

世卫组织 关于防止和处理 不当性行为的政策

关于性剥削、性虐待、性骚扰和一切形式
被禁止的性行为的政策和程序

防止和应对不当性行为司



世卫组织关于防止和处理不当性行为的政策¹

公告类型	政策
公告标题	关于防止和处理不当性行为的政策
部门和单位	总干事办公厅/防止和应对不当性行为司
文件名称	世卫组织关于防止和处理不当性行为的政策
世卫组织内的文件参考和缩写	关于防止和处理不当性行为的政策
主题	不当性行为，包括性剥削、性虐待和性骚扰，并涉及所有形式被禁止的性行为。
生效日期	2023年3月8日
适用性	职员和合作者
面向	世卫组织、国际癌症研究机构、国际计算中心
取代	2017年3月世卫组织性剥削和性虐待预防和应对政策和程序 世卫组织情况说明：23/2021 “关于防止性剥削和性虐待的政策指示的信息”，2021年12月6日
修订/修正	2021年3月预防和处理滥用行为----仅限于与性骚扰条款不一致的情况。
世卫组织相关文件	世卫组织《道德操守和职业行为守则》，2017年 《预防和处理滥用行为：政策和程序》，2021年3月 2015年世卫组织《关于举报和防止报复的政策和程序》，直至被2023年世卫组织《关于防止和处理报复行为的政策》（将发布）取代

¹ 包括性剥削、性虐待和性骚扰。

目录

世卫组织关于防止和处理不当性行为的政策.....	1
1. 目的.....	3
2. 范围.....	3
3. 定义.....	4
4. 零容忍.....	5
5. 最低操作标准.....	5
6. 以受害者/幸存者为中心的基于人权的方法.....	6
6.1. 概述.....	6
6.2. 不伤害.....	7
6.3. 保密.....	7
6.4. 透明.....	8
6.5. 报告的责任和义务.....	9
6.6. 预防、不歧视和平等.....	10
7. 当事人的权利.....	11
7.1. 不当性行为的受害者/幸存者.....	11
7.2. 不当性行为指控的对象.....	11
7.3. 旁观者.....	12
8. 披露、报告和投诉选项.....	12
8.1. 概述.....	12
8.2. 世卫组织职员的秘密披露选择.....	12
8.3. 报告选择.....	13
8.4. 投诉选择.....	14
8.5. 性骚扰的非正式解决方案.....	14
9. 投诉、调查和纪律程序.....	14
10. 防止报复.....	15
11. 虚假或无理的投诉.....	15
12. 重复诉讼.....	15
13. 角色和职责.....	16
13.1.世卫组织职员和合作者的个人责任.....	16
13.2.管理者和监督者.....	17
13.3.世卫组织的组织责任.....	17
13.3.1. 参与并提供获取信息和资源的途径的责任.....	17
13.3.2. 保护.....	18
13.3.3. 培训.....	20
13.3.4. 教育和预防.....	20
13.3.5. 透明度和问责制.....	21
14. 监测和评价干预措施.....	21
15. 世卫组织治理框架.....	21
16. 术语表.....	22

1. 目的¹

- 1.1. 世卫组织致力于确保安全和健康的工作和业务环境。不当性行为对受害者/幸存者的精神、身体和情感健康；世卫组织职员、合作者和世卫组织职员和/或合作者开展业务地点的公众成员；本组织业务环境的安全性以及本组织的声誉有着毁灭性和持久的影响。不当性行为是滥用给予世卫组织、其职员和合作者的信任和信心，是对世卫组织所坚持的人权、价值观和原则的漠视。
- 1.2. 世卫组织绝不容忍不当性行为和对不当性行为的不作为，绝不容忍对报告或参与调查不当性行为指控的人进行任何形式的报复。遭受不当性行为者的权利和对其的保护是本组织预防和应对不当性行为的核心。本政策旨在确保所有职员和合作者遵守共同的行为标准，并采取措施预防和处理不当性行为。
- 1.3. 本政策的条款自发布之日起适用，如与世卫组织的其他政策有任何不一致之处，以本政策的条款为准²。

2. 范围

- 2.1. 本政策阐述世卫组织如何支持不当性行为受害者和幸存者以及举报人，如何确保追究实施不当性行为者和未履行报告或处理不当性行为义务者的责任。
- 2.2. 这项政策在任何时候都适用，无论是在正常工作时间内还是正常工作时间外。它适用于世卫组织的所有职员，不论其工作地点、级别、类别或任期如何，包括初级专业人员和借调到世卫组织的人。
- 2.3. 作为标准合同条款，本政策也适用于世卫组织的所有合作者，无论其合同或报酬情况如何，包括但不限于：
 - 2.3.1 与世卫组织有任何形式合同关系的个人，如临时顾问、根据特别服务协议（SSA）或执行工作协议（APW）为世卫组织服务的人、顾问、实习生、志愿者以及持有项目署个体订约人协议的人；
 - 2.3.2 第三方实体，如供应商、承包商、接受赠款者和技术合作伙伴；
 - 2.3.3 接受世卫组织的资金、以世卫组织的名义或为世卫组织的利益执行项目或开展任何其他工作或活动的其他实体和个人；
 - 2.3.4 与世卫组织有官方和正式关系的其他机构，包括作为世卫组织合作中心运作的机构。

¹ 在起草这份文件时参考了一些国际组织、公共机构和学术机构的政策，包括温莎大学。经其许可，在本文件中对温莎大学关于不当性行为的政策（2022年4月19日的版本）中的部分内容进行了复制和改编。

² 本政策替换和取代先前被中止的2017年3月第17/2017号情况说明：世卫组织《性剥削和性虐待预防与应对：政策和程序》以及2021年12月6日第23/2021号情况说明：关于防止性剥削和性虐待的政策指示的信息。

3. 定义

3.1. 就本政策而言，“不当性行为”一词是一个总括性术语，指职员或合作者对同事或世卫组织职员和/或合作者开展业务地点公众成员实施的一切形式被禁止的性行为。该术语包括与儿童（即 18 岁以下的人）发生的任何性行为，无论国家立法规定的成年年龄或同意年龄如何。不当性行为包括所有被定性为性剥削、性虐待和性骚扰的行为，这些行为分别定义如下：

3.1.1 **性剥削**——是指为性目的而实际或企图滥用弱势地位、权力差别或信任，包括但不限于从对他人的性剥削中获取金钱、社会或政治利益³。

3.1.2 **性虐待**——是指实际或威胁进行性性质的身体侵犯，无论是通过武力还是在平等或胁迫的条件下⁴。

3.1.3 性剥削、性虐待和任何其他形式的性暴力或被禁止的性行为的受害者/幸存者可能包括世卫组织的职员、合作者以及世卫组织职员和/或合作者开展业务地点的公众成员。这些术语包括针对一人或多人的性行为，或导致这些人从事性行为的行为，办法是对这些人或其他人使用武力，或以武力相威胁或进行胁迫，例如害怕暴力、强迫、羁押、心理压迫或滥用权力导致的胁迫，或利用胁迫环境或这些人没有能力真正表示同意的情况⁵。性剥削和性虐待的形式包括，除其他外，强奸、强奸未遂、强迫卖淫、为性剥削目的贩运人口、儿童色情制品、儿童卖淫、性奴役、强迫婚姻、强迫怀孕、强迫堕胎、强迫绝育、强迫裸体、强迫童贞测试、性酷刑和性残害⁶。性剥削和性虐待还包括以实物和/或虚拟方式进行威胁或使用与性有关的电子图像或视频，以此作为恐吓、胁迫、强迫、心理压迫或滥用权力的手段。

3.1.4 **性骚扰**⁷——是指任何不受欢迎的性行为，当这种行为干扰工作，成为雇佣条件，或造成令人生畏、充满敌意或让人不快的工作或业务环境时，可以合理地预期或认为会造成冒犯或羞辱。

3.1.5 性骚扰的受害者/幸存者可能包括世卫组织的职员、合作者以及世卫组织职员和/或合作者开展业务地点的公众成员。性骚扰可能涉及任何口头、非口头或身体性质的行为，包括书面和电子通信，并且可发生在同性或异性之间。性骚扰的例子包括但不限于：

- 不受欢迎的性挑逗；
- 以任何形式分享或展示与性有关的不适当的物品、图像或视频；

³ ST/SGB/2003/13。

⁴ ST/SGB/2003/13。

⁵ 见国际刑事法院,《犯罪要件》[<https://www.icc-cpi.int/sites/default/files/Publications/Elements-of-Crimes.pdf>]，上一次访问时间为 2022 年 11 月 7 日。

⁶ 性剥削和性虐待问题高级别指导小组,《关于将基于人权的方针纳入联合国防止和应对性剥削和性虐待工作的政策》，2021 年 12 月,附件 2。

⁷ 虽然性骚扰通常是指工作场所同事之间的不当行为，但性骚扰可能会超出工作场所，涉及世卫组织职员和/或合作者开展业务地点的公众成员。世卫组织使用“不当性行为”一词来涵盖性骚扰、性剥削和性虐待。

- 以任何形式发送性暗示信息；
- 分享与性有关的或粗俗的轶事或笑话；
- 作出不适当的性姿势，如骨盆抽送；
- 不受欢迎的触摸，包括捏、拍、摩擦或故意触碰别人；
- 以性暗示的方式盯着人看；
- 要求性好处或反复提出约会要求；
- 评论或评价一个人的吸引力；
- 对外表、衣着或身体部位发表与性有关的评论；
- 带有性别/性暗示的辱骂或侮辱；
- 出言贬损或贬低某人的性取向或性别认同；
- 主动送礼物（例如浪漫的或与性有关的）；以及
- 技术辅助的偷窥，包括通过社交媒体/网络进行与性有关的跟踪。

3.2. 上述定义范围内的某些行为可能构成国内法律认定的犯罪，也可能构成违反国际法的行为，包括国际人权法、人道主义法和/或刑法，这些法律要求国家承担尊重和实现人权的义务。在某些情况下，一些行为也可能被定义为与冲突有关的性暴力。无论任何不当性行为在法律上作何规定，世卫组织的政策、规则和行为标准都禁止所有此类行为。

3.3. **指控对象**——是指被指控实施不当性行为的世卫组织职员或合作者。

3.4. **受害者/幸存者**——认为自己遭受或曾经遭受性剥削、性虐待或性骚扰的人。世卫组织认识到，个人可能不会认同“受害者”或“幸存者”的标签，本组织将在与他们的互动中尊重每个人的首选术语。

4. 零容忍

4.1. 世卫组织对不当性行为和不对不当性行为的不作为持零容忍态度。这意味着世卫组织的职员和合作者不能袖手旁观或忽视不当性行为事件。在世卫组织各级，只要意识到不当性行为事件，本组织的职员、合作者、管理者和监督者就应承担具体责任并采取有意义的行动⁸。世卫组织也绝不容忍对受害者/幸存者或披露、报告或投诉不当性行为或参与世卫组织内部监督服务司授权开展的不当性行为指控调查的局外人进行任何形式的报复。世卫组织认真对待所有关于不当性行为的报告或关切并优先采取行动。

5. 最低操作标准

5.1. 不当性行为违反公认的国际法律规范和标准以及世卫组织《人事条例》和《职员细则》中规定的行为标准。以下最低操作标准符合世卫组织《人事条例》和《职员细则》规定的一般义务，适用于世卫组织的所有职员和合作者：

⁸ 下文第 13 节阐述世卫组织职员和合作者、管理者和监督者以及整个组织的责任。

- 5.1.1 世卫组织职员和合作者的不当性行为是一种严重的违规行为，因此可以对其采取纪律措施，包括立即解雇或终止合同，将其纳入相关筛查数据库，以及其他被认为必要和适当的措施。
- 5.1.2 禁止与儿童（18 岁以下的人）发生性行为，无论当地的成年年龄或同意年龄如何。对孩子年龄的错误认知不能作为辩护理由。
- 5.1.3 禁止以金钱、就业、货物或服务换取性，包括性好处或其他形式的侮辱行为、有辱人格行为或剥削行为。这包括交换向世卫组织规划或业务的受益人以及世卫组织职员和/或合作者开展业务地点的公众成员提供的援助。
- 5.1.4 禁止世卫组织的职员或合作者与从世卫组织的存在或服务中受益的当地居民之间存在任何涉及不正当利用级别或职位的性关系。这种关系会破坏世卫组织和联合国工作的信誉和诚信。
- 5.1.5 如果对不当性行为产生担忧或怀疑，无论是否在同一组织内，都必须向内部监督服务司（investigation@who.int）或通过[世卫组织诚信热线](#)报告此种担忧⁹。
- 5.1.6 世卫组织的职员和合作者有义务创造和维持一种环境，防止一切形式的不当性行为，并促进实施世卫组织《人事条例》和《职员细则》以及世卫组织《道德操守和职业行为守则》中规定的行为标准。各级主管对支持和发展维护这种环境的系统负有特殊的责任¹⁰。
- 5.2. 上述最低操作标准并非详尽无遗。其他类型的性行为或不当行为也可能成为采取行政行动和纪律措施的理由，包括立即解雇或终止合同、纳入相关筛查数据库和/或移交国家或地方当局。

6. 以受害者/幸存者为中心的基于人权的方法

6.1. 概述

- 6.1.1 世卫组织将以受害者/幸存者为中心的重点应用于联合国采取的基于人权的防止和应对性剥削和性虐待的方法¹¹。在与不当性行为的受害者/幸存者互动时，世卫组织优先考虑倾听受害者/幸存者的的心声，避免二次创伤，并系统地关注其安全、权利、福祉、表达的需求和选择，从而尽可能多地交还控制权，并注重以非评判的方式富有同情心地和敏感地提供服务 and 陪伴¹²。世卫组织确保不当性行为受害者/幸存者的权

⁹ 可以通过 <https://www.who.int/about/ethics/integrity-hotline> 访问世卫组织诚信热线平台。举报可以在线提交，也可以通过电话（可在 194 个国家使用世卫组织的正式语言拨打免费电话）或者使用二维码的移动接入网站提交。

¹⁰ 防止性剥削和性虐待机构间常设委员会，六项核心原则，<https://psea.interagencystandingcommittee.org/update/iasc-six-core-principles> [2022 年 6 月 6 日访问]，世卫组织为其职员和合作者改编。

¹¹ 高级别指导小组，《关于将基于人权的方针纳入联合国防止和应对性剥削和性虐待工作的政策》，2021 年。

¹² 由世卫组织改编，以反映难民署以受害者为中心的方针，难民署应对不当性行为、性剥削、性虐待和性骚扰的以受害者为中心的方针政策，UNHCR/HCP/2020/04，<https://www.unhcr.org/protection/women/5fdb345e7/policy-victim-centred-approach-unhcrs-response-sexual-misconduct.html>（2023 年 2 月 9 日访问）。

利、需求、安全、尊严和福祉仍然是本组织、其职员和合作者的核心责任，并包含在预防和处理不当性行为的所有行动、程序和努力中。如下文所述，不伤害、保密、透明、问责和报告义务、预防、不歧视和平等适用等原则应指导世卫组织预防和处理不当性行为的方法。

6.2. 不伤害

6.2.1 世卫组织致力于避免使职员、合作者以及世卫组织职员和/或合作者开展业务地点的公众成员因为我们的工作和行动而面临额外风险。对儿童的特殊保护必须始终适用。确保不伤害包括：

- 避免采取任何可能助长或实施对同事、受益人和世卫组织职员和/或合作者开展业务地点的公众成员的不当性行为的行动；
- 在世卫组织职员和/或合作者开展业务的地点，有义务不与接受本组织服务的人或处于其他弱势地位的公众成员发生性关系；
- 预防和减轻可能因对待受害者/幸存者和/或保护他们免遭报复的方式而造成的二次伤害；
- 在行动和流程中优先考虑受害者/幸存者的安全和福祉；
- 确保在涉及儿童的所有行动或决定中，将“儿童的最大利益”¹³作为首要考虑因素加以评估和考虑。必须保证儿童有权就影响他们的一切事项自由表达意见，必须根据儿童的年龄和成熟程度对他们的意见给予适当的重视；
- 告知受害者/幸存者他们可以利用的选项和服务，认识到参与的障碍，征求他们的意见，并在可能的情况下优先考虑他们的偏好；
- 工作场所同事之间的浪漫或亲密关系不得影响职业责任或工作环境。这种关系必须完全自愿，没有任何形式的胁迫、剥削或滥用权力。涉及等级差别、层级或监督关系的自愿关系可酌情向主管披露，必须向道德操守股和高级人力资源官员披露，以确保根据相关《职员细则》和政策处理此种关系。在世卫组织，强烈反对与世卫组织或联合国的实习生或志愿者发生浪漫或亲密关系，必须始终公开这种关系。

6.3. 保密

6.3.1 对于披露、报告或投诉不当性行为的人来说，保密是一种重要的保护手段。这也是针对不当性行为指控对象的正当程序的一个重要因素。在整个过程中，世卫组织将尽最大可能保证机密性。收集的所有信息都将贴上“严格保密”的标签，以安全的方式在世卫组织中存储和传输。信息将在“需要知道”的基础上与世卫组织和联合国的官员共

¹³ “儿童的最大利益”原则载于 1989 年 11 月 11 日纽约的 [《儿童权利公约》](#)（2023 年 2 月 12 日访问）。各种个人情况决定儿童的福祉，包括年龄、性别、成熟程度、经历，以及其他因素，如父母是否在场、儿童与家庭/看护者之间关系的质量、儿童的身体和心理状况，以及他们的受保护情况和风险。

享，受害者/幸存者和指控对象的个人身份信息将被排除、隐匿或编辑，除非此类信息对接收者履行职责和职能至关重要。受害者/幸存者和调查对象的个人身份信息被列为绝密信息，本组织在未事先告知受害者/幸存者和调查对象的情况下，不会与世卫组织以外的各方、联合国实体、捐助者或国家政府分享这些信息。

6.3.2 以下情况是可能无法保证为受害者/幸存者和/或指控对象保密的例子：

- 有合理的理由相信个人面临迫在眉睫的自残风险；
- 有合理的理由相信在世卫组织中和/或在世卫组织职员和/或合作者开展业务的地点有人可能面临受到伤害的风险；
- 法律要求报告（如涉及儿童）；
- 在对不当性行为指控进行调查时，需要知道受害者/幸存者和/或指控对象的身份；
- 个人向地方当局成员披露、报告或投诉。当世卫组织从地方当局获悉被指控的不当性行为事件时，该通知将立即触发内部监督服务公司的调查程序；
- 可在公共领域获得不当性行为的证据（例如，在社交媒体上公开分享的视频）；
- 保护、预防、受害者/幸存者援助或支持措施限制了保密的可能性。

6.4. 透明

6.4.1 本组织处理不当性行为的行动和流程必须透明，以建立信任，确保问责。当透明和保密原则发生冲突时，世卫组织的行动将以受害者/幸存者的安全和福祉为依据，这是重中之重。

6.4.2 证明透明度的行动示例包括：

- 与基于社区的机制和合作伙伴进行外联和接触，说明世卫组织的责任并确定支持材料；
- 告知受害者/幸存者和指控对象各种选择；
- 让受害者/幸存者和指控对象了解与其相关的程序的进展和结果；
- 利用公共传播渠道提供关于全面解决不当性行为问题的预防、缓解和应对措施的信息，并向会员国和利益攸关方介绍情况；
- 公开关于不当性行为指控和世卫组织回应的信息，并适当注意保密；
- 为透明起见，世卫组织将发布关于可信的不当性行为指控的一般信息¹⁴，并适当考虑为受害者/幸存者保密以及受害者/幸存者的安

¹⁴ 这些具有足够的信息来确定可识别的行为人针对可识别的受害者/幸存者实施的性剥削、性虐待和性骚扰。

全和福祉，适当考虑为指控对象保密以及针对指控对象的正当程序¹⁵。

6.5. 报告的责任和义务

- 6.5.1 世卫组织致力于确保建立必要的制度和程序，以预防和处理不当性行为，并加强对行动和表现的问责，特别是对那些处于领导和监督地位的人。
- 6.5.2 职位或资历不会使任何职员或合作者免于处罚。
- 6.5.3 办事处负责人（国家、区域、总部和驻外）对与不当性行为有关的预防和应对措施负有最终责任。
- 6.5.4 世卫组织致力于支持本组织职员、合作者和所服务的公众成员畅所欲言，并为举报不当性行为提供便利。
- 6.5.5 职员和合作者有义务向世卫组织内部监督服务司（investigation@who.int）或通过世卫组织诚信热线报告不当性行为。
- 6.5.6 鼓励公众成员通过世卫组织诚信热线、基于社区的投诉机制或联合国建立的或与国家当局合作建立的其他国内投诉机制向内部监督服务司举报不当行为。
- 6.5.7 根据适用的服务条件或合同条款，举报不当性行为的职员和合作者有权受到保护，免遭报复¹⁶。
- 6.5.8 世卫组织确保对所有不当性行为报告作出迅速有效的反应。世卫组织致力于确保涉嫌不当性行为案件中针对所有受影响方的程序公正和/或正当程序。
- 6.5.9 对不当性行为的调查以国际/联合国全系统最佳做法和人权标准为指导，由训练有素的调查人员和调查管理人员进行管理和实施，他们了解创伤的影响以及创伤如何影响受害者/幸存者和目睹不当性行为的人。
- 6.5.10 在国家管辖范围内，不当性行为可能构成犯罪。除了世卫组织内部的报告和投诉选择之外，受害者/幸存者可以在任何适用的时效法规定的时限内向地方当局提起刑事诉讼。

¹⁵ 在征得必要的同意后，世卫组织可以公布信息，例如：(i)指控的性质；(ii)指称事件和投诉的日期；(iii)受害者/幸存者的年龄、性别和人数；(iv)是否提议了对受害者/幸存者的援助，如果是，是否提供了援助（例如，医疗、心理、法律、保护、庇护所、转介服务或通过信托基金项目）；(v)指称事件发生的国家，但不是具体地点；(vi)行为人的类别（例如国际或当地职员、合作者或第三方）；(vii)案件是否已移交调查，以及调查的状况（例如，已移交、正在调查、已结案）；(ix)和（或）世卫组织正在采取的行动（例如，加强性剥削、性虐待和性骚扰政策，进行额外培训，对职员实施限制或实行宵禁，制定世卫组织工作人员“禁止进入”的场所清单）。

世卫组织绝不会向公众公布或说明：(i)受害者/幸存者或证人的姓名，或提供有助于识别其身份的信息；(ii)被指控的行为人的姓名、级别或头衔、其所在部门或单位；(iii)关于正在进行的调查或尚未完成的正式程序的信息。

¹⁶ 2015年世卫组织《关于举报和防止报复的政策和程序》中谈及防止报复问题，直至其被更新版本取代（即该政策生效时仍在制定中的世卫组织《关于防止和处理报复行为的政策》）。

- 6.5.11 合作协议或技术援助协议中的条款和/或世卫组织职员和合作者的职责和义务通常要求将刑事指控告知世卫组织。虽然对一名世卫组织职员的不当性行为提起刑事指控可能需要本组织放弃其职能或外交豁免权，但这种请求通常会得到批准。当提起刑事诉讼时，调查通常由地方当局主导，并可能与内部监督服务司协商进行。
- 6.5.12 所有被认定实施了不当性行为的职员和合作者将被追究责任，采取纪律措施，包括解雇、立即解雇、终止或不续签合同和/或其他行动。
- 6.5.13 世卫组织的职员和合作者将了解本组织对联合国“ClearCheck”筛查数据库等平台或为在联合国系统各实体间共享信息而建立的其他数据库或信息共享机制的日常使用情况。
- 6.5.14 尽管世卫组织《电子手册》和政策中有关于隐私、数据保护和信息披露的规定，但根据世卫组织签署的法律义务、协定或机构间协议，被举报或投诉不当性行为的世卫组织职员和合作者的个人识别指标，以及调查状态（例如，初步审查、调查开始、调查完成、作出的决定）和/或不当性行为调查结果，可以在未经指控对象同意的情况下，在严格保密的基础上向政府、地方当局、捐助方和/或世卫组织合作伙伴公布。

6.6. 预防、不歧视和平等

- 6.6.1 世卫组织认识到预防不当性行为至关重要，并投入适当资源，以有效预防和缓解不当性行为，并解决不当性行为的潜在驱动因素。
- 6.6.2 世卫组织致力于促进一种组织文化，这种文化颂扬多元，促进包容，摒弃对权力和特权的不当使用以及歧视性的社会规范、性别陈规定型观念和性别认同陈规定型观念，这些都是不当性行为的根源。
- 6.6.3 世卫组织认识到，支持性别公平和平等对于确保工作场所没有歧视、骚扰和不当性行为至关重要。
- 6.6.4 世卫组织致力于与职员、合作者和世卫组织开展业务地点公众成员一起开展教育和预防活动。
- 6.6.5 世卫组织将努力确保向不当性行为的受害者/幸存者提供服务和资源，这反映了其以受害者和幸存者为中心的重点。
- 6.6.6 世卫组织采取基于风险的方法处理不当性行为，并将确保进行定期和临时风险评估并采取行动，收集定性反馈，为今后的行动和政策指导提供信息。
- 6.6.7 世卫组织还将确保预防和处理不当性行为是本组织领导层的一项核心职能，也是应急行动等高风险环境和其他面向社区的规划中的一项基本职能。

7. 当事人的权利

7.1. 不当性行为的受害者/幸存者

7.1.1 世卫组织确保不当性行为受害者/幸存者的权利、需求、安全、尊严和福祉仍然是本组织、其职员和合作者的核心责任，并包含在预防和处理不当性行为的所有行动、程序和努力中。

7.1.2 世卫组织促进所有不当性行为受害者/幸存者的下述权利：

- 被同情、有尊严、受尊重；
- 了解世卫组织中和/或世卫组织开展业务地点的服务、资源和申诉途径；
- 了解披露、报告和投诉选项以及与每个选项相关的保密限制；
- 在投诉和调查过程中由一名支持人员（即职员或其选择的人）陪同，前提是支持人员有空，没有利益冲突（例如不是证人），愿意对所有与不当性行为指控相关或由此产生的信息保密，并且仅为提供情感支持的目的在场¹⁷；
- 在制定安全计划（由受害者/幸存者确定目标和策略，以帮助促进持续安全和防止未来事件发生）方面获得帮助；
- 决定是否通过世卫组织诚信热线和/或向地方当局披露不当性行为事件、报告该事件或提出投诉；
- 决定是否利用现有服务，并选择其认为最有用的服务；
- 使得采取合理和必要的措施，防止与指控对象有进一步的不必要接触；
- 向世卫组织反馈其体验。

7.2. 不当性行为指控的对象

7.2.1 世卫组织尊重受到不当性行为指控的职员和合作者的权利，包括正当程序、保密和免遭报复。世卫组织期望这些权利在所有互动中，包括在实施任何涉及保护和预防的行政措施时，以不加评判的方式得到承认和尊重。

7.2.2 虽然作为不当性行为指控对象的职员和合作者有义务并被期待予以合作并参与对此类指控的调查¹⁸，但世卫组织承认他们享有下述权利：

- 有尊严，被尊重；
- 了解现有服务和资源；
- 了解调查过程；
- 了解受到的指控；
- 了解发现不当性行为的可能后果；

¹⁷ 由支持人员陪同的权利不包括法律代理或法律辩护。

¹⁸ 不当性行为指控对象辞职不会阻止调查。

- 在规定的时间内，有机会对指控作出回应，提出潜在证人，并提供支持其回应的信息和证据；
- 在调查面谈期间，由一名支持人员（即职员或其选择的人）陪同，前提是该支持人员有空，没有利益冲突（例如不是证人），愿意对与不当性行为指控相关或由此产生的所有信息保密，并且仅为提供情感支持的目的在场¹⁹；
- 在正式授权的调查结束和对指控作出最后认定之前，不得被认为违反了世卫组织《人事条例》和《职员细则》、行为标准、政策和/或程序；
- 免遭报复；
- 向世卫组织反馈其体验。

7.3. 旁观者

- 7.3.1 世卫组织认为每个人都有责任进行干预以防止不当性行为。认识到在每种情况下都可能有一系列可能的干预策略，本组织强调不将旁观者或受害者/幸存者置于危险境地的安全干预措施的重要性。
- 7.3.2 不属于世卫组织的旁观者有权向内部监督服务司（investigation@who.int）或通过世卫组织诚信热线举报其目睹的不当性行为。
- 7.3.3 当旁观者是世卫组织的职员或合作者时，他们有责任和义务向内部监督服务司报告不当性行为，并尊重和维护该过程的保密性。世卫组织职员和合作者有权因报告不当性行为事件和参与调查而受到保护，免遭报复。

8. 披露、报告和投诉选项

8.1. 概述

- 8.1.1 受害者/幸存者可以选择多种方式向世卫组织提出不当性行为指控。如下所述，作为世卫组织的职员，受害者/幸存者可以选择在医疗信息特许保密或保密的情况下披露指控。所有受害者/幸存者或旁观者，无论其身份如何，都可以通过世卫组织诚信热线或已建立的内部机制，直接向内部监督服务司报告指控，或就其指控提出正式投诉，举报和投诉可以匿名进行。

8.2. 世卫组织职员的秘密披露选择

- 8.2.1 作为受害者/幸存者或旁观者，世卫组织职员可以选择在保密或医疗信息特许保密的基础上，向职能要求保密并旨在提供身体、精神或情感支持和指导的世卫组织职员披露不当性行为。这些职能包括职工健康

¹⁹ 由支持人员陪同的权利不包括法律代理或法律辩护。

和福祉服务处的职位、职工顾问以及监察员和调解事务办公室的职位²⁰。

- 8.2.2 世卫组织职员向职工健康和福祉服务处或监察员和调解事务办公室披露机密信息或医疗保密信息须遵守适用于其在世卫组织的职能并且在不符其作为世卫组织职员的一般义务的情况下占优的职业誓言和实践标准。虽然此类披露不一定会导致向内部监督服务司报告，但可能会导致转介和/或保护或预防措施。
- 8.2.3 但是，向世卫组织的任何其他职员或合作者披露不当性行为指控须遵守强制性报告要求，并且必须向内部监督服务司报告。此类披露可能会导致调查，以及将受害者/幸存者转介给幸存者照护官或不当性行为问题协调人，以获得指导和支持。

8.3. 报告选择

- 8.3.1 受害者/幸存者可以选择在不当性行为问题协调人的支持下（若需要），直接（investigation@who.int）或通过世卫组织诚信热线，以保密和/或匿名方式向内部监督服务司举报不当性行为，以确保指控被正式记录在案。举报可通过电话、世卫组织诚信热线电子平台或当面提出。受害者/幸存者可以明确表示，此时以及在没有进一步接触的情况下，他们不希望参与调查。同样，旁观者在报告他们目睹、了解或察觉到的特定形式的性行为（他们认为这种行为正在造成一种敌对的工作环境）时，可以在报告中明确表示对受害者/幸存者的安全和福祉的任何关切。
- 8.3.2 报告记录将包含在汇总数据报告中。受害者/幸存者也可以利用该记录在以后提出正式投诉。
- 8.3.3 如果再三出现涉及相同职员、合作者或事件的不当性行为秘密报告，或者存在对受害者/幸存者或其他人造成伤害的紧迫风险，内部监督服务司将在通知身份被内部监督服务司披露或确认的受害者/幸存者后启动调查。总干事可要求内部监督服务司调查以任何方式提请其注意的不当性行为指控或报告。
- 8.3.4 根据上文第 6.3 段，内部监督服务司将为举报不当行为的人保密，除非存在必须披露的情况。
- 8.3.5 受害者/幸存者将被告知，在没有正式投诉的情况下，保护措施可能会受到更大限制。

²⁰ 给监察员的函件不被视为给本组织的正式通知。监察员不作为本组织的代理人行事，不代表本组织接收不当行为指控的通知或确认收到指控。然而，监察员可将个人转介给内部监督服务司或世卫组织诚信热线，后者将正式确认收到不当行为指控。

8.4. 投诉选择

- 8.4.1 虽然也可以口头投诉，但受害者/幸存者或旁观者可以通过世卫组织诚信热线或直接写信给 investigation@who.int 向内部监督服务司正式以书面方式投诉不当性行为²¹，或者他们可以通过世卫组织现有的内部机制提出正式投诉²²。提出书面投诉将自动触发内部监督服务司的正式程序，可能导致调查、纪律和/或法律程序。鼓励希望提出投诉的受害者/幸存者联系幸存者照护官或不当性行为问题协调人，以讨论现有选择以及受害者/幸存者的援助和支持。
- 8.4.2 对于选择放弃提出书面投诉的受害者/幸存者来说，重要的是要了解，如果没有针对其指控对象的不当行为调查结果，可能会限制可采取的预防、保护和/或补救措施的范围。
- 8.4.3 受害者/幸存者有权在程序的任何阶段撤回投诉。但是，世卫组织可以继续就投诉中查明的问题采取行动，以履行其根据本政策、《人事条例》、《职员细则》和/或国际法标准承担的职责和义务。在任何阶段撤回对不当性行为的投诉都不影响所涉任何一方免遭报复的权利。

8.5. 性骚扰的非正式解决方案

- 8.5.1 性骚扰的受害者/幸存者也可以选择利用非正式的解决机制和资源²³。如上所述，非正式解决性骚扰指控的努力不会影响披露、报告和/或提出正式性骚扰投诉的其他选择。
- 8.5.2 由于非正式解决机制与性剥削和性虐待指控不兼容，因此属于本政策中定义的任何这些术语范围内的指控必须向内部监督服务司报告，并根据本政策进行正式处理。

9. 投诉、调查和纪律程序

- 9.1. 世卫组织在处理所有不当性行为指控时应遵循公平和正当程序的原则。因此，指控对象将被告知受到的指控，并有机会提供支持性信息和证据，包括建议询问什么人，并对不当行为指控作出回应。受害者/幸存者将有机会提供支持性信息和证据，包括建议询问什么人。将向所有当事人通报进展情况，包括完成调查的预期时限，以及与其有关的行动或程序的结果。

²¹ 虽然可以匿名提出投诉，但为了方便评估和提供支持，投诉应尽可能详细，并包括以下已知信息：(i)据称受害者/幸存者的姓名；(ii)被指控的行为人的姓名及其在世卫组织的职位/头衔；(iii)证人的姓名，如果有的话；(iv)事件发生的日期和地点；(v)事件描述；(vi)提出投诉的日期；以及(vii)任何其他相关资料，包括文件证据（如果有的话）。

²² 就本政策而言，在内部为报告不当性行为指控建立的机制可包括：道德操守股、总部的幸存者照护官或防止和应对不当性行为司在实地任命的接收不当性行为报告的协调人；主管；有关部门或办公室的负责人；或者，人力资源和人才管理司。

²³ 非正式解决机制和资源在 2021 年 3 月 1 日世卫组织《防止和处理滥用行为：政策和程序》第 III.7 节中有所规定。

- 9.2. 就职员而言,《人事条例》第十条和《职员细则》第10和11节就告知指控和纪律措施作了规定。
- 9.3. 在启动调查的情况下,内部监督服务司将任命一名在处理不当性行为指控方面受过专门训练的调查员。对不当性行为指控的调查被列为优先事项,力求达到从启动到完成调查120天的基准。世卫组织还力求达到在收到调查对象对不当性行为指控通知的答复后60天内结束纪律程序的基准²⁴。
- 9.4. 有关调查和纪律程序的信息载于《电子手册》第III.11节。
- 9.5. 如果调查结论认为不当性行为指控没有证据,则将在认定案件时和/或在监测和评价干预措施的范围内(下文第14节)酌情考虑在相关工作地点或规划中是否需要采取任何预防和缓解措施。

10. 防止报复

- 10.1. 世卫组织严格禁止对善意报告不当行为指控或配合正式授权的审计或调查的职员或合作者进行报复。报复有违所有职员的基本义务,即坚持最高的效率、能力和诚信标准,履行其职责并规范其行为,只为世卫组织的利益着想。报复行为也有违合作者的合同义务,即遵守世卫组织的政策,并采取适当措施防止、应对和纠正其雇员以及合作者为提供与世卫组织的协议所涉服务雇用的其他人违反合同中规定的行为标准的行为。
- 10.2. 报复本身构成不当行为,实施报复的世卫组织职员或合作者可能会受到纪律处分或其他适用的制裁。

11. 虚假或无理的投诉

- 11.1. 如果个人出于善意报告或提出了不正当性行为投诉,而该投诉在调查期间没有得到内部监督服务司收集的证据支持,该投诉将被驳回。经内部监督服务司评估后,如果发现虚假投诉是有意和故意为之,或不顾后果地无视投诉内容的真实性,投诉人可能会受到制裁和/或纪律处分。

12. 重复诉讼

- 12.1. 如果针对不当性行为指控启动了刑事、民事和/或行政诉讼,世卫组织保留对此类指控进行独立调查或推迟调查的权利。在不损害世卫组织及其职员的特权和豁免权的情况下,世卫组织将与执法机构合作,对不当性行为指控进行刑事调查。

²⁴ 基准仍然受到本组织控制之外的因素或调查复杂性的影响。基准仅仅是期望性的,并不构成调查或纪律程序的内部最后期限。

13. 角色和职责

13.1. 世卫组织职员和合作者的个人责任

13.1.1 防止不当性行为要求世卫组织的所有职员、合作者以及合作者雇用的人承诺：保持知情；以身作则；采取举报行动；不伤害；遵守保密规定；并且，始终铭记以世卫组织的行为标准为准。这些责任包括：

- 了解本政策及相关政策和程序；
- 参加关于预防和应对不当性行为的强制性上岗培训和培训；
- 始终树立符合本政策和世卫组织《道德操守和职业行为守则》的良好榜样；
- 促进相互尊重的工作环境；
- 不实施或鼓励他人实施不当性行为，并承诺对此类行为持零容忍态度；
- 警惕发生不当性行为的可能性，明白任何人都可能遭遇不当性行为；
- 怀疑或发现不当性行为时立即采取行动。直接（investigation@who.int）或通过世卫组织诚信热线向内部监督服务司报告所有不当性行为指控；
- 寻求总部幸存者照护官或区域和国家办事处不当性行为问题协调人的支持和指导；
- 将受害者/幸存者的安全和福祉放在所有行动的首位；
- 尊重受害者/幸存者、指控对象和程序本身的保密性；
- 经常自我反省内心任何可能被视为不符合不歧视、性别包容和性别平等行为标准和原则的无意识偏见；
- 世卫组织职员和合作者必须始终遵守世卫组织的行为标准，尽管有些文化、习俗或法律可能不符合世卫组织的《人事条例》和《职员细则》、政策和程序。

13.1.2 作为不当性行为的旁观者，了解受害者/幸存者对不当性行为的指控的职员²⁵或合作者负有以下具体责任：

- 让受害者/幸存者了解这项政策；
- 向受害者/幸存者提供世卫组织诚信热线的联系信息；
- 告知受害者/幸存者，作为世卫组织的职员或合作者，他们必须向内部监督服务司报告任何披露或了解的不当性行为指控，无论受害者/幸存者是否选择向内部监督服务司举报或投诉；以及，

²⁵ 如上文第 8.2 段所述，向在职工健康和福祉服务处作为职工顾问或在监察员和调解事务办公室工作的职员进行的披露，在适用的情况下，仍须遵守医疗信息特许保密和保密的职业义务。因此，适用于这些职员的职业誓言和实践标准所规定的义务，如有任何不一致之处，应优先于本节的规定。

- 立即向内部监督服务司（investigation@who.int）或通过世卫组织诚信热线报告获悉的指控。

13.2. 管理者和监督者

13.2.1 除了作为世卫组织职员的责任之外，管理者和监督者必须通过以下方式证明其致力于营造一种预防和处理不当性行为的环境：

- 执行和加强这一政策，包括明确地定期传达其对不当性行为和不当性行为的不作为持零容忍态度的承诺；
- 坚持和促进报告不当性行为的义务；
- 以身作则，意识到其职位所具有的力量；
- 礼待和尊重所有同事；
- 遵守保密规定；
- 在单位内部保持公开对话，定期传达本政策的内容以及相关政策和程序；
- 加强对世卫组织职员和合作者遵守世卫组织行为标准的要求，尽管有的文化、习俗或法律可能与世卫组织《人事条例》和《职员细则》、政策和程序不一致；
- 确保团队及其监督下的职员的学习目标得以实现；
- 确保自己和下属完成所有与不当性行为相关的入职培训和强制性培训；
- 营造一种氛围，让职员和合作者可以自由表达对不当行为的担忧；
- 熟悉随时可用的资源和受害者/幸存者支持服务；
- 根据本组织的要求，和/或通过与各国政府或联合国系统内的合作伙伴合作，促进对不当性行为风险的评估，并制定相关的缓解计划；
- 开展协作和促进机构间的努力和行动，以预防和处理不当性行为。

13.2.2 这些期望应构成选拔和任命过程以及绩效管理的一部分。

13.3. 世卫组织的组织责任

13.3.1 参与并提供获取信息和资源的途径的责任

13.3.1.1 与受害者/幸存者进行敏感和及时的沟通是世卫组织对不当性行为指控作出的第一反应的核心。通过在实地指定不当性行为问题协调人，在总部指定一名专门的幸存者照护官，利用世卫组织和联合国系统其他组织的协调人网络，以及利用国内和组织的转介网络和资源，世卫组织将确保受害者/幸存者获得支持服务、指导和援助。

13.3.1.2 为了促进这种支持和沟通，世卫组织将：

- 提供所需资金，以支持据称由世卫组织职员或合作者实施的不当性行为的受害者/幸存者，以及因此而出生的儿童；
- 促进联合国系统其他组织的参与，确保移交世卫组织收到的对其工作人员实施的不当性行为的指控；
- 为在世卫组织监督下或通过与国际组织或非政府组织（如联合国受害者权利干事）合作开展的活动提供资金，以评估受害者/幸存者当前的医疗、心理、法律、社会经济和重返社会需求，并审查因不当性行为而出生的儿童的需求；
- 要求每个办事处负责人任命或指定至少一名兼职的不当性行为问题协调人（即至少等同50%的专职），以在防止和应对不当性行为司的全面领导下[包括与整个（关于防止和处理不当性行为的政策）管理系统进行协调]支持本政策的实施。就只有三名或三名以下工作人员的国家办事处而言，经区域主任和防止和应对不当性行为司司长批准，可由区域办事处补充提供对执行这一政策的支持；
- 确保了解不当性行为的指定职员提高对本政策的认识，并向职员、合作者和世卫组织职员和/或合作者开展业务地点的公众成员提供支持服务；
- 确保指定的职员响应受害者/幸存者的需求，并以富有同情心的方式及时作出回应；
- 确保向受害者/幸存者提供关于内部监督服务司对不当性行为指控的调查状况的合理更新；
- 在世卫组织的公共网站上公布世卫组织诚信热线以及防止和应对不当性行为司的联系信息；

13.3.2 保护

13.3.2.1 世卫组织理解受害者/幸存者可能希望掌握世卫组织和/或地方当局是否将或将如何处理其遭遇的信息。可能的话，根据世卫组织进行调查或采取行动的法律责任，受害者/幸存者将始终掌握这些情况。

13.3.2.2 对于不当性行为的儿童受害者/幸存者，将特别注意和关注根据“儿童的最大利益”评估世卫组织的法律责任和行动。

26

²⁶ “儿童的最大利益”原则载于1989年11月11日纽约的[《儿童权利公约》](#)（2023年2月12日访问）。各种个人情况决定儿童的福祉，包括年龄、性别、成熟程度、经历，以及其他因素，如父母是否在场、儿童与家庭/看护者之间关系的质量、儿童的身体和心理状况，以及他们的受保护情况和风险。

- 13.3.2.3 提供受害者/幸存者支持并不取决于受害者/幸存者是否配合调查。受害者/幸存者可以决定是否、何时以及如何参与调查过程。
- 13.3.2.4 世卫组织有责任确保针对其职员和合作者的不当性行为投诉得到处理。世卫组织也有责任在收到不当性行为报告时，减少职员、合作者和世卫组织职员和/或合作者开展业务地点的公众成员面临的风险。例如，当工作环境或世卫组织开展业务社区的安全被认为面临风险时，世卫组织保留启动内部调查和/或告知国家警察/当局需要进行刑事调查的权利，即使没有得到受害者/幸存者的同意。
- 13.3.2.5 尽管没有正式投诉，但世卫组织有义务确保根据表明以下情况的信息采取行动，例如：
- 对工作氛围或职员、合作者或世卫组织职员和/或合作者开展业务地点公众成员的健康有害的事件或行为模式；和/或，
 - 职员或合作者对他人构成明显和持续威胁的行为。
- 13.3.2.6 世卫组织的行动可能包括由内部监督服务司进行的或与内部监督服务司合作进行的调查、制裁或纪律处分，以及移交给外部机构，如联合国系统的另一个组织、国家或地方当局。
- 13.3.2.7 如果向内部监督服务司提出了关于不当性行为的投诉，世卫组织将注意保护和尊重受害者/幸存者和指控对象的权利和隐私。发布的任何信息仅限于一般性质的信息。²⁷ 世卫组织不会向公众公布，也不会公开说明：(i)受害者/幸存者或证人的姓名，或提供有助于识别他们的信息；(ii)指控对象的姓名、级别或头衔、所属部门或单位；以及(iii)关于正在进行的调查或尚未完成的正式程序的信息。
- 13.3.2.8 然而，可向国家或国际合作伙伴和/或联合国系统成员发出有关业务或规划所需的任何行政安排的函件，但须经总干事事先审查和批准。
- 13.3.2.9 将按照惯例将数据输入相关平台，如联合国的“ClearCheck”筛查数据库。

²⁷ 在征得必要的同意后，世卫组织可以公布信息，例如：(i)指控的性质；(ii)指称事件和投诉的日期；(iii)受害者/幸存者的年龄、性别和人数；(iv)是否提议了对受害者/幸存者的援助，如果是，是否提供了援助（例如，医疗、心理、法律、保护、庇护所、转介服务或通过信托基金项目）；(v)指称事件发生的国家，但不是具体地点；(vi)行为的一般类别（例如国际或当地职员、合作者或第三方）；(vii)案件是否已移交调查，以及调查的状况（例如，已移交、正在调查、已结案）；(ix)和（或）世卫组织正在采取的行动（例如，加强性剥削、性虐待和性骚扰政策，进行额外培训，对职员实施限制或实行宵禁，制定世卫组织工作人员“禁止进入”的场所清单）。

13.3.3 培训

- 13.3.3.1 世卫组织将努力向职员和合作者提供关于不当性行为的前瞻性、持续性和多方面的信息、能力建设和学习机会。
- 13.3.3.2 内部监督服务司调查人员将接受专门培训，应对不当性行为的工作将由在与不当性行为受害者/幸存者打交道方面受过专门培训的人领导。
- 13.3.3.3 不当性行为问题协调人和幸存者照护官将被要求继续学习该主题，包括认证的和非认证的。

13.3.4 教育和预防

- 13.3.4.1 鼓励世卫组织职员和合作者为预防、干预和有效应对不当性行为作出贡献，并通过以下方式在建设安全工作环境方面发挥作用：

- 了解不当性行为，包括通过参与学习机会和信息宣传活动；
- 在个人和职业关系中树立健康和尊重他人的行为榜样；
- 公开反对鼓励不当性行为和性侵犯的行为，如性别歧视、体能歧视、种族主义、恐同、跨性别恐惧或任何其他歧视性行为；
- 公开反对阻碍报告或进行投诉的行为，如种族主义和性别歧视、造谣和指责受害者/幸存者，以及拿不当性行为和性别不平等开玩笑；
- 发展成为受害者/幸存者的有效支持者所需的技能；
- 干预可能导致不当性行为的情况；
- 在安全的情况下进行干预以防止不当性行为。

- 13.3.4.2 此外，世卫组织将：

- 促进注重性别平等的和协调的规划编制，解决不当性行为的根源和后果；
- 审查和更新与合作者的所有合作协议和合同，以反映世卫组织的价值观、原则和标准；
- 在所有职位空缺通知中明确表达世卫组织对不当性行为的零容忍态度，实施严格的招聘和甄选程序，将所有新职员和合作者与相关平台进行交叉比对，包括联合国的“ClearCheck”数据库，并将防止和应对不当性行为纳入入职和上岗程序；

- 与联合国系统的机构间工作组合作，继续统一做法，整合关于防止和处理不当性行为的最佳做法和措施的信息。

13.3.5 透明度和问责制

13.3.5.1 如上文第6节所述，作为世卫组织以受害者/幸存者为中心、以人权为基础的方法的一个关键要素，本组织促进透明度，将其作为建立信任和确保问责的一个重要因素。在适当顾及保密和正当程序的情况下，除了上文第6.4和6.5段所列措施外，世卫组织将：

- 维持一个关于预防不当性行为的专门网页，可以通过世卫组织公共网站方便地访问该网页；
- 确保合作和遵守联合国的机构间报告义务；
- 在防止和应对不当性行为司提交给世界卫生大会的年度报告中纳入关于世卫组织努力防止和应对不当性行为的信息；
- 在内部监督服务司提交给世界卫生大会的年度报告中纳入关于不当性行为举报和投诉的汇总数据；
- 在人力资源司提交给世界卫生大会的年度报告中纳入有关不当性行为投诉和纪律处分的汇总数据。

14. 监测和评价干预措施

- 14.1.1 世卫组织将采取系统的方法来监测和评价其政策、规程和做法，以确保这些政策、规程和做法与时俱进，能应对不断变化的业务需求。如果本政策的规定与世卫组织的其他政策不一致，应以本政策为准。这将包括定期评价本政策以及相关的培训和学习活动。
- 14.1.2 世卫组织将努力确保安全和有保障的工作环境，办法是开展定期审计，确定业务领域的潜在安全风险，包括评估职员对世卫组织中不当性行为的看法。
- 14.1.3 审计、评价和评估，包括定性反馈，将用于解决政策、支持、培训和学习活动中已确定的差距。

15. 世卫组织治理框架

15.1.1 下列世卫组织文件提供了相关材料，应结合本政策阅读。随着框架的发展，以下政策和参考资料的链接将相应更新。

- [世卫组织《人事条例》和《职员细则》](#)
- [世卫组织《预防和处理滥用行为的政策》，2021年3月](#)（修订待定）
- [世卫组织《道德操守和职业行为守则》，2017年](#)（修订待定）

- [世卫组织《关于举报和防止报复的政策和程序》](#)，2015 年 4 月 1 日（修订待定）
- 世卫组织《解决不遵守行为标准问题的法律框架》（制定中）

15.1.2 在与世卫组织的其他政策不一致时，以本政策的规定为准。

16. 术语表

旁观者——目睹或知晓不当性行为的人。

儿童——年龄在 18 岁以下的人。

胁迫——进行情感操纵、勒索、威胁家人或朋友，或承诺给予奖励或特殊待遇，以说服某人做他不想做的事情，如进行性行为。

合作者——与世卫组织有任何形式合同关系的个人，如(i)临时顾问、根据特别服务协议（SSA）或执行工作协议（APW）为世卫组织服务的人、顾问、实习生、志愿者以及持有项目署个体订约人协议（ICA）的人；(ii)第三方实体，如供应商、承包商、赠款接受者和技术合作伙伴；(iii)接受世卫组织的资金、以世卫组织的名义或为世卫组织的利益执行项目或开展任何其他工作或活动的其他实体和个人；以及(iv)与世卫组织有官方和正式关系的其他组织，包括作为世卫组织合作中心运作的组织。然而，由于世卫组织在紧急行动中提供公共卫生援助的地方的当地居民特别脆弱，术语“合作者”可以解释为包括尽管没有确定的雇佣关系，但本着诚意自愿从事受保护活动的个人。

基于社区的投诉机制——指的是世卫组织职员和/或合作者开展业务地点的公众成员可以安全地进行投诉和寻求帮助的可信渠道。

投诉与举报与披露不当性行为选项——指受害者/幸存者在指控不当性行为时可采用的三种选择。作为世卫组织的职员，受害者/幸存者可以选择以保密方式**披露**指控，而不一定需要在医疗信息特许保密的环境中向职工健康和福祉服务处或职工顾问报告，或者在保密环境中向监察员和调解事务办公室报告，这反映了本组织以受害者为中心的重点。或者，或在以后，受害者/幸存者和旁观者，无论其身份如何，可以选择**举报**不当性行为（通过电话、书面或当面），并可以表达对受害者/幸存者的安全和健康的担忧，以确保指控被记录在案。在另一种选择中，或在以后，受害者/幸存者和旁观者，无论其身份如何，可以选择直接或通过世卫组织诚信热线向内部监督服务司提交正式的书面**投诉**。举报和投诉选项触发内部监督服务司优先进行初步审查，以确定是否应启动指控调查。

同意——是指 **18 岁或 18 岁以上**并且具有理解决定参与性活动的性质、目的和后果的心智的个人自愿同意并愿意参与性活动。一个人必须主动地、自愿地同意性行为。同意必须是知情的、自愿的和持续的。未经同意的性行为是性侵犯。以下是与同意相关的一些因素：

同意：

- 绝不是假设或暗示
- 不是沉默或不说“不”

- 不能由因酒精或药物而丧失行为能力或处于睡眠或无意识状态的个人提供
- 绝不能通过威胁、胁迫或其他施压手段获得
- 可随时撤销，无论是否发生过其他性行为
- 如果行为人滥用信任、权力或权威（例如，针对世卫组织职员和/或合作者开展业务地点的公众成员），则无效
- 不能从以前对类似活动的同意中推断

饮酒或吸毒不能成为取得同意的借口。

不当性行为协调人——是世卫组织的职员或合作者，被指定在世卫组织国家办事处从事预防和应对不当性行为的工作，通常是实地不当性行为受害者/幸存者的第一联系人，负责接收并向内部监督服务司转交不当性行为指控，并为受害者/幸存者提供支持和服务。

武力——是指使用身体暴力和/或对一个人施加身体上的暴力，以获得与该人的性接触。武力还包括威胁伤害自己或他人、进行恐吓和/或胁迫以消除抵抗。

无行为能力——是一种个人无法作出理性决定的状态，因为他们缺乏表示同意的能力（理解其性互动中的“谁、什么、何时、何地 and 为什么”）。与知道或根据情况应该合理地知道在身心方面无行为能力（由于吸毒或饮酒、睡眠、无意识或昏厥）的人发生性行为构成性侵犯。性行为的发起者应该宁可假设对方丧失了行为能力，而不是冒险实施性侵犯。丧失行为能力的证据可能包括但不限于：

- 口齿不清
- 眼睛充血或瞳孔放大
- 呼气中有酒精味
- 颤抖
- 呕吐
- 举止怪异
- 睡着或失去意识。

诚信热线——可通过国际电话号码、网络工具和移动接入免费拨打。世卫组织诚信热线由世卫组织内部监督服务司管理，为报告对涉及世卫组织或其他伙伴的问题的任何关切提供了一个安全和独立的机制。有关热线的信息和使用方法，请点击此处 <https://www.who.int/about/ethics/integrity-hotline>。

IOS——指世卫组织内部监督服务司。内部监督服务司的任务是对不当性行为指控进行调查。

PRS——指防止和应对不当性行为司。

SCO——指世卫组织总部防止和应对不当性行为司的幸存者照护官。幸存者照护官负责监督和协调实地的不当性行为问题协调人向不当性行为受害者/幸存者提供援助和支持。

性剥削——实际或企图滥用弱势地位、权力差异或信任达到性目的，包括但不限于对他人的性剥削中获取金钱、社会或政治利益。

性虐待——指实际或威胁进行性侵犯，无论是通过武力还是在平等或胁迫的条件下。

性骚扰——指任何不受欢迎的与性有关的行为，当此类行为干扰工作、成为雇佣条件或造成令人胆怯、充满敌意或使人反感的工作环境时，可合理地预期或认为会导致冒犯或羞辱。性骚扰可能涉及任何口头、非口头或身体性质的行为，包括书面和电子通信，并且可发生在同性或异性之间。

不当性行为——是世卫组织使用的一个总括性术语，指的是职员或合作者对同事或世卫组织职员和/或合作者开展业务地点公众成员实施的一切形式的被禁止的性行为。该术语包括与儿童（即 18 岁以下的人）发生的任何性行为，无论国家立法规定的成年年龄或同意年龄如何。不当性行为包括职员或合作者对同事或世卫组织职员和/或合作者开展业务地点公众成员实施的所有被定性为性剥削、性虐待和性骚扰的行为。

跟踪或网络骚扰——一次或多次发生并使个人感到恐惧和/或威胁个人的安全或精神健康的行为。跟踪还可能包括威胁伤害个人的朋友和/或家人。

指控对象——指被指控实施不当性行为的世卫组织职员或合作者。

受害者/幸存者——认为自己遭到或曾经遭到性剥削、性虐待或性骚扰的人。

以受害者/幸存者为中心——将受害者/幸存者的权利、需求、安全、尊严和福祉置于所有与不当性行为相关的预防和应对措施的核心。

偷窥——指秘密观察（包括当面或通过机械或电子手段）或拍摄（包括拍照、摄影或录像）一个处于让人产生合理的隐私预期的环境中的人。