

附件 III-D: 为落实执行局/管理联合工作组关于骚扰、性骚扰、滥用权力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

CAP 核心领域				根据联合工作组报告的定义	结束状态
核心领域 1: 确认价值观				“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。”	世界粮食计划署具有明确定义和重申的价值观，在整个组织中得到充分认可、沟通和积极应用。
全球职工调查 2021 年指标	GSS 基线 (%)	目标 (%)	GSS 2021	评论	
* CA1.1 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尊重。	-	71		<p>CAP 脉搏检查:** 28% - 显著进展; 63% - 有些进展; 8% - 无进展。</p> <p>恭谦工作场所顾问专题小组:*** 100% - 显著进展。</p> <p>GSS 指标: 对 2021 年 GSS 可用数据的初步评估表明取得了进展；这些值有待最终确认，并将尽快向执行局报告。</p>	
动议	实现目标的活动 (%)			评论	
2 项额外的动议，计 4 项活动（由工作场所文化部和道德操守办公室牵头）	75			<p>员工在这一核心领域所取得的进展与世界粮食计划署相关倡议和活动的实施状况相吻合。重申了廉正、协作、承诺、人性和包容性的价值观，并于 2020 年 6 月发起了广泛的沟通和员工敬业度活动，有 7,000 多名参与者。价值观在整个世界粮食计划署中的应用日益广泛，例如，在政策设计（人政策），策略（人力资源和健康策略）和培训（针对领导层、中层管理人员和国家负责人）。行为准则的修订已被推迟。</p>	

在 2018 年 GSS 上，此问题如下：“世界粮食计划署的所有雇员均受到尊重，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”。2018 年该指标的 GSS 基线为 61%。

** 报告的 CAP 脉搏检查百分比是指“价值观果酱会议”期间获得的回应，“价值观果酱会议”是 2020 年 9 月 8 日至 10 日举行的一系列为一小时的包容性在线讲习班，涉及来自 90 多个国家的 1,043 名世界粮食计划署员工。

*** 与 RWA 进行的专题小组讨论的结果。

表 B: 核心领域 2 的进度: 领导角色

CAP 核心领域				根据联合工作组报告的定义	结束状态
核心领域 2: 领导角色				<p>“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观察，领导素质必须得到确认、培养和衡量。”</p>	<p>“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充分沟通和积极应用。”</p>
GSS 2021 年指标	GSS 基线 (%)	目标 (%)	GSS 2021	评论	
CA2.1 我的主管有效地领导。	65	75		<p>CAP 脉冲检查: 12% - 显著进展; 55% - 有些进展; 32% - 无进展。</p> <p>RWA 专题小组: 50% - 显著进展;; 50% - 有些进展。</p> <p>GSS 指标: 对 2021 年 GSS 可用数据的初步评估表明取得了进展; 这些值有待最终确认，并将尽快向执行局报告。</p>	
* CA2.2 在我的团队里，我们相互负责，做好工作。	-	66			
CA2.3 世界粮食计划署执行管理层为我们的价值观起到了积极的带头作用。	66	76			
动议	实现目标的活动 (%)			评论	
2 项动议，计 6 项活动（由工作场所文化部和道德操守办公室牵头）。	83			<p>在这一核心领域取得的进展反映了世界粮食计划署相关倡议和活动的执行情况。根据计划，世界粮食计划署新的领导框架和领导契约的开发工作进展顺利，而培训计划的开发和启动由于 COVID-19 大流行而略有延迟。</p>	

* 在 2018 年的 GSS 中，这个问题为：“在世界粮食计划署，我们要求人们为做好工作负责。” 2018 年该指标的 GSS 基线为 56%。

表 C: 核心领域 3 的进度: 职员参与

CAP 核心领域				根据联合工作组报告的定义	结束状态
核心领域 3: 职员参与				<p>“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。”</p>	<p>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。</p>
GSS 2021 年指标	GSS 基线 (%)	目标 (%)	GSS 2021	评论	
CA3.1 为世界粮食计划署工作，我很自豪。	88	88		<p>CAP 脉冲检查: 24% - 显著进展; 62% - 有些进展; 14% - 无进展。</p> <p>RWA 专题小组: 100% - 有些进展。</p> <p>GSS 指标: 对 2021 年 GSS 可用数据的初步评估表明取得了进展; 这些值有待最终确认，并将尽快向执行局报告。</p>	
CA3.2 世界粮食计划署的使命或者目的使我感到我的工作很重要。	87	87			
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			
动议	实现目标的活动 (%)			评论	
9 项动议，计 11 项活动（由工作场所文化、道德操守办公室、管理服务部、安全部、技术部和职工福利部牵头）	72			<p>在这一核心领域所取得的进展反映了粮食计划署相关举措和活动的执行状况。除了就价值观和关于工作场所文化和反种族主义的果酱研讨会进行广泛的磋商之外，在安全和健康领域也做出了员工参与的巨大努力，包括启动了世界粮食计划署数字式福利平台。WFP 2021 GSS 中 84% 的参与率证明了该署员工敬业度很高。</p>	

表 D: 核心领域 4 的进度: 政策和系统修订

CAP 核心领域				根据联合工作组报告的定义	结束状态
核心领域 4: 政策和系统修订				<p>“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。”</p>	<p>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。</p>
GSS 2021 年指标	GSS 基线 (%)	目标 (%)	GSS 2021	评论	
CA4.1 在工作时，我有机会做每天能做的最好的工作。	69	79		<p>CAP 脉冲检查: 14% - 显著进展; 54% - 有些进展; 30% - 无进展。</p> <p>RWA 专题小组: 25% - 显著进展; 75% - 有些进展。</p> <p>GSS 指标: 对 2021 年 GSS 可用数据的初步评估表明取得了进展; 这些值有待最终确认，并将尽快向执行局报告。</p>	
CA4.2 我有信心，我的主管采取恰当的行动，假如我们的团队有持续的绩效问题。	66	76			
CA4.3 在世界粮食计划署，职业生涯进步主要是基于功绩。	38	48			
* 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。	-	80			
动议	实现目标的活动 (%)			评论	
10 项动议，计 26 项活动（由检察总长办公室、道德操守办公室、企业风险管理部、性别办公室、人力资源部和职工福利部牵头）	62			<p>在这一核心领域所取得的进展反映了世界粮食计划署相关举措和活动的执行状况。COVID-19 大流行导致人力资源职能工作量增加和活动重排，这构成了相当大的挑战，但已经取得了重大进展，特别是在使人力资源政策和做法适应大流行情况方面。</p>	

* 在 2018 年 GSS 中，该问题为：“粮食计划署正在切实地尽一切可能确保我的安全和保障”。2018 年该指标的 GSS 基线为 70%。

表 E: 核心领域 5 的进度: 纪律程序

CAP 核心领域				根据联合工作组报告的定义	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。
GSS 2021 年指标	GSS 基线 (%)	目标 (%)	GSS 2021	评论	
* CA5.1 在过去的一年中，我个人经历率该署雇员的骚扰。	-	0		CAP 脉冲检查: 4% - 显著进展;; 53% - 有些进展; 40% - 无进展。	
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		RWA 专题小组: 50% - 显著进展;; 50% - 有些进展。 GSS 指标: 对 2021 年 GSS 可用数据的初步评估表明取得了进展；这些值有待最终确认，并将尽快向执行局报告。	
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			
动议	实现目标的活动 (%)		评论		
4 项动议，计 11 项活动（由检察办公室、人力资源部和监察总长办公室牵头）	91		在这一核心领域所取得的进展，并不能完全反映世界粮食计划署相关举措和活动的执行状况。2020 年 9 月对纪律程序进度相对较低的评价，可能在某种程度上反映了活动侧重于改进程序和系统的事实。重申价值、员工敬业度和沟通的核心领域中的活动，更直接地针对了所需的行为改变，并且在这些领域中的努力正在开始产生效果。		

* 在 2018 年的 GSS 中，这个问题为：“过去一年中，我个人受到工作上的骚扰”。2018 年该指标的 GSS 基线为 18%。

表 F: 核心领域 6 的进度: 沟通

CAP 核心领域				根据联合工作组报告的定义	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。
GSS 2021 年指标	GSS 基线(%)	目标 (%)	GSS 2021	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		CAP 脉冲检查: 34% - 显著进展; 58% - 有些进展; 8% - 无进展。 RWA 专题小组: 50% - 显著进展; 50% - 有些进展。	
* CA6.2 在我的办公室，团队之间的沟通很有效。【请参见以下问题：这应该是	-	-	-	GSS 指标: 对 2021 年 GSS 可用数据的初步评估表明取得了进展；这些值有待最终确认，并将尽快向执行局报告。	
动议	实现目标的活动 (%)			评论	
5 项动议，计 14 项活动（由工作场所文化部、沟通、宣传和营销司、性别办公室和监督办公室牵头）	93			在这一核心领域所取得的进展反映了世界粮食计划署相关举措和活动的执行状况。根据沟通计划，在其他五个核心领域中与 CAP 计划有关的沟通工作以及诸如互相尊重（或尊重）活动等具体沟通计划都取得了进展。（该活动的数字化版本于 2021 年第一季度在巴基斯坦国家代表处进行了试点。）	

* 2018 年的 GSS 包含“在世界粮食计划署，存在公开和诚实的双向沟通”问题，该问题已被新问题取代，以便对团队之间的沟通和动态有更深入的了解。2018 年该指标的 GSS 基线为 N/A。