

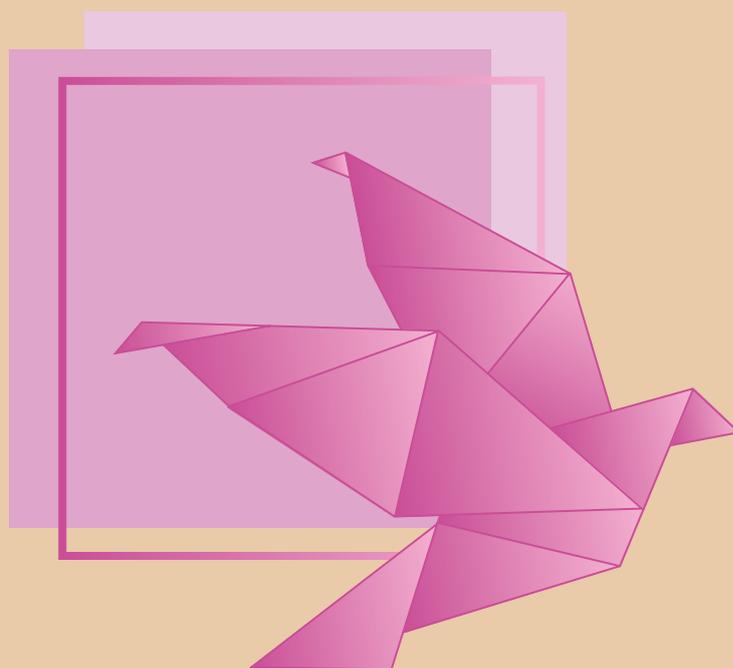


国际
劳工
组织



报 告 五 (1)

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

注 意

根据《国际劳工大会议事规则》第 39 条的规定，
请各国政府经与最具代表性的雇主组织和
工人组织协商后就本报告作出评论。
评论须在 2018 年 11 月 8 日之前提交给劳工局。
评论将构成供 2019 年国际劳工大会讨论的背景报告的基础。

国际劳工大会，第 108 届会议，2019 年

报 告 五(1)

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 978-92-2-131902-3 (Print)
ISBN 978-92-2-131903-0 (Web pdf)
ISSN 0255-3449

2018 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(1)-[WORKQ-180709-1]-Ch.docx
瑞士，日内瓦，国际劳工局印刷

目 录

	页次
导 言	1
劳工局关于拟议文本的评论	3
拟议文本.....	15
关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的拟议公约	15
关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的拟议建议书	20

导 言

国际劳工局理事会在其第 325 届会议(2015 年 10 月至 11 月)上决定, 将关于“劳动世界中针对妇女和男人的暴力行为”的标准制订议题列入国际劳工大会第 107 届会议(2018 年 5 月至 6 月)的议程, 以期进行两次讨论。¹ 随后根据 2016 年 10 月 3 日至 6 日在日内瓦举行的关于劳动世界中针对妇女和男人暴力问题三方专家会议的建议, 用“暴力和骚扰”替换了“暴力”一词, 目的是为了“确保不可接受的行为的范围得到充分的理解和处理”。²

根据《大会议事规则》第 39 条第(1)款, 劳工局撰写了一份初步报告, 阐述了不同国家关于劳动世界中暴力和骚扰问题的法律与实践。³ 报告载有一份调查问卷, 并于 2017 年 5 月被寄往各成员国。提请各国政府在与最具代表性的雇主组织和工人组织磋商后, 于 2017 年 9 月 22 日前提交其答复。劳工局以收到的答复为基础起草了关于该议题的第二份报告,⁴ 随后将其发送给各成员国。这两份报告成为国际劳工大会第 107 届会议(2018 年 5 月至 6 月)对该议题进行第一次讨论的基础。

国际劳工大会在日内瓦召开了其第 107 届会议, 于 2018 年 6 月 8 日通过了以下决议:⁵

国际劳工组织大会,

通过了被指定审议第五项议程的委员会的报告,

作为一般性结论, 特别批准了关于劳动世界中的暴力和骚扰的一项公约及作为其补充的一项建议书的若干建议, 以供政府协商,

决定将一项题为“劳动世界中的暴力和骚扰”的议题列入下届常会的议程进行第二次讨论, 以便通过一项公约及作为其补充的一项建议书。

¹ 国际劳工组织: [国际劳工理事会第 325 届会议议事录](#), 理事会文件 GB.325/PV, 第 33(a)段。

² 国际劳工组织: 局长报告, 第五个补充报告: [关于劳动世界中针对妇女和男人暴力问题专家会议的成果](#), 理事会文件 GB.238/INS/17/5, 第 12 段和附录一, 第 33 段。

³ 国际劳工组织: [《终结劳动世界中针对妇女和男人的暴力和骚扰》](#), 报告五(1), 国际劳工大会, 第 107 届会议, 2018 年, 日内瓦。

⁴ 国际劳工组织: [《终结劳动世界中的暴力和骚扰》](#), 报告五(2), 国际劳工大会, 第 107 届会议, 2018 年, 日内瓦。

⁵ 国际劳工组织: [《标准制订委员会报告: 提交大会通过的决议和若干拟议结论》](#), 临时记录 8A, 国际劳工大会, 第 107 届会议, 2018 年, 日内瓦。

根据这项决议并按照《大会议事规则》第 39 条第 6 款的规定，劳工局准备了一项拟议公约和建议书的文本。该文本是在大会第一次讨论的基础上起草的，并考虑到已收到的对初步报告中调查问卷的答复。本报告应在大会第 107 届会议闭幕后两个月内送交各国政府，其目的是为了按照《议事规则》的规定向各国政府提交该项拟议公约及其补充性建议书。

特此要求各国政府自本报告发布之日起三个月内，经与最具代表性的雇主组织和工人组织协商后，告知劳工局它们是否要提出修正意见或者作出评论。考虑到第一次讨论的情况，劳工局给予了进一步澄清、提出了进一步的建议，建议对大会第 107 届会议通过的文本作出某些修改，并说明了修改的依据。根据《大会议事规则》第 39 条第 6 款，所做的答复应尽早送达至日内瓦的国际劳工局，且无论如何不得迟于 **2018 年 11 月 8 日** 送达，最好用电子邮件发送至 VIOLENCEHARASSMENT@ilo.org。所收到的评论将反映在关于本议题的第四份、也是最后一份报告中。劳工局将起草该报告，供大会第 108 届会议(2019 年 6 月)审议。

此外，要求各国政府在该日期之前告知劳工局它们是否认为拟议文本为 2019 年大会进行第二次讨论奠定了一个令人满意的基础。根据《议事规则》第 39 条第 6 款的规定，还要求各国政府指明在其敲定最终答复之前与哪些雇主组织和工人组织进行了协商。应当指出的是，1976 年《(国际劳工标准)三方协商公约》(第 144 号)的第 5 条第(1)款第(a)项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。

劳工局关于拟议文本的评论

关于消除劳动世界中的暴力和骚扰问题的拟议公约及其补充性建议书文本所依据的是国际劳工大会于 2018 年 5 月至 6 月在其第 107 届会议期间对该议题进行第一次讨论之后通过的若干结论(“该结论”)。

根据 1988 年以来的一贯做法，已全文发布了大会指定负责审议本议题的“关于劳动世界中暴力和骚扰问题标准制订委员会”(“该委员会”)的报告以及大会第 107 届会议全会关于该议题的讨论记录，供成员国查阅。¹

在本报告中，劳工局对两项拟议文书的文本作了若干文字上的修改，以便提高明确性和连贯性，实现某些条款的统一性，进一步加强两种官方语言版本的一致性并确保与国际劳工标准的内容和标准起草实践保持一致。劳工局评论中解释了拟议的修改及其背后的理由。劳工局还修订了拟议文本中的一些标题，使其更好地与条款的内容保持一致。这是为了在国际劳工大会第 108 届会议(2019 年)第二次和最后一次讨论该议题时推动讨论，促成共识。

在提出这些改动时，劳工局充分考虑了三方成员所表达的观点以及在第一次讨论中达成的一致。第一次讨论后，文本方括号内的条文仍保留在拟议建议书的方括号内。

劳工局希望提请成员国特别关注与会议通过的某些条款有关的一些问题以及劳工局评论中提出的相关建议。劳工局诚邀对这些未纳入拟议文本的建议发表意见，而这些意见将为关于该议题的第四份最终报告提供依据，劳工局必须根据《大会议事规则》第 39 条第 7 款撰写这份报告。

该委员会的第一次讨论情况表明，对于应对暴力和骚扰问题的及时性和必要性以及各方达成协议的意图达成了明确的一致意见。经修正后的结论第 1 至第 23(c)段的文字以明显多数获得通过，其中包括同意这些文书应采取公约并辅之以建议书的形式。由于时间不够，该委员会因此决定将结论的第 23(d)至第 37 段放在括号内，但其前提是，加括号表明这些段落尚没有经过讨论，因而既未遭到拒绝也未获得同意。近年来，大会多次采用对文本加括号的方法。还决定将括号内的文本

¹ 国际劳工组织：《关于劳动世界中暴力和骚扰问题标准制订委员会报告：会议议事录》，临时记录 8B(Rev.)，和全会，临时记录 8C，国际劳工大会，第 107 届会议，2018 年，日内瓦。

复制于拟议建议书之中。为此，该委员会指出，所有括号内文本的修正案都将失效，并且必须酌情在下届大会上重新提交。²

拟议公约

序言

(结论第 6 段)

劳工局按照通常的起草办法并根据结论第 6 段，确定了一个标准的序言文本。

关于序言第六条(结论第 6(e)段)，大多数成员同意以下文字，即忆及在审议了若干建议后，暴力和骚扰是“一种侵犯人权的形式”。劳工局认为，在这方面可能有进一步改进和厘清序言文本的空间，为此就可否在序言第四条中借鉴 1958 年《(就业和职业)歧视公约》(第 111 号)的文字来解决这个问题征求意见。序言第四条的这一替代文本如下：

考虑到劳动世界中的暴力和骚扰构成对《世界人权宣言》等相关国际文书所阐述的人权的一种侵犯……

第 1 条第(a)款

(结论第 3 段第(a)分段)

该委员会广泛讨论了关于“暴力和骚扰”概念的条款，表明在有关其结构(是否单独或共同定义“暴力”和“骚扰”)和实质(关于构成暴力或骚扰的具体行为或特定类别或形式)方面存在多种看法。

该委员会审议的结果，是同意继续将“暴力和骚扰”作为一个单一概念。这是因为这种表述将适用于各种情形，从而使成员在制定国家应对暴力和骚扰的措施时拥有更大的灵活性。劳工局回顾说，2016 年召开的关于“劳动世界中针对妇女和男人的暴力问题”三方专家会议也得出了类似的结论。此外，劳工局遵循单一概念的逻辑，指出该委员会已同意在文本中通篇采用“基于社会性别的暴力和骚扰”的提法。

该委员会还认为，用“范围”一词取代“连续统一体”，可对这一概念加以完善。这一改动明确了暴力和骚扰可以被理解为涵盖不同的行为，可以是独立行为或独立行为的组合，其中包括不断升级的行为。劳工局强调，这种理解允许针对不同行为采取不同的对策。因此，该术语提供了灵活性，以适应国家法律和法规，从而使成员能够对“暴力和骚扰”进行单一定义或在国家层面对每个术语分别定义。

² 国际劳工组织：临时记录 8B(Rev.)，上引，第 1414 段。

该委员会讨论了是否有必要对第(a)款作进一步的澄清。考虑到委员会就此进行了广泛讨论，劳工局就是否列入一份指示性、非全面的行为清单，来说明暴力和骚扰行为是如何表现出来的，或用以列出公认的暴力和骚扰类别或形式将消除委员会的疑虑这一事宜征求意见。若获得同意，这项新条款将被纳入建议书的拟议文本中，目的是为了就如何理解第 1 条第(a)款提供进一步指导，同时保持由暴力和骚扰这一概念所提供的灵活性和适应性。

第 1 条第(c)款
(结论第 3 段第(c)分段)

就涉及“工人”概念的这一条款已进行了广泛而深入的讨论。虽然对劳动世界中任何人都不应遭受暴力和骚扰这一事实达成了一致意见，但对于将某些类别列入“工人”条目之下提出了一些疑虑。

因此，劳工局希望澄清，根据 1958 年《(就业和职业)歧视公约》第 111 号的规定，这一措辞确保在就业和职业的各个方面得到广泛保护，以免遭受暴力和骚扰，其中包括雇用、培训、晋升、任职保障和就业条件。依照第 1 条第(c)款的规定，这将包括接受培训的人员、实习生、学徒工、就业被终止的工人、志愿者、求职者和应聘者。该条款也将影响到拟议公约第 4 条之后可能新增的条款，其中澄清了劳动世界中不同行为方可负有不同但互补的责任。在执行条款中列出了不同的责任，以及不同行为方对某些类别工人承担的义务可能有所不同。为进一步厘清这一点，劳工局例如在第 9 条第(d)款中加进了“有关”一词(见劳工局对第 9 条的评论)。

劳工局修改了第(c)款中的某些类别，同时注意不缩小保护范围。“下岗工人”的提法已被“就业被终止的工人”所取代，使其与法文版拟议文本中的“travailleurs licenciés”(“被解雇的工人”)一词保持一致。“停岗工人”的提法已被删除，因为只要他们的雇佣关系尚未终止，他们就被视为“工人”。

第 2 条
(结论第 4 段)

经该委员会的批准，本条款将文书的范围限定为“劳动世界”，其中包括第(a)至第(f)款中列出的超出实际工作场所的情形。这种全面的理解反映了委员会的一致意见，即需要采用一种考虑到劳动世界不断变化之特性的前瞻性方法来解决暴力和骚扰的问题。此外，可以回顾一下，经过修订过程后整个结论都采纳了“劳动世界”一词，并且这一概念的使用与国际劳工组织关于职业安全与卫生的现有文书以及 2010 年《艾滋病建议书》(第 200 号)、1984 年《就业政策(补充规定)建议书》(第 169 号)和 2017 年《面向和平与复原力的就业和体面劳动建议书》(第 205 号)保持一致。

虽然如此，但劳工局回顾说，代表在第一次讨论中表达了一些关切，即第(a)至第(f)款包含有雇主可能几乎无法或根本无法掌控的情形，以及当与结论第 3 段中的若干概念一并加以解释时，这项条款可能会造成雇主的负担过重。

针对这一关切，劳工局明确指出，根据该委员会的审议情况，本条款所列清单的各个方面并非都旨在适用于不同情形下的各个行为方。相反，它意在涵盖广泛的适用范围，其中政府、雇主和工人及其各自的组织负有不同范围的责任。为了进一步加以明确，劳工局就在拟议公约第 4 条之后列入可能的新增条款征求意见(见劳工局对第 4 条之后可能新增条款的评论)。劳工局还提到了其在第 9 条下关于雇主具体责任的评论，其中也包括进一步的澄清内容。

按照标准的起草做法，本条款的内容已经重新草拟，使其包括“本公约适用于”的文字。关于本条款的第(a)款，就“作为工作场所的公共和私人空间”的提法提出了一些具体的疑虑。劳工局指出，这一提法旨在特别涵盖非正规经济中人员的情形，例如街头小贩以及家政工人或家庭工人。关于这一条款的第(b)款，可以回顾一下，通过修正程序引入了卫生和洗涤设施的提法，以便涵盖以下情形，其中缺乏适当的卫生和洗涤设施增加了暴力和骚扰风险。有鉴于此，劳工局还根据 1981 年《职业安全与卫生建议书》(第 164 号)纳入了“更衣设施”的提法。

第 3 条 (结论第 5 段)

按照标准的起草做法，在本条款开头引入了“就本公约而言”这一短语。

第 4 条 (结论第 7 段)

在本条款中，结论第 7 段的内容被分为两个单独款项，以提高明确性和可读性；随后也做了文字上的改动。

在第 2 款第(h)项中，劳工局已将“劳动监察”改为“劳动监察机构”，以确保与后面的“其他主管机构”提法的一致性并使其措辞与经修正后的结论第 13 段第(g)分段更紧密地衔接(现为第 10 条第(h)款)。按同样的思路，劳工局删除了“工作场所”一词，以提高与本条款第(a)和第(b)款的连贯性。

第 4 条之后可能的新条款 (未包括在拟议文本中)

在该委员会的第一次讨论中，一些代表提出了其担忧，担心有关“暴力和骚扰”、“工人”和“劳动世界”的概念及其相互关系可能导致该文书拥有特别宽泛的范围，过度扩大有关行为方的权利和义务，特别是雇主的义务。

劳工局回顾说，解决暴力和骚扰问题涉及到多个行为方，并取决于其发生的环境。劳工局还忆及，在第一次讨论期间代表们一致同意这两项文书的目的是为了确保劳动世界中的所有工人得到保护。广泛的适用范围考虑到了这一点，并且符合以下理念，即不同行为方采取的不同措施能处理不同情况，以确保提供必要的保护。

考虑到该委员会的审议情况，劳工局诚邀对第 4 和第 5 条之间加入可能的新条款发表意见，从而明确责任可能有所不同以及有关各方之间的协调与合作对于最大限度地发挥各自行动的影响力至关重要。新条款行文如下：

在制定和落实一项具有包容性、综合性和社会性别敏感性之对策以消除劳动世界中的暴力和骚扰问题时，成员须：

- (a) 认识到政府以及雇主和工人及其各自的代表在预防和解决劳动世界的暴力和骚扰问题方面具有不同且互补的作用与责任；和
- (b) 促进它们之间的协调与合作。

第 6 条 **(结论第 10 段)**

劳工局已将“所有工人”一词改为“从事就业和职业的人”。这一改动符合第 1 和第 5 条规定的原则以及第 6 条采用的广泛方法，从而阐明所有工人都有权享有平等和不受歧视的权利。这符合 1958 年《(就业和职业)歧视公约》(第 111 号)的规定，其中“就业和职业”一词被认为是不仅保护“其身份属于雇员的人员”，还保护其身份为‘自营工人’、‘雇主’或‘无薪酬家庭工人’的人员。³

可以回顾一下，第 6 条是委员会对结论第 10 段长时间讨论的结果。正如报告五(2)的拟议结论所预见的那样，该条款包括一份不成比例地受到暴力和骚扰影响的特定工人清单。在第一次讨论中就是否应保留该份清单出现了不同意见。虽然委员会一些成员认为列出这些特定群体为他们提供了必要的曝光度，但也有人担心将某些群体列入在内的统计可能存在排除或忽视其他群体的风险，也可能面临使该条款不大适应各国国情的风险。

经过广泛讨论和非正式协商后，最终达成一致意见，同意用“弱势群体或处于脆弱状态的群体”的一般性提法来取代这份清单。大家承认，所有工人都应受到保护，但同时也需要提请特别关注一些不成比例地受到暴力和骚扰影响的工人群体。因此，采纳这一措辞是为了确保维持第 10 段的实质内容，同时促进在不同国情下的实施工作。该委员会的一些成员建议在对第 26 段进行讨论期间重新提出报

³ 国际劳工组织：《[就业和职业领域的歧视](#)》，报告四(1)，国际劳工大会，第 42 届会议，1958 年，附录。

告五(2)拟议结论第 10 段中最初列出的清单(见劳工局对拟议建议书第 12 条的评论)。这是为了确保这些群体获得曝光度。

考虑到委员会的广泛讨论，并为了提高文本的准确性，劳工局注意到，提及“弱势群体”一词本身就可能被理解为将这些群体定性为本来就脆弱，因而可能会无意中造成污名化。为此，劳工局建议删除“弱势群体”的提法，同时保留“处于脆弱状态的群体”的提法，这将最好地保留委员会的原意，却不会限制本条款的保护范围。与此同时，它将避免任何潜在的污名化，阐明任何一个群体本身都不易受到暴力和骚扰的影响，而是在某些情况下可能会陷入一种脆弱的境地。在考虑这一条款时，各成员不妨就它们是否愿意重新考虑使用“弱势群体”还是简单地提及“处于脆弱状态的群体”发表看法。

第 7 条
(结论第 9 段)

在本条款中，“国家”一词已被删除，以承认解决暴力和骚扰问题的法律和法规可能需要在若干层面通过。本条款需要与第 12 条一并解读，其中强调法律也应在该国最高的立法层面上通过。

在第一次讨论期间，有人担心本条款是否意味着所有成员都有义务通过法律法规，其中包括那些已制定了法律法规的成员。可以回顾一下，劳工局在报告五(2)和讨论期间已阐明在国际劳工组织公约和建议书中，“通过法律法规”一词涵盖了除通过新法律法规之外的若干国别情况。例如，如果已经通过了全面落实相关文书的规定，则该成员国将是合规的。如果现行法律法规达不到相关标准的保护水平，则该成员国将需要修改其法律法规或通过新的法律法规。“通过法律法规”一词应被解释为提供了必要的灵活性，以兼顾不需要通过法律法规而只需修改现行法律法规的情况。

第 8 条
(结论第 11 段)

劳工局指出，结论第 11 段第(c)分段涉及到与劳动世界中的暴力和骚扰情形有关联的个人隐私及相关秘密。在这方面，劳工局认为，由于本条款事关涉嫌暴力和骚扰行为的情形，因此会更好纳入第 10 条，其中涉及执法和补救。为此，劳工局将该项从本条款移至第 10 条。

第 9 条
(结论第 12 段)

根据对第 7 条的改动，为避免多余而删除了本条款中的“国家”一词(见劳工局对第 7 条的评论)。

在第一次讨论期间，对结论第 12 段所涵盖的措施落实情况表达了担忧，特别是根据结论第 1 至第 4 段对其进行审议并考虑到企业的规模时。

可以回顾一下，为了消除这些疑虑，已经接受了一项修正案，以便在句首加上“在合理可行的范围内”的措辞。劳工局已对文字稍作改动，使其文字与 1981 年《职业安全与卫生公约》(第 155 号)保持一致，这样行文即为“在合理可行的范围内”。

关于本条各款项的顺序，劳工局认为，结论第 12 段第(b)分段中所预见的工作场所政策乃雇主借以采取结论第 12(a)、第 12(c)和第 12(d)分段所提及行动的主要工具。因此，劳工局重新排列了其顺序，这样工作场所政策的提法就放在了第 9 条第一款中。对下列款项已相应地重新编号。

关于本条款的第(a)款，劳工局对其文字做了修改，将“关于一切形式暴力和骚扰的政策”改为“关于暴力和骚扰的工作场所政策”。这旨在解决在第一次讨论中提出的关切，即“劳动世界”的定义是否要求雇主在其控制力之外的情形下采取行动。劳工局提出使用这一措辞，目的在于进一步厘清雇主义务的范围，并进一步明确如下认识：虽然雇主可以采取步骤来预防在工作过程中发生的、与工作有关或由工作引起的、在实际工作场所外出现的暴力和骚扰行为，但这些措施将在工作场所政策的框架内予以落实。劳工局还为提高明确性而将第(a)款的开头修改为“通过和实施”，并删除了“一切形式的”措词，以便与第一次讨论中采纳的其他修正案保持一致。

在第(b)款中，劳工局已将“组织”改为“管理”，使其文字与 2006 年《促进职业安全与卫生框架建议书》(第 197 号)相符。

劳工局还将第(d)款修改为“向有关工人提供信息和培训”，以澄清雇主提供信息和培训的义务不一定适用于第 1 条第(c)款所列的各类工人。

第 10 条 (结论第 13 段)

劳工局对本条第(b)款的若干条款略作修改。

- 在第(i)项中，用“程序”取代“机制”的目的是为了考虑到执法和监测可以采取不同方式，例如这要取决于企业的规模。同样，也“酌情”提及了工作场所一级的争议解决机制，以便承认在适当情况下建立制度化机制的重要性。
- 在第(iii)项中，为了保持语言的连贯性，删除了“诉诸”一词。
- 在第(iv)和(第 v)项中列入了“受害人”的提法，以确保在受害人不是投诉人的情况下，他们可以获得保护，以免遭伤害或报复，以及有机会利用法律、社会、医疗和行政方面的支持措施。

劳工局在本条款中增加了一个新的第(c)款，导入了结论第 11 段第(c)分段的内容(见劳工局对第 8 条的评论)。劳工局还修改了本条文，以澄清“个人”隐私应得到尊重，同时秘密可能涉及，例如数据、程序或信息。在列入新的第(c)款后，以下条款已相应地进行了重新编号。

关于第(e)款，劳工局为提高可读性而稍微做了文字上的改动，并根据第 1 条第(b)款在“基于社会性别的暴力”之后增加了“和骚扰”。

劳工局就本条款是否应规定任何进一步的补救措施征求意见。

第 11 条 **(结论第 14 段)**

为了提高明确性与可读性，劳工局将结论第 14 段第(b)分段分成拟议公约第 11 条的两个款项，现行文如下：

- (b) 向雇主、工人及其组织以及向相关当局提供指导、资源、培训或其他工具；及
- (c) 采取举措，包括宣介活动。

第 12 条 **(结论第 15 段)**

“国家”一词已插入本条款，以厘清劳动世界中的暴力和骚扰问题应在最高的立法层面上加以规范，同时应尊重每个国家的宪法制度。根据标准的起草做法，已列入了“本公约的条款”的短语。

拟议建议书

劳工局对拟议建议书的文本通篇作了小的修改，其中包括括号内的条款。

劳工局更新了对结论各段落的所有交叉引用以及拟议公约的相应条款。

还包括了相关的文字改动，以确保拟议建议书的内容与拟议公约保持一致：

- 在第 8 段“政策”之前增加了“工作场所”一词，以与拟议公约第 9 条第(a)款的措词保持一致。
- 在第 14 段插入了“在劳动世界中”的表述，以使其与拟议公约第 3 条中的类似文字保持一致。
- 根据拟议公约第 10 条第(b)款的措辞，第 15 段(b)项中的“快速过程”一词已被“快速程序”取代。
- 第 15 段(c)项中列入了“受害人”的提法，以使其与拟议公约第 10 条第(e)款保持一致，其中提到基于社会性别的暴力和骚扰的受害人。

- 第 15 段和第 16 段中的“专门”一词已被删除，以便与拟议公约第 10 条第(e)款更加保持一致。
- 根据拟议公约第 1 条第(b)款，第 15、第 16、第 19 和第 22 段中“基于社会性别的暴力”的提法已被“基于社会性别的暴力和骚扰”所取代。
- 第 22 段(c)项中对“不成比例地受到影响的工人”的提法已被“属于不成比例地受到劳动世界中暴力和骚扰影响的群体中的工人”取代，以便与拟议公约第 6 条更加保持一致。

劳工局还忆及，如劳工局对拟议公约第 1 条第(a)款的评论所述，各成员不妨考虑在建议书中插入一项新条款的可能性，其中包含一份说明性、非全面的行为清单，说明暴力和骚扰如何表现出来或列出公认的暴力和骚扰类别或形式，对第 1 条第(a)款加以补充。

序 言

劳工局根据通常的起草做法为拟议建议书确定了一个标准序言文本。

第 2 段 (结论第 17 段)

为了提高明确性，劳工局在“通过”之后加入了“并实施”的提法。劳工局还在“方式”之前加入了“对社会性别敏感”一词。这是为了确保与拟议公约的文本保持一致，也考虑到这种提法已被委员会广泛接受，并通过若干修正案在结论的其它地方被引入。为避免重复而交叉引用了拟议公约第 4 条第(2)款。

第 4 段 (结论第 19 段)

在本段第(a)项中，“鼓励”一词已被“促进”取代，以使该文字与 1981 年《集体谈判公约》(第 154 号)保持一致。

劳工局回顾说，在第一次讨论中就对“在所有层级”一词表达了某些关切。劳工局明确表示，这一表述的初衷不是为了要求在每个层级开展集体谈判，而是为了确保在任何层级都可以进行集体谈判，这样各方都可以确定开展集体谈判的相关层级。

第 5 段 (结论第 20 段)

在本条中，内容已经过重写，以确保不同语言版本之间的一致性。

劳工局还指出，考虑到其内容，本条款放在拟议建议书第 10 条之后的“保护和预防”条目之下将更为合适，因而请就此发表意见。

第 8 段
(结论第 23 段)

为了更清晰，劳工局在“规定”之前增加了“在法律和法规中”这一短语。劳工局还使其文字与拟议公约第 9 条第(a)款保持一致，并为了避免多余而去掉了对雇主的提及。

第 9 段
(结论第 24 段)

为了提高可读性，结论第 24 段现已分成第(a)和第(b)项，置于拟议建议书第 9 段之下。

第 11 段
(结论第 37 段)

劳工局指出，本段最初被纳入结论的“支持和指导”部分，更适于放在“预防和保护”条目之下，因此将其放在第 10 段之后。

关于本条款的内容，各成员不妨就是否还应具体提及为非正规经济中的其他行为方提供资源和援助这一点发表意见。

第 12 段
(结论第 26 段)

劳工局指出，由于时间不够，该委员会没有讨论本条款，因此将其置于方括号内。

关于本条款目前的措辞，可以回顾一下，该委员会通过修正案程序列入了“弱势群体”的提法和一份关于这些群体的非详尽清单(第(a)至第(i)款)。该清单源自此前从结论第 10 段中删除的文字。因此，将其列入本条款与该委员会对第 10 段(现为第 6 条)的审议情况密切相关，而且劳工局提到了劳工局在这方面的相应评论。

劳工局认为有必要审议这一条款，以便了解其初衷。可以回顾一下，如劳工局在报告五(2)中建议的，第 26 段的行文如下：

成员国应确保预防暴力和骚扰的措施不会导致限制第 10 段所提及的妇女或其他群体的工人在特定的工作、部门或职业中的参与或被排斥在外。

报告五(2)中拟议结论“预防措施”部分的第 26 段的具体意图，是为了避免那些旨在预防暴力和骚扰的措施会导致特定工作、部门或职业限制或排斥不成比例地受到暴力和骚扰影响的妇女或群体。但是，在“工作中基本原则和权利及保护”部分中第 10 段的初衷是确保关于平等和非歧视权利的法律、法规和政策能够解决属于此类群体的工人的处境。

因此，尽管这两项条款都涉及到不成比例地受到暴力和骚扰影响的群体，但其重点和意图却明显不同。劳工局认为，一项着力避免出现将这些群体排除在劳动力市场之外的意外后果的条款对于解决暴力和骚扰问题至关重要，然而在第 26 段中纳入第(a)至(i)项却改变了这一焦点。此外，劳工局请各成员重新考虑用避免污名化的替代文字取代“弱势群体”一词，并在这方面提及劳工局对第 6 条的评论。

考虑到该委员会对这一问题已进行了广泛讨论，劳工局仍没有对结论的文本加以修改，尽管与上文提到的内容存在不一致。不过，劳工局就建议书中的替代文字是否能更加符合每个段落的初衷并为第二次讨论提供良好的基础征求意见。如果各成员希望考虑这一备选方案，劳工局将首先建议删除该群体清单，恢复第 26 段的最初含义。第二，如果各成员希望就不成比例地受到暴力和骚扰影响的群体名单进行一次讨论，劳工局建议将其纳入建议书的一项具体新条款，旨在对拟议公约第 6 条加以补充。

第 13 段
(结论第 27 段)

为了进一步使本条款(c)项与 1947 年《劳动监察公约》(第 81 号)保持一致并避免使用规范性过强的语言，劳工局删除了对雇主的提及。

第 19 段
(结论第 33 段)

劳工局在“其他主管当局”之后引入了“官员”一词，以明确培训是提供给人员而非机构，并确保语言与先前在同一条款中“劳动监察员”的提法保持一致。

拟议文本

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，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一个人的心理、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、企业声誉和生产率具有负面影响，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，并指出劳动世界、其机构以及政府，作为其他国家措施的一部分，能帮助认识、回应及处理家庭暴力，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》。

1. 定义和范围

第 1 条

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其威胁，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；
- (c) “工人”一词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 2 条

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

- (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) 在上下班途中；
- (d) 在与工作有关的出行或旅行、培训及活动或社交活动期间；
- (e) 通过信息和通信技术得以实现的与工作相关的通讯；及

- (f) 在雇主提供的住所。

第 3 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雇主、工人及其各自代表和第三方，包括客户、顾客、服务提供者、使用者、患者和公众。

II. 核心原则

第 4 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) 在法律上禁止一切形式的暴力和骚扰；
- (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) 建立和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。

第 5 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；消除就业与职业歧视；并须促进安全和体面劳动。

第 6 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。

III. 保护和预防

第 7 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 8 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适用手段，确定工人更易遭受暴力和骚扰的部门、职业和工作安排；及
- (b) 采取措施有效保护此类工人。

第 9 条

每个成员须通过国家法律和法规，要求雇主在合理可行的范围内采取步骤，预防劳动世界中的暴力和骚扰，尤其是：

- (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) 向有关工人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。

IV. 执法和补救

第 10 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) 保证所有关系人在暴力和骚扰的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) 投诉和调查程序以及，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) 防止对投诉人、受害人、证人和举报人进行伤害或报复；

- (v) 为投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；及
- (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。

V. 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，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指导、资源、培训或其他工具；及
- (c) 采取举措，包括提高认识活动。

VI. 实施方法

第 12 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。

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(“公约”)条款的补充，应结合公约的条款予以考虑。

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. 成员应采取立法措施或其它措施，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。

6. 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), 以及其它相关文书。

II. 保护和预防

7. 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。

8. 成员应酌情在法律和法规中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)款所提及的关于暴力和骚扰的工作场所政策, 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) 规定应适当考虑所有与暴力和骚扰有关的内部和外部通信并对之采取相应行动。

9. 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, 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、服务提供方、使用者、病人和公众; 以及
- (b) 歧视、存在的不平等权力关系、支持暴力和骚扰的社会性别、文化与社会规范。

10. 成员应针对工人更易遭受暴力和骚扰的部门、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。

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弱势群体参与特定的工作、部门或职业或被排斥在外, 这些人包括:

- (a) 较为年轻和较为年长的工人;
- (b) 怀孕和哺乳的工人, 以及有家庭责任的工人;
- (c) 残疾工人;
- (d) 携带艾滋病病毒的工人;

- (e) 移民工人；
- (f) 来自土著和部落民族的工人；
- (g) 作为少数民族或宗教少数群体成员的工人；
- (h) 受种姓影响的工人；
- (i) 女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别、双性别和性别错位的工人。

III. 执法、补救和援助

13. 公约第 10 条第(b)款所提及的在暴力和骚扰情况下恰当而有效的补救不应仅限于有权辞职并得到补偿，还应包括：

- (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作法；
- (d) 法律费用和成本。

14. 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。

15. 公约第 10 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) 对投诉人和受害者的法律咨询和法律援助；
- (d) 用该国广泛使用的语言编写的指南和其他信息资源；
- (e) 转移举证责任。

16. 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：

- (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。

17. 公约第 10 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它工作场所;
- (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。

18. 凡适宜时, 应通过咨询或其它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。

19. 劳动监察员及其它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。

20. 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。

21. 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 6 条所提及的工人群体的统计数据。

IV. 指导、培训和提高认识

22. 成员应制订、实施和传播:

- (a) 旨在对增加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) 针对一切形式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不成比例地受到劳动世界中暴力和骚扰影响的群体中的工人的具体处境；
- (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、投诉人、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。]