

## 第五项议程：劳动世界中的 暴力和骚扰

### 关于劳动世界中暴力和骚扰问题 标准制订委员会的报告： 提交大会通过的文书

1. 本报告包含关于劳动世界中暴力和骚扰问题标准制订委员会提交大会通过的文书和决议文本：
  - A. 关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的公约。
  - B. 关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的建议书。
  - C. 关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的决议。
2. 该公约和建议书如果获得大会通过，将根据《国际劳工组织章程》第 19 条第 2 款的规定，成为大会最后记录表决的一个议题。
3. 本委员会关于其议事记录的报告经其负责人代表委员会核准，将在大会闭会后以《临时记录 7B》的形式公布在大会网站上。委员会成员可在 2019 年 7 月 5 日之前对报告中有关其本人的发言提交更正意见。

---

## A. 关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的公约文本

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于 2019 年 6 月 10 日在日内瓦举行了其第 108 届（百年）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》、《保护所有移徙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的劳动世界，其中包括没有基于社会性别的暴力和骚扰，并

承认劳动世界中的暴力和骚扰会构成侵犯或践踏人权，且暴力和骚扰是对机会均等的威胁，令人无法接受，与体面劳动不符，并

承认基于人类相互尊重和尊严的工作文化对于防止暴力和骚扰的重要性，并

忆及各成员国具有促进对暴力和骚扰零容忍的总体环境以促进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，且可阻碍人们，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互不相容，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、生产率以及卫生与安全，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的影响，并

决定采纳本届会议第五项议程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)和(b)项的情况下，国家法律和法规中关于暴力和骚扰的定义可以规定一个单一的概念或若干单独的概念。

## II. 范围

### 第 2 条

1. 本公约保护劳动世界中的工人和其他人员，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；求职者和应聘者以及履行雇主权限、义务或责任的个人。

2. 本公约适用于无论是在正规和非正规经济中的私营或公共的，以及无论是在城市还是在农村地区的所有部门。

---

### 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、旅行、培训及活动或社交活动期间；
- (d) 通过与工作相关的通讯，包括那些得益于信息和通信技术而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。

### III. 核心原则

#### 第 4 条

1. 批准本公约的各成员国须尊重、促进和实现人人有权享有一个没有暴力和骚扰的劳动世界。

2. 各成员国，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，须采取一种具有包容性、综合性和社会性别敏感性的方式来预防和消除劳动世界中的暴力和骚扰。这一方式，在适用的情况下，应考虑到涉及第三方的暴力和骚扰，并包括：

- (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，酌情采用易于获得的形式；

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

3. 在通过和实施本条第2款所提及的方法时，各成员国须承认政府、雇主和工人及其各自组织的不同和互补作用与职能，同时考虑到各自职责的不同性质和程度。

#### **第 5 条**

为了预防和消除劳动世界中的暴力和骚扰，各成员国须尊重、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，并须促进体面劳动。

#### **第 6 条**

各成员国须通过法律、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 7 条**

在不妨碍并符合第 1 条的情况下，各成员国须通过国家法律和法规，界定和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 8 条**

各成员国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) 承认公共当局在非正规经济工人方面的重要作用；
- (b) 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较为更多地遭受暴力和骚扰情况的部门或职业和工作安排；
- (c) 采取措施有效保护此类人员。

#### **第 9 条**

各成员国须通过国家法律和法规，要求雇主采取与其掌控程度相称的适当步骤来预防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，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) 就已查明的暴力和骚扰危害与风险及相关预防和保护措施，包括就工人和其他相关人员在第(a)项所指的政策方面的权利和责任，向工人和其他有关人员提供信息和培训，酌情采用易于获得的形式。

## V. 执法和补救

### 第 10 条

各成员国须采取适当措施：

- (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和程序，例如：
  - (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) 保护控诉人、受害人、证人和举报人免受伤害或报复；
  - (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，并保证隐私和保密要求不被滥用；
- (d) 酌情对劳动世界中暴力和骚扰案件的处罚作出规定；
- (e) 规定劳动世界中基于社会性别的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控诉与争议解决机制、支持、服务和补救；
- (f) 认识到家庭暴力的影响，并在合理可行的情况下，减轻其在劳动世界中的影响；
- (g) 确保工人有权使自己脱离他们有合理的理由相信因暴力和骚扰而对生命、健康或安全构成紧急严重危险的工作状况，而不会遭受报复或其他不应有的后果，并有义务通知管理层；
- (h) 确保酌情授权劳动监察机构和其他相关当局处理劳动世界中的暴力和骚扰问题，包括通过发布要求采取即刻生效措施的命令以及在生命、健康或安全面临

---

紧急危险的情况下停止工作的命令，但须遵守可能由法律加以规定的向司法或行政当局上诉的任何权利。

## VI. 指导、培训与提高认识

### 第 11 条

经与具有代表性的雇主组织和工人组织协商后，各成员国须力求保证：

- (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) 酌情以易于获得的方式向雇主、工人及其组织和相关当局提供关于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方面的指导、资源、培训或其他工具；
- (c) 采取举措，包括开展提高认识活动。

## VII. 实施方法

### 第 12 条

本公约条款的实施须通过国家法律和法规，以及通过集体协议或符合国家实践的其他措施，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。

## VIII. 最后条款

### 第 13 条

本公约的正式批准书须送请国际劳工局局长进行登记。

### 第 14 条

- 1. 本公约应仅对其批准书已经局长登记的国际劳工组织成员国有约束力。
- 2. 本公约须自两个成员国的批准书已经局长登记之日起十二个月后生效。
- 3. 此后，对于任何成员国，本公约须自其批准书已经登记之日起十二个月后生效。

---

## 第 15 条

1. 凡批准本公约的成员国，自本公约初次生效之日起满十年后可向国际劳工局局长通知解约，并请其登记。此项解约须自登记之日起满一年后生效。

2. 凡批准本公约的成员国，在前款所述十年期满后的一年内未行使本条所规定的解约权利者，即须再遵守十年，此后每当十年期满，可依本条的规定退出本公约。

## 第 16 条

1. 国际劳工局局长须将本组织各成员国所交送的所有批准书和解约通知书的登记情况通报本组织全体成员国。

2. 局长在将所送达的第二份批准书的登记通报本组织全体成员国时，须提请本组织各成员国注意本公约开始生效的日期。

## 第 17 条

国际劳工局局长须将他按照以上各条规定所登记的所有批准书和解约通知书的详细情况，按照《联合国宪章》第 102 条的规定，送请联合国秘书长进行登记。

## 第 18 条

国际劳工局理事会须在其可能认为必要时，将本公约的实施情况向大会提交报告，并须审查是否最好将公约的全部或部分修订问题列入大会议程。

## 第 19 条

1. 如大会通过一项新公约对本公约作全部或部分修订，除新公约另有规定外，则：

- (a) 如新修订公约生效并在其生效之时，则成员国对于新修订公约的批准依法应构成对本公约的立即解约，而不需遵照上述第 15 条的规定；
- (b) 自新修订公约生效之日起，本公约须立即停止接受成员国的批准。

2. 在任何情况下，对于已批准本公约而未批准修订公约的成员国，本公约以其现有的形式和内容仍对其有效。

## 第 20 条

本公约的英文本和法文本同等为准。

---

## B. 关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的建议书文本

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于 2019 年 6 月 10 日在日内瓦举行了其第 108 届(百年)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问题 — 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。

### I. 核心原则

2. 在通过并实施公约第 4 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工作方式时，成员国应在劳动与就业、职业安全与卫生、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. 成员国应确保所有工人和雇主，包括那些处于更易遭受暴力和骚扰的部门、职业和工作安排中的工人和雇主，充分享有符合 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)的结社自由和对集体谈判权利的有效承认。

4. 成员国应采取适当措施，以：

- (a) 促进有效承认所有层级的集体谈判权，以此作为一种预防和解决暴力和骚扰并尽可能减轻家庭暴力在劳动世界中的影响的手段；
- (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做法的信息，支持此类集体谈判。

5. 成员国应确保国家法律、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，例如1981年《职业安全与卫生公约》(第155号)和2006年《促进职业安全与卫生框架公约》(第187号)。

7. 成员国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9条第(a)款所提及的工作场所政策，且此类政策应：

- (a) 声明暴力和骚扰将不被容忍；
- (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) 规定所有与暴力和骚扰事件有关的内部和外部通信将得到适当考虑并酌情对之采取行动；
- (f) 规定公约第10条第(c)款所提及的个人隐私权和保密权，同时与让工人了解所有危害的权利相平衡；
- (g) 纳入保护控诉人、受害人、证人和举报人免受伤害或报复的措施。

8. 公约第9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，包括心理危害和风险。应特别关注以下方面的危害和风险：

- (a) 来自工作条件与安排、工作组织和人力资源管理(如适用)的危害和风险；
- (b) 涉及第三方，例如客户、顾客、服务提供者、使用者、患者和公众成员的危害和风险；以及
- (c) 来自歧视、滥用权力关系以及支持暴力和骚扰的社会性别、文化与社会规范的危害和风险。

9. 成员国应针对更有可能遭受暴力和骚扰的部门或职业和工作安排，例如，夜间工作、在孤立环境中的工作、卫生、接待、社会服务、紧急服务、家庭工作、运输、教育或娱乐，采取适当措施。

10. 成员国应采取立法措施或其他措施，在原籍国、中转国和目的地国酌情保护移民工人，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，成员国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. 成员国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6条所提及的群体参与特定的工作、部门或职业或将之排除在外。

---

13. 应根据适用的国际劳工标准和国际人权文书来解释公约第 6 条所提及的弱勢群体和处于脆弱状态的群体。

### III. 执法、补救和援助

14. 公约第 10 条第(b)款所提及的补救可包括：

- (a) 带补偿的辞职权；
- (b) 恢复原职；
- (c) 适当赔偿损失；
- (d) 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；
- (e) 按国家法律和惯例收取的法律费用和成本。

15. 劳动世界中的暴力和骚扰受害者在因社会心理、身体或任何其他伤害或疾病而导致丧失工作能力的情況下应获得补偿。

16. 公约第 10 条第(e)款所提及的针对基于社会性别的暴力和骚扰的控诉与争议处理机制应包括下列措施：

- (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) 及时高效的处理；
- (c) 为控诉人和受害者提供的法律咨询和法律援助；
- (d) 使用该國广泛使用的语言编写并提供的指南和其他信息资源；
- (e) 在刑事诉讼以外的诉讼中酌情转移举证责任。

17. 公约第 10 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、服务和补救应包括诸如以下措施：

- (a) 提供支持，帮助受害者重新进入劳动力市场；
- (b) 酌情采用易于获得的形式，提供咨询和信息服务；
- (c) 24 小时热线；
- (d) 紧急服务；
- (e) 医疗护理与治疗及心理支持；
- (f) 危机中心，包括避难所；及
- (g) 为受害者提供支持的专业警察单位或受过专门训练的警察。

18. 公约第 10 条第(f)款所提及的缓解家庭暴力在劳动世界中的影响的适当措施可包括：

- (a) 给予家庭暴力受害者假期；

- 
- (b) 给予家庭暴力受害者灵活工作安排和保护;
  - (c) 酌情为家庭暴力受害者提供临时保护,使其免遭解雇,基于与家庭暴力及其后果无关的原因的情况除外;
  - (d) 将家庭暴力纳入工作场所风险评估;
  - (e) 一个向缓解家庭暴力公共措施(若其存在)转交的制度;
  - (f) 提高对家庭暴力影响的认识。

19. 劳动世界中的施暴者和骚扰者应被追究责任,凡适宜时应向其提供咨询或其他措施,以防止再次发生暴力和骚扰,并在适宜时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酌情接受具有社会性别敏感性的培训,以便确定和处理劳动世界中的暴力和骚扰,包括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. 负责劳动监察、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. 成员国应努力收集和发布按性别、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的统计数据,包括关于公约第6条所提及的群体的统计数据。

#### IV. 指导、培训和提高认识

23. 成员国应酌情资助、制订、实施和传播:

- (a) 旨在对增加劳动世界发生暴力和骚扰可能性的因素,其中包括歧视、滥用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计划,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劳动世界中暴力和骚扰的职责,以及协助公共和私营雇主和工人及其组织来预防和处理劳动世界中的暴力和骚扰;
- (c) 针对劳动世界中暴力和骚扰的一般性或特定部门性示范行为守则和风险评估工具,同时考虑到那些属于公约第6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,包括居住在该国的移民工人所使用的各种语言开展的公共认识提高活动,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,处理歧视性态度并防止侮辱受害人、控诉人、目击者和举报人;
- (e) 按照国家法律和情况,在各级教育和职业培训中关于暴力和骚扰(包括基于社会性别的暴力和骚扰)的具有社会性别敏感性的课程和教材;
- (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的材料,其中包括其根本原因和风险因素,适当尊重其独立性和言论自由;以及
- (g) 旨在促进安全、健康与和谐且没有暴力和骚扰的工作场所的公共宣传活动。

---

## C. 关于消除劳动世界中暴力和骚扰的决议

国际劳工组织大会于 2019 年举行了其第 108 届(百年)会议，

通过了 2019 年《暴力和骚扰公约》及其配套建议书，

承认人人有权享有一个没有暴力和骚扰的劳动世界，

认识到塑造一个基于尊严和尊重、没有暴力和骚扰的劳动世界未来的历史机遇，

强调成员国和社会伙伴在终结劳动世界暴力和骚扰方面的至关重要作用，

注意到公约和建议书成功与否将取决于对它们的有效促进和落实，

1. 请成员国批准 2019 年《暴力和骚扰公约》，
2. 请政府，经与雇主和工人组织协商，落实 2019 年《暴力和骚扰公约》及《暴力和骚扰建议书》，
3. 请国际劳工局理事会要求局长拟订一个旨在实现广泛批准 2019 年《暴力和骚扰公约》及有效落实这些文书的综合战略，包括采取措施以便：
  - (a) 通过提高认识举措、宣传材料、研究和技术援助向三方成员提供支持；
  - (b) 使相关国际和区域组织注意到这些文书，以及促进伙伴关系和联合举措，以消除劳动世界中的暴力和骚扰；以及
  - (c) 在现有和将来的计划和预算中划拨资源，并动员预算外资源，与三方成员一道共同开展上述活动。