



世界卫生组织 性剥削和性虐待 预防与应对

政策和程序
2017年3月

遵规、风险管理
和道德操守办公室

世卫组织性剥削和性虐待预防与应对

通知类型	政策
通知标题	世卫组织性剥削和性虐待预防与应对
发起者（司）	遵规、风险管理与道德操守办公室
发起者（处）	遵规、风险管理与道德操守办公室
文件类型	信息说明
主题	行为标准 – 性剥削和性虐待预防与应对 – 政策和程序
生效日期	
适用对象	所有职工
收件单位	所有世卫组织办事处
修改 / 修订 / 取代	不适用
相关文件	人力资源电子指南, III.1.1

目录

1	词汇表	4
2	摘要	5
3	简介	6
3.1	背景	6
3.1.1	机构间常设委员会工作队	6
3.1.2	人道主义、突发事件和发展环境	7
3.2	政策范围	7
3.3	适用	7
4	原则和义务	8
4.1	基本原则	8
4.2	义务	8
4.2.1	世卫组织职工的义务	8
4.2.2	世卫组织的组织义务	9
5	预防、监测和数据跟踪	10
5.1	提升意识、宣传和信息传播	10
5.2	背景审查	10
5.3	培训	10
6	举报和应对性剥削和性虐待	11
6.1	举报机制	11
6.1.1	诚信热线	11
6.1.2	保密	11
6.1.3	报复	12
6.2	世卫组织响应性剥削和性虐待举报的机制	12
6.2.1	调查	12
6.2.2	对世卫组织职工的处分	12
6.2.3	世卫组织合作者违反本政策时的措施	12

性剥削和性虐待 预防与应对

1 词汇表

性骚扰政策和程序处理世卫组织内部职工和合作者之间相互对待的行为，并记录在《[道德操守和专业行为守则](#)》和《[预防骚扰政策](#)》中。与性骚扰不同，性剥削和性虐待政策处理世卫组织职工和合作者对待第三方（以下称“受益”人群）的行为。

性剥削 — 为性目的滥用对方的弱势地位、权力差异或信任的任何既遂或未遂行为，包括但不仅限于威胁或从性剥削对方中获得金钱、社会或政治方面的好处。

性虐待 — 具有性性质的实际发生的或威胁的身体侵犯，不论是强行发生的还是在不平等或强迫状况下发生的。

性剥削和性虐待还包括在任何情况下与儿童建立的性关系，儿童的定义是：

儿童 — 18 岁以下的人。

性剥削和性虐待行为示例

性剥削和性虐待

- 性攻击（即“任何未经同意的不情愿或强迫性的性行为”）或相关威胁。性攻击的发生可能是强行或强迫违反他人意愿发生，或者他人由于受到威胁或是在药物或酒精影响下而不具备表示同意的能力。以下情形均构成强行：
 - 实际的身体攻击，包括但不限于强奸、强行鸡奸、强制口交、使用物品进行性攻击、性殴打、强制猥亵（例如违背意愿的接触或亲吻）；
 - 威胁进行身体攻击；
 - 情感胁迫；和/或
 - 心理恐吓。
- 具有性性质的违背意愿的接触
- 在任何情况下提出性要求
- 将性作为提供援助的条件
- 强迫发生性行为，强迫他人与别人发生性行为
- 强迫他人参与卖淫嫖娼或色情活动
- 拒绝采用安全的性方式
- 对性行为进行录像或拍照并在未经允许的情况下发布
- 指称或威胁指称他人有法律文件记录的卖淫嫖娼史
- 起有性意味的外号

- 坚持任何有性意味的事情，包括可能令人不适、害怕或感到受伤害的笑话
- 告诉别人他们或任何人得用性来交换任何东西

背景审查 — 作为世卫组织招聘职员和非职员工作人员之前的通常做法，世卫组织要求所有候选人披露其刑事判决史，包括由其当前或过去雇主以及该候选人是或曾是其成员的专业组织之纪律委员会对其实施的相关纪律惩罚措施。此外，发给推荐人的问卷中也包括有关性剥削和性虐待的具体问题。

受益人群 — 全世界世卫组织与其合作、为其服务或是试图帮助的人，和世卫组织职工相比，他们往往处于弱势或依赖地位。受益人是指那些在任何世卫组织工作地点直接或间接得到人道主义/应急或其它世卫组织行动的个人。在这些个人中，妇女和儿童特别容易面临性剥削和性虐待风险。

合作者 — 作为非职员为世卫组织工作的人，包括：顾问，持履行工作协定、特别服务协议或协议函者，临时顾问，实习生，志愿者，以及第三方实体，例如与世卫组织有合同关系的厂商、承包商或技术伙伴。

诚信热线 — 提供安全、独立机制，以便报告涉及世卫组织或其它伙伴的问题的电话号码、电子邮件地址或网络工具。有关热线的信息和访问入口可由如下地址获取：<http://intranet.who.int/homes/cre/ethics/integrity/>。

伙伴 — 通过其人员和合作者以世卫组织名义、根据与世卫组织的合同或是为世卫组织目的执行项目或开展工作的组织。

受害者 — 当前或曾经被性剥削或性虐待者。

《关于举报和防止报复的政策》 — 2015年发布，该世卫组织政策旨在鼓励职工和更广泛公众报告涉及世卫组织的不当行为的关切或怀疑，并明确了防止打击报复的措施。

2 摘要

世卫组织有关诚信、问责、独立、公正、尊重和专业承诺的根本原则已写入[《道德操守和专业行为守则》](#)。世卫组织绝不容忍身体暴力和性骚扰¹，对其职工和合作者有明确指南和资源提供报告和保护机制²，并处理任何身体暴力和性骚扰行为。本政策的目标是处理世卫组织职工和合作者对第三方的行为，在世卫组织服务的国家保护弱势人群，使之免遭世卫组织职工和合作者的性剥削或性虐待，以确保世卫组织合作的诚信。

为此：

- 世卫组织禁止性剥削和性虐待，认为其属于严重行为不当，构成采取纪律惩罚措施（包

¹ [《世卫组织预防骚扰政策》](#)，2010年。

² [《关于举报和防止报复的政策》](#)，诚信热线。

括立即解雇）和刑事诉讼的理由。

- 世卫组织禁止词汇表部分举例说明的任何性虐待或性攻击行为，禁止用金钱、就业、商品、援助或服务交换性，包括性好处或对世卫组织所服务国家受益人群的其它形式的羞辱、贬低或剥削行为。
- 世卫组织严格禁止与儿童（18岁以下者）发生性活动，不论当地法定成年年龄如何。对儿童年龄的错误认知不能作为辩护理由。
- 直接向受益人提供专业卫生服务的职工不仅有义务避免与接受其服务者建立性关系，而且有义务报告他们在履行职能过程中怀疑或发现的性剥削或性虐待迹象。
- 任何怀疑发生性剥削或性虐待的情况都必须立即通过诚信热线³（详细信息可由<http://www.who.int/about/ethics/en/>获取）或通过遵规、风险管理和道德操守办公室（ethicsoffice@who.int）向世卫组织报告。
- 世卫组织致力于向伙伴告知《性剥削和性虐待预防与应对政策》，教育伙伴并要求其遵守联合国和世卫组织标准。
- 世卫组织系统地将性剥削和性虐待问题纳入针对在性剥削和性虐待面前处于弱势地位的受益人群的信息宣传行动、培训和会议。

本政策各项原则应适用于与世卫组织合作的个人和实体（“合作者”）。

3 简介

1. 世卫组织禁止性剥削和性虐待。性剥削和性虐待违反普遍承认的国际法律规范和标准。世卫组织认为此种行为属于严重行为不当，可能构成采取纪律措施（包括立即解雇和刑事诉讼）的理由。

3.1 背景

3.1.1 机构间常设委员会工作队

2. 2003年10月15日，联合国秘书长公报发布的《防止性剥削和性虐待的特别措施》（[ST/SGB/2003/13](#)）在联合国内生效。这些特别措施的目标是消除联合国及其各方案工作人员的性剥削和性虐待行为。拟定这些措施是由于之前发生过涉及人道主义工作人员的性剥削和性虐待事件。
3. 世卫组织和其它联合国机构、民间社会组织以及红十字和红新月会一道积极参加2014年成立的机构间常设委员会对受影响人群负责及性剥削和性虐待政策工作队。工作队支持发展投诉机制，并支持实现性剥削和性虐待政策最低运行标准机制化。

³ 诚信热线提供匿名且保密的举报机制。遵规、风险管理与道德操守办公室提供保密指导，并将优先处理任何有关性剥削和性虐待的举报。

3.1.2 人道主义、突发事件和发展环境

4. 坚持并促进有关性剥削和性虐待的政策对于世卫组织在所有国家的所有运作至关重要。它在应急行动背景下尤为重要，因为在这种情况下需要快速开展招聘和快速做出决定，以便开展救命的人道主义行动。在这种环境下，职工，特别是负有特殊责任的管理人员，应保持高度警惕，制定并实施有关性剥削和性虐待的政策。鉴于人道主义工作者和受益人之间的关系在权力和权威方面天然不平等，职工必须保持警惕，并积极避免采取任何可能提示或暗示将性行为作为保护、物质援助或服务条件的行动。
5. 虽然妇女儿童在性剥削和性虐待面前尤为脆弱，此事关乎所有受益人群，包括年轻男性。过去曾发生过援助工作者通过提供或不提供食品、庇护所、教育或医疗进行性剥削或性虐待的情况。也有处于权威地位的官员进行虐待的案例。性剥削和性虐待政策旨在确保从一开始就建立机制，以便防止并制裁任何时点发生的性剥削和性虐待行为。

3.2 政策范围

6. 本政策的目标是：
 - 定义性剥削和性虐待，明确预期的世卫组织职工与受益人在性关系方面的行为准则；
 - 决定从一开始就防止性剥削和性虐待的行动；
 - 明确举报性剥削和性虐待行为的机制；以及
 - 明确世卫组织有效应对性剥削和性虐待相关问题的机制。

3.3 适用

7. 本政策适用于所有世卫组织职工，不论其工作地点、职级、任用类型和任期，也包括临时任用者和借调人员⁴。
8. 根据其精神和原则，本政策也适用于世卫组织合作者，不论其合同或报酬状况如何，即与世卫组织有合同关系者，包括临时顾问、持特别服务协议者、持履行工作协定者、顾问和实习生，以及厂商、承包商或技术伙伴等第三方实体。有关本政策将如何适用于世卫组织合作者的进一步详细信息见第6.2.3节。
9. 本政策将公开（在世卫组织网站上发布）。将会修订相关内部政策、程序和合同文件，以反应业已建立的保护机制，包括《道德操守和专业行为守则》、《关于举报和防止报复的政策》以及《防止骚扰政策》。

⁴ 初级专业人员和从其它实体借调的个人也受世卫组织伦理原则制约。

4 原则和义务

4.1 基本原则

10. 根据世卫组织《道德操守和专业行为守则》，世卫组织职工的工作和行为应尊重并促进其所服务者的权利。为此，也因为在世卫组织职工与受益国最弱势人群的互动中存在重要的内在权力差别，特别是在紧急状态下：
- 世卫组织职工有责任以合乎伦理的方式行事，并报告他们所可能知道的怀疑为性剥削或性虐待的行为。
 - 世卫组织致力于支持职工说出来，促进举报行为不当，其中优先关注性剥削和性虐待，确保立即、有效应对性剥削和性虐待举报，不报复且维护/保护站出来的职工。
 - 世卫组织致力于通过宣传和提升意识从一开始就防止性剥削和性虐待发生。

4.2 义务

4.2.1 世卫组织职工的义务

- 4.2.1.1 以合乎伦理方式行事的义务
11. 根据世卫组织《道德操守和专业行为守则》，“世卫组织职工必须坚持最高专业和个人行为标准，行为正直谨慎。此外，世卫组织职工的性剥削和性虐待行为破坏世卫组织形象和声誉，侵蚀人们对本组织的信心和信任。因此，世卫组织职工不得利用其地位对经由世卫组织提供援助的受益者进行性虐待或性剥削。本禁令涵盖用金钱、就业、商品或服务交换性。职工，特别是在人道主义环境下工作的职工，应共同努力，保持防止发生此类行为的环境。”
12. 据此，并根据世卫组织《人事条例》和《职员细则》，特别是《人事条例》第一条“责任、义务和特权”，世卫组织职工应在专业和个人行为中显示最高行为标准，正直谨慎地采取行动。
13. 他们不仅有责任避免涉入任何可能被认为是性剥削或性虐待的行为，而且也要创造并保持防止发生性剥削和性骚扰的环境。特别是世卫组织各级管理人员和主管人员有责任定下基调并发挥示范作用。任何世卫组织职工不报告性剥削和性虐待指称的情况必须体现在该职工的绩效考核中，并构成对其进行纪律处分的理由。
14. 词汇表一节中的表格是一份不完全清单，其中所列行为与其它类型的性剥削和性虐待行为都属于严重行为不当，构成根据世卫组织《人事条例》和《职员细则》予以处分（包括立即解雇）的理由。这些行为也可能根据适用的国内法触发刑事诉讼。

15. 为此，世卫组织：

- (a) 指示职工避免与接受世卫组织援助的受益人群发生任何性活动，因为此类关系具有内在不平等的权力结构，会削弱本组织工作的可靠性和诚信；
- (b) 禁止与儿童（18岁以下的人）发生性活动，不论当地的法定成年年龄是多少。对儿童年龄的错误认知不能作为辩护理由。如有关世卫组织职工与18岁以下但按照该职工及其配偶国籍国法律均达到法定成年年龄者合法结婚，则该禁令不适用；
- (c) 禁止用金钱、就业、商品、援助或服务交换性，包括性好处或对世卫组织所服务国家受益人群的其它形式的羞辱、贬低、威胁或剥削行为；
- (d) 提醒直接向受益人提供专业卫生服务的职工不仅有义务避免与接受其服务者建立性关系，而且有义务报告他们在履行职能过程中怀疑或发现的性剥削或性虐待迹象。

4.2.1.2 报告性剥削和性虐待的义务

- 16. 如目击或意识到为世卫组织工作地点其他职工或合作者以及与世卫组织有合作协议的非世卫组织实体人员或雇员的性剥削或性虐待行为，世卫组织职工有责任通过诚信热线向世卫组织报告此种行为。根据《关于举报和防止报复的政策》⁵的规定，报告世卫组织职工或合作者行为不当的世卫组织工作人员将有权得到保护，以免遭打击报复。
- 17. 因自身工作性质而与受益人群密切接触的世卫组织职工可能会怀疑或发现性剥削或性虐待行为的迹象。在这种情况下，他们有责任报告自己的此种怀疑。
- 18. 不报告自己知道的性剥削和性虐待行为可能导致纪律处分。
- 19. 以损害个人或本组织声誉为目的恶意报告性剥削和性虐待，或是将性剥削和性虐待机制用于个人利益，都属于行为不当。

4.2.2 世卫组织的组织义务

- 20. 根据《联合国宪章》、有关人权的国际框架（《世界人权宣言》和国际公约及相关条约）、联合国有关长期紧急状况的框架以及机构间常设委员会的保护政策⁶，世卫组织致力于支持其职工通过相关监督渠道、机构间论坛/人权前锋行动机制或世卫组织诚信热线说出严重和大规模侵犯人权的情况。
- 21. 世卫组织提供渠道促进报告此类侵犯行为，其中优先处理性剥削和性虐待事项。世卫组织致力于确保立即有效回应有关性剥削和性虐待的报告（即酌情调查和处理），不打击报复举报者，而且要维护/保护他们。此外，世卫组织致力于采取行动，从一开始

⁵ <http://www.who.int/about/ethics/WHOwhistleblowerpolicy.pdf?ua=1>

⁶ <https://interagencystandingcommittee.org/protection-priority-global-protection-cluster>

就防止发生性剥削和性虐待行为，做法是制定宣传和提升意识的计划并监督/跟踪有关性剥削和性虐待的信息。

5 预防、监测和数据跟踪

5.1 提升意识、宣传和信息传播

22. 世卫组织将制定宣传策略，以支持传播和实施本政策并在整个世卫组织范围内提升对性剥削和性虐待问题及其潜在后果的意识。该计划包括：
- 在本组织各级别的世卫组织互联网网站提供本政策。
 - 为本组织所有职工提供有关性剥削和性虐待的宣传材料，并开展提升意识/培训活动。
 - 提供宣传材料和采取措施，使世卫组织合作者和伙伴组织了解此政策，包括将与性剥削和性虐待及对外诚信热线的专门条款纳入标准合同文本。
 - 开展宣传行动，使世卫组织国家和实地办事处、世卫组织规划及由世卫组织管理、以世卫组织名义运营或由世卫组织提供资金的直接交付机制的受益人了解本政策。

5.2 背景审查

23. 在完成对申请人的背景审查前，世卫组织不会发出任何聘用通知。所有申请人都要如实回答有关之前刑事判决史的问题、有关当前或之前雇主对其采取的处分或制裁措施的问题、以及该申请人所在或曾经参加的专业组织之纪律委员会对其处分的历史的问题。
24. 除轻微交通违章外，所有申请人都要披露任何刑事犯罪记录和纪律处分记录。世卫组织将不会向不披露该信息的候选人提供就业，并将披露有关性剥削和性虐待的不准确、不完整信息视作行为不当。如发现申请人未如实提供有关因性剥削和性虐待行为受到谴责的信息，世卫组织保留撤回聘用通知或终止合同的权利。
25. 世卫组织将保留有关记录，内容涵盖被判定存在性剥削和性虐待行为的职工、曾被当前或之前雇主以及曾被申请人是或曾经是其成员的专业组织之纪律委员会予以纪律处分或制裁的人员。如另外的联合国机构或其它第三方在遴选过程中提出请求，世卫组织保留披露相关职工记录在案的性剥削和性虐待行为信息的权利。

5.3 培训

26. 为预防性剥削和性虐待，并提升相关意识，将邀请职工参加并成功完成性剥削和性虐待培训模块。对性剥削和性虐待问题的介绍将构成总体道德操守培训的一部分，并将

作为具体模块纳入世卫组织部署前培训、扩增培训、应急医疗队培训、全球疫情警报和反应网络培训及卫生部门协调培训。

27. 这些培训将使职工明白本政策中提及的伦理价值观，特别是与脆弱局面有关的伦理价值观。此外，职工还会了解哪种情况可疑，能够识别性剥削和性虐待迹象，并在发现性剥削和性虐待迹象时或受害者向其投诉遭到性剥削和性虐待时提供有关如何协助受害者的务实信息。

6 举报和应对性剥削和性虐待

6.1 举报机制

6.1.1. 诚信热线

28. 世卫组织提供直接、保密机制，供世卫组织职工、世卫组织合作者或任何其它可能是性剥削和性虐待受害者或可能目击或以其它方式获悉涉及世卫组织的性剥削和性虐待案例的人举报性剥削和性虐待行为。
29. 如有理由认为可能发生过世卫组织职工或合作者或其他联合国国际公务员进行性剥削和性虐待的情况，全组织范围各级所有职工都必须联系 ethicsoffice@who.int 或拨打诚信热线，向遵规、风险管理道德操守办公室通报，并获得保密建议。
30. 怀疑发生不道德行为或者自身遭受性剥削和性虐待的受益人、世卫组织合作者和任何获悉性剥削和性虐待情况的公众，均应向世卫组织诚信热线举报。
31. 世卫组织诚信热线促进在本组织范围内举报不道德行为。该服务是独立的，它秘密接收报告，必要时也接受匿名举报。在全世界范围内以所有世卫组织官方语言提供网络举报表、电子邮件地址（ethicsoffice@who.int）和免费举报电话。
32. 将优先处理有关性剥削和性虐待的举报。收到举报后将立即通知世卫组织相关区域主任和总干事。

6.1.2. 保密

33. 将对直接联系或通过诚信热线联系遵规、风险管理道德操守办公室的个人身份信息保密。只有在举报人明示同意的情况下才会放弃保密原则，除非遵规、风险管理道德操守办公室确认该人或其他人面临迫在眉睫的明确危险。除非举报人本人授权披露自己的身份，否则将不会向可能卷入指称的不道德事件的人或任何其他人披露举报人姓名。这可成为其后调查进程的要求。

6.1.3. 报复

34. 任何诚实举报性剥削和性虐待情况或配合调查性剥削和性虐待举报者均受[《关于举报和防止报复的政策》](#)保护。

6.2 世卫组织响应性剥削和性虐待举报的机制

35. 世卫组织已建立优先处理性剥削和性虐待举报的机制。

6.2.1 调查

36. 世卫组织将优先启动对性剥削和性虐待举报的真相调查。根据形势的严重程度和所获得证据情况，世卫组织将酌情将案件移交国家当局进行刑事诉讼，并将与国家当局合作，包括放弃豁免⁷。
37. 总干事将根据调查结论就世卫组织内部采取适当行动作出决定。这将不影响国家层面的刑事程序。

6.2.2 对世卫组织职工的处分

38. 根据已经证实的涉及世卫组织职工的性剥削和性虐待案件的情节轻重，除移交国家当局进行刑事起诉案例产生的任何刑事判决或针对涉案职工的其它措施之外，世卫组织还将根据《职员细则》第 11 节采取纪律处分措施，包括适用立即解雇。
39. 处分也适用于有证据表明为报告性剥削和性虐待行为或是曾鼓励或纵容性剥削和性虐待事件发生的职工。
40. 无证据情况下恶意举报性剥削和性虐待或是有合理原因怀疑举报系出于损害他人诚信或声誉目的，构成行为不当，应受纪律处分。这种行为与根据举报时的判断和可获得信息诚实举报怀疑的不道德行为不同，虽然举报的情况也可能无法经由调查证实。

6.2.3 世卫组织合作者违反本政策时的措施

6.2.3.1 个人合作者违反本政策时的措施

41. 发生涉及个人合作者的性剥削和性虐待时，世卫组织将逐案采取措施应对。如发现确实发生了性剥削和性虐待，世卫组织有权采取如下措施：
- 立即终止合同关系（非职工或其它合作协议）；
 - 在世卫组织记录中添加备注，以便将被发现曾卷入、鼓励或纵容性剥削和性虐待

⁷ 如确定豁免会阻碍正义的实现而放弃豁免不会影响世卫组织的利益，世卫组织有权利和义务放弃职工（和执行任务的专家）的豁免，而不影响世卫组织的利益。

行为者排除在外，防止其未来参加招标或与世卫组织建立合同关系。

42. 世卫组织保留与其它联合国机构共享有关对个人合作者性剥削和性虐待行为所采取措施信息的权利。

6.2.3.2 与世卫组织合作的第三方实体雇员或其它聘用人员违反本政策时的措施

43. 将修订世卫组织相关标准合同和提名要求模板，增加条款，要求世卫组织承包商采取所有适当措施防止和应对其雇员或任何其所聘用的执行合同项下任何服务的其他人员的性剥削或性虐待行为。如承包商违反该规定，世卫组织有权立即终止合同。