



供作决定

联合国儿童基金会

执行局

2026 年第一届常会

2026 年 2 月 10 日至 13 日

临时议程* 项目 8

儿基会消除种族主义和种族歧视努力的最新情况

摘要

本报告根据执行局第 2025/21 号决定提交，该决定第 9 段指出，执行局“决定在 2026 年第一届常会上列入一个关于消除种族主义和种族歧视的议程项目供作出决定，并请儿基会提交一份单独报告，详细说明在这方面采取的所有行动，包括衡量进展的指标，以确保这个问题得到充分的关注”。在同一决定第 7 段，执行局“请儿基会向执行局通报为确保消除种族主义和种族歧视的行动在儿基会执行联合检查组的说明所载建议时得到适当考虑而采取的措施”([JIU/NOTE/2022/1/Rev.1](#))。

本报告介绍了儿基会为了解决种族主义和种族歧视问题而正在进行的努力的最新情况。

供执行局审议的决定草案要点载于第四节。

* E/ICEF/2026/1。



一. 概述

1. 本报告介绍了儿基会为解决组织内种族主义和种族歧视所作努力的最新情况，并以此前提交执行局的最新报告(E/ICEF/2025/18/Rev.1)为基础。该报告是在 2025 年年度会议上提交的，并在 2025 年第二届常会上进行了讨论。儿基会继续全面综合消除一切形式歧视，并定期向执行局汇报了组织文化和多样性的最新情况，最近一次是在 2025 年年度会议上提交资料(E/ICEF/2025/17)，资料反映了自 2024 年 6 月以来取得的进展。
2. 鉴于联合检查组关于“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：实现组织实效的管理”的说明所提针对具体实体的建议的执行时间表(JIU/NOTE/2022/1/Rev.1)已提交执行局 2025 年第一届常务会议(E/ICEF/2025/8)并已纳入 2025 年年度会议和第二届常会上所提供的更新(E/ICEF/2025/18/Rev.1)，本报告借此机会进一步通报最新情况，说明在应对种族主义和种族歧视问题方面已实施的举措及现有挑战。

二. 反种族主义和反歧视举措的背景和进展

3. 儿基会于 2020 年开始努力解决组织内的种族主义和歧视问题，执行主任在 2020 年 6 月至 2021 年 5 月期间委托反种族主义和歧视问题工作组(工作组)分析并提出解决这些问题的行动。此举促使儿基会全体员工参与内部反思，认识到在系统、政策和实践层面解决组织内部种族主义和歧视问题所面临的挑战和差距。
4. 除收集不同背景、处境和身份员工从自身经验中得出的见解外，工作组的工作还为全组织开展反种族主义与歧视的学习和讨论提供了契机。2020 年 11 月启动的“全球对话月”活动，为探讨各类歧视形式提供了安全空间，助力培育对话文化，促进对种族主义与歧视问题的认知、理解及应对行动；该活动持续开展至今。
5. 儿基会还与联合国其他组织保持了开放的合作渠道，这些组织尽管在人道主义和发展方面的任务、规模和存在不同，但都面临类似的挑战。
6. 工作组于 2021 年 5 月向执行主任提交了一份题为《反种族主义和歧视行动建议》的报告。报告共载有 87 项行动建议，分为八类：7%与提高认识有关；15%与能力建设有关；15%与问责和保护有关；10%与外部沟通、筹款和品牌有关；30%与征聘和职业发展有关；7%与数据和监测有关；13%与方案、供应和采购有关；3%与将在联合国系统一级讨论的行动有关。2021 年 9 月，儿基会在与各司和办事处进行磋商，从业务和法律角度评估建议的可行性以及可能涉及的资源问题后最终确定了对建议的答复。
7. 根据工作组的建议和儿基会的回应，该组织已采取全面措施提高反种族主义意识。这需要开展基于儿基会核心价值观的持续学习历程，并运用行为科学方法应对种族主义和歧视。因此，消除种族主义和种族歧视已被纳入相关工具，

以促进提高认识、推动对话及行为转变，从而打造更具包容性的儿基会工作环境。具体措施包括：推出“成为包容性倡导者”电子模块，着重于理解偏见并加以应对。该模块也推广到儿基会各部门的线上线下培训。为管理者开设的“目标导向型人才管理”课程，特别设置关于领导者在促进心理安全与包容性方面作用的专项培训。“行为谱系”工具与儿基会核心价值观相衔接，有助于就可接受与不可接受行为(包括歧视性行为)展开对话。

8. 在此框架下，儿基会持续通过内部专家与外部地方专家主持的研讨会，推动建立“成为包容性倡导者”的对话安全空间，以此为解决偏见、歧视及微攻击行为提供综合性方案。截至 2025 年第三季度，此类研讨会已有 7 000 名工作人员参与。儿基会已制定计划，提高对反种族主义和歧视的认识，包括培训处理工作场所骚扰和虐待案件的相关团队，如道德操守办公室、内部审计和调查办公室以及人与文化司。联合国各基金和方案监察员办公室也一直在工作和报告中处理这些问题。

9. 在内部司法系统方面，儿基会内部审计和调查办公室收集有关种族主义行为以及其他歧视理由的报告数据，并在提交执行局的年度报告中定期汇报这方面的情况。

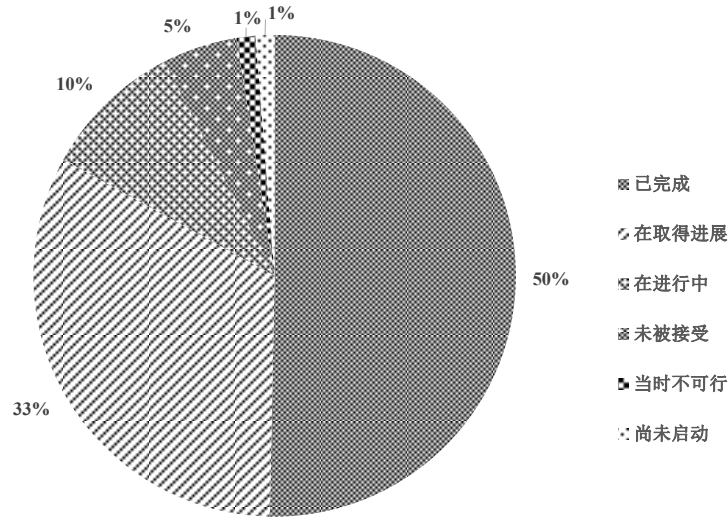
10. 近期完成了一项针对 2022 至 2024 年间儿基会离职员工的离职数据分析。离职员工可自愿填写离职表格。该表格包含关于种族/族裔及国籍对个人在组织内职业发展影响的感知问题。分析结果显示，约 9%和 7%的受访者分别认为其国籍和种族/族裔对其职业发展产生影响。分析的进一步结果将纳入关于组织文化和多样性的最新报告中，该报告将提交执行局 2026 年年度会议。此外，在征聘和职业发展方面，该组织正在根据《联合国宪章》第一百零一条改革征聘制度，改善所有人的公平职业进展，首要考虑仍然是达到效率、才干和忠诚的最高标准。

11. 2025 年至 2026 年间，儿基会正经历一项变革进程——“着眼未来举措”。通过多层次的方案与预算审查，该举措已裁撤大量职位并设立新岗位。儿基会持续监测被裁撤职位的多样性数据，并收集相关员工信息，以深入评估此举对个人的种种影响。

12. 同样，2025 年 11 月开展的工作场所文化脉动调查包含自愿性种族与族裔等身份信息申报。这些数据将揭示不同种族族裔员工的职场体验差异，为加强该组织的包容性提供决策依据。

13. 截至 2025 年 11 月 1 日，反种族主义和歧视问题内部工作组提出的建议中，50%已完成，33%在取得进展，10%在进行中，1%尚未启动，5%未被接受，1%当时不可行。

2025 年 11 月 1 日反种族主义和歧视问题内部工作组建议执行状况



14. 在机构间层面，儿基会继续参与反种族主义工作的联合学习与合作。2025 年，人力资源网络(根据 CEB/2022/3 设立)为此成立了工作组。儿基会还积极参与联合国系统内一个非正式专家组的工作，该组致力于在资金削减背景下促进反歧视和保障所有人的尊严。这种参与对机构间经验交流与协作至关重要。

三. 关于联合检查组题为“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：实现组织实效的管理”的说明的最新情况

15. 联合检查组题为“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：实现组织实效的管理”的说明(JIU/NOTE/2022/1/Rev.1)提出了六项建议，即：

(a) **建议 1:** 联合国系统各组织行政首长应在首协会框架内协作，最迟于 2024 年 6 月建立一套共同类别，供人员自愿进行自我身份认同，以监测、分析、评价、报告在解决种族主义和种族歧视问题方面，朝着平等、公平、多样性和包容性目标取得的进展和成就。

(b) **建议 2:** 联合国系统各组织行政首长应指示各自的培训和学习单位开发并实施具有较大影响力的综合课程，提高认识、加强学习和改善绩效，满足不同职能、职类和职等人员的需要，从而解决工作场所一切形式和组合的种族主义和种族歧视问题。

(c) **建议 3:** 联合国系统各组织行政首长如尚未提供充足的资源，支持在执行消除种族主义和种族歧视行动计划方面取得既定成果，则应为此提供充足的资源。

(d) **建议 4:** 联合国系统各组织行政首长作为首协会的成员，应共同设计出一个高级别机构间常设机制并为之提供资源，该机制旨在团结各组织，利用其

现有能力和相对附加值来开展协作，一起努力响应关于整个联合国系统解决种族主义和种族歧视问题的近期和长期需求，并且进行必要的转型变革，从而增进在各组织和全系统层面上所作努力的持久意义和价值。

(e) **建议 5:** 联合国系统各组织行政首长应最迟于 2024 年建立一个问责框架，规定在处理种族主义和种族歧视问题方面的预期成果、结果和主要绩效指标，并定期向各自立法机关和(或)理事机构报告在实现预设成果方面取得的进展。

(f) **建议 6:** 联合国系统各组织的行政首长应在人力资源管理方面更好地为所有人员平等地分配机会。

16. 建议 2、3、5 已被接受并执行完成，建议 6 已被接受但仍在执行中。建议 1 和 4 不属于儿基会的专属职权范围。下文提供了关于最新进展的补充资料。

17. 儿基会执行继续执行建议 2——该建议与工作组在能力建设项下提出的建议一致；并采取全面的方法了解不歧视和包容性行为。所开发的学习课程和电子模块继续为与儿基会全体工作人员的培训提供指导；正在为处理歧视案件的相关部门制定 2026 年能力建设计划，以开展种族歧视案件的管理工作。

18. 建议 3 已于 2022 年执行完成，为此成立了一个致力于组织文化的专门小组。

19. 由于工作组提出了行动建议，建议 5 被视为自 2021 年起已执行完成。儿基会与联合国其他组织分享了行动计划。

20. 建议 6 已被接受并在取得进展，如上文第 10 至 12 段所述，有了新的事态发展。在儿基会 2026-2029 年新战略计划框架下，随着儿基会制定新的《2026-2029 年人与文化战略》，该建议的进展得到进一步加强。文化因素融入人力资源职能的做法体现在各级层面，包括修订人与文化司工作人员职位说明；此种做法进一步加强从数据收集到实施各项举措的整个过程，推动该组织加强多元化和包容性。

21. 建议 1 不属于儿基会的专属职权范围，儿基会提议在与人力资源网相联系的首协会管理问题高级别委员会内就此事项进行讨论。这将有助于更好地协调提案和各组织之间的一致性。鉴于新出现的不同优先事项和整个发展部门目前的资金危机，预计将推迟制定标准分类的工作，现在预计在 2026 年完成。儿基会正在调整联合国秘书处在监测招聘情况时使用的分类。

22. 同样，建议 4 也不属于该组织的专属职权范围。儿基会欢迎关于围绕反种族主义工作加强机构间协调的呼吁，并建议，按照处理一切形式歧视的跨部门办法，采用管理问题高级别委员会现有网络作为“旨在团结各组织的高级别机构间常设机制”，而不是建立一个平行结构，尤其是考虑到资金限制，更应这样做。同样，这一举措预计将推迟，现在预计于 2026 年完成。

四. 决定草案

执行局

表示注意到就儿基会消除种族主义和种族歧视努力的最新情况提交的报告
([E/ICEF/2026/6](#))。
