

附件 III-D: 为落实执行局/管理层联合工作组关于骚扰、性骚扰、滥用职权和歧视的建设的综合行动计划

表 A: 核心领域 1 的进度: 确认价值观

综合行动计划核心领域				联合工作组报告的建议	综合行动计划的结束状态
<p>核心领域 1: 确认价值观</p>				<p>“世界粮食计划署应继续并扩大努力，以确保整个组织对价值观、行为标准和内部规则有共同的理解，包括通过继续其全面提高认识的努力，同时确定在日常实践中加强这种认识的方法。”</p>	<p>“世界粮食计划署具有明确定义和重申的价值观，在整个组织中得到了充分认可、沟通和积极应用。”</p>
全球职工调查 (GSS) 2021 年指标	2018 GSS 基线(%)	目标 (%)	2021 GSS (%)	对指标的评论	
<p>* 核心领域(CA)1.1 根据我的经验，无论其工作、年龄、种族、宗教、性取向、性别认同、族裔和身体能力如何，世界粮食计划署的雇员都受到了尊重。</p>	61*	71	70	<p>2021 年 GSS 中同意这一指标陈述的员工百分比比 2018 年 GSS 增加了 9 个百分点，提高了 15%。 *该指标与 2018 年 GSS 中的指标略有不同，其内容为：“世界粮食计划署的所有员工都受到尊重，无论其工作、年龄、种族、宗教、性取向、性别认同、种族和身体能力如何”。</p>	
举措	活动的进度 (%)			落实举措和活动的进度的主要亮点	
<p>共 2 项举措，计 4 项活动（由工作场所文化司 (WP) 和道德操守办公室 (ETO) 牵头）。</p>	<p>完成了：75 项 修订了时间表和/或者由其它举措所涵盖：25 项</p>			<ul style="list-style-type: none"> 2020 年通过一系列活动重申了 <i>诚信、协作、承诺、人性和包容</i> 的价值观：第一季度的全球磋商，吸引力超过 7,000 名参与者；与世界粮食计划署员工进行了 16 次后续虚拟对话 — 9 月 8 日至 10 日之间的“价值观交流会”；12 月 8 日至 9 日举行了 6 场“反种族主义会议”。2021 年第一季度，组织了全球“价值观直播！”活动，以展示世界粮食计划署工作场所文化的改善，并分享员工如何“践行价值观”的例子，有 3,300 多人参加了会议。 2021 年，WP 推动了全组织范围的沟通和员工参与活动，并提供指导，鼓励世界粮食计划署员工在设计政策（人员政策）和战略（人力资源和福祉战略）、培训活动（领导层、中层管理人员和国家主任）和宣传会议（大声说出来）活动时，采取基于价值观的方式。 2021 年，ETO 继续修订世界粮食计划署行为守则，进行了一轮实质性磋商，其中包括收集职工代表机构成员和监督与政策委员会成员的意见。 	

表 B: 核心领域 2 的进度: 领导角色

综合行动计划核心领域				联合工作组报告的建议	综合行动计划结束状态
核心领域 2: 领导角色				“从高层开始，从执行局长及其领导小组开始，一直渗透到组织的各个层面，世界粮食计划署的核心行为标准必须得到倾听和遵循，领导素质必须得到确认、培养和衡量。”	“世界粮食计划署领导小组和中高级管理人员遵守世界粮食计划署的核心行为标准，并激发了一种尊重和承诺的共同愿景，这种愿景在整个组织中得到了充分沟通和积极的应用。”
2021 年 GSS 指标	2018 GSS 基线(%)	目标 (%)	2021 GSS (%)	对指标的评论	
CA2.1 我的主管有效地领导。	65	75	73	2021 年 GSS 中同意这一指标陈述的员工百分比比 2018 年 GSS 增加了 8 个百分点，提高了 12%。	
* CA2.2 在我的团队里，我们相互负责，做好工作。	56*	66	83	2021 年 GSS 中同意这一指标陈述的员工百分比比 2018 年 GSS 增加了 27 个百分点，提高了 48%。 * 该指标与 2018 年 GSS 中的指标略有不同，其内容为：“在世界粮食计划署，我们要求人们对出色地完成工作负责。”	
CA2.3 世界粮食计划署执行管理层为我们的核心价值观起到了积极的带头作用。	66	76	75	2021 年 GSS 中同意这一指标陈述的员工百分比比 2018 年 GSS 增加了 9 个百分点，提高了 14%。	
举措	活动的进度 (%)			落实举措和活动的进度的主要亮点	
共 2 项举措，计 6 项活动（由 WP 和人力资源司（HRM）牵头）	完成了: 50 项 修订了时间表和/或者由其 它举措涵盖: 50 项			<ul style="list-style-type: none"> 开发了旨在应用世界粮食计划署核心行为标准的活动，包括领导者和管理人员在促进包容和恭谦工作场所中的作用。重新设计了世界粮食计划署各级管理人员的领导技能培训，并通过 HRM 的领导工作纳入主流。2021 年 11 月，高级管理层批准了以世界粮食计划署全组织价值观为基础新的领导框架，并按计划制定了世界粮食计划署领导小组的领导契约。HRM 制定了沟通和实施计划，通过相关的人力资源管理流程，解决领导框架的优先顺序和整合问题，并在 2022 年第一季度实施参与和激活活动。 由于与 COVID-19 相关的旅行限制的持续存在，已经重新设计了针对管理者和主管的培训计划，并通过在线提供。一个例子是虚拟培训平台，使 HRM 能够远程充分利用该署的监督计划，该平台在 2020 年获得了 Brandon-Hal 卓越奖的三项金奖，到 2021 年底已用于培训约 2,400 名主管。 重新设计了国家主任和国家副主任的入职培训计划，以纳入基于价值观的方法和诸如多样化和包容性等新的元素，共有 5 个梯队 79 名人参加了培训，并设计了一个新的实地办事处主任方案，并于 2021 年为 3 个梯队的 67 人实施了该计划。 修订时间表后，计划在 2022 年设立专门的“经理服务台”，为业绩不佳的先发制人和补救管理提供专业知识和指导。 	

表 C: 核心领域 3 的进度: 职员参与

综合行动计划核心领域				联合工作组报告的建议	综合行动计划结束状态
核心领域 3: 职员参与				“为了在一个大型、分散和下放组织中促进行为改变，世界粮食计划署所有员工都应受到领导和一线管理人员的鼓励和支持，以参与改变过程。”	“世界粮食计划署的各个级别的员工都感到有权力并受到鼓舞讲出真话，并在工作中培育一种大胆包容和开放的精神。”
2021 年 GSS 指标	2018 GSS 基线(%)	目标 (%)	2021 GSS (%)	对指标的评论	
CA3.1 为世界粮食计划署工作，我很自豪。	88	88	92	2021 年 GSS 中同意该指标陈述的员工百分比比 2018 年 GSS 增加了 4 个百分点，提高了 5%。	
CA3.2 世界粮食计划署的使命或目的使我感到我的工作很重要。	87	87	92	2021 年 GSS 中同意这一指标陈述的员工百分比比 2018 年 GSS 增加了 5 个百分点，提高了 6%。	
CA3.3 在世界粮食计划署组织变革期间，我感觉我得到了支持。	49	59	60	2021 年 GSS 中同意该指标陈述的工作人员百分比比 2018 年 GSS 增加了 11 个百分点，提高了 22%。	
举措	活动的进度 (%)			落实举措和活动的进度的主要亮点	
共 9 项举措，计 11 项活动（由 WP、ETO、管理服务司 (MSD)、安保司 (SEC)、技术司 (TEC) 和福祉司 (WEL) 牵头）	完成了: 82 项 修订了时间表和/或者由其它举措涵盖: 18 项			<ul style="list-style-type: none"> 工作场所文化助理执行局长与综合行动计划团队一起定期与工作人员代表机构接触，并通过非正式网络促进活动，比如恭谦工作场所顾问 (RWA) 和世界粮食计划署青年网络，他们被邀为实现 2021 年 2 月的“价值观现场直播”活动和“看到差异”活动做出贡献。 2021 年 3 月，一组选定的 RWA 与监察员和调解服务办公室 (OBD)，以及 HRM GSS 团队密切合作，参与了对每个综合行动计划核心领域所取得进展的评估。该评估的结果被纳入世界粮食计划署 2020 年度绩效报告中的综合行动计划进度报告。 ETO 继续促进旨在确保遵守强制性道德操守培训，并使世界粮食计划署雇员能够以最高的诚信标准遵守和履行其职能的沟通和外展活动。 MSD 和 TEC 开发了员工敬业度宣传和活动，以加强团队文化并方便入职。由于 COVID-19 的影响，以虚拟方式举行了旨在培养世界粮食计划署工作场所开放和包容精神的入职会议和“棕色袋子午餐”。 在与联合国范围内的倡议保持战略一致并在采购招标过程中出现延误后，SEC 将在 2022 年第一季度继续制定一项学习计划，旨在帮助安保人员在特定情况下识别旁观者的要素，并在发生与性别相关的安全事件时采取恰当的行动，在评估情况之后，这涉及到学习者了解他们正在看见什么，以及什么可能阻止他们看清正在发生的事情。 	

- 在萨尔瓦多世界粮食计划署雇员提供了特定的妇女安保意识培训，并于 2021 年 11 月在拉丁美洲和加勒比区域局的性别部门，为为期 16 天的反对基于性别的暴力行动主义的活动中加入了一项额外课程。妇女安保意识培训的实施现已成为主流，并在 2022 年 2 月和 3 月进行了额外培训，并将继续在拉丁美洲和加勒比地区以及其它地区推出。
- WEL 加强了向世界粮食计划署雇员提供的咨询服务，作为其常规服务业务的一部分，以应对 COVID-19 带来的新挑战，并提供与工作场所文化和福祉问题相关的支持，包括通过在 2020 年招聘的一名家庭联络官员。福利委员会继续在一些国家办事处发挥作用，目前正在马拉维试行一个与身体健康特别是心血管疾病相关的新项目。

表 D: 核心领域 4 的进度：政策和系统修订

综合行动计划核心领域				联合工作组报告的建议	综合行动计划结束状态
核心领域 4: 政策和系统修订				“世界粮食计划署应修订与人事有关的系统和程序，以支持预防和补救机制，营造安全和恭谦的工作环境，并确保真正的任人唯贤。修订还应解决组织的不平等和脆弱性，包括各个方面，例如性别、员工与编外人员，以及经理与他们所监督的团队成员。”	“世界粮食计划署的政策、流程和系统能够进行有计划的劳动力规划，并建立绩效管理文化，以促进平等和尊重，并通过精英管理为各种类别的员工提供学习和发展的工具、指南和机会。”
2021 年 GSS 指标	2018 GSS 基线(%)	目标 (%)	2021 GSS (%)	对指标的评论	
CA4.1 在工作时，我有机会做每天能做得最好的工作。	69	79	78	2021 年 GSS 中同意这一指标陈述的员工百分比比 2018 年 GSS 增加了 9 个百分点，提高了 13%。	
CA4.2 我有信心，假如我们的团队有持续的绩效问题，我的主管采取恰当的行动。	66	76	74	2021 年 GSS 中同意这一指标陈述的员工百分比比 2018 年 GSS 增加了 8 个百分点，提高了 12%。	
CA4.3 在世界粮食计划署，职业生涯晋升主要是基于业绩。	38	48	44	2021 年 GSS 中同意这一指标陈述的员工百分比比 2018 年 GSS 增加了 6 个百分点，提高了 16%。	
* CA4.4 世界粮食计划署正在尽一切努力，确保我的安全，并保护我们免受安全风险。	70*	80	80	2021 年 GSS 中同意这一指标陈述的员工百分比比 2018 年 GSS 增加了 10 个百分点，提高了 14%。 * 该指标与 2018 年 GSS 中的指标略有不同，其内容为：“世界粮食计划署正在尽其所能确保我的安全。”	
举措	活动的进度 (%)			落实举措和活动的进度的主要亮点	

共 10 项举措，计 28 项活动（由检察总长办公室 (OIG)、ETO、企业风险管理司 (ERM)、性别办公室(GEN)、HRM 和 WEL 牵头）

完成了: 82 项

修订了时间表和/或者由其
它举措涵盖: 18 项

- 2021 年底，跨学科委员会（以前称为跨部门常设委员会）修订了其职权范围，并探索了解决虐待行为和加强以受害者为中心的方法的多维方法。执行局长于 2022 年 2 月发布了职权范围，作为其关于预防和应对虐待行为（骚扰、性骚扰、滥用职权和歧视）的通知的一部分。正在通讯、宣传和营销司 (CAM)、OIG 和 HRM 的协助下开发专门的网页，向世界粮食计划署员工提供有关跨学科委员会的作用和工作的信息。
- OIG 对与改善世界粮食计划署工作场所文化相关的领域进行了一系列的审计：绩效管理（2019 年完成）、“高层基调”（2019 年完成）和重新分配（2021 年完成）。修订了其它审计的时间表，以使其与 OIG 2022 年的工作计划（例如，对顾问管理的审计）和全组织时间表（例如，对晋升的审计）保持一致。
- OIG 设计并推出了改进服务交付的新工具，例如 2020 年推出的新案例管理系统、2020 年推出的道德操守领域 (EthicSphere) 热线，以及 2021 年重新推出的 OIG 门户网站和热线。
- ETO 于 2020 年 12 月修订并颁布了执行局长关于防止报复的通知，并正在开发支持落实该通知的一系列通信产品。
- ERM 通过更新的 AFAC 政策（执行局于 2021 年 6 月批准）在整个世界粮食计划署建立了反欺诈和反腐败 (AFAC) 能力；在总部和实地开展广泛的 AFAC 意识培训；以及将 AFAC 专家纳入区域工作团队（2021 年在亚太地区 and 东非，2022 年可能在西非）。
- 由于 COVID-19 的限制，GEN 修订了实施涉及区域局和国家办事处的社会规范倡议的时间表，并于 2020 年 12 月组织了关于该倡议的网络研讨会。
- 2020 年 4 月，HRM 推出了绩效和能力提升工具 PACE 2.0，其中包括新功能，例如 2021 年试点的向上层反馈功能，并将于 2022 年向所有用户提供；2021 年 9 月发布了经修订的人员配置框架；以及所有形式合同的竞争性选拔和招聘流程。2021 年，HRM 启动了一项全球行动，旨在将 2,300 名长期服务的员工从服务合同转为定期职位。在制定劳动力战略规划项目方面取得了重大进展，若干职能（财务、伙伴关系、营养、安保和供应链）的劳动力计划已于 2021 年完成，其他几个职能也接近完成。已在两个国家办事处（2021 年 7 月的约旦和 2021 年 11 月的秘鲁）最终确定和试行了国家办事处的概念模型，为在几个区域局和国家办事处推出战略性工作场所规划吸取了宝贵的经验教训。
- HRM 一直在落实性别均等行动计划的建议，相关人力资源政策的修订和更新工作正步入正轨，以配合多元化和包容性框架以及 2022 年反种族主义行动计划的实施。
- 作为世界粮食计划署应对 COVID-19 的一部分，HRM 继续领导全组织范围内的工作，以评价远程工作的优缺点，并成立了一个项目团队，专注于 2021 年的新工作方式。执行局长和领导小组讨论并批准了新的工作方式项目的指导原则、项目治理和预算，并将于 2022 年第一季度在总部和选定的区域局和国家办事处开始试点。在管理问题高级别委员会联合国工作的未来工作组中，HRM 代表世界粮食计划署，该工作组正探索新的工作方式、补充性合同模式和使能技术。
- 2020 年和 2021 年，WEL 开发并推出了以健康为重点的移动应用程序，提供有关员工健康和福祉的实用信息。它用阿拉伯语、英语、法语和西班牙语，提供 117 个工作地点的信息。WEL 还重新设计了同伴支持志愿者的计划，并于 2021 年为埃塞俄比亚、苏丹、也门和津巴布韦的新成员提供了培训，也已安排了 2022 年在其它地点的培训。
- 跨学科委员会为 2021 年 OBD 恭谦工作场所辅导试点提供了指导。

表 E: 核心领域 5 的进度: 纪律程序

综合行动计划核心领域				联合工作组报告的建议	综合行动计划结束状态
核心领域 5: 纪律程序				“世界粮食计划署应努力从其内部司法系统中获得雇员更大的信心和信任。应继续对经过证实的肇事者采取恰当的纪律处分，而举报者和证人应受到保护，免受报复，并有可靠保证，不会因举报虐待行为而影响其职业生涯。”	“世界粮食计划署的政策、程序和系统可确保功能完善的内部司法系统，为所有人带来正义，并保护员工免受报复。”
2021 年 GSS 指标	2018 GSS 基线(%)	目标 (%)	2021 GSS (%)	对指标的评论	
* CA5.1 在过去的一年中，我个人经历了该署雇员的骚扰。	18*	0	13	2021 年 GSS 中同意这一指标陈述的员工百分比比 2018 年 GSS 下降了 5 个百分点，提高了 28%。 * 该指标与 2018 年 GSS 中的指标略有不同，其内容为：“我个人在过去一年内经历过工作中的骚扰。”	
CA5.2 如果我说出某些事情做得不对，我相信世界粮食计划署能够保护我。	48	58	58	2021 年 GSS 中同意该指标陈述的工作人员百分比比 2018 年 GSS 增加了 10 个百分点，提高了 21%。	
CA5.3 我认为，世界粮食计划署的所有员工均应对不道德行为和不当行为负责。	63	73	67	2021 年 GSS 中同意该指标陈述的工作人员百分比比 2018 年 GSS 增加了 4 个百分点，提高了 6%。	
举措	活动的进度 (%)			落实动议和活动的进度的主要亮点	
共 4 项举措，计 11 项活动（由 OBD、HRM 和 OIG 牵头）	完成了: 72 项 修订了时间表和/或者由其它举措涵盖: 28 项			<ul style="list-style-type: none"> HRM 根据执行局长关于预防和应对滥用行为的通知，继续改进对滥用行为的有效应对。正在开发新的强制性培训，并将于 2022 年实施。 使用虚拟平台，HRM 继续在整个组织内推出“大声说出来”会议，并将针对管理者、人力资源官员、RWA 和办公室负责人的附加模块纳入了该计划。正在与 ETO 合作完成关于解决性行为不端的具体会议。 HRM 还开发了关于成为“积极的旁观者”的行为改变电子模块，在团队中创造心理安全，并帮助同事在他们的虐待行为被举报时实现行为转变。2022 年，HRM 计划与绩效团队一起，就行为问题方面，审查对绩效不佳的管理。 修订了人力资源手册，以反映与纪律处分程序相关的政策变化，HRM 正在为所有员工制定沟通材料，作为发布关于预防和应对虐待行为的通知的一部分。 2020 年，OIG 招募了更多调查员和受理官员，以应对骚扰、性骚扰、滥用职权和歧视投诉数量的增加，并开始使用更灵活的人员配备模式，包括调查员和调查顾问名册来管理高峰期活动，改进调查的及时性。 	

表 F: 核心领域 6 的进度: 沟通

综合行动计划核心领域				联合工作组报告的建议	综合行动计划结束状态
核心领域 6: 沟通				“世界粮食计划署应努力从其内部司法系统中获得雇员更大的信心和信任。应继续对经过证实的肇事者采取恰当的纪律处分，而举报者和证人应受到保护，免受报复，并有可靠保证，不会因举报虐待行为而影响其职业生涯。”	“世界粮食计划署充分实施了其社会行为改变交流的所有要素，从而提高了透明度，各级工作人员都了解并加强了其对所有行动的责任，尤其是与虐待行为、骚扰和歧视有关的行动。”
2021 年 GSS 指标	2018 GSS 基线(%)	目标 (%)	2021 GSS (%)	对指标的评论	
CA6.1 我对收到的有关世界粮食计划署正在发生的情况的信息感到满意。	59	69	70	2021 年 GSS 中同意该指标陈述的工作人员百分比比 2018 年 GSS 增加了 11 个百分点，提高了 19%。	
* CA6.2 在我的办公室，团队之间的沟通很有效。	-	-	62	*该指标陈述与 2018 年 GSS 的类似陈述不同，其内容为：“在世界粮食计划署，有公开和诚实的双向沟通。”在 2021 年的 GSS 中，该陈述改写为更深入地了解团队内部而不是团队之间的沟通和动态。44%的员工同意 2018 年 GSS 中的陈述。	
举措	活动的进度 (%)			落实举措和活动进度的主要亮点	
共 5 项举措，计 14 项活动， (WP、CAM、GEN 和 OBD 牵头)	完成了:93 项 修订了时间表和/或者由其它举措所涵盖: 7 项			<ul style="list-style-type: none"> 通过 2020 年推出的内部网页，WP 推广了一系列活动和交流产品，旨在传播和启动有关世界粮食计划署在改善工作场所文化方面取得的进展的信息：WP 和 CAP 团队于 2021 年 2 月 4 日组织了“价值观实况讨论”的全球广播，在线浏览量超过了 8,500 次。随后，WP 实施了“看见差异”的活动，这是一个为期 4 周的系列，包含 31 篇文章和故事，以及 20 个视频，其中包含来自 20 个地点的 60 多名同事和团队负责人的推荐，重点关注四个关键领域的改进：个人成长、福祉、政策改进和工作场所文化。 WP 和综合行动计划团队与 CAM 合作，制作了 Respect+计划的数字版本（以前称为“相互尊重”活动），旨在提高世界粮食计划署员工对工作场所文化问题的意识。2021 年 10 月，Respect+计划以英语启动，并于 2022 年第一季度向所有员工提供阿拉伯语、法语、葡萄牙语和西班牙语版本。 GEN 支持参与性别转型计划的国家办事处，旨在提高员工对性别在世界粮食计划署工作中的核心地位的认识和理解。2021 年最后一个季度，三个国家办事处（利比亚、塔吉克斯坦和也门）从该计划毕业，另外三个国家办事处准备落实该计划。 GEN 继续与设在罗马的其它机构一起推出一年度反对基于性别的暴力活动为期 16 天的宣传和 Related 活动，2021 年，大约 1,200 名员工参加了世界粮食计划署举办的关于性别平等、基于性别的暴力的两个在线小组和网络安全活动。 通过在 2020 年在实地和总部任命恭谦工作场所顾问（RWA）支持 OBD 的工作。OBD 服务以世界粮食计划署的四种语言（阿拉伯语、英语、法语和西班牙语）提供，解决冲突的核心培训是应要求提供给国家办事处、区域局和总部部门。 OBD 聘请了一位经验丰富的调解员资讯专家来构建世界粮食计划署的调解服务，并与联合国基金和计划署监察员办公室签订了一项协议，这将使其能够根据需要从联合办公室的 90 名调解员全球网络中聘用调解员。 自 2020 年以来，OBD 开始使用团队氛围评估，为管理人员提供指导，帮助他们如何了解团队内部的冲突，以及了解受监管者对其领导风格的看法。 	