



理事会

第一七一届会议

2022 年 12 月 5-9 日

关于防止骚扰、性骚扰、性剥削和性虐待的全组织政策、 程序和措施的年度报告

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。本文件还介绍治理和政策、预防和外联、举报渠道、调查和问责等领域的行动现状和下一步工作。

建议计划和财政委员会联席会议以及理事会采取的行动

请计划和财政委员会联席会议以及理事会注意本《年度报告》中介绍的本组织为确保防止骚扰、性骚扰、性剥削和性虐待付出的持续努力以及采取的行动，并酌情提供指导。

对本文件实质性内容如有疑问，请联系：

副总干事

洛朗·托马先生

电话：+39 06 5705 5042

电子邮箱：DDG-Thomas@fao.org

I. 背景

1. 粮农组织致力于培养关爱的组织文化，推动营造安全、信任、尊重和包容的环境，对关于骚扰、性骚扰、性剥削和性虐待的不作为态度实施零容忍，鼓励人人畅所欲言，确保程序公平，以受害者/幸存者为中心，追究施害者责任。
2. 粮农组织不容忍针对其援助对象、职工和合作伙伴的任何形式的骚扰和不当性行为。性骚扰、性剥削和性虐待违反了人权，也违背了本组织及其成员的核心价值观。
3. 第二次粮农组织职工满意度调查于 2022 年 3 月 21 日启动，为衡量自 2019 年职工满意度调查以来取得的进展提供了对照基准。结果与 2019 年相比呈现显著进步，尤其是在沟通宣传、领导和指导、道德行为和不当行为、增长和发展领域。调查包含关于不道德行为和不当行为的具体问题，包括工作场所性骚扰。
4. 结果显示，对于粮农组织内部正义机制的认识（+15%）和信心（+14%）呈现总体改观。此外，与 2019 年调查相比，在工作场所遭受（-7%）或目睹（-10%）骚扰、性骚扰、歧视或滥用职权的员工数量减少。
5. 尽管如此，调查结果仍表明，多数骚扰、性骚扰、歧视和滥用职权事件都未报告。认为无论如何都无济于事（57%）和害怕报复（48%）是职工不举报性骚扰的两项主要原因。鉴此，本组织将继续重视提高认识活动，倡导安全举报，防止报复并促进问责¹。
6. 《监察长 2021 年度报告》还显示，与前一年相比，涉及骚扰和滥用职权指控的立案数量减少，而涉及性骚扰指控的案件统计数据维持不变。与前一年相比，涉及性剥削或性虐待指控的案件数量增加²。性剥削或性虐待指控案件增量与 2020 年较 2019 年的增量相当，这可能表明粮农组织的外联活动继续增加了对该系统的信任，从而营造了有助于举报此类关切的氛围。
7. 许多因素可能导致过去几年涉及骚扰指控的案件数量减少。包括开展了旨在防止此类行为的有针对性的培训计划且疫情改变了工作方式等。本组织正在考虑这些因素，并通过正式和非正式渠道，继续努力提高对工作场所骚扰问题和处理手段的认识。

¹ 关于预防和外联活动的更多详情，见本报告第 28-33 段。

² [FC 191/9.1](#) - 《监察长 2021 年度报告》，第 17 段和第 40 段指出：“在报告所述期间，监察长办公室根据《防止性剥削和性虐待政策》立案六项。其中，一项因无根据而结案，一项不属于监察长办公室职责范围，故移交至另一个联合国实体，两项在本报告所述期间（2022 年 2 月）后不久因证据不足而结案。两项仍未结案。”

8. 尽管取得进展，但粮农组织认识到需要再接再厉，有效防止和应对骚扰和不当性行为。强有力的领导对于实现零容忍至关重要，领导层的态度有助于打造更加注重道德的工作场所。总干事和高级管理层领导本组织在相关领域的工作并依赖全体职工通力合作，因为各方肩负积极处理骚扰、性骚扰、性剥削和性虐待的共同职责。

9. 解决滋生粮农组织人员实施骚扰和不当性行为的系统性问题以及变革本组织文化需要采取长期、持续行动。本组织将继续投资于预防工具，持续参与提高认识活动，促进全组织问责，打造尊重的工作场所。本组织在处理骚扰和不当性行为投诉时，还将继续结合联合国倡议和最佳做法，以受害者和幸存者为重。

10. 本报告反映了 2021 年 9 月至 2022 年 9 月期间的行动。

II. 对接联合国全系统倡议的进展

11. 本组织认识到，管理人员有责任确保工作人员享有安全和尊重的工作场所，骚扰、性骚扰、性剥削和性虐待与种族主义和歧视等问题相互关联，此类行为实际上阻碍了工作职责的履行。粮农组织继续全力支持和参与若干联合国倡议，如[联合国消除种族主义和促进人人享有尊严工作组](#)、多样性、公平性和包容性工作组³、[联合国-全球](#)、[联合国残疾包容战略](#)以及[联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划](#)。

12. 关于种族主义这一具体主题，根据联合国做法，粮农组织于 2021 年底开展了一项调查，收集关于职工在履行专业职责过程中遭受种族主义的反馈意见。结果较为积极，但也存在改进空间。虽然 83% 的受访者表示没有经历过种族主义或种族歧视，但 17% 的人表示经历过种族主义或种族歧视，其中 64% 的人没有采取任何行动。只有 59% 的受访者表示知道如何在本组织中提出种族歧视投诉。上述结果突出表明，需要提高同事在经历或目睹种族主义或歧视时对于所应采取措施的认识。

13. 在本组织持续努力打造更加尊重工作场所的背景下，该调查收集的数据将用于指导今后活动，如组织有针对性的宣传和提高认识会议及网络研讨会，其中一些活动已经启动。这将确保所有人员了解本组织不容忍此类行为且明确如何提出投诉。报告终稿发布后，还将根据正在进行的联合检查组关于“联合国系统各机构预防和消除种族主义和种族歧视的措施和机制”的工作成果，实施其他相关举措。

14. 关于粮农组织参与联合国全系统性骚扰、性剥削和性虐待相关倡议的更详细信息，参见下文。

³ 该工作组职责范围将在联合国管理问题高级别委员会（高管会）下届会议上获得批准。

防止性骚扰

15. 粮农组织继续积极参与各类联合国全系统论坛，尤其是[行政首长协调会（首协会）/联合国系统解决各组织内部性骚扰问题工作队高级别管理委员会（高管会）](#)，其中联合国系统各机构负责人共同努力变革文化和行为，打造有利于消除性骚扰的环境。

16. 2022年4月，首协会工作队向高管会通报了工作队第二阶段工作成果的最新情况，并提出了第三阶段工作的战略方向，该战略方向已获批准。第二阶段工作的主要成果是：

- a) 发布题为“[推进以受害者为中心的性骚扰处理方针](#)”的文件，其中阐述了联合国系统内针对以受害者为中心的性骚扰处理方针的共识原则。粮农组织正努力在不同领域实施上述原则。与此同时，首协会工作队正在开展一项调查，收集受害者的反馈意见，为各机构改进预防和应对工作提供参考。
- b) 在学习和交流方面，工作队将很快发布一项行为变革研究，分析解决性骚扰问题所采取方针的不足之处，粮农组织将在此基础上开发新工具，从而继续提高对联合国系统解决性骚扰问题所采取方针的认识。
- c) 在外联和知识共享领域，强调了[ClearCheck数据库⁴](#)的进展。该数据库目前共包括针对性骚扰、性剥削和性虐待的550多个主题。关于进一步外联工作，首协会工作队于2021年和2022年组织了六次同行间对话，讨论具体性骚扰问题，联合国成员国、联合国高层、实地同事、国际组织、民间社会、私营部门和学术界代表参加了对话。
- d) 在领导和文化变革领域，首协会工作队发起了[联合国文化变革创新挑战](#)，提出了促进安全和包容工作环境的思路。粮农组织参与了该倡议，道德操守官员担任粮农组织联络点。

17. 首协会工作队第三阶段工作将侧重于实施和衡量工作队制定的规范和工具的影响，并将涵盖四个工作领域：（i）预防和行为科学；（ii）受害者/幸存者参与和支持；（iii）数据和结果；（iv）加强合作。

⁴ 粮农组织于2019年实施了ClearCheck数据库，并于2021年编制完成了“ClearCheck筛查数据库使用程序”（在2021/04号行政通告中发布）。

调查

18. 监察长办公室是联合国调查部门代表的成员，联合国调查部门代表的设立宗旨是通过制定和通过共同原则，指导与联合国调查职能存在具体和普遍利害关系的事项的调查进程等，加强联合国系统的调查做法和专业性。联合国调查部门代表围绕性骚扰投诉调查编制了[《调查人员手册》](#)，目前正在研究性骚扰调查的最佳做法和基准对照。《手册》于2021年获得首协会批准，监察长办公室采纳了《手册》中提供的准则。

防止性剥削和性虐待

19. 本组织与全系统倡议积极对接，通过参与若干网络，包括机构间常设委员会、联合国性剥削和性虐待工作组、罗马常设机构磋商，分享技术方案和良好做法。粮农组织还参与确定了机构间常设委员会防止性剥削和性虐待倡导者工作重点，编制了落实机构间常设委员会《2022-2026年防止性剥削、性虐待和性骚扰愿景和战略》的机构间常设委员会工作计划。

20. 根据秘书长关于[“防止性剥削和性虐待特别措施”](#)的报告，本组织将于2022年11月底前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。该行动计划将梳理联合国防止性剥削和性虐待年度调查的结果，收集各职级人员对防止性剥削和性虐待及相关行为标准的态度和看法，汇总在实地层面以受害者为中心的服务提供情况。值得注意的是，2021年，粮农组织参与联合国防止性剥削和性虐待调查的人数比2020年翻了一番，四年内增加了十倍。

21. 为持续确保与联合国全系统倡议对接，并根据联合检查组2021年报告[《联合国系统各机构执行伙伴管理审查》](#)，粮农组织正计划加入[联合国伙伴门户网站](#)，该网站作为联合国在线共享平台，旨在简化和协调联合国与民间社会的合作进程。具体而言，联合国伙伴门户网站为开展联合国执行伙伴防止性剥削和性虐待能力评估提供了工具，可根据2018年发布的[联合国涉及执行伙伴的性剥削和性虐待指控议定书](#)，对潜在民间社会组织伙伴开展防止性剥削和性虐待评估。目前，该门户网站的参与机构包括联合国秘书处、联合国儿童基金会（儿基会）、联合国人口基金（人口基金）、世界粮食计划署（粮食署）、联合国难民事务高级专员公署（难民署）和联合国妇女署，由联合国国际电子计算中心（电算中心）提供业务支持。各机构在国家层面积极使用该门户网站，支持在选择民间社会组织伙伴时开展尽职调查。

III. 粮农组织取得的进展

A. 治理和政策

治理

22. 根据监督咨询委员会提交财政委员会第一八五届会议⁵的《2020年度报告》所提建议，总干事决定通过设立工作场所行为和防止性剥削和性虐待委员会，正式确立性骚扰、性剥削和性虐待问题内部工作组的作用。该委员会由副总干事级别领导（副总干事洛朗·托马）担任主席，由在工作场所行为和防止性剥削和性虐待领域更直接开展工作的主要官员和办公室参与，负责评估现有政策和程序的有效性，并就预防和处理不当行为应采取的行动向总干事提出建议。该委员会由两个非正式工作组予以协助，一个是负责工作场所行为的诚信网络（由人力资源司[CSH]司长领导），另一个是专门负责性剥削和性虐待事宜的工作组（由应急行动及抵御能力办公室[OER]主任领导）。

23. 该委员会每季度举行一次会议，由四名成员组成：人力资源司司长、法律顾问（法律办公室）、应急行动及抵御能力办公室主任、项目支持司司长。道德操守官员和调解专员担任委员会顾问，监察长担任观察员。人力资源司作为该委员会秘书处并担任工作场所行为（骚扰、性骚扰、歧视和滥用职权）相关事宜的组织联络点，应急行动及抵御能力办公室则担任防止性剥削和性虐待事宜全组织联络点，负责在全组织范围内协调这项工作，重点关注确保内部和与外部伙伴的协同和合力。

政策

24. 本组织正在修订防止性剥削、性虐待和性骚扰政策。

25. 2020年11月，财政委员会“强调需要灵活实施《人力资源战略行动计划》，尤其是在2019冠状病毒病（COVID-19）危机背景下，且应加强人力资源能力建设”⁶。因此，本组织延长了《2020-2021年人力资源战略计划》期限，对《防止性骚扰政策》修订等多项工作做出重新安排并调整了工作重点，人力资源司内部能力得到加强。

26. 为修订《防止性骚扰政策》开展了大量工作，该政策预计将涵盖其他形式的工作场所不当行为，如骚扰、歧视和滥用职权。根据其他联合国机构做法，上述行为的预防、应对和举报机制渠道相同。通过修订政策，粮农组织旨在认真、合理和积极应对一切形式的工作场所不当行为，以受害者为中心采取行动。

⁵ [FC 185/12](#) – 财政委员会第一八五届会议，粮农组织监督咨询委员会—《2020年度报告》

⁶ [CL 165/11](#) – 财政委员会第一八三届会议报告（2020年11月9-13日）

27. 《防止性剥削和性虐待政策》修订工作正在进行且即将完成。新版《防止性剥削和性虐待政策》注重预防并促进以受害者为中心的方针、纳入机构间常设委员会核心原则并明确整个组织内部的角色和职责。

B. 预防和外联

28. 关于 2021 年和 2022 年开展的提高认识活动，本组织在拉丁美洲及加勒比区域办事处组织了一次预防性骚扰专题简报会，2018 年联合国性骚扰调查显示该区域为受性骚扰影响最大的区域。互动和强制性简报会面向 D1 及以上职等的所有工作人员和粮农组织在该区域的代表召开，并支持实施 2018 年发布的“管理人员指南：防止和应对工作场所性骚扰”。

29. 2022 年 4 月初，在粮农组织代表简报计划（介绍粮农组织总体情况，课程围绕粮农组织代表的战略作用和关键职能设计）框架内，组织了关于尊重和健康的 workplaces 的特别模块，针对如何营造尊重、和谐和健康的工作环境为高级管理人员提供实用建议。简报会面向所有粮农组织代表、D1 及以上职等工作人员召开，监察长、道德操守官员、调解专员、卫生和安全部门代表出席。

30. 粮农组织开设本报告所涉主题相关的三个必修培训课程：“防止骚扰、性骚扰和滥用职权”、“防止性剥削和性虐待”和“联合国和谐共事课程”。本组织对上述课程的完成率实施监测，并通过召开有针对性的沟通会和通报会以及在全组织绩效管理系统中为主管设定具体指标，鼓励完成上述课程⁷。此外，还通过 2021 年 4 月推出的电子学习“性骚扰：管理人员的作用”提醒主管熟知粮农组织每一位管理人员在性骚扰问题上须遵循的原则以及管理人员在处理涉及工作场所性骚扰问题时应采取的行动。

31. 工作人员咨询部门一直在为工作场所性骚扰受害者提供一对一支持，为其提供工具，提高对该问题的认识，并加强在整个举报决定和举报过程中的韧性和信心。除性骚扰的直接负面影响外，还包括与社会污名化、对组织内声誉的恐惧、对报复、孤立和无法伸张正义的恐惧相关的后果。目前，正在为解决上述问题实施新的提高认识举措。

⁷ [FC 191/7](#) - 《2021 人力资源年度报告》，第 55-58 段

32. 道德操守办公室为提高认识组织了几次网络研讨会：

- a) 2021年9月15日举行的关于防止性剥削和性虐待的网络研讨会，旨在向粮农组织人员提供信息和指导，具体包括防止性剥削和性虐待如何以及为什么与其工作的设计、交付和效果相关，以及如何达到本组织和联合国关于防止性剥削和性虐待的标准。研讨会发言人包括来自拉丁美洲及加勒比区域办事处、总部、联合国改进联合国应对性剥削和性虐待措施特别协调员办公室、机构间常设委员会秘书处的代表。528名员工参加了该网络研讨会。
- b) 2021年10月召开了关于《道德行为守则》的网络研讨会。该网络研讨会由总干事主持开幕，概述了《守则》主要内容，旨在提高对适当行为的认识，包括与防止性骚扰、性剥削和性虐待有关的行为。825名员工参加了该网络研讨会。

33. 2021年和2022年，本组织进一步扩大和加强了防止性剥削和性虐待方面的预防和外联工作，支持采取必要措施，确保打造尊重和包容的工作场所，为粮农组织受益人提供更安全的环境：

- a) 正在与权力下放办事处的高级别代表开展**防止性剥削和性虐待对话**，以切实加强防止性剥削和性虐待联络点能力的切实可行的建议，并加强对不同国情的了解，同时考虑到许多驻国家代表处的实际情况和人力资源状况。
- b) 开设了**为期三天**的预防和应对性剥削和性虐待**面对面中级培训**，支持和培养防止性剥削和性虐待的组织和文化变革，并为专门针对防止性剥削和性虐待联络点设计了电子学习课程大纲、主要内容和情景。还为防止性剥削和性虐待联络点等提供了关于如何受理和管理涉及儿童的性剥削和性虐待事件投诉的进一步具体技术指导，包括关于如何获得儿童知情同意、确定最大利益的意义和责任、获得儿童体恤服务的必要性的详细指导。
- c) 为粮农组织在巴基斯坦、南非和乌克兰的工作人员和合作伙伴组织了一**系列培训和简报会**，主题包括投诉受理、移交途径和以受害者为中心的方针。培训和简报会支持为防止性剥削和性虐待联络点提供的关键工具和标准操作程序的实施和本地化以及政策的有效落实。
- d) 粮农组织《手册》“应急准备和反应”部分增加了**关于防止性剥削和性虐待的专门章节**，其中包括关于如何和何时采取以受害者为中心方针的具体指导。

- e) 包括防止性剥削和性虐待的“**对受影响人口负责**”良好做法汇编已经定稿，预计将促进跨区域学习和知识共享。总之，“对受影响人口负责”旨在确保发展和人道主义行为主体肩负职责，且干预措施不会无意伤害其服务对象。“对受影响人口负责”承认，即使规划合理且初衷良好，也可能出现意想不到的影响和冲突，因此需要建立问责机制，确保受影响人口参与整个项目周期，并接受和回应与粮农组织项目有关的申诉。在项目周期开始时，与社区磋商并明确保护风险，包括与性剥削和性虐待有关的风险，这对于预防和采取有效缓解措施至关重要。
- f) 针对将“对受影响人口负责”纳入项目周期的最低标准，编制了《**项目制定者业务准则**》。针对粮农组织项目周期各阶段，该《准则》明确了项目工作组在项目各阶段应考虑的和实施的活动。虽然自 2015 年以来，粮农组织强制规定所有项目文件均需包含申诉机制，但在 2021 年，粮农组织标准项目文件申诉机制章节进一步整合，纳入关于防止性剥削和性虐待的更详细信息，成为粮农组织项目周期手册的一部分。
- g) 2021 年，性剥削和性虐待成为粮农组织国家风险日志的一部分，其中要求粮农组织计划在国家层面开展**性剥削和性虐待风险分析**并制定性剥削和性虐待缓解战略。粮农组织代表和计划管理人员需要在设计需求评估和新项目提案时考虑性剥削和性虐待问题，包括确定具体活动的性剥削和性虐待风险及相关缓解措施。
- h) 编制并与所有权力下放办事处分享一份**详细报告**，其中涵盖各区域具体国家的**数据**以及从《2021 年度国别报告》中防止性剥削和性虐待其他具体问题得出的防止性剥削和性虐待数据概况。举例说明了良好做法及主要短板和关切。在这方面，如前所述，粮农组织对联合国伙伴门户网站工作的参与可提供关于潜在民间社会组织伙伴的更多数据和信息。这也将支持粮农组织对所有执行伙伴开展性剥削和性虐待筛查。
- i) **防止性剥削和性虐待活动**，包括与受益人、合作伙伴和供应商的接触和沟通为强制性要求。需要定期审查正在实施的项目，确保考虑到具体活动的性剥削和性虐待风险，并制定和实施性剥削和性虐待缓解措施。审查旨在确保所设计的性剥削和性虐待缓解措施在项目实施期间付诸实施。粮农组织代表、计划管理人员和各部门项目管理人员需监测和定期审议性剥削和性虐待缓解措施的效果并报告在实施中面临的各项挑战。

C. 举报渠道和调查

34. 根据粮农组织内部规则和条例，骚扰、性骚扰、性剥削和性虐待均构成严重不当行为，因此可直接举报至监察长办公室开展审查和调查。监察长办公室目前提供多种举报渠道，因此组织内外的任何人都可以举报。举报渠道包括专门保密电子邮件地址、基于网络的表格、保密电话号码，此外还可在总部或在监察长办公室人员访问权力下放办事处时与监察长办公室人员直接联系。2022 年底前，监察长办公室将推出综合“热线”，提供当地电话号码和能够在粮农组织开展业务的国家使用当地语言为个人提供帮助的接线员。该热线将由外部供应商管理。

35. 粮农组织驻国家代表处设有防止性剥削和性虐待联络点，受理关于可能发生的性剥削和性虐待的信息。信息随后移交至总部防止性剥削和性虐待问题高级联络点，再移交至监察长办公室审查和调查。关于骚扰和性骚扰，道德操守办公室和调解专员均可在处理相关情况时提供建议和协助，包括在征得提出关切的个人同意的情况下，向监察长办公室移交相关信息。关于现有举报机制的更多详细信息，参见载于粮农组织各类网页的文件“从顾虑到明晰—粮农组织举报路线图”。

36. 关于调查，[粮农组织《调查准则》](#)⁸确保调查过程的有效性和独立性以及对参与该进程的各方的公平性。其中包括符合《联合国性骚扰投诉调查人员手册》的以受害者为中心方针的原则和主要内容。

37. 粮农组织参加了首协会/联合国系统解决各组织内部性骚扰问题工作队开展的联合国性骚扰举报年度调查。该年度调查为工作队提供了工作基线，尤其是可据此与联合国系统其他部门一一对照。2021 年结果证实，性骚扰植根于权力差异，但也发生在快速变化的工作场所，确实，多数事件发生在实地（业务实体通常执行核心业务的特派团、国家办事处和办事分处）。调查数据显示，93%的调查涉及男性对女性的案件，69%的被指控施害者级别更高。

38. 本组织参加了联合国自 2018 年开始开发的 iReport 性剥削和性虐待跟踪工具。iReport 性剥削和性虐待跟踪工具提供关于收到的指控的详细信息，实时更新事件发生日期和举报日期、受害者类型（成年人或儿童）、指控性质、为受害者提供的支持、调查状况、最终行动以及移交国家主管部门追究刑事责任的情况。

39. 监察长办公室保留了性剥削、性虐待和性骚扰相关案件的统计数据。这些数据（2021 年数据参见第 6 段和第 7 段）每年作为《监察长年度报告》的一部分提交财政委员会。道德操守办公室还保留了联系方式记录，包括与骚扰、性骚扰、性剥削和性虐待相关的联系方式，但并非所有最终都需移交监察长办公室调查⁹。

⁸ 2021 年 4 月发布的第 2021/6 号行政通告。

⁹ [FC 191/10](#) - 财政委员会第一九一届会议，《道德操守办公室 2021 年度报告》。

D. 问责

40. 2022年2月7日，以粮农组织各语种发布的“关于本组织纪律事项做法的行政通函”（AC 2022/02）。这份年度行政通函介绍对职工采取的纪律处分以及对发现在过去一年中有不当行为的其他人员采取的行政处分。行政通函包括关于骚扰和性骚扰的专门章节。虽然未披露有关个人的身份，但提供充足的事实性信息，使行政通函成为提高认识的工具。行政通函中包括不当行为实例以及行为后果。行政通函列出涉及粮农组织人员行为的相关规则和政策，提醒工作人员和其他人员知晓相关义务。

41. 粮农组织继续与其他 33 个联合国实体共同使用联合国 ClearCheck 数据库。根据粮农组织 ClearCheck 筛选数据库使用程序的规定（在 2021 年 3 月第 2021/04 号行政通函中发布），本组织将其人员记录输入 ClearCheck 数据库并使用该数据库筛选招聘候选人。该数据库目前用于筛选编内人员和其他人事职位候选人。

42. 2021 年 10 月发布了防止性剥削和性虐待风险缓解核对表，协助各办事处缓解性剥削和性虐待相关风险。此外，防止性剥削和性虐待相关风险控制点已明确纳入内控问卷。

43. 在防止性剥削和性虐待方面，目前在国家年度报告要求中纳入了关于国家层面举报机制的设立、位置、包容性和易用性的具体补充问题。在对这些补充问题的答复进行分析后，2021 年制定了防止性剥削和性虐待记分卡，并纳入了《2021 年度国别报告》此外，近期开发的“驻国家代表处管理和监测指标工具”是综合管理信息系统一部分，从防止性剥削和性虐待记分卡中选出的五个问题列入“道德操守环境”章节，用以监测驻国家代表处是否达到具体要求。

44. 2022 年 6 月，粮农组织启用了[环境和社会管理框架](#)，旨在确定、评价和管理环境和社会风险及影响，并在粮农组织项目和计划中促进有韧性和可持续的农业粮食体系。环境和社会管理框架明确纳入了关于性别平等和防止性别暴力的环境和社会标准，其中涵盖组织责任以及对风险和问责的期待并提及防止性剥削和性虐待问题。该标准的筛选问题特别包括防止性剥削和性虐待条款，相关指南正在制定。气候变化、生物多样性及环境办公室和应急行动及抵御能力办公室做出联合报告，具体阐述在新的环境和社会管理框架中在整个项目周期实施性别平等和防止性别暴力新标准的机会、风险和实用方法。

E. 下阶段工作：2022-2023 年行动

45. 粮农组织致力于打造尊重的工作环境，促进和执行尊重包括本组织服务对象在内的所有人的固有尊严政策。粮农组织恪守防止和应对歧视、滥用职权、骚扰（包括性骚扰）、性剥削和性虐待的职责。

46. 为此，2022 年职工满意度调查结果还将提供基线，根据具体需求制定新举措，并衡量过去三年的进展。从中期来看，粮农组织将继续采取行动，与联合国全系统倡议密切协调，加强四个重点领域的工作：

- a) **治理和政策。**通过全面审查本组织相关政策和程序，查找缺口和纰漏，内化和实施以受害者和幸存者为中心的方针，防止和应对性剥削、性虐待、骚扰和性骚扰。
- b) **预防和外联。**通过有针对性的学习倡议和交流活动，提高员工、管理人员、执行伙伴和受益者的认识。提高认识举措还将重视为工作人员提供识别不当行为的指导和处理不当行为的资源，并支持管理人员面对相关情况。将制定防止性剥削和性虐待学习战略，确保为防止性剥削和性虐待联络点提供专门培训和资源，并促进面对面培训，包括开展培训师工具包培训，支持提高认识并促进文化变革。
- c) **举报渠道和调查。**发布和推广综合“热线”，包括有能力使用当地语言为个人提供协助的接线员，并组织持续培训，进一步加强对于性剥削、性虐待、性骚扰和其他形式虐待行为的调查，采取以受害者和幸存者为中心的方针。
- d) **问责。**制定和实施面向所有人员的问责框架，明确主管、管理人员和高级管理人员的强化责任。制定专门识别性剥削、性虐待或性骚扰风险的方针，针对与私营部门正式合作开展尽职调查和风险评估审查。