

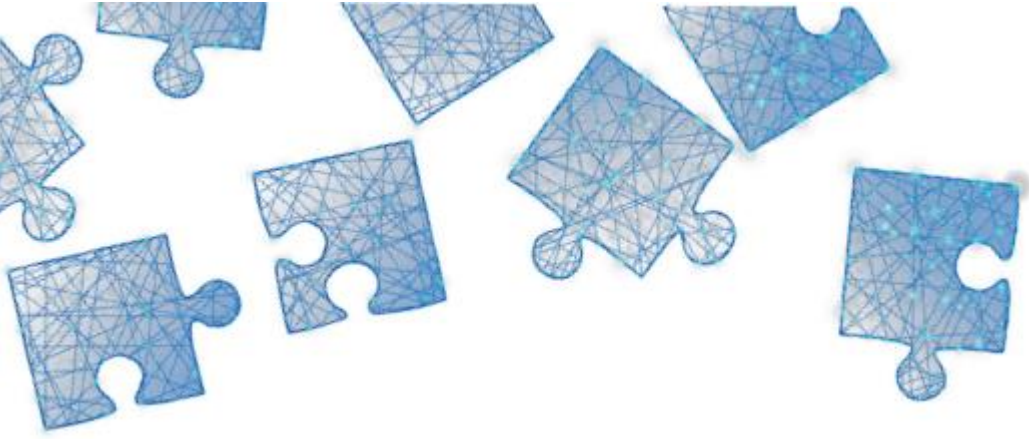
## 附件

本报告的附件(如下所列)可查阅 <https://iseek.un.org/unitedagainstracism>

附件 1. 联合国内部消除种族主义和促进人人享有尊严专责小组的成员

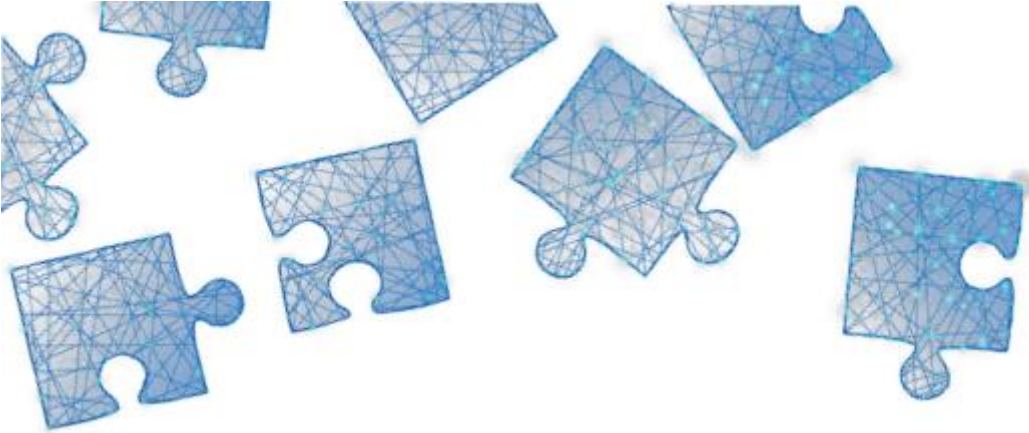
附件 2. 联合国内部消除种族主义和促进人人享有尊严专责小组的职权范围

附件 3. 2020 年联合国种族主义问题调查



# 目录

附件 1. 联合国内部消除种族主义和促进人人享有尊严专责小组的成员 .....	64
附件 2. 联合国内部消除种族主义和促进人人享有尊严专责小组的职权范围.....	66
附件 3. 2020 年联合国种族主义问题调查结果 .....	68



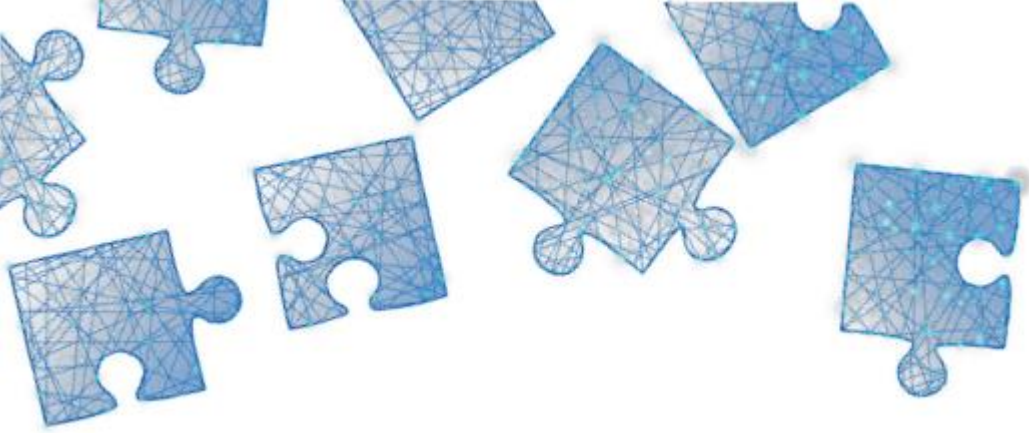
## 附件 1.

### 联合国内部消除种族主义和促进人人享有尊严专责小组的成员

姓名	职称
凯瑟琳·波拉德(主席)	主管管理战略、政策和合规事务副秘书长
米歇尔·巴切莱特	联合国人权事务高级专员
安娜·玛丽亚·梅嫩德斯·佩雷斯	政策特别顾问
扎伊娜卜·哈瓦·班古拉	联合国内罗毕办事处总干事
莉萨·菲利佩托	联合国索马里支助办公室主任
阿图尔·哈雷	主管业务支助事务副秘书长
梅利莎·弗莱明	主管全球传播事务副秘书长
海伦娜·弗雷泽	联合国驻乌兹别克斯坦驻地协调员
马丁·格里菲思	秘书长也门问题特使
菲姆齐莱·姆兰博-努卡	联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)执行主任
法图马塔·恩迪亚耶	主管内部监督事务副秘书长
雅尼娜·安托瓦妮特·普拉斯哈特	负责伊拉克问题秘书长特别代表兼联合国伊拉克援助团团长
米格尔·德塞尔帕·苏亚雷斯	主管法律事务副秘书长兼联合国法律顾问
薇拉·松圭	非洲经济委员会执行秘书
汉娜·萨瓦亚·塔特	秘书长驻非洲联盟特别代表兼联合国驻非洲联盟办事处主任
弗拉基米尔·沃龙科夫	主管反恐怖主义办公室副秘书长
贾亚特玛·维克勒马纳亚克	秘书长青年问题特使
莱拉·泽鲁居伊*	负责刚果民主共和国问题秘书长特别代表兼联合国组织刚果民主共和国稳定特派团团长
宾图·凯塔	负责刚果民主共和国问题秘书长特别代表兼联合国组织刚果民主共和国稳定特派团团长

莫夫谢斯·阿别良	主管大会和会议管理事务副秘书长
娜达·纳西弗	人权事务副高级专员
安妮塔·巴蒂亚	妇女署负责资源管理、可持续发展和伙伴关系的副执行主任
玛尔塔·海伦娜·洛佩斯	主管人力资源助理秘书长
希琳·莉莲·多德森	联合国监察员
罗伯特·派珀	主管发展协调事务助理秘书长
约瑟夫·巴里卡科	工作人员代表

\* 由宾图·凯塔女士接替。



## 附件 2.

### 联合国内部消除种族主义和促进人人享有尊严专责小组的职权范围

#### A. 引言

种族主义祸害违反《联合国宪章》，贬低本组织的核心价值观。秘书长认识到，联合国也不能幸免于这一祸害，并呼吁采取行动，查明、预防和处理联合国内部的种族主义和种族歧视。为此，秘书长设立了联合国内部消除种族主义和促进人人享有尊严专责小组，其工作将持续至 2021 年 9 月 30 日。

#### B. 目标

专责小组将以《宪章》第一条第三项所载原则和秘书长关于建设公平、多元、包容性员工队伍的愿景为指导，制定战略行动计划，并向秘书长提出行动建议，以确保所有联合国人员在执行本组织任务和开展各项活动时得到平等待遇和充分参与。

专责小组将探讨种族主义在本组织内的表现形式及其对联合国核心价值观、工作人员福祉和有效执行任务造成的危害。专责小组认识到，既存在公然明显的种族主义，也存在隐含暗藏的种族主义，而后者不易识别，因此，专责小组将审查本组织内部个人、人际、结构和体制层面的种族主义和种族歧视程度。

专责小组将提议相关措施，以促进人事管理、工作场所做法和组织文化中的多样性和包容性。专责小组还将制定政策和工具，以创造安全的环境，让人们能够举报种族主义，而不必担心遭遇报复，并确保迅速处理种族主义。

## C. 应交付产出

专责小组将制定战略行动计划，于 2021 年 9 月提交秘书长。战略行动计划将明确在联合国内部解决种族主义和种族歧视问题所需采取的协调、持续行动。专责小组的建议将推动联合国作出转变，在所有各级特别是当权和决策职位中发扬并体现不歧视、多样性和包容性。

战略行动计划将确定可在短、中、长期实施的措施，其中将包括为协调统一联合国系统的做法而提出的指导意见，供管理问题高级别委员会和联合国系统行政首长协调理事会审议。战略行动计划还将建立监测计划执行情况的机制。

为制定战略行动计划，专责小组将开展一系列活动，包括：

- 完成联合国种族主义问题调查
- 收集和分析调查数据，了解联合国内种族主义和种族歧视的程度
- 就如何应对一切形式种族主义和种族歧视向各利益攸关方征求意见和建议
- 通过员工大会、系列演讲和其他活动，促进深入了解和认识种族主义
- 对联合国其他组织和外部公共部门组织的做法进行比较研究和分析
- 研究内隐偏见(又称无意识偏见)在本组织工作中的可能表现形式，以及积极主动消除内隐偏见的方法
- 审查联合国的规范、政策和做法，考虑作出必要调整，以促进提升多样性和包容性
- 由全球传播部领导制定传播战略

专责小组将在制定战略行动计划期间与各方广泛接触。

## D. 组成和结构

专责小组将由主管管理战略、政策和合规事务副秘书长担任主席，成员由人力资源厅、联合国监察员和调解事务办公室、秘书长办公厅、业务支助部、法律事务厅、联合国人权事务高级专员办事处、全球传播部、内部监督事务厅、发展协调办公室、反恐怖主义办公室、联合国伊拉克援助团、联合国索马里支助办公室、联合国组织刚果民主共和国稳定特派团、秘书长也门问题特使办公室、联合国驻非洲联盟办事处、联合国内罗毕办事处、非洲经济委员会、驻乌兹别克斯坦驻地协调员办事处及联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)的高级别工作人员、秘书长青年问题特使以及工作人员和管理当局委员会的一名工作人员代表组成。

在业务层面，专责小组的活动将由主管人力资源助理秘书长和联合国监察员领导。必要时将设立专题工作组，以推进开展专责小组的工作和联合国内部消除种族主义和种族歧视运动的活动。

联合国监察员办公室将作为中立的对话召集人，主持关于联合国内部反对种族主义和种族歧视运动的对话，以此参与专责小组的工作。

专责小组将向秘书长报告工作。专责小组也将定期向秘书长办公厅通报最新进展。



团结起来  
反对  
种族主义

营造人人  
得享尊严的工作场所

# 附件 3. 2020年联合国种族主义 问题调查结果

---

执行分析和简报  
全球员工大会情况介绍

2021年3月31日

秘书长设立的联合国内部消除种族主义  
和促进人人享有尊严专责小组

# 大纲

## A. 反种族主义运动：认识与行动

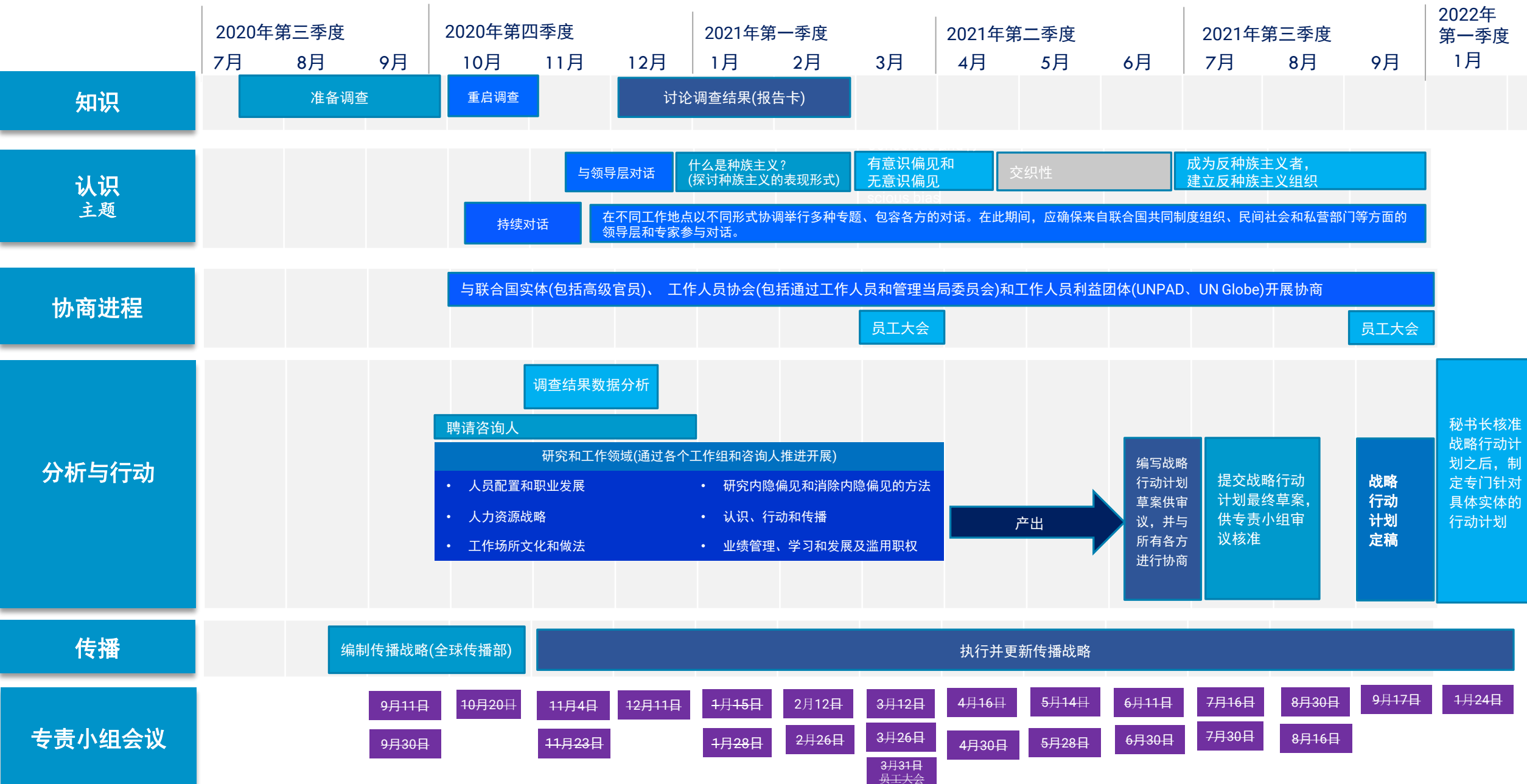
## B. 2020年联合国种族主义问题调查结果

1. 参与率
2. 宏观结果
3. 维度
4. 微歧视
5. 主要结论

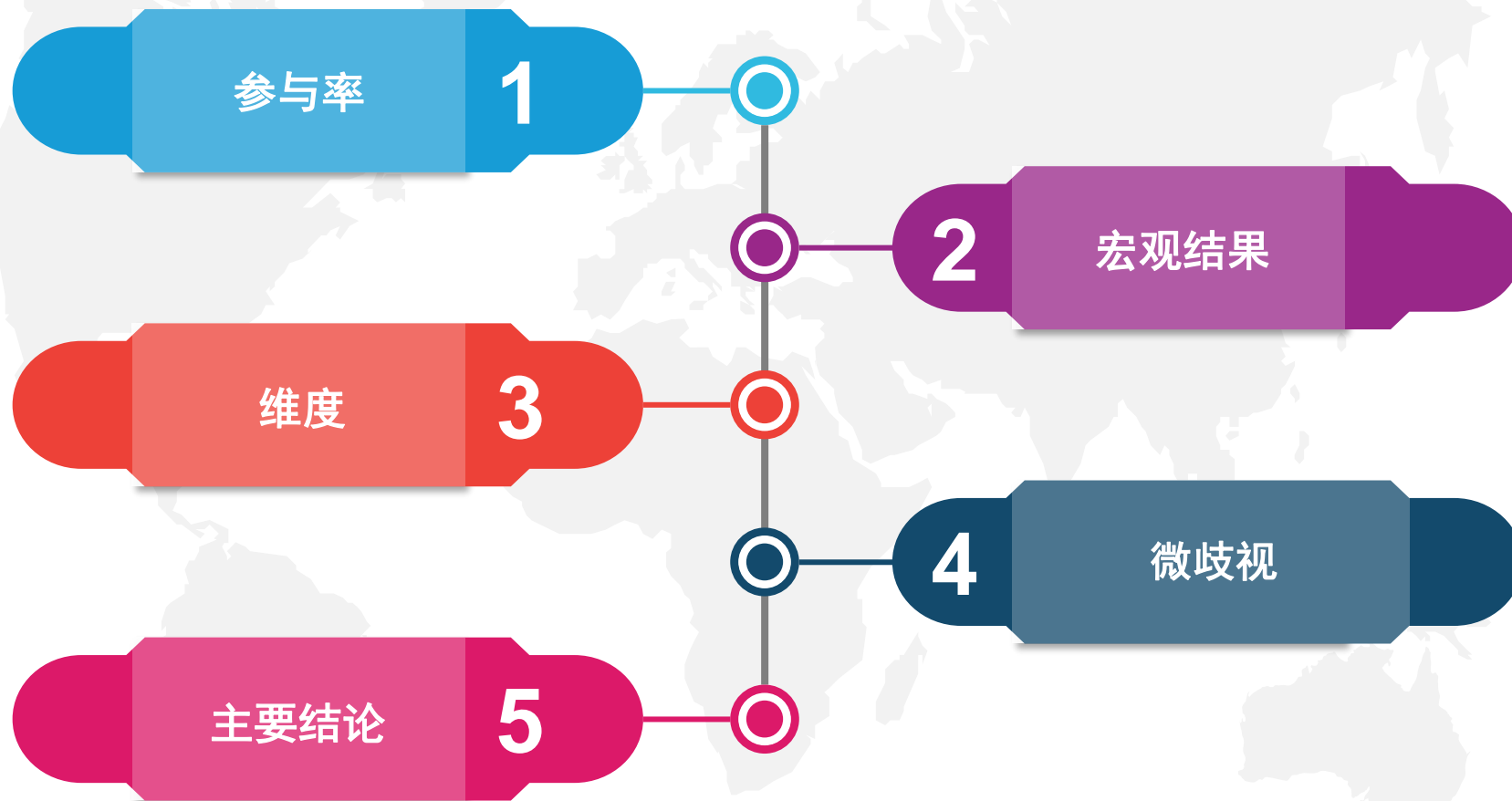




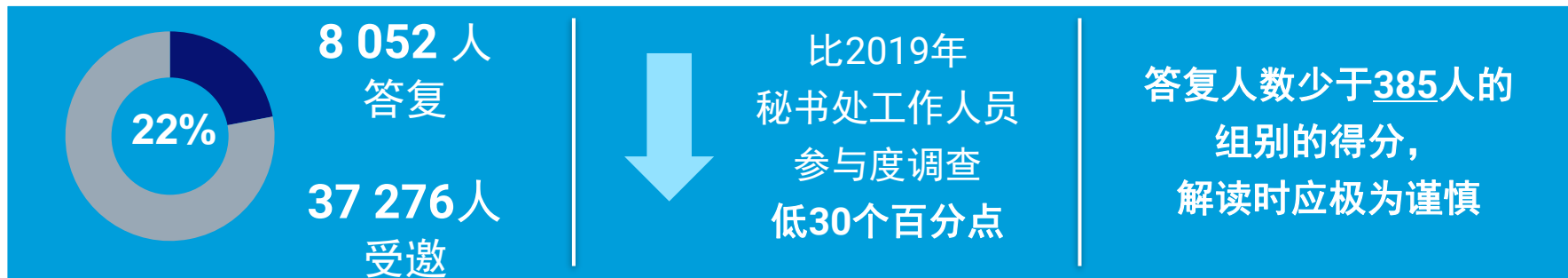
# A. 反种族主义运动：认识与行动



# B. 2020年联合国种族主义问题调查结果



# 1. 参与率



职系 (参与率排名前10)

组别	答复人数	参与率
行政	910	22.51%
方案管理	752	26.70%
安保	672	16.61%
政治事务	457	24.72%
语文	453	22.82%
人力资源	357	27.63%
运输	340	13.85%
财务	335	22.35%
信息管理系统 和技术	317	18.17%
新闻	316	23.90%

工作地点(参与率排名前10)

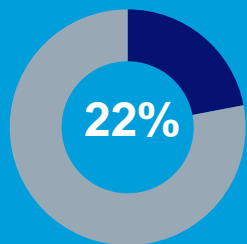
组别	答复人数	参与率
纽约	1 718	25.71%
日内瓦	997	25.74%
内罗毕	432	23.75%
维也纳	277	23.94%
波恩	185	36.20%
朱巴	182	13.88%
曼谷	181	24.90%
班吉	169	17.88%
喀布尔	149	19.53%
巴马科	148	15.46%

工资级别分类

组别	答复人数	参与率
专业及以上职类(P和D)	3 917	29.07%
一般事务及有关职类	2 980	16.95%
外勤事务(FS)	663	19.53%
本国专业干事(NO)	441	17.88%
副秘书长和助理秘书长 (USG & ASG)	41	30.37%
其他	7	3.11%

注：各职系、工作地点和工资级别分类所对应的参与率，代表了每个组别工作人员在秘书处工作人员构成中的总数。

# 答复率



8 052人  
答复

37 276人  
受邀



比2019年  
秘书处工作人员  
参与度调查  
低30个百分点

答复人数少于385人的  
组别的得分，  
解读时应极为谨慎

## 性别

组别	答复人数	答复率
男性	4 427	19.52%
女性	3 625	24.85%

### 注:

各性别和区域分组所对应的参与率，都代表了每个组别工作人员在秘书处工作人员构成中的总数

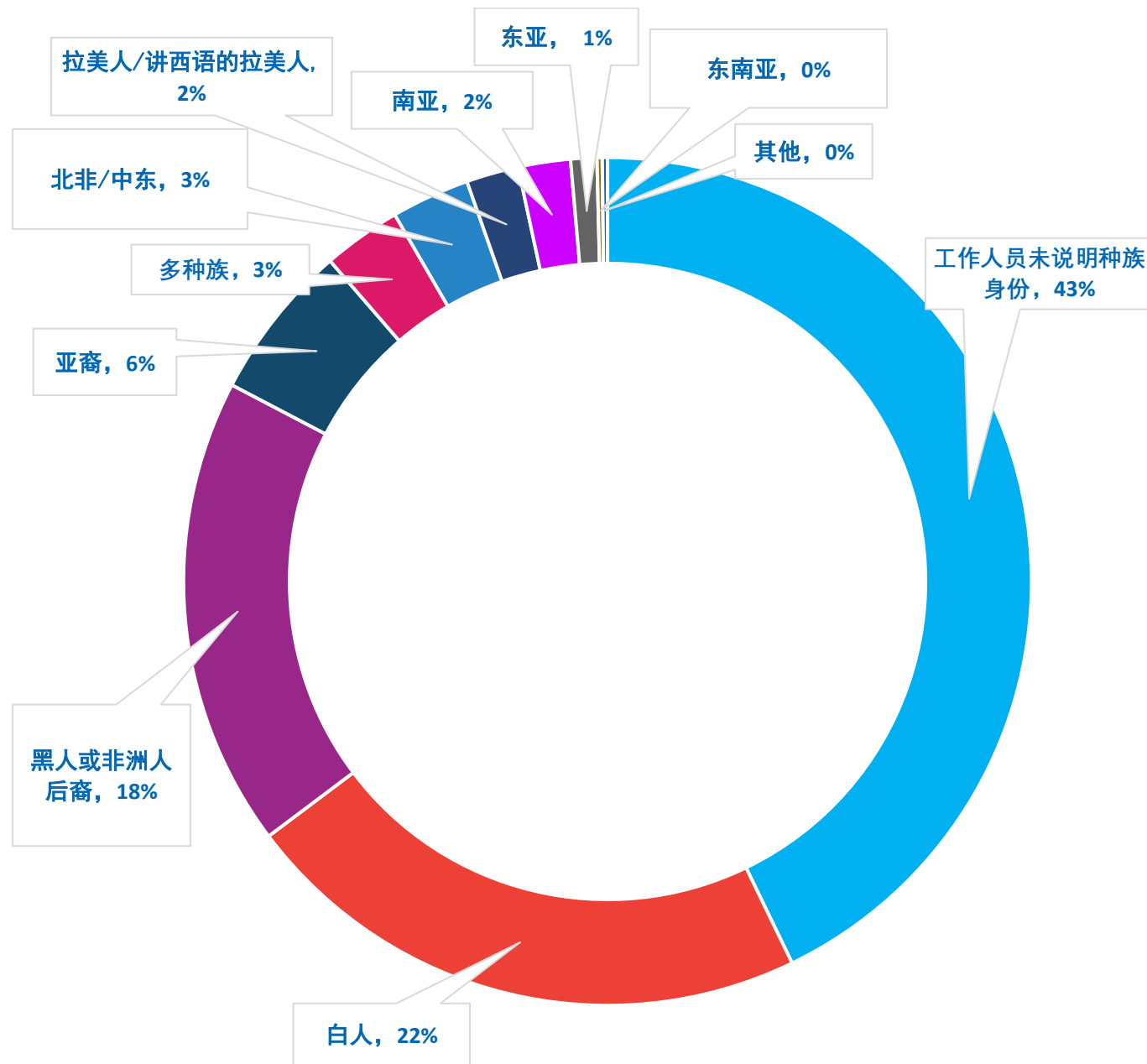
## 区域分组

组别	答复人数	答复率
西欧和其他国家组	3 515	25.7%
非洲组	2 648	17.56%
亚洲-太平洋组	1 342	22.28%
拉丁美洲和加勒比组	373	23.91%
东欧组	121	21.23%
未指定组别	50	13.7%

# 自我身份认同

- 在参加调查的8 052名雇员中，57%(4 584人)答复了“你的种族身份是什么？”这一问题。
- 工作人员的自我身份认同分属13个群体(其中有2个群体的答复人数不足10人，因此没有列出)

种族身份	答复人数
未说明种族身份	3 468
白人	1 800
黑人或非洲人后裔	1 454
亚裔	462
多种族	210
北非/中东	205
拉美人/讲西语的拉美人	162
南亚	148
东亚	58
东南亚	39
其他	29



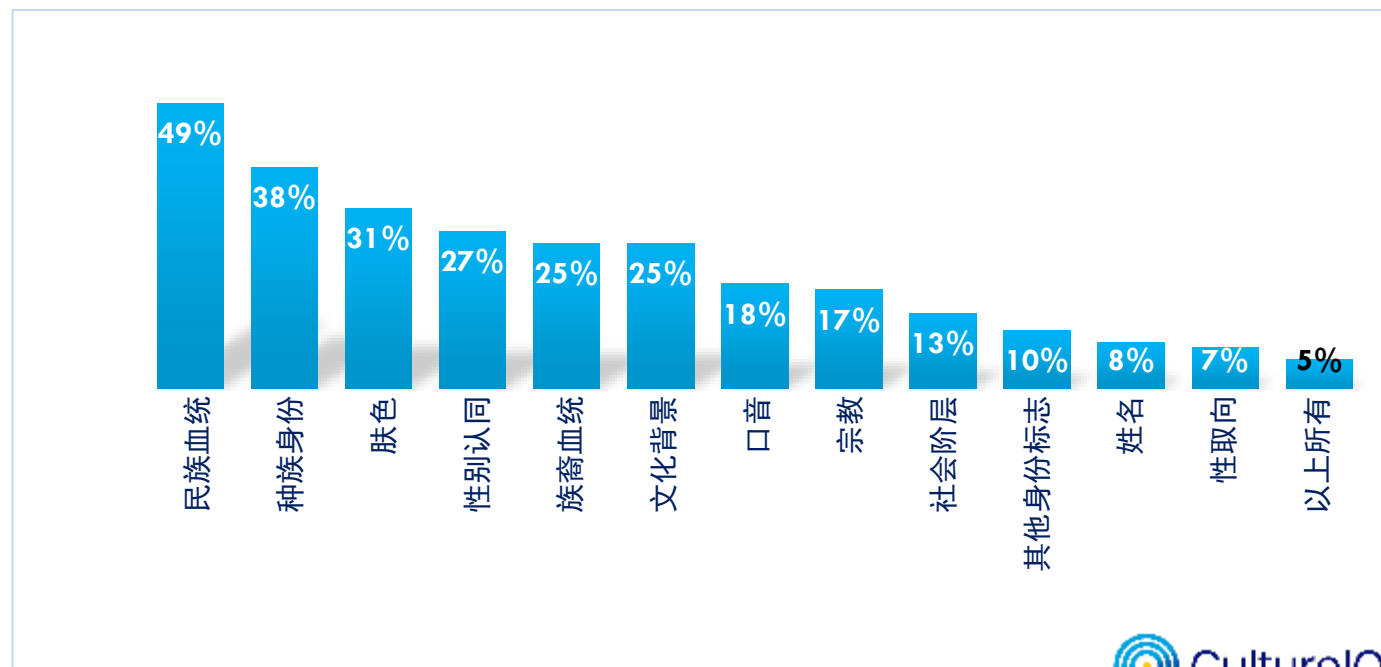
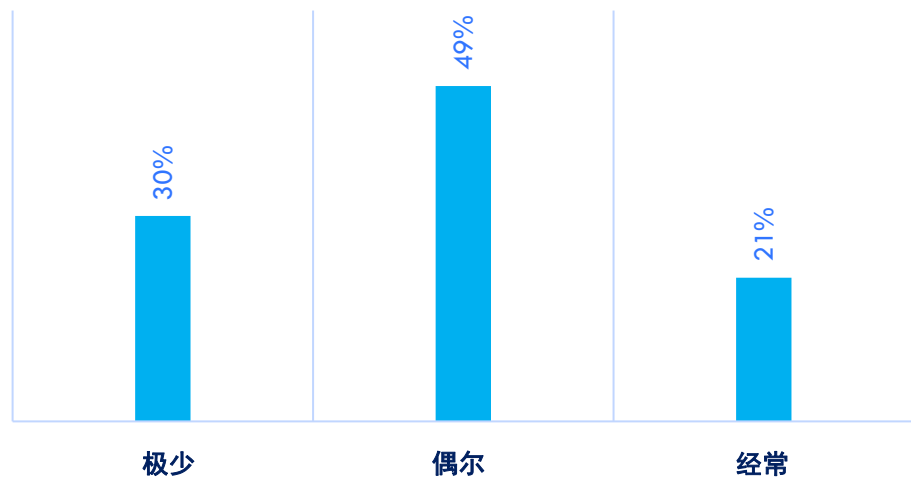
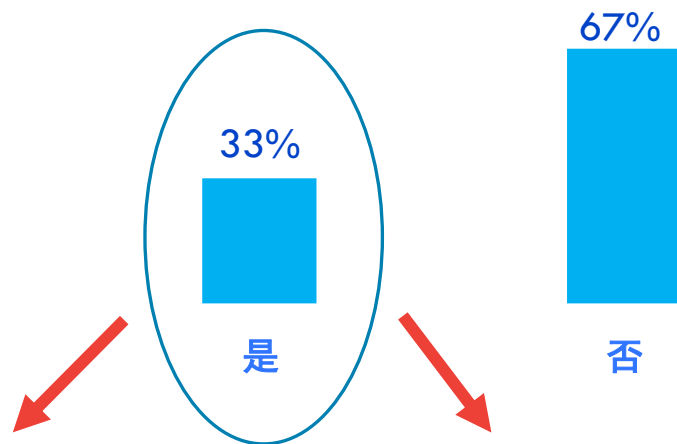
## 2. 宏观结果

- 工作场所的歧视经历
- 在工作场所遭遇歧视时的反应
- 建立同盟关系



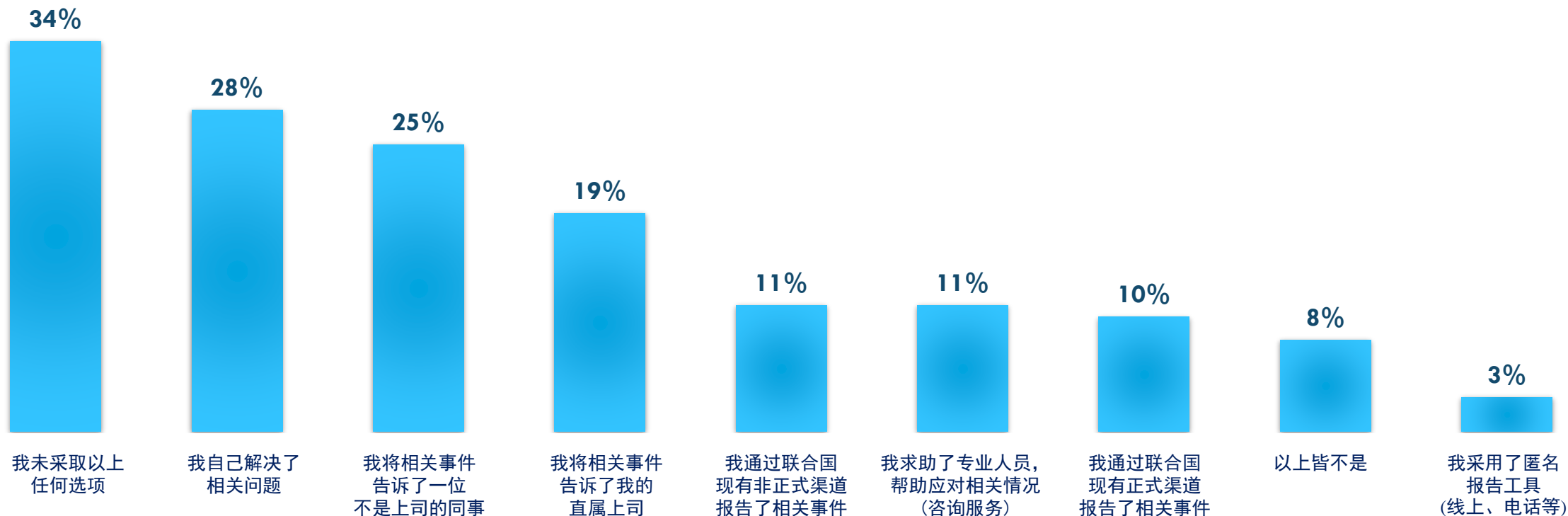
# 你在当前的工作场所中是否经历过歧视？

1/3的答复者经历过歧视，其中 21%的人经常遭受歧视。这些经历大多都是基于民族血统的歧视，但是，涉及的身份特征往往不止一个方面。



# 如果经历过歧视，你当时是如何应对的？

- 34% 未报告相关事件，未解决相关问题，也未告诉同事或上司。
- 52% 报告称，对相关情况得以处理的方式感到不满意或非常不满意。
- 在未报告相关事件的答复者中，72%表示，未采取任何行动的原因是，他们认为不会有任何结果。



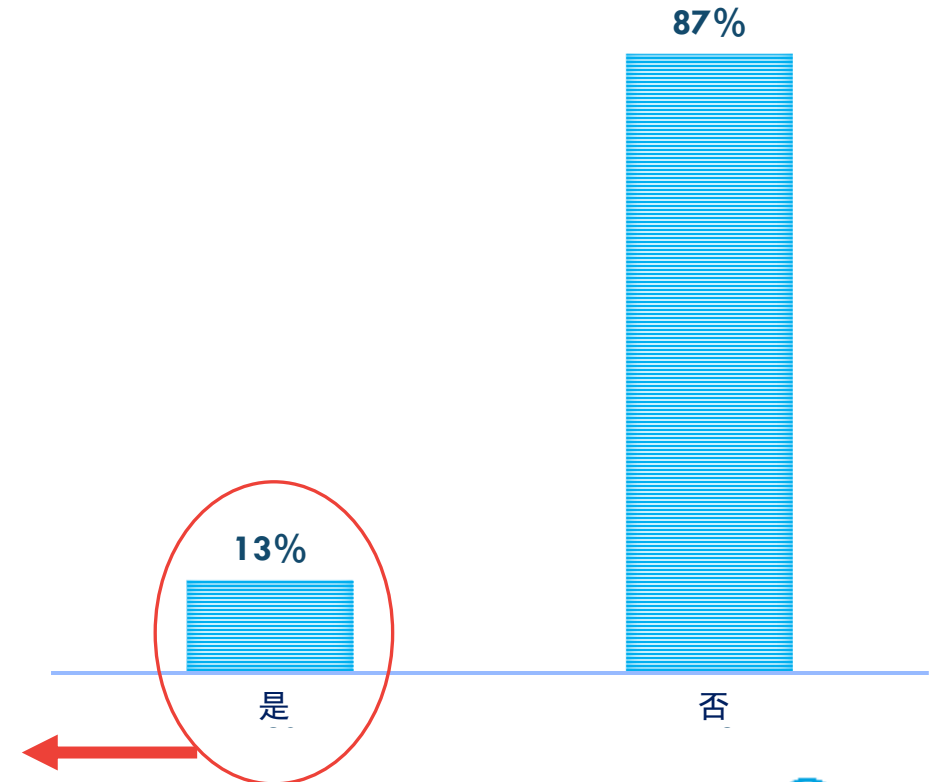


# 你在当前的工作场所遭遇种族歧视时，是否得到过某人的支持或保护？

- 仅 13% 的答复者报告称得到过某人的支持或保护。据描述，得到的支持从公开谴责相关不当行为到只是在工作中躲开肇事者不等。

## 部分评论

- 受到了维护、支持和鼓励
- 有些工作人员比较友善且表示支持，而有些则试图取悦或支持肇事者
- 他们指出了歧视者的行为，并在一次会上提了出来。结果，我并非唯一一个遭到歧视的……
- 我的上司对我表示支持，站出来对他上司的不当行为表示反对。这一点比较有帮助。
- 他们为我发声，维护我的利益，表示反对涉事上司，并且报告了相关情况。
- 国家工会给我提供了帮助，通过人力资源部门处理了相关案件。
- 我被暂时分配到了另外一个办公室，直至时任上司离职。
- 我向我的上司报告了情况，他反问我想要他怎样做。一点帮助都没有。



# 3. 维度

评分程序

维度得分：最积极  
到最不积极

按自我身份认同  
列示的维度得分

按性别列示的  
维度得分

按职类列示的  
维度得分

按合同类型列示的  
维度得分

按工作地点样本  
列示的维度得分



# 评分

调查问题既包含积极表述，也包含消极表述。这意味着，如果答复者认同某个陈述，有时表示没有种族主义，有时则表示存在种族主义。

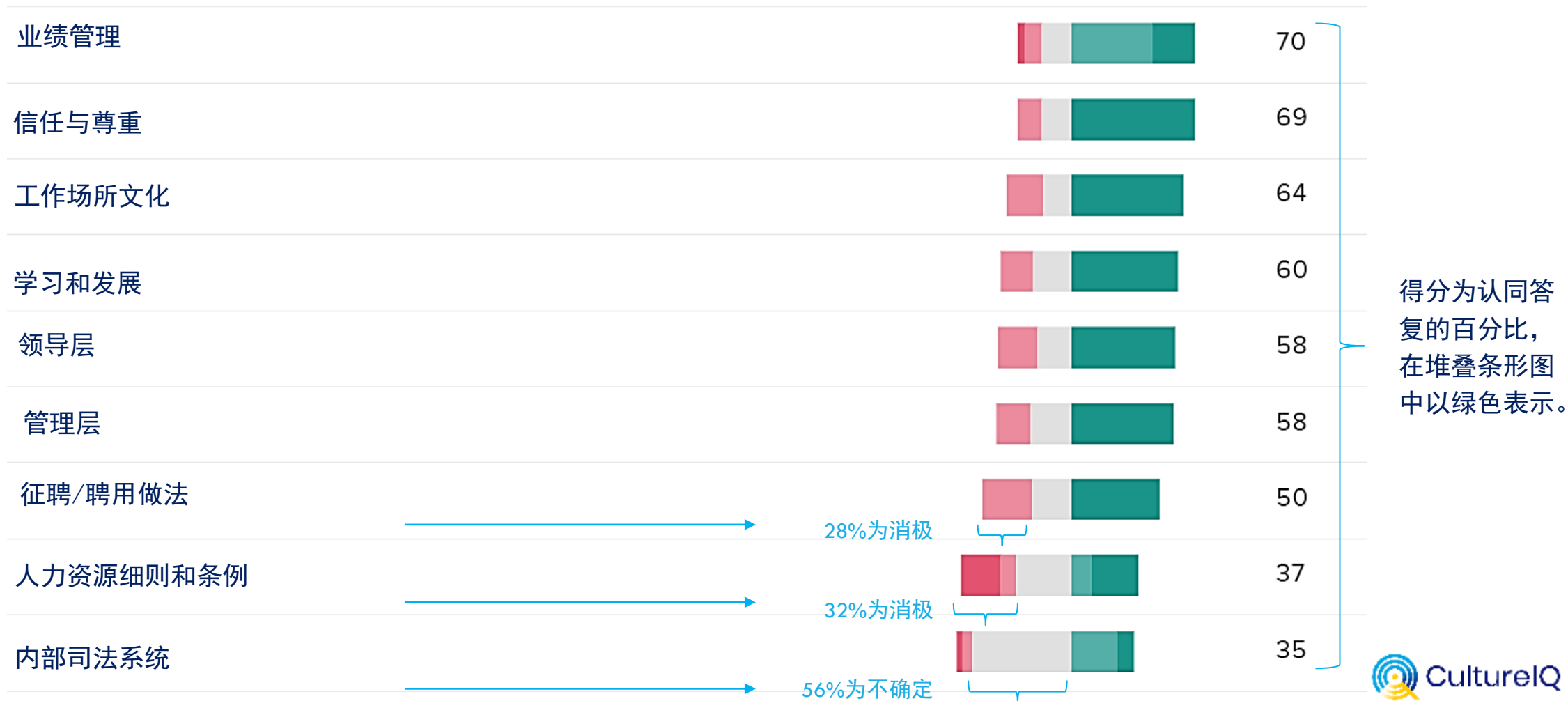
为了按维度(一组彼此相关的问题)计算得分，对消极表述问题的回答“反向计分”，以确保所有分数彼此一致。

得分越高，表示答复越积极，表明没有种族主义或存在反种族主义。



# 维度得分：最积极到最不积极



最受认同(即反种族主义最为明显)的维度是业绩管理(紧随其后的是信任与尊重)，但最受不认同的维度的是人力资源细则和条例以及征聘/聘用做法。对关于内部司法系统的问题的答复大多中立。最消极的评论与晋升、高级领导层和流程有关。



# 按自我身份认同列示的维度得分

按自我身份认同来看，最受认同的维度仍是业绩管理和信任与尊重，而最不受认同的维度是征聘和人力资源条例。对内部司法的答复最为中立。

	所有答复者	未说明种族身份	白人	黑人或非裔人后裔	亚裔	多种族	北非/中东	拉美人/讲西语的拉美人	南亚	东亚	东南亚	其他
答复者人数	8 052	3 468	1 800	1 454	462	210	205	162	148	58	39	29
业绩管理	70	70	78	60	66	69	67	79	64	76	71	59
信任与尊重	69	69	81	56	66	70	65	77	68	69	66	50
工作场所文化	64	64	72	53	59	59	60	70	57	66	60	46
学习和发展	60	63	63	53	55	50	60	65	58	58	58	45
领导层	58	61	64	47	55	52	56	64	56	59	63	43
管理层	58	61	62	51	51	54	58	58	54	55	57	43
征聘/聘用做法	50	52	55	40	46	44	49	54	47	50	59	37
人力资源细则和条例	37	41	38	29	33	28	40	51	29	36	38	28
内部司法系统	35	41	29	32	31	22	37	32	40	27	49	25

 显著高于其他得分(经统计学分析判定)  
 显著低于其他得分(经统计学分析判定)

灰色文字表示样本太小，不足以代表总体，因此得分不够可信。

# 按性别列示的维度得分

在大多数维度上，女性的积极答复显著少于男性。

	所有答复者	男性	女性
答复者人数	8 052	4 427	3 625
业绩管理	70	72	68
信任与尊重	69	70	68
工作场所文化	64	66	61
学习和发展	60	63	57
领导层	58	62	54
管理层	58	62	53
征聘/聘用做法	50	53	46
人力资源细则和条例	37	41	33
内部司法系统	35	41	27

显著高于其他得分(经统计学分析判定)

显著低于其他得分(经统计学分析判定)

灰色文字表示样本太小，不足以代表总体，因此得分不够可信。

# 按职类列示的维度得分

外勤事务和专业及以上职类工作人员的看法相对不太积极。

	所有答复者	专业及以上职类	一般事务及有关职类	外勤事务职类	本国干事职类
答复者人数	8 052	3 917	2 980	663	441
业绩管理	70	67	74	61	78
信任与尊重	69	69	72	59	73
工作场所文化	64	61	68	57	69
学习和发展	60	54	68	55	63
领导层	58	53	65	51	66
管理层	58	54	61	58	69
征聘/聘用做法	50	45	56	45	57
人力资源细则和条例	37	32	45	33	41
内部司法系统	35	25	46	40	43

显著高于其他得分(经统计学分析判定)

显著低于其他得分(经统计学分析判定)

灰色文字表示样本太小，不足以代表总体，因此得分不够可信。

# 按合同类型列示的维度得分

持连续合同者的评分大多较低。

	所有答复者	定期合同	连续合同	长期合同
答复者人数	8 052	4 782	1 545	1 282
业绩管理	70	72	63	68
信任与尊重	69	70	65	69
工作场所文化	64	66	57	63
学习和发展	60	62	54	60
领导层	58	61	50	56
管理层	58	60	52	56
征聘/聘用做法	50	52	43	49
人力资源细则和条例	37	40	33	36
内部司法系统	35	39	28	33

显著高于其他得分(经统计学分析判定)

显著低于其他得分(经统计学分析判定)

灰色文字表示样本太小，不足以代表总体，因此得分不够可信



# 按工作地点样本列示的维度得分

评分最为消极的是内罗毕、纽约和日内瓦。

	所有答复者	纽约	日内瓦	内罗毕	维也纳	波恩	朱巴	曼谷	班吉
答复者人数	8 052	1 718	997	432	277	185	182	181	169
业绩管理	70	70	70	58	70	78	62	70	64
信任与尊重	69	71	72	58	72	80	60	68	62
工作场所文化	64	63	64	52	65	71	59	62	56
学习和发展	60	55	60	54	66	65	56	60	55
领导层	58	55	57	46	57	65	55	55	50
管理层	58	53	52	49	55	61	62	54	56
征聘/聘用做法	50	48	47	38	50	56	45	48	40
人力资源细则和条例	37	31	34	26	36	42	31	34	31
内部司法系统	35	26	26	31	31	28	46	30	34

显著高于其他得分(经统计学分析判定)

显著低于其他得分(经统计学分析判定)

灰色文字表示样本太小，不足以代表总体，因此得分不够可信

## 4. 微歧视



按自我身份认同列示的最常见的微歧视



按自我身份认同列示的相对不太常见的微歧视



按自我身份认同列示的最不常见的微歧视

# 按自我身份认同列示的最常见的微歧视

经常或偶尔遭遇下列情况的答复者百分比	所有答复者都认同这一陈述	未说明自我身份认同	白人	黑人或非洲人后裔	亚裔	多种族	北非/中东	拉美人/讲西语的拉美人	南亚	东亚	东南亚	其他
答复者人数	8 052	3 468	1 800	1 454	462	210	205	162	148	58	39	29
54. 我曾观察到，与其他种族身份、肤色、出身、民族或族裔血统的人相比，来自某一背景的人受到了优待。	44%	38%	39%	59%	51%	53%	44%	40%	52%	46%	36%	69%
45. 我曾听到过有人发表嘲弄某一种族身份、肤色、出身、民族或族裔血统的人的评论或玩笑。	33%	27%	30%	45%	37%	45%	42%	29%	31%	35%	33%	45%
61. 我曾听到过有人根据某同事的宗教、性别认同、性取向、口音、社会阶层、姓名或文化背景发表嘲弄或刻板描该同事的评论或笑话。	30%	25%	30%	38%	33%	44%	32%	30%	21%	28%	26%	41%
55. 我曾听到过关于某同事的种族身份、肤色、出身、民族或族裔血统的评论或问题。	26%	22%	24%	36%	30%	39%	31%	22%	28%	30%	24%	45%
58. 我曾听到过有人仅凭某同事的种族身份、肤色、出身、民族或族裔血统而假设其适合某项工作或任务。	26%	22%	21%	36%	30%	28%	29%	27%	25%	23%	15%	55%
48. 我曾目睹某同事提出的想法因其种族身份、肤色、出身、民族或族裔血统而不太受到重视。	25%	21%	17%	41%	28%	33%	27%	26%	28%	24%	21%	38%
53. 我曾目睹，在我的工作场所，有人因自己的种族身份、肤色、出身、民族或族裔血统而不得不比别人更加努力，才能获得支持。	25%	22%	18%	39%	27%	36%	35%	22%	29%	27%	26%	31%
57. 我曾听到过有人仅凭某同事的种族身份、肤色、出身、民族或族裔血统而假设其不适合某项工作或任务。	22%	20%	18%	34%	20%	27%	23%	18%	22%	24%	15%	45%
44. 我曾遭受针对我的种族身份、肤色、出身、民族或族裔血统进行嘲弄的评论或笑话。	20%	18%	16%	28%	22%	27%	24%	25%	18%	20%	15%	24%
52. 我曾目睹有人因某同事的种族身份、肤色、出身、民族或族裔血统而误解其就业/工作状况。	18%	14%	13%	30%	19%	22%	22%	18%	24%	24%	15%	46%

# 按自我身份认同列示的相对不太常见的微歧视

经常或偶尔遭遇下列情况的答复者百分比	所有答复者都认同这一陈述	未说明自我身份认同	白人	黑人或非洲人后裔	亚裔	多种族	北非/中东	拉美人/讲西语的拉美人	南亚	东亚	东南亚	其他
答复者人数	8 052	3 468	1 800	1 454	462	210	205	162	148	58	39	29
50. 我曾目睹有同事因其他同事的种族身份、肤色、出身、民族或族裔血统而对其进行孤立。	17%	15%	10%	29%	14%	20%	21%	13%	20%	11%	21%	31%
65. 我曾听到过有人针对某一种族身份、肤色、出身、民族或族裔血统的同事发表轻蔑小看或居高临下的评论。	17%	14%	12%	29%	12%	27%	16%	15%	15%	19%	18%	25%
51. 我的就业/工作状况曾因我的种族身份、肤色、出身、民族或族裔血统而遭到误解。	15%	12%	7%	29%	19%	20%	16%	16%	24%	26%	23%	38%
56. 我曾遇到有人就我的种族身份、肤色、出身、民族或族裔血统向我提出我不想回答的问题。	15%	14%	8%	24%	17%	28%	24%	14%	21%	22%	13%	28%
46. 我曾目睹其他人因某同事的种族身份、肤色、出身、民族或族裔血统而对其进行躲避(如不与其同乘电梯)。	14%	14%	6%	26%	11%	18%	18%	14%	16%	13%	23%	24%
60. 我曾目睹某同事的错误或业绩被归因于其种族身份、肤色、出身、民族或族裔血统。	14%	12%	10%	23%	13%	18%	19%	14%	13%	15%	11%	24%
62. 我曾目睹有人针对特定种族身份、肤色、出身、民族或族裔血统的同事使用贬称或进行诋毁。	13%	12%	8%	22%	11%	19%	15%	11%	14%	9%	18%	18%
49. 我曾因我的种族身份、肤色、出身、民族或族裔血统而遭到同事孤立。	12%	11%	7%	20%	9%	13%	17%	11%	12%	7%	18%	31%
66. 我曾遇到有人因我的种族身份、肤色、出身、民族或族裔血统而对我发表轻蔑小看或居高临下的评论。	11%	10%	6%	18%	10%	15%	14%	12%	9%	9%	13%	22%

# 按自我身份认同列示的最不常见的微歧视

经常或偶尔遭遇下列情况的答复者百分比	所有答复者都认同这一陈述	未说明自我身份认同	白人	黑人或非洲人后裔	亚裔	多种族	北非/中东	拉美人/讲西语的拉美人	南亚	东亚	东南亚	其他
答复者人数	8 052	3 468	1 800	1 454	462	210	205	162	148	58	39	29
59. 我在工作当中的错误或业绩曾被归因于我的种族身份、肤色、出身、民族或族裔血统。	10%	9%	4%	18%	9%	8%	16%	8%	5%	9%	8%	26%
64. 我曾目睹某同事因其种族身份、肤色、出身、民族或族裔血统而被排除在工作会议和讨论之外。	10%	9%	6%	18%	5%	12%	15%	8%	7%	6%	8%	21%
47. 我曾遇到有同事因我的种族身份、肤色、出身、民族或族裔血统而躲避我(如不与我同乘电梯)。	9%	9%	4%	17%	6%	11%	12%	7%	6%	2%	15%	24%
63. 我曾遇到有人因我的种族身份、肤色、出身、民族或族裔血统而对我使用贬称或进行诋毁。	7%	7%	4%	12%	5%	9%	11%	8%	6%	2%	15%	21%

## 5. 主要结论

“ 我们必须发出响亮的声音，毫无例外反对一切种族主义言论和种族主义行为。”



# 主要结论

- 答复率较低(22%)，难以有效确定在工作地点或实体一级感受到的种族主义普遍程度。
- 尽管如此，答复者提供了关于新出现主题的丰富数据(以及近85 000条评论)，将有助于制定长期战略，以解决和减少本组织存在的种族主义问题。
- 最受认同(即反种族主义最为明显)的维度是业绩管理，紧随其后的是信任与尊重。
- 最不受认同的维度的是人力资源细则和条例的适用以及本组织的征聘/聘用做法。
- 超过五分之一的答复者不认同其工作场所不容忍种族歧视这一陈述。
- 约三分之一的答复者认为，我们的人力资源条例和细则有时会根据种族、国籍或族裔背景而不公平地加以适用。

# 主要结论 (续)



三分之一的答复者提到，曾经历过基于民族血统、种族身份或性别认同的歧视；其中，21%的答复者经常遭受这种歧视。



在未报告种族歧视事件的答复者中，72%表示，未采取任何行动的原因是，他们认为不会有任何结果、缺乏信任或害怕遭到报复。



在报告种族歧视事件的答复者中，52%表示，对相关情况得以处理的方式感到不满意或非常不满意。



在经历过种族歧视的答复者中，仅13%表示得到过某人的支持或保护。



最消极的评论与晋升、高级领导层和流程有关。

