



供作决定

联合国儿童基金会

执行局

2022 年第一届常会

2022 年 2 月 8 日至 11 日

临时议程项目* 项目 9

独立小组对儿基会防止性剥削和性虐待对策的审查以及工作场所性别歧视、性骚扰、骚扰和滥用权力问题独立工作队报告所载建议的最新执行情况

摘要

本报告是根据执行局第 2020/21 号决定提交的，该决定“请儿基会继续向执行局提供最新信息，说明儿基会如何在其各级政策、程序和业务活动中预防和应对性剥削和性虐待及性骚扰，同时考虑到独立审查提出的建议”；……“请儿基会下一次在 2021 年年度会议上就此事项报告最新情况时，突出介绍儿基会为执行独立工作队关于滥用权力问题的建议而采取的行动”；并且“表示赞赏地注意到设立反种族主义和歧视问题内部工作组，请儿基会在 2021 年年度会议上向执行局报告工作组的工作以及儿基会在政策、程序和方案中为预防和应对一切形式的歧视，包括种族主义和种族歧视而采取的行动”。

报告介绍了儿基会改进其组织文化工作的最新进展情况，其中包括其反种族主义和种族歧视努力，以及为执行其预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰战略而采取的行动。

供执行局审议的决定草案要点载于第六节。

* E/ICEF/2022/1。



一. 概述

1. 儿基会继续取得进展，采取后续行动执行独立小组审查儿基会防止性剥削和性虐待对策时提出的建议；跟进落实儿基会内部审计和调查办公室关于性骚扰调查的摩根·刘易斯报告(2013-2017 年)；以及工作场所性别歧视、性骚扰、骚扰和滥用权力问题独立工作队的报告。本最新情况报告所涉期间为 2021 年 3 月至 10 月。

2. 儿基会处理这些问题的总体战略依据本组织的关爱、尊重、廉正、信任和问责制等核心价值。对任何形式的性剥削和性虐待、性骚扰、歧视、种族主义或其他形式的不良行为零容忍。儿基会正在努力加强监测和举报制度，以及工作人员对这些制度的信任；建设更有效和更有礼貌地管理人员的能力；并确保采取适当和及时的行动来解决工作场所的种种问题。

3. 自上次向执行局 2021 年年度会议提交报告以来，儿基会在处理性剥削和性虐待及性骚扰方面持续取得进展。已经向工作人员提供了更多的培训资源。现在已经对儿基会几乎所有民间社会伙伴进行了评估，了解他们是否有能力保护他们所服务的群体免遭性剥削，并且儿基会准备与联合国其他实体分享这些评估。有更多国家办事处经常以新颖的方式与社区接触互动，讨论防止性剥削和性虐待以及举报这些行为的问题。在儿基会的大多数案件和涉及其他实体的案件中，普遍提出并提供了受害者援助。由儿基会牵头开展工作的受害者援助指南也在联合国各实体中得到了广泛传播。儿基会在主体和技术层面就性行为不端问题与联合国其他机构积极协作。

4. 需继续开展工作，以加强机构间协调；预防(筛查和培训，以及方案、人员和合作伙伴的风险评估和管理)；报告，包括在社区中举报；由合作伙伴进行调查；以及提供高质量、全面的受害者援助。其中一些挑战在民间社会伙伴关系中非常突出：只有四分之一的国内非政府组织有足够的调查和应对各种事件。在儿基会内，所有职能中处理性剥削和性虐待的人员配置和问责制方面的性别均等非常关键。性剥削和性虐待的根本驱动因素，包括性别不平等、歧视和性别暴力依然存在；这要求在包括教育和卫生在内的各个部门制定促进性别关系变革的方案规划。这些挑战是重大的，需要儿基会及其伙伴长期参与互动。

5. 自上次向执行局 2021 年年度会议提供最新情况以来，组织文化工作在两个主要领域有所增长。首先，儿基会现在更加强调反种族主义和歧视。自反种族主义和歧视问题内部工作组的工作于 2021 年 5 月完成以来，儿基会一直致力于执行工作组的建议。儿基会仔细审查所有建议之后，已经接受或部分接受 100 多项建议中除 4 项外的所有建议。

6. 第二，更加注重通过监测和举报将组织文化工作制度化，并于 2021 年 6 月推出了工作场所文化脉诊。所有工作人员被要求回答九个问题，并提供他们对自己办公室工作场所文化不同方面的看法。利用了各种通信工具、产品和渠道来促进脉诊。全球范围的最终答复率为 70%，超过 12 500 名工作人员对调查做出了答复。大约

90%的办公室/业务地区达到了 60%的最低答复率。目前正在采取后续行动并向各办公室提供支助。脉诊将每年进行两次，下一次定于 2021 年 12 月进行。

7. 2019 冠状病毒病(COVID-19)大流行疫情继续影响到儿基会的组织文化。许多办公室已经采用了混合工作模式，使工作人员能够在与 COVID 有关的限制范围内进行管理时有最大限度的灵活性，同时继续为儿童交付成果。参照在 COVID-19 大流行疫情期间汲取的经验教训以及实现人力资源现代化的办法，儿基会正在制定关于新工作模式的指导意见，包括在任何地方开展工作的安排等选项。

8. 今后改进组织文化的优先事项将包括将脉诊的进一步制度化及其贯彻落实；执行反种族主义和歧视问题内部工作组的建议；以及进一步改善组织文化各个方面的沟通和工作人员参与情况。一个新的互动工具(“行为谱工具”)预计将于 2022 年初最后完成，以帮助工作人员更好地了解行为的范围和他们可以采用的应对办法，例如求助于人力资源司、同事互助志愿人员和管理层；调解；道德操守办公室的指导；以及在处理可能的不当行为或不适当的行为时，向内部审计和调查办公室报告。

9. 为了处理性行为不端问题并执行尚未落实的独立小组审查所提建议，儿基会正在实施其 2019 年战略，以防止和应对性剥削和性虐待及性骚扰。儿基会将继续在所有情况下，包括在紧急情况发生时，改进对工作人员与合作伙伴的筛查、培训和问责。在设计能够影响到更大群体的性剥削和性虐待举报机制时，将与各社区接触互动。确保获得高质量的受害者援助仍将是一个方案优先事项。儿基会将与其伙伴和联合国其他实体共同努力解决这些问题，包括为此提高民间社会组织调查指控和向受害者提供高质量支助的能力。

二. 导言

10. 执行局在其第 2020/21 号决定中请儿基会向执行局提供最新信息，说明儿基会如何在其各级政策、程序和业务活动中预防和应对性剥削和性虐待及性骚扰，同时考虑到独立审查提出的建议。作为本议程项目的一部分，儿基会还报告了其组织文化工作(以回应独立工作队 2019 年的报告)，包括其自 2020 年年度会议以来开展的反种族主义和反歧视努力。

11. 向执行局提交本文件正是为了落实这些要求。本文件介绍了自 2021 年年度会议以来在打击性剥削、性虐待和性骚扰以及在改善组织文化方面取得进展的最新情况。

12. 虽然儿基会在打击性剥削、性虐待和性骚扰方面的工作与改善其组织文化的努力密切相关，但这一最新情况报告将这两个工作流分开，同时在文件各处突出表明两者之间的联系。

13. 儿基会致力于实现其所服务的儿童和社区的权利，使他们能够获得他们有权获得的保护和援助，而不必担心或实际发生性剥削和性虐待，并确保儿基会所有

工作人员都能在一个尊重和赋权的环境中工作，没有性骚扰、种族主义、歧视和任何其他形式的工作场所虐待。

三. 儿基会执行预防和应对性剥削和性虐待及性骚扰战略的最新进展

14. 儿基会预防和应对性剥削和性虐待及性骚扰的战略构成了其与性行为不端有关的工作。在向执行局提交上次报告以来的六个月里，在这方面继续取得进展。

15. 独立小组审查儿基会防止性剥削和性虐待对策时提出的 92% 的建议已经完成或已纳入正在进行的工作；其余建议被延迟。初步结果可在多边组织业绩评估网关于儿基会的评估报告中查阅；该评估报告首次涉及防止性剥削和性虐待及性骚扰的问题。评估表明，儿基会有良好的制度可供参照。

16. 改进防止性剥削和性虐待制度的年度计划是利用联合国全系统模板制定的。实体一级和国家一级的行动计划是分别与秘书长或联合国国家工作队制定的，并与他们共享。要求收到防止性剥削和性虐待专项资金的国家办事处使用规定的监测框架进行报告，并鼓励其他办事处也进行报告。在年底，儿基会将整理国家办事处提供的防止性剥削和性虐待进展情况数据。共有 91 个办事处报告了 2020 年的进展情况。

17. 本组织防止和应对性剥削和性虐待工作的一个成果反映在工作人员的相关看法中。每年开展的多机构防止性剥削和性虐待保密调查衡量对各项义务的理解程度；对处理性行为不端问题的程序的了解程度；以及人们认为儿基会在多大程度上能处理好性行为不端问题。2021 年，调查范围扩大了一倍，4 000 多名人员和 116 个国家办事处参与了调查。

18. 如以前提交执行局的报告所述，性行为不端是一个棘手的问题，有个人、组织和外部驱动因素。儿基会致力于采取长期行动解决这一问题。为此，《2022-2025 年战略计划》首次列入了防止性剥削和性虐待、组织文化以及相关指标。

A. 通过问责、预防和性别平等建设零容忍的组织文化

19. 儿基会的零容忍意味着不忽视任何指控。对所有指控都值得认真加以审查，并评估需要采取的应对措施。任何不端性行为都是不可接受的。凡是得到证实的案件都应带来重要后果，包括在儿基会内部的后果，以及对施害者今后就业能力的后果。零案件是儿基会预防工作的目标，儿基会同时铭记，未报告的案件比已报告的案件更难处理。

20. 儿基会防止和应对性剥削和性虐待及性骚扰的战略认识到，儿基会工作场所中的性别不平等助长了性骚扰和其他形式的不当行为。需要一种有助于解决权力不平衡问题的组织文化。新的《2022-2025 年战略计划》中的指标将衡量人员配置方面的性别不平衡、关于性别平等的管理培训以及与举报关切问题有关的看法。

21. 儿基会正在继续制定一个保障措施问责制框架。同时，儿基会已经修订了其工作人员业绩管理框架。从 2021 年开始，儿基会已向所有工作人员明确表示，有可能就他们是否在履行减少保障风险的承诺对他们进行评估。管理人员须遵守业绩评估标准，即他们是否营造了一个公开、透明和问责的环境，使管理人员和团队认识到、有信心地提出并积极主动和安全地解决保障方面的关切。

22. 为儿基会工作人员提供了技能培训，以履行这些承诺：96%的工作人员完成了关于防止性剥削和性虐待的强制性培训，95%的工作人员完成了关于性骚扰和其他工作场所虐待的强制性培训。大多数工作人员(97%)在完成课程后报告了积极的体验。补充培训已经发布，以补充强制性培训。2021 年，机构间常设委员会/国际移民组织协助举办的防止性剥削和性虐待课程被改编为儿基会的面对面或远程培训。

23. 儿基会在与民间社会组织的伙伴关系中必须管理性剥削和性虐待的风险。2020 年初，儿基会发布了管理这些风险的综合程序，该程序附有工具包，以帮助伙伴应对风险。之后对该程序进行了改编，以在全联合国范围内采取统一办法进行伙伴能力评估。截至 2021 年 10 月 25 日，共对 3 830 个儿基会伙伴进行了评估(占民间社会伙伴总数的 98%)，其中大多数被评估为具有中度风险(49%)或高度风险(14%)，需要予以大量支持以提高其能力。对评估结果进行的分析表明，一直缺乏应对潜在事件的组织能力，其中包括举报制度、确保援助和转介受害者以及调查等方面的差距。下文讨论弥补这些差距的举措。

24. 2021 年，儿基会开始审查如何进一步加强其供应流程，以更好地防范性剥削和性虐待，为此确定了高风险服务，并将供应商减轻这些风险的能力作为一项筛选或评价标准。

25. 儿基会企业风险管理框架现在将性骚扰及性剥削和性虐待风险作为分立的风险类别。保障方面风险的识别和有效管理作为一项指标列入了《2022-2025 年战略计划》。

B. 安全可信的举报机制

26. 社区能够利用安全举报机制至关重要。儿基会继续探索新的办法，就防止性剥削和性虐待问题与各社区进行有效协商。10 个国家办事处已将数字平台纳入其工作中。例如，阿富汗、马拉维、尼日利亚和菲律宾的国家办事处利用 U-Report 平台进行民意调查，以评估对性剥削和性虐待及可动用的举报渠道的了解，并提高这方面的认识。民意调查得出的数据用于调整风险管理和方案拟订工作。2021 年期间，委内瑞拉玻利瓦尔共和国启动了一个儿基会反馈机制和一个机构间反馈机制，这两个机制都配备有训练有素的操作人员以及数据保护和高效安全的转介功能，都可通过多个渠道加以利用。在也门创建了一个新的申诉补救机制，可选择打电话或当面登记申诉，并由训练有素的人员保密处理这些申诉。儿基会在数字创新整套办法中纳入了最佳做法，为以数字方式安全参与防止性剥削和性虐待的方案拟订提供信息依据。

27. 2021 年底，儿基会将整理国家办事处提供的数据，介绍能够通过安全渠道举报性剥削和性虐待的儿童和成人估计人数。2020 年，有 4 400 万儿童和成人能够利用此类渠道。

28. 随着儿基会举报机制的覆盖范围扩大，2020 年至 2021 年前三个季度，关于性骚扰及性剥削和性虐待的举报保持大致稳定。

29. 2021 年 1 月 1 日至 9 月 30 日，内部审计和调查办公室收到并登记了 249 起新案件，其中 110 起涉及儿基会工作人员据称犯下的不当行为。此外有 266 起从 2020 年结转到 2021 年的案件，其中 140 起涉及儿基会工作人员的不当行为。在 249 起新案件中，最大一类是性剥削和性虐待(18%)。第二大类是涉及第三方滥用方案资金的欺诈。在同期，性骚扰案件占有所有新案件的 4%，即 249 起案件中的 10 起，与 2020 年受理的性骚扰案件(308 起案件中的 15 起)相似。

30. 儿基会几乎实时公开报告涉及其工作人员和方案执行伙伴的性剥削和性虐待指控。2021 年 1 月 1 日至 9 月 30 日，儿基会报告了 39 起性剥削和性虐待指控，涉及 54 名受害者和 45 名施害者，其中包括 4 名儿基会人员和 41 名方案执行伙伴的人员。总数与 2020 年大致相当(涉及儿基会人员的指控为零，涉及方案执行伙伴人员的指控为 42 起)；与 2019 年也大致相当(这些指控涉及 10 名儿基会人员和 40 名方案执行伙伴人员)，与 2017 年和 2018 年相比大幅增加。关于 2017 年以来报告的涉及儿基会指控的更多信息，可在联合国改进联合国应对性剥削和性虐待措施特别协调员网站上查阅。¹

C. 以幸存者为中心的良好应对措施

31. 儿基会拟订的紧急情况下保护儿童和防范性别暴力方案包含减少风险、预防和应对措施。2020 年，这个三方面兼顾的办法惠及 83 个国家的 1 770 万人，有 210 000 多名儿基会和执行伙伴的人员接受了关于减少风险和安全转介服务的培训。(在编写本报告时，2021 年的数据暂缺。)

32. 在 2021 年前三个季度报告的性剥削和性虐待案件中，三分之二的受害者获得了受害者援助(50 人中的 33 人)。在其余案件中，受影响的人要么拒绝或没有寻求援助，要么无法联系，要么正在确认援助状态。

33. 儿基会继续促进执行关于性剥削和性虐待幸存者的标准。儿基会牵头编写了《联合国关于向性剥削和性虐待受害人提供援助的规程》执行工作技术说明，该说明正在本组织内部和联合国各机构广泛传播。在人道主义背景下，几乎所有儿基会关于为儿童采取人道主义行动的呼吁都纳入了在紧急情况下处理性别暴力的目标。

34. 儿基会与受害人权利倡导者办公室和联合国人权事务高级专员办事处合作，以改善向受害者提供的法律援助。创建了一个框架，用于编制愿意向联合国工作人员和相关人员的性剥削和性虐待行为受害者提供无偿法律援助的律师和(或)法

¹ <www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/content/data-allegations-un-system-wide>。

律援助组织名册。这种援助将处理刑事和(或)民事诉讼，包括适用的国家法律所允许的亲子鉴定申诉和子女抚养费索赔等诉讼。该框架将于 2021 年第四季度在选定国家试行。

35. 儿基会继续向遭遇过不正当性行为的工作人员提供心理社会、医疗和人力资源等方面的内部支持。

D. 迅速可信的调查和处分

36. 内部审计和调查办公室负责调查有关儿基会工作人员性行为不端的指控。机构承包商、执行伙伴和其他第三方对调查本机构人员的不当行为承担首要责任。

37. 这些当事方适当调查性行为不端指控的能力各不相同。为帮助提高能力，2021 年，内部审计和调查办公室的调查人员与 CHS 联盟合作编写调查培训材料，预计将于 2021 年第四季度供合作伙伴使用。在某些情况下，可能仍然需要儿基会或合格的外部调查实体进行调查。2021 年修订的《内部审计和调查办公室章程》确认其有权调查机构承包商、执行伙伴和其他第三方的不当行为，或酌情将此类事项移交给第三方的调查职能部门。

38. 截至 2021 年 10 月 8 日，在 2021 年公开报告的涉及儿基会人员的 4 起性剥削和性虐待指控案件中，1 起案件的调查已经结束。在 2021 年报告的涉及执行伙伴人员的 35 起指控案件中，9 起案件已经结案。5 起案件已经结案的原因是，被控施害者被认定犯有性剥削和性虐待行为，并已被雇用实体开除；4 起案件结案的原因是，调查结果表明这些指控毫无根据。

39. 2021 年，根据截至 9 月 30 日的的数据，内部审计和调查办公室在 9 个月内结案了 96% 的性剥削和性虐待案件。

40. 截至 2021 年 9 月 30 日，儿基会处理了 28 起已经移交、以供可能采取纪律行动的案件。其中包括 2021 年收到的 23 起案件和 2020 年结转的 5 起案件。在涉及在职工作人员的 18 起案件中，确定犯下了不当行为，并采取了纪律措施。在涉及在职工作人员的 7 起案件中，最后结果是确定没有犯下不当行为。不过，在其中 6 起案件中，已经采取了行政或管理措施，以解决行为方面的缺陷。关于一名退職工作人员，在其正式档案中放了一份说明，指出离职时有一个事项尚未解决。关于两名退職工作人员，在其正式档案中放了一份说明，指出如果他们返回儿基会，将启动纪律程序。在编写本报告时，有 5 起案件仍在审查中，其中包括 2021 年收到的 2 起性行为不端指控案件。

E. 与伙伴共同打击性剥削、性虐待和性骚扰

41. 儿基会与联合国难民事务高级专员公署共同领导机构间常设委员会侧重于防止性剥削和性虐待以及问责制和包容的各个小组。儿基会还为支持成立机构间常设委员会的防止性剥削和性虐待外地支助小组提供人员。儿基会为 50 多名防止性剥削和性虐待机构间协调员提供支持。2021 年，儿基会牵头创建了一个问责和包容问题门户网站，提供与社区投诉机制有关的资源和其他资源。

42. 儿基会在主体层面和技术层面定期参加由改进联合国性剥削和性虐待应对工作特别协调员办公室和受害人权利倡导者办公室协调的工作。
43. 2021 年，儿基会与联合国发展协调办公室接触合作，修订《联合国发展和驻地协调员制度管理和问责框架》，以促进国家工作队在防止性剥削和性虐待方面更好地协调。
44. 在 2020 年联合国系统发展方面业务活动四年度全面政策审查获得通过后，儿基会正在与其他联合国实体共同能力，调整打击性行为不端的计划。
45. 在联合国系统行政首长协调理事会处理联合国系统各组织内性骚扰问题工作队的框架内，儿基会和世界粮食计划署继续担任改进性骚扰举报问题分工作组共同主席。2021 年，该分工作组对 27 个参与的联合国实体进行了关于性骚扰举报问题的最新年度调查。目前正在对调查进行分析。调查结果将使该工作队能够确定：(a) 联合国全系统消除性骚扰努力的进展情况；(b) 风险指标，以便采取更有重点的预防举措；以及(c) 各实体可以加强处理性骚扰问题的领域。

四. 组织文化

46. 在充分执行独立工作队报告所提并已获得接受的建议方面继续取得进展，有 50% 的建议已经完成和结束，有 36% 正在正常执行或正在进展中(这些建议正在进行，没有时限或终点)。截至 2021 年 11 月，有 9% 的行动被推迟但正在进行，但有 5% 未被儿基会接受执行，所以未予执行。
47. 2021 年 6 月，儿基会首次对工作场所文化进行了脉诊。所有工作人员被要求回答九个问题，同时提供他们对工作场所文化不同方面的看法。利用了各种通信工具、产品和渠道来传播和促进脉诊。全球范围的最终答复率为 70%，超过 12 500 名工作人员做出了答复。大约 90% 的办公室/业务地区达到了 60% 的最低答复率。
48. 脉诊旨在补充更全面的全球工作人员调查，该调查每两年进行一次。相反，脉诊则刻意简短。调查结束后仅两天，对调查数据的分析结果就提供给了儿基会全体成员。每六个月将与所有工作人员分享脉诊结果，而这些数据旨在为正在进行的和新的改善各办公室工作场所文化的努力提供信息依据。
49. 脉诊数据可供所有儿基会工作人员查阅，并纳入了按性别分列的数据。脉诊结果可以在各办公室之间和在不同时间段之间进行比较，从而能够确定和分享良好做法，在各办公室之间创造积极的竞争。这些数据还作为办公室业绩记分卡的一部分，同时还有与建立联盟和伙伴关系、人员管理、方案交付、财务管理和质量保证有关的其他主要业绩指标。各国家办事处定期监测办公室业绩记分卡，作为国家管理团队会议的一部分；区域办事处也监测办公室业绩记分卡，作为其监督作用的一部分。
50. 为支持各办公室就脉诊数据采取行动，已经编写了一份详细指南。还制作了几个短视频，以帮助各办公室查阅和了解自己的数据。编写并分享了九份提示表，

以帮助各办公室了解如何采取行动跟进其脉诊结果。这些脉诊材料用联合国四种正式语文制作：阿拉伯文、英文、法文和西班牙文。

51. 儿基会是第一个制定和实施工作场所文化脉诊并将其纳入日常监测和问责制度的联合国机构。人道主义事务协调厅、联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)、联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处和世界粮食计划署等其他联合国实体已经提出请求，希望更多地了解这项调查，并请儿基会分享其经验。

52. 对脉诊的反应非常积极。在第一次调查的数据(在 2021 年 7 月 1 日)与所有工作人员分享后的几天内，许多办公室组织了全体工作人员会议来讨论调查结果。讨论的重点是数据本身、与 2020 年全球工作人员调查数据的比较以及如何就调查结果采取后续行动。一个创新的例子来自科特迪瓦国家办事处，该办事处利用其脉诊数据产生的主要问题作为基础，由其工作人员在工作人员务虚会期间编写和表演了一系列短剧。

53. 儿基会在脉诊中得分最高(最积极)的领域是：增强权能；工作生活和谐；和内部沟通。

54. 儿基会得分最低(最不积极)的领域是：心理安全和信任；业绩管理；感谢和认可；以及行为标准。

55. 按性别分列的调查答复有重大差异，男性的答复通常比女性更积极。脉诊将每六个月进行一次，以便于监测一段时间的趋势。

56. “儿基会人物”方案仍然是支持更注重价值的文化的一项主要举措。这一举措旨在促进整个儿基会对个人和团队的感谢。从 2020 年 2 月启动到 2021 年 9 月底，共有 1 350 名儿基会工作人员被同事提名为践行儿基会核心价值的“儿基会人物”。此外，该方案还产生了近 5 000 项工作人员参与互动，即通过不同渠道发表评论、加以点赞和提供反馈意见。提名表格用英文、法文和西班牙文制作。

57. 2021 年 10 月举办了第五届年度道德操守月，侧重点是“关怀”这一核心价值。这个月的各项活动突出了关怀的不同层面：儿基会对其工作人员表现出的关怀；工作人员通过符合道德的行为表现出的对儿基会的关怀；工作人员相互表现出的关怀；以及工作人员对执行伙伴和儿基会所服务的儿童表现出的关怀。一次全球网络研讨会重点推出了国家办事处的工作人员，他们分享了发自肺腑和引人入胜的故事，介绍他们个人如何表现出关怀的这些不同方面，以及他们如何从他人向他们表现出的关怀中受益。

58. 儿基会继续实行其做法，即安排与高级管理人员(代表和主任级工作人员)进行定期对话，探讨如何在 COVID-19 大流行疫情期间发挥领导作用。2021 年 9 月举行了第八轮此类对话，约 120 名管理人员参加了三次对话会议。2021 年至今讨论的议题包括：处理工作人员对 COVID-19 疫苗接种的关切；鼓励在安全的情况下作出返回办公室工作安排；在封锁/远程办公期间支持工作人员的心理健康；以及分享与使用脉诊数据相关的经验。

59. 儿基会继续推动采用调解和非正式解决方式，将其作为解决工作场所冲突的一种没有侵扰性并且速度相关较快的方式。在儿基会做出调解承诺后，执行主任于 2021 年 8 月 2 日向全体工作人员传达了一条信息，“鼓励包括管理层在内的所有工作人员履行这一承诺，并在适当情况下利用由来自全球各地 60 多名待命调解员组成的全球调解小组”。联合国各基金和方案监察员办公室指出，工作人员需要这种鼓励来寻求调解支持，并帮助减轻在寻求这种支持时对报复的恐惧。

60. 监察员办公室已经启动了一些方案，提高工作人员和编外人员对调解服务的认识。这包括为超过 25 个国家办事处举办全球网络研讨会和一个题为“与调解人对话”的培训方案，之后有机会与一名调解人进行一次秘密讨论。该方案使工作人员能够表达他们的关切，并讨论利用调解设法解决其工作场所问题的可能性。监察员办公室于 2021 年推出了一个新的调解事务电子学习方案。

61. 截至 2021 年 10 月，调解案件数量超过了 2020 年全部 12 个月的数量，在继续积极寻求监察员办公室调解股支持解决工作场所冲突的工作人员人数方面，儿基会领先于监察员办公室服务的其他联合国基金和方案。提交调解的最常见的工作场所问题仍然是上司与下属之间的冲突。

62. 儿基会正在围绕“践行我们的价值”开展一项长期的内部活动，重点是工作人员的参与和行为改变；这项活动将于 2022 年第一季度推出。作为这项活动的一部分，已经开发了一个便于使用的在线工具——“行为谱工具”。2021 年 8 月至 10 月期间，通过一系列讲习班，在六个办事处试用了该工具，同时采用了行为科学方法进行工作人员的参与互动。

63. 关于反种族主义和歧视，儿基会制定了应对措施来落实反种族主义和歧视问题内部工作组 2021 年 5 月提交给执行主任的建议。在该工作组提出的 100 多项建议中，除 4 项外，儿基会接受或部分接受了这些建议。目前正在与不同的业务所有人(或)总部各司进行讨论，其中几项建议正在执行中。

64. 一项建议涉及建设工作人员资源小组的能力，这些小组是围绕具体问题在工作人员推动下成立的，旨在使儿基会成为一个对所有人都更具包容性的工作场所。有史以来第一次向这些小组提供了经费，使他们能够增加与儿基会工作人员，如残疾工作人员或非洲裔工作人员的外联，并确定就多样性和包容问题让这些工作人员参与的方式。

65. 组织文化团队将扩大，以纳入具备处理多样性和包容问题专门知识的工作人员。该团队将监督、监测和报告整个组织开展的所有文化和多样性工作。

66. 为了执行工作组提出的建议，各办公室正在就种族主义和歧视问题进行勇敢的对话。驻波斯尼亚和黑塞哥维那、埃及、马拉维、黑山和巴勒斯坦国的国家办事处已经开始进行这些对话。儿基会的其他部门，诸如驻塞内加尔和津巴布韦的国家办事处以及全球传播和宣传司，已经制定了行动计划，并正在建设自己的能力，以处理无意识偏见、微小侵犯等问题，并成为“仗义之人”(即，为支持某个人或某个事业而发声或采取行动的人，特别是代表受到攻击或欺凌的人进行干预的人)。

67. 儿基会已经启动了将于 2022 年完成的性别平等经济红利再认证进程。《2020-2021 年性别平等经济红利行动计划》有助于在 P-5 职等首次实现虚拟性别均等(在 47%至 53%的门槛内),截至 2021 年 9 月 30 日, P-5 职等妇女占 47.2%。按性别分列的关于离职数据的新数据分析以及离职面谈数据也是上一次性别平等经济红利认证工作的成果,对于为关于灵活工作模式和组织效率举措的战略决定提供信息依据非常关键。儿基会期望下一个性别平等经济红利行动计划更深入地关注与国家有关的措施,并确保紧急和不带家属工作地点的性别平等。

68. 儿基会通过创建和发展工作人员资源小组,正在迅速创造一个空间,使残疾工作人员和有残疾儿童的工作人员能够相互支持并感到受欢迎。这些网络的明确任务是支持在儿基会消除有形和无形残疾带来的污名化,并创造一种更加扶助残疾的文化。扩大使用合理的便利,包括在征聘期间这样做,也对残疾申请人的候选经历产生积极影响。到 2021 年底/2022 年初,12 名有残疾的联合国志愿人员通过征聘和包容各方的方式入职儿基会,将进一步有助于在各国家办事处促进这项工作。最后,正在促进儿基会各办公室的无障碍环境,重点是地区办事处的无障碍环境和为儿基会各办公室提供无障碍车辆。

与联合国其他机构就组织文化开展合作

69. 儿基会共同领导管理问题高级别委员会未来问题工作队的新工作方式分组。该工作队的运作现在已进入第二年。9 月,管理问题高级别委员会核准了一项关于灵活工作的新示范政策和一套高层领导承诺。

70. 儿基会通过该工作队开展的工作,就反种族主义举措与联合国其他实体协作,2022 年的主要交付成果之一是一套关于多样性、公平和包容的良好做法。儿基会继续参与一个非正式的机构间小组,以便召集联合国系统从事反种族主义和反歧视工作的同事,并与联合国难民事务高级专员公署共同牵头制定反种族主义工具包。

71. 儿基会积极协助秘书长的工作队制定关于打击针对男女同性恋、双性恋、跨性别者、双性者和性别奇异者的歧视和暴力的战略和指导,并作为联合国残疾包容战略协调中心网络的成员,积极协助执行联合国残疾包容战略。2021 年,儿基会共同领导了一个关于国际组织残疾工作人员就业问题的网络研讨会系列。儿基会也是由妇女署负责协调的性别平等问题协调中心网络的积极成员;在该网络中,儿基会不断交流其内部业务中关于多样性、公平和包容的最佳做法。

五. 今后步骤

72. 2019 年儿基会防止和应对性剥削和性虐待及性骚扰的战略,将继续构成儿基会在防止、发现和应对性行为不端方面的优先事项。在国家一级,儿基会将投入资源,以加强受害者援助和社区举报机制。2022 年及以后的全球工作重点将是开展活动,提高各级工作人员的认识,并提出明确的对制定保障措施和管理风险的预期。将继续与联合国其他机构合作,让各国政府、执行伙伴和民间社会参与解决性剥削和性虐待问题。

73. 今后在改进组织文化方面的优先事项将包括将脉诊及其后续行动进一步制度化，以帮助各办公室继续确定和执行与改变个人和团队层面的行为有关的行动。执行反种族主义和歧视问题任务小组的建议将是 2022 年的一个当务之急。围绕组织文化和多样性的各个方面加强内部沟通，对于使工作人员了解这些变化并让他们参与其中至关重要。

74. 由于 2022 年是新的《2022-2025 年战略计划》的第一年，儿基会将抓住机会，进一步加快努力，改善组织文化，促进多样性和包容性，并确保在其所有工作中防止性剥削和性虐待。保持努力并将这些努力纳入所有系统、流程和工作方式，仍将是重要的战略。

六. 决定草案

执行局

1. 表示赞赏地注意到儿基会提供的独立小组对儿基会防止性剥削和性虐待对策的审查以及工作场所性别歧视、性骚扰、骚扰和滥用权力问题独立工作队报告所载建议的最新执行情况(E/ICEF/2022/6)，并赞赏地注意到机构间合作日益增加；

2. 注意到已取得进展且需要继续努力，重点是预防和立即采取行动处理性剥削和性虐待及性骚扰，包括确保政策和程序发挥影响且配有充足资源，并确保拟议的行动在国家、区域和全球各级得以执行；

3. 又注意到设立了一个专门的保障办公室；

4. 请儿基会继续采取行动，确保利用其任务授权，采取以受害者为中心的全系统和协调一致办法，预防和处理性剥削和性虐待及性骚扰，并处理在应对 2019 冠状病毒病(COVID-19)及恢复期间发生更多性剥削和性虐待及性骚扰的风险；

5. 又请儿基会在建设更注重价值观的组织文化以及扩大多样性、公平和包容等努力方面保持进展；

6. 还请儿基会在 2023 年年度会议上向执行局提供最新资料，说明儿基会如何在各级政策、程序和业务中防止和应对性剥削和性虐待；

7. 请儿基会在 2023 年年度会议上向执行局提供最新资料，说明儿基会如何改进组织文化，以及如何在政策、程序和方案中采取行动防止和应对一切形式的歧视，包括种族主义和种族歧视，以及性骚扰。