

CL 159/8 - 情况说明

粮农组织防止性剥削、性虐待和性骚扰行动计划

I. 引言

1. 粮农组织不会容忍任何形式的骚扰行为，并致力于确保工作环境中不出现骚扰行为。为此，粮农组织执行了《预防骚扰、性骚扰和滥用权力政策》（第 2015/3 号行政通函）。
2. 随后，于 2018 年 2 月 21 日发布了第 2018/02 号行政通函，重申在粮农组织，“骚扰行为，尤其是性骚扰行为，以及性剥削或性虐待的投诉会严肃处理，并可严格保密”，且“所有员工，特别是各单位管理人员，有责任建立并推动预防性骚扰、性剥削或性虐待的工作理念和工作环境”。
3. 基于上述政策，粮农组织实施了一系列防范性骚扰和性剥削/性虐待的措施，重点放在预防、举报、调查、补救机制以及对受害者的保护方面。
4. 《行动计划》包括本组织正在或将要就此采取的协调一致行动，本文概要介绍了这些措施。

II. 目的

5. 《行动计划》编写目的是要把 2015 年发布的《预防骚扰、性骚扰和滥用权力政策》落到实处。粮农组织对性剥削和性虐待实行零容忍政策，对任何形式的骚扰都不会容忍。
6. 真正的零容忍政策不仅需要良好的初衷，还需要稳健的系统，支持公平的调查，遵守保密性及裁量权原则，确保举报人得到长期保护。
7. 在此框架下，《行动计划》尤其要明确重点工作领域以及必须采取的具体行动，确保全面落实相关规定，建立并推动预防性骚扰、性剥削或性虐待的工作环境。

III. 与联合国举措的衔接

8. 2017 年 11 月，联合国秘书长重申了零容忍政策，承诺要确保整个联合国系统对此给予最大重视，加强应对方法，并建立了行政首长工作组，旨在审查应对和防止性骚扰的相关政策。

本文件可通过此页快速响应二维码读取；粮农组织采用此二维码旨在尽量减轻环境影响并倡导以更为环保的方式开展交流。
其他文件可访问：www.fao.org。



CL 159

9. 《行动计划》将契合联合国系统行政首长协调理事会（首协会）提出的各项举措和建议，并与工作组正在开展的工作进行衔接；粮农组织正积极参与工作组的工作，确保与整个联合国系统应对性骚扰问题的共同方法保持一致（见附件 I）。

IV. 全组织政策及程序

10. 在预防骚扰、性骚扰和滥用权力方面，相关的粮农组织全组织政策及程序在以下行政通函中做出了规定：

- a) 《预防骚扰、性骚扰和滥用权力政策》 - 2015 年；
- b) 《防止性剥削和性虐待》 - 2013 年；
- c) 《举报人保护政策》 - 2011 年。

V. 受众及受益人

11. 《行动计划》的直接受众是粮农组织总部及实地的所有人员和职工，为本组织各个层级所有活动中应对性骚扰和性剥削/性虐待问题提供指导。

12. 《行动计划》也可为其他利益相关方提供参考，包括联合国职工、发展伙伴以及民间社会组织。《行动计划》宣传策略旨在推动粮农组织职工具体实施，包括管理人员定期总结，以及编制小册子，解释《行动计划》目的和模式。

VI. 工作领域

13. 性骚扰源于歧视和特权文化，由性别关系不平等和权力强弱不均造成。联合国系统不允许性骚扰行为存在。

14. 《行动计划》重点围绕三个关键领域展开：

报告

- a) 结合首协会性骚扰问题工作组开展的工作，面向粮农组织人员开展有针对性的观念调查，确保及时准确的报告和有理有据的政策；
- b) 提高热线/帮助热线的报告能力（针对联合国相应机构的附带建议考虑做出多语言/外包安排）；
- c) 建立相关机制，定期监测实施伙伴的问责情况以及对粮农组织标准的达标情况；
- d) 完善基于社区的举报机制；
- e) 由《防止性剥削和性虐待》联络人网络建立并维护收到的所有性剥削/性虐待举报案例的保密数据；
- f) 与首协会性骚扰问题工作组共同建立性骚扰排查数据库。

调查和决策

- a) 在监察长办公室增设一个专业职位，增强调查能力；
- b) 加强与人道主义部门各个伙伴（常驻罗马机构、人道主义事务机构间常设委员会网络会议）的沟通，分享经验教训与良好做法。

外联和支持

- a) 针对性剥削/性虐待以及性骚扰问题制定面向粮农组织所有人员的培训计划，包括强制性的在线学习课程、面对面培训和年度进修课；
- b) 提高粮农组织所有人员对于性剥削/性虐待以及性骚扰问题的认识；
- c) 首协会性骚扰问题工作组编制出《管理人员在工作场所防止及应对性骚扰的简要指南》后，分发给粮农组织各管理人员；
- d) 设计并分发针对性剥削/性虐待以及性骚扰问题的手册及海报；
- e) 加强针对性剥削/性虐待以及性骚扰问题的内部宣传。

15. 正如首协会工作组重点指出的，粮农组织各项行动正在加速推进，但需要做的还有很多；同联合国系统其他组织一样，粮农组织要确保滋生性骚扰的沉默和放任文化无处藏身；消除各种障碍，确保施暴者会被问责，性骚扰受害人得到适当的保护和帮助；不断扩大预防和应对行动的范围；提高调查能力；建立多元、包容和相互尊重的工作环境，所有人员均被平等相待，享有尊严。这项高级别行动计划正是在这一背景下编写完成的。行动计划中还包含了更为具体、具有时效性的交付结果，出于内部管理的目的还界定了职责分工。

首协会应对联合国系统各组织性骚扰问题工作组 -
2018 年 4 月最新进展

任何形式的骚扰都有违联合国的道德原则。性骚扰源于歧视和特权文化，由性别关系不平等和权力强弱不均造成。

2017 年首协会会议成立了首协会应对联合国系统各组织性骚扰问题工作组，由管理问题高级别委员会主席主持工作。工作组在过去几个月开展了密集工作，重点研究了系统如何能最快速地推广预防及响应行动，保护和支持受害人，提高调查能力，以及建立有利的工作环境。

工作组正在推进一系列重点举措，在 5 个关键领域立即采取行动：

1. 统一定义：全面采用统一的性骚扰定义。
2. 政策协调一致：制定适用于联合国系统各组织的通用原则，提高调查能力。
3. 排查系统：建立联合国全系统排查数据库，避免因性骚扰行为与系统内某个组织终止劳动关系的个人再被聘用。
4. 行动依据：收集并分析整个联合国系统的数据，确保报告及时准确，政策是建立在可以获得的最佳证据之上。
5. 外联工具：开发意识提高、宣传及外联工具，包括面向管理人员的通用指南。

工作组建议已在 2018 年 4 月 13 日举行的管理问题高级别委员会会议上进行了介绍，供委员会审查、指导和反馈。

行动已经有所加快，但需要做的还有很多：联合国系统各组织要确保滋生性骚扰的沉默和放任文化无处藏身；消除各种障碍，确保施暴者会被问责，性骚扰受害人得到适当的保护和帮助；不断扩大预防和应对行动的范围；提高调查能力；建立多元、包容和相互尊重的工作环境，所有人员均被平等相待，享有尊严。

工作组将继续开展工作，在首协会 2018 年秋季举行的会议上报告工作结论，主要侧重于以下重点方面：

- 敲定并通过联合国系统性骚扰政策参考模型；
- 建立全系统数据收集和分析机制，确保及时准确的报告和有理有据的政策；
- 拓展排查系统范围，将受到性骚扰指控但在过程结束前离开组织的个人也纳入进来。
- 就加强调查能力提出建议；
- 就性骚扰帮助热线/热线共同方法提出建议；
- 就工作场所防止及应对性骚扰开发意识提高、宣传及外联工具。