

第 190 号公约

关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的公约

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于 2019 年 6 月 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(包括基于社会性别的暴力和骚扰)的劳动世界，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

忆及各成员国负有推动建立一种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抑制、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、生理和性健康，人的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、企业声誉和生产率产生了负面影响，并

承认基于社会性别的暴力和骚扰不成比例地影响到妇女和女孩，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、多种交叉形式的歧视以及基于社会性别的不平等权力关系)，具有包容性、综合性以及回应社会性别层面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

指出家庭暴力会影响到就业、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，

于二零一九年六月二十一日通过了以下公约，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、导致或可能导致生理、心理、性伤害或经济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分开的概念。

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所有私营或公共部门，以及无论是在城市还是在农村地区的所有部门。

第 3 条

本公约适用于在劳动世界中的工作过程中发生，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、工间休息或就餐、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，包括由信息和通信技术驱动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、促进和实现人人享有一个没有暴力和骚扰的劳动世界的权利。

2. 各成员国须，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、综合性和回应社会性别层面的方法来预防和消除劳动世界中的暴力和骚扰。这一方法应酌情考虑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) 保证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) 酌情以便捷的形式开发工具，提供指南、教育和培训以及提高认识；
- (h) 保证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，同时考虑到其各自职责的不同性质和范围。

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

各成员国须通过保证就业和职业中的平等权和非歧视权的法律、法规和政策，包括面向女工以及面向属于一个或多个弱势群体或者属于受到劳动世界中暴力和骚扰不成比例地影响、处于脆弱状况的群体的工人和其他人员的法律、法规和政策。

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，包括：

- (a) 承认公共当局在涉及非正规经济工人的情况时的重要作用；
- (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多地遭受暴力和骚扰的部门或职业及工作安排；
- (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，要求雇主：

- (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，酌情以便捷的形式向工人和其他有关人员提供信息和培训。

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和法规；
- (b) 保证在劳动世界的暴力和骚扰案件中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) 酌情对劳动世界中的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对社会性别层面予以回应且安全高效的控诉与争议解决机制、支持、服务和补救；
- (f) 确认家庭暴力的影响，并在合理可行的情况下，减缓其对劳动世界的冲击；
- (g) 保证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) 除了可由法律加以规定的向司法或行政当局上诉的任何权利外，保证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形下停止工作的命令。

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) 酌情以便捷的方式向雇主、工人及其组织和相关当局就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提供指导、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惯例的其他措施，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情况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，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，本公约仍以其现有的形式和内容对其有效。

第 20 条

本公约的英文本和法文本同等为准。