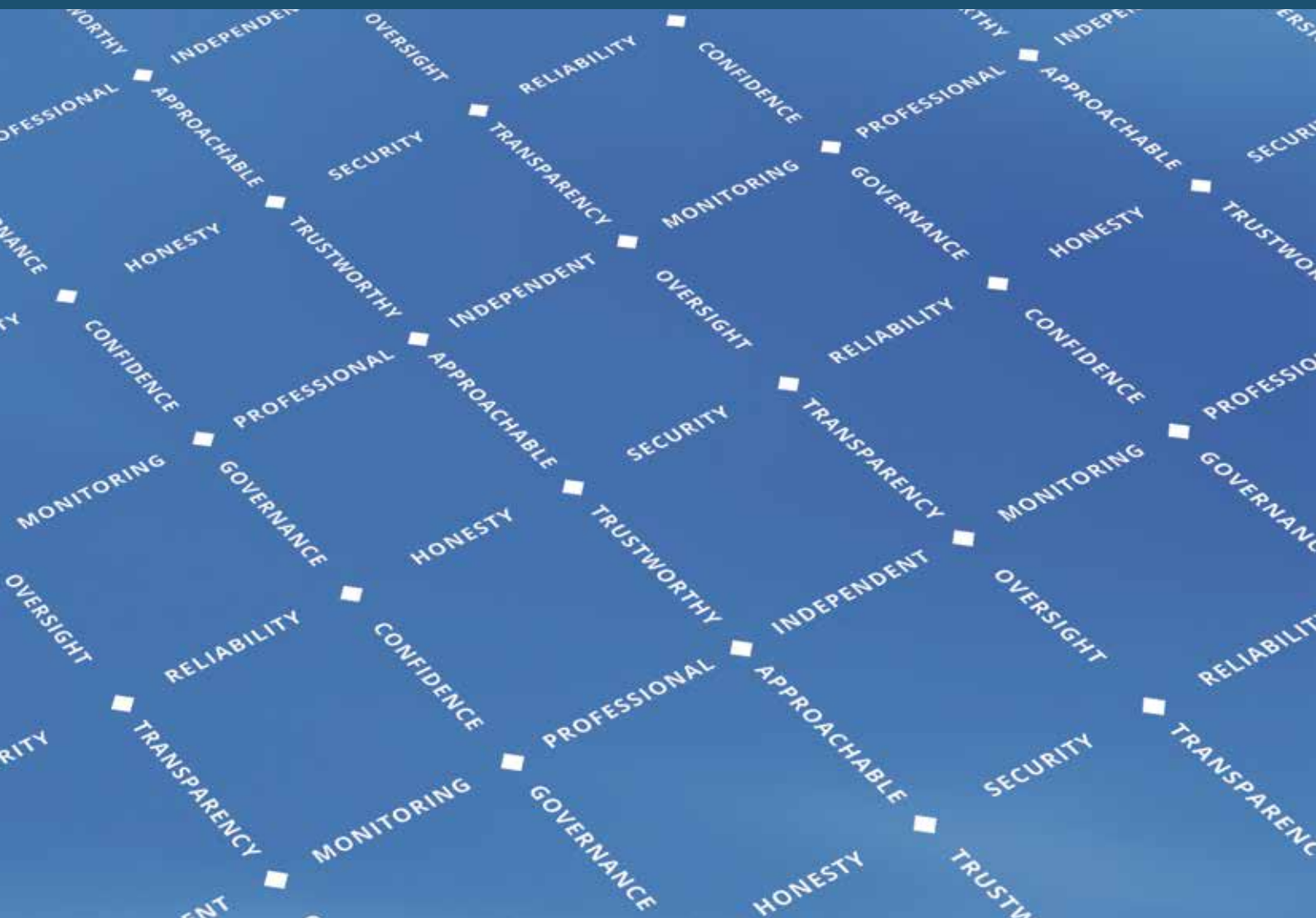




International
Code of Conduct
Association

私营安保服务供应商 预防与处理性剥削和性虐待指南





International
Code of Conduct
Association

私营安保服务供应商 预防与处理性剥削和性虐待指南

本文件内容可免费用于教育和其他非商业目的。本文件所载的良好做法和指南并不意味是指令性规范。最终取决于用户评估本指南在何种程度上对公司和操作环境具有可行性、可用性和可适性。ICOCA不对任何会员公司或第三方因使用本指南而造成的损失或损害负责。

目录

1. 目的	1
2. 定义	2
3. 政策和程序	3
4. 行为守则	5
5. 招聘、绩效评估和纪律	6
6. 培训和意识提升	8
7. 运作设计和风险评估	10
8. 与合作伙伴和分包商的协议	11
9. 性剥削和性虐待投诉和调查	13
10. 受害者援助	15
11. 结论	16
鸣谢	17
附件I—清单	18
附件II—有用资源	20

1. 目的

性剥削和性虐待（以下简称“SEA”）在内的侵犯人权行为更有可能发生在法律规则被弱化的复杂环境中。引用《私营安保服务供应商国际行为守则》¹（以下简称“《国际行为守则》”）第38段：

各签字公司不得利用性剥削(此处包括卖淫)和性侵犯或者基于性别的暴力和犯罪，包括强奸、性骚扰和任何其他形式的侵犯或性别暴力，并禁止其员工这样做，不论在公司内部还是在公司以外。各签字公司及其员工将保持警惕，在发现任何性暴力或性别暴力案件之后向主管当局作出通报。

认识到SEA可能发生在私营安保业务中，私营安保行业标准例如ANSI/ASIS PSC.1-2012、ISO 18788: 2015也明确了公司应对该风险时应采取的措施。² 此外，越来越多客户和主要捐助者也明确规定若不能妥善处理SEA问题，将终止合同协议。³

本指南是由私营安保服务供应商国际行为守则协会（以下简称“ICoCA”）与其会员公司和其他利益相关方进行广泛磋商后制定的，将帮助公司遵守《国际行为守则》第38段规定的义务，有效地削减SEA发生的风险，并处理相关事件和指控。本指南重点是预防与处理性剥削和性虐待（以下简称“PSEA”），但不涉及基于性别的暴力或对妇女的暴力行为等更广的层面。

¹ 《国际行为守则》有多种语言版本，请查阅：https://icoca.ch/en/the_icoc。

² 请查阅：ANSI/ASIS PSC.1-2012 (R2017)，第9.3条（能力、培训和意识）；附件A.9.1.1（建立行为规范和道德行为准则）；附件A.9.2.2（人员的选择、背景筛选和审查）；和附件A.9.3（能力、培训和意识）。同时详见：ISO 18788:2015(E)，第7.2.2条（能力鉴定）；附件A.6.1.2.1（总则）；附件A.7.2（能力）；附件A.8.2（建立行为规范和道德行为准则）；和附件A.8.6.2.2（人员的选择、背景筛选和审查）。

³ 详见第3段，联合国关于涉及执行伙伴的性剥削和虐待指控的议定书：“联合国不与那些未能通过适当的预防措施、调查和纠正行动解决性剥削和性虐待问题的实体合作。这种失败应构成终止与联合国任何合作安排的理由”：https://interagencystandingcommittee.org/system/files/un_protocol_on_sea_allegations_involving_implementing_partners_final.pdf。

2. 定义

联合国秘书长第13号公报（2003年）将性剥削定义为“出于性目的，包括但不限于从金钱上、社会上或政治上从他人的性剥削中获利的任何实际或企图滥用脆弱地位、差别权力或信任的行为”；将性虐待定义为“通过武力或在平等或胁迫条件下实际或威胁身体的侵犯行为”。⁴

当公司不能解决性骚扰行为，或在性别不平等持续存在的环境中工作时，就会增加性剥削和性虐待的风险。《国际行为守则》第38段明确禁止性骚扰行为，并在联合国秘书长第5号公告（2008年）中加以定义。⁵

性剥削和性虐待对受害者有创伤性的心理、生理和社会影响。此外，它可能对不妥善处理此行为的私营安保公司（PSC）造成严重的声誉、业务、财务或法律上的不利后果。

⁴ 联合国秘书长公报，防止性剥削和性虐待的特别措施，ST/SGB/2003/13/2003年10月9日，第1条，p. 1. : <https://undocs.org/ST/SGB/2003/13>.

⁵ 联合国秘书长公报，禁止歧视、骚扰、包括性骚扰和滥用职权，ST/SGB/2008/5，2008年2月11日第1.3条，p. 1. : “性骚扰是指任何不受欢迎的性行为、请求性恩惠、口头或身体行为或性姿态，或当此类行为干扰工作时，可能被合理预期或被认为会对他人造成冒犯或羞辱的任何其他性行为，被视为就业条件或创造一个恐吓、敌对或攻击性的工作环境。虽然通常涉及一种行为模式，但它可以以单个事件的形式出现。性骚扰可能发生在异性或同性之间。男性和女性都可能成为受害者或罪犯。” : <https://undocs.org/ST/SGB/2008/5>.

3. 政策和程序

指导方针. 在与员工协商制定的内部政策和程序中公布和传播预防与处理性剥削和性虐待 (SEA) 要求, 并通过实施计划。

为防止SEA发生并充分处理潜在事件, 不管政府或许可要求是否有所要求, ICOCA会员公司应在其内部政策中明确阐明预防和处理SEA要求和程序。⁶ 这可以通过制定专门的预防与处理性剥削和性虐待 (PSEA) 政策或将PSEA融入现有的政策和程序来实现。

采访某家私营安保公司

“一项适当的PSEA战略应包括以下要素: 招聘政策、介绍和培训、绩效管理、检举、纪律和申诉/投诉、合作协议、政策执行、监督和评审以及预算执行。”

在这两种情况下, 公司各级员工都应积极参与政策制定并作出贡献。采用参与式方法能使公司制定出反映员工观点和期望以及当地文化和运营现实的政策。此外, 工作人员将更加意识到并了解有效处理SEA的必要性。

公司在实施PSEA政策时应考虑当地的环境和文化。然而, 在任何情况下, 协商或文化敏感性都不应损害行为的核心标准。零容忍和充分问责应始终指导PSEA政策的制定和执行。

采访某家私营安保公司

“防止SEA的唯一方法是加强对这些问题关注 (文化变革) 的企业文化, 并树立强有力的管理榜样。”

PSEA政策的特性将在下一节中详细介绍。

良好实践做法

1. 与工作人员协商, 制定专门的PSEA政策或将PSEA融入现有的政策和程序中。

阐明:

- 什么是SEA, 以及在公司和业务运营中明令禁止;
- 适用于SEA相关人员的行为守则;
- 该政策适用对象。理想情况下, 应适用于公司雇佣的每一个人, 无论是何种雇佣关系, 包括顾问、实习生和临时工;
- 举报涉嫌SEA案件的正确程序;
- 违反PSEA行为守则的纪律和法律后果;
- 管理层的责任, 以执行标准和促进企业文化, 预防和处理SEA行为。⁷

⁶ 详见: ANSI/ASIS PSC.1-2012 (R2017), 第9.3条 (能力、培训和意识); 和ISO 18788:2015(E), 第7.2.2条 (能力鉴定) 和附件A.6.1.2.1 (总则)。

⁷ 例如, 可以期望管理人员提高对SEA的风险和后果的认识, 进行培训、评估投诉、保护证人或对犯罪者采取纪律惩罚措施。

2. 制定工作计划执行PSEA政策，要确定：
 - 目的和目标；
 - 个人和部门的职责；
 - 可能阻碍政策实施和计划应对措施的风险因素；
 - 衡量进展的指标；
 - 相关预算需求。
3. 持续监控工作计划的执行情况并定期审查政策，以确保计划和政策对公司的运营保持有效性和相关性。

4. 行为守则

指导方针 . 在公司的行为守则中明确禁止 SEA，并规定员工的相关责任。

制定员工行为标准的工具通常是公司的行为守则，有时也被称为“道德守则”或“行为守则”。董事会认可的ICoCA认证行业标准明确要求公司采用行为守则。⁸ 这些守则有多种用途，规定了防止不当行为和促进良好实践做法的职业行为标准，指导日常决策，并在公司内部和外部传达公司的价值观和承诺。⁹ 至关重要的是，所有ICoCA会员公司在其内部行为守则中明确禁止性剥削和性虐待。¹⁰

公司行为守则应得到员工的理解，应该写得简明扼要。而且，如果公司在不同的环境中运营，应将行为守则翻译成当地语言。

良好实践做法

1. 制定公司行为守则以明确：

- 性剥削和性虐待是严重侵犯人权的行为，¹¹ 某些情况下，在武装冲突的背景下犯下的罪行也可能违反国际人道主义法的准则；¹²
- 某些形式的SEA在国家法律中是犯罪行为，可能引起刑事责任；
- 《国际行为守则》第38段中规定，禁止从性剥削中获益，包括禁止使用妓女，不论卖淫在运营地区是否合法；
- 每名员工都有责任遵守公司的行为守则，并为预防和处理SEA行为的环境做出贡献，包括报告事件和关注事项，以及配合内部和外部调查；
- 任何形式的SEA均构成严重的行为不当，违反公司的价值观并可能损害公司声誉。因此，滥用SEA行为将受到严厉的纪律惩罚，包括解雇。

2. 将公司行为守则翻译成员工能理解的语言。

⁸ 详见：ANSI/ASIS PSC.1-2012 (R2017)，第9.1.2条（建立行为规范和道德行为准则）；ISO 18788:2015(E)，第8.2条（建立行为规范和道德行为准则）；和ISO 28007-1:2015(E)，第4.1.7条（组织的角色、职责和权限）。有关ICoCA认可标准的进一步资料，请参阅：<https://icoca.ch/en/icoca-recognised-standards>。

⁹ 道德与规范倡议 (ECI)，为什么要有行为守则？：<http://www.ethics.org/resources/free-toolkit/code-of-conduct>。

¹⁰ 详见ANSI/ASIS PSC.1-2012 (R2017)，附件A.9.1.1（建立行为规范和道德行为准则）；和ISO 18788:2015(E)，附件A.8.2（建立行为规范和道德行为准则）。

¹¹ 详见日内瓦国际人道主义法和人权学院的什么是“严重违反国际人权法”？2013年《武器贸易条约》的实践和专家意见分析（学术简报第6期），p. 38。：https://www.geneva-academy.ch/joomlatools-files/docman-files/Publications/Academy%20Briefings/Briefing%206%20What%20is%20a%20serious%20violation%20of%20human%20rights%20law_Academy%20Briefing%20No%206.pdf。

¹² 详见国际红十字委员会，第93条规则：强奸和其他形式的性暴力（传统IHL数据库）：https://ihl-databases.icrc.org/customary-ihl/eng/docs/v1_rul_rule93。

5. 招聘、绩效评估和纪律

指导方针 在招聘和绩效评估过程中融入 PSEA，并制定纪律程序来应对违规行为。

有效的招聘、明确界定的绩效评估和纪律程序是预防和处理SEA问题的政策的重要组成部分。PSEA原则指导下的选拔和审查程序将筛选出可能不遵守预期行为标准的候选人，¹³ 同时，绩效考核和纪律程序允许公司评估员工对执行PSEA政策的贡献，并对违规行为作出及时有效的反应。

为确保有效的人员招聘，公司人力资源（HR）部门应包括对SEA问题有认识并了解的专业人员，他们能够识别和分析相关问题。

公司应当意识到SEA也会发生在招聘过程中。例如，招聘人员可能会利用他或她的权力，要求申请人提供性方面的优惠以换取就业机会。

采访某个民间社会组织

“[在我的国家] 对于私营安保公司来说，SEA更像是一种内部问题（指在招聘期间或之后对弱势女性的性剥削），而不是一个外部问题（涉及对当地社区的虐待）。这个行业是由男性主导的 [...] 公司没有采取具体的性别措施来保护妇女，往往使她们面临重大风险。”

为了降低这种风险，ICoCA会员公司应该确保他们的招聘过程是透明和公平的。由于限制了男性的主导地位，确保人力资源部门的性别多样性也可以降低SEA的发生率。

良好实践做法

1. 在招聘过程中整合PSEA的关注点。

- 如果公司使用标准的工作申请表，要求申请人说明他们过去是否参与过SEA行为；
- 在面试中，通过提问来评估应聘者是否有可能遵守包括PSEA在内的行为守则，并评估他们的回答；¹⁴
- 要求候选人提供至少两份推荐信，并要求推荐人评估候选人遵守行为守则的能力，包括候选人是否曾因SEA罪行被指控或面临纪律处分等；¹⁵
- 酌情与警方、国家其他主管部门或当地行业协会合作进行犯罪背景调查；¹⁶
- 调查申请人在受雇经历中的空窗期，以确定他们没有因与SEA有关的罪行而入狱；
- 应向成功获得工作的候选人提供一份公司行为守则的副本，确保他/她有足够的时间阅读和理解其中的条款，并给他/她提问和寻求澄清的机会，要求他/她签署一份声明，确认他/她已阅读和理解公司行为守则的条款，并承诺遵守这些条款。
- 对于管理人员来说，应在合同中加入相关条款，明确他们有责任推进和维护公司的行为守则，包括有关PSEA的条款。

¹³ 详见：ANSI/ASIS PSC.1-2012 (2017)，附件A.9.2.2（人员甄选、背景筛选及审核）；和ISO 18788:2015(E)，附件A.8.6.2.2（人员甄选、背景筛选及审核）。

¹⁴ 例如，面试官可能会向应聘者呈现不同的情景，让他们说出在描述的情况下什么行为是合适的。

¹⁵ 个人资料隐私法例可禁止未经候选人明确同意而收集有关资料。在这种情况下，ICoCA成员公司应事先取得申请人的书面同意，并与推荐人分享申请人的同意声明。

¹⁶ 如果没有可靠的文件记录，应使用任何可靠的当地社区、政府或非政府来源来证实申请人是否有能力按照既定标准履行职责。

2. 考虑每一名工作人员的情况，将PSEA纳入绩效考聘程序中：
 - 参加PSEA培训；
 - 遵守公司行为守则所承载的价值观；
 - 为创建一个防止和解决SEA问题的环境所作的总体贡献。
3. 制定滥用SEA的纪律程序，并将其传达给工作人员。
 - 在员工规章制度中描述违反公司行为守则中包括的标准的潜在后果；¹⁷
 - 明确所有SEA案件都要受到严厉的纪律处分；
 - 要求管理人员对从事SEA行为管理的人员采取适当的纪律措施；
 - 确保公司领导层对被发现纵容、协助或从事SEA活动的管理人员采取适当的纪律措施。

¹⁷ 纪律处分可能包括口头或书面谴责、遣返或解雇。

6. 培训和意识提升

指导方针. 提供关于 PSEA 的入职和定期培训，让员工了解相关的行为标准、公司的承诺以及处理性虐待行为的机制。

由于许多工作人员可能并不熟悉SEA概念或现有的预防与处理SEA问题的手段，PSEA培训是至关重要的，既要使工作人员熟悉PSEA标准，又要确保负责任地提供私营安保服务。¹⁸

PSEA培训可以包括在更广泛的人权培训中，并成为对所有人员进行入职和进修培训的内容之一。理想情况下，入职培训应该在新员工入职之前进行。这设定了期望，并凸显了公司执行标准的决心。进修培训有助员工加深对PSEA概念的认识，并将其作为持续教育的一部分。职员每年应至少参加一次进修课程。这两种培训的目的都是：

1. 加强员工对SEA及其动力的认识和理解；
2. 让员工熟悉公司的PSEA政策以及与SEA相关的国家和国际法律框架；
3. 确保员工了解应对和报告SEA案件的程序；
4. 使员工认识到自己在防止和应对SEA方面的作用和责任；
5. 协助员工识别在日常运营中与SEA有关的潜在弱点或风险区；
6. 生成员工输入和反馈，以帮助公司更新和改进PSEA政策和程序。

良好实践做法

1. 为员工提供入职和定期PSEA培训。
 - 解释性剥削和性虐待的定义和理解，以及其特点，特别是在联合国秘书长2003年第13号公报中所述；¹⁹
 - 明确指出，从性剥削中“获益”包括使用妓女，不论卖淫行为在公司运营地区是否合法；²⁰
 - 描述构成SEA发生的风险因素及动力；²¹
 - 展示SEA对受害者的影响²² 以及他们难以报告他们所遭受的虐待的原因；²³
 - 强调员工SEA行为对公司的潜在危害；²⁴
 - 根据公司行为守则和相关的国家和国际法律，强调公司禁止SEA行为以及员工应遵守的行为标准；
 - 描述对违反PSEA行为标准的员工可能采取的纪律措施；²⁵

¹⁸ 详见：ANSI/ASIS PSC.1–2012 (R2017)，附件A.9.3（能力、培训和意识）；和ISO 18788:2015(E)，附件A.7.2（能力）。

¹⁹ 性剥削和性虐待不同。受害者和犯罪者之间的权力或信任差异以及利益动机在性剥削案件中总是存在，无论剥削是否已经发生或企图发生。性虐待案件不一定涉及武力侵犯人身；仅仅威胁在不平等或胁迫条件下作出强迫性行为，就足以被认为构成虐待。

²⁰ 有人认为卖淫之所以存在，是因为那些提供性服务的人往往很脆弱、缺乏经济选择或者觉得有义务从事生存性行为。虽然公司不能评估提供性服务的人的实际情况，但它应确保公司的行为或其员工的行为都不会加剧与其交往的人的脆弱性。

²¹ 包括每个社会和运营环境中存在的权力和性别不平等。

²² 包括心理、身体和社会后果。

²³ 原因包括：害怕报复、蒙羞、害怕社会后果或名誉受损、贫穷或经济依赖、对现有机制缺乏信任或缺乏信息、服从当地的风俗习惯或行为、宽恕SEA或阻止报道等。

²⁴ 损害可能具有声誉、运营、财务或法律性质。

²⁵ 这些可能包括公司纪律措施和刑事起诉。

- 解释可用于报告SEA案件和保护受害者、申诉人和证人的机制。²⁶
- 2. 向管理人员提供关于如何实施PSEA政策和程序的专门培训，以及他们创建防止和解决SEA事故的环境的责任。接受培训后管理人员应该能够：
 - 识别SEA预警标志，改进案件检测和报告；
 - 适当管理SEA报告和投诉。
- 3. 将培训内容与操作环境相适应，以提高培训效果，同时考虑：
 - 运营风险评估中确定的当地SEA风险因素；
 - 当地社区和参加培训者的文化期望和实践。
- 4. 考虑利用学科专家或当地民间社会组织的支持，他们可以提供PSEA专业知识，并帮助开发培训材料和提供培训。
- 5. 邀请一位高级经理开启和结束培训课程，强调公司对PSEA的承诺。
- 6. 使用其他手段提高员工意识，例如：
 - 在办公场所张贴公司的行为守则；
 - 使用海报、传单及宣传卡推广行为守则，并解释如何报告SEA事故或关注事项；
 - 将PSEA问题列入员工会议和小组讨论的议程。

²⁶ 例如，投诉机制、援助和补偿受害者的方案、举报者程序以及保护受害者和证人免遭报复的政策。

7. 运作设计和风险评估

指导方针 . 在每次业务前识别和处理 SEA 风险。

ICoCA会员公司有责任对其提供的服务进行尽职调查。承认SEA带来的风险，公司致力于最高标准的运营，客户越来越需要企业采取足够的保护措施来防止这些类型的虐待，ICoCA会员公司应该仔细评估SEA风险和关注每个业务通过独立分析和与客户协商。在为其业务进行人权风险评估（HRRA）时，公司应确定可能危及合同执行的潜在内外部SEA因素，并采取措施应对已确定的风险。

最佳实践

ICoCA在外地执行任务期间确定的一个良好做法是为夜班女警卫提供门到门的护送服务。

良好实践做法

1. 实施SEA风险评估，以确定：
 - 在业务执行地具体的SEA风险因素；²⁷
 - 与业务相关的具体的内外部SEA风险因素；²⁸
 - 在预先确定的范围内（即不显著、低、中、高、极高）可能发生的SEA行为和风险水平；
 - 在业务中，遭受SEA风险最大的人员；²⁹
 - SEA受害者可能会经历的影响；³⁰
 - SEA受害者可能需要的援助类型以及可以提供的服务类型；
 - 这些服务的质量及其可获得性；
 - 现有风险缓解措施的有效性，以及调整这些措施或采取额外措施的必要性；
 - 在业务过程中，哪个员工或部门负责采取及监督减低风险的措施；
 - 采取风险缓解措施的时间表；
 - 剩余风险是否可以承受。
2. 考虑向本地民间团体寻求支援，以识别风险并评估所采取的风险缓解措施在本地是否有效及合适。

²⁷ 例如，这些可能包括当地社会的重大权力和性别不平等、薄弱的问责框架或SEA犯罪者逍遥法外的文化。

²⁸ 例如，在特别复杂和不安全的环境中，工作人员在相对无人监督的偏远地区或在与家人长期分离的地方工作时，SEA风险可能更高。

²⁹ 例如，高风险人群可能包括女性员工、儿童以及当地社区中被边缘化或弱势群体。

³⁰ 特别注意社会影响，因为这些影响因地而异。

8. 与合作伙伴和分包商的协议

指导方针. 在每次行动之前，评估合作伙伴和分包商遵守 PSEA 行为标准的能力。要求合作伙伴和分包商明确承诺遵守这些标准并监督其遵守情况。

私营安保公司有时通过分包商或与其他安保公司的合作开展工作。在开展此类业务之前，为确保其负责任地开展工作，ICoCA会员公司应评估其合作伙伴或分包商能够在多大程度上遵守《国际行为守则》和公司行为守则中规定的行为标准。

合同应要求合作伙伴和分包商遵守这些标准。³¹

国际行为守则

50. 各签字公司将合理审慎地甄选所有提供安保服务的分包商，并预先核实和不断审查他们的活动。

51. 根据本《国际行为守则》第13条规定，各签字公司将要求其员工和所有分包商及其他按照合同提供安保服务的当事方遵守本守则所载原则及其衍生标准[...]

目的是确保所有受雇提供安保服务的人员或实体，不论是否为ICoCA会员公司工作，均了解PSEA的要求，并接受适当的培训和装备，以尊重有关标准。

良好实践做法

1. 在开展业务之前，评估合作伙伴或分包商是否可能遵守PSEA的行为标准。应考虑：
 - 对口方内部管理制度在预防与处理SEA问题方面的效力。特别是，验证公司是否采纳并执行了明确禁止SEA的公司行为受阻而，以及其内部政策和程序是否按照本指南中的建议处理SEA；
 - 合作伙伴或分包商过去在SEA事故方面的记录，以及为应对事故和防止再次发生而采取的措施；
 - 合作伙伴或分包商向其员工提供的PSEA培训的质量和频率。

³¹ 详见：ANSI/ASIS PSC.1-2012 (R2017)，第 8.3条（外包和分包）；和ISO 18788:2015(E)，第 7.1.2.4条（外包和分包）。

2. 在与合作伙伴和分包商的协议中包括PSEA条款，并考虑合同的有效性以他们的接受为条件。
 - 如果合作伙伴或分包商的行为守则不涉及PSEA或不充分，考虑引入自己公司的行为守则或PSEA政策，并要求合作伙伴或分包商签署一份声明，指名它意识到并致力于从事符合预期标准的行为；
 - 如果合作伙伴或分包商人员需要额外的PSEA培训，请说明培训的方式和时间。³²
 - 明确界定如何处理合作伙伴或分包商人员的SEA投诉。³³
 - 确定可能对违反PSEA行为标准的个人以及可能对合作伙伴或分包商实施的制裁。
3. 持续监控合同中PSEA条款的执行情况；如果发现了不足之处，应立即采取适当行动加以解决。

³² 例如，可以为两家公司的员工举办培训课程；或要求合作伙伴或分包商为其员工组织额外的PSEA培训。

³³ 澄清在联合作业中出现的SEA投诉，是否会通过主承包公司投诉机制（CGM）处理。如果没有，应说明公司间的不同CGMs将如何协调。

9. 性剥削和性虐待投诉和调查

指导方针 . 对 SEA 投诉采取以受害者为中心的办法，并向主管当局报告性暴力案件。

即使公司已采用和执行全面PSEA政策，并遵守国际标准及其根据适用的国家法律所承担的义务，在公司或其业务中仍可能发生滥用SEA的情况。公司的申诉机制是通过公司人员或第三方（个人、社区、客户、民事或军事当局、供应商、工会、非政府组织等）提出的申诉收集SEA指控的主要工具。³⁴

由于SEA投诉的特点是复杂和个人的，ICoCA会员公司应确保其公司申诉机制对处理这类指控作出具体安排。

采访某家私营安保公司

私营安保公司“应该在其申诉机制中明确涵盖这方面（涉及性剥削和性虐待）的内容。”

采用以受害者为中心的方法尤其重要。目标应该是保护遭受虐待的人，并确保申诉过程不会不可避免地加剧他/她的创伤。³⁵ 这一目标应贯穿投诉报告和评估过程的每一个阶段。

关于涉及执行伙伴的性剥削和性虐待指控的《联合国议定书》第5段

“以受害者为中心的做法指导联合国SEA预防和应对，使受害者了解情况，参与决策过程，并同意使用和披露其信息。”

良好实践做法

1. 采用以受害者为中心的方法：

- 优先考虑受害者的权利、需求和愿望；³⁶
- 尊重受害者的隐私和他或她的保密需要；
- 主动向受害者通报公司的调查情况和处理其投诉的相关努力；
- 允许受害者提供投入。

2. 在任命调查组时，应考虑SEA的严重性和性质。³⁷

- 确保调查小组至少包括两名调查人员，他们接受过SEA调查方面的专门培训，并对据称发生虐待行为的业务环境有全面了解；³⁸
- 任命能够与受害者进行有意义的接触并得到受害者信任的调查人员；³⁹

³⁴ 本指南着重介绍与SEA投诉有关的内容。关于如何有效地建立和维护CGMs的更多信息，请参见ICoCA，《开发和运行公平可及并能提供有效补救措施的公司申诉机制使用手册》，以及ICoCA，《开发和运行公平可及并能提供有效补救措施的公司申诉机制解释性指南》。两者均参见以下网站：<https://icoca.ch/en/guidance>。

³⁵ 更多关于受害者为中心的方法，请参见联合国妇女、终止对妇女和女童暴力的虚拟知识中心：<http://www.endvawnow.org/en/articles/652-survivor-centred-approach.html>。

³⁶ 详见联合国机构间常设委员会（IASC），《基于机构间社区的投诉机制全球标准操作程序》（2016），p. 18. : <https://interagencystandingcommittee.org/accountability-affected-populations-including-protection-sexual-exploitation-and-abuse/documents-51>。

³⁷ 关于调查组的任命，详见国际支援机构理事会，建立更安全的组织指南：接受和调查人道主义工作人员虐待和剥削的指控，pp. 16–17. : <https://reliefweb.int/report/world/building-safer-organisations-guidelines-receiving-and-investigating-allegations-abuse>。

³⁸ 如果公司没有这些技能，可以考虑聘用外部人员。

³⁹ 性别和年龄可能都是相关的。例如，如果妇女和男子在待遇和社会看法方面存在实质性差异，就任命符合受害者性别偏好的调查人员。出于类似的原因，调查人员的任命可能需要考虑年龄敏感性。

- 任命至少一名独立于直接报告链的调查人员；
 - 任命至少一名经理，负责监督调查的正确进行，做出战略决策，并向公司领导层汇报（根据“需要了解”的原则）。⁴⁰
3. 设计以价值为主导的调查，即：⁴¹
 - 及时性。调查应在收到投诉后立即展开，并应立即结束；
 - 彻底性。调查应以周密、准确和详尽的方式收集和评估资料；
 - 公正性。调查应客观独立，不带有个人偏见或利益；
 - 记录性。调查过程、收集到的证据和得出的结论都应记录在案；
 - 安全性。调查应保密，查明投诉人、证人及其家属和财产的风险，并采取适当措施，按照公司的申诉程序提供保护并防止报复。⁴²
 4. 如投诉属实，则对肇事者采取适当的纪律处分。⁴³
 5. 根据受害者的意愿和ICoCA《开发和运行公平可及并能提供有效补救措施的公司申诉机制使用手册》第3.1.4节中概述的评估，向主管当局报告《国际行为守则》第38段规定的所有性暴力事件。⁴⁴
 6. 调查SEA发生的原因，并评估是否需要采取额外的风险缓解措施，以防止再次发生。

采访某家私营安保公司

"事实上，大部分这种行为（即性剥削和性虐待）已经是违法或违反劳动法的行为，但公司没有向警方报告问题，也没有采取适当的公司纪律行动。"

⁴⁰ 包括一名经理可以加强公司的承诺，并确保案件会得到认真对待。如受聘人员符合职位的要求，他/她可成为申诉专员。

⁴¹ 详见：防止性剥削和虐待问题机构间常设委员会工作组，示范有关性虐待及性剥削的投诉及调查程序及指南（2004），p. 31. : http://www.pseataaskforce.org/uploads/tools/modelcomplaintsandinvestigationproceduresandguidancerelatedtoseadraft_iasctaskforceonpsea_english.pdf.

⁴² 详见ICoCA第3.2.2条，《开发和运行公平可及并能提供有效补救措施的公司申诉机制使用手册》：<https://icoca.ch/en/guidance>.

⁴³ 详见本指南第5条。

⁴⁴ 详见ICoCA，《开发和运行公平可及并能提供有效补救措施的公司申诉机制使用手册》：<https://icoca.ch/en/guidance>.

10. 受害者援助

指导方针. 考虑向 SEA 受害者提供足够的援助, 以减轻其有害影响。

当通过公司申诉机制或其他正式或非正式的报告渠道报告潜SEA行为时, ICoCA会员公司应优先考虑受害者的需要, 并考虑提供必要的支持和援助, 以减轻虐待行为的影响。如上所述, ICoCA会员公司应在其业务的设计阶段确定受害者的潜在需求以及可提供的SEA事故应对措施。⁴⁵ 这项测绘工作将指导公司制定PSEA计划和战略。

就本指南而言, “援助”是一个比“补救”更广泛的概念。补救办法与申诉的解决措施有关, 而“援助”是指受害者因遭受虐待而可能需要的任何形式的支持。因此, 受害者援助包括立即援助和长期援助。性虐待发生后, 立即援助是为了满足即刻的需要, 就其性质而言, 是在任何索赔或控诉得到解决之前。另一方面, 长期援助处理的是在一项指控得到证实后SEA持久后果, 并可作为解决控诉的补救办法的一部分。

良好实践做法

1. 考虑向海上受害者提供立即和长期援助, 包括:
 - 医疗援助, 尤其是治疗受伤和预防性传染疾病;⁴⁶
 - 心理支持, 以解决SEA对心理健康的影响;⁴⁷
 - 安全援助, 以保护受害者免受报复或报告SEA的社会后果;
 - 物质援助。⁴⁸
 - 法律支持, 使受害者了解他们的权利, 就可获得救济的机制向他们提供咨询, 并帮助他们利用这些机制。
2. 设计援助策略以满足受害者的具体需要、愿望和最大利益, 考虑到他/她的个人情况, 以及年龄、性别、种族和文化。
3. 尊重受害者在提供援助过程的每一阶段得到通知、有尊严地对待和参与的权利。
4. 评估所提供的援助是否适当和有效, 以改进未来的支持。

⁴⁵ 详见本指南第7条。

⁴⁶ 性虐待后必须立即接受医疗援助, 因为如果不在72小时内给予治疗, 大多数治疗都是无效的。

⁴⁷ 这些症状可能包括:抑郁、焦虑、创伤后应激障碍、恐惧、负罪感或羞耻感。

⁴⁸ 这可能包括紧急财务援助、住所、衣服或食物。

11. 结论

SEA风险是承包私人安全服务的客户以及被授权监督遵守行为标准（如国际行为守则协会）的安全供应商和实体的一个重要关切问题。

当会员公司加入ICoCA时，应承诺遵守《国际行为守则》的要求及有关程序，以评估其表现和合规性。在不符合规定的情况下，这些程序预计公司可能会被转介给董事会，并作为最后手段启动暂停程序。⁴⁹

本指南为有效执行《国际行为守则》第38段所规定的义务提供了一个框架。目的是建立一个“活的文档”，并可能在未来进一步更新或扩展。协会欢迎来自会员公司或其他利益相关方的反馈，这些反馈可能有助于预防与处理海洋问题。与此同时，ICoCA将继续与各会员公司进行接触，并在有需要时向各公司提供支持或咨询，以帮助它们提高业绩，包括PSEA方面。⁵⁰

⁴⁹ 详见ICoCA第VII和VIII条，报告、监测和评估第12条规定的执行情况和遵守情况的程序：
<https://icoca.ch/sites/default/files/uploads/ICoCA-Procedures-Article-12-Monitoring.pdf>.

⁵⁰ *Ibid*,第IV条, 第A段。

鸣谢

本文件中文版由周章贵、张影南翻译，若有歧义以英文版本为准。ICoCA感谢所有会员公司、民间社会组织、政府以及其他专家和利益相关方，他们为制定本指南做出了重要贡献。本文件收纳的良好实践做法和建议是通过广泛研究、咨询和实地访问私营安保公司业务而确定的。

协会感谢英国政府外交和联邦事务部为该项目的发展和执行提供的慷慨支持。

本指南的首席研究员和作者是ICoCA秘书处的Giuseppe Scirocco。

附件I—清单

政策和程序

- 制定专门的PSEA政策或将PSEA融入现有的政策和程序中。
- 制定工作计划执行PSEA政策。
- 持续监控工作计划的执行情况。
- 定期审查PSEA政策。

行为守则

- 公司行为准则明确禁止SEA。
- 公司行为守则规定了PSEA行为标准及员工的职责。
- 公司行为守则被翻译成一种或多种员工能理解的语言。

招聘、绩效评估和纪律

- 将PSEA的重点整合在招聘过程中。
- 将PSEA嵌入公司绩效评估程序中。
- 制定滥用SEA行为的纪律程序,并向员工通报。

培训和意识提升

- 所有员工接受入职和定期PSEA培训。
- 管理人员接受关于PSEA职责的专门培训。
- 培训的内容与工作环境相适应。
- 在开展和提供PSEA培训时,公司考虑从PSEA专家和当地民间社会组织获得支持。
- 在可能的情况下,PSEA培训课程由一名高级管理人员宣布开始和结束。
- 公司使用一系列方法让员工提升PSEA的。

运作设计和风险评估

- 公司在每次开展业务前都会进行SEA风险评估。
- 如有必要,公司应采取额外的风险缓解措施,以防止SEA行为。
- 公司考虑从当地民间社会组织获得支持,以帮助识别风险,并评估其风险缓解措施的适当性和有效程度。

与合作伙伴和分包商的协议

- 在与合作伙伴或分包商开展业务之前,公司应评估他们遵守PSEA行为标准的能力。
- PSEA条款应包括在与合作伙伴和分包商的协议中。
- 公司应持续监控合同中PSEA条款的执行情况。

性剥削和性虐待投诉和调查

- 公司在接收和调查SEA投诉时应采用以受害者为中心的方法。
- 公司在任命调查小组时应考虑SEA的严重性和特殊性。
- 调查过程应由价值观驱动的：调查是迅速的、彻底的、公正的、记录在案的和安全的。
- 对SEA肇事者采取适当的纪律行动。
- 所有性暴力事件都是根据受害者的意愿和符合ICoCA《公司申诉机制指南》第3.1.4节的评估报告给主管当局的。
- 调查SEA事故的原因。调查评估是否需要采取额外的风险缓解措施，以防止再次发生。

受害者援助

- 公司考虑在受害者对SEA的指控得到证实之前，立即向他们提供援助。
- 公司考虑向SEA索赔已得到证实的受害者提供长期援助。
- 援助战略旨在满足个人的需要、愿望和最大利益。
- 公司尊重SEA受害者的知情权，尊重他们的尊严，并在提供援助的每一个阶段都让其参与其中。
- 公司评估所提供的援助的适当性和有效性，以便在将来改进援助措施。

附件II—有用资源

网站

CHS联盟：防止性剥削和性虐待（PSEA）。 <https://www.chsalliance.org/what-we-do/psea>.

欧洲机构间安全论坛（EISF）：管理针对援助工作者的性暴力。 <https://www.eisf.eu/theme/managing-sexual-violence/>.

InterAction论坛：建立非政府组织处理性剥削和性虐待的能力。 <https://www.interaction.org/work/sea>.

联合国机构间常设委员会（IASC）：保护我们工作人员免受性剥削和性虐待问题工作小组（PSEA）。 <http://www.pseataaskforce.org/en/>.

联合国机构间常设委员会（IASC）：受影响人群问责制和防止性剥削和性虐待问题工作小组（AAP/PSEA）。 <https://interagencystandingcommittee.org/accountability-affected-populations-including-protection-sexual-exploitation-and-abuse>.

联合国：防止性剥削和性虐待。 <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/>.

联合国维和：行为标准。 <https://peacekeeping.un.org/en/standards-of-conduct>.

论文

CARE, 防止性剥削、性虐待和保护儿童的国际政策, (2017年5月): <https://reliefweb.int/report/world/care-international-policy-protection-sexual-exploitation-and-abuse-and-child-protection>.

CARE, 紧急情况下的性骚扰、性剥削及性虐待—员工培训的基本单元 (2005年4月) : <https://reliefweb.int/report/world/sexual-harassment-exploitation-and-abuse-emergency-contexts-basic-module-staff>.

CHS联盟, PSEA实施快速参考手册 (2017年) : <https://www.chsalliance.org/files/files/PSEA%20Handbook.pdf>.

EISF, 性别与安全:将性别纳入安全风险管理主流的指导方针 (2012年9月) : <https://www.eisf.eu/library/gender-and-security-guidelines-for-mainstreaming-gender-in-security-risk-management/>.

人道主义, 用于战后管理的算法。 <https://www.eisf.eu/wp-content/uploads/2017/11/2219-Humanitrain-2017-Algorithm-for-Post-Assault-Management-in-the-Field-1.pdf>.

InterAction论坛, 《处理性剥削及性虐待的分步骤指南》(2010年6月): <https://www.interaction.org/documents/interaction-guide-to-addressing-sexual-exploitation-and-abuse>.

联合国机构间常设委员会 (IASC), 最佳案例指南—基于机构间社区的投诉机制 (2016年9月) : <https://interagencystandingcommittee.org/accountability-affected-populations-including-protection-sexual-exploitation-and-abuse/documents-50>.

联合国机构间常设委员会 (IASC), 《基于机构间社区的投诉机制全球标准操作程序》(2016年9月): <https://interagencystandingcommittee.org/accountability-affected-populations-including-protection-sexual-exploitation-and-abuse/documents-51>.

联合国机构间常设委员会 (IASC), 实施PSEA最低操作标准指南 (2013年6月) : <https://interagencystandingcommittee.org/protection-sexual-exploitation-and-abuse/documents-public/guidelines-implement-minimum-operating>.

联合国机构间常设委员会 (IASC) , 最低操作标准—防止自身人员性剥削和性虐待(MOS-PSEA)(2016年1月): <https://interagencystandingcommittee.org/accountability-affected-populations-including-protection-sexual-exploitation-and-abuse/content-1>.

联合国机构间常设委员会 (IASC) , 防止违法者通过人道主义体系(2018年5月1日修订版): https://interagencystandingcommittee.org/system/files/session_1-psea-sha_preventing_transgressors_moving_through_the_sector-31_may_2018-principals_meeting.pdf.

联合国机构间常设委员会 (IASC) 防止性剥削及性虐待、示范投诉及调查程序专责小组(2004年3月): http://www.pseataaskforce.org/uploads/tools/modelcomplaintsandinvestigationproceduresandguidancerelatedtoseadraft_iasctaskforceonpsea_english.pdf.

ICoCA,《开发和运行公平可及并能提供有效补救措施的公司申诉机制使用手册》; 以及 ICoCA,《开发和运行公平可及并能提供有效补救措施的公司申诉机制解释性指南》<https://icoca.ch/en/guidance>.

国际支援机构理事会, 建立更安全的组织指南: 接受和调查人道主义工作人员虐待和剥削的指控: <https://reliefweb.int/report/world/building-safer-organisations-guidelines-receiving-and-investigating-allegations-abuse>.

国际金融公司, 为妇女和企业打开机会之门:石油、天然气和矿业公司的行动和战略工具包(工具套件4: 解决职场中的性别暴力问题, 2018年): <https://www.commdev.org/unlocking-opportunities-for-women-and-business-a-toolkit-of-actions-and-strategies-for-oil-gas-and-mining-companies/>.

联合国, 关于涉及执行伙伴的性剥削和性虐待指控的议定书: https://interagencystandingcommittee.org/system/files/un_protocol_on_sea_allegations_involving_implementing_partners_final.pdf.

联合国秘书长报告, 防止性剥削和性虐待特别措施, A/72/751, 2018年2月15日: <http://undocs.org/A/72/751>.

联合国大会决议, 联合国工作人员和有关人员向性剥削和性虐待受害者提供援助和支持的全面战略, A/RES/62/214, 2008年3月7日: <https://undocs.org/A/RES/62/214>.

联合国秘书长公报, 防止性剥削和性虐待特别措施, ST/SGB/2003/13, 2003年10月9日: <https://undocs.org/ST/SGB/2003/13>.

联合国秘书长公报, 禁止歧视、骚扰、包括性骚扰和滥用职权, ST/SGB/2008/5, 2008年2月11日: <https://undocs.org/ST/SGB/2008/5>.

联合国人道主义事务执行委员会 (ECHA) , 联合国和平与安全执行委员会 (ECPS) , 非政府组织防止性剥削和性虐待工作小组, SEA受害者援助指南——建立以国家为基础的机制, 协助联合国/非政府组织/政府间组织工作人员和有关人员向性剥削和性虐待受害者提供援助 (2009年4月) : <https://www.chsalliance.org/files/files/SEA%20Victim%20Assistance%20Guide.pdf>.



www.icoca.ch

