



## 第七十八届会议

## 议程项目 134

## 2024 年拟议方案预算

**与 2024 年拟议方案预算第 29 A 款(管理战略、政策和合规部)和第 29 B 款(业务支助部)涉及在联合国秘书处消除种族主义和促进人人享有尊严的工作有关的订正估计数****秘书长的报告****摘要**

本报告系依照大会第 [76/271](#) 号决议提交。大会在该决议中请秘书长按照行政和预算问题咨询委员会(行预咨委会)的报告([A/76/7/Add.39](#))中所载的行预咨委会涉及秘书长的报告([A/76/771](#))的建议,提出一项关于在联合国消除种族主义和种族歧视问题的完善提议,供大会第七十八届会议审议。

大会以第 [76/271](#) 号决议认可行预咨委会的报告所载的结论和建议,并核准设立 8 个新的一般临时人员职位,以支持秘书长为应对和消除联合国内的种族主义和种族歧视而采取的举措和措施。

打击工作场所的种族主义和种族歧视需要全球秘书处所有实体的参与。行预咨委会注意到,应对种族主义和种族歧视问题不仅仅要面对人力资源方面的挑战。大会还指示秘书处澄清反种族主义小组的范围和上下级关系,解决在现有资源方面可能出现的重复问题,并与联合国系统各实体合作,利用更广泛的数据来源和进一步的分析。

经过全面协商,秘书长提出了一项完善提议,以加强联合国内打击种族主义和种族歧视的长期努力。这项提议包括设立一个反种族主义办公室,领导和协调联合国秘书处内打击种族主义和种族歧视的全面努力。



在工作人员调查和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工作中查明，必须消除种族主义和种族歧视，而消除工作场所种族主义问题特别顾问随后与工作人员的广泛互动更印证了这一点，这些工作人员包括从总部以外办事处到外地特派团及区域经济和社会委员会的全球秘书处的工作人员，还包括工作人员工会和同道团体。在这些互动中，工作人员表示，种族歧视普遍存在，这一歧视导致边缘化、幻灭、恐惧和怨恨，使工作人员士气低落，工作敷衍了事，对任务的执行产生负面影响。另一方面，反种族主义小组的成立和联合国秘书处内部消除种族主义和促进人人享有尊严战略行动计划的通过使人们产生了一种希望，即秘书处能够建立一个在种族问题上更具包容性并更有成效、更有效率地执行其任务的组织。

在本报告中，秘书长概述了执行战略行动计划所需的员额资源和非员额资源。

请大会核准将 8 个临时职位改划为员额，设立 3 个新员额，并在 2024 年拟议方案预算下追加批款 1 041 000 美元(减除工作人员薪金税后的净额)。

## 一. 引言

1. 种族主义和种族歧视在任何组织都没有立足之地，在以承认人人平等为基石的联合国更是如此。创始文件《宪章》宣布：“人皆生而自由，其尊严及权利均各平等”。作出种族主义和种族歧视指控的同时也会伴随有深深的羞耻、痛苦和愤慨。我们被提醒，过去的冲动导致人类对他人造成了无尽的伤害。是时候让我们自己时代的冲动把我们从痛苦的过去中解放出来了。这是反种族主义小组采取的办法，着眼于未来，承认没有人生来就是种族主义者；种族主义只不过是一种社会建构，只要付出巨大努力，就可以在工作场所消除。

2. 种族主义不仅表现在人际行为上；它也是体制性和系统性现象。本组织中存在的种族主义和种族歧视损害了它作为全球人权旗手的角色。最重要的是，种族主义和种族歧视贬低了作为本组织最宝贵资产的本组织工作人员，从而对其任务的执行产生了负面影响。本组织处于独特的地位，可以表明制定有尊重所有人尊严的包容性政策的工作场所更有能力完成任务；联合国这样的国际和政府间组织的任务适用于各种不同的情况和人民。

3. 多年来，秘书处尤其是遵循大会第 31/26 号和第 53/221 号决议，努力审查和应对种族主义和种族歧视问题。由于这些努力，已进行了重大改革，反映在当前关于解决歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权的秘书长公报 ST/SGB/2019/8 中。不过，2020 年联合国种族主义问题调查的结果、2022 年秘书处工作人员参与度调查结果以及联合检查组的说明(JIU/NOTE/2022/1/Rev.1)均证实，联合国内部仍然存在种族主义和种族歧视。因此，有必要在秘书长于 2020 年启动的工作基础上，进一步采取积极和审慎的行动，以应对这一祸患。

4. 2020 年 9 月，秘书长发起了反种族主义对话和行动运动，并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。要求专责小组评估工作人员对秘书处内种族主义和种族歧视程度的看法，并制定一项消除本组织内的种族主义和种族歧视的长期战略行动计划。该战略行动计划已定稿，并于 2022 年初提交给秘书长。秘书处在以往举措和大会第 76/271 号决议的基础上，于 2022 年开始在联合国秘书处实施消除种族主义和促进人人享有尊严的战略行动计划，但仅侧重于在工作场所反种族主义，而没有注重反对任何其他形式的歧视。

5. 2022 年在管理战略、政策和合规部主管管理战略、政策和合规事务副秘书长办公室内设立的反种族主义小组率先实施了该计划。在秘书长消除工作场所种族主义问题特别顾问和消除种族主义问题执行指导小组的指导下，反种族主义小组一直在监督、协调和监测该计划在全球秘书处的实施。

6. 为了将反种族主义活动纳入整个组织并使之主流化，该计划已嵌入秘书处所有实体。反种族主义小组与广泛的反种族主义倡导者网络密切合作，这些倡导者是这一议程在实体一级的协调人。反种族主义小组还对执行实体进行战略和实质性监督，以促进和协调其行动，并防止重复。人力资源厅和业务支助部是这一努力的重要伙伴。联合国监察员和调解事务办公室、内部监督事务厅和内部司法办公室也将根据各自的任务授权支持各项活动。

7. 为成为一个反种族主义组织而进行的组织变革涉及三项广泛的干预措施：

(a) 彻底审查所有政策和做法，以查明系统性或体制性的歧视性规定，并在必要时修订现行政策或实行新政策；

(b) 通过培训、对话、系列演讲和员工演练等活动，改变工作场所文化；

(c) 制定一套反种族主义措施，让本组织的领导层和工作人员据此承担责任，为文化变革奠定基础，使本组织的价值观和行为保持一致。

8. 反种族主义小组的设立就是为了响应上述要求。因此，反种族主义小组需要强有力的政策审查、制定和编写能力，并拥有反种族主义理论和实践方面的专门知识。反种族主义办公室必须在本组织内与打击种族主义有关的所有事项上发挥领导作用。经验表明，秘书处内几乎没有关于种族主义和种族理论的专门知识。反种族主义办公室还必须审查对秘书处各级工作人员进行的反种族主义培训的内容和实施战略。所有这些活动都必须得到数据和一致的战略传播的支持。数据的收集和分析对于衡量变化，无论是积极变化还是消极变化，都很重要。

## 二. 消除种族主义和种族歧视的理由

9. 联合国秘书处内部消除种族主义和促进人人享有尊严战略行动计划是在个人、人际、结构和体制层面打击种族主义和种族歧视的有针对性行动路线图。该计划的核心是在秘书处打击种族主义和种族歧视。

10. 秘书长提议设立一个反种族主义办公室，以加强反种族主义小组开展的工作。该办公室将聚焦消除种族主义和种族歧视，确保在联合国秘书处内予以长期铲除。反种族主义办公室将继续设在主管管理战略、政策和合规事务副秘书长办公室内。秘书长继续考虑在本组织内长期设立反种族主义办公室一事。

11. 在联合国设立一个专门的反种族主义办公室之所以必要，是因为已查明在本组织内存在着系统性、体制性和结构性种族主义和种族歧视，而秘书处正试图通过加强战略行动计划中概述的对话和行动来处理这一问题。种族主义和种族歧视不仅表现在人际关系中，而且还植根于体制政策、制度和结构中。

12. 以下内容突显了消除种族主义和种族歧视的必要性：(a) 2022 年开展的工作人员参与度调查和联合检查组关于审查联合国系统各组织消除种族主义和种族歧视的措施和机制：为实现组织效能而进行管理的说明(JIU/NOTE/2022/1/Rev.1)；(b) 特别顾问与全球秘书处各工作地点的联合国工作人员互动的情况；(c) 秘书处在 2018 至 2022 年期间对工作人员组成情况进行的近期分析。

### 工作人员参与度调查和联合检查组的调查结果

13. 2022 年联合国工作人员参与度调查确定，约 25% 的接受调查者在本组织遭受歧视。最常见的歧视理由是民族或族裔出身、种族、肤色、文化背景和性别。在那些表示经历过种族主义的人中，有 54% 的人对处理其投诉的方式表示不满，

比 2020 年关于种族主义的脉动调查结果增加了 2 个百分点。只有 15% 的人表示他们对处理投诉的方式感到满意。

14. 联合检查组 2022 年关于种族主义和种族歧视的联合国全系统调查(秘书处参与了调查)得出了与联合国系统有关的若干主要调查结果, 最值得注意的是, 21%(即五分之一)的接受调查者表示, 他们在工作中受到同事的人身种族骚扰或歧视。联合检查组指出, 联合国系统的一些组织就基于种族的歧视问题进行了自身的调查, 其调查结果是, “面临种族主义和种族歧视的工作人员比例从 6% 到 33% 不等”。联合检查组的结论是, 尽管联合国系统的某些部门取得了进展, 但联合国系统各组织中的种族主义和种族歧视仍是一个主要的、认识不足的问题, 需要予以紧急应对。

15. 联合检查组在其说明(JIU/NOTE/2022/1/Rev.1)中表示, 在 2020 年进行的秘书处调查中, 当被问及是否在目前的工作场所经历过歧视时, 33% 的人回答“是”, 其中 38% 的人将这种歧视归因于其种族身份。

16. 这些统计数据没有充分考虑到对种族主义举报不足的因素。许多工作人员认为, 在联合国甚至很难提及种族主义一词, 更不用说正式举报种族主义的发生。一些工作人员对特别顾问和反种族主义小组继续讨论种族主义的公开态度感到惊讶, 这表明有必要创造一种组织文化, 使工作人员更容易公开讨论被认为是困难的话题。反种族主义办公室将促进改变工作场所文化的工作。

#### 特别顾问与联合国工作人员的接触

17. 特别顾问和反种族主义小组访问了若干工作地点(总部以外办事处、区域委员会以及维持和平特派团和特别政治任务), 与联合国工作人员直接互动, 倾听他们有关工作场所种族主义和种族歧视的经历和关切。这些访问包括联合国拉丁美洲和加勒比经济委员会、非洲经济委员会、联合国马里多层面综合稳定团、联合国日内瓦办事处、联合国维也纳办事处、联合国驻黎巴嫩临时部队、联合国西亚经济社会委员会和联合国亚洲及太平洋经济社会委员会。在这些访问期间, 与包括高级领导人、反种族主义倡导者、人力资源管理、工作人员工会代表、工作人员顾问和联合国年轻工作人员在内的各利益攸关方举行了会议。此外, 还组织了全体会议, 将工作地点的工作人员汇聚在一起, 与特别顾问进行集体对话。

18. 在所有这些访问中, 联合国工作人员一致确认, 联合国内部存在种族歧视, 歧视的表现形式因区域历史、文化和政治而异。显而易见的是, 尽管种族歧视可能表现为人际关系中的偏见和偏向, 但人们认为更具危害性的是那些身居要职的人表现出种族偏见的时候, 这些偏见损害了特定民族、族裔、种族或肤色的同事的职业发展、福祉和归属感。

19. 在与管理人员和工作人员的接触中, 发现一些政策显然产生了意想不到的种族主义后果。有必要对政策、规则和程序进行全面审查和改革, 确保它们不会导致歧视性结果, 包括在征聘、职业发展、部署到外地行动、工作人员流动和担任领导职务等方面。此外, 必须加强执行这些政策和程序方面的问责机制。



20. 还着重指出了问责制方面存在的种族主义，主要是对内部问责制的不满。工作人员表示不愿意举报种族主义行为，因为他们不相信该系统在种族问题上有能力产生公正的结果。特别顾问听到了一些经历过种族主义或种族歧视的工作人员的证词。对所规划的时间安排不得不作出调整，以便腾出时间与特别顾问一对一会面。在询问为何不向相关办公室投诉时，显然，害怕遭到打击、报复和失去生计使个人不愿举报此类事件。此外，需要加强内部问责制度，以公平、迅速和有效地处理申诉。鼓励工作人员向一个得不到许多人信任的机制举报是徒劳无益的。反种族主义办公室需要与相关办公室合作，确保在评估、调查和确定种族主义指控时引入反种族主义视角。

21. 尽管特别顾问和反种族主义小组都没有接受和处理投诉的授权，但与工作人员的互动导致向特别顾问和反种族主义小组提出了许多投诉。收到的投诉太多，无法列入本报告。设立反种族主义办公室后，一些前联合国工作人员感谢秘书长处理工作场所的这一问题。有些人提交投诉以作记录和参考之用，因为他们已经离开了本组织。前联合国工作人员在联合国以外的活动中专门找到特别顾问，讲述他们在为联合国工作期间遭遇种族主义的经历。

22. 特别顾问应邀与联合国系统各实体的工作人员进行了互动，工作人员强烈表示希望所有实体在处理种族主义和种族歧视问题时保持一致。

#### 工作人员构成

23. 由于本组织的企业系统中没有基于种族的数据，会员国的区域分组被用作替代数据。因此，数据分析不能直接衡量系统性和结构性种族主义对本组织的征聘政策、流程和程序的影响。不过，它确实提供了关于适用基于会员国区域组的工作人员甄选制度的宝贵的指示性证据。

24. 必须承认，会员国的区域分组作为基于种族的数据的替代，并不能让人们对种族身份有全面了解。据理解，这些区域组并不同质，表现出不同程度的种族多元化。采用这种方法，可以在不全面评估种族主义对本组织征聘做法的真正影响的情况下，对潜在的差异有一些洞察。本分析采用了与秘书长关于秘书处的组成：工作人员情况统计的报告中<sup>1</sup>所用的相类似的方法。

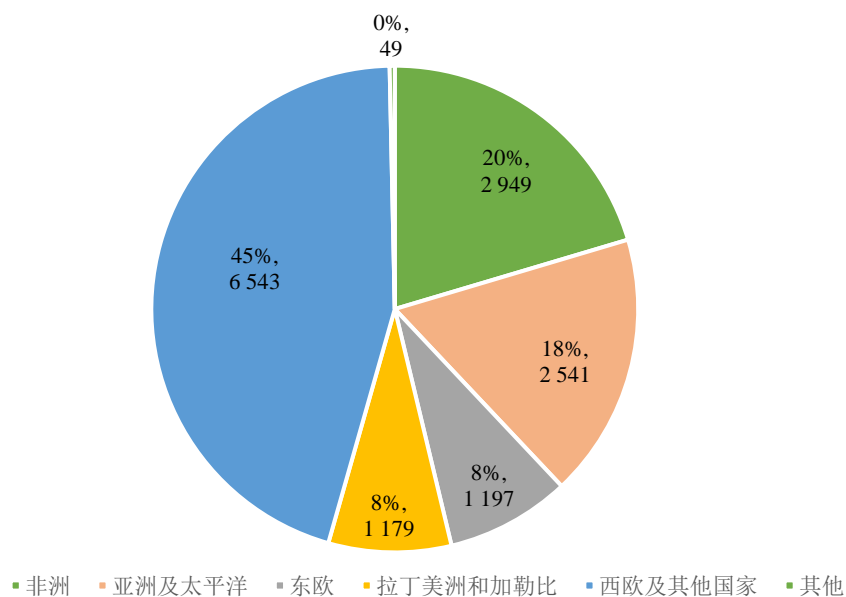
25. 联合国秘书处依靠 36 700 多名工作人员执行任务，其中许多人被部署在具有挑战性的艰苦工作地点。在这些工作人员中，37%属于专业及以上职类。下文图一显示秘书处专业及以上职类工作人员的区域分布情况。

<sup>1</sup> A/75/591、A/76/570 和 A/76/570/Corr.1。

图一  
截至 2022 年 12 月 31 日按会员国区域组列示的秘书处专业及以上职类工作人员

(人数和百分比)

(总数: 14 458 名工作人员)



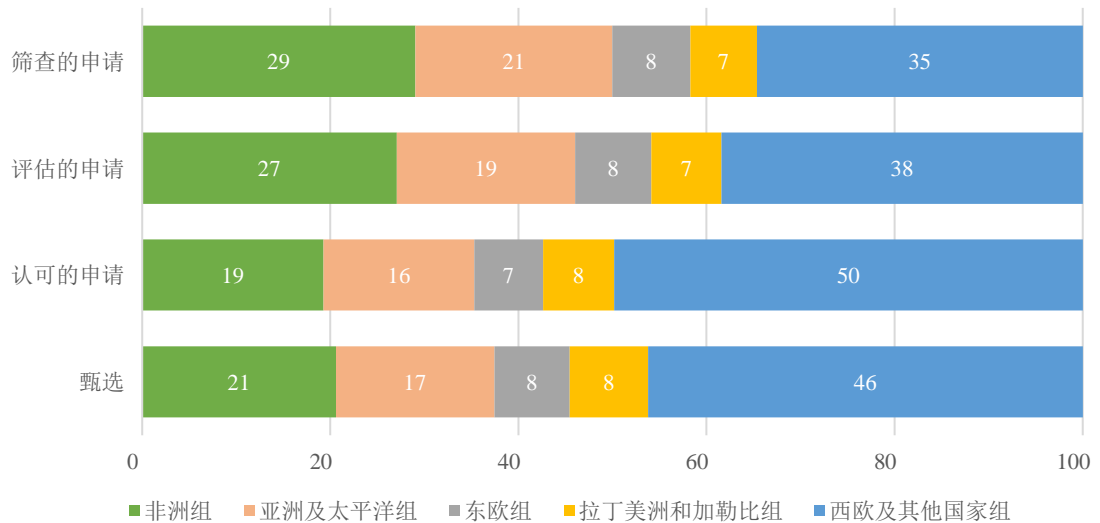
#### 申请和甄选趋势

26. 下文图二显示了秘书处对其员工队伍的构成和人口统计数据进行的分析，其中特别侧重于 2018 年 1 月至 2022 年 12 月期间的征聘和晋升，包括涉及会员国区域组代表性的晋升。这一分析的目的在于评价本组织人力资源甄选制度在秘书处所有实体，包括维持和平行动、特别政治任务、其他政治存在、部/厅、区域委员会和法庭的专业及以上职类(P-1 至 D-2)职位空缺中的公平适用情况。

图二  
按征聘阶段和会员国区域组列示的 2018 年 1 月至 2022 年 12 月公布的专业及以上职类职位空缺<sup>2</sup> 申请情况

(百分比)

(总数: 1 598 082 份申请)



27. 图二显示按征聘阶段和会员国区域组别列示的申请情况。在 2018-2022 年期间, 所有甄选中有 46%是来自西欧和其他国家区域组会员国国民的申请。此外, 如图三所示, 近 75%的获甄选者在西欧和其他国家组的某一国家完成了最高水平教育。

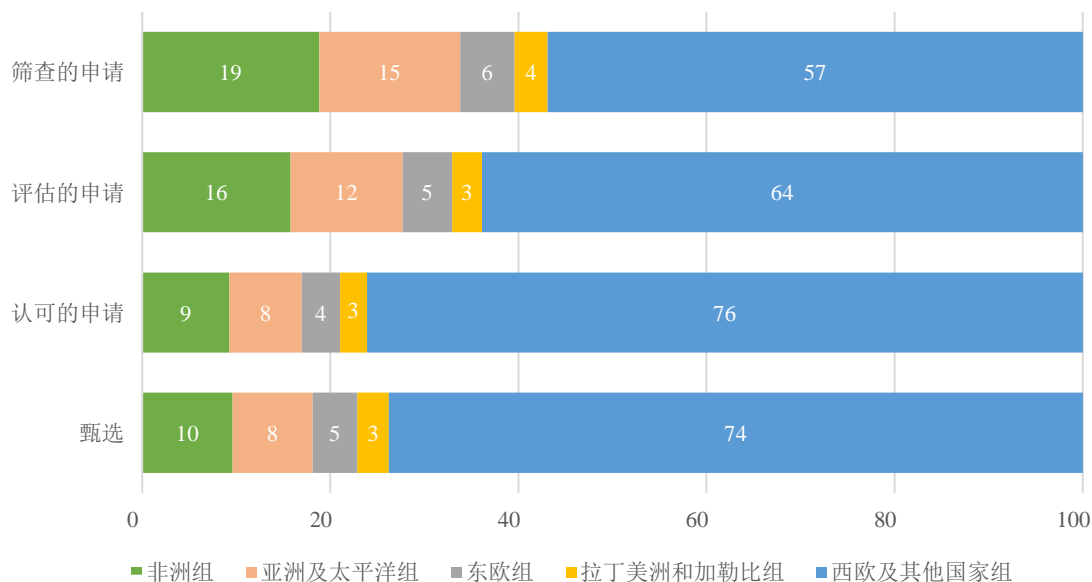
<sup>2</sup> 包括 2018 年 1 月至 2022 年 12 月 31 日期间公布的、截至 2023 年 7 月 15 日至少有 1 名获甄选的候选人且须遵守经修正的 [ST/AI/2010/3/Rev.2](#) 所述工作人员甄选制度的职位空缺, 以及根据经修正的 [ST/AI/2016/1](#) 所述工作人员甄选和管理下流动制度公布的职位空缺。



图三  
按征聘阶段和申请人受最高程度教育所在国家的区域组列示的 2018 年 1 月至 2022 年 12 月公布的专业及以上职类职位空缺<sup>3</sup> 申请情况

(百分比)

(总数: 1 598 082 份申请)



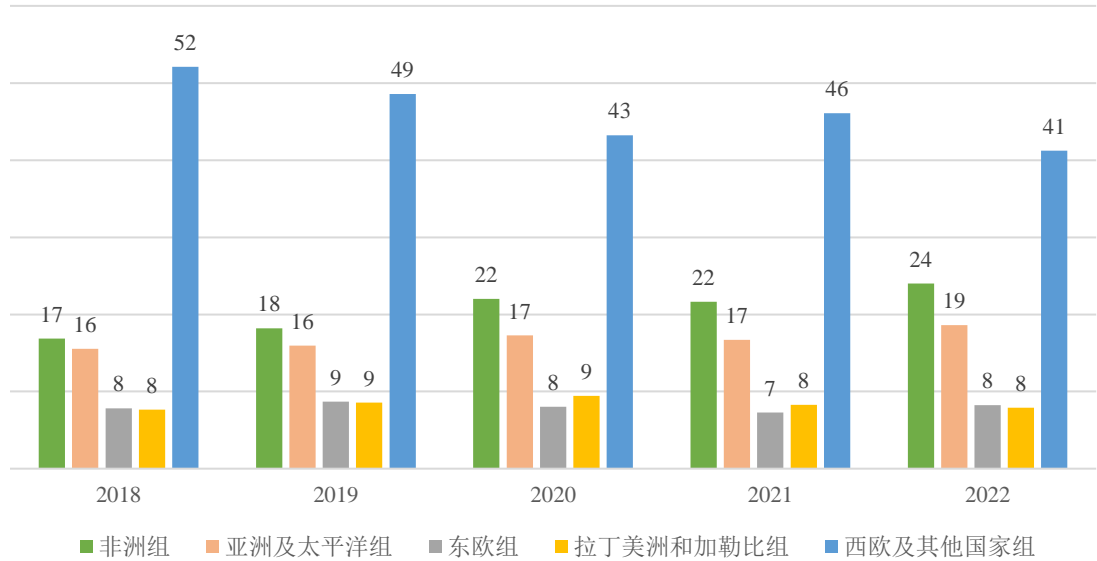
28. 如下文图四所示, 对 2018 年 1 月至 2022 年 12 月的甄选情况进行的审查显示, 在此期间, 来自非洲国家及亚洲和太平洋国家的申请人中获甄选的工作人员人数略有增加。本报告未列入关于每个区域起始基数的信息。东欧国家和拉丁美洲及加勒比国家获甄选的比率保持稳定。另一方面, 西欧和其他国家获甄选的比率略有下降。这是由于秘书长采取了有侧重的干预措施。图五显示了按区域组列示的 2018 年 1 月至 2022 年 12 月公布的专业及以上职类职位空缺申请趋势百分比。

<sup>3</sup> 包括 2018 年 1 月至 2022 年 12 月 31 日期间公布的、截至 2023 年 7 月 15 日至少有 1 名获甄选的候选人且须遵守经修正的 ST/AI/2010/3/Rev.2 号文件所述工作人员甄选制度的职位空缺, 以及根据经修正的 ST/AI/2016/1 号文件所述工作人员甄选和管理下流动制度公布的职位空缺。

图四  
按会员国区域组列示的 2018 年 1 月至 2022 年 12 月专业及以上职类工作人员获  
甄选情况

(百分比)

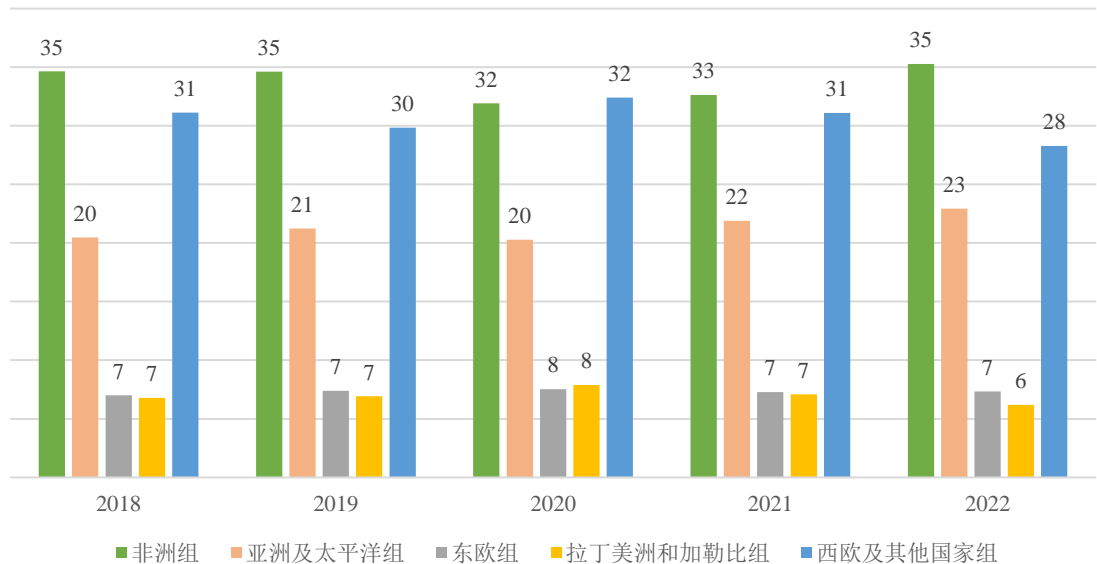
(总数：甄选了 8 886 人)



图五  
按区域组列示的 2018 年 1 月至 2022 年 12 月公布的专业及以上职类职位空缺申  
请趋势

(百分比)

(总数：1 598 082 份申请)



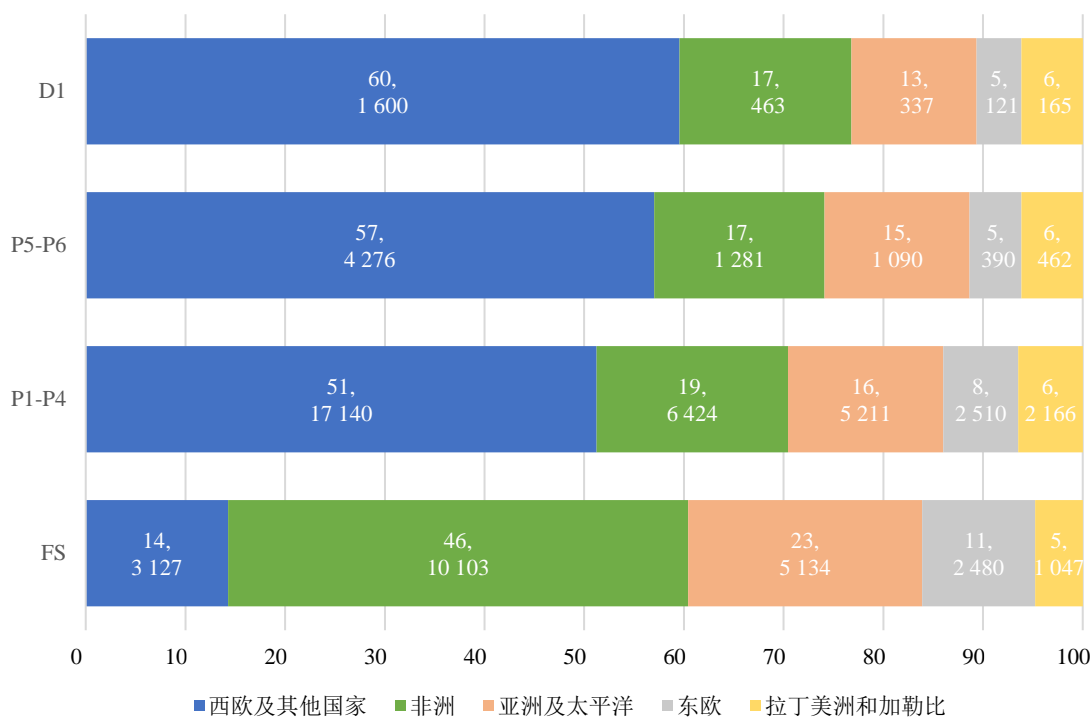
## 列入名册人员

29. 对列入名册人员的审查确定，除外勤事务职类外，列入名册的各职等候选人大多数来自西欧和其他国家组(见图六)。

图六

## 按区域组和工作人员职类列示的专业及以上职类和外勤事务列入名册人员

(数目和百分比)

(总数：65 493 名列入名册人员)<sup>4</sup>

30. 下文表 1 汇总了 2018 年 1 月至 2022 年 12 月收到和筛查的申请数量、甄选、列入名册人员、晋升和专业及以上职类工作人员人数，以及按会员国区域组列示的担任高级领导职位(P-5、D-1 和 D-2)的工作人员人数和百分比。

<sup>4</sup> 列入名册人员总数不包括列入名册的 909 名非会员国国民。

表 1

## 收到和筛查的申请、甄选、列入名册人员、晋升和工作人员人数汇总

(数目和百分比)

摘要	非洲国家		亚洲-太平洋国家		东欧国家		拉丁美洲和加勒比国家		西欧和其他国家		共计
	数目	%	数目	%	数目	%	数目	%	数目	%	
收到的申请 <sup>5</sup>	543 589	34.0	338 388	21.2	116 223	7.3	111 135	7.0	488 747	30.6	1 598 082.0
筛查的申请	268 829	29.1	193 600	20.9	76 715	8.3	65 481	7.1	320 516	34.6	925141
获甄选的申请	1 831	20.6	1 496	16.8	711	8.0	741	8.3	4 107	46.2	8 886
列入名册人员 <sup>6</sup>	8 172	18.7	6 641	15.2	3 022	6.9	2 793	6.4	23 028	52.7	43 656
晋升 <sup>7</sup>	463	17.7	458	17.5	185	7.1	220	8.4	1 293	49.4	2 619
专业及以上职类工作人员人数 <sup>8</sup>	2 949	20.5	2 541	17.6	1 197	8.3	1 179	8.2	6 543	45.4	14 409
P-5、D-1、D-2 职等工作人员人数 <sup>9</sup>	539	19.5	449	16.2	167	6.0	205	7.4	1 405	50.8	2 765
收到的申请(按受教育国分类) <sup>10</sup>	390 052	24.4	263 083	16.5	86 645	5.4	64 630	4.0	793 672	49.7	1 598 082
甄选(按受教育国分类) <sup>11</sup>	855	9.6	754	8.5	424	4.8	298	3.4	6 555	73.8	8 886

### 三. 在全球秘书处消除种族主义和种族歧视的办法和行动

31. 秘书处着手执行秘书长关于联合国秘书处内部消除种族主义和促进人人享有尊严的战略行动计划，通过大会第 76/771 号决议核准的一般临时人员资源，在四个主要变革领域采取措施打击个人、人际、结构和体制方面的种族主义：(a) 组织文化；(b) 业务和管理做法；(c) 体制；(d) 内部问责程序。

32. 根据战略行动计划，反种族主义小组制定了三管齐下的行动方针，具体如下：

(a) **倡导**：注重通过在全球秘书处内采用有成效的传播战略，提高对种族主义和种族歧视的认识，并注重提供有成效的反种族主义培训和学习方案，以增加知识，推动建设性对话，并促进联合国领导人和工作人员的行为改变；

(b) **透明度**：注重从反种族主义的角度收集和分析有关现有工作人员队伍的数据，阐明征聘、任用、晋升、工作人员流动、名册管理和职业发展机会等各个

<sup>5</sup> 2018-2022 年期间截至 2022 年 12 月 31 日至少有 1 名获甄选的候选人且须遵守 ST/AI/2010/3 号文件所述工作人员甄选制度的专业及以上职类职位空缺的申请。按国籍国分类的申请。

<sup>6</sup> 专业及以上职类的列入名册人员。

<sup>7</sup> 2018 年至 2022 年期间专业及以上职类的晋升。

<sup>8</sup> 截至 2022 年 12 月 31 日

<sup>9</sup> 同上。

<sup>10</sup> 按申请人受最高程度教育所在国家的区域组列示的对 2018 年 1 月至 2022 年 12 月公布的专业及以上职类职位空缺的申请。

<sup>11</sup> 同上。

方面。收集和处理准确的种族数据对于有成效地衡量进展和确定需要改进的领域至关重要。此外，这一方法还涉及审查和改革可能助长种族歧视的关键政策、规则和程序；

(c) **问责：**注重就确保没有种族主义和种族歧视的工作环境对管理人员和高级领导人实行问责。问责支柱还侧重于推动为投诉和报告种族主义事件提供安全空间。这涉及建立对问责制的信任，以鼓励工作人员站出来，不必担心遭受报复，并抱有会产生公正结果的期望。为此，必须加强调查和审议机构的多元化，确保更公平和更公正地处理案件，向工作人员提供法律支持，向受害者提供辅导，并在不违背适用的法律规定的前提下将极为恶劣的案件的的结果公之于众。

33. 上述三个行动支柱有效地汇总和巩固了计划中所述的各个方面，强调有必要增进本组织打击种族主义的承诺，并促进一种有益于所有工作人员的更加包容和公平的环境。

34. 反种族主义小组的资源有限，妨碍了其履行监督和协调战略行动计划执行工作这一任务的能力。具体而言，(a) 问责支柱在没有指定工作人员的情况下运作；(b) 没有专门的研究能力来协助从反种族主义的角度进行政策审查，并制定循证知识战略来解决种族主义问题；及(c) 主任及整个团队没有行政及秘书支持。

35. 在大会通过第 76/271 号决议之后，反种族主义小组和秘书处内的执行实体采取了若干举措，以响应其决定和建议，具体如下：

(a) 反种族主义小组继续使用战略行动计划中的定义，同时仍在审查适当的用语；

(b) 已开始与其他肩负消除种族主义和种族歧视任务的政府间机构和专家机构进行讨论。目前正在全系统范围内开展合作。例如，联合国系统各组织正在共同努力，编制与反种族主义干预措施相适合的全系统词语汇编。关于经验教训的详细讨论尚未涵盖联合国所有组织。此外，秘书长还积极主动地推动采用一种共同制度办法，为此大力敦促联合国系统行政首长协调理事会成员采取具体和果断的行动，消除各自组织内的种族主义；

(c) 执行指导小组举行了若干次会议，为反种族主义小组的工作提供了宝贵的投入。指导小组由联合国高级工作人员和外部专家组成；

(d) 如本报告所示，数据收集和分析工作正在继续快速进行。

### 挑战与前进方向

36. 反种族主义小组在秘书处发起了反种族主义方案并在这方面取得了一些进展，但仍有许多工作要做。由于人力和财政资源有限，秘书处内处理种族主义和种族歧视问题的努力面临挑战。需要这些资源来履行关键职能，包括提供战略咨询、监测、评价、确保问责和促进文化变革，以及将打击种族主义和创造更具种族包容性的工作环境纳入主流并为此持续进行努力。

37. 由于秘书处内反种族主义方面的专门知识有限，反种族主义办公室必须利用种族理论、种族正义和体制改革方面的专门知识。这项工作将包括进行政策研究和程序审查，并支持秘书处各实体进行政策和程序审查，以确保这些政策和程序不会导致种族不平等。有必要对整个组织反种族主义学习方案的制定工作进行实质性监督，并就消除工作场所的种族歧视的有效战略向管理人员和高级领导人提供适当的辅导和支持。

38. 必须继续实施传播战略和进行对话，以动员各级工作人员参与战略行动计划的执行，并在整个组织营造反种族主义文化。为确保长期可持续性，需要在实体一级进一步制定和强化这些战略。因此，必须在整个全球秘书处内建立起一个强大的、有凝聚力的反种族主义倡导者网络。反种族主义办公室面临的挑战是，为其多元化倡导者网络提供培训并制定一种共同的办法。一些倡导者自愿担任这一角色，而其他人员则由其领导提名或任命。对这些问题的承诺和理解程度也各不相同。为了解决这个问题，反种族主义办公室需要与倡导者密切合作，建立起一个强大的反种族主义实践社区。这将为倡导者提供一个论坛，以分享知识和经验，制定共同的讯息，并协调其活动。

39. 反种族主义办公室将继续加强与联合国系统所有组织的伙伴关系。工作人员工会和同道团体也是必要的伙伴。反种族主义小组在与这些团体发展伙伴关系方面取得了一些进展，但还需要做更多的工作。工作人员工会和同道团体对工作人员面临的挑战提供了宝贵的洞见，并可协助动员支持整个全球秘书处的反种族主义活动。反种族主义办公室必须确保这些伙伴关系具有包容性，所有工作人员都感到他们在反对种族主义和种族歧视的斗争中有发言权。

40. 审查和改革工作人员甄选制度中的种族偏向的工作也面临挑战，因为将方案的这一方面付诸实施所需的人力和财政资源有限。这些资源对于审查能够有效处理和防止征聘和甄选过程中的种族偏向的现行政策及执行制度和结构至关重要。

41. 理解和消除秘书处内的系统性和结构性种族主义和种族歧视的一项主要挑战是缺乏种族数据。由于这一缺乏，难以准确评估种族歧视的范围和性质，难以了解种族主义对工作人员和任务执行的影响，也难以有效监测进展情况并确保在处理这些问题时实行问责。为弥补这一差距，秘书处将启动一个进程，审查秘书处在工作人员甄选制度调查和参与度调查中对种族数据的收集情况。这些数据将完全在自愿的基础上收集，并将仅用于统计和研究目的。分析数据的目的是评估在执行本组织消除种族歧视方面的人力资源政策、程序和做法的进展情况。这些数据将不会用于行政决定，包括关于甄选的决策。

42. 此外，还迫切需要修订 [ST/SGB/2019/8](#) 和审查本组织的歧视性用语。

#### 四. 拟议的反种族主义办公室和结构

43. 根据修订后的办法和消除秘书处内种族主义和种族歧视的需要，秘书长正在请求在主管管理战略、政策和合规事务副秘书长办公室内设立反种族主义办公室。

该办公室将牵头消除种族主义和种族歧视，支持种族多元化努力，推动将反种族主义原则纳入本组织的管理和工作场所做法、政策、制度、结构和文化。

44. 反种族主义办公室将与秘书处其他实体协同开展工作。在工作之初需要更多的资源，以便在工作场所引入反种族主义理念和政策。然而，一旦整个组织充分了解这项任务并将其纳入主流，而且整个组织都建立了能力，就不太需要一个专门的办公室了。通过创造一种积极的工作环境，秘书处将获得具体的好处，其中包括更高的工作人员参与度，吸引和留住杰出人才，以及纳入不同的观点、技能组合和实际经验，从而提高执行任务的创造力、创新力并改善决策。

## 五. 订正估计数

45. 本节概述了管理战略、政策和合规部及业务支助部 2024 年所需资源。2025 年及其后所需资源将列入各自的拟议方案预算报告。为全面概述这两个实体所需资源，下表列出了拟议由方案预算供资的财政资源，并与各自 2024 年拟议方案预算中已反映的数额进行了比较。

### 管理战略、政策和合规部

#### 反种族主义办公室

46. 秘书长消除工作场所种族主义问题特别顾问将向反种族主义办公室提供战略和实质性领导，主管管理战略、政策和合规事务副秘书长将提供管理监督支助，指导打击秘书处内的种族主义和种族歧视的工作。

47. 在特别顾问的领导下，执行指导小组为战略行动计划的执行提供全面指导，并确保联合国反种族主义举措保持一致。该小组由 14 名高级领导人组成，其中包括 4 名外部专家，联合国监察员担任中立观察员，秘书长办公厅担任观察员。

48. 具体而言，反种族主义办公室将：

(a) 监督、协调和监测目的在于在全球秘书处内消除种族主义和种族歧视的所有努力，确保战略行动计划在整个组织得到执行；

(b) 通过提供支持、咨询和参与实地的最新趋势、知识和最佳做法，提供关于在联合国建立反种族主义文化的战略和机制的实质性知识。该办公室将作为本组织的关键枢纽，将反种族主义体制文化纳入本组织的主流并确保其可持续性；

(c) 制定和实施一项传播战略，利用从社交媒体到现场谈话、视频、通讯、播客和文化多样性活动等各种渠道，提高对种族主义和种族歧视的认识。将对这一战略进行具有针对性的调整，以扩大本组织内的受众范围；

(d) 为制定综合培训和学习计划提供实质性专门知识和支持，以提高对种族主义和种族歧视，包括隐性和显性偏向、白人特权和种族虐待的认识和理解；

(e) 培养一种就种族主义和种族歧视问题开展建设性对话的文化，旨在为领导人和工作人员提供讨论这一古老挑战的用语、信心和便利，并继续将反种族主义对话纳入整个组织的主流；



(f) 加强本组织的问责制度，确保可就为与本组织价值观和行为相一致的文化变革奠定基础对高层领导人进行问责，并为工作人员营造安全的空间，使他们能够举报种族主义和种族歧视事件，而不必担心遭到报复或失去生计。这包括通过增强调查机构的种族和文化多元化，建立对问责制的信任，保证更公平、更公正地处理案件；

(g) 对本组织的政策和程序进行全面审查，以查明和处理种族偏向；订立和实施机制，改革被认为具有歧视性的政策和程序；协调、指导和监测本组织从人力资源到维持和平、和平行动和问责制等方面的政策和程序的所有改革工作；

(h) 收集和分析关于工作人员队伍的数据，说明包括晋升在内的甄选、工作人员流动、名册管理和职业发展机会等方面的情况；

(i) 监测并协助评价秘书处的甄选程序和做法，确保在甄选周期的每个阶段，包括在甄选决定中，除地域代表性、性别公平和残疾考虑因素外，还纳入反种族主义视角；

(j) 通过巩固和维持战略行动计划中确定的目标，以综合方式监督、协调和支持全球秘书处所有实体消除种族主义和种族歧视的变革管理努力。

49. 如下表 2 所示，要求开展的活动将需要为大会第 76/271 号决议核准的反种族主义小组设立以下 6 个临时职位并将其改划为员额，具体如下：

- (a) 主任(D-2)；
- (b) 高级方案管理干事(P-5)；
- (c) 高级方案管理干事(P-5)(由高级人力资源干事(P-5)改派)；
- (d) 方案管理干事(数据分析专家)(P-4)；
- (e) 传播与参与干事(P-4)；
- (f) 协理方案管理干事(P-2)。

50. 表 2 列有为加强反种族主义办公室任务执行工作而请求增设的 3 个拟议员额，具体如下：

(a) 1 个 P-5 职等高级方案管理干事(法律和社会公正)，领导该办公室的问责制支柱。这是一个至关重要的支柱，因为工作人员一再将这一领域确定为一个主要关切领域。问责支柱负责监督和指导有关处理种族主义和种族歧视案件所涉各种法律和政策事项的全面研究、分析、审查和改革。它还密切支持内部监督事务厅(监督厅)、人力资源厅行政法司、内部司法办公室、道德操守办公室、联合国监察员和调解事务办公室以及法律事务厅的工作。此外，问责制支柱还涉及在联合国建立反种族主义机构文化方面的领导人问责制这一重要问题。改变必须从最高层开始；

(b) 1 个 P-3 职等的方案管理干事(研究和政策分析)，负责对反种族主义领域的最新趋势进行急需的研究和分析，同时审查其他多边组织、机构、公司和国

家的最佳做法和经验教训。这是一个不断发展和演变的学习和研究领域。为了在处理体制性种族主义方面站在最前沿并跟上最新发展，反种族主义办公室将需要一个专门的研究和政策分析常设员额；

(c) 2022 年，临时一般事务职位未获核准，此后反种族主义小组一直在没有任何行政支持的情况下运作。这对该小组在更高水平上开展工作的能力造成了巨大压力。本应专注于实质性问题的同事被迫承担行政工作，如管理日历、起草说明和信函、预订旅行和订购文具。为解决这一问题，反种族主义办公室正请求核可 1 个方案助理员额(一般事务人员(其他职等))，以支助主任和整个办公室。任职者将确保反种族主义办公室获得必要的行政支助，以确保其总体成效和效率。

51. 请设员额对于战略行动计划的长期成功至关重要。它们将提供所需的专门监督能力，以协调、监测、宣传、主流化和维持在联合国各级实现种族平等和多样性的努力。

52. 2024 年将需要共计 348 000 美元的咨询服务资源，用于以下方面的专家支助：(a) 专家反种族主义学习战略、种族正义和机构转型支助工作(96 000 美元)；(b) 分析和审查重要政策，并提出重新制定政策的措辞提议，以确保联合国内可持续发展的反种族主义文化(96 000 美元)；(c) 反种族主义对话专家主持人(60 000 美元)；(d) 在制定和监测变革管理计划方面向高级领导层提供专家辅导和支助，以在实体一级促进反种族主义文化(96 000 美元)。这些服务大多需要秘书处目前没有的反种族主义、种族正义、种族理论、体制改革和变革管理方面的专家参与。反种族主义办公室将与包括反种族主义倡导者网络在内的全球秘书处各实体密切合作，并为它们正在开展的执行工作提供实质性指导和监督。

53. 将需要 75 000 美元的公务差旅资源，以支持亲自前往工作地点出差和参加会议，以便与联合国工作人员和领导层接触，目的是将消除本组织种族主义的努力纳入主流。

54. 订约承办事项下将需要 176 500 美元经费，以支持设计一个数据看板，其中载有所有工作人员都可直接查阅以供设计之用的工作人员队伍组成、征聘和流动情况信息(80 000 美元)；支持开展倡导和传播工作，包括版面文字编辑、图形和插图设计、视频制作和其他数字资产制作(76 500 美元)；并支持翻译事务(20 000 美元)。

55. 将需要 28 500 美元用作相关的共同事务费用，包括订约承办事项下 14 100 美元、一般业务费用项下 8 100 美元、用品和材料项下 2 700 美元以及家具和设备项下 3 600 美元。

表 2  
反种族主义办公室所需资源  
(千美元)

	已列入 2024 年拟议方案预算	2024 年所需资源	2024 年所需追加资源
员额	—	1 638.4	1 638.4
其他工作人员费用	1 342.5	—	(1 342.5)
咨询人	333.5	348.0	14.5
工作人员差旅	24.6	75.0	50.4
订约承办事务	10.2	190.6	180.4
一般业务费用	7.9	8.1	0.2
用品和材料	1.8	2.7	0.9
家具和设备	—	3.6	3.6
<b>共计</b>	<b>1 720.5</b>	<b>2 266.4</b>	<b>545.9</b>

## 人力资源厅

### 全球战略和政策司

56. 全球战略和政策司人才战略管理处负责制定组织战略，以建设一支称职的、多元化的、积极参与的工作人员队伍，并为之提供支持。该处监督所有人才战略管理领域，包括负责战略行动计划下的可交付成果的领域，如员工队伍多元化、外联、学习、领导力、职业满意度、业绩管理和工作人员参与。

57. 通过对能力发展的战略投资，该处负责变革性学习解决方案，促进本组织及其人员的行为改变。2023 年，该处将学习列为优先事项，以此作为为消除工作场所的种族主义奠定基础的第一步。

58. 为响应战略行动计划，该处与反种族主义小组密切协作，订立了反种族主义学习框架，为反种族主义学习以促进整个组织的行为改变建立了一个长期的总体结构。该框架概述了在充分了解秘书处工作人员的基本、渐进和高级学习需求和要求的基础上开发的能力建设产品，其目的如下：(a) 建设工作人员和编外人员打击种族主义和种族歧视的能力；(b) 转变组织文化；(c) 创建一种以接纳、尊重和种族平等为基础的反种族主义工作文化。将定期审查该框架，确保所有活动持续具有相关性和影响力。

59. 2023 年，该处与反种族主义小组、业务支助部、包括能力发展和业务培训处和其他实体密切协作，开始实施反种族主义学习框架。

60. 为确保学习内容具有相关性，激发反种族主义转型变革，并与秘书处的组织语言、优先事项、举措、政策、程序和指示保持一致，该处设立了一个反种族主义学习内容修订和审查专家组，由反种族主义小组领导和指导。该专家组旨在审查有关消除工作场所种族主义的方案中的学习内容草稿，提出反馈意见并加以审核，专家组由秘书处内主要实体的工作人员组成。

61. 2024 年，能力发展和业务培训处将与反种族主义办公室协作，在学习内容专家组的支持下，继续通过战略行动计划中确定的一整套培训活动，处理与个人和人际间有意识和无意识的种族主义有关的问题。该处将继续实施反种族主义学习框架，并将侧重于将反种族主义纳入所有人才战略管理领域，包括员工队伍多元化、外联、学习、领导能力、职业满意度、业绩管理和工作人员参与，包括：

(a) 通过一项全面的学习方案，建设所有工作人员和编外人员在基本学习意识层面的能力，以促进所有联合国人员的行为转变，无论其角色、职能或地点如何；

(b) 通过以下方式在渐进式变革学习层面建设管理和领导能力：(一) 加强培训方案，将反种族主义、隐性偏向方面的培训和管理原则中的种族多元化纳入任务执行；(二) 为管理人员和领导层开发独立的培训模块，以消除工作场所的种族主义；

(c) 就支持种族主义和种族歧视受害者的战略为工作人员顾问和心理健康专业人员提供培训课程；

(d) 为反种族主义倡导者、种族公正协调人和其他同道团体开展高级学习培训；

(e) 审查该处职权范围内的相关人才战略管理领域，以消除种族偏向，确保充分的透明度和问责制。

62. 该公司的战略和政策制订处负责制订和修订与全组织事项有关的人力资源政策。根据战略行动计划，在反种族主义办公室的实质性监督下，该处将确定和审查需要修订的人力资源政策、流程和程序，以纳入在整个全球秘书处促进反种族主义和反对种族偏向的内容。在实务监督的基础上，该处将实施战略行动计划，审查人力资源监管框架和战略，以纳入反种族主义规定。

63. 如表 3 所示，上述长期活动将需要将大会在第 76/271 号决议中核准的管理战略、政策和合规部人力资源厅的人力资源干事临时职位(P-4)改划为员额，具体如下：

(a) 全球战略和政策司 2024 年员额资源 215 000 美元，包括 1 个人力资源干事员额(P-4)。战略行动计划呼吁彻底改变组织文化，以消除组织各级的各种种族主义。这种变化是长期的，需要在人才战略管理的所有领域采取综合办法。需要有持续的能力来管理这些变化，并促进计划的长期执行。因此，人力资源干事的职责是长期性的。该干事将负责将反种族主义纳入所有战略管理领域，并将领导拟于 2024 年试行并于 2025 年及以后全面实施的战略行动计划学习组合。设立该员额的理由见附件二(推动将反种族主义纳入工作人员甄选工作所需的员额资源已列入工作人员甄选 2.0 提案，因此未列入本文件)；

(b) 此外，该公司 2024 年将需要其他工作人员费用共计 215 000 美元，用于 1 个人力资源干事临时职位(P-4)。这一职位的任职者将就如何将反种族主义办公室的行动建议转化为秘书处的监管框架提供咨询意见。咨询意见将侧重于：(一) 本组织的人力资源政策是否符合关于人权、包括秘书长作为保存人的多边条约所载

基本人权的一般法律原则；(二) 本组织的人力资源政策，包括条例、规则和程序，是否能有效防止基于种族或与之相关的包括国籍、性别和语言在内的歧视因素和标识的歧视；(三) 本组织关于种族主义的人力资源政策是否能有效地以透明、公平和公正的方式处理种族主义指控；(四) 本组织应采取何种措施，以确保减轻种族主义长期存在和促进人人享有尊严的人力资源政策在秘书处工作场得到实施。设立这一临时职位的理由见附件二。这些职位将发挥的作用和履行的职责包括审查与人力资源有关的现有行政通知和做法，是短期性的；

(c) 全球战略和政策司人才战略管理处咨询服务经费 220 800 美元，用于聘请具有反种族主义学习(134 400 美元)和教学设计(86 400 美元)专门知识的咨询人，以继续制定反种族主义学习方案；

(d) 为人才战略管理处订约承办事务编列经费 278 000 美元，用于按照遵循战略行动计划制定的反种族主义学习框架所述，为所有人员、领导人和管理人员、工作人员顾问和心理健康专业人员以及其他人员举办基本、渐进和高级学习水平的反种族主义培训课程。基本水平的学习经费涵盖(一) 翻译和编写关于工作场所种族主义问题的基本认识课程(50 000 美元)；(二) 设计、编制和维持关于学习管理系统的全面反种族主义学习方案(50 000 美元)；(三) 开发工具包和便利化指南，与无意识偏向模块结合使用，以提高对语言偏见的认识(34 000 美元)；(四) 其他形式的偏见(34 000 元)。渐进水平的学习经费涵盖为管理人员和领导人设计和开发独立的学习模块(50 000 美元)，以及为工作人员顾问、心理健康专业人员和其他支助人员举办集体培训活动(30 000 美元)。高级水平的学习经费涵盖为反种族主义倡导者、种族正义协调人和类似团体设计和开发高级培训(30 000 美元)；

(e) 相关共同事务费用 5 400 美元，其中包括订约承办事务项下 3 100 美元、一般业务费用项下 500 美元、用品和材料项下 600 美元、家具和设备项下 1 200 美元。

#### 行政法司

64. 2022 年，在人力资源厅行政法司项下核准了 56 000 美元，用于经常预算中的咨询服务，以落实秘书长战略行动计划中的一项建议。2022 年 12 月至 2023 年 4 月期间提供了这些服务。根据该计划的首要目标，咨询人对含有种族主义、种族偏向和/或种族歧视内容的纪律和上诉案件进行了外部审查。

65. 外部审查还涵盖其他司和实体职权范围内的领域，并提出了需要整个秘书处进行更广泛合作的建议。在反种族主义办公室领导的更广泛协调下，行政法司将重点审查与该司的工作直接相关的下列建议，具体而言：

(a) 继续确保遵守 [ST/SGB/2019/8](#)，包括通过秘书处的既定机制向报告有过种族主义、种族偏向以及种族、族裔和民族歧视经历的人说明最新情况；

(b) 探讨如何进一步向工作人员澄清不同的法律框架，其中特别侧重于区分 [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#) 中定义的报复行为与 [ST/SGB/2019/8](#) 中构成滥用权力的报复行为；

(c) 加强数据收集，并在纪律措施汇编中提高与种族、族裔和国籍歧视有关的案件的可见度；

(d) 精简行为和纪律协调人的职权范围，在向受影响工作人员提供支助方面更加明确和提供更多的指导，包括向案件涉及的人员说明最新情况，并监测涉及受影响工作人员的情况；

(e) 强化针对即将上任的新任高级领导人订立的高级领导人支助方案，在方案中增加与种族多元化和反种族主义有关的内容。

66. 上述活动将与反种族主义办公室、监督厅和人力资源厅全球战略和政策司合作开展。行政法司将尽一切努力，在现有资源范围内执行这些建议，同时考虑到一般的资源限制。该司还将支持利益攸关方审查和执行其他建议，包括与修订政策和程序有关的建议。该司在审议和执行外部审查所提建议方面的任何进一步参与，都须视是否增拨资源。

表 3  
人力资源厅所需资源

(千美元)

	已列入 2024 年拟议方案预算	2024 年所需资源	2024 年所需追加资源
员额	—	215.0	215.0
其他工作人员费用	215.0	215.0	—
咨询人	—	220.8	220.8
工作人员差旅	—	—	—
订约承办事务	253.6	281.1	27.5
一般业务费用	0.2	0.5	0.3
用品和材料	0.3	0.6	0.3
家具和设备	—	1.2	1.2
<b>共计</b>	<b>469.1</b>	<b>934.2</b>	<b>465.1</b>

## 业务支助部

### 支助业务厅

67. 包括人力资源服务司及能力发展和业务培训处在内的业务支助部与管理战略、政策和合规部一道，在消除秘书处内的种族主义和种族歧视方面，就“改变本组织的业务和管理政策及做法”下的两个行动点上发挥共同领导作用，并就“改变本组织文化”提供支助。因此，人力资源服务司将需要资源来领导和支持全秘书处消除种族主义和种族歧视的努力。该部的能力发展和业务培训处还将根据其在业务、系统、语言和传播培训方面的任务，支持制定、设计、协调和交付所需的学习方案和能力发展倡议。

### 人力资源服务司

68. 人力资源服务司负责提供咨询和业务支助，以创新和简化人力资源业务流程，具体做法是通过强化考试方案和评估解决办法建立人才库，更快地征聘合格的多元化候选人。

69. 在反种族主义办公室的实质性监督下，该司将与管理战略、政策和合规部人力资源厅密切协作，在以下领域领导实施消除工作场所的种族主义和种族歧视战略行动计划：

(a) 审查整个甄选周期(从申请到职位空缺、筛查、书面考试、面试、合规审查、名册管理和甄选)，以消除隐性和显性偏向，并采取纠正措施，确保这些过程充分透明和可问责；

(b) 与反种族主义办公室和人力资源厅互动和密切协作，制定关于工作人员征聘的数据模型和指标。建立一个数据模型，并对不同地域群组在列入名册过程的各个阶段的情况进行统计分析。这对于确保反种族主义办公室和人力资源厅室的同事以及其他相关从业人员能够获得准确和相关数据以供进一步研究和分析十分重要；

(c) 向拥有征聘授权的秘书处实体提供标准化、准确、公正的征聘评估服务；

(d) 通过与反种族主义办公室和人力资源厅其他相关利益攸关方互动和协作，向秘书处各实体提供员工队伍规划和组织设计方面的业务指导，支持采取措施，消除其人员配置过程中的种族主义，并改进多种语文的使用；

(e) 与反种族主义办公室和人力资源厅协商，就如何在既定的分层支助结构下的人力资源进程中反种族主义，向秘书处各实体提供业务支助。

### 能力发展和业务培训处

70. 能力发展和业务培训处的任务是设计和制定培训与能力发展解决方案，以满足具体的业务需求。在努力消除种族主义和种族歧视的背景下，该处预见有机会继续调整和完善课程设置，进一步发展人力资源管理职能方面的业务能力。作为负责设计、开发和提供语言学习的实体，该处还将继续努力，促进六种正式语文使用非歧视性语言和彼此交流，并减少可能导致种族歧视的语言偏向。这对于确保与东道国对话者、当地行为体和联合国外地行动的本国工作人员进行有效沟通尤为重要。

71. 因此，能力发展和业务培训处将：

(a) 与反种族主义办公室、人力资源厅和专题专家密切协作，对现有的学习业务材料，如全联合国征聘管理人培训和以履行监督职能的中级专业人员为对象开设的跨领域课程，进行差距分析，以期加强旨在消除种族偏向的学习内容和讯息；并调整、定制和补充这些方案，纳入消除种族主义和种族歧视以及促进种族多元化的内容和材料；



(b) 支持外地行动制定有针对性的语言举措，以提高沟通技能，增强工作人员的语文多样性，这对促进不同人员群体的文化多元化至关重要。

72. 如表 4 所示，要开展上述活动，就需要为业务支助部追加所需资源如下：

(a) 通过改划大会在第 76/271 号决议中核可的一个数据科学家临时职位(P-4)，2024 年为人力资源服务司追加员额资源 205 000 美元。数据科学家将负责以下工作：(一) 对不同工作人员群体在征聘周期(包括列入名册)各阶段的情况进行严格和独立的统计分析，协助全面审查整个征聘过程；(二) 就业务数据和报告模型的要求提供咨询意见并加以记录；(三) 协助制定反种族主义问责指标并将其纳入征聘工具；(四) 为假设的战略变化制定预测模型，并评估所实施的变革对人员配置多元化的影响；

(b) 在咨询服务项下编列经费 27 300 美元，用于为人力资源服务司聘用 1 名具有技术/人力资源专门知识的咨询人，以支持采购外部评估服务、培训发展和(或)其他专门任务，包括审查使用多种语文以支持反种族主义的工作；

(c) 在公务差旅项下编列经费 45 400 美元，用于人力资源服务司就业务支助对联合国各实体进行访问，以审查其端到端的征聘做法，争取保留一支多元化工作人员队伍并消除种族主义，包括每年对外地行动和(或)其他实体进行 5 次访问；

(d) 在订约承办事务项下为人力资源服务司编列经费 177 100 美元，用于职位分析和对列入名册情况和具体职位空缺进行评估，开发工作人员队伍业务规划和组织设计工具和系统以支持反种族主义和使用多种语文，向客户实体提供业务支助以审查其人员配置流程和结构，并提出支持反种族主义的建议，包括改进业务流程和重新设计离职流程，同时审查与“团结”系统人力资源管理和相关数据分析有关的方面；

(e) 在订约承办事务项下为能力发展和业务培训处编列经费 95 100 美元，用于业务培训，以制定适当的教学设计，并将反种族主义内容和组成部分纳入现有或补充业务培训课程和目前在知识管理系统中管理的内容；

(f) 相关的共同事务费将需要资源 2 100 美元，包括订约承办事务项下 1 600 美元、一般业务费用项下 200 美元、用品和材料项下 300 美元。

表 4  
业务支助部所需资源

(千美元)

	已列入 2024 年拟议方案预算	2024 年所需资源	2024 年所需追加资源
员额	—	205.0	205.0
其他工作人员费用	205.0	—	(205.0)
咨询人	27.3	27.3	—
工作人员差旅	45.4	45.4	—
订约承办事务	243.8	273.8	30.0
一般业务费用	0.2	0.2	—
用品和材料	0.3	0.3	—
家具和设备	—	—	—
<b>共计</b>	<b>522.0</b>	<b>552.0</b>	<b>30.0</b>

## 六. 所需资源汇总

73. 2024 年所涉预算问题详见表 5。

表 5  
所需追加资源(重计费用前)

(千美元)

	已列入 2024 年拟议方案预算	2024 年所需资源	2024 年所需追加资源
第 29A 款(管理战略、政策和合规部)	2 189.6	3 200.6	1 011.0
第 29B 款(业务支助部)	522.0	552.0	30.0
<b>共计(不包括工作人员薪金税)</b>	<b>2 711.6</b>	<b>3 752.6</b>	<b>1 041.0</b>
第 36 款(工作人员薪金税)	201.6	262.4	60.8
<b>共计(包括工作人员薪金税)</b>	<b>2 913.2</b>	<b>4 015.0</b>	<b>1 101.8</b>

74. 如表 5 所示, 2024 年拟议方案预算第 29 A 和 29 B 款下共需追加资源 1 041 000 美元。2024 年第 36 款(工作人员薪金税)下将需要追加 60 800 美元, 由收入第 1 款(工作人员薪金税收入)下的同等数额抵销。

75. 2025 年及其后所需资源将列入各款的拟议方案预算。

76. 2024 年拟议员额详见表 6。

表 6  
拟议员额资源

	D-2	D-1	P-5	P-4	P-3	P-2	GS(PL)	GS (OL)	共计
<b>第 29A 款(管理战略、政策和合规部)</b>									
反种族主义办公室	1	—	3	2	1	1	—	1	9
全球战略和政策司	—	—	—	1	—	—	—	—	1
<b>第 29B 款(业务支助部)</b>									
人力资源服务司	—	—	—	1	—	—	—	—	1
<b>共计</b>	<b>1</b>	<b>—</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>—</b>	<b>1</b>	<b>11</b>

缩略语：GS(OL)，一般事务人员(其他职等)；GS(PL)，一般事务人员(特等)。

## 七. 结论和请大会采取的行动

### 77. 请大会：

(a) 核准将 8 个临时职位，包括 2024 年拟议方案预算第 29A 款(管理战略、政策和合规部)下的 7 个员额(1 个 D-2、2 个 P-5、3 个 P-4 和 1 个 P-2)和第 29B 款(业务支助部)下的 1 个员额(P-4)，改划为员额，并在第 29A 款下设立 3 个员额(1 个 P-5、1 个 P-3 和 1 个一般事务人员(其他职等))；

(b) 核准追加批款 1 041 000 美元，包括在 2024 年拟议方案预算第 29 A 款(管理战略、政策和合规部)下追加 1 011 000 美元，在第 29 B 款(业务支助部)下追加 30 000 美元，由应急基金支付；

(c) 核准在 2024 年拟议方案预算第 36 款(工作人员薪金税)下追加批款 60 800 美元，由收入第 1 款(工作人员薪金税收入)下的相同数额抵销。

## 附件一

### 2024 年组织结构和员额分配

1. 下文 2 个图显示管理战略、政策和合规部的组织结构。图 A.1 转载了 2024 年拟议方案预算(A/78/6(Sect. 29A))中列示的 2024 年拟议组织结构。图 A.2 列示包括反种族主义办公室在内的 2024 年拟议组织结构。

#### 拟议变动理由

2. 拟议的变动包括在主管管理战略、政策和合规事务副秘书长办公室内设立反种族主义办公室。反种族主义办公室将牵头消除种族主义和种族歧视，支持种族多元化努力，推动将反种族主义原则纳入本组织的管理做法、任务执行工作、政策、制度、结构和文化中。

### A.1. 管理战略、政策和合规部

(如 2024 年拟议方案预算(A/78/6 (Sect. 29A)所列示)



缩略语: ASG, 助理秘书长; GS (OL), 一般事务人员(其他职等); GS(PL), 一般事务人员(特等); LL, 当地雇员; OA, 其他摊款; RB, 经常预算; USG, 副秘书长; XB, 预算外。

- <sup>a</sup> 自预算外资源的员额转划。
- <sup>b</sup> 对管理战略、政策和合规部及业务支助部双线报告(虚线框所示)。
- <sup>c</sup> 改派。
- <sup>d</sup> 调动。

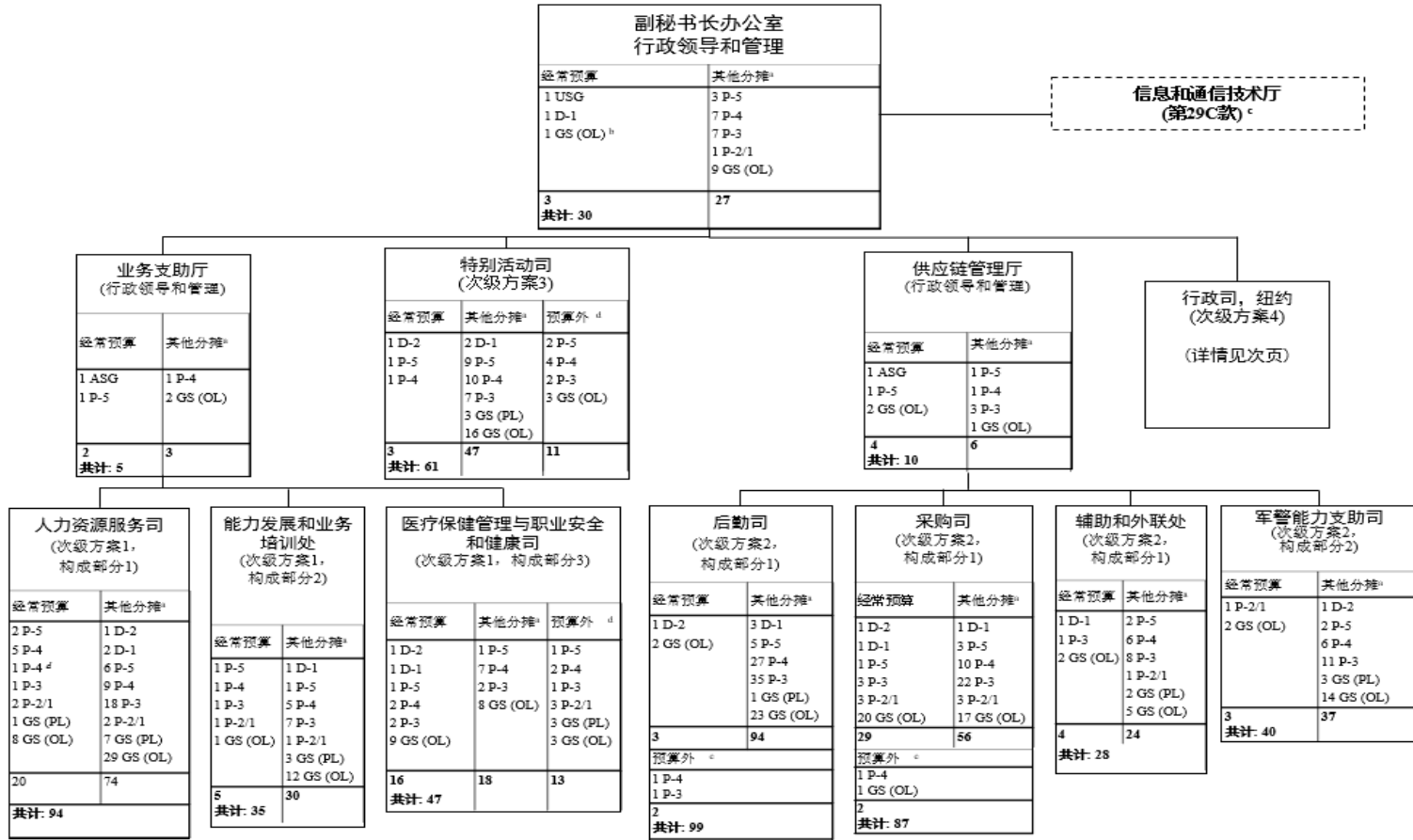
## A.2. 管理战略、政策和合规部 (拟议)



缩略语: ASG, 助理秘书长;  
GS(OL), 一般事务人员(其他职  
等); GS(PL), 一般事务人员(特  
等); LL, 当地雇员; OA, 其他分  
摊资源; RB, 经常预算; USG,  
副秘书长; XB, 预算外资源。

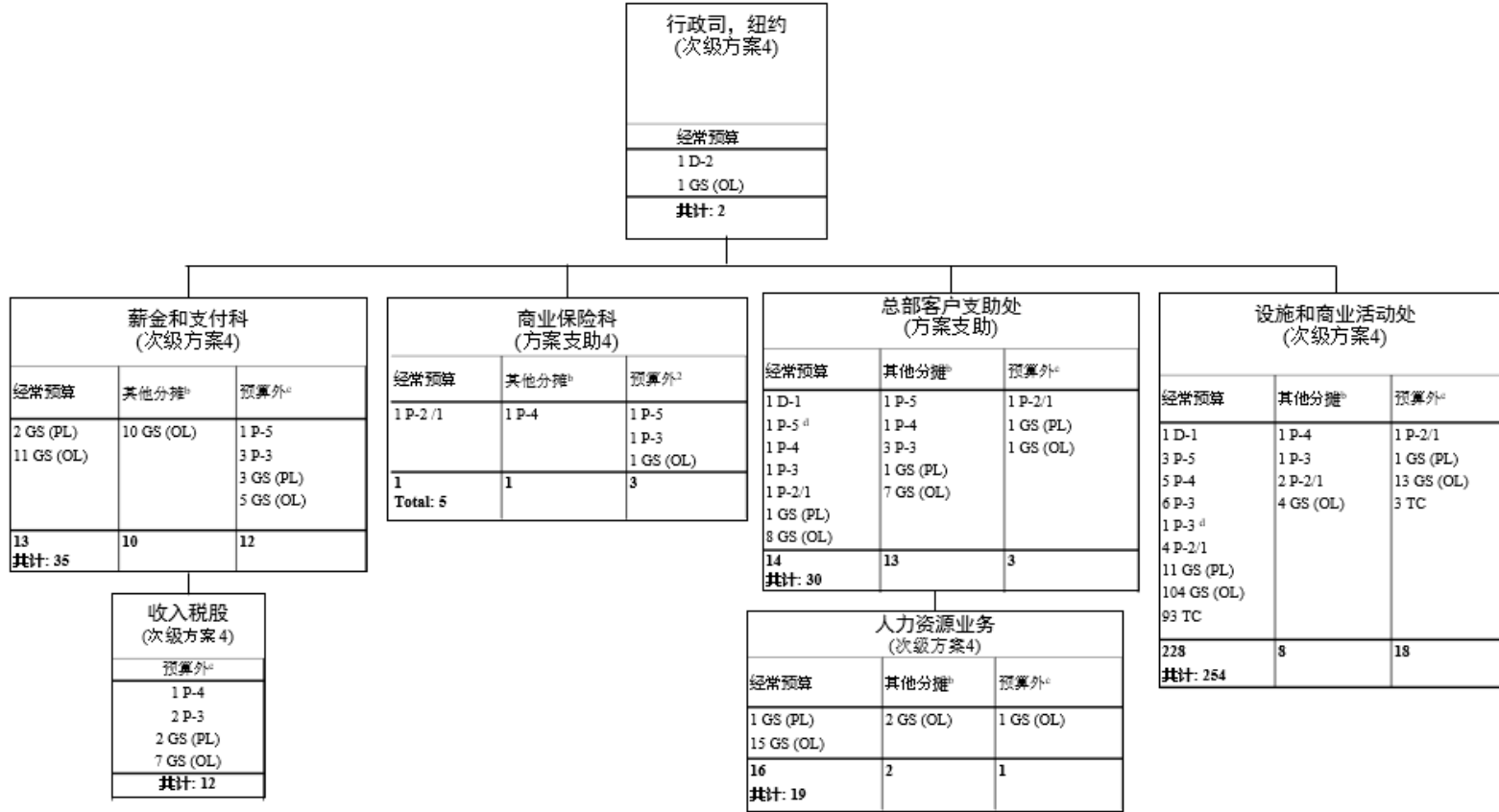
- <sup>a</sup> 自预算外资源的员额转划。
- <sup>b</sup> 对管理战略、政策和合规部及业务支助部双线报告(虚线框所示)。
- <sup>c</sup> 改派。
- <sup>d</sup> 调动。
- <sup>e</sup> 临时职位改划员额。
- <sup>n</sup> 设立。

## B. 业务支助部 (拟议)



- <sup>a</sup> 其他分摊资源基于 2023/24 年度拟议资源(见 A/77/771)。
- <sup>b</sup> 将 1 个 GS (OL)从次级方案 4 调至行政领导和管理。
- <sup>c</sup> 对主管管理战略、政策和合规事务副秘书长和主管业务支助事务副秘书长双线报告。
- <sup>d</sup> 预算外资源基于 2024 年估计数。
- <sup>e</sup> 由自次级方案 1 的 1 个 P-4 临时职位改划。





缩略语: ASG, 助理秘书长; GS (OL), 一般事务人员(其他职等); GS(PL), 一般事务人员(特等); TC, 工匠; USG, 副秘书长。

- <sup>a</sup> 其他分摊资源基于 2023/24 年度拟议资源(见 A/77/771)。
- <sup>b</sup> 预算外资源基于 2024 年估计数。
- <sup>c</sup> 2024 年拟设新员额: 次级方案 4 下 1 个 P-3 和方案支助下 1 个 P-5。

## 附件二

### 现有所需人员配置资源的理由说明

#### 管理战略、政策和合规部 反种族主义办公室

##### 主任(D-2)-由临时职位改划

1. 拟设的反种族主义办公室将由 1 名主任(D-2)领导，向主管管理战略、政策和合规事务副秘书长和秘书长消除工作场所种族主义问题特别顾问报告。主任将领导监督、协调、监测和评价反种族主义办公室为推动执行联合国秘书处消除种族主义和种族歧视战略行动计划而开展的活动。主任将监督和协调战略行动计划在整个组织的总体实施、主流化和可持续性。这将包括在执行计划过程中对与人际、体制和系统性种族主义有关的问题进行实质性监督。主任将确保反种族主义办公室不仅与秘书处各执行部门，而且还与反种族主义倡导者网络、种族正义协调中心、工作人员工会、联合国机构间网络和其他同道团体建立强有力的伙伴关系并开展有力的协作。司长还将确保与开展类似工作的其他组织建立伙伴关系和进行交流，以确定在消除工作场所的种族主义方面的趋势和最佳做法。主任将负责领导所有反种族主义变革管理工作，使联合国转变为一个种族主义和种族歧视没有立足之地、人人都得到有尊严的对待的工作场所。

##### 高级方案管理干事(P-5)——由临时职位改划

2. 高级方案管理干事(变革管理)将向反种族主义办公室主任报告工作，并由方案管理干事(数据分析员, P-4)提供支助。该干事将负责透明度支柱方面的工作流，就与整个全球秘书处工作人员甄选和招聘流程有关的问题，协调并向人力资源厅和业务支助部提供实质性咨询和指导。该干事将与合作伙伴协作，处理工作人员甄选和招聘政策和业务中从职位空缺到提交、评价、甄选和名册管理等方面与种族主义、种族歧视和种族偏向有关的无论是隐性还是显性的问题。这项工作还将涉及审查和分析工作人员流动、职业发展机会和晋升。该干事将监测和协助评价秘书处的招聘程序和做法，确保在招聘周期的每一阶段都将反种族主义视角与地域代表性、性别公平和残疾问题结合起来。此外，该干事还将在收集和分析关于工作人员组成和工作人员发展的重要数据方面对全球秘书处执行实体进行监督，并向其提供指导和支持，以确定联合国秘书处消除种族主义和种族歧视战略行动计划的执行趋势并监测执行进展情况。该干事将监督设计、开发、建立和维护一个看板，其中列有关于全球秘书处工作人员甄选和招聘的最新信息，所有联合国人员均可公开查阅。

##### 高级方案管理干事(P-5)——由临时职位改划并由高级人力资源干事改派

3. 高级方案管理干事(反种族主义、倡导和政策)将向反种族主义办公室主任报告工作，并由 1 名传播和参与干事(P-4)提供支助。高级方案管理干事将负责领导和协调倡导支柱的工作。该干事将监督、规划和执行在倡导、学习和政策改革方

面与反种族主义小组的工作有关的业务活动，采用一种包容性办法来处理种族主义和种族歧视在人际和体制形式上的转变。该干事将监督和协调反种族主义传播战略，以提高认识，增加知识和了解，并促进本组织内的反种族主义文化。该干事将与该小组和全球传播部密切协作，就反种族主义宣传材料提供建议并制定战略信息。该干事还将指导视听材料、社交媒体产出和其他数字资产的设计和制作。该干事将支持反种族主义倡导者、工作人员工会和同道团体开展宣传活动，以提高其工作地点和东道国对种族和文化多元化的认识和重视。该干事将推动将反种族主义对话纳入整个组织的主流。该干事将提供实质性知识，并协调制定和执行反种族主义培训和学习方案。该干事将直接与人力资源厅和业务支助部协作，为反种族主义学习和培训资源编写内容，以丰富本组织内部知识。

#### 方案管理干事(数据分析员)(P-4)——由临时职位改划

4. 在高级方案管理干事指导下，方案管理干事将与人力资源厅、业务转型和问责司以及业务支助部人力资源服务司协作，负责数据分析和评价。该干事将支持秘书处各实体制定数据战略路线图，以支持执行联合国秘书处内消除种族主义和种族歧视战略行动计划。该干事将跟踪甄选决定，监测进展情况，并根据现有的地域组、性别和残疾数据，查明工作人员组成趋势。该干事将编写特别报告、简报和情况介绍，并为数据战略执行工作提供建议。该干事将编写全球秘书处工作人员甄选决定月度报告，以供发布。该干事将就相关数据和分析向全球秘书处各执行实体提供实质性咨询意见，在联合国推进反种族主义议程。该干事将辅导高级领导人并为其提供工具，以加强战略行动计划在其各自实体的执行。

#### 传播和参与干事(P-4)——由临时职位改划

5. 传播和参与干事将在高级方案管理干事(反种族主义倡导和政策)监督下，与全球传播部合作，负责制定和执行一项全面的传播战略，以提高对本组织内消除种族主义和种族歧视的认识并丰富这方面的知识。该干事将设计、规划和开展复杂的倡导活动，包括通讯、播客、现场谈话、文化多样性博览会和与纪念日有关的活动。该干事还将设计和制作视听材料、包括 iSeek 在内的社交媒体产出及其他数字资产。该干事将与秘书处各实体、基金和机构合作，制定在联合国共同制度内开展活动的方法，并将活动讯息和主题纳入所有相关活动和产品。此外，该干事将筹备和协调制作各种传播和倡导产品(如文章、广播、网络故事、解释说明和概况介绍)，以宣传反种族主义办公室在本组织内推进反种族主义文化方面的影响和成果，并与全球通信部、工作人员工会、种族正义协调人和同道团体密切合作，向工作人员提供知识和信息。

#### 协理方案管理干事(P-2)——由临时职位改划

6. 协理方案管理干事将向反种族主义办公室主任报告工作，并协调该办公室与反种族主义倡导者、种族正义协调人、工作人员工会、机构间网络和其他同道团体的伙伴关系，以促进定期接触、支持和交流。该干事还将负责定期与全球秘书处各实体接触，监测战略行动计划的执行进展情况，并更新战略行动计划中具体分配给每个实体的活动汇总表。此外，该干事还将为特别顾问的活动并向执行指

导小组提供支助。该干事还将与主任密切合作，开展筹资工作，以支持特别顾问的活动和战略行动计划的执行。最后，该干事将就消除种族主义和种族歧视活动中的指定专题起草发言谈话要点、简报和立场文件。

## 人力资源厅 全球战略和政策司

### 人力资源干事(P-4)——由临时职位改划

7. 人力资源干事(反种族主义、员工队伍多元化)将推动将反种族主义纳入所有战略管理领域，并将领导战略行动计划中的学习组合。该干事将确保审查和调整所有人才战略管理活动，如员工队伍多元化外联、学习、领导力、职业满意度、业绩管理、价值观和行为以及工作人员参与，以消除种族主义。

8. 该干事将继续领导和协调以秘书处无论其角色、职能和所在地点如何的所有人员以及包括领导人、管理人员、人力资源工作者和新聘用人员在内的特定受众为对象实施一个全面培训框架，以促进本组织及其人员的长期行为转变。

9. 该干事将负责规划和执行与反种族主义有关的各类学习活动，包括就与反种族主义学习有关的问题向高级管理人员提供咨询意见。该干事将与反种族主义小组、联合国人权事务高级专员办事处、业务支助部和联合国共同制度其他组织密切合作，分享将反种族主义纳入组织发展战略和政策主流的最佳做法，并共同编制反种族主义学习和培训课程。该干事将协调反种族主义学习内容专家组的工作，确保学习材料的内容与支持反种族主义转型变革的组织优先事项保持一致。

10. 该干事将指导和监督 2 名国际咨询人的工作，其中包括(a) 1 名反种族主义专题专家；(b) 1 名教学设计人员，并将酌情牵头征聘具体的反种族主义专家。该干事将监督方案预算，并履行其他行政职责。该干事将酌情监督相关采购活动，包括与联合国系统职员学院和其他执行实体的协作。该干事将定期提交进度报告，包括叙述性报告和财务报告，重点介绍成就、挑战和建议。

## 业务支助部 支助业务厅

### 人力资源服务司

#### 数据科学家(P-4)——由临时职位改划

11. 数据科学家将从事包括建立数据模型在内的业务智能项目，并对不同人员群体在名册编制过程各个阶段的情况进行详细分析，确保为人员配置工作者提供准确、相关的数据。任职者将向人力资源服务司方案管理和业务分析科科长报告工作。

12. 数据科学家将负责履行以下与衡量征聘和名册编制过程所有阶段的种族歧视有关的职责，以支持执行联合国秘书处内部消除种族主义和促进人人享有尊严战略行动计划：研究、探索和评价新的和现有的数据源，以确定其在决策中使用的有效性和准确性，并评估其是否适合可采取行动的产出；向业务方面的利益相关方提供循证建议；设计和构建预测数据科学产品，如可视化、模型或人工智能/

机器学习算法，用于初始模拟或原型，并随后输入主流软件应用程序；与技术方面的利益相关方联络，以获取开发和部署数据科学产品所需的基础设施、软件和服务；通过向业务方面的利益相关方展示产品，促进数据科学解决方案的应用；规划向主要利益攸关方传播数据产品，并提高对现有数据产品的认识；开发产品、工具和流程，以定期验证数据科学产品的成效及其预期和观察到的效益；利用主要业绩指标评估影响；根据研究结果不断改进产品；从事复杂的研究和分析，以开发数据产品；使用内部和公开的数据和信息；促进本组织的短期和长期规划，协助查明成功执行反种族主义战略行动计划中与征聘和列入名册进程有关的建议方面的威胁和机遇；与不同的职能团队协调，实施模型并监测结果；开发监测和分析模型性能和数据准确性的程序和工具。

## 追加所需人员配置资源的理由说明

### 管理战略、政策和合规部

#### 反种族主义办公室

##### 高级方案管理干事(P-5)——常设员额

13. 高级方案管理干事(法律和社会公正)将向反种族主义办公室主任报告工作，并负责领导问责制支柱方面的工作。该干事将作为主要权威，就工作场所的种族主义和种族歧视问题向本组织内部司法系统提供法律咨询意见。该干事将与全球秘书处相关执行实体密切合作，就与种族正义和对种族主义和种族歧视实行问责有关的当前问题提供实质性知识和指导。此外，该干事还将向秘书处内从事内部司法工作的相关伙伴提供一系列建议，并与其合作采取行动，以便：(a) 建立对内部司法系统的信任，促进为工作人员提供进行举报而不必担心遭到报复的安全空间；(b) 向愿意举报案件的工作人员提供法律咨询；(c) 审查种族主义案件的证据标准问题，并评价本组织可采取的最佳和最适当的行动；(d) 向种族主义和种族歧视的受害者提供支助和咨询；(e) 为监督厅调查员和审议员提供反种族主义培训，并增进调查审议小组中的种族和文化多元化；(f) 支持对反种族主义相关用语作出明确和最新的定义，以指导相关实体的工作；(g) 支持审查和改革仍可能维持种族偏见结果的以往法律程序和框架。此外，该干事还将协调制定在确保没有种族主义和种族歧视的工作环境方面可对管理人员和高级领导人进行问责的适当机制。这将通过与秘书长的契约以及定期监测和评价战略行动计划在部和实体两级的执行情况加以实现。

##### 方案管理干事(P-3)——常设员额

14. 方案管理干事(研究和政策分析)将向反种族主义办公室主任报告工作。该干事履行这一职责时将对以下方面进行循证研究和深入分析：种族主义和种族歧视研究的当前趋势；多边组织、机构、公司和会员国正在采取的反种族主义举措；为加强反种族主义领域的工作而正在订立的关键用语、理论和方法。该干事还将进行彻底的研究，协助加强纳有最有效的反种族主义做法的政策。该干事将在不同实体之间分享知识，并整理具有影响力的反种族主义政策、做法和办法。此外，该干事还将在制定创新框架以促进评估和衡量以打击种族主义

为中心的政策影响力方面发挥关键作用。此外，该干事还将与秘书处各执行实体合作，为高级领导人和工作人员提供支持和辅导，在实体一级执行消除种族主义和种族歧视战略行动计划。

#### 方案助理(一般事务人员(其他职等))——常设员额

15. 方案助理负责办公室的日常运作和活动，在这方面将向主任报告工作。这将需要向主任和整个团队提供行政协助。该助理将提供程序和行政支助，并处理业务和行政查询。

### 人力资源厅 全球战略和政策司

#### 人力资源干事(P-4)——临时职位

16. 人力资源干事(政策)将制定和修订创新的现代人力资源政策，以落实反种族主义小组提出的与政策有关的建议。该干事将全面审查并(或)牵头全面审查与反种族主义有关的现有人力资源行政通知(秘书长公报、行政指示、情况通报和以前的内部政策准则)，以修订、精简或简化通知，确保现行人力资源法律框架反映小组的政策目标。

17. 该干事将就与反种族主义有关的人力资源政策做法和程序提出建议。该干事将维持相关政策准则，编制能力建设和学习材料。

18. 该干事将在反种族主义方面就《工作人员条例和细则》和内部政策向高级管理人员、人力资源工作者和联合国系统其他组织提供权威性政策解释。

## 在执行反种族主义举措方面取得的进展

- 倡导
- 在联合国内提高对种族主义和种族歧视的认识
  - 举办有效的培训方案，增进工作人员的知识和能力
  - 推动联合国领导人和工作人员之间的建设性对话，促进行为转变
- 特别顾问和反种族主义小组与各工作地点的工作人员接触，了解他们的经历和关切，并提高对联合国秘书处内消除种族主义战略行动计划的认识。特别顾问和反种族主义小组主任进行了若干次访问，<sup>12</sup> 并在曼谷全球人力资源会议和西班牙巴伦西亚全球行政首长会议上领导举办了反种族主义特别会议。这些访问为与全球秘书处各实体的工作人员和领导人就反种族主义举措和行动计划进行接触和交流提供了一个难得的机会。
  - 反种族主义小组与全球传播部和全球工作人员工会协作，推出了“团结起来反对种族主义”的现场谈话系列。这些活动吸引了来自世界各地的数千名联合国工作人员。该小组是联合国中的非洲裔高级官员小组 3 月与加纳共同举办的全球宣传活动的合作伙伴。
  - 反种族主义小组正与人力资源厅密切合作，在为全球秘书处各职等的联合国工作人员制定反种族主义综合学习框架方面提供指导意见和咨询。
  - 反种族主义小组聘请了 1 名专家，专门为反种族主义倡导者设计和举办反种族主义强化培训课程。这一举措补充了人力资源厅正在为联合国全体工作人员制定的广泛和更全面的学习框架。
  - 联合国监察员和调解事务办公室主持了许多对话。今后，反种族主义小组将结合第一阶段收到的反馈意见，准备下一轮对话。预计反种族主义倡导者、种族正义协调人和同道团体将在精简其区域和实体内的多语文对话方面发挥更直接的作用。

<sup>12</sup> 访问了联合国日内瓦办事处、联合国维也纳办事处、联合国驻黎巴嫩临时部队、西亚经济社会委员会和亚洲及太平洋经济社会委员会。

## 透明度

- 收集和分析员工队伍数据，说明征聘、任用、晋升、性别均等、工作人员流动、名册管理和职业发展机会等各交叉方面的情况
- 制定并采用办法来收集准确的种族数据和指标，以有效衡量进展情况并确定需要改进的领域
- 审查和改革可能无意中助长种族歧视的主要政策、规则和程序
- 反种族主义小组一直在开展全面的反种族主义宣传运动，包括借助海报、视频、通讯、播客和 iSeek 网页传递讯息，提高联合国工作人员的认识，并向其提供信息和知识。
- 特别顾问与联合国各组织的工作人员举行了若干次会议，引导讨论各组织的反种族主义工作。
- 反种族主义小组一直在与秘书处各实体合作，收集关于整个征聘周期、包括名册管理的相关数据。在这些数据的基础上，该小组编写了一份分析报告，该报告对于制定有针对性的干预措施以改善工作人员构成、晋升和担任领导职务机会多元化至关重要。该小组还在开发一个可供所有工作人员查阅的看板，其中将列有关于征聘、晋升、流动和离职的最新信息。
- 反种族主义小组正在与业务支助部人力资源服务司和其他利益攸关方密切合作，审查该部委托编写的一份独立报告中提出的建议，以查明和消除征聘过程各个阶段可能存在的种族偏向。这份报告于 2023 年 6 月完稿，其中包含：(一) 分析、案例研究和建议；(二) 实施计划；(三) 传播战略。
- 反种族主义小组正在就旨在审查和改革整个秘书处征聘政策的工作人员甄选 2.0 项目与人力资源厅全球战略和政策司进行协作。
- 反种族主义小组正在分析、更新和深化人力资源厅工作人员就审查可能暗中或明确导致种族偏向的人力资源政策开展的一些初步工作。
- 特别顾问已开始从反种族主义的角度审查联合国的政策。正在审查的初步政策是联合国工作人员提出的。今后将进行更全面的审查。



## 问责

- 增进调查小组和审议小组多元化，确保公平公正地处理案件，为投诉和举报种族主义事件营造安全空间
  - 确保与种族主义案件有关的法律问题得到适当处理，并建立支助机制，以协助受影响的工作人员
  - 订立程序，确保公布最恶劣的种族主义案件的结果，以便吸取教训，提高透明度
  - 制定反种族主义措施，将就其对高级管理人员实行问责，确保建立和维护没有种族主义和种族歧视的工作场所
- 反种族主义小组一直在与人力资源厅行政法司紧密合作，分析该司委托进行并于 2023 年 5 月完成的对过往种族主义纪律及上诉个案进行的独立复核后提出的建议，并拟订实施战略。
  - 反种族主义小组还一直在与内部监督事务厅(监督厅)讨论各种机制，以促进安全的举报环境，并建立对内部问责制调查部分的信任。全球秘书处工作人员提到的举报受制约的一个主要因素是担心报复和处理投诉过程冗长。
  - 反种族主义小组正在与内部司法办公室合作开展一个项目，通过研究和分析为考虑到大多数种族主义案件的主观性质而将证明责任成功颠倒过来的国际案例，解决与种族主义投诉的证明责任有关的问题。在联合国成功地证明种族主义已被确定为一项重大挑战。在这个问题上有着丰富的判例基础，但联合国似乎没有考虑到这一点，因为反种族主义并未明确列入秘书处的议程。该小组正在收集有助于本组织评估和裁定种族主义投诉的信息。
  - 反种族主义小组正在审查种族主义定义和相关用语，以更新关于禁止行为的 [ST/SGB2019/8](#)，并将与行政法司和法律事务厅合作，将新定义纳入联合国相关政策文件。
  - 反种族主义小组为联合国法庭新任命的法官举办了反种族主义上岗培训。计划于 2023 年 10 月为联合国法官再举办一个反种族主义上岗培训班。