WORLD HAPPINESS FOUNDATION
beCREATION

自愿加入函
在线签署 · www.worldhappiness.foundation/zh/pact

全球职场幸福公约

让每个人都能自由、觉知、幸福地工作的组织

自愿的公开承诺 · 并非认证

> *“根本和平不是没有痛苦……而是把痛苦的能量转化为爱与慈悲。”*
>
> — 路易斯·米格尔·加利亚多（Luis Miguel Gallardo）

一. 序言

工作占据了我们成年生活的大部分时间，因此也是人类幸福每天被培育或被侵蚀的重要场所。**世界幸福基金会（World Happiness Foundation）**发起《**全球职场幸福公约**》，向所有希望把人——人的福祉、觉知与自由——置于运营核心的组织敞开大门：这是一份公开、自愿的原则声明，以具体承诺以及定期、诚实的进展追踪为支撑。

本公约源于**幸福主义（Happytalism）**：这一范式主张，经济、组织与公共政策的存在是为了服务于人类与地球的繁荣，而非相反。在一个践行幸福主义的组织中，福祉不是福利待遇，也不是一场宣传活动，而是与财务业绩同等重要、需要被设计、被衡量并接受问责的成果。

本公约服务于基金会的使命——**到 2050 年让 100 亿人自由、觉知、幸福**。基金会自 2025 年 6 月起获得联合国经济及社会理事会（ECOSOC）特别咨商地位，曾支持设立“国际幸福日”（3 月 20 日），并通过以下项目推进使命：职场幸福认证（CBL，与 AENOR 合作）、幸福城市、幸福学校（已在拉丁美洲培训 60,000 多名教师）、世界幸福学院、Heal the Healers（疗愈疗愈者）、联合国和平大学“全球幸福总值”项目以及世界幸福节（World Happiness Fest）等。

二. 公约的性质与范围

- 这是一种**自愿、公开且免费的加入**，向任何规模、行业或国家的组织开放：企业、公共机构、社会组织和教育机构均可加入。
- 加入**不在签署组织与基金会之间产生任何合同、商业或财务义务**。
- 公约以组织的公开承诺及其对自身进展的追踪为基础，详见第六部分（进展通报）。
- **本公约不是认证**：加入并不证明任何成果。希望获得外部核验的组织可申请职场幸福认证（CBL，与 AENOR 合作）。
- 任何一方均可通过书面通知终止加入。如标识被误导性使用或进展通报中断，基金会可暂停其使用标识的权利。

三. 公约的基础

公约各条款建立在基金会与世界各地的个人、组织和城市长期合作中形成的三个理念之上：

幸福主义

幸福是体系的目的，而非副产品。衡量什么，就会推动什么；因此公约要求组织在经济成果之外，衡量真正重要的东西。

根本和平

可持续的幸福始于内在。根本和平是一种可以衡量、可以训练的能力：在压力与变化中保持冷静、清晰与同理心。组织可以为其成长创造条件。

觉知型领导力

领导即服务于他人的成长。ROUSER 模型——关系（Relations）、开放（Openness）、理解（Understanding）、自我觉察（Self-Awareness）、赋能（Empowerment）与反思（Reflection）——引导一种以激励而非强加为特征的领导力。

四. 公约条款

签署组织承认并认同以下十二条条款，按从个人到地球的四个层面组织：

层面 1
个人

1. **目的与意义**
将每个人的日常工作与超越经济成果的目的相连接，为组织成员、社会和地球创造价值。

2. **整体健康与预防耗竭**
承认压力与紧张是一切职业活动的一部分，并以健康的方式加以管理：预防长期耗竭与职业倦怠，并在需要时提供心理支持，包括为照护他人者提供支持。

3. **内在和平与个人可持续性**
保护休息、数字断联与可持续的工作节奏，并为简短的正念停顿、呼吸与专注练习留出空间，帮助人们恢复平静与专注。

层面 2
关系

4. **心理安全与情绪素养**
营造让人感到被重视、被尊重、可以安心表达、犯错和创造的环境；在这里，情绪——包括困难的情绪——被视为有价值的信息，而非软弱。

5. **公平、多元、包容与归属**
打造多元、公平、包容、没有歧视和骚扰的工作环境，让每个人都感到自己属于这里。

6. **和平共处与冲突转化**
通过对话、倾听与修复来处理冲突，以理解、责任与宽恕的逻辑取代惩罚或报复的逻辑。

层面 3
组织

7. **觉知型领导力**
推行以透明、积极倾听和亲近员工为基础、受 ROUSER 模型启发的管理方式，并以团队的福祉与成长作为评价领导者的标准之一。

8. **人才的全面发展**
促进组织每位成员在职业、个人与心智上的全面成长，使其能够发挥最好的自己。

9. **工作与生活平衡、灵活性与共担照护**
通过灵活、以成果为导向并尊重照护责任的工作方式，积极支持职业、个人与家庭生活之间的平衡。

层面 4
社会与地球

10. **衡量真正重要的东西**
将福祉、工作氛围与社会情绪能力等指标与财务指标一起纳入组织的管理仪表盘，并据此作出决策。

11. **诚信与持续改进**
定期、如实地通报进展，以行动和数据支撑每一项关于福祉的声明——拒绝“幸福粉饰”（happywashing）——并依据第六部分利用结果改进政策。

12. **与社区和地球共享价值**
将福祉延伸到组织之外——惠及家庭、供应商、社区与生态系统，并尽可能与幸福城市、幸福学校等倡议合作。

五. 加入组织的承诺

自愿加入本公约后，签署组织承担以下责任：

积极推广	在管理层、员工和供应商中宣传公约条款。
福祉负责人	指定一名负责福祉的人员或团队——例如首席幸福官（Chief Well-Being Officer）或同等职务——统筹公约的落实。
倾听员工声音	与组织成员共同制定福祉计划，而不仅仅是为他们制定。
持续培训	推动领导者和人力资源团队接受组织福祉与觉知型领导力方面的培训。
有影响力的行动	每年设计并实施至少一项与公约条款一致的举措。
定期衡量	在头十二个月内建立基线，此后定期参与福祉与工作氛围的测评或诊断，使进展可被客观呈现。
进展通报	依照第六部分，每年发布进展声明，使加入承诺保持活力。

六. 进展通报

加入组织通过一份简明、定期的声明来维系其承诺，内容包括：

- 签署时的**初始加入声明**，以及此后每年周年日的**年度续约声明**；
- 本年度所开展**具体行动的说明**，可通过年度报告或公开声明发布；
- 现有的**成果或追踪指标**（定量或定性），以基线为起点，用于评估所取得的进展；
- **经验与下一步**：哪些有效、哪些无效，以及组织计划改进之处。

基金会可通过“国际加入组织名录”公开展示这些声明。如连续两个年度周期未提交进展通报，该组织将被标注为“未活跃”，直至恢复提交。

七. 对加入组织的认可

加入本公约无需支付任何费用，并享有以下权益：

认可	使用“全球职场幸福公约加入组织”标识，并被收录于国际加入组织名录。
网络与社群	参与企业领导力论坛（Agoras）网络，与人力资源专业人士及首席执行官交流最佳实践。
展示机会	有机会在基金会活动中分享最佳实践，例如世界幸福节或国际幸福日（3 月 20 日）相关活动。
成长路径	本公约是一条成长之路的第一步；如组织愿意，可继续申请职场幸福认证（CBL，与 AENOR 合作）并参加世界幸福学院的培训。

八. 签署与加入宣言

> *“我们相信，一个繁荣的组织，是人们能够自由、觉知、幸福的组织。我们承诺衡量真正重要的东西，关爱使我们的工作成为可能的每一个人，并诚实地报告我们的进展。”*

为表示对本文件所列条款的认同与承诺，双方签署本加入函。

世界幸福基金会代表

签名：

Luis Miguel Gallardo
创始人兼主席
World Happiness Foundation

签署组织代表

签名：

姓名：

职务：

组织：

地点：_____ 日期：20____ 年 _____ 月 _____ 日

在线签署

扫描二维码或访问链接，以六种语言阅读公约，几分钟内完成签署并加入国际名录。

www.worldhappiness.foundation/zh/pact