCIÓN DE LA AUTOIDENTIFICACIÓN

Los aspectos mejor valorados en función de la autoidentificación siguen siendo la gestión de la actuación profesional y la confianza y el respeto, mientras que los peor valorados son la contratación y la normativa de recursos humanos. La justicia interna es el que recibe más respuestas neutras

	Total de encuestados	La identidad racial no se facilita	Blanca	Negra o afro-descendiente	Asiática	Multi-racial	Norte de África/Oriente Medio	Latina/Hispana	Asia Meridional	Asia Oriental	Asia Sudo-oriental	Otra
<i>Encuestados</i>	<b>8.052</b>	3.468	1.800	1.454	462	210	205	162	148	58	39	29
Gestión de la actuación profesional	<b>70</b>	70	78	60	66	69	67	79	64	76	71	59
Confianza y respeto	<b>69</b>	69	81	56	66	70	65	77	68	69	66	50
Cultura del lugar de trabajo	<b>64</b>	64	72	53	59	59	60	70	57	66	60	46
Aprendizaje y perfeccionamiento	<b>60</b>	63	63	53	55	50	60	65	58	58	58	45
Liderazgo	<b>58</b>	61	64	47	55	52	56	64	56	59	63	43
Gestión	<b>58</b>	61	62	51	51	54	58	58	54	55	57	43
Prácticas de reclutamiento y contratación	<b>50</b>	52	55	40	46	44	49	54	47	50	59	37
Normas y reglamentos de recursos humanos	<b>37</b>	41	38	29	33	28	40	51	29	36	38	28
Sistema de justicia interna	<b>35</b>	41	29	32	31	22	37	32	40	27	49	25

 Muy por encima de otros aspectos (determinado estadísticamente)  
 Muy por debajo de otros aspectos (determinado estadísticamente)

El texto en gris indica que la muestra es demasiado pequeña como para considerar que la puntuación es representativa de la población

# PUNTUACIÓN DE LOS ASPECTOS EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

Las mujeres valoran la mayoría de los aspectos de forma mucho menos positiva que los hombres

	Total de encuestados	Hombres	Mujeres
Encuestados	<b>8.052</b>	<b>4.427</b>	<b>3.625</b>
Gestión de la actuación profesional	<b>70</b>	72	68
Confianza y respeto	<b>69</b>	70	68
Cultura del lugar de trabajo	<b>64</b>	66	61
Aprendizaje y perfeccionamiento	<b>60</b>	63	57
Liderazgo	<b>58</b>	62	54
Gestión	<b>58</b>	62	53
Prácticas de reclutamiento y contratación	<b>50</b>	53	46
Normas y reglamentos de recursos humanos	<b>37</b>	41	33
Sistema de justicia interna	<b>35</b>	41	27

Muy por encima de otros aspectos (determinado estadísticamente)

Muy por debajo de otros aspectos (determinado estadísticamente)

El texto en gris indica que la muestra es demasiado pequeña como para considerar que la puntuación es representativa de la población

# PUNTUACIÓN DE LOS ASPECTOS EN FUNCIÓN DEL CUADRO DE PERSONAL

La percepción del personal del Servicio Móvil y del Cuadro Orgánico y categorías superiores fue menos positiva

	Total de encuestados	Cuadro Orgánico y categorías superiores	Cuadro de Servicios Generales y cuadros conexos	Servicio Móvil	Personal nacional del Cuadro Orgánico
Encuestados	<b>8.052</b>	3.917	2.980	663	441
Gestión de la actuación profesional	<b>70</b>	67	74	61	78
Confianza y respeto	<b>69</b>	69	72	59	73
Cultura del lugar de trabajo	<b>64</b>	61	68	57	69
Aprendizaje y perfeccionamiento	<b>60</b>	54	68	55	63
Liderazgo	<b>58</b>	53	65	51	66
Gestión	<b>58</b>	54	61	58	69
Prácticas de reclutamiento y contratación	<b>50</b>	45	56	45	57
Normas y reglamentos de recursos humanos	<b>37</b>	32	45	33	41
Sistema de justicia interna	<b>35</b>	25	46	40	43

 Muy por encima de otros aspectos (determinado estadísticamente)  
 Muy por debajo de otros aspectos (determinado estadísticamente)


El texto en gris indica que la muestra es demasiado pequeña como para considerar que la puntuación es representativa de la población




# PUNTUACIÓN DE LOS ASPECTOS EN FUNCIÓN DEL TIPO DE CONTRATO

La puntuación otorgada por el personal con contrato continuo fue abrumadoramente inferior

	Total de encuestados	De plazo fijo	Continuo	Permanente
Encuestados	<b>8.052</b>	4.782	1.545	1.282
Gestión de la actuación profesional	<b>70</b>	72	63	68
Confianza y respeto	<b>69</b>	70	65	69
Cultura del lugar de trabajo	<b>64</b>	66	57	63
Aprendizaje y perfeccionamiento	<b>60</b>	62	54	60
Liderazgo	<b>58</b>	61	50	56
Gestión	<b>58</b>	60	52	56
Prácticas de reclutamiento y contratación	<b>50</b>	52	43	49
Normas y reglamentos de recursos humanos	<b>37</b>	40	33	36
Sistema de justicia interna	<b>35</b>	39	28	33

 Muy por encima de otros aspectos (determinado estadísticamente)

 Muy por debajo de otros aspectos (determinado estadísticamente)

El texto en gris indica que la muestra es demasiado pequeña como para considerar que la puntuación es representativa de la población



# PUNTUACIÓN DE LOS ASPECTOS EN FUNCIÓN DEL LUGAR DE DESTINO

La puntuación más negativa se registró en Nairobi, Nueva York y Ginebra

	Total de encuestados	Nueva York	Ginebra	Nairobi	Viena	Bonn	Yuba	Bangkok	Bangui
Encuestados	<b>8.052</b>	1.718	997	432	277	185	182	181	169
Gestión de la actuación profesional	<b>70</b>	70	70	58	70	78	62	70	64
Confianza y respeto	<b>69</b>	71	72	58	72	80	60	68	62
Cultura del lugar de trabajo	<b>64</b>	63	64	52	65	71	59	62	56
Aprendizaje y perfeccionamiento	<b>60</b>	55	60	54	66	65	56	60	55
Liderazgo	<b>58</b>	55	57	46	57	65	55	55	50
Gestión	<b>58</b>	53	52	49	55	61	62	54	56
Prácticas de reclutamiento y contratación	<b>50</b>	48	47	38	50	56	45	48	40
Normas y reglamentos de recursos humanos	<b>37</b>	31	34	26	36	42	31	34	31
Sistema de justicia interna	<b>35</b>	26	26	31	31	28	46	30	34

 Muy por encima de otros aspectos (determinado estadísticamente)

 Muy por debajo de otros aspectos (determinado estadísticamente)

El texto en gris indica que la muestra es demasiado pequeña como para considerar que la puntuación es representativa de la población

## 4. MICROAGRESIONES



Microagresiones más frecuentes en función de la autoidentificación



Microagresiones algo menos frecuentes en función de la autoidentificación



Microagresiones menos frecuentes en función de la autoidentificación

# MICROAGRESIONES MÁS FRECUENTES EN FUNCIÓN DE LA AUTOIDENTIFICACIÓN

Porcentaje de personas que habían experimentado la microagresión con frecuencia o a veces	Todos los encuestados están de acuerdo con la afirmación	La auto-identificación no se facilita	Blanca	Negra o afro-descendiente	Asiática	Multirracial	Norte de África/Oriente Medio	Latina/Hispana	Asia Meridional	Asia Oriental	Asia Sudoriental	Otra
<b>Encuestados</b>	<b>8.052</b>	<b>3.468</b>	<b>1.800</b>	<b>1.454</b>	<b>462</b>	<b>210</b>	<b>205</b>	<b>162</b>	<b>148</b>	<b>58</b>	<b>39</b>	<b>29</b>
54. He observado como una persona o personas de cierto origen eran tratadas favorablemente en comparación con las de otra identidad racial, color, ascendencia u origen nacional o étnico.	44 %	38 %	39 %	59 %	51 %	53 %	44 %	40 %	52 %	46 %	36 %	69 %
45. He oído comentarios o bromas que se burlaban de personas de una determinada identidad racial, color, ascendencia u origen nacional o étnico.	33 %	27 %	30 %	45 %	37 %	45 %	42 %	29 %	31 %	35 %	33 %	45 %
61. He oído comentarios o bromas que se burlaban de un colega o colegas o los estereotipaban debido a su religión, identidad de género, orientación sexual, acento, clase social, nombre u origen cultural.	30 %	25 %	30 %	38 %	33 %	44 %	32 %	30 %	21 %	28 %	26 %	41 %
55. He oído comentarios o preguntas sobre la identidad racial, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico de un colega.	26 %	22 %	24 %	36 %	30 %	39 %	31 %	22 %	28 %	30 %	24 %	45 %
58. He oído como se suponía que un colega o colegas serían aptos para ciertos trabajos o tareas solo por su identidad racial, color, ascendencia u origen nacional o étnico.	26 %	22 %	21 %	36 %	30 %	28 %	29 %	27 %	25 %	23 %	15 %	55 %
48. He presenciado como se prestaba menos atención a las ideas de un colega debido a su identidad racial, color, ascendencia u origen nacional o étnico.	25 %	21 %	17 %	41 %	28 %	33 %	27 %	26 %	28 %	24 %	21 %	38 %
53. He presenciado como una persona o personas tenían que trabajar más para conseguir apoyo en mi lugar de trabajo debido a su identidad racial, color, ascendencia u origen nacional o étnico.	25 %	22 %	18 %	39 %	27 %	36 %	35 %	22 %	29 %	27 %	26 %	31 %
57. He oído como se suponía que un colega o colegas no serían aptos para ciertos trabajos o tareas debido a su identidad racial, color, ascendencia u origen nacional o étnico.	22 %	20 %	18 %	34 %	20 %	27 %	23 %	18 %	22 %	24 %	15 %	45 %
44. He sido objeto de comentarios o bromas que se burlaban de mi identidad racial, color, ascendencia u origen nacional o étnico.	20 %	18 %	16 %	28 %	22 %	27 %	24 %	25 %	18 %	20 %	15 %	24 %
52. He presenciado como un colega era objeto de malentendidos sobre su estatus profesional o laboral debido a su identidad racial, color, ascendencia u origen nacional o étnico.	18 %	14 %	13 %	30 %	19 %	22 %	22 %	18 %	24 %	24 %	15 %	46 %

# MICROAGRESIONES ALGO MENOS FRECUENTES EN FUNCIÓN DE LA AUTOIDENTIFICACIÓN

Porcentaje de personas que habían experimentado la microagresión con frecuencia o a veces	Todos los encuestados están de acuerdo con la afirmación	La auto-identificación no se facilita	Blanca	Negra o afro-descendiente	Asiática	Multirracial	Norte de África/Oriente Medio	Latina/Hispana	Asia Meridional	Asia Oriental	Asia Sudoriental	Otra
<b>Encuestados</b>	<b>8.052</b>	<b>3.468</b>	<b>1.800</b>	<b>1.454</b>	<b>462</b>	<b>210</b>	<b>205</b>	<b>162</b>	<b>148</b>	<b>58</b>	<b>39</b>	<b>29</b>
50. He presenciado como un colega o colegas aislaban a otro colega debido a su identidad racial, color, ascendencia u origen nacional o étnico.	17 %	15 %	10 %	29 %	14 %	20 %	21 %	13 %	20 %	11 %	21 %	31 %
65. He oído comentarios triviales o condescendientes dirigidos a un colega o colegas de cierta identidad racial, color, ascendencia u origen nacional o étnico.	17 %	14 %	12 %	29 %	12 %	27 %	16 %	15 %	15 %	19 %	18 %	25 %
51. He sido objeto de malentendidos sobre mi estatus profesional o laboral debido a mi identidad racial, color, ascendencia, u origen nacional o étnico.	15 %	12 %	7 %	29 %	19 %	20 %	16 %	16 %	24 %	26 %	23 %	38 %
56. Me han hecho preguntas no deseadas sobre mi identidad racial, color, ascendencia u origen nacional o étnico.	15 %	14 %	8 %	24 %	17 %	28 %	24 %	14 %	21 %	22 %	13 %	28 %
46. He presenciado como algunas personas evitaban a colegas por su identidad racial, color, ascendencia u origen nacional o étnico (p. ej., negándose a tomar el ascensor con alguien).	14 %	14 %	6 %	26 %	11 %	18 %	18 %	14 %	16 %	13 %	23 %	24 %
60. He presenciado como los errores o el desempeño de un colega o colegas se atribuían a su identidad racial, color, ascendencia u origen nacional o étnico.	14 %	12 %	10 %	23 %	13 %	18 %	19 %	14 %	13 %	15 %	11 %	24 %
62. He presenciado el uso de alusiones peyorativas o insultos dirigidos a un colega o colegas de cierta identidad racial, color, ascendencia u origen nacional o étnico.	13 %	12 %	8 %	22 %	11 %	19 %	15 %	11 %	14 %	9 %	18 %	18 %
49. He sido aislado/a por un colega o colegas debido a mi identidad racial, color, ascendencia u origen nacional o étnico.	12 %	11 %	7 %	20 %	9 %	13 %	17 %	11 %	12 %	7 %	18 %	31 %
66. He sido objeto de comentarios triviales o condescendientes debido a mi identidad racial, color, ascendencia u origen nacional o étnico.	11 %	10 %	6 %	18 %	10 %	15 %	14 %	12 %	9 %	9 %	13 %	22 %

# MICROAGRESIONES MENOS FRECUENTES EN FUNCIÓN DE LA AUTOIDENTIFICACIÓN

Porcentaje de personas que habían experimentado la microagresión con frecuencia o a veces	Todos los encuestados están de acuerdo con la afirmación	La auto-identificación no se facilita	Blanca	Negra o afrodescendiente	Asiática	Multirracial	Norte de África/Oriente Medio	Latina/Hispana	Asia Meridional	Asia Oriental	Asia Sudoriental	Otra
Encuestados	8.052	3.468	1.800	1.454	462	210	205	162	148	58	39	29
59. Mis errores o mi desempeño en el trabajo se han atribuido a mi identidad racial, color, ascendencia u origen nacional o étnico.	10 %	9 %	4 %	18 %	9 %	8 %	16 %	8 %	5 %	9 %	8 %	26 %
64. He presenciado la exclusión de un colega o colegas de reuniones y discusiones sobre su trabajo debido a su identidad racial, color, ascendencia u origen nacional o étnico.	10 %	9 %	6 %	18 %	5 %	12 %	15 %	8 %	7 %	6 %	8 %	21 %
47. Algún colega o colegas me han evitado por mi identidad racial, color, ascendencia u origen nacional o étnico (p. ej., negándose a tomar el ascensor conmigo).	9 %	9 %	4 %	17 %	6 %	11 %	12 %	7 %	6 %	2 %	15 %	24 %
63. He sido objeto de alusiones peyorativas o insultos como consecuencia de mi identidad racial, color, ascendencia u origen nacional o étnico.	7 %	7 %	4 %	12 %	5 %	9 %	11 %	8 %	6 %	2 %	15 %	21 %

## 5. CONCLUSIONES PRINCIPALES



Debemos alzar la voz **contra** todas y cada una de las expresiones de **racismo** y los casos de **comportamiento racista**.



# CONCLUSIONES PRINCIPALES

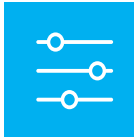
- La tasa de respuesta fue baja (22 %) para determinar efectivamente la prevalencia percibida del racismo en el lugar de destino o en la entidad.
- No obstante, los encuestados suministraron un abundante conjunto de datos sobre temas emergentes (y cerca de 85.000 observaciones) que servirán de base para formular una estrategia a largo plazo destinada a abordar y reducir la prevalencia del racismo en la Organización.
- El aspecto mejor valorado (es decir, en el que estaba más presente el antirracismo) fue la gestión de la actuación profesional, seguido de cerca por la confianza y el respeto.
- Los aspectos peor valorados fueron la aplicación de los reglamentos y normas de recursos humanos y las prácticas de reclutamiento y contratación de la Organización.
- Más de 1 de cada 5 encuestados se mostró en desacuerdo con la afirmación de que en su lugar de trabajo no se toleraba la discriminación racial.
- Aproximadamente 1/3 de los encuestados consideraba que nuestras normas y reglamentos de recursos humanos pueden aplicarse a veces de manera injusta debido a la raza, la nacionalidad o el origen étnico.



# CONCLUSIONES PRINCIPALES (CONTINUACIÓN)



Uno de cada 3 encuestados dijo haber experimentado discriminación por motivos de origen nacional, identidad racial o identidad de género; el 21 % de ellos, con frecuencia.



Entre las personas que no habían denunciado incidentes de discriminación racial, el 72 % no lo hizo porque pensó que no serviría de nada o por falta de confianza o miedo a las represalias.



Entre quienes habían denunciado incidentes de discriminación racial, un 52 % dijo estar insatisfecho o muy insatisfecho con la forma en que se había manejado la situación.



Solo el 13 % de los encuestados que habían experimentado discriminación racial declaró haber recibido apoyo o protección de alguien.



Los comentarios más negativos se referían al adelanto profesional, el personal directivo superior y los procesos.

