



联合国  
粮食及  
农业组织

Food and Agriculture  
Organization of the  
United Nations

Organisation des Nations  
Unies pour l'alimentation  
et l'agriculture

Продовольственная и  
сельскохозяйственная организация  
Объединенных Наций

Organización de las  
Naciones Unidas para la  
Alimentación y la Agricultura

منظمة  
الأمم المتحدة  
للإغذية والزراعة

C

# 理事会

## 第一六五届会议

2020 年 11 月 30 日-12 月 4 日

**《关于防止骚扰、性骚扰及滥用职权的全组织政策、  
程序和措施》年度报告，包括职工满意度调查结果**

### 内容提要

本文件提供关于防止性骚扰、性剥削和性虐待的全组织政策、程序和措施的最新情况。报告介绍治理和政策、防止和外联、报告渠道及调查、问责等领域的行动现状和下一步措施。

对本文件实质性内容如有疑问，请联系：

副总干事

洛朗·托马（Laurent Thomas）

电话：+3906 5705 5042

## I. 背景

1. 联合国粮农组织对性骚扰、性剥削和性虐待采取零容忍政策。零容忍政策要求为创造支持性工作环境建立强有力的制度，做法是提高意识、加强预防文化、促成公平、及时的调查以及适用纪律程序、遵守保密和审慎原则、保证采取以受害者为中心的做法和不断保护举报者。

2. 根据这一原则，从2019年8月任职之初起，总干事就表明他对创造和谐工作环境的承诺，并申明“他将坚持本组织对骚扰、性骚扰和滥用职权奉行的零容忍政策”。他还强调透明和公开的重要性。过去一年，透明和公开在整个组织各级和各地办事处得到加强。

3. 《2019年监察长年度报告》<sup>1</sup>称，与前一年相比，监察长办公室收到的不当行为投诉数量有所增加。相关部门还记录到，越来越多员工要求得到有关防止性骚扰和防止性剥削和性虐待的支持和咨询。

4. 报告数量增加的原因可能是人员的意识有所提高，主管和团队更能够接受对正面和负面的行为展开讨论。参与和包容意识正鼓励本组织形成“畅所欲言的文化”。在这种文化中，团队成员可以在健康的支持性环境中自由分享自己的想法、意见和关切，而不必担心遭到报复。

5. 管理人员言行一致必不可少。本组织所有员工在防止或降低不当行为（包括性骚扰、性剥削和性虐待案件）的可能性方面发挥着关键作用。但是，他们需要本组织赋权才能这样做。

6. 为此，联合国粮农组织致力于不断改进面向员工用于防止和管理不当行为的工具、更新和建立强有力的政策和程序、提高意识，并在联合国一级分享最佳做法和经验教训。

7. 本报告反映2019年9月至2020年9月期间采取的行动。

## II. 与联合国全系统举措对接方面的进展

### 防止性骚扰

8. 联合国粮农组织继续积极参与各类联合国全系统论坛，特别是行政首长协调会处理联合国系统各组织性骚扰问题工作组（首协会工作组）开展的相关工作。工作组于2020年7月召开会议，交流了工作计划实施的最新情况。

---

<sup>1</sup> FC 180/11.1- 2019年监察长年度报告。

9. 2020 年期间，首协会工作组特别侧重以下重点工作：

- 审查在加强调查能力和促进更加以受害者为中心、更有效、更高效调查方面的举措和进展。联合国调查人员从不同角度讨论了这一领域的挑战，分享了最佳做法，并探讨了加强调查能力和调查机构之间合作的解决办法。该小组目前正在准备几项交付成果，其中包括一份性骚扰调查手册、联合国决策者在审议性骚扰事项时的指南说明，以及性骚扰调查培训方案；
- 性骚扰举报情况年度问卷调查结果分析。2020 年 3 月 31 日，工作组请首协会各机构填写年度调查问卷，藉此提供关于举报性骚扰的内部机制数据，并在实践中进行年度数据对比，以便为数据驱动的决策提供信息，包括遵守首协会性骚扰政策范本。不久将在首协会工作组网页上公布调查结果摘要。
- 统一和加强整个联合国系统的性骚扰政策。联合国系统关于性骚扰的政策范本是在全系统范围内促进共同和一致应对性骚扰并减少政策和监管环境复杂性和分散性方面迈出的关键第一步。2020 年 2 月，管理问题高级别委员会（高管会）秘书处对政策范本实施情况进行了简要调查。本组织报告说，根据示范政策：
  - 2019 年 2 月，粮农组织开始采用根据本组织具体制度和法律框架调整过的新版防止性骚扰政策；
  - 任何人都可以针对任何人举报性骚扰，不论合同地位如何；
  - 受害者或其他知道可能存在骚扰的人可以匿名提出正式举报；
  - 正式报告可以没有最后期限。

10. 联合国粮农组织防止性骚扰工作是更广泛活动的一部分，目的是创造多样、尊重和包容的工作环境<sup>2</sup>。联合国粮农组织继续全力支持和参与与 UN-Globe、联合国残疾包容和性别平等战略、联合国全系统行动计划和联合国系统支持性环境准则有关的若干联合国举措。

### **防止性剥削和性虐待**

11. 关于防止性剥削和性虐待，本组织继续通过参加若干网络分享经验和良好做法，如机构间常设委员会防止性剥削和性虐待会议、联合国性剥削和性虐待问题工作组会议、常驻罗马机构道德操守官员会议和多边组织道德操守网络。

---

<sup>2</sup> 组织文化：容忍性骚扰、不文明和排斥行为的文化会导致联合国和相关实体内更可能发生性骚扰事件，其中不文明行为是最有力的预测因素；德勤|联合国 2019 年安全场所调查报告。

12. 此外，根据联合国关于“防止性剥削和性虐待的特别措施”的报告，本组织于 2020 年向联合国秘书处提交防止和应对性剥削和性虐待年度行动计划，并分发年度调查问卷，以收集各类人员对具体实地地点性剥削和性虐待行为标准的看法。

13. 联合国粮农组织防止性剥削和性虐待行动计划也得到加强，并根据机构间常设委员会防止性剥削和性虐待工作组《最低行动标准》加以调整，以便利报告工作，并将不断相应更新。

### III. 联合国粮农组织职工满意度调查

14. 2018 年 11 月，德勤公司代表联合国开展了“安全场所：工作场所性骚扰情况调查”。尽管联合国粮农组织回应率为 14.6%，但 1898 个回应者的样本总量足以进行统计分析，并确定本组织需要改进下列领域：

- a) 着眼于建设组织文化的初级预防，具体涉及工作场所文明行为和性骚扰的预防；
- b) 着眼于性质轻微性骚扰问题和证人干预的二级预防；
- c) 着眼于性骚扰行为发生后强化支持工作的三级预防。

15. 过去几个月，本组织重点开展了旨在提升全组织意识的活动，并利用这些调查结果开展了新的 2019 年职工满意度调查。调查于 2019 年 12 月 16 日启动，共有 13,549 名职工参与，回应率为 41%。调查涵盖范围截至 2019 年 7 月 31 日。与一家独立咨询公司签订了合同，以支持实施调查和分析结果。

16. 调查包括一些关于不道德行为和行为不当的具体后续问题，包括工作场所的性骚扰。调查结果突出表明：

- 在总部，签有短期劳动合同的 25 至 35 岁之间女性报告曾经历或目睹过性骚扰；
- 害怕报复和认为无论如何也不会采取任何行动是员工不报告性骚扰的两个主要原因；
- 有关性骚扰的调查结果反映了其他形式不道德行为和行为不当的趋势，并确定了需要本组织优先关注的同样最弱势人员类别。

17. 关于防止性骚扰，所附《行动计划》包含将针对这些结果采取的新措施，其中特别侧重于提高对弱势群体的认识、安全地报告关切、防止报复和促进问责（在提出关切时采取行动）。

18. 这些行动还将纳入联合国粮农组织职工满意度调查行动计划，更广泛地处理来自调查的反馈意见<sup>3</sup>。

## IV. 粮农组织取得的进展

### A. 治理和政策

#### 治理

19. 联合国粮农组织通过其内部工作小组不断监测《行动计划》实施进展。该工作小组于 2020 年 8 月与新任主席、副总干事托马举行非正式会议评估职工满意度调查有关工作场所行为的结果，并介绍新成员。工作小组欢迎人力资源司、监察长办公室、法律办公室、道德操守办公室和调解专员职能新负责人带来的多样化专长、知识和新势头。新的职能和行动者可视需要参与工作小组和行动计划的制定。

20. 在这方面，根据《对监察长办公室以及道德操守和调解专员职能独立性的审查》<sup>4</sup>以及联合国联合检查组（联检组）提出的建议<sup>5</sup>，本组织已完成现已分开的道德操守官员和调解专员职能任职者征聘工作，他们分别于 3 月和 9 月就职。

21. 道德操守办公室新的互联网网页于 2020 年 4 月启用，以所有正式语文提供关于该办公室的具体信息和联合国粮农组织报告渠道的详细联系方式。这与联合国系统其他旨在便利报告指控的互联网外联工作相关联。目前正在编写内网上的后续文章，以便向职工澄清道德操守办公室和调解专员的作用和责任。

22. 人力资源司还正在征聘一名新的工作场所关系官员，以满足管理人员就其职权范围内问题获得咨询或协助的需要。监察长办公室增设一个岗位，目前正在征聘，目的是提高调查能力。

#### 防止骚扰行为准则，包括联合国粮农组织活动中的性骚扰

23. 根据联合国的做法，并基于 2019 年 8 月高管会通过的《防止联合国行动开展过程中出现性骚扰问题的示范行为准则》，2020 年 2 月发布《联合国粮农组织行动示范行为准则》。一旦恢复面对面会议，该《准则》将列入向联合国粮农组织活动参与者提供的资料包。《准则》链接还将嵌入采用预先登记方式的会议在线活动登记表。

<sup>3</sup> FC 183/5/Rev.1 – 职工满意度调查后续行动规划进程最新情况

<sup>4</sup> FC 175/15 – 对监察长办公室以及道德操守和调解专员职能独立性的审查

<sup>5</sup> FC 178/10 – 对联合国系统各组织举报政策和做法的审查（JIU/REP/2018/4）

## 落实伙伴问责

24. 联合国粮农组织继续更新其与实施伙伴的协议，纳入有关防止和应对性骚扰、性剥削和性虐待的具体条款。这些条款的目的是确保实施伙伴了解其在防止性剥削和性虐待/防止性骚扰方面的合同义务，并在发生任何事件时通知联合国粮农组织，以便本组织能够确保采取适当应对行动并监测形势发展。

25. 2019年11月，在联合国粮农组织参与联合国全系统讨论的情况下，完成了联合国集合基金法律文书的修订工作，以反映与防止性剥削、性虐待及性骚扰有关的义务。2020年，《业务伙伴协议》模板和《协议书》模板都进行了修订，对伙伴要求采用了新的强化措辞。

## B. 防止和外联

### 学习工具

26. 关于开发学习工具，2020年4月，本组织根据新的《举报人保护政策》启动了新的“举报人保护”培训课程。该在线培训提供英文、法文和西班牙语，详细解释联合国粮农组织的举报人保护政策。它提供关于联合国粮农组织保护举报人的关键术语、程序和不同方式等信息。2020年9月，该课程列入联合国粮农组织职工强制性培训清单。它是联合国已经提供的道德操守和诚信在线课程相关信息的补充。

27. 此外，本组织正在开发新的电子学习课程“性骚扰：管理人员的作用”。它针对各级管理人员，回顾粮农组织每个管理人员在性骚扰方面必须遵循的原则，并说明他们在遇到涉及性骚扰事件时需要采取的行动。

28. 联合国有关道德操守和诚信的强制性在线课程现已于2020年8月以新的更新版本发布。在线培训的目的是促进道德操守意识和合乎操守的决策，使联合国粮农组织职工能够在有利的工作环境中履行本组织使命。培训涉及职工面临的典型道德操守问题，促进对最佳合乎操守做法和最高诚信标准的共同理解。

### 提高意识活动

29. 人力资源司与工作小组主席、道德操守办公室和调解专员办公室合作，根据《工作场所防止及应对性骚扰管理人员指南》，成功地为管理人员举办了一系列关于防止性骚扰的面对面会议。到2020年2月，已经强制召集总部和权利下放办事处68名高级管理人员(D1及以上)开会，向其提供这些信息。相关活动后因2019冠状病毒病(COVID-19)疫情搁置。其余会议将在今后几个月内在权力下放办事处举行。

30. 2019 年期间，联合国粮农组织在其区域办事处开展了一次意识提高活动，目标是驻国家代表处的防止性剥削/性虐待联络人。这种面对面活动有助于加强工作人员对联合国粮农组织零容忍政策框架、本组织行为标准和现有报告机制的了解。这些高度互动的会议为联络人提供材料和资源，使他们能够将知识和关键信息传递给国家工作队、实施伙伴、受益者和当地社区。这一举措加强了驻国家代表处的防止性剥削/性虐待联络人网络，并正在促进关于良好做法的交流和对话。在这次活动基础上，已要求驻国家代表处提供支持发展申诉机制和制定行动计划。

### **C. 报告渠道及调查**

#### **加强热线/帮助热线的报告能力**

31. 2019 年设立道德操守办公室报告/联络热线之后，通过道德操守办公室内网网页及 2020 年 4 月启动的新道德操守办公室网站在内外宣传该办公室的存在。

32. 监察长办公室热线可用于提交各种类型的投诉，包括有关性骚扰、性剥削和性虐待的投诉。监察长办公室多年来一直实行保密报告制度。可以在线填写投诉表格，或是使用专用电子邮件和电话。电话热线 24 小时可用，包括可以在工作时间以外留言。目前，监察长办公室正在研究通过外部供应商对系统进行集成和升级。

#### **完善基于社区的举报机制**

33. 为支持将防止性剥削和性虐待及对受影响人群负责纳入工作主流，联合国粮农组织还编制了一套培训和指导材料。更具体地说，已经制作针对受影响人群的综合工具包（汇编各种工具、资源和最佳做法），以便就实施伙伴/受益者提高意识和建立基于社区的举报机制等方面向驻国家代表处提供具体的技术指导。正在广泛传播这些材料，供联合国粮农组织职工及联合国粮农组织与世界粮食计划署共同领导的全球粮食安全集群/成员使用和吸收。

#### **性剥削、性虐待及性骚扰相关个案年度统计数据**

34. 监察长办公室保有一个数据库，收集希望进入正式程序的工作人员举报。这些数据是监察长在春季会议上提交财务委员会的年度报告的一部分。该报告内容还包括纪律措施。

## D. 问责

### 管理人员对文明工作场所负责

35. 关于职工绩效评价及管理制度，还列入两项新指标，作为所有管理人员 2020 年绩效评价及管理制度规划的一部分。这些指标涉及主管为创造和维持一个包容和相互尊重的工作环境及促进性别平等而承担的责任和采取的行动（例如，确保平等的就业和学习机会，开展外联工作以物色和选拔有才干的妇女担任各级职务等）。

36. 临聘合同人员即将完成任务时，主管必须完成质量评估报告，其中包括监测接受强制性培训情况。

### 内部控制框架和内部控制报告

37. 内部控制框架和问责制政策包括本组织对诚信和道德操守行为问责制的定义，并特别提到有关防止性骚扰、性剥削和性虐待的政策。自 2019 年以来，作为正式的内部控制报告的一部分，全组织管理人员必须确认在其职责范围内适用这些政策的情况。目前，正在修订这两份文件，以纳入理事会 2020 年 7 月核准经修改的联合国粮农组织结构之后的变化。

### 向联合国“ClearCheck”数据库提供信息和使用数据库

38. 联合国“ClearCheck”数据库启用后，本组织正在最后确定使用和应用该工具的相关准则。联合国秘书处所有实体以及 25 个以上联合国机构、基金和方案目前正在使用该数据库，以分享关于因证据确凿的性骚扰、性剥削或性虐待指控被解雇或是在接受相关调查期间辞职的前工作人员和关联人员信息。

### 向 iReport 性剥削和性虐待跟踪工具提供信息

39. 性剥削和性虐待是联合国系统所有实体面临的高风险领域。捐助方非常希望确保所有指控都透明，并必须按照最佳做法标准处理。因此，除联合国秘书长的报告之外，联合国最近还开发了 iReport 性剥削和性虐待跟踪工具，其中提供并实时更新详细信息，包括事件发生日期和举报日期、受害者类型（成年人或儿童）、指控的性质、向受害者提供的支持、调查状况、最后行动和移送刑事程序。

40. 正如计划委员会 2019 年 11 月第 127 届会议预期的那样，2020 年，联合国粮农组织同意采用 iReport 性剥削和性虐待跟踪工具进行报告<sup>6</sup>。

---

<sup>6</sup> CCLM 110/5 – 联合国秘书处性剥削和性虐待报告制度下的报告

## 年终管理层致函（防止性剥削和性虐待）

41. 自 2018 年 1 月以来，联合国秘书长要求各级领导人每年通过管理层致函的形式向其领导机构证明：（i）已经充分、准确地报告了与本组织职工和为该组织服务的关联人员有关的所有可靠的性剥削和性虐待指控；（ii）向其工作人员和关联人员提供关于性剥削和性虐待的培训。在这方面，2020 年 2 月 4 日给联合国秘书长的关于防止性剥削和性虐待的年终管理层致函已经在成员门户网站公布。

## E. 下一步工作

42. 在这项重要工作基础上，为进一步确保防止性骚扰、性剥削和性虐待，本组织今后将重点采取以下行动。总体目标将通过增加员工对这些关键主题的知识和对现有结构的认识，确保任何关切都按照最佳实践政策和程序处理，从而实现组织文化的持续变革。

43. 2019 年职工满意度调查的结果是衡量变化和制定未来举措的基础，这些举措将根据保护最弱势类别人员的需要进行调整。

44. 以下是联合国粮农组织今后几个月的重点工作：

### ➤ 治理和政策

- 防止性剥削、性虐待和性骚扰内部工作小组将继续定期与新的行动者举行会议，加强彼此的作用，同时确保职能独立。
- 将审查和更新相关政策，以便澄清相关程序以及办公室、管理人员和员工的作用。为此，将通过评估和收集整个联合国系统的最佳做法，将以受害者为中心的方法纳入主流，同时考虑到性骚扰与性剥削和性虐待之间的联系。

### ➤ 防止和外联

- 组织文化必须发展，以确保在各个级别和场所防止和消除性骚扰。至关重要是，管理人员要成为这种变革的倡导者，让他们参与进来并授权采取行动。在提高意识领域，将在权力下放办事处举办关于性骚扰的面对面宣传会议，以完成针对高级管理人员（D1 及以上）的第一次系列宣传会议。此外，还将针对“安全场所：公共场所性骚扰情况调查”和职工满意度调查所确定的弱势群体组织更多提高意识活动。

- 以联合国为例开展联合国粮农组织领导人对话。管理人员将每年与他们的直接下属进行一次对话，讨论他们在日常工作中面临的道德挑战。道德操守办公室将向管理人员提供所有材料和详细指示。这些专题将根据本组织不断变化的重点每年有所不同。
- 加强关于许多现有工具和最佳做法的沟通，以应对性骚扰，包括新的政策和《联合国粮农组织行动示范行为准则》。反对性骚扰的活动将得到进一步发展和推广，包括总干事关于加强联合国粮农组织零容忍政策、促进组织变革和文明工作场所的信息。
- 将通过多种办法和渠道加强关于防止性剥削和性虐待的内部和外部信息传递：在工作人员内部以及在外与实施伙伴和受益群体一起，从而提高他们对本组织行为标准、报告机制和渠道的认识。
- 《道德行为守则》定稿。《守则》将向工作人员提供大量更多信息，说明工作场所道德操守的广泛要求以及规范其作为粮农组织员工行为的规则和政策，包括防止性骚扰、性剥削和性虐待。它还将成为道德操守办公室开展的道德操守培训的基础，并支持粮农组织全体迅速提高对工作场所道德操守义务的认识。
- 将不断向驻国家代表处提供有关防止性剥削和性虐待的最新指南，并将通过在线平台和社区促进各国和各区域之间定期交流经验和良好做法。

#### ➤ 报告渠道及调查

- 将加紧努力，加强与同行和机构间论坛的联系，就促进防止性骚扰、性剥削和性虐待举措开展合作，并确保在全球努力中协调各种方法，以防止和报告性骚扰、性剥削和性虐待。
- 今年年底将发布一份“联合国粮农组织路线图”指南，其中指出当员工有事情要报告、感到受到虐待或需要指导来解释规则时，应与谁联系。

#### ➤ 问责

- 联合国“ClearCheck”数据库工具的使用和应用准则定稿。
- 发布关于纪律事项的行政通函。本组织再次启用一年两次的行政通函，分享本组织在纪律事项方面的做法。该行政通函概述过去两年中确定的行为不当案件和采取的纪律行动，旨在提高对最经常发生的行为不当实例及其纪律后果的认识，同时适当考虑到有关工作人员的隐私。它还旨在促进工作人员对纪律程序的普遍了解。

45. 以下附件一和附件二是行动计划的更新版本<sup>7</sup>。

---

<sup>7</sup> 行动计划并非详尽无遗，不排除将来会开展其它活动。

## 附件 1

## 联合国粮农组织防止性骚扰行动计划

性骚扰是指任何不受欢迎的与性相关的行为：若这种行为干扰工作、被用作就业的交换条件，或导致工作环境充满不安、恶意或反感，则可以合理地预期或认定会带来冒犯或羞辱。性骚扰可能发生在工作场所，或与工作相关。性骚扰通常具有一定的行为模式，但也可以是孤立事件。在评估期望或看法的合理性时，应考虑性骚扰行为受害人的观点。

粮农组织《防止性骚扰政策》已通过2019/01号行政通函发布。

粮农组织助理总干事（全组织服务）代表本组织参加首协会应对联合国系统各组织内性骚扰问题工作组。

下文概述需要开展的行动，并简要报告进展情况。下文的颜色标注报告系统体现各项举措的状况及其时间框架。

## 颜色标注的报告系统

举措已经在 2020 年实施完成	已完成
实施进度正常	进行中
实施进度滞后，但正在采取补救行动，并已经确立了修订后时间表	滞后
持续开展的活动	持续开展

A. 治理和政策			
主要活动	指标	目标时间框架	状况
<b>A.1. 政策</b>			
A.1.1 审查相关政策，以澄清程序和职责	相关政策是最新的，提供关于程序和报告渠道的信息	2021 年 9 月	进行中
A.2 《防止骚扰行为准则》，联合国粮农组织行动中防止性骚扰行为准则			
A.2.1 以《防止联合国行动开展过程中出现性骚扰问题的示范行为准则》为基础制定新的联合国粮农组织行动中防止性骚扰行为准则	发布行为准则	2020 年 2 月	已完成

B. 防止和外联			
主要活动	指标	目标时间框架	状况
<b>B.1 学习工具</b>			
B.1.1 发布有关“举报人保护”的短片	发布了学习工具	2020 年 3 月	已完成
B.1.2 发布电子学习课程“性骚扰：管理人员的作用”	发布了学习工具	2020 年 12 月	进行中

<b>B.2 在总部和权力下放办事处开展面对面的培训和视频培训</b>			
B.2.1 在总部和权力下放办事处为管理人员举办关于防止性骚扰的培训	总部和权力下放办事处所有部门高级管理人员（D1及以上）完成课程	2021年9月	进行中
B.2.2 针对“安全场所：工作场所性骚扰情况调查”和职工满意度调查发现的弱势人员类别组织更多提高意识的活动	弱势类别人员了解现行政策、投诉和咨询机制	2021年9月	进行中
<b>B.3 加强有关性骚扰的内部宣传</b>			
B.3.1 多措并举： <ul style="list-style-type: none"> <li>通过组织内部沟通渠道向联合国粮农组织所有工作人员发送电子邮件，提醒他们本组织承诺实行零容忍，鼓励报告性骚扰事件（包括发送总干事的信息）。</li> <li>在内网首页及总部和权力下放办事处的的大屏幕上不断公布直接和间接参考信息，包括文章、培训内容、重点显示的通知和推送信息。</li> <li>在内网上发布关于焦点话题的通讯和采访，包括性骚扰相关事项和热线报告。</li> <li>设立专门的外网和内网网页，宣传举报性骚扰的政策和程序。</li> </ul>	持续开展意识提高和宣传活动，这在通过组织文化变化打击和防止性骚扰方面发挥着关键作用。	持续开展	持续开展

<b>B.4 为内部和外部提高意识准备宣传材料</b>			
B.4.1 拟定： <ul style="list-style-type: none"> <li>• 工具包</li> <li>• 小册子</li> <li>• 道德行为守则</li> </ul>	管理人员知道如何处理涉及性骚扰的事件，员工知道相关政策、定义及如何举报不当行为	2021年6月	进行中
<b>B.5 联合国粮农组织领导人对话</b>			
B.5.1 根据联合国的例子开展粮农组织领导人对话	与管理人员分享材料和详细说明	2021年9月	进行中

<b>C. 报告渠道及调查</b>			
主要活动	指标	目标时间框架	状况
<b>C.1 加强与同行的网络，以分享经验和良好做法</b>			
C.1.1 通过参与以下联合国倡议交流经验和良好做法： <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 首协会处理联合国系统各组织内性骚扰问题工作组</li> <li>▪ UN- Globe</li> <li>▪ 联合国残疾包容战略</li> <li>▪ 性别平等战略</li> <li>▪ 联合国全系统行动计划</li> <li>▪ 联合国系统支持性环境准则</li> </ul>	酌情分享最佳做法并将其纳入联合国粮农组织的政策、战略和计划	持续开展	持续开展

<b>C.2 向工作人员提供咨询支持</b>			
C.2.1 职工顾问为职工提供心理咨询服务，以防止、管理并解决工作环境中出现且吸引其注意的骚扰和性骚扰问题。	在性骚扰相关问题方面运用了职工顾问服务	持续开展	持续开展
<b>C.3 联合国粮农组织路线图</b>			
C.3.1 将发布“联合国粮农组织路线图”指南，说明当员工有事情要报告、感到受到虐待或需要解释规则的指导时应与谁联系。	指南已发布，员工知道报告渠道	2020年12月	进行中

<b>D. 问责</b>			
主要活动	指标	目标时间框架	状况
<b>D.1 管理人员对文明工作场所的责任</b>			
D.1.1 在绩效评价及管理制度 2020 年规划过程中纳入关于为创造和维持包容、尊重的工作环境而采取的行动的两项新指标。	这些指标已成为绩效评价及管理制度的 一部分	2020 年 1 月	已完成
在质量评估报告中加入一个条款，以监测临聘人员遵守强制性培训的情况。	该条款已是质量评估报告的一部分	2020 年 1 月	已完成

<b>D.2 为联合国“ClearCheck”数据库提供信息，并使用数据库</b>			
D.2.1 建立被发现有过性骚扰行为的人员（职工和临聘人员）数据库，避免再次聘用此类人员。	填充数据库并用做参考排查标准。	持续开展	持续开展
D.2.2 制订有关数据库使用和应用的准则	这准则已经发布和传播	2020年12月	进行中
<b>D.3 向首协会工作组提供关于性骚扰举报的年度统计数据</b>			
D.3.1 维护性骚扰举报的统计信息	每年向首协会工作组提供统计数据	每年	持续开展
<b>D.4 发布关于纪律事项的行政通函</b>			
D.4.1 恢复一年两次发布关于纪律事项行政通函的做法	发出了行政通函	2020年12月	进行中

## 附件 2

## 联合国粮农组织防止性剥削和性虐待行动计划

在联合国和非政府组织中，防止性剥削和性虐待行动计划是指保护脆弱人群，使其免受同事或相关人员性剥削和性虐待侵扰的措施。根据 2003 年联合国秘书长关于性剥削和性虐待的公报（ST/SGB/2003/13），“性剥削”的定义是为了达到性目的，实际或企图滥用弱势地位、权力差别或信任，包括但不限于对他人进行性剥削，获得金钱、社会或政治利益。“性虐待”的定义是指强行或在不平等或胁迫情况下实际或威胁对身体进行性侵犯。

联合国粮农组织《防止性剥削和性虐待政策》载于 2013/27 号行政通函。正如 2018/02 号行政通函和 2012/70 号总干事公报所述，联合国粮农组织对性剥削和性虐待实行零容忍政策。2012/70 号总干事公报将道德操守官员任命为防止性剥削和性虐待高级联络人。

下文概述需要开展的行动，并简要报告进展情况。下文的颜色标注报告系统体现各项举措的状况及其时间框架。

## 颜色标注的报告系统

举措已经在 2020 年实施完成	已完成
实施进度正常	进行中
实施进度滞后，但正在采取补救行动，并已经确立了修订后时间表	滞后
持续开展的活动	持续开展

A. 治理和政策			
主要活动	指标	目标时间框架	状况
A.1. 政策			
A.1.1 审查相关政策，以澄清程序和职责	相关政策是最新的，向利益攸关方提供了关于程序和报告渠道的信息	2021 年 4 月	进行中
A.1.2 制定和发布涵盖性剥削和性虐待调查进程不同方面的标准操作程序	制订和保障落实举报人政策的机制，赋权、鼓励和保护举报性剥削和性虐待现象的工作人员	2021 年 4 月	进行中
A.1.3 在与业务伙伴合作时，确保有足够保障措施，并就防止性剥削和性虐待采取适当行动（例如筛选、合作安排、监测和终止安排，加强业务伙伴协定模板，写入防止性剥削和性虐待的详细要求，包括其定义和报告要求）	已制定程序，接收与机构签订合作安排的实体或个人的书面协议，确认他们知道并将遵守性剥削和性虐待政策标准	2020 年 7 月	已完成

<b>B. 防止和外联</b>			
<u>主要活动</u>	<u>指标</u>	<u>目标时间框架</u>	<u>状况</u>
<b>B.1. 开展联合国人员行为标准调查</b>			
B.1.1 分发 2020 年调查问卷，收集具体实地地点各类人员关于性剥削/性虐待行为标准的认知信息。	分析调查报告，结合新行动的实施情况解读分析结果。	每年	持续开展
<b>B.2 加强相关机制，定期监测实施伙伴的问责情况以及对联合国粮农组织标准的遵守情况</b>			
B.2.1 整理驻国家代表处的定期报告，监测实施伙伴在防止性剥削和性虐待方面的问责情况	<ul style="list-style-type: none"> <li>与有关办事处共享的国家年度报告和内部控制问卷包括防止性剥削和性虐待的问题</li> <li>为全组织防止性剥削和性虐待报告提供驻国家代表处报告和内部控制问卷调查结果</li> </ul>	持续开展	持续开展

<b>B.3 利用反馈和投诉机制支持驻国家代表处</b>			
B.3.1 支持各区域和国家加强驻国家代表处的反馈和投诉机制	编写准则并分发给驻国家代表处	2020年12月	进行中
	每年整理国家一级反馈和投诉机制的数据	持续开展	持续开展
<b>B.4 学习工具</b>			
B.4.1 发布有关“举报者保护”的短片	发布了学习工具	2020年3月	已完成
<b>B.5 提高防止性剥削和性虐待意识，继续向驻国家代表处提供支持</b>			
B.5.1 继续提高防止性剥削和性虐待联络人和驻国家代表处工作人员的意识	加强对防止性剥削/性虐待和联合国粮农组织对性剥削/性虐待零容忍框架的了解	持续开展	持续开展
<b>B.6 加强围绕性剥削/性虐待问题的内部宣传</b>			
B.6.1 多措并举： • 通过内部宣传渠道向本组织所有人员发送相关讯息和文章，让职工了解本组织对性剥削/性虐待的零容忍承诺	持续开展意识提高和宣传活动，这在通过组织文化变化应对性剥削和性虐待方面发挥着关键作用。	持续开展	持续开展

<ul style="list-style-type: none"> <li>在总部和权利下放办事处的内网网页上和大屏幕上持续发布直接和间接参考信息，包括文章、培训内容以及重点突出的通知和推送消息</li> <li>设立专门的外网和内网网页，宣传防止性剥削和性虐待的政策和举报程序</li> </ul>			
<b>B.7 为内部和外部意识提高活动准备宣传材料</b>			
<b>B.7.1 拟定：</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>工具包</li> <li>小册子</li> <li>海报</li> <li>道德行为守则</li> </ul>	管理人员知道如何处理性剥削/性虐待事件，员工也知道现行政策、定义以及如何举报事件	2021年6月	进行中
<b>B.8 联合国粮农组织领导人对话</b>			
<b>B.8.1 根据联合国的例子开展粮农组织领导人对话</b>	与管理人员分享材料和详细说明	2021年9月	进行中

C. 报告渠道及调查			
主要活动	指标	目标时间框架	状况
<b>C.1 加强与人道主义和其他部门同行的网络，以分享经验和良好做法</b>			
C.1.1 通过参与以下网络交流经验和良好做法： <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 机构间常设委员会关于防止性剥削和性虐待的会议</li> <li>▪ 机构间常设委员会防止性剥削/性虐待调查机构</li> <li>▪ 常驻罗马机构道德操守官员会议</li> <li>▪ 多边组织道德操守网络</li> </ul>	酌情分享最佳做法并将其纳入联合国粮农组织的政策、战略和计划	持续开展	持续开展

<b>D. 问责</b>			
主要活动	指标	目标时间框架	状况
<b>D.1 加强管理人员对行动中不发生性剥削和性虐待的责任</b>			
D.1.1 酌情包括具体的绩效评价及管理 制度指标（即驻国家、区域、次区域办 事处的管理人员）	指标已成为绩效评价及管理制度的 一部分	2021 年 9 月	进行中
<b>D.2 加强驻国家代表处处理性剥削和性虐待问题的能力</b>			
D.2.1 确保作为联络人的工作人员考绩计 划包括评价其防止性剥削和性虐待责任	防止性剥削和性虐待职责已成为防止性 剥削和性虐待联络人考绩计划的一部分	持续开展	持续开展
<b>D.3 防止性剥削和性虐待高级联络人建立和维护收到的所有性剥削和性虐待举报信息保密数据库</b>			
D.3.1 这个数据库目前由道德操守官员 以防止性剥削和性虐待高级联络人的身 份负责维护，记录举报人和受害人的姓 名、联系方式以及举报情况概述，包括 （已知的）具体事由	所有报告均录入数据库	持续开展	持续开展

<b>D.4 提供性剥削和性虐待举报案件年度统计信息</b>			
D.4.1 维护性剥削和性虐待正式举报统计数据	在监察长报告中提供统计数据，并在线发布	每年	持续开展
<b>D.5 为 iReport 性剥削和性虐待追踪工具提供信息</b>			
建立被发现有性骚扰行为的人员（职工和临聘人员）数据库。	数据库不断更新	持续开展	持续开展