

在联合国系统  
各组织内

推进对  
以受害者为中心  
的方式  
解决性骚扰问题  
的共同理解



**首协会**

联合国系统行政首长协调理事会

2021年5月

# 1. 序言

- (a) 行政首长协调会（首协会）处理联合国系统各组织内性骚扰问题工作队由秘书长于 2017 年成立，旨在制定全系统预防和应对性骚扰的方法。本文件提出了对以受害者为中心的方法处理性骚扰的共同理解。本文件依据一些一般原则，旨在协助联合国系统各组织通过向受害者 / 幸存者提供支助，并通过保护、调查和问责措施，在其正式和非正式进程、政策和程序中采取和执行以受害者 / 幸存者<sup>1</sup>为中心的办法<sup>2</sup>。这些原则应放在一起阅读。虽然联合国系统每个组织都应在实践中落实本文件中的各项原则，但本文件承认，联合国系统各组织的法律、行政和政策框架各不相同。因此，必须根据每个组织的条例、规则、行政通知和调查政策来解释本文件。
- (b) 本文件将以受害者为中心的性骚扰处理办法定义为：以尊重受害者 / 幸存者的权利、需求、愿望和尊严的方式与他们接触，保护他们免遭报复、再次创伤和歧视，让他们随时了解情况并得到支持。本文件强调，这种做法对于确保尊重受害者 / 幸存者的尊严、增强受害者 / 幸存者的权能和创造一个没有性骚扰的工作环境至关重要。本文件还认识到，如何对待受害者 / 幸存者的权利、需求、愿望和尊严，对于他们的安全和福祉以及落实联合国系统各组织的核心价值观至关重要。
- (c) 工作场所或与工作有关的性骚扰可能由工作人员、编外人员<sup>3</sup>和外部人员<sup>4</sup>实施，也可能是针对他们或在他们之间实施的。个人不需要以合同方式被联合国聘用才能适用这些原则。然而，本文件承认，联合国系统各组织处理性骚扰指控的程序可能因本组织与受害者 / 幸存者以及本组织与犯罪人 / 被指控犯罪人之间的任何合同关系的条款而有所不同，这可能限制这些原则的适用性。

# 2. 定义

为本文件的目的：

- (a) “受害者 / 幸存者”一词是指在工作场所或与工作有关的场合，成为实施可能构成性骚扰行为的针对目标的一个人或多个人。
- (b) “罪犯 / 被控施害者”一词是指在工作场所或与工作有关的场合，其行为构成性骚扰或可能构成性骚扰（如根据适用政策确定）的一个人或多个人。
- (c) 根据首协会《性骚扰示范政策》的统一定义，“性骚扰”是指：  
“任何不受欢迎的与性有关的行为，这种行为在干扰工作、成为录用的一个条件或造成恐吓、敌意或冒犯性工作环境时，可能被合理地预期或被认为会造成冒犯或羞辱。性骚扰可能发生在工作

<sup>1</sup> 首协会工作队认识到，联合国系统各组织可以使用不同的术语来代替“受害者”，例如“受害者/幸存者”。本文件中使用了后一术语。

<sup>2</sup> 首协会处理联合国系统各组织内性骚扰问题工作队，2020-2021年工作计划(2020年)[2.3.2]。

<sup>3</sup> 例如，在联合国及其基金和方案中，编外人员是指因与本组织有直接关系或其他商定关系，而不是通过《联合国工作人员条例和细则》规定的任用书提供服务的个人，包括但不限于联合国志愿人员、个人咨询人和承包商、实习生和根据与联合国项目事务署的安排提供服务的人员：联合国秘书处，秘书长关于歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权的公报，联合国ST/SGB/2019/8号文件（2019年9月10日）[1.13]。

<sup>4</sup> 包括联合国权限内的外部各方，如政府间机构和无偿承担联合国任务的联合国系统各组织任命的独立专家。

场所或与工作有关的地方。虽然性骚扰通常涉及一种行为模式，但可能采取单一事件的形式。在评估期望或看法的合理性时，应考虑身为这一行为的针对目标的人的观点。

...

性骚扰是基于不平等性别关系和其他权力动态的歧视和特权文化的表现。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。性骚扰可能发生在相同或不同性别的人之间，任何性别的人都可能是目标或肇事者。性骚扰可能发生在工作场所以外和工作时间以外，包括在公务旅行或与工作有关的社交活动期间。性骚扰可能由任何同事实施，包括主管、同事或下属。肇事者身为上司或高级官员的身份可作为加重处罚情节……性骚扰的形式多种多样——从眼神和言语到性方面的身体接触。”

- (d) 首协会工作队认识到，由于疫情重新定义了工作场所，网上发生性骚扰的风险增加。性骚扰可能发生在实体或数字工作场所，也可能以各种电子手段为介质。所有被合理认为是冒犯或羞辱的行为都视为不适当和不可接受的。这种行为可能升级为性骚扰，应尽早解决。

## 3. 核心原则

### 尊重

- (a) 尊重受害者 / 幸存者的固有尊严及其文化、价值观和个人需求，并将他们的知情选择作为一个中心优先事项。以礼貌、同情、专业和公平的态度对待受害者 / 幸存者。
- (b) 倾听受害者 / 幸存者的心声，不做评判。不要责怪或追究受害者 / 幸存者对性骚扰的责任。不要轻描淡写或为罪犯 / 涉嫌罪犯的行为开脱。
- (c) 以最谨慎小心的态度对待有关受害者 / 幸存者的信息。

### 不歧视

- (d) 对性别问题有敏感认识并具有包容性。不得基于种族、民族、国籍、阶级、种姓、宗教、信仰、性别、语言、性取向、性别认同、年龄、健康、残疾、居留状况或任何其他理由进行歧视，并了解交叉歧视。

### 安全

- (e) 不造成伤害。不要采取任何可能危及受害者 / 幸存者安全和福祉的行动。
- (f) 保护受害者 / 幸存者免遭报复，无论性骚扰报告的后续行动和 / 或结果如何。考虑与受害者 / 幸存者协商执行保护措施，并监测受害者 / 幸存者、罪犯 / 被控施害者和工作单位的状况，以迅速发现和处理任何可疑的报复行为。
- (g) 保护受害者 / 幸存者免遭污名化、再次创伤和歧视。

## 保密

- (h) 在安全、保密的地方，以受害者 / 幸存者自己选择的方式，与受害者 / 幸存者交谈。
- (i) 解释本组织在整个过程中的保密政策和 / 或原则，包括以保密方式报告。概述可能向谁传送的信息以及传送的目的。解释受害者 / 幸存者要求对信息保密的选择对可能进行的调查的范围和展开调查情况的任何影响。

## 知情同意

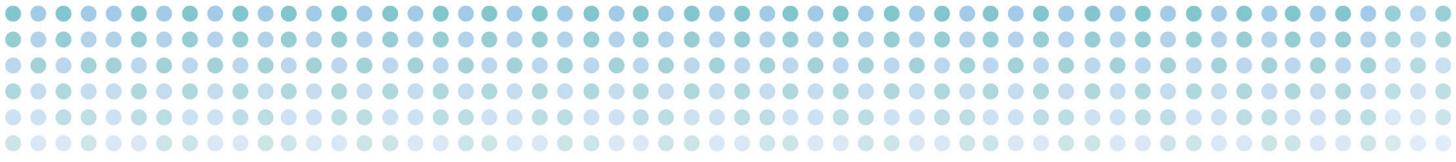
- (j) 向受害者 / 幸存者提供必要的信息，使他们能够作出知情的选择，并管理他们的期望。信息应包括但不限于支助服务的存在和性质以及如何获得这些服务、关于防止报复和歧视的适用政策、处理指控的现有备选办法和相关程序，以及受害者 / 幸存者和罪犯 / 被控施害者在适用的问责程序中的正当程序权利。
- (k) 用受害者 / 幸存者能够理解的语言，以清晰易懂的方式提供信息，同时考虑到他们的个人情况，如听力、视力或智力残疾，以及性骚扰可能对其精神或身体健康造成的影响。
- (l) 积极争取受害者 / 幸存者的知情同意和选择，包括在参与处理和解决问题方面。受害者 / 幸存者的知情同意和选择是评估和确定保护和问责举措以及提供支持的核心优先事项。

## 支助

- (m) 从本组织获悉有关受害者 / 幸存者的披露、报告、事件或情况之时起，并在整个后续行动中提供支助。必要时，在为解决该问题而开展的任何非正式或正式进程结束之后，提供支助。
- (n) 向受害者 / 幸存者提供援助，以促进他们的福祉并支持他们向前迈进。
- (o) 根据受害者 / 幸存者的愿望，将其转介给合格和可获得的支助服务，包括医疗、心理、社会经济支助和法律服务。
- (p) 提供一系列行动和解决方案，包括非正式解决机制。告知受害者 / 幸存者，他们可以向国家或地方当局报告可能构成犯罪行为的举止。
- (q) 向受害者 / 幸存者提供选择支助人员的机会，并在可行的情况下，在整个非正式或正式过程中陪伴他们。与受害者 / 幸存者讨论他们是否需要与任何其他人士分享信息以获得支助。
- (r) 尽可能明确、迅速地通报与受害者 / 幸存者有关的行动或进程的状况、进展和结果，以便受害者 / 幸存者了解已采取和将采取的行动。
- (s) 调整罪犯 / 被控施害者和 / 或受害人 / 幸存者的工作日程和工作环境，并提供充足的假期和其他必要的保护措施，以防止报复、再次创伤或再次发生性骚扰，同时优先考虑受害人 / 幸存者的意愿。在向受害者 / 幸存者的上司或同事传达任何便利措施时，坚持保密原则。
- (t) 与受害者 / 幸存者进行跟进，了解他们的工作是否可能受到罪犯 / 被指控罪犯行为的不利影响。与受害者 / 幸存者协商，提供支助，包括修改工作方案、灵活工作安排或带薪特别假。
- (u) 在任何非正式或正式程序结束时和结束后，定期监测和评估受害者 / 幸存者的案件和情况，以跟踪受害者 / 幸存者的福祉，保护他们免遭报复，并确认根据非正式或正式程序采取的任何措施都已得到执行。定期跟进了解受害者 / 幸存者的情况，包括确认性骚扰没有继续发生。

## 预防

- (v) 采取强有力的措施，促进没有性骚扰和其他可能导致性骚扰的不受欢迎的行为的工作环境，在这种环境中，所有人都受到尊重，旁观者积极参与，受害者 / 幸存者感到可以放心地提出性骚扰指控，寻求援助和支持，并相信他们的指控将得到认真处理，本组织的政策将得到执行。与受害者 / 幸存者协商并在其参与下设计和评估措施。
- (w) 采取措施，包括通过与工作人员和其他人持续对话，建立信任，解决受害者 / 幸存者面临的结构性和系统性障碍，如污名化、性歧视和性别歧视以及陈规定型观念和陈规定型态度的持续存在、普遍存在和影响。



# 首协会

联合国系统行政首长协调理事会