



供作决定

联合国儿童基金会

执行局

2023 年年度会议

2023 年 6 月 13 日至 16 日

临时议程* 项目 8

组织文化和多样性的最新情况

摘要

本报告根据执行局第 2022/6 号决定提交。执行局在其中“请儿基会在 2023 年年度会议上向执行局提供最新资料，说明本组织如何改善组织文化，以及在总部、区域和国家各级的政策、程序和方案中为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采取了哪些行动。”

本报告介绍了儿基会为加强组织文化、改进践行核心价值观以及成为一个更具多样性和包容的工作场所而正在开展工作的最新情况。

第七节载列有供执行局审议的决定要点。

* E/ICEF/2023/9。



一. 概述

1. 本报告提供最新资料,说明儿基会为加强其组织文化、进一步落实核心价值观以及成为一个更具多样性和包容的工作场所而正在开展的工作。报告重点介绍了儿基会自上次在 2022 年第一届常会上就这一主题向执行局提交报告 (E/ICEF/2022/6)以来所作的努力、取得的成果和面临的挑战。

2. 除了 2019 年工作场所性别歧视、性骚扰、骚扰和滥用权力问题独立工作队提出的建议外,改善儿基会组织文化的工作以反种族主义和歧视问题内部工作组(2021 年)提出的建议为指导,2022 年性别平等经济红利(性别平等证据和数据)重新认证过程,以及内部雇员调查,如工作场所文化脉动调查(2021 年 6 月、2021 年 12 月及 2022 年 6 月)及全球工作人员调查(2022 年)。此外,在 2022 年,还有几项其他评估和评价工作产生了相关建议,以指导这项工作(见下文)。

3. 至 2022 年,儿基会已做好充分准备,加快和扩大其工作,以建立一个更加尊重和包容的组织文化。儿基会在过去几年中保持了持续的努力势头,执行主任办公室实行了重要的新政策和系统变革,在文化和多样性问题上具有了专门能力,因此,儿基会实施了许多必要的促进因素,以便在今后几年对全组织产生巨大影响。在联合国系统内,儿基会拥有最大的文化和多样性专业人员专职团队,并为与未来工作和多样性、公平和包容有关的机构间努力作出了广泛贡献。

4. 具体而言,制定或加强了政策框架和办法,或两者兼而有之,以促进更注重价值观的文化。2020 年制定的儿基会价值观契约,指导工作人员和管理人员在本职组织每项核心价值观下的预期行为。2022 年,四项新政策获得批准,为有家庭照料责任的工作人员提供更大灵活性。还采用了最新的弹性工作安排政策。可能的不当行为的报告比率仍然很高,在 2019 年独立工作队报告发布后有显著增加。2022 年,工作人员与儿基会内部审计和调查办公室(审调办)和道德操守办公室的联络活动有所增加,这可能表明对这些办公室的认识或信任度有所提高。已经制定和推出了新的宣传举措,使人们更加关注作为一个以价值观为基础的组织意味着什么。这些活动包括“儿基会人物”同行工作人员赞赏方案、行动中的价值观倡议、道德操守月对话以及与高级领导人对话。儿基会开发了新的工具,如工作尊严工具包、家庭虐待工具包、多样性、公平和包容相关术语词汇表,以及帮助人力资源工作人员和征聘管理人员了解如何在整个征聘过程中考虑多样性、公平和包容的指南。关于工作场所文化的脉动调查和全球工作人员调查都是重要的工具,有助于儿基会查明和监测雇员对其办公室进展程度的看法。本报告将进一步阐述其中的每一项。

5. 虽然取得了一些进展,但挑战依然存在。最重大的挑战包括各办公室没有时间专门处理工作场所文化及多样性、公平和包容问题;雇员认为这方面的进展缓慢,能见度不足,并且在儿基会所有办公室都缺乏能见度;心理安全感和信任度持续偏低。2022 年发布的全球指导意见鼓励各国家办事处将工作场所文化纳入其办事处年度管理计划,这将有助于使这些问题全年可见。

6. 机构间合作仍然是一项关键战略。儿基会与联合国秘书处和万国邮政联盟共同领导一个新的多样性、公平和包容工作组。该工作组于 2022 年春季在管理问题高级别委员会名下设立。工作组的任务是在 2023 年实现多样性、公平和包容，其中包括：一个联合国全系统词汇表；愿景和指导原则；以及整个联合国系统的一套良好做法。儿基会正积极参与所有这三个方面的工作。

7. 儿基会 2023 年组织文化和多样性方面的优先事项包括：应用行为科学方法，帮助影响个人和团队行为，使其有利于儿基会核心价值观和更大的包容性；制定和推出“整体多样性”方法，增加工作人员队伍的多样性；在包容残疾人方面加强系统和能力建设；设立服务台，加强残疾人的实体和数字无障碍环境；通过旁观者干预支持等行动，以及围绕与基于价值观的行为和包容性做法有关的良好做法，加强内部交流，更加重视建立心理安全感和信任。与国家、区域和全球各级的工作人员协会合作，确保跟踪和监测为回应 2022 年全球工作人员调查而采取的行动的影响，将是另一个关键优先事项。

二. 循证和数据驱动方法

8. 儿基会致力于采用循证和数据驱动法，改善其组织文化和多样性、公平和包容。儿基会继续加强收集和报告与工作人员组成和雇员经验有关的指标。

9. 2021 年 6 月推出了工作场所文化脉动调查，最近一次于 2022 年 6 月进行。2022 年 10 月初至 11 月初举行的全球工作人员调查是每两年一次的更全面的雇员认知调查。2022 年 6 月的脉动调查和全球工作人员调查的数据在儿基会表现良好的领域以及在组织文化可以改进的领域方面非常一致。2022 年 6 月的脉动调查回复率为 70%(超过 13 000 名受访者)，并显示大多数办公室拥有积极的价值观文化；整体工作场所文化得分为 71 分，反映了参与者对所提问题作出积极回复的百分比。得分最高的领域是增强权能、对主管的信任、内部沟通和工作与生活和谐。总体而言，女性答卷人对这些问题的回答不如男性积极，在对高级管理层的信任和行为标准方面差距最大。

10. 在每次脉动调查之后，与得分最低的办事处(并应要求与其他办事处)进行后续对话，就如何改善其工作场所文化提供支持和建议。2022 年，我们与全球 28 个办事处进行了对话，讨论内容包括促进对每个办事处数据的深入理解，以及如何在特定成功领域的基础上再接再厉，并确定如何在得分较低的领域进行改进。在某些情况下，这些谈话是作为改善办公室文化的更广泛努力的一部分而举行的，例如办公室务虚会或学习会议。文化和多样性小组在人力资源工作人员和工作人员协会以及国家办事处管理层和其他相关工作人员的参与下，为对话提供便利。下一次脉动调查将于 2023 年晚些时候进行。

11. 在 2022 年全球工作人员调查中，雇员敬业度指数(总结儿基会整体雇员体验的综合指数)为 76%，比 2020 年提高了 3 个百分点。与 2020 年相比，儿基会雇员在 2022 年对该指数八项关键指标中的七项的反应更为积极。积极得分最高的主题是儿基会作为雇主应对冠状病毒病(COVID-19)大流行、雇员安全和行为标准。

12. 答卷者表示，他们非常了解什么是儿基会的不当行为(96%)，在哪里以及如何举报(90%)，包括如何举报性骚扰(92%)。自 2020 年全球工作人员调查以来，改进最大的领域是在办公室讨论种族主义和歧视问题时感到自在(增加了 14 个百分点，但仍然很低，只有 56%的受访者感到自在)；参与讨论并为影响工作的决定作出贡献(增加 8 个百分点)；在办公室向管理人员提出关切和问题时感到安全(增加了 7 个百分点)。

13. 正如在本届会议上介绍的关于防止性剥削和性虐待的最新情况所指出的，拥有心理安全感的工作场所也可以是报告的一个重要推动因素。在有待改进的领域方面，全球工作人员调查发现，有待改进的主题最少的领域是：管理层对调查的答复和与组织文化有关的独立审查；办公室效率和成效；多样性、公平和包容。具体而言，整个调查中得分最低的问题是，只有 27%的答卷者表示，他们在目睹歧视情况时，愿意为受影响的人说话或提供支持。业绩管理是另一个得分较低的领域，对业绩不佳的工作人员得到相关反馈和支持以改善其业绩的信心较低(45%)。对于儿基会全球管理层和办事处管理层针对 2020 年全球工作人员调查采取了有效行动这一点，也有微弱的一致意见(48%)。这进一步证实需要针对 2022 年调查采取可见、协调的行动。结合 2020 年以来取得进展的领域，全球工作人员调查数据不仅表明提高对不当行为认识的努力取得了成功(特别是歧视)，并在整个儿基会建立更多的心理安全感，但也需要更加注重使雇员具备知识、技能和信心，以便在目睹歧视或不遵守核心价值观的任何其他实例时，进行建设性干预。

14. 首份年度雇员离职报告于 2022 年发布，并包括了 2020 年及 2021 年的数据。报告审查了离开儿基会的人员及其离职原因。报告指出，儿基会经常员额(不包括临时任用)的更替率为 4.6%，与有数据可查的国家的公务员制度相比，这一更替率被认为相当低。在此期间，妇女占儿基会辞职人员的 60%，尽管她们只占儿基会工作人员的 49%。离开本组织的绝大多数工作人员(95%)表示，如果有机会，他们会回到儿基会。最常见的辞职原因包括缺乏职业机会和工作与个人责任无法兼顾(例如，家庭和照料)。

15. 2018 年，儿基会成为首个获得性别平等证据和数据项目认证的联合国机构。此后，儿基会已三次获得重新认证，最近一次是在 2022 年。在最近的认证过程中，儿基会在几个领域取得了改进，例如：在不同的职位级别实现性别均衡；加强征聘和晋升领域的政策和做法框架；领导才能发展培训；辅导；弹性工作安排，其所有五个领域都符合性别平等证据和数据项目标准。儿基会 2022-2024 年性别平等证据和数据项目行动计划中的一些关键工作领域涉及提高艰苦工作地点的性别平等(这也有助于鼓励更多举报这些地点可能发生的性剥削和性虐待以及性骚扰)，促进采取更有利于家庭的政策，并说明与预防和应对性骚扰有关的作用和责任。

16. 作为儿基会实现《2022-2025 年战略计划》定位的可评价性评估和形成性评价的一部分，对充满活力和包容性的人和文化的推动因素的评价是“充分/足够好”，得到了全组织的支持和关注。然而，评价还发现，资源可能不足以完成手头的任

务，需要更加重视建立有效的业绩管理制度，使管理人员能够追究业绩不佳雇员的责任，而不必担心报复。

17. 确保采取有力和有效的业绩管理方法是儿基会践行其问责核心价值的根本。因此，审调办已于 2023 年初完成对绩效管理职能的专题审计。审计结果表明，业绩管理办法部分令人满意，但需要作出重大改进。管理层正在准备对审计的回应，并将在 2023 年及随后几年采取具体行动。

18. 目前正在对合理便利基金进行评估。该基金于 2013 年设立，目的是帮助向儿基会任何办事处的残疾雇员提供住宿支持。预计评价将提出建议，帮助该基金发展成为一个工具，在世界各地的儿基会办事处促进更具包容性的环境，一个不论残疾与否都能吸引和留住人才的环境。

19. 问责制是建立以价值观为基础的组织文化的根本。雇员需要知道并认识到，任何违反儿基会价值观、政策和行为标准的人都将追究责任。自 2021 年以来，审调办收集数据并报告按类型分类的歧视指控。审调办在其 2022 年给执行局的年度报告中表示，2022 年，审调办共受理了 6 个涉嫌歧视的案件，包括基于种族、性别、宗教、族裔和其他特征的案件。

20. 在性骚扰方面，2022 年审调办共收到 23 起举报。审调办在 2022 年收到或从 2021 年结转的 4 个案件中发现有事实依据表明一名工作人员可能有不当行为。这些案件已转交负责管理事务的副执行主任，以进行可能的纪律程序。在这 4 个案件中，有 2 个案件被认定为不当行为，并实施了纪律制裁。截至 2023 年 1 月，有 2 个案件仍在审查中。在 2022 年结案的另一个案件中，审调办发现有事实依据表明编外人员可能有不当行为，并将案件转交相关办公室负责人，以采取可能的管理行动，包括终止合同。2022 年，审调办基于指称受害人不同意进行正式调查，且指控无法通过其他方式确立，已了结 3 个性骚扰案件。

三. 政策和治理

21. 执行主任办公室内的一个专门小组领导儿基会在组织文化和多样性、公平和包容问题方面的工作。该小组负责监测、协调和支持整个儿基会组织文化变革和多样性、公平和包容工作的所有方面。

22. 2022 年 12 月，儿基会通过了《残疾包容政策和战略》，涵盖了截至 2030 年的方案和业务领域的组织承诺和目标。该《政策和战略》与儿基会《2022-2025 年战略计划》、《联合国残疾包容战略》和《2030 年可持续发展议程》的实施相关联，并将指导儿基会在方案、业务和文化方面的工作，以实现残疾包容。该《政策和战略》概述了儿基会在残疾儿童方面的优先事项，并根据证据、经验教训和良好做法，为加快包容残疾的方案拟订和取得巨大成果提供了战略方向和框架。它还包括业务目标，例如：到 2030 年逐步将残疾工作人员在儿基会全球工作人员队伍中的比例提高到 7%；在所有区域办事处设立残疾包容问题专家；确保到 2025 年，75% 的儿基会雇员完成残疾包容培训。

23. 2022 年,儿基会通过了多项新政策,旨在加强以人为本的人力资源管理方法。这些新政策规定:在聘用顾问时更多地考虑工作人员的配偶;在照料、丧事、家庭和育儿假方面增加灵活性;更多地考虑不同同事(例如,残疾雇员)在轮换和流动性方面的独特需求。
24. 为了帮助各国家办事处改进对工作场所文化变化的监测和报告,为办事处一级的年度管理计划制定了新的指导和模板。新的指导作为简化和精简规划程序以提高效率的总体组织努力的一部分而制定的。预计新的指导和模板将使各办事处能够继续关注工作场所文化问题,将其作为每年的一个主要管理优先事项。
25. 2022 年成立多样性、公平和包容咨询小组,负责就这方面的工作提供指导和策略性意见。该小组成员来自本组织的不同部门,包括国家和区域办事处及总部、全球工作人员协会和雇员资源团体代表、相关职能领域和高级管理层。咨询小组每年举行两次会议。该小组在 2022 年审查的主题包括国家办事处年度报告进程和全球工作人员调查中出现的的数据,以及残疾包容政策和战略,及对儿基会目前围绕工作人员队伍多样性的方法的拟议修改。
26. 文化和多样性小组与审调办和道德操守办公室等独立办公室之间的合作是强有力的、持续的,并在保密范围内。例如,各办事处通过联合访问团共同向国家办事处提供协调一致的支持,围绕核心价值观和行为标准编写全面的宣传材料,并向在全球工作人员调查和脉动调查中得分较低的办事处提供后续支持。此外,人力资源司、全球共享服务中心的全球学习中心以及全球传播和宣传司是各种举措的重要战略伙伴和共同创造者。这些举措包括“儿基会人物”方案、行动中的价值倡议、多样性、公平和包容学习方案以及与所有工作人员分享的传播外联和信息。
27. 在全球、区域和国家各级与工作人员协会建立伙伴关系,对于推进关键议程至关重要。例如,工作人员协会一直大力鼓励雇员参加全球工作人员调查和脉动调查,并参加办事处一级的后续行动。全球工作人员协会一直是“儿基会人物”方案以及行动中的价值倡议的重要伙伴。全球工作人员协会还在各种政策审查进程和各种治理论坛中代表工作人员的意见。
28. 儿基会有几个雇员资源团体,并得到本组织的支持,以不同方式帮助促进包容。目前的一些团体以以下群体为重点:残疾雇员;较年轻的雇员(即,35 岁以下);性别平等问题;男女同性恋、双性恋、跨性别者、间性者、性别奇异者和其他情况等(LGBTIQ+)群体的雇员。雇员资源团体开展的一些活动包括:就与雇员资源团体有关的具体专题邀请外部专家和发言者;扩大外联,以增加成员,特别是来自国家和区域办事处的成员;为成员设立非正式的指导方案;从成员的角度就不同的举措向文化与多样性小组和人力资源司提供反馈。雇员资源团体还就调动和育儿假等与工作人员有关的新政策提供咨询意见。
29. 为了进一步实现工作人员队伍的多样性,增加代表性不足的或边缘群体的代表性,儿基会正在制定一个全面的多样性办法。这意味着,除了将性别和国籍视为多样性因素外,儿基会还将考虑年龄、残疾状况、原籍地区等因素以及其他与

当地有关的因素，努力建立一支更好代表其所服务的不同群体的工作人员队伍。此外，儿基会将更加注重评估候选人是否符合本组织的六项核心价值观(关爱、尊重、廉正、信任、问责和环境可持续性)，同时将效率、能力和廉正的最高标准作为所有征聘工作的首要考虑。

四. 提高认识和能力建设

30. 积累知识和技能可能是持久改变行为的关键第一步。儿基会 2022 年的一个主要重点领域是提高所有雇员对基于价值观的行为的认识、理解和实践，以及哪些行为不应实践或鼓励。具体而言，在多样性、公平和包容方面，20 个办事处通过诊断活动、量身定制的提高认识和学习课程以及与歧视、践行核心价值观、目睹歧视或其他不当行为时如何成为盟友或支持者以及有意无意的偏见有关的对话，得到了支持。1 000 多名雇员通过这些培训班直接受益。计划在 2023 年及随后几年与其他办事处举行更多会议。

31. 儿基会继续提供各种培训和学习包，其中包括核心价值观、建立管理人员和领导者的自我意识以及包容式领导等主题。2022 年，有 342 名管理人员参加了管理大师班课程，以便加强他们的个人领导和管理能力。42%的高级领导人(约 132 名同事，包括代表、副代表和主任)接受了学习课程，其中包括多样性、公平和包容的培训和单元(在副代表领导倡议、高级领导人情况介绍和新推出的领导未来学习系列内)。共有 109 名高级领导人参加了行政洞察力课程，完成了 360 度反馈评估，并受益于行政辅导，以提高他们的领导技能。

32. 为所有新工作人员提供全球上岗培训和情况介绍，并概述国际公务员的核心价值观、道德标准和行为标准。2022 年共接触了 871 名新雇员，约占同期对部招聘人数 47%。所有儿基会雇员都必须完成关于防止性骚扰和滥用权力的在线培训课程。工作人员的培训完成率为 94%，所有人员的培训完成率为 79%。

33. 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指出，需要改善本国工作人员的职业发展机会，包括旨在帮助本国工作人员在愿意时过渡到国际职位的机会。2022 年，43 名本国工作人员完成了生殖、教育和社区保健方案。这是一项为希望从事国际职业的高潜本国工作人员提供的全球专业发展和过渡计划。完成该方案的人当中有 28%获得了国际专业人员员额。鉴于对该方案的高需求和全球兴趣，该方案的新版本于 2023 年推出。此外，128 名本国工作人员参加了防止可避免残疾国际倡议 IMPACT+方案。该方案涵盖适合工作的基本要素，通过提供技术和软技能学习工具相结合的方式，支持工作人员在当前的角色中脱颖而出。ASPIRE(旨在加强人员技能、个人和角色效能)方案为所有 7 个区域和 3 个总部地点的 393 名工作人员举办了培训班。

34. 2022 年，我们推出了一项针对 35 岁及以下雇员的领导才能发展方案，以及两个新的职业支持试点方案：一个针对残疾工作人员，一个针对女性工作人员。共有 126 名工作人员参加了这些方案。

35. 要建设儿基会在多样性、公平和包容方面的能力，就需要有新的工具和指导方针，以帮助加强雇员应用相关方法的能力。编写了一份词汇表，并与所有雇员分享，为敏感术语提供了共同理解和参考点；该词汇表还在致力于多样性、公平和包容问题的联合国大家庭内共享，并为整个联合国的词汇表提供了素材。开发了一个关于招聘过程的多样性、公平和包容的在线指南，以帮助人力资源工作者和招聘管理人员了解如何从所有招聘的初始阶段和整个过程的每一步考虑多样性。在一个内部网站上开发了一个工作中的尊严工具包，提供关于不当行为和错失行为(包括骚扰、性骚扰、滥用权力和歧视)不同方面的关键政策、工具和指导的一站式服务。该工具包为直接受到此类不当行为影响的雇员以及其他负有相关责任的雇员(例如：管理者和积极的盟友)提供了指导。该工具包就如何选择咨询对象、如何准备与行为不当的人谈话以及如何处理该人的拒绝等问题提供了建议。该工具包还与其他内部资源相链接，涵盖正式投诉和调查程序以及其他援助和支持渠道。关于如何解决影响儿基会雇员的家庭虐待问题的工具包已经完成，并将在 2023 年推出。

36. 除了提高认识外，重要的是提供工具、指导和良好做法，帮助雇员理解和采取预期行为。儿基会起草了一份多样性、公平和包容问题讲故事良好做法指南，旨在使雇员能够批判性地思考如何使用语言和讲故事，以反映本组织的核心价值观，并考虑多样性和包容。该指南强调，儿基会通过确保其宣传和传播是反种族主义和包容性的，加强了其反映不同儿童的不同需求的能力，无论其背景如何。2022 年，为儿基会传播专业人员举办了全球网络研讨会，主题包括解构国际发展中的“白人救世主义”，以及避免儿基会传播产品中有害的刻板印象。还制定了关于尊重儿童形象的新准则，并与各国的儿基会委员会以及国家和区域办事处分享，以指导其对外宣传和筹资工作。一名多样性、公平和包容领域的外部专家对选定的国家委员会的公共网站进行了内容审查，并就语言和如何将多样性纳入其宣传产品提出了建议。

37. 推出了一个新的行为系列工具，以支持儿基会工作人员践行符合核心价值观的行为。该工具将全组织已知的近 200 种行为编目，将每种行为与核心价值观联系起来，并帮助雇员反思如何实践基于价值观的行为，并了解行为何时不符合核心价值观或行为标准。每种行为都有一个“维基风格”的内联网页面，其中包括相关政策和指导、轶事例子以及问题和答案，可以帮助同事们考虑采取行动。

38. 儿基会继续鼓励将调解作为解决同事之间人际冲突的第一步。儿基会正在探索在 2021 年通过的调解承诺的背景下扩大调解服务的可能性。作为第一步，联合国各基金和方案监察员办公室正在考虑建立机制，以评价每一个要求进行管理评价和在联合国争议法庭提起诉讼的案件是否适合调解。这将可避免不必要的诉讼。这符合大会第 77/260 号决议(2022 年 12 月 30 日)。其中第 18 段重申非正式争议解决程序的重要性：“请秘书长提高工作人员对与联合国监察员和调解事务办公室进行对话的可能性的认识，以探讨作为可行情况下在提出正式控告之前的第一步，可否采用包括调解在内的非正式解决办法，并鼓励进行此类对话，又请秘书长就此提供进一步资料。”

39. 2022 年，联合国各基金和方案监察员办公室共收到 506 起监察和调解案件，其中 152 起来自儿基会。该办公室共收到 168 项调解请求，其中 59 项来自儿基会人员。在所有调解请求中，共有 81 项转化为实际调解，其中 31 项调解案件涉及儿基会人员，而 2021 年儿基会调解案件为 22 项。所有调解案件的解决率为 88%，满意率为 4.2(5 分制)。

40. 监察员办公室还开展了各种关于调解的外联和学习方案，接触了儿基会 37 个以上的国家办事处和总部小组。此外，该办公室还制作了视频材料，展示参与调解并同意匿名分享调解经验的同事的故事。该办公室还准备了与其全球调解小组调解员的访谈。所有资料和信息均可在该办公室[网站](#)上查阅。

41. 39 个办事处的 3 900 多名儿基会工作人员通过有针对性的道德操守培训和外联活动接受了培训。这些活动由道德操守办公室牵头，包括为各办事处举办的面对面、混合和虚拟会议，以及为区域和全球各级不同受众群体举办的会议，包括高级领导人、安保人员和工作人员协会。

42. 这些内部能力建设工作将在 2023 年继续并扩大。目前正在制定一个关于无意识偏见的电子学习方案。该方案将有助于提高对无意识偏见如何影响全人类以及如何减轻这种偏见的认识。正在计划与男性雇员进行对话，讨论如何使儿基会的工作场所对性别问题具有更加敏感的认识。计划中的这一行动是为了应对脉动检查和 2022 年全球工作人员调查中反映的男女工作人员看法的重大差异。2023 年还将为所有管理人员制定一个全组织范围的学习途径，目标是在 18 个月内覆盖全组织所有 4 000 名管理人员。

五. 与工作人员的战略内部沟通

43. 儿基会《2022-2025 年战略规划》将与工作人员进行战略性内部双向沟通和为工作人员进行战略性内部双向沟通确定为一个促进因素。全球传播和宣传司、道德操守办公室、文化和多样性小组、人力资源司和全球工作人员协会联合制定了一项全组织范围的举措，即行动中的价值观，并与各办事处的人力资源小组、工作人员协会、工作人员顾问、同行支持志愿人员以及道德操守和文化倡导者合作，进一步实施了这一举措。

44. 行动中的价值观倡议于 2022 年 10 月道德操守月期间在全球正式启动，重点关注儿基会的问责核心价值。作为这一活动的一部分，来自 143 个国家的 1 700 多名与会者参加了由负责管理事务的副主任、道德操守办公室主任和全球工作人员协会主席主持的关于问责制在行动的全球对话。这次对话的重点是儿基会如何体现问责制的实例，包括在业绩管理、团队协作和防止性虐待和性剥削等领域。为配合这些全球努力，2022 年第四季度，近 70 个办事处的 3 200 多名同事参加了由道德与文化倡导者牵头的关于问责制不同方面的本地讨论和活动。道德和文化倡导者网络由道德操守办公室和文化与多样性小组共同管理。2022 年，78% 的儿基会办事处报告推出了举措和活动，以使工作人员的行为符合儿基会的核心价值观。

45. “儿基会人物”方案仍然是支持更注重价值的工作场所文化的一项主要举措。该计划于 2022 年扩大，新增 200 多个名提名，自 2020 年 2 月推出以来，被同行提名为“儿基会人物”的雇员总数达到 2 600 人。

46. 2022 年全年，“在充满活力的儿基会有效领导对话”持续进行，旨在支持高级领导人应对 2019 冠状病毒病大流行所带来的前所未有的领导力挑战。讨论的主题包括：如何加强对可疑行为的个人问责；如何鼓励从错误或失败中学习的文化；如何鼓励畅所欲言的文化，并赞赏那些敢于直言的雇员；如何更有效地处理行为表现问题。平均有 100 多名代表、主任和其他高级领导人参加了这些季度对话。

47. 儿基会认识到需要更加注重改变个人和团队的行为，因此在两个选定的国家办事处根据价值观契约对一些行为进行了研究。该项研究将考核这些特定行为的动机和限制因素，并就如何鼓励和激励雇员更明确地接受基于价值观的行为提供初步想法。

48. 儿基会在 2022 年采用了第六个核心价值观，即环境可持续性。这一新价值观的社会化在雇员中展开，有 1 300 多名同事对其徽记进行了投票，或参加了区域磋商，以确定这一新价值观对本组织及其雇员的意义。

六. 机构间合作

49. 与联合国其他实体合作、分享和交流经验，有助于儿基会本着相互学习和共同进步的精神，丰富其在文化和多样性方面的工作。2020 年至 2022 年，儿基会与联合国难民事务高级专员公署和联合国秘书处共同领导了管理问题高级别委员会设立的未来问题工作队下的新工作方式子流程。新工作方式流程的主要结果是：一整套高级领导层承诺，明确了对联合国高级领导层的期望；一项联合国系统弹性工作安排示范政策，借鉴儿基会在实施弹性工作安排方面取得的领先进展；一个组织文化良好做法储存库；一项评估和发展组织文化的建议；一项对整个联合国系统的工作生活和谐行动审查；联合国系统关于“工作的界限/断开联系的权利”的示范准则；以及关于多样性、公平和包容的考虑因素、挑战和建议的概述。

50. 管理问题高级别委员会于 2022 年成立的新的多样性、公平和包容工作组由万国邮政联盟、联合国秘书处和儿基会共同主持。该小组已在儿基会 2022 年编制的词汇表基础上，编制了一份联合国全系统多样性、公平和包容词汇表；多样性、公平和包容方面的良好做法；关于多样性、公平和包容的联合国全系统愿景和整套原则。儿基会还是联合国残疾包容战略协调中心网络的成员，并与该网络保持接触。

51. 儿基会积极参与联合国系统行政首长协调理事会下属的性骚扰问题工作队的工作，为与性骚扰问题数据和报告以及知识共享和学习有关的联合成果作出贡献。根据工作组完成并于 2022 年 11 月发布的第五次年度调查的见解，儿基会将纳入通过调查报告收到的良好做法和反馈，重点关注风险指标，如弱势人员类别、

雇员面临更大性骚扰风险的环境以及最常见的性骚扰类型。这将有助于采取有针对性的预防措施和以受害者为中心的办法来处理这一问题。

七. 决定草案

执行局

1. 欢迎儿基会提供最新资料，说明在使其文化更加以价值观为基础和更具包容性方面取得的进展；
2. 请儿基会在 2024 年年度会议上向执行局提供最新情况，说明本组织如何改善组织文化，以及在多样性、公平和包容方面采取的行动。