

福建省担当者行动教育基金会

防治性不当行为机制

1. 机构立场及政策背景

福建省担当者行动教育基金会简称担当者行动，致力于让每个乡村孩子都能享有高品质阅读，为维护弱势群体权益和推动社会公平，对于性骚扰、性侵犯和儿童性侵犯等侵犯他人权益和尊严的性不当行为零容忍。

本机制基于《消除对妇女一切形式歧视公约》《儿童权利公约》《中华人民共和国刑法》《中华人民共和国刑事诉讼法》《中华人民共和国未成年人保护法》《中华人民共和国妇女权益保障法》《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国劳动合同法》等规定制定。

2. 适用范围和对象

- 2.1. 本机制阐述担当者行动如何支持性不当行为受害者和幸存者以及举报人，以及如何防治性不当行为和权力滥用的发生。
- 2.2. 这项机制在任何时候都适用，无论是在正常工作时间内还是正常工作时间外。它适用于担当者行动的所有工作成员，不论其工作地点、级别、类别或任用期限如何，包括但不限于全职员工、兼职员工、实习生、志愿者等。
- 2.3. 作为标准条款，本政策也适用于担当者行动的所有合作者，无论其合同或报酬情况如何，包括但不限于：
 - 2.3.1 与担当者行动有任何形式合同关系的个人，如临时顾问、根据特别服务协议或执行工作协议为担当者行动服务的个人、顾问、志愿者、公益讲师、理事会成员、监事会成员；
 - 2.3.2 接受担当者行动的资金、以担当者行动的名义或担当者行动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；
- 2.4 这项机制使用范围为担当者行动项目服务地、机构办公室，以及外出活动之活动场地。

3. 本机制的工作定义

(一) 工作定义



3.1 根据《中华人民共和国民法典》：性骚扰指违背他人意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施性骚扰的，受害人有权依法请求行为人承担民事责任。

机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施，防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。

3.2 性侵犯是指通过武力、哄骗、讨好、物质利诱或其他方式，与他人卷入对方不能做出知情同意的性活动或性交往。侵犯者利用任何人（包括儿童）作为性工具，满足自己的性需要或其他需要。侵犯者可能是受侵犯者熟悉、信任的人，甚至就是家人，也可能是陌生人。

3.3 根据《联合国儿童权利公约》，“儿童”是指18岁以下的任何人，包括人们所说的“儿童”和“青少年”。

3.4 “性活动或性交往”包括身体接触的性行为、非身体接触的性行为，以及通过互联网进行的性交往或性活动【注1】。

（二）用词说明

本机制全文使用“性侵犯”一词，包括“性骚扰”“性侵害”或“性伤害”。研究表明，大多数受到性侵犯的儿童并没有身体的损伤，甚至没有身体表征。“性侵犯”一词强调：不要忽视性侵犯造成的伤害本质上是侵犯儿童权利而造成无形的心理伤害，从而使那些遭受性侵犯的男孩和处女膜没有破损的女孩能够及时得到法律保护和专业支援服务。

另外，本机制工作定义使用日常用语来具体描述性侵犯的种种行为，目的是帮助所有人（包括儿童）容易的识别、描述性侵犯行为，方便受侵犯者披露、第三方揭发和举报性侵犯事件。

4. 预防措施

4.1 意识提升和培训

4.1.1 促进包容多元的组织文化，摒弃对于权力的不当使用以及歧视性的社会规范、性别陈规定型观念、性别认同陈规定型观念。

4.1.2 支持性别公平与平等，确保工作场所没有歧视、骚扰和性不当行为。

4.1.3 员工及长期志愿者【注2】需参与入职培训，包括防治性骚扰/性不当行为、儿童权力与保护等内容。

4.2 工作及活动场所设置

4.2.1 检视和改造工作和活动场所的潜在风险：

- 识别工作和活动场所中的潜在风险，如密封房间、暗角、卫生间、楼梯间等。

- 在密封房间的门上安装透明玻璃窗，以便于外部观察，但同时要注意隐私保护。
- 在活动场地、关键通道和其他风险较高区域安装监控摄像头，并确保视频资料的安全管理及隐私保护。
- 改善照明条件，消除暗角和隐蔽区域，以减少潜在的安全隐患。
- 确保卫生间等私密区域的设计符合安全标准，并提供紧急求助按钮或其他报警装置。

4.2.2 工作和活动场所使用守则：

- 确定支援或举报的渠道，确保所有员工和参与者都了解如何在遇到性不当行为时进行举报或寻求帮助。
- 提供保密的举报机制，保护举报人的隐私和安全，避免受到报复。
- 开展有关预防和制止性骚扰的教育活动，提高员工和参与者的自我保护意识和对性不当行为的辨别能力。

5. 行为守则与承诺

5.1 行为守则

机构员工、理事会成员、志愿者和公益讲师，在预防和处理性骚扰及性不当行为方面的具体守则：

5.1.1 遵守机构的行为准则，坚决杜绝任何形式的性骚扰或性不当行为。

5.1.2 在工作或活动场所，尊重所有人的身体自主权和隐私，不得进行任何具性暗示或冒犯性的行为或言语。

5.1.3 发现或知晓性骚扰或性不当行为事件，及时采取行动，例如报告情况、支持受害者、协助机构调查等。

5.2 承诺

5.2.1 所有机构员工/理事会成员/志愿者/公益讲师：

- 参加培训：承诺参加机构组织的防治性骚扰及性不当行为培训，以提高自我保护和识别性不当行为的能力。
- 杜绝性不当行为：承诺不实施任何形式的性骚扰或性不当行为，维护机构环境的安全与尊重。
- 拒绝沉默：承诺在工作或活动场所中遇到性骚扰或性不当行为事件时，不会选择沉默，而是采取适当行动，包括提供支持、报告事件、配合调查

和处理等。

- 配合调查：如被指控为性骚扰或性不当行为嫌疑人，承诺配合机构的调查，并愿意承担相关责任。

5.2.2 机构员工：

- 无犯罪记录证明：承诺在入职时提交无犯罪记录证明，确保自身背景符合机构的道德和法律要求。

5.2.3 长期志愿者及所有公益讲师：

- 签署服务协议：承诺在参与机构活动前签署志愿者或公益讲师服务协议，明确服务期间的行为标准和责任。

6. 投诉渠道与披露机制

受害者/幸存者可以选择多种方式向担当者行动提出性不当行为指控，所有受害者/幸存者或旁观者，无论其身份如何，都可直接向防治性不当行为小组报告指控，或就其指控提出正式投诉，举报和投诉可以匿名进行。

6.1 公布机制和政策

6.1.1 理事会对该机制和政策进行决议通过。

6.1.2 向担当者行动全职团队公示该机制和政策，确保全员知晓。

6.2 支援和投诉渠道

6.2.1 在线投诉渠道：设置专门的电子邮件地址、在线举报表单，供受害者或知情者匿名或实名提交投诉，投诉后由负责防治性不当行为小组负责处理。

6.2.2 面对面举报：设立防治性不当行为工作小组，供受害者或知情者在必要时进行面对面举报。提供预约方式，确保举报过程保密和安全。

7. 干预措施与流程

7.1 秉持的原则：

7.1.1 保密原则：无论涉嫌性侵犯的指控是否成立，保护投诉人、被投诉人、和证人的信息，据此发起的调查予以保密，将知情人的范围缩到最小，以保障相关人士的隐私。

7.1.2 防报复原则：防止投诉人和证人因投诉或牵连在投诉而遭受报复，禁止任何人对举报者或调查人员作出报复行动。

7.1.3 背对背原则：调查、取证过程对投诉人和被投诉人分别进行。

7.1.4 公平公正原则：客观中立、不偏帮任何一方，但同时应该警觉（性别）权力关系不平等对弱势一方的影响，维护弱势权益。

7.2 干预措施与流程

7.2.1 在接到举报后，由防治性不当行为小组根据举报内容跟进过程，以及按照本机制、及相关政策规定的处置结果。

7.2.2 无论涉嫌性侵犯的指控是否成立，不公开潜在受害者与举报者的姓名，以确保他们的人身与心理安全。

7.2.3 “被指控”不等于犯罪，在法庭审理涉嫌性侵犯案件之前，不要公开被指控者的姓名和细节，避免使案件处理复杂化。

7.2.4 在法庭审理涉嫌性侵犯案件之后，机构在决定如何公布相关消息时，需要尽最大努力减少对所有人（包含受害者、举报者、社区居民、被指控者未成年子女）的负面影响。

8. 受理投诉

8.1 机构内员工之间发生的事件，可向机构管理层投诉。

8.2 管理层或机构负责人为被投诉对象时，可向防治性不当行为小组投诉，由小组向理事会报告。

8.3 理事会成员为投诉对象时，可向防治性不当行为小组投诉，由小组向理事会报告。

8.4 涉及志愿者、顾问、活动参与者等非机构员工的投诉，可向机构管理层投诉。

8.5 必要时，引入独立第三方机构作为投诉渠道，以增强投诉的公正性和可信度。

9. 调查

9.1 投诉受理后，机构应成立调查小组进行调查，小组组成需要注意客观中立，调查过程中必须遵守上述原则，可邀请外部专家加入调查。

9.2 调查小组应订立时间表并出具调查报告。

10. 处理

担当者行动将针对越界行为、不当行为、有害行为，或涉嫌性侵犯的指控等不

同情况做出相应的处置。主要包括**处置潜在/涉嫌的侵犯者、支持受害者及家庭、稳定机构和所在社区。**

10.1 处置潜在 / 涉嫌的侵犯者

10.1.1 行为干预与风险消除

- 如果发现某位员工或志愿者对服务对象做出越界或不当行为（例如在项目学校外与某个儿童联系），机构应立即采取行动，要求其停止这些行为，并消除可能导致性侵犯风险的情境。

10.1.2 严重行为报告与联合调查

- 如果涉及针对儿童暴力事件、性侵犯事件，按照当地强制报告规定及时向有关部门报告。
- 涉事人员将接受公安机关和相关机构的联合调查，机构及举报人需全力配合调查工作。
- 在联合调查结束后，如果指控属实，涉事员工或志愿者将依法承担相应的刑事责任和民事赔偿责任。
- 对调查结果或处置决定不服者，可以依法定程序寻求救济。
- 如果性骚扰或性侵犯事件属实，根据当事人意愿可以依法定程序寻求救济。
- 并且，机构管理层和理事会将依据不同情况做出相应的处置，如辞退、终止合作、不许参加相关活动、不得以担当者行动相关身份参与活动等。

10.2 支持受害儿童及其家人

10.2.1 人身安全保护与支持

- 如果性侵犯指控成立，机构应配合公安部门和相关部門（如儿童保护部），立即采取有效措施保护受害儿童及其家人，以及举报人的人身安全。

10.2.2 个别化服务与心理支持

- 机构应配合相关部门评估受害者及其家人的需求，监督涉嫌的侵犯者通过聘请专业的第三方心理机构，为受害者提供必要的物质援助和专业支援服务，包括心理支持、法律咨询等。
- 提供长期跟踪服务，以尽可能减轻性侵犯对受害者及家庭的负面影响，帮助他们尽快恢复正常生活。

10.3 机构和社区的稳定

10.3.1 危机干预与情绪管理

- 在确认性侵犯指控成立后，机构应立即采取危机干预措施，以稳定机构内外的情绪和工作氛围。
- 及时公布能够公开的信息，以保持机构的透明度和信任度，同时保护受害者的隐私。

10.3.2 宣传预防措施与培训

- 举办解说会，为受影响的员工、志愿者、家长等相关人员详细讲解事件处理过程和机构的预防机制。
- 提供培训，帮助员工、志愿者、家长了解如何与孩子讨论预防儿童性侵犯相关的话题，增强他们的意识和应对能力。

10.3.3 心理支持与辅导服务

- 邀请专业心理咨询师为受影响的人员，包括举报者、目击者、及相关人员，提供个别心理辅导或支持小组服务。
- 持续关注机构成员的心理健康，确保在危机过后能够逐渐恢复正常的工作和生活状态。

11. 资源保障

11.1 防治性不当行为小组的设立

11.1.1 组建一个防治性不当行为小组，成员包括担当者行动全职团队管理层、心理咨询师以及理事会成员。防治小组的职责是共同协调、调查和处理性不当行为投诉，提供支持服务。

11.1.2 防治小组根据需要召开会议，评估机构内的风险点，制定改进方案，并跟进所有案件的处理进展，以确保事件得到及时和妥善的解决。

11.2 人事部门的职责

11.2.1 培训管理：人事部门负责组织和安排所有机构工作成员的防治性骚扰及性不当行为培训课程，确保所有人员了解并遵守行为守则和相关规定。

11.2.2 背景调查：人事部门负责新员工和长期志愿者的背景调查，包括要求全职与兼职人员的无犯罪记录证明，以预防潜在风险。

11.2.3 跟进与支持：在处理性骚扰或性不当行为案件过程中，人事部门应配合防治小组，跟进案件的进展并提供必要的资源支持。

11.3 理事会的监督职能

11.3.1 理事会应承担监督机制实施的责任，定期审查防治性不当行为机制

的执行情况，并对机制的效果进行评估和改进。

11.3.2 理事会成员应积极参与机制的制定和修订过程，确保其符合机构的道德准则和法律要求，同时对任何违反行为保持零容忍态度。

11.3.3 理事会应建立反馈机制，确保员工、志愿者和服务对象能够就防治机制提出意见和建议，并根据反馈不断优化机制。

12. 修订与完善流程

本机制于 2025 年 4 月 19 日经由福建省担当者行动教育基金会理事会表决通过，2025 年 4 月 19 日起实施。每两年进行修订完善。

福建省担当者行动教育基金会

日期： 2025 年 4 月 19 日



注:

1. “性活动或性交往”包括身体接触的性行为、非身体接触的性行为, 以及通过互联网进行的性交往或性活动, 具体说明如下:

1.1 身体接触的性侵犯行为包括但不限于

- 未经他人知情同意或对象为儿童的情况下, 触摸/亲吻其隐私部位, 无论是在衣服里, 还是衣服外, 都属于性侵犯行为。“隐私部位”是指内衣裤、背心遮盖的身体部位, 特别是生殖器(会阴、阴茎或睾丸)、肛门、乳房等处。
- 引导他人触摸别人的隐私部位。
- 与儿童玩性游戏。
- 未经他人知情同意或对象为儿童的情况下, 把物品或手指、舌头、阴茎等放入其会阴、阴道、口腔、肛门等。
- 强迫他人与动物进行性活动。
- 强迫他人进行性交易。
-

1.2 非身体接触的性行为包括但不限于

- 向任何人暴露生殖器。
- 要求任何人暴露生殖器。
- 鼓动或强迫任何人自慰, 或观看别人自慰。
- 鼓动任何人露体, 或性动作。
- 鼓动儿童做出性行为。
- 让儿童与别人性交往。
- 强迫任何人或引诱儿童, 观看成人的性活动(在现场或用科技手段)。
- 在他人不知情的情况下, 偷看他人洗澡、上厕所、换衣服。
-

1.3 通过互联网进行的性交往或性活动包括但不限于

指通过互联网对任何人(包含儿童)进行非身体接触的性侵犯, 或与任何人建立信任关系, 从而在线下实施性侵犯行为。

- 向任何人传递色情图片和影像。
- 在线对儿童进行性诱惑。



- 强迫任何人或要求儿童在镜头前脱衣服、露体、做出不雅动作，或者把这些过程摄录下来，制作色情图片和影像，保留或在网上传播。
- 利用他人的色情图片或色情影像威胁任何人外出见面、强迫任何人发生性行为，或做出其他性剥削行为。
-

2. 长期志愿者

指那些已经签署了正式的志愿服务协议，并计划或承诺在一段相对固定的时间内（通常为1个月或以上）持续提供志愿服务的人员；临时志愿者：指那些通过志愿汇平台、志愿者群、线下报名等多种非正式或灵活的渠道招募而来，志愿服务时间和频率相对不稳定的志愿者。