

المحتويات

- المرفق 1 - عضوية فرقة العمل المعنية بالتصدي للعنصرية والنهوض بكرامة الجميع في الأمم المتحدة
- المرفق 2 - اختصاصات فرقة العمل المعنية بالتصدي للعنصرية والنهوض بكرامة الجميع في الأمم المتحدة
- المرفق 3 - نتائج استقصاء الأمم المتحدة بشأن العنصرية لعام 2020

المرفق 1

عضوية فرقة العمل المعنية بالتصدي للعنصرية والنهوض بكرامة الجميع في الأمم المتحدة

| اللقب الوظيفي | الاسم |
|--|--------------------------|
| وكالة الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومساائل الامتثال | كاثرين بولارد (الرئيسة) |
| مفوضة الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان | ميشيل باشليت |
| المستشارة الخاصة لشؤون السياسات | آنا ماريا مينينديز بيريز |
| المديرة العامة لمكتب الأمم المتحدة في نيروبي | زينب حواء بانغورا |
| رئيسة مكتب الأمم المتحدة لتقديم الدعم في الصومال | ليزا فيليبينو |
| وكيل الأمين العام للدعم العملي | أتول كهاري |
| وكالة الأمين العام للتواصل العالمي | مليسا فليمينغ |
| منسقة الأمم المتحدة المقيمة في أوزبكستان | هيلينا فريزر |
| المبعوث الخاص للأمين العام إلى اليمن | مارتن غريفيث |
| المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) | فومزيلي ملامبو - نغوكا |
| وكالة الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية | فاتوماتا ندياي |
| الممثلة الخاصة للأمين العام للعراق ورئيسة بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق | جانين أنطوانيت بلاشارت |
| وكيل الأمين العام للشؤون القانونية والمستشار القانوني للأمم المتحدة | ميغيل دي سيربا سواريس |
| الأمينة التنفيذية للجنة الاقتصادية لأفريقيا | فيرا سونغوي |
| الممثلة الخاصة للأمين العام لدى الاتحاد الأفريقي ورئيسة مكتب الأمم المتحدة لدى الاتحاد الأفريقي | حنا سيروا تيتيه |
| وكيل الأمين العام لمكتب مكافحة الإرهاب | فلاديمير فورونكوف |
| مبعوثة الأمين العام المعنية بالشباب | جاياثما د. ويكراماناياكي |
| الممثلة الخاصة للأمين العام لجمهورية الكونغو الديمقراطية ورئيسة بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية | ليلى زروقي* |
| الممثلة الخاصة للأمين العام لجمهورية الكونغو الديمقراطية ورئيسة بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية | بينتو كيتا |
| وكيل الأمين العام لإدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات | موفسيس أبلان |

| الاسم | اللقب الوظيفي |
|---------------------|---|
| ندى الناشف | نائبة مفوضة الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان |
| أنيتا بهاتيا | نائبة المديرية التنفيذية المعنية بإدارة الموارد والاستدامة والشراكات، هيئة الأمم المتحدة للمرأة |
| مارثا هيلينا لوبيز | الأمينة العامة المساعدة للموارد البشرية |
| شيرين ليليان دودسون | أمينة المظالم بالأمم المتحدة |
| روبرت بايبر | الأمين العام المساعد للتنسيق الإنمائي |
| جوزيف باريكافو | ممثل الموظفين |

* حلت محلها السيدة بنتو كيتا.

المرفق 2

اختصاصات فرقة العمل المعنية بالتصدي للعنصرية والنهوض بكرامة الجميع في الأمم المتحدة

ألف - مقدمة

تشكل آفة العنصرية انتهاكا لميثاق الأمم المتحدة وتحط من القيم الأساسية للمنظمة. ويقر الأمين العام بأن الأمم المتحدة ليست بمأمن من هذه الآفة، وقد دعا إلى اتخاذ إجراءات للكشف عن العنصرية والتمييز العنصري في الأمم المتحدة ومنعها والتصدي لهما. وتحقيقا لهذه الغاية، أنشأ الأمين العام فرقة العمل المعنية بالتصدي للعنصرية والنهوض بكرامة الجميع في الأمم المتحدة التي ستضطلع بمهامها إلى غاية 30 أيلول/سبتمبر 2021.

باء - الأهداف

استرشادا بالمبادئ المكرسة في المادة 1 (3) من الميثاق ورؤية الأمين العام المتمثلة في تحقيق الإنصاف والتنوع والشمول في صفوف القوة العاملة، ستتكب فرقة العمل على صياغة خطة عمل استراتيجية وتقديم توصيات إلى الأمين العام لاتخاذ إجراءات تكفل المساواة في المعاملة وإشراك جميع أفراد الأمم المتحدة إشراكا كاملا في تنفيذ ولايات المنظمة وأنشطتها.

وستبحث فرقة العمل في مظاهر تجلي العنصرية داخل المنظمة وفي الكيفية التي تقوض بها القيم الأساسية للأمم المتحدة، ورفاه الموظفين، والتنفيذ الفعال للولايات. واعترافا بأن العنصرية قد تكون ظاهرة ومستترة على السواء وبأن كشف العنصرية المستترة ليس بالأمر الهين، ستدرس فرقة العمل مدى انتشار العنصرية والتمييز العنصري في المنظمة على المستويات الشخصي والهيكلية والمؤسسية وعلى مستوى العلاقات بين الأشخاص.

وستقترح فرقة العمل تدابير لتعزيز التنوع والشمول في إدارة شؤون الأفراد، وفي الممارسات المعمول بها في مكان العمل، وفي الثقافة المؤسسية. وستضع أيضا سياسات وأدوات لتهيئة بيئة آمنة تتيح التصدي للعنصرية على وجه السرعة ويمكن فيها الإبلاغ عنها دون خوف من الانتقام.

جيم - المنجزات المستهدفة

ستضع فرقة العمل خطة عمل استراتيجية بغرض تقديمها إلى الأمين العام في أيلول/سبتمبر 2021. وستحدد في تلك الخطة إجراءات متضافرة ومستدامة تكفل التصدي للعنصرية والتمييز العنصري داخل الأمم المتحدة. وستقدم فرقة العمل مقترحات لتعزيز تحويل الأمم المتحدة إلى منظمة تزدهر فيها قيم عدم التمييز والتنوع والشمول وتعكس على جميع المستويات، ولا سيما في مواقع السلطة وصنع القرار.

وستحدد خطة العمل الاستراتيجية تدابير يمكن تنفيذها على المدى القصير والمتوسط والطويل. وستتضمن توجيهات مقترحة لمواءمة ممارسات منظومة الأمم المتحدة، لكي تتداول بشأنها وتنتظر فيها اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى ومجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق. وسيحدد في خطة العمل الاستراتيجية أيضا آلية لرصد تنفيذها.

ولوضع خطة العمل الاستراتيجية، ستضطلع فرقة العمل بسلسلة من الأنشطة، منها ما يلي:

- إنجاز استقصاء الأمم المتحدة بشأن العنصرية
- جمع وتحليل البيانات المستمدة من الاستقصاء للتوصل إلى فهم مدى انتشار العنصرية والتمييز العنصري في الأمم المتحدة
- استقاء الأفكار والمدخلات من الجهات المعنية بشأن كيفية التصدي للعنصرية والتمييز العنصري بجميع أشكاله
- تعزيز فهم أعمق للعنصرية وتعزيز الوعي بها عن طريق عقد اللقاءات المفتوحة وسلسلة من المحاضرات وغيرها من الأنشطة
- إجراء بحوث وتحليلات مقارنة لممارسات مؤسسات الأمم المتحدة الأخرى ومنظمات القطاع العام الخارجية
- دراسة مظاهر تجلي التحيزات الضمنية (وتسمى أيضا التحيزات اللاواعية) في عمل المنظمة والبحث في كيفية معالجة هذه التحيزات بنهج استباقي
- استعراض معايير الأمم المتحدة وسياساتها وممارساتها للنظر في التغييرات اللازمة لتشجيع المزيد من التنوع والشمول
- إعداد استراتيجية للاتصالات بقيادة إدارة التواصل العالمي

وستحرص فرقة العمل على اتباع نهج تواصل واسع النطاق أثناء وضع خطة العمل الاستراتيجية.

دال - التكوين والهيكل

سيرأس فرقة العمل وكيالة الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وستضم موظفين رفيعي المستوى من مكتب الموارد البشرية، ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، والمكتب التنفيذي للأمين العام، وإدارة الدعم العملي، ومكتب الشؤون القانونية، ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، وإدارة التواصل العالمي، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، ومكتب التنسيق الإنمائي، ومكتب مكافحة الإرهاب، وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق، ومكتب الأمم المتحدة لتقديم الدعم في الصومال، وبعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية، ومكتب المبعوث الخاص للأمين العام إلى اليمن، ومكتب الأمم المتحدة لدى الاتحاد الأفريقي، ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، ومكتب المنسق المقيم في أوزبكستان، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، ومبعوثة الأمين العام المعنية بالشباب، وممثلاً للموظفين من اللجنة المشتركة بين الموظفين والإدارة.

وعلى الصعيد التنفيذي، سيقود أنشطة فرقة العمل الأمنية العامة المساعدة للموارد البشرية وأمنية المظالم في الأمم المتحدة. وستنشأ أفرقة عاملة مواضيعية، حسب الاقتضاء، للمضي بعمل فرقة العمل والاضطلاع بأنشطة حملة التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في المنظمة.

وسيشارك مكتب أمين المظالم في الأمم المتحدة في فرقة العمل بوصفه جهة محايدة تتولى تنظيم حوار بشأن حملة مكافحة العنصرية والتمييز العنصري في الأمم المتحدة.

وستقدم فرقة العمل تقاريرها إلى الأمين العام. وستوافي المكتب التنفيذي للأمين العام بتقارير مرحلية منتظمة.



النهوض بكرامة
الجميع في مكان
العمل

المرفق 3 - نتائج استقصاء الأمم المتحدة بشأن العنصرية لعام 2020

تحليل تنفيذي وإحاطة
عرض في لقاء مفتوح

31 آذار/مارس 2021

فرقة عمل الأمين العام المعنية بالتصدي للعنصرية والتهوؤ
بكرامة الجميع في الأمم المتحدة

جدول الأعمال

ألف - حملة مكافحة العنصرية -
التوعية واتخاذ الإجراءات

باء - نتائج استقصاء الأمم المتحدة
بشأن العنصرية لعام 2020

- 1- معدلات المشاركة
- 2- نتائج المستويات العليا
- 3- الأبعاد
- 4- أشكال العدوان المصغر
- 5- الاستنتاجات الرئيسية



UNITED
Against
Racism
Dignity for all
in our Workplace

ألف - حملة مكافحة العنصرية - التوعية واتخاذ الإجراءات

الربع الأول
من عام 2022
كانون الثاني/يناير

الربع الثالث من عام 2021
أيلول/سبتمبر
أب/أغسطس
صوم/يوليه

الربع الثاني من عام 2021
حزيران/يونيه
أيار/مايو
نيسان/أبريل

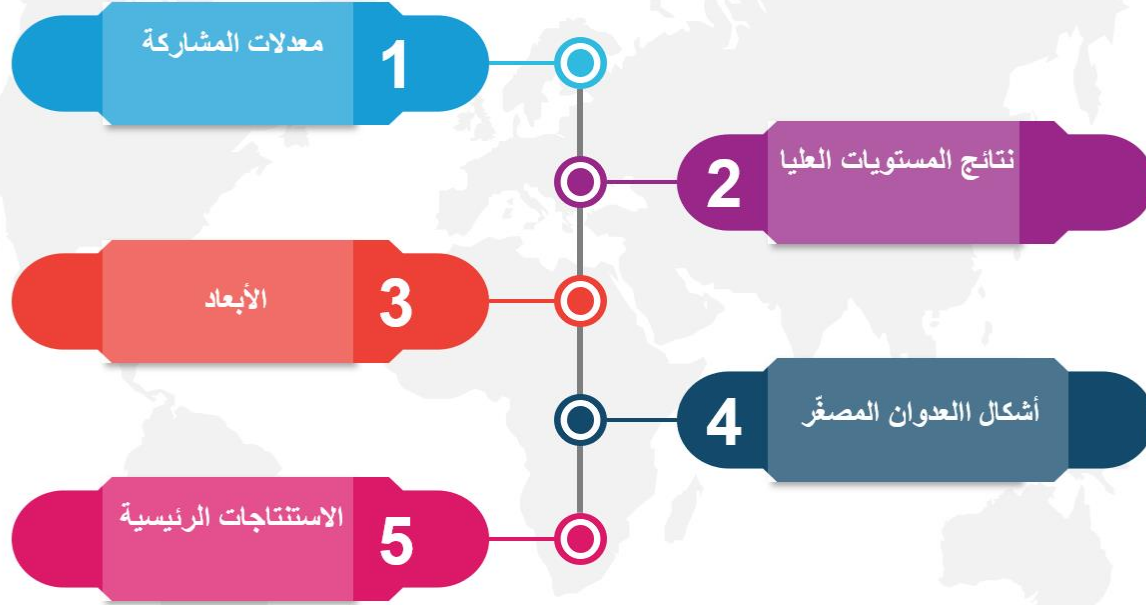
الربع الأول من عام 2021
آذار/مارس
شباط/فبراير
كانون الثاني/يناير

الربع الرابع من عام 2020
كانون الأول/يناير
تشرين الثاني/نوفمبر
تشرين الأول/أكتوبر

الربع الثالث من عام 2020
أيلول/سبتمبر
أب/أغسطس
صوم/يوليه

| المعارف | إعداد الاستقصاء | | إعاده الإعلان عن الاستقصاء | | مناقشات بشأن نتائج الاستقصاء (بطاقة تقييم الأداء) | | | | | | | | | |
|--------------------------|--|-----------------------|-----------------------------------|----------------------|---|----------------|---|----------------|--------------|-----------------|---|------------|-----------------|-----------------------|
| التوعية الموضوعية | | | مماذات مع كبار المسؤولين | | ما هي العنصرية؟ (بحث مظاهر العنصرية) | | التحيز الواعي والتواصي | | التعاطفية | | الإسطلاع بنور في مكافحة للعنصرية والإسهام في تعزيز مكافحة العنصرية داخل المنظمة | | | |
| العملية التشاركية | | | مماذات جارية | | حوارات شاملة بشأن مجموعة من الموضوعات تُعدّ بأشكال مختلفة ويتم تبسيطها من مراكز عمل مختلفة. وسيتم طلب ذلك اذخراط القادة والخبراء، بما في ذلك من مؤسسات النظام الموحد للأمم المتحدة والمجتمع المدني والتطاح الخاص. | | | | | | | | | |
| التحليل واتخاذ الإجراءات | | | تحليل بيانات نتائج الاستقصاء | | الاستمالة باستشاريين | | مجلات الدراسة والعمل (بالاستمالة بالأفرقة المتملة والاستشاريين) | | | | وضع خطط عمل خاصة بكل كيان يعد موافقة الأمين العام على خطة العمل الاستراتيجية | | | |
| الاتصال | إعداد استراتيجية الاتصال (إدارة التواصل العالمي) | | تنفيذ استراتيجية الاتصال وتطويرها | | | | | | | | | | | |
| اجتماعات فرقة العمل | 11-أيلول/سبتمبر | 20-تشرين الأول/أكتوبر | 4-تشرين الثاني/نوفمبر | 11-كانون الأول/يناير | 15-كانون الثاني/يناير | 12-شباط/فبراير | 12-آذار/مارس | 16-نيسان/أبريل | 14-أيار/مايو | 11-حزيران/يونيه | 16-صوم/يوليه | 1-أب/أغسطس | 17-أيلول/سبتمبر | 24-كانون الثاني/يناير |
| | 20-أيلول/سبتمبر | | 23-تشرين الثاني/نوفمبر | | 28-كانون الثاني/يناير | 26-شباط/فبراير | 26-آذار/مارس | 30-نيسان/أبريل | 28-أيار/مايو | 30-حزيران/يونيه | 30-صوم/يوليه | 1-أب/أغسطس | | |
| | | | | | | | 31-آذار/مارس | | | | | | | |

باء - نتائج استقصاء الأمم المتحدة بشأن العنصرية لعام 2020



UNITED
Against
Racism
Dignity for all
in our Workplace

1- معدلات المشاركة



| المجموعة الوظيفية (المجموعات العشر الأوائل حسب معدلات المشاركة) | | |
|---|----------|-----------------|
| المجموعات | المجيبون | المعدل |
| الإدارة | 910 | 22,51 في المائة |
| إدارة البرامج | 752 | 26,70 في المائة |
| الأمن | 672 | 16,61 في المائة |
| الشؤون السياسية | 457 | 24,72 في المائة |
| اللغات | 453 | 22,82 في المائة |
| الموارد البشرية | 357 | 27,63 في المائة |
| النقل | 340 | 13,85 في المائة |
| الشؤون المالية | 335 | 22,35 في المائة |
| نظم إدارة المعلومات والتكنولوجيا | 317 | 18,17 في المائة |
| الإعلام | 316 | 23,90 في المائة |

| مركز العمل (المراكز العشرة الأولى من حيث معدل المشاركة) | | |
|---|----------|-----------------|
| المجموعات | المجيبون | المعدل |
| نيويورك | 1 718 | 25,71 في المائة |
| جنيف | 997 | 25,74 في المائة |
| نيروبي | 432 | 23,75 في المائة |
| فيينا | 277 | 23,94 في المائة |
| بون | 185 | 36,20 في المائة |
| جوبا | 182 | 13,88 في المائة |
| بانكوك | 181 | 24,90 في المائة |
| بانغي | 169 | 17,88 في المائة |
| كابول | 149 | 19,53 في المائة |
| باماكو | 148 | 15,46 في المائة |

| فئات جدول الأجور | | |
|---|----------|-----------------|
| المجموعات | المجيبون | المعدل |
| الفئة الفنية والفئات العليا (ف و مد) | 3 917 | 29,07 في المائة |
| فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها | 2 980 | 16,95 في المائة |
| الخدمة الميدانية (خ م) | 663 | 19,53 في المائة |
| الموظفون الفنيون الوطنيون (م ف و) | 441 | 17,88 في المائة |
| وكيل الأمين العام (و أ ع) والأمين العام المساعد (أ ع م) | 41 | 30,37 في المائة |
| فئات أخرى | 7 | 3,11 في المائة |

ملاحظة: معدل المشاركة بالنسبة لتمثيل المجموعات الوظيفية ومراكز العمل وفئة جدول الأجور يمثل العدد الإجمالي للموظفين في كل مجموعة في تكوين ملاك موظفي الأمانة العامة

معدلات الاستجابة



المجموعات الإقليمية

| النوع الجنساني | المجيبون | المعدل |
|----------------|----------|-----------------|
| المجموعة | | |
| الذكور | 4 427 | 19,52 في المائة |
| الإناث | 3 625 | 24,85 في المائة |

| المجموعة | المجيبون | المعدل |
|---|----------|-----------------|
| مجموعة دول أوروبا الغربية ودول أخرى | 3 515 | 25,7 في المائة |
| مجموعة الدول الأفريقية | 2 648 | 17,56 في المائة |
| مجموعة دول آسيا والمحيط الهادئ | 1 342 | 22,28 في المائة |
| مجموعة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي | 373 | 23,91 في المائة |
| مجموعة دول أوروبا الشرقية | 121 | 21,23 في المائة |
| دون تصنيف | 50 | 13,7 في المائة |

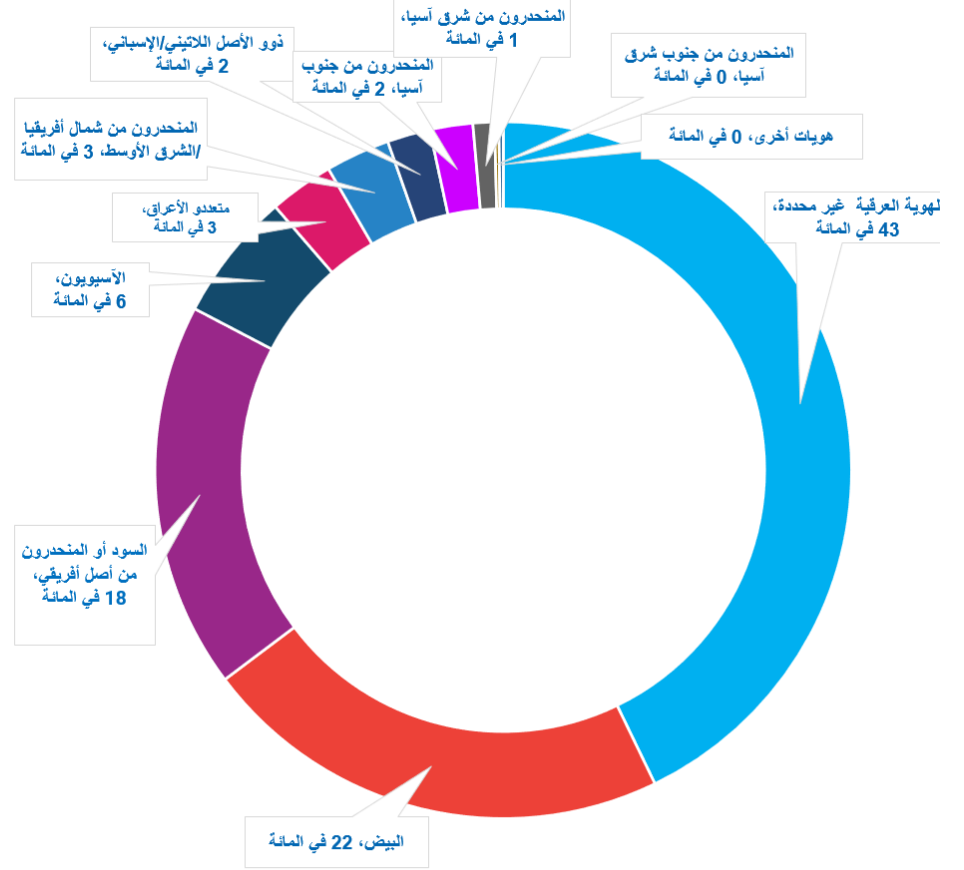
ملاحظة :

معدل المشاركة حسب كل من النوع الجنساني وتمثيل المجموعات الإقليمية يمثل العدد الإجمالي للموظفين في كل مجموعة في تكوين ملاك موظفي الأمانة العامة.

التحديد الذاتي للهوية

- من مجموع 8 052 من الموظفين المشاركين في هذا الاستقصاء، أجاب 57 في المائة (4 584 موظفا) على السؤال "ما هي هويتك العرقية؟"
- حدد الموظفون هويتهم ضمن 13 مجموعة (كان عدد المجيبين في مجموعتين منها أقل من 10 مجيبين وبالتالي لم يتم عرضهما)

| الهوية العرقية | المجيبون |
|--|----------|
| هوية عرقية غير محددة | 3 468 |
| البيض | 1 800 |
| السود أو المنحدرون من أصل أفريقي | 1 454 |
| الآسيويون | 462 |
| متعددو الأعراق | 210 |
| المنحدرون من شمال أفريقيا/الشرق الأوسط | 205 |
| ذوو الأصل اللاتيني/الإسباني | 162 |
| المنحدرون من جنوب آسيا | 148 |
| المنحدرون من شرق آسيا | 58 |
| المنحدرون من جنوب شرق آسيا | 39 |
| هويات أخرى | 29 |



2- نتائج المستويات العليا

- التعرض للتمييز في مكان العمل
- ردود الفعل على التعرض للتمييز في مكان العمل
- المساعدة

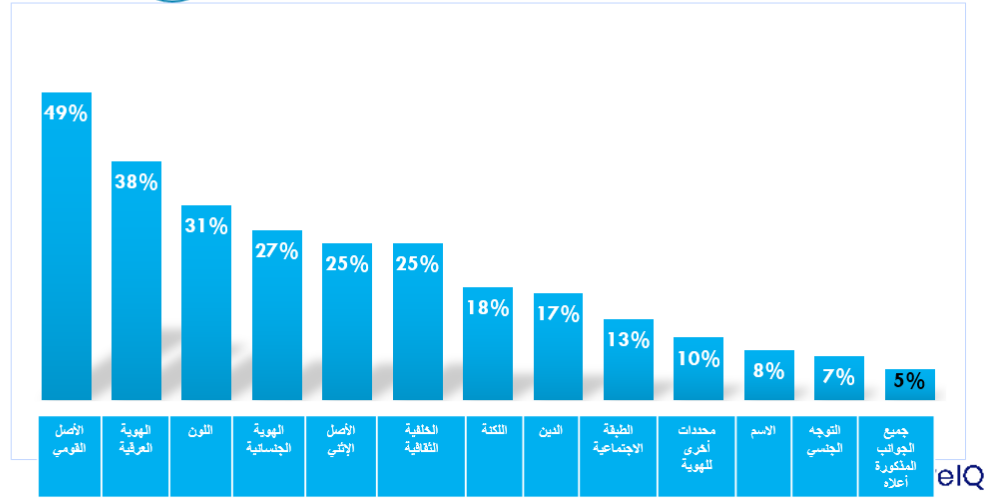
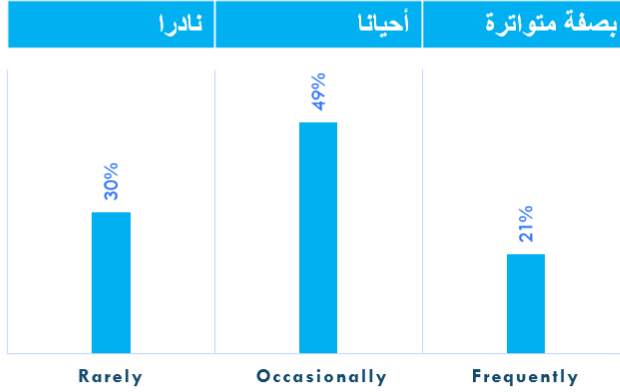
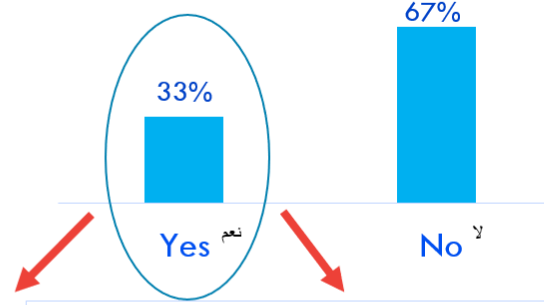


UNITED
Against
Racism -
Diversity for all
in our Workplace



هل سبق أن تعرضت للتمييز في مكان عملك الحالي؟

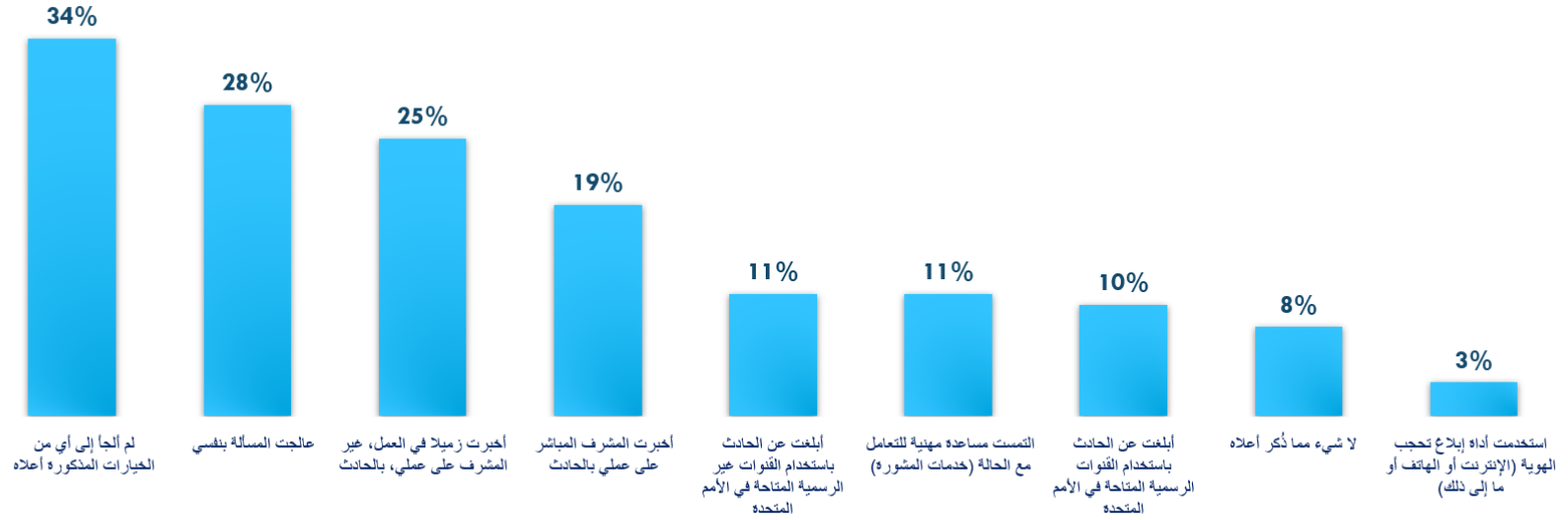
ثلث المجيبين تعرضوا للتمييز، و 21 في المائة منهم تعرضوا له بشكل متكرر. وكان معظم حالات التمييز تلك على أساس الأصل القومي ولكنها كثيرا ما انطوت على أكثر من جانب واحد من جوانب الهوية.



eIQ

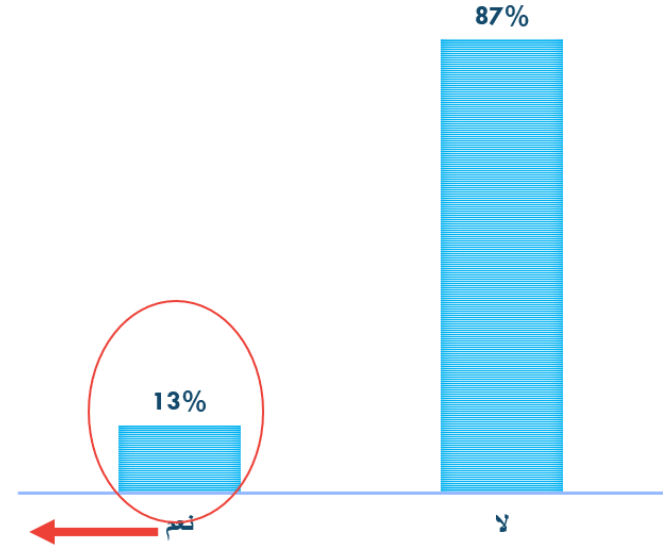
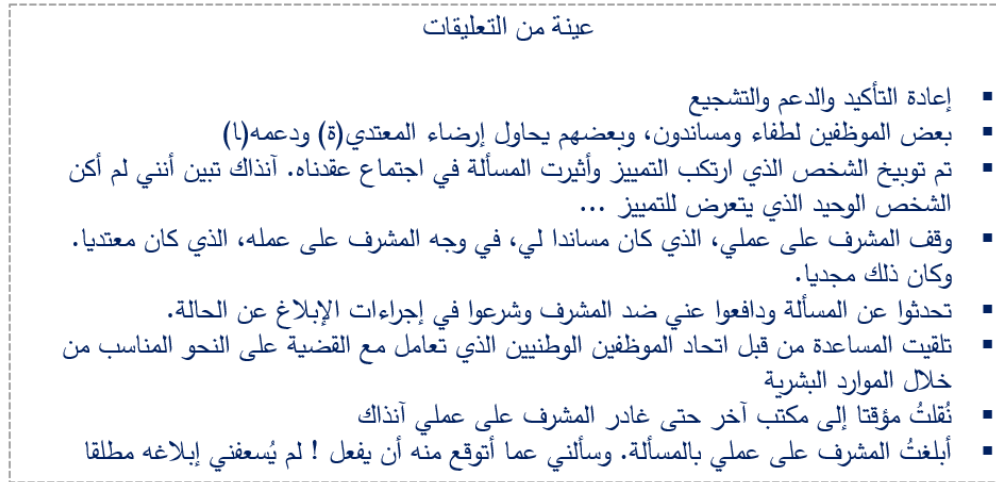
إذا سبق لك التعرض للتمييز، كيف كان رد فعلك؟

- 34 في المائة لم يلجؤوا إلى الإبلاغ عن الحادث، أو معالجة المسألة، أو إخطار زميل في العمل أو مشرف.
- أفاد 52 في المائة أنهم غير راضين أو غير راضين جداً عن الطريقة التي تم بها التعامل مع الحالة.
- لم يتخذ 72 في المائة من الأشخاص الذين لم يبلغوا عن الحادث أي إجراء لاعتقادهم بأنه لن يسفر عن أي نتيجة.



هل تلقيت الدعم أو الحماية من قبل شخص ما أثناء تعرضك للتمييز العنصري في مكان عملك الحالي؟

- أفاد 13 في المائة فقط أنهم تلقوا الدعم أو الحماية من قبل شخص ما. واختلفت الردود بشأن وصف طبيعة الدعم، إذ تراوح بين التوبيخ أمام الملاء على السلوك غير اللائق والاكتفاء بتفادي الجاني



3- الأبعاد

عملية تحديد الدرجات

درجات الأبعاد: من الأكثر
إيجابية إلى الأقل إيجابية

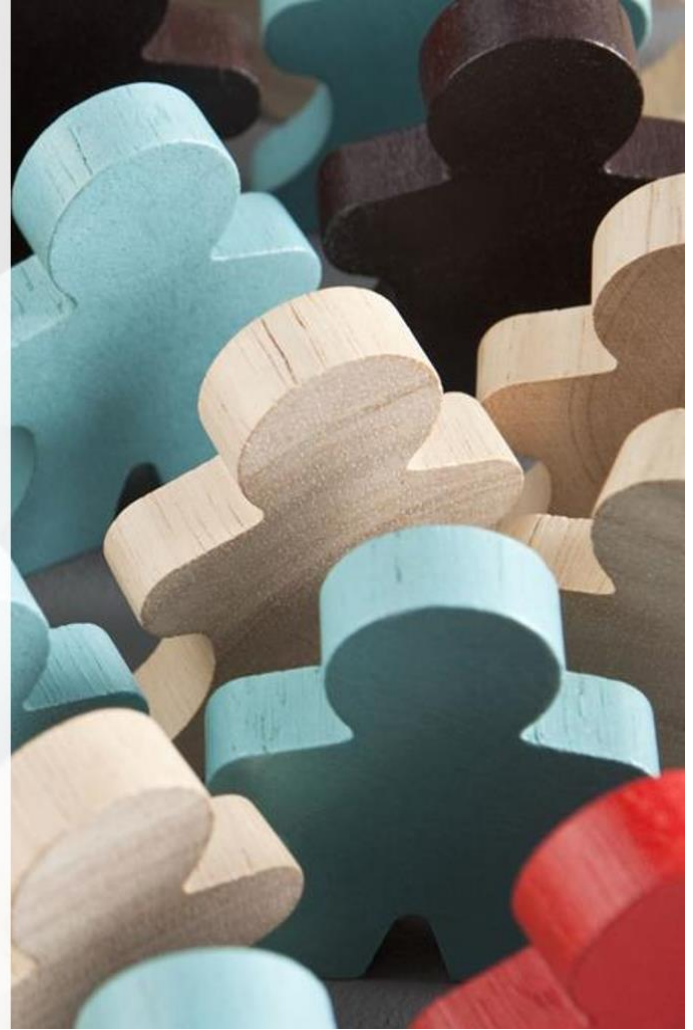
درجات الأبعاد حسب
التحديد الذاتي للهوية

درجات الأبعاد حسب نوع
الجنس

درجات الأبعاد حسب الفئة

درجات الأبعاد حسب نوع
عقد العمل

درجات الأبعاد حسب عينات
مراكز العمل



تحديد الدرجات

كانت أسئلة الاستقصاء إما في صيغة الإيجاب أو النفي، ما يعني أن الرد بالإيجاب على البيان قد يعني أحيانا عدم وجود العنصرية، لكنه قد يعني أحيانا أخرى وجودها.

لتحديد الدرجات حسب البعد (مجموعة من الأسئلة المترابطة)، تم "عكس" الردود على الأسئلة التي كانت في صيغة النفي لكي تكون جميع الدرجات متسقة.

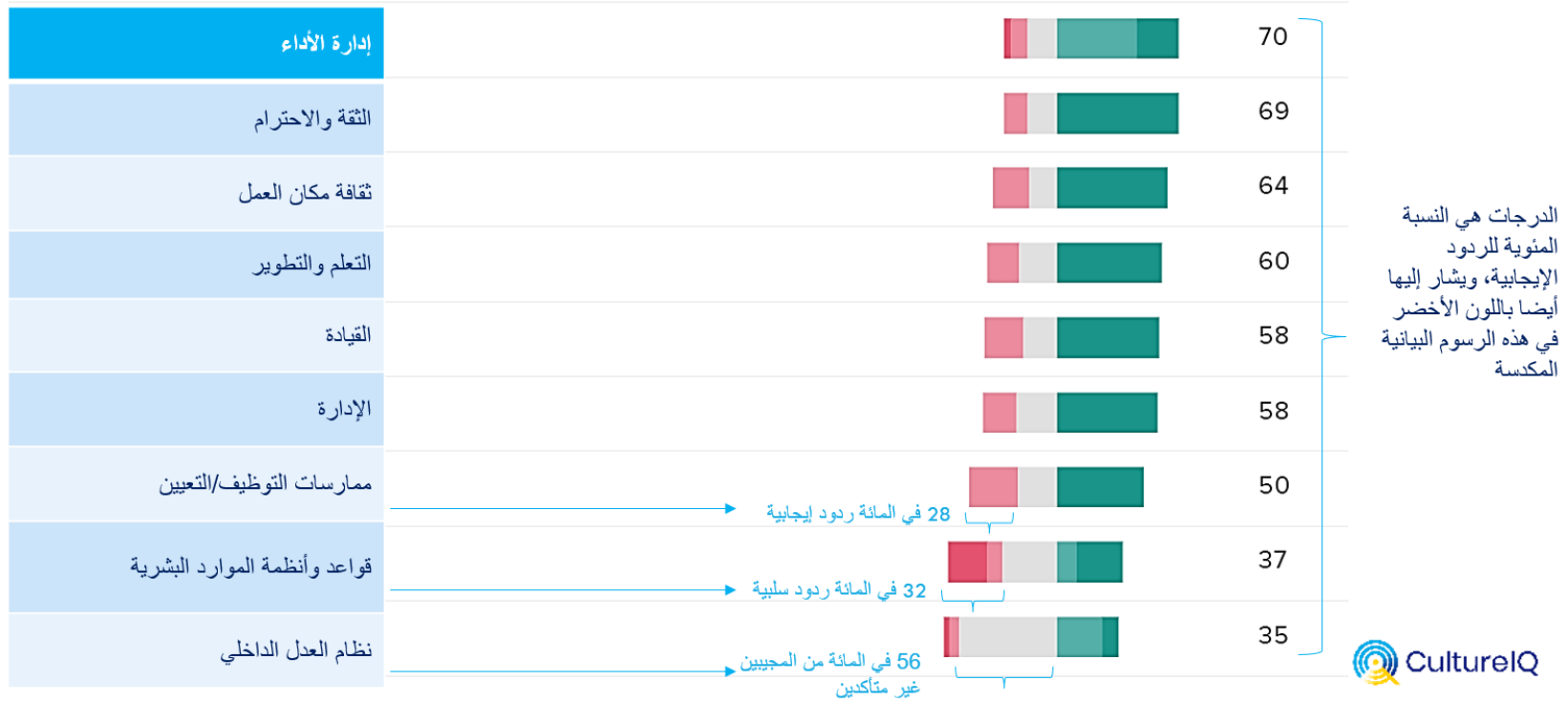
تشير الدرجات الأعلى إلى ردود أكثر إيجابية، مما يعني عدم وجود العنصرية أو وجود مكافحة للعنصرية.



UNITED
Against
Racism
Dignity for all
in our Workplace

درجات الأبعاد: من الأكثر إيجابية إلى الأقل إيجابية

كانت الأبعاد الأكثر إيجابية (أي يوجد فيها أكبر قدر من مناهضة العصرية) هي بُعد إدارة الأداء (بليه مبلسة تُعد الثقة والاحترام)، ولكن أقل الأبعاد إيجابية كانت قواعد وأنظمة الموارد البشرية، وممارسات التوظيف/التعيين. وكانت الردود على الأسئلة المتعلقة بنظام العدل الداخلي محايدة في معظمها. وكانت أكثر التعليقات سلبية تتعلق بالتقدم الوظيفي، وكبار المسؤولين، والعمليات.



درجات الأبعاد حسب التحديد الذاتي للهوية

تظل أكثر الردود إيجابية استناداً إلى التحديد الذاتي للهوية هي المسجلة في بُعد إدارة الأداء وُبعد الثقة والاحترام، في حين يسجل بُعد التوظيف وُبعد أنظمة الموارد البشرية أقل الردود إيجابية. وسجل بُعد العدل الداخلي أكثر الردود حيادية.

| هويات أخرى | المنحدرون من جنوب شرق آسيا | المنحدرون من شرق آسيا | المنحدرون من جنوب آسيا | ذوو الأصل الإسباني/اللاتيني ني | المنحدرون من شمال الشرق/أفريقيا الأوسط | متعددي الأعراق | الآسيويون | السود أو المنحدرون من أصل أفريقي | البيض | هوية عرقية غير مذكورة | جميع المجيبين |
|------------------------------|----------------------------|-----------------------|------------------------|--------------------------------|--|----------------|-----------|----------------------------------|-------|-----------------------|---------------|
| 29 | 39 | 58 | 148 | 162 | 205 | 210 | 462 | 1 454 | 1 800 | 3 468 | 8 052 |
| إدارة الأداء | 59 | 71 | 76 | 79 | 67 | 69 | 66 | 60 | 78 | 70 | 70 |
| الثقة والاحترام | 50 | 66 | 69 | 77 | 65 | 70 | 66 | 56 | 81 | 69 | 69 |
| ثقافة مكان العمل | 46 | 60 | 66 | 70 | 60 | 59 | 59 | 53 | 72 | 64 | 64 |
| التعلم والتطوير | 45 | 58 | 58 | 65 | 60 | 50 | 55 | 53 | 63 | 63 | 60 |
| القيادة | 43 | 63 | 59 | 64 | 56 | 52 | 55 | 47 | 64 | 61 | 58 |
| الإدارة | 43 | 57 | 55 | 58 | 58 | 54 | 51 | 51 | 62 | 61 | 58 |
| ممارسات التوظيف/التعيين | 37 | 59 | 50 | 54 | 49 | 44 | 46 | 40 | 55 | 52 | 50 |
| قواعد وأنظمة الموارد البشرية | 28 | 38 | 36 | 51 | 40 | 28 | 33 | 29 | 38 | 41 | 37 |
| نظام العدل الداخلي | 25 | 49 | 27 | 40 | 37 | 22 | 31 | 32 | 29 | 41 | 35 |

أعلى بكثير من باقي الدرجات (إحصائياً)

أقل بكثير من باقي الدرجات (إحصائياً)

يشير النص الرمادي إلى عينة صغيرة للغاية بحيث لا تمثل الفئة بما يكفي للوثوق في دقة الدرجات



درجات الأبعاد حسب النوع الجنساني

ردود النساء أقل إيجابية بكثير من ردود الرجال في معظم الأبعاد

| | جميع المجيبين | الذكور | الإناث |
|------------------------------|---------------|--------|--------|
| المجيبون | 8 052 | 4 427 | 3 625 |
| إدارة الأداء | 70 | 72 | 68 |
| الثقة والاحترام | 69 | 70 | 68 |
| ثقافة مكان العمل | 64 | 66 | 61 |
| التعلم والتطوير | 60 | 63 | 57 |
| القيادة | 58 | 62 | 54 |
| الإدارة | 58 | 62 | 53 |
| ممارسات التوظيف/التعيين | 50 | 53 | 46 |
| قواعد وأنظمة الموارد البشرية | 37 | 41 | 33 |
| نظام العدل الداخلي | 35 | 41 | 27 |

أعلى بكثير من باقي الدرجات (إحصائيا)

أقل بكثير من باقي الدرجات (إحصائيا)

يشير النص الرمادي إلى عينة صغيرة للغاية بحيث لا تمثل الفئة بما يكفي للوثوق في دقة الدرجات

درجات الأبعاد حسب الفئة

كانت التصورات أقل إيجابية لدى موظفي الخدمة الميدانية والفئة الفنية والفئات العليا.

| | جميع المجيبين | الفئة الفنية والفئات العليا | فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها | فئة الخدمة الميدانية | فئة الموظفين الوطنيين |
|------------------------------|---------------|-----------------------------|--|----------------------|-----------------------|
| المجيبون | 8 052 | 3 917 | 2 980 | 663 | 441 |
| إدارة الأداء | 70 | 67 | 74 | 61 | 78 |
| الثقة والاحترام | 69 | 69 | 72 | 59 | 73 |
| ثقافة مكان العمل | 64 | 61 | 68 | 57 | 69 |
| التعلم والتطوير | 60 | 54 | 68 | 55 | 63 |
| القيادة | 58 | 53 | 65 | 51 | 66 |
| الإدارة | 58 | 54 | 61 | 58 | 69 |
| ممارسات التوظيف/التعيين | 50 | 45 | 56 | 45 | 57 |
| قواعد وأنظمة الموارد البشرية | 37 | 32 | 45 | 33 | 41 |
| نظام العدل الداخلي | 35 | 25 | 46 | 40 | 43 |



أعلى بكثير من باقي الدرجات (إحصائيا)
أقل بكثير من باقي الدرجات (إحصائيا)

يشير النص الرمادي إلى عينة صغيرة للغاية بحيث لا تمثل الفئة بما يكفي للوثوق في دقة الدرجات



درجات الأبعاد حسب نوع العقد

كانت الدرجات أدنى بشكل ملحوظ لدى الموظفين المعيّنين بموجب عقد مستمر.

| | جميع المجيبين | عقد محدد المدة | عقد مستمر | عقد دائم |
|------------------------------|---------------|----------------|-----------|----------|
| المجيبون | 8 052 | 4 782 | 1 545 | 1 282 |
| إدارة الأداء | 70 | 72 | 63 | 68 |
| الثقة والاحترام | 69 | 70 | 65 | 69 |
| ثقافة مكان العمل | 64 | 66 | 57 | 63 |
| التعلم والتطوير | 60 | 62 | 54 | 60 |
| القيادة | 58 | 61 | 50 | 56 |
| الإدارة | 58 | 60 | 52 | 56 |
| ممارسات التوظيف/التعيين | 50 | 52 | 43 | 49 |
| قواعد وأنظمة الموارد البشرية | 37 | 40 | 33 | 36 |
| نظام العدل الداخلي | 35 | 39 | 28 | 33 |



أعلى بكثير من باقي الدرجات (إحصائياً)

أقل بكثير من باقي الدرجات (إحصائياً)

يشير النص الرمادي إلى عينة صغيرة للغاية بحيث لا تمثل الفئة بما يكفي للوثوق في دقة الدرجات

درجات الأبعاد حسب عينات مركز العمل

سُجلت أكثر النتائج سلبية في نيروبي ونيويورك وجنيف.

| | جمع المجيبين | نيويورك | جنيف | نيروبي | فيينا | بون | جوبا | بانكوك | بانغي |
|------------------------------|-----------------|---------|------|--------|-------|-----|------|--------|-------|
| المجيبون | 8 052 | 1 718 | 997 | 432 | 277 | 185 | 182 | 181 | 169 |
| إدارة الأداء | 70 | 70 | 70 | 58 | 70 | 78 | 62 | 70 | 64 |
| الثقة والاحترام | 69 | 71 | 72 | 58 | 72 | 80 | 60 | 68 | 62 |
| ثقافة مكان العمل | 64 | 63 | 64 | 52 | 65 | 71 | 59 | 62 | 56 |
| التعلم والتطوير | 60 | 55 | 60 | 54 | 66 | 65 | 56 | 60 | 55 |
| القيادة | 58 | 55 | 57 | 46 | 57 | 65 | 55 | 55 | 50 |
| الإدارة | 58 | 53 | 52 | 49 | 55 | 61 | 62 | 54 | 56 |
| ممارسات التوظيف/التعيين | 50 | 48 | 47 | 38 | 50 | 56 | 45 | 48 | 40 |
| قواعد وأنظمة الموارد البشرية | 37 | 31 | 34 | 26 | 36 | 42 | 31 | 34 | 31 |
| نظام العدل الداخلي | 35 | 26 | 26 | 31 | 31 | 28 | 46 | 30 | 34 |



أعلى بكثير من باقي الدرجات (إحصائياً)

أقل بكثير من باقي الدرجات (إحصائياً)

يشير النص الرمادي إلى عينة صغيرة للغاية بحيث لا تمثل الفئة بما يكفي للوثوق في دقة الدرجات



4 - أشكال العدوان المصغّر



أكثر أشكال العدوان المصغّر شيوعاً من منظور التحديد الذاتي للهوية



أشكال العدوان المصغّر الشائعة بدرجة أقل من منظور التحديد الذاتي للهوية



أكثر أشكال العدوان المصغّر ندرة من منظور التحديد الذاتي للهوية



UNITED
Against
Racism
Dignity for all
in our workplace

أكثر أشكال العدوان المصغر شيوعاً من منظور التحديد الذاتي للهوية

| هويات أخرى | المنحدرون من جنوب شرق آسيا | المنحدرون من شرق آسيا | المنحدرون من جنوب آسيا | ذوو الأصل اللاتيني/الإسباني | المنحدرون من شمال أفريقيا/الشرق الأوسط | متعدو الأعراق | الآسيويون | السود أو المنحدرون من أصل أفريقي | الببيض | الهوية غير محددة ذاتياً | جميع المجهين المنفكين مع البيان | النسبة المئوية للأشخاص الذين تعرضوا للعدوان المصغر بشكل متكرر أو من حين لآخر |
|--------------|----------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------------|--|---------------|--------------|----------------------------------|--------------|-------------------------|---------------------------------|--|
| 29 | 39 | 58 | 148 | 162 | 205 | 210 | 462 | 1454 | 1800 | 3468 | 8052 | المجيبون |
| 69 في المائة | 36 في المائة | 46 في المائة | 52 في المائة | 40 في المائة | 44 في المائة | 53 في المائة | 51 في المائة | 59 في المائة | 39 في المائة | 38 في المائة | 44 في المائة | 54- سبق لي أن لاحظت معاملة فرد أو عدة أفراد من أصول معينة معاملة تفضيلية مقارنة بأفراد آخرين من هوية عرقية أو لون أو نسب أو أصل قومي أو إثني آخر. |
| 45 في المائة | 33 في المائة | 35 في المائة | 31 في المائة | 29 في المائة | 42 في المائة | 45 في المائة | 37 في المائة | 45 في المائة | 30 في المائة | 27 في المائة | 33 في المائة | 45- سبق لي أن سمعت تعليقات أو نكات تسخر من أشخاص من هوية عرقية أو لون أو نسب أو أصل قومي أو إثني معين. |
| 41 في المائة | 26 في المائة | 28 في المائة | 21 في المائة | 30 في المائة | 32 في المائة | 44 في المائة | 33 في المائة | 38 في المائة | 30 في المائة | 25 في المائة | 30 في المائة | 61- سبق لي أن سمعت تعليقات أو نكات تسخر من زميل(ة) أو عدة زملاء أو تقدم صورة نمطية عنهم على أساس الدين أو الهوية الجنسية أو التوجه الجنسي أو اللكنة أو الطبقة الاجتماعية أو الاسم أو الخلفية الثقافية. |
| 45 في المائة | 24 في المائة | 30 في المائة | 28 في المائة | 22 في المائة | 31 في المائة | 39 في المائة | 30 في المائة | 36 في المائة | 24 في المائة | 22 في المائة | 26 في المائة | 55- سبق لي أن سمعت تعليقات أو أسئلة بشأن الهوية العرقية لزميل(ة) أو لونه(ا) أو نسبه(ا) أو أصله(ا) القومي أو الإثني. |
| 55 في المائة | 15 في المائة | 23 في المائة | 25 في المائة | 27 في المائة | 29 في المائة | 28 في المائة | 30 في المائة | 36 في المائة | 21 في المائة | 22 في المائة | 26 في المائة | 58- سبق لي أن سمعت افتراضات مفادها صلاحية زميل(ة) أو عدة زملاء لشغل وظيفة أو أداء مهمة محددة استناداً فقط إلى الهوية العرقية أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني. |
| 38 في المائة | 21 في المائة | 24 في المائة | 28 في المائة | 26 في المائة | 27 في المائة | 33 في المائة | 28 في المائة | 41 في المائة | 17 في المائة | 21 في المائة | 25 في المائة | 48- كنت شاهداً على حالة حظيت فيها أفكار أحد الزملاء/إحدى الزميلات باهتمام أقل بسبب هويته(ا) العرقية أو لونه(ا) أو نسبه(ا) أو أصله(ا) القومي أو الإثني. |
| 31 في المائة | 26 في المائة | 27 في المائة | 29 في المائة | 22 في المائة | 35 في المائة | 36 في المائة | 27 في المائة | 39 في المائة | 18 في المائة | 22 في المائة | 25 في المائة | 53- كنت شاهداً على حالة شخص أو عدة أشخاص اضطروا (وا) فيها لبذل جهد أكبر مقارنة بغيره(م) للحصول على الدعم في مكان عملي نتيجة لهويته(م) العرقية أو لونه(م) أو نسبه(م) أو أصله(م) القومي أو الإثني. |
| 45 في المائة | 15 في المائة | 24 في المائة | 22 في المائة | 18 في المائة | 23 في المائة | 27 في المائة | 20 في المائة | 34 في المائة | 18 في المائة | 20 في المائة | 22 في المائة | 57- سبق لي أن سمعت افتراضات مفادها عدم صلاحية زميل(ة) أو عدة زملاء لشغل وظيفة أو أداء مهمة محددة استناداً إلى هويتهم العرقية أو لونهم أو نسبهم أو أصلهم القومي أو الإثني. |
| 24 في المائة | 15 في المائة | 20 في المائة | 18 في المائة | 25 في المائة | 24 في المائة | 27 في المائة | 22 في المائة | 28 في المائة | 16 في المائة | 18 في المائة | 20 في المائة | 44- سبق لي أن كنت موضوع تعليقات أو نكات تسخر من هويتي العرقية أو لوني أو نسبي أو أصلي القومي أو الإثني. |
| 46 في المائة | 15 في المائة | 24 في المائة | 24 في المائة | 18 في المائة | 22 في المائة | 22 في المائة | 19 في المائة | 30 في المائة | 13 في المائة | 14 في المائة | 18 في المائة | 52- كنت شاهداً على وقوع خطأ في افتراض طبيعة العمل/الحالة الوظيفية لزميل(ة) بسبب هويته(ا) العرقية أو لونه(ا) أو نسبه(ا) أو أصله(ا) القومي أو الإثني. |

أشكال العدوان المصغر الشائعة بدرجة أقل من منظور التحديد الذاتي للهوية

| هويات أخرى | المتحدرون من جنوب شرق آسيا | المتحدرون من شرق آسيا | المتحدرون من جنوب آسيا | ثقوب الأصل اللاتيني/الإسباني الأوسط | المتحدرون من شمال أفريقيا/الشرق الأوسط | متعدو الأعراق | الأسويويون | السود أو المتحدرون من أصل أفريقي | البيض | الهوية غير محددة ذاتيا | جميع المجيبين المتفقين مع البيان | النسبة المئوية للأشخاص الذين تعرضوا للعدوان المصغر بشكل متكرر أو من حين لآخر |
|--------------|----------------------------|-----------------------|------------------------|-------------------------------------|--|---------------|--------------|----------------------------------|--------------|------------------------|----------------------------------|--|
| 29 | 39 | 58 | 148 | 162 | 205 | 210 | 462 | 1 454 | 1 800 | 3 468 | 8 052 | المجيبون |
| 31 في المائة | 21 في المائة | 11 في المائة | 20 في المائة | 13 في المائة | 21 في المائة | 20 في المائة | 14 في المائة | 29 في المائة | 10 في المائة | 15 في المائة | 17 في المائة | 50- كنت شاهدا على حالة قام(ت) فيها زميل(ة) أو عدة زملاء بفرض العزلة على زميل(ة) آخر بسبب هويتهم العرقية أو لونهم أو نسبهم أو أصلهم القومي أو الإثني. |
| 25 في المائة | 18 في المائة | 19 في المائة | 15 في المائة | 15 في المائة | 16 في المائة | 27 في المائة | 12 في المائة | 29 في المائة | 12 في المائة | 14 في المائة | 17 في المائة | 65- سبق أن سمعت تعليقات تستخف بزميل(ة) أو عدة زملاء من هوية عرقية أو لون أو نسب أو أصل قومي أو إثني معين أو تنم عن الاستعلاء حيالهم. |
| 38 في المائة | 23 في المائة | 26 في المائة | 24 في المائة | 16 في المائة | 16 في المائة | 20 في المائة | 19 في المائة | 29 في المائة | 7 في المائة | 12 في المائة | 15 في المائة | 51- سبق أن وقع خطأ في افتراض طبيعة عملي/حالتي الوظيفية بسبب هويتي العرقية أو لوني أو نسبي أو أصلي القومي أو الإثني. |
| 28 في المائة | 13 في المائة | 22 في المائة | 21 في المائة | 14 في المائة | 24 في المائة | 28 في المائة | 17 في المائة | 24 في المائة | 8 في المائة | 14 في المائة | 15 في المائة | 56- سبق أن طرحت علي أسئلة غير مرغوب في الرد عليها بشأن هويتي العرقية أو لوني أو نسبي أو أصلي القومي أو الإثني. |
| 24 في المائة | 23 في المائة | 13 في المائة | 16 في المائة | 14 في المائة | 18 في المائة | 18 في المائة | 11 في المائة | 26 في المائة | 6 في المائة | 14 في المائة | 14 في المائة | 46- كنت شاهدا على قيام البعض بتجنب زميل(ة) أو عدة زملاء بسبب هويتهم العرقية أو لونهم أو نسبهم أو أصلهم القومي أو الإثني (على سبيل المثال، عدم ركوب المصعد مع شخص ما). |
| 24 في المائة | 11 في المائة | 15 في المائة | 13 في المائة | 14 في المائة | 19 في المائة | 18 في المائة | 13 في المائة | 23 في المائة | 10 في المائة | 12 في المائة | 14 في المائة | 60- كنت شاهدا على حالات نُسب فيها سبب ارتكاب زميل(ة) أو عدة زملاء لأخطاء أو نُسب مستوى أدائهم في العمل إلى هويتهم العرقية أو لونهم أو نسبهم أو أصلهم القومي أو الإثني. |
| 18 في المائة | 18 في المائة | 9 في المائة | 14 في المائة | 11 في المائة | 15 في المائة | 19 في المائة | 11 في المائة | 22 في المائة | 8 في المائة | 12 في المائة | 13 في المائة | 62- كنت شاهدا على استخدام أسماء تحقيرية أو شتائم موجهة إلى زميل أو عدة زملاء من هوية عرقية أو لون أو نسب أو أصل قومي أو إثني معين. |
| 31 في المائة | 18 في المائة | 7 في المائة | 12 في المائة | 11 في المائة | 17 في المائة | 13 في المائة | 9 في المائة | 20 في المائة | 7 في المائة | 11 في المائة | 12 في المائة | 49- تعرضت للعزلة ببيعاز من زميل(ة) أو عدة زملاء بسبب هويتي العرقية أو لوني أو نسبي أو أصلي القومي أو الإثني. |
| 22 في المائة | 13 في المائة | 9 في المائة | 9 في المائة | 12 في المائة | 14 في المائة | 15 في المائة | 10 في المائة | 18 في المائة | 6 في المائة | 10 في المائة | 11 في المائة | 66- سبق لي أن كنت موضوع تعليقات تنم عن الاستخفاف والاستعلاء بسبب هويتي العرقية أو لوني أو نسبي أو جنسيتي أو أصلي الإثني. |

أكثر أشكال العدوان المصغر ندرة من منظور التحديد الذاتي للهوية

| النسبة المئوية للأشخاص الذين تعرضوا للعدوان المصغر بشكل متكرر أو من حين لآخر | جميع المجيبين المتفقين مع البيان | الهوية غير محددة ذاتيا | البيض | السود أو المنحدرون من أصل أفريقي | الآسيويون | متعددي الأعراق | المنحدرون من شمال أفريقيا/الشرق الأوسط | ذوو الأصل اللاتيني/الإسباني | المنحدرون من جنوب آسيا | المنحدرون من شرق آسيا | المنحدرون من جنوب شرق آسيا | هويات أخرى |
|---|----------------------------------|------------------------|-------------|----------------------------------|-------------|----------------|--|-----------------------------|------------------------|-----------------------|----------------------------|--------------|
| المجيبون | 8 052 | 3 468 | 1 800 | 1 454 | 462 | 210 | 205 | 162 | 148 | 58 | 39 | 29 |
| 59- سبق أن نُسب ارتكابي لأخطاء أو مستوى أدائي في العمل إلى هويتي العرقية أو لوني أو نسبي أو أصلي القومي أو الإثني. | 10 في المائة | 9 في المائة | 4 في المائة | 18 في المائة | 9 في المائة | 8 في المائة | 16 في المائة | 8 في المائة | 5 في المائة | 9 في المائة | 8 في المائة | 26 في المائة |
| 64- كنت شاهدا على استبعاد زميل(ة) أو عدة زملاء من المشاركة في اجتماعات ومناقشات تتعلق بعملهم بسبب هويتهم العرقية أو لونها أو نسبهم أو أصلهم القومي أو الإثني. | 10 في المائة | 9 في المائة | 6 في المائة | 18 في المائة | 5 في المائة | 12 في المائة | 15 في المائة | 8 في المائة | 7 في المائة | 6 في المائة | 8 في المائة | 21 في المائة |
| 47- سبق أن قام(ت) زميل(ة) أو عدة زملاء بتجنبي بسبب هويتي العرقية أو لوني أو نسبي أو أصلي القومي أو الإثني (على سبيل المثال، عدم ركوب المصعد معي). | 9 في المائة | 9 في المائة | 4 في المائة | 17 في المائة | 6 في المائة | 11 في المائة | 12 في المائة | 7 في المائة | 6 في المائة | 2 في المائة | 15 في المائة | 24 في المائة |
| 63- سبق لي أن خوطبت بأسماء تحقيرية أو وجهت إلي شتائم بسبب هويتي العرقية أو لوني أو نسبي أو أصلي القومي أو الإثني. | 7 في المائة | 7 في المائة | 4 في المائة | 12 في المائة | 5 في المائة | 9 في المائة | 11 في المائة | 8 في المائة | 6 في المائة | 2 في المائة | 15 في المائة | 21 في المائة |

5- الاستنتاجات الرئيسية

د يجب أن تُسمع
أصواتنا تنديداً بكل
مظهر من مظاهر
العنصرية وكل حالة
من حالات السلوك
العنصري.



United Nations
Against
Racism
Equality for all
in the Workplace

الاستنتاجات الرئيسية

- كان معدل الردود منخفضا (22 في المائة) فتعذر التأكد بشكل فعال من مدى التفشي المتصور للعنصرية على مستوى مركز العمل أو الكيان.
- مع ذلك، قدم المجيبون ثروة من البيانات عن المواضيع الناشئة (وما يقرب من 85 000 تعليق) سيُسترشد بها في وضع استراتيجية طويلة الأجل للتصدي للعنصرية والحد من انتشارها في المنظمة.
- سُجلت أكثر الردود إيجابية (أي الردود التي يتجلى فيها أكبر قدر من مناهضة العنصرية) في بُعد إدارة الأداء، يليه بُعد الثقة والاحترام.
- سُجل أقل قدر من الردود الإيجابية في بُعد تطبيق قواعد وأنظمة الموارد البشرية وبُعد ممارسات التوظيف والتعيين في المنظمة.
- لا يتفق أكثر من شخص واحد من كل 5 مجيبين مع البيان القائل بأن التمييز العنصري غير مقبول في مكان عملهم.
- يعتقد حوالي ثلث المجيبين أن قواعد وأنظمة الموارد البشرية في المنظمة قد تُطبق أحيانا بشكل غير عادل على أساس العرق أو الجنسية أو الخلفية العرقية.

الاستنتاجات الرئيسية (تابع)

ذكر شخص واحد من كل 3 مجيبين أنه تعرض للتمييز على أساس الأصل القومي أو الهوية العرقية أو الهوية الجنسية؛ ومن بين هؤلاء الأشخاص، تعرض 21 في المائة للتمييز بشكل متكرر.



لم يتخذ 72 في المائة من المجيبين الذين لم يبلغوا عن حوادث التمييز العنصري أي إجراء لاعتقادهم بأنه لن يسفر عن أي نتيجة، أو لأنهم فقدوا الثقة في المنظمة، أو لخوفهم من الانتقام.



أشار 52 في المائة من المجيبين الذين أبلغوا عن التعرض لحادث من حوادث التمييز العنصري إلى أنهم لم يكونوا راضين أو كانوا غير راضين جدا عن الطريقة التي تم بها التعامل مع الحالة.



أفاد 13 في المائة فقط من المجيبين الذين تعرضوا للتمييز العنصري بأنهم تلقوا الدعم أو الحماية من قبل شخص ما.



كان أكثر التعليقات سلبية يتصل بالتقدم الوظيفي، وكبار المسؤولين، والعمليات.

