

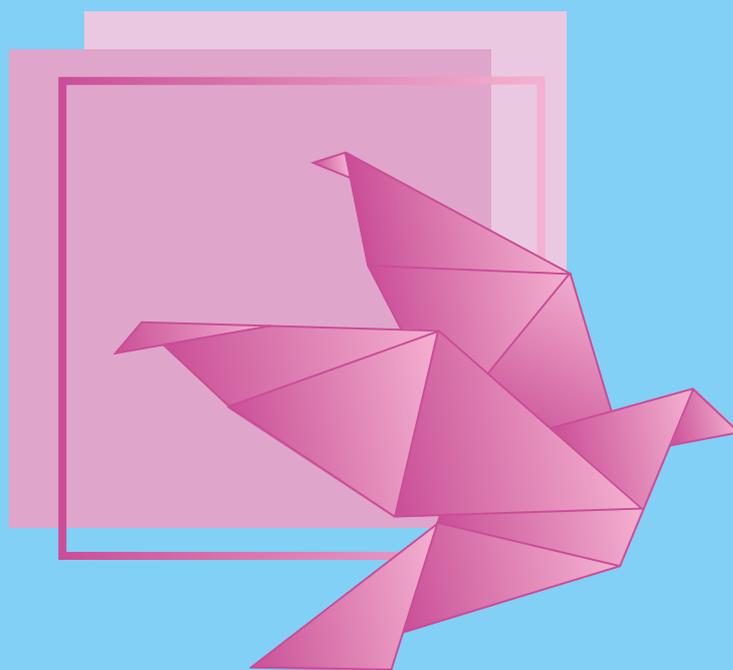


国际
劳工
组织

100
1919-2019

报 告 五 (2B)

终结劳动世界中的 暴力和骚扰



国际劳工大会

第 108 届会议，2019 年

国际劳工大会，第 108 届会议，2019 年

报 告 五 (2B)

终结劳动世界中的暴力和骚扰

议程项目五

国际劳工局，日内瓦

ISBN 978-92-2-131906-1 (Print)
ISBN 978-92-2-131907-8 (Web pdf)
ISSN 0255-3449

2019 年第一版

国际劳工局出版物中所用名称与联合国习惯用法保持一致，这些名称以及出版物中材料的编写方式并不意味着国际劳工局对任何国家、地区、领土或其当局的法律地位，或对其边界的划分，表示修改意见。本文件提及的商号名称、商品和制造方法并不意味着为国际劳工局所认可，同样，未提及的商号、商品或制造方法也不意味着国际劳工局不认可。

有关国际劳工局出版物和电子产品的信息可从以下网站获取：www.ilo.org/publns。

版式由 TTC 设计：参考 ILC108(2019)-V(2B)-[WORKQ-190128-1]-Ch.docx
瑞士，日内瓦，国际劳工局印刷

目 录

	页次
导 言	1
拟议文本（英文版）	3
A. 关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的拟议公约	3
B. 关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的拟议建议书.....	9

导 言

为制订一项新的关于终结劳动世界中暴力和骚扰的文书，国际劳工大会第 107 届会议(2018 年)对劳动世界中针对妇女和男子的暴力和骚扰问题进行了第一次讨论。在该次讨论之后，根据《大会议事规则》第 39 条的规定，国际劳工局起草了报告五(1)并送交成员国。该报告包含以大会第 107 届会议所通过的结论为基础的拟议公约及其补充性建议书文本。根据大会议事规则第 39 条第 6 款的规定，政府被要求在与最具代表性的雇主和工人组织进行协商后，将其建议修正案或意见最晚于 2018 年 11 月 8 日之前送达劳工局。政府还被要求在该日期之前告知劳工局它们是否认为上述拟议文本为大会第 108 届会议(2019 年 6 月)的讨论提供了令人满意的基础，并说明其所协商的组织。1976 年《(国际劳工标准)三方协商公约》(第 144 号)的第 5 条第(1)(A)款也要求已批准该公约的国家开展此类协商。政府的答复中应体现协商的结果。

在起草本报告时，国际劳工局收到了来自 101 个成员国的三方成员的答复，包括以下 57 个成员国政府：阿尔及利亚、阿根廷、澳大利亚、孟加拉国、比利时、巴西、保加利亚、布隆迪、喀麦隆、加拿大、智利、哥伦比亚、塞浦路斯、丹麦、厄瓜多尔、埃及、爱沙尼亚、芬兰、法国、格鲁吉亚、德国、匈牙利、印度尼西亚、伊朗、以色列、意大利、科威特、马里、马耳他、毛里求斯、墨西哥、黑山、摩洛哥、缅甸、新西兰、尼日尔、尼日利亚、挪威、阿曼、巴拿马、巴拉圭、秘鲁、菲律宾、波兰、卡塔尔、俄罗斯、塞内加尔、西班牙、南非、瑞典、瑞士、泰国、突尼斯、乌干达、联合王国、美国和乌拉圭。

报告五(2)共有两册。本册报告，即报告五(2B)，包含英文和法文两种语言的公约和建议书拟议文本，该文本是根据政府和雇主组织、工人组织所提出的意见以及报告五(2A)劳工局评论中所述的原因而修订的。¹另外，还在文字方面作了一些小改动，以特别保证拟议文书的两种语言文本完全对等。

如果大会同意，这两种文本将作为其第 108 届会议(2019 年 6 月)进行第二次讨论的基础，以便通过一项关于消除劳动世界中暴力和骚扰的公约及其补充性建议书。

¹ 国际劳工组织，《*终结劳动世界中的暴力和骚扰*》报告五(2A)，国际劳工大会第108届会议，日内瓦，2019年。

拟议文本

(英文版)

A. 关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的拟议公约

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于 2019 年 6 月...日在日内瓦举行了其第 108 届会议，并
忆及《费城宣言》确认全人类，不分种族、信仰或性别，都有权在享有自由和尊严、经济保障和机会均等的条件下谋求其物质福利和精神发展，并重申国际劳工组织基本公约的相关性，并
忆及其他相关国际文书，例如《世界人权宣言》、《公民权利和政治权利国际公约》、《经济、社会及文化权利国际公约》、《消除一切形式种族歧视国际公约》、《消除对妇女一切形式歧视公约》、《保护所有移民工人及其家庭成员权利国际公约》和《残疾人权利公约》，并
承认人人有权享有一个没有暴力和骚扰，包括没有基于社会性别暴力和骚扰的劳动世界，并
忆及劳动世界中的暴力和骚扰是一种侵犯人权的形式，是对机会均等的威胁，令人无法接受，与体面劳动不符，并
忆及各成员具有促进对暴力和骚扰零容忍的总体环境以推动预防此类行为和做法的重要责任，并忆及劳动世界中的所有行动方必须避免、预防及处理暴力和骚扰，并
承认劳动世界中的暴力和骚扰影响到人的心理、身体和性方面的健康，尊严以及家庭和社会环境，并
认识到劳动世界中的暴力和骚扰还影响到公共和私营服务的质量，且可阻止人们，特别是妇女，进入和留在劳动力市场并取得进步，并
指出暴力和骚扰与促进可持续企业不符，对工作的组织安排、工作场所关系、工人参与、企业声誉和生产率有负面影响，并

承认基于社会性别的暴力和骚扰不成比例地过度影响到妇女和女孩，并认识到一种旨在解决根本原因和风险因素(包括社会性别成见、多种和交叉形式的歧视以及不平等的基于社会性别的权力关系)、具有包容性、综合性以及社会性别敏感性的方法对于终结劳动世界中的暴力和骚扰是至关重要的，并

指出家庭暴力能影响到就业、生产率以及健康与安全，并指出政府、雇主组织和工人组织以及劳动力市场机构，作为其他措施的一部分，能帮助认识、应对及处理家庭暴力，并

决定采纳本届会议议程第五项关于劳动世界中的暴力和骚扰的某些建议，并确定这些建议须采取国际公约的形式，

于二零一九年六月 ... 日通过了以下公约，引用时可称之为 2019 年《暴力和骚扰公约》。

I. 定义

第 1 条

1. 就本公约而言：

- (a) 劳动世界中的“暴力和骚扰”一词，是指一系列旨在造成，导致或可能导致身体、心理、性方面或经济方面伤害的不可接受的行为和做法或它们带来的威胁，无论是其只发生一次，还是反复发生，并包括基于社会性别的暴力和骚扰；
- (b) “基于社会性别的暴力和骚扰”一词，是指因人们的生理性别或社会性别而针对其施行的暴力和骚扰，或不成比例地影响到某一特定生理性别或社会性别的人们的暴力和骚扰，且包括性骚扰。

2. 在不损害本条第 1 款第(a)项的情况下，暴力和骚扰可在法律和法规中定义为一个单一的概念或若干单独的概念。

II. 范围

第 2 条

本公约涵盖正规经济和非正规经济中、无论在城市还是在农村地区的所有部门的工人和其他人员，包括由国家法律和惯例界定的雇员；以及工作人员，无论其合同状况；接受培训的人员，包括实习生和学徒工；就业已被终止的工人；志愿者；求职者和应聘者。

第 3 条

本公约适用于劳动世界中在工作过程中发生，与工作有关或由工作产生的暴力和骚扰：

- (a) 在工作场所，包括作为工作场地的公共和私人空间；
- (b) 在工人领取薪酬、休息或就餐、或使用卫生、洗涤和更衣设施的场所；
- (c) 在与工作有关的出行或旅行、培训及活动或社交活动期间；
- (d) 通过得益于信息和通信技术得以实现的与工作相关的通讯；
- (e) 在雇主提供的住所；
- (f) 在上下班通勤时，在合理可行的范围内。

第 4 条

就本公约而言，劳动世界中暴力和骚扰的受害者和施行者可能是：

- (a) 雇主和工人及其各自代表，以及第 2 条所提及的其他人员；
- (b) 按照国家法律和惯例，第三方，包括客户、顾客、服务提供者、使用者、患者和公众。

III. 核心原则

第 5 条

1. 每个批准本公约的成员须承认拥有一个没有暴力和骚扰的劳动世界的权利。

2. 每个成员须，根据国家法律和国情并在与具有代表性的雇主组织和工人组织协商后，采取一种具有包容性、综合性和社会性别敏感性的方式来终结劳动世界中的暴力和骚扰，其中包括：

- (a) 在法律上禁止暴力和骚扰；
- (b) 确保相关政策处理暴力和骚扰问题；
- (c) 采取一项全面战略，以实施旨在预防和打击暴力和骚扰行为的措施；
- (d) 建立或加强执法和监督机制；
- (e) 保证受害人获得补救和支持；
- (f) 对处罚作出规定；
- (g) 开发工具，提供指南、教育和培训以及提高认识；

(h) 通过劳动监察机构或其他主管机构，确保对暴力和骚扰案件的有效监察和调查手段。

3. 在通过和实施本条第2款所提及的方法时，每个成员须承认政府、雇主和工人及其组织的互补作用和互补职能，同时考虑到各自职责的不同性质和程度。

第6条

为了消除劳动世界中的暴力和骚扰，每个成员须尊重、促进和落实工作中的基本原则和权利，即结社自由和有效承认集体谈判权利；消除一切形式的强迫劳动或强制劳动；有效废除童工劳动和消除就业与职业歧视，并须促进安全和体面劳动。

第7条

每个成员须通过法律、法规和政策，保证所有人在就业和职业方面的平等权和非歧视权，其中包括女工以及属于一个或多个弱势群体的工人或者属于不成比例地受到劳动世界中暴力和骚扰影响、处于脆弱状态的群体的工人和其他人员。

IV. 保护和预防

第8条

每个成员须通过国家法律和法规，禁止劳动世界中的暴力和骚扰，包括基于社会性别的暴力和骚扰。

第9条

每个成员须采取适当措施预防劳动世界中的暴力和骚扰，其中包括：

- (a) 经与相关雇主组织和工人组织协商并通过其他手段，查明工人和其他有关人员在其中遭受暴力和骚扰情况更多的部门、职业和工作安排；
- (b) 采取措施有效保护此类人员。

第10条

每个成员须通过国家法律和法规，要求雇主采取步骤来预防劳动世界中的暴力和骚扰，尤其是在合理可行的情况下：

- (a) 经与工人及其代表协商后，制定和落实一项关于暴力和骚扰的工作场所政策；
- (b) 在职业安全与卫生管理中考虑到暴力和骚扰及相关的社会心理风险；
- (c) 在工人及其代表的参与下，查找危害并评估暴力和骚扰的风险，以及采取措施加以防控；

- (d) 向工人和其他有关人员提供关于已查明的暴力和骚扰危害与风险及相关预防和保护措施方面的信息和培训。

V. 执法和补救

第 11 条

每个成员须采取适当措施：

- (a) 监测并执行关于劳动世界中暴力和骚扰的国家法律法规；
- (b) 保证工人和其他有关人员在劳动世界的暴力和骚扰案件中可便捷地获得适当有效的补救以及轻松地诉诸安全、公平和有效的报告与争议解决机制，其中包括：
 - (i) 控诉和调查程序以及，凡适宜时，工作场所一级的争议解决机制；
 - (ii) 工作场所以外的争议解决机制；
 - (iii) 法院或法庭；
 - (iv) 防止对控诉人、受害人、证人和举报人进行伤害或报复；
 - (v) 为控诉人和受害人提供法律、社会、医疗和行政方面的支持措施；
- (c) 尽可能酌情保护当事人的隐私和秘密；
- (d) 酌情规定对劳动世界中暴力和骚扰案件的处罚；
- (e) 规定劳动世界中基于社会性别暴力和骚扰的受害人可以有效利用具有社会性别敏感性且安全高效的争议解决机制、支持、服务和补救；
- (f) 认识到家庭暴力对劳动世界的影响并采取措施加以解决；
- (g) 保证工人有权使自己脱离一种他们有合理的理由相信因暴力和骚扰而对生命或健康构成紧急严重危险的工作状况，而不必承担不应有的后果；
- (h) 保证酌情授权劳动监察机构和其他相关当局处理暴力和骚扰问题，包括通过发布要求采取即刻生效措施的命令以及在生命或健康面临紧急危险的情况下停止工作的命令，但受可能由法律规定的任何向司法或行政当局上诉权利的约束。

VI. 指导、培训与提高认识

第 12 条

经与具有代表性的雇主组织和工人组织协商后，每个成员须力求保证：

- (a) 在相关的国家政策中，例如在关于职业安全与卫生、平等与非歧视和移民政策中，处理劳动世界中的暴力和骚扰问题；
- (b) 向雇主、工人及其组织以及向相关当局提供关于劳动世界中的暴力和骚扰特别是基于社会性别的暴力和骚扰方面的指导、资源、培训或其他工具；
- (c) 采取举措，包括提高认识活动。

VII. 实施方法

第 13 条

本公约条款的实施须通过国家法律法规以及集体协议或其他符合国家实践的措施，其中包括通过扩展或调整现行的职业安全与卫生措施来涵盖暴力和骚扰问题并在必要时制定具体措施。

B. 关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的拟议建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于 2019 年 6 月...日在日内瓦举行了其第 108 届会议，并

通过了 2019 年暴力和骚扰公约，并

决定就劳动世界中的暴力和骚扰 — 本届大会议程的第五项议题 — 通过若干建议，并

决定这些建议须采取对 2019 年暴力和骚扰公约加以补充的建议书的形式，

于二零一九年六月...日通过了以下建议书，引用时可称之为 2019 年《暴力和骚扰建议书》。

1. 本建议书的条款是对 2019 年《暴力和骚扰公约》(以下简称“公约”)条款的补充，应结合公约的条款加以考虑。

1. 核心原则

2. 在通过并实施公约第 5 条第(2)款所提及的具有包容性、综合性和社会性别敏感性的方式时，成员应在劳动与就业、职业安全与卫生及平等与非歧视法律中以及在适当情况下在刑法中处理劳动世界中的暴力和骚扰。

3. 成员应确保所有工人，包括那些更易遭受暴力和骚扰的部门、职业和工作安排中的工人，依照 1948 年《结社自由和保护组织权利公约》(第 87 号)及 1949 年《组织权利和集体谈判权利公约》(第 98 号)，充分享有结社自由和集体谈判权利。

4. 成员应采取适当措施，以：

- (a) 促进在所有层级的集体谈判，以此作为一种预防和解决劳动世界中的暴力和骚扰并处理家庭暴力对劳动世界的影响的手段；
- (b) 通过收集和传播有关谈判进程和集体协议内容的相关趋势和良好实践的信息，支持此类集体谈判。

5. 成员应确保国家法律、法规和政策中有关暴力和骚扰的规定考虑到国际劳工组织的平等和非歧视文书，包括 1951 年《同酬公约》(第 100 号)和建议书(第 90 号)，1958 年《(就业和职业)歧视公约》(第 111 号)和建议书(第 111 号)，以及其他相关文书。

II. 保护和预防

6. 国家法律、法规和政策中有关暴力和骚扰的职业安全与卫生规定应考虑到国际劳工组织相关的职业安全与卫生文书。

7. 成员应在法律和法规中酌情规定工人及其代表应参与设计、实施和监测公约第 10 条第(a)款所提及的工作场所政策，而且此类政策应：

- (a) 声明暴力和骚扰将不会被容忍；
- (b) 凡适宜时，制订具有可衡量目标的预防暴力和骚扰的计划；
- (c) 规定工人和雇主的权利与责任；
- [(d) 包含有关控诉和调查程序的信息；
- (e) 规定将适当考虑与暴力和骚扰有关的所有内部和外部通信并对之采取相应行动。

8. 公约第 10 条第(c)款所提及的工作场所风险评估应考虑到那些增加暴力和骚扰可能性的因素，特别是社会心理危害和风险，包括那些来自以下方面的危害和风险：

- (a) 第三方，例如客户、顾客、服务提供者、使用者、患者和公众；以及
- (b) 歧视、存在不平等权力关系、支持暴力和骚扰的社会性别、文化与社会规范。

9. 成员应针对工人和其他有关人员在其中遭受暴力和骚扰情况更多的部门、职业和工作安排(例如，夜间工作、在孤立环境中的工作、服务、卫生保健、紧急服务、家庭工作、运输、教育与娱乐)采取特定措施。]

10. 成员应采取立法措施或其他措施，凡适宜时，在原籍国、中转国和目的地国保护移民工人，尤其是女性移民工人，无论其移民身份，使其免遭劳动世界中的暴力和骚扰。

[11. 在促进从非正规经济向正规经济转型时，成员应向非正规经济中的工人和雇主及其协会提供资源和援助，以预防和处理非正规经济中的暴力和骚扰。

12. 成员应确保预防暴力和骚扰的措施不会导致限制妇女和公约第 7 条所提及的群体参与特定的工作、部门或职业或被排斥在外。

13. 公约第 7 条所提及的弱势群体和处于脆弱状态的群体应包括：

- (a) 较为年轻者和较为年长者；
- (b) 怀孕和哺乳的妇女，以及有家庭责任的人；
- (c) 残疾人；

- (d) 艾滋病病毒携带者；
- (e) 移民；
- (f) 土著和部落居民；
- (g) 少数民族或宗教少数群体；
- (h) 受种姓影响的人；
- (i) 女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别、双性别和性别错位的人。

III. 执法、补救和援助

14. 公约第 11 条第(b)款所提及的补救不应仅限于有补偿的辞职权利，而应包括：

- (a) 恢复原职；
- (b) 对物质损失和非物质损失的补偿；
- (c) 有关要求采取措施并立即执行的命令，以确保制止某些行为或改变政策或做法；
- (d) 法律费用和成本。

15. 劳动世界中的暴力和骚扰受害者在因心理或身体残疾导致丧失工作能力的情况下应获得补偿。

16. 公约第 11 条第(e)款所提及的针对基于社会性别暴力的争议处理机制应包括：

- (a) 具有处理基于社会性别的暴力和骚扰案件专长的法院；
- (b) 快速程序；
- (c) 对控诉人和受害者的法律咨询和法律援助；
- (d) 使用该国广泛使用的语言编写的指南和其他信息资源；
- (e) 在刑事诉讼以外的诉讼中转移举证责任。

17. 公约第 11 条第(e)款所提及的对基于社会性别的暴力和骚扰受害者的支持、服务和补救应包括：

- (a) 提供支持，帮助受害者重新进入劳动力市场；
- (b) 咨询和信息服务，包括在工作场所的咨询和信息服务；
- (c) 24 小时热线；
- (d) 紧急服务；

- (e) 医疗护理与治疗；
- (f) 危机中心，包括避难所；
- (g) 为受害者提供支持的专门警察单位。

18. 公约第11条第(f)款所提及的应对家庭暴力对劳动世界影响的措施应酌情包括：

- (a) 给予家庭暴力受害者带薪假期；
- (b) 给予跟踪缠扰和家庭暴力受害者灵活工作时间；
- (c) 将家庭暴力受害者临时或长期调动至其他工作场所；
- (d) 临时保护家庭暴力受害者免遭解雇；
- (e) 针对家庭暴力的工作场所风险评估；
- (f) 一个向缓解家庭暴力公共措施(若其存在)转交的制度；
- (g) 提高对家庭暴力影响的认识。

19. 凡适宜时，应通过咨询或其他措施帮助劳动世界中的施暴者和骚扰者，以防止再次发生暴力和骚扰行为并促进他们重新融入工作之中。

20. 劳动监察员及其他主管当局的官员应接受具有社会性别敏感性的培训，以便确定和处理暴力和骚扰、社会心理危害和风险、基于社会性别的暴力和骚扰及对特定工人群体的歧视。

21. 负责职业安全与卫生及平等与非歧视(含社会性别平等)的国家机构的权责应涵盖劳动世界中的暴力和骚扰。

22. 成员应收集和发布按性别、暴力和骚扰形式及经济活动部门分类的有关劳动世界中的暴力和骚扰统计数据，特别是关于公约第7条所提及的群体的统计数据。

IV. 指导、培训和提高认识

23. 成员应制订、实施和传播：

- (a) 旨在对增加劳动世界中暴力和骚扰可能性的因素，包括歧视、不平等权力关系及支持暴力和骚扰的社会性别、文化与社会规范加以处理的计划；
- (b) 具有社会性别敏感性的指南与培训，旨在协助法官、劳动监察员、警察、检察官和其他公职人员履行其有关暴力和骚扰的职责以及协助雇主和工人及其组织来预防和处理暴力和骚扰；

-
- (c) 针对暴力和骚扰的一般性或部门性示范行为守则、工作场所政策和风险评估工具，同时考虑到那些属于公约第 7 条所提及的群体中的工人和其他人员的具体处境；
 - (d) 以本国的各种语言，包括那些居住在该国的移民工人的语言开展的认识提高活动，旨在传达关于暴力和骚扰，尤其是基于社会性别的暴力和骚扰之不可接受性的信息，并处理歧视性态度和防止侮辱受害人、控诉人、目击者和举报人；
 - (e) 各级教育和职业培训中具有社会性别敏感性的课程；
 - (f) 面向记者和其他媒体人员的有关基于社会性别的暴力和骚扰问题(包括其根本原因和风险因素)的培训计划和材料；
 - (g) 旨在促进安全、健康与和谐并免受暴力和骚扰的工作场所的活动。]