



International
Labour
Organization



#RATIFY
C190

► 劳动世界中的暴力和骚扰：

第 190 号公约和第 206 号建议书指南

▶ 劳动世界中的 暴力和骚扰：

第 190 号公约和第 206 号
建议书指南

版权 © 国际劳工组织 2021
2021 首次出版于 2021 年

国际劳工局根据《世界版权公约》议定书 2 对其出版物享有版权。未经允许，在表明来源的情况下可以转载部分内容。如需复制或翻译，应向国际劳工局出版部门（版权和许可）申请复制翻译许可，地址：International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland，或电子邮箱：rights@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。

已注册拥有复制权的图书馆、机构和其它用户可以根据授权进行复制。请访问 www.ifrro.org 寻找您所在国家拥有复制权的机构。

劳动世界中的暴力和骚扰：第 190 号公约和第 206 号建议书指南

国际劳工组织——日内瓦：ILO，2021。

1v

ISBN 9789220367360 (网络版 pdf)

13.01.3

国际劳工组织出版数据编目

国际劳工局出版物使用的名称符合联合国惯例，其内容不代表国际劳工局对任何国家、区域或领土及其当局的法律地位、或对其边界的划定发表任何意见。

署名文章、研究报告和其它文稿，文责由作者自负，其出版并不代表国际劳工局认可其观点。

本书提及的企业和商品及商业过程并不意味着其得到国际劳工局认可，未提及的企业和商品及商业过程也不意味国际劳工局不认可。

有关国际劳工局出版物和数字产品的信息可以从以下网站获得：www.ilo.org/publns。

免责声明

国际劳工组织章程没有赋予劳工局对国际劳工大会通过的文书作出权威解释的特殊权限。本出版物中表达的意见不影响国际劳工组织监督机制对该主题可能采取的任何立场。

当报告的法律和政策条款最初是用不同于英语的语言制定时，除非有官方翻译，否则将提供非正式翻译。

图片来源

封面：© 国际劳工组织 2019 年国际劳工大会关于劳动世界中的暴力和骚扰的标准制定委员会

第一章：© 国际劳工组织第 190 号公约和第 206 号建议书通过的那一刻

第二章：© 国际劳工组织新就业形态中的人们：每个人都有权在劳动世界中免受暴力和骚扰

第 3 章：© 国际劳工组织 2019 年国际劳工大会第 190 号公约的投票情况

第 4 章：© 国际劳工组织在茶园工作的女性：每个人都有权在劳动世界中免受暴力和骚扰

第 5 章：© 国际劳工组织建筑工地的工人：每个人都有权在劳动世界中免受暴力和骚扰

第 6 章：© 国际劳工组织卫生行业的工人：每个人都有权在劳动世界中免受暴力和骚扰

第 7 章：© 国际劳工组织在劳动世界中手牵手：团结带来变革

第 8 章：© 国际劳工组织行动呼吁：# 批准第 190 号公约

参考文献：© 国际劳工组织代表们庆祝第 190 号公约和第 206 号建议书在 2019 年国际劳工大会上得到通过

由克里斯蒂娜·塔索设计。

目录

文本框列表	vii
图表列表	viii
缩略词和缩写列表	ix
致谢	x
前言	xi
1. 推动国际劳工法进步：享有一个免受暴力和骚扰的劳动世界的权利	1
1.1. 填补国际劳工标准空白	2
1.2. 推动国际劳工法进步	5
1.3. 第 190 号公约和第 206 号建议书的创新性元素	5
2. 定义“劳动世界”中的“暴力和骚扰”	7
2.1. 什么是暴力和骚扰？	8
2.1.1. 基于社会性别的暴力和骚扰	11
2.2. 哪些人受保护？	17
2.2.1. 通过可及性确保包容性	19
2.3. 暴力和骚扰发生在何时何地？	21
2.4. 一种具有包容性、综合性和回应社会性别层面的方法	23
3. 预防和消除劳动世界中暴力和骚扰的基于权利的框架	26
3.1. 享有一个没有暴力和骚扰的劳动世界的权利	28
3.2. 工作中基本原则和权利在建立一个免受暴力和骚扰的劳动世界中的作用	29
3.2.1 确保女性和弱势群体享有平等且不受歧视	31
4. 确保保护免受和预防劳动世界中的暴力和骚扰的义务	37
4.1. 定义和禁止暴力和骚扰	39
4.2. 如何预防劳动世界中的暴力和骚扰？	40
4.2.1. 如何保护非正规经济中的工人？	44
4.2.2. 针对暴露风险高的行业、职业和工作安排的具体措施	45
5. 雇主在防止和保护免受暴力和骚扰方面的作用	50
5.1. 雇主防止劳动世界中暴力和骚扰的责任	51
5.1.1. 雇主的责任范围	51
5.2. 通过并实施关于暴力和骚扰的工作场所措施	55
5.2.1 工人及其代表合作的义务	57
5.3. 重振职业安全与卫生以应对暴力和骚扰	59
5.4. 提供可获得的信息和培训	63

6. 确保实施和补救措施有效的义务	66
6.1. 允许报告和改善执行	67
6.1.1. 确保便捷、安全、公平和有效性	67
6.1.2. 上报或投诉前、中、后的保护措施	73
6.1.3. 支持服务	75
6.1.4. 适当和有效的补救措施	77
6.1.5. 处罚	79
6.2. 第 190 号公约和第 206 号建议书在监督机制方面有何规定？	81
6.2.1. 改善数据收集	84
 7. 推行加速社会变革的政策和工具	 85
7.1. 在相关政策中考虑到暴力和骚扰	86
7.2. 推动指导、培训和提高认识	87
 8. 呼吁批准第 190 号公约	 90
8.1. 为什么批约很重要？	91
8.2. 如何推进第 190 号公约的批准工作？	91
8.3. 如何监督第 190 号公约的实施？	92
参考文献	95
附录 1. 案例研究中的法律法规和协议列表	102

► 文本框列表

文本框 1. 近期立法改革中关于暴力和骚扰定义的例子	10
文本框 2. 在与工作有关的立法中推进对基于社会性别的暴力和骚扰的保护	12
文本框 3. 承认家庭暴力在劳动世界中的影响及减轻其影响的劳动的就业规定的例子	15
文本框 4. 解决劳动世界中家庭暴力的集体协议和其他措施的例子	16
文本框 5. 将保护范围拓展到雇员以外	18
文本框 6. 在预防和解决劳动世界中的暴力和骚扰方面确保可及性：关于残疾人的一些例子	20
文本框 7. 在传统实体工作场所外防止暴力和骚扰：近期法律法规的例子	22
文本框 8. 劳动法 and 集体协议条款中的享有一个没有暴力和骚扰的劳动世界的权利	28
文本框 9. 扩大结社自由和集体谈判权的适用范围，是作为实现有效保护免受暴力和骚扰的途径	29
文本框 10. 确保平等和不受歧视	32
文本框 11. 暴力和骚扰及移民工人的保护	36
文本框 12. 在与工作有关的法律法规中禁止暴力和骚扰：一些近期的例子	39
文本框 13. 在来动世界中预防暴力和骚扰：政府采取的措施	41
文本框 14. 近期关于立法改革和社会伙伴举措的例子	44
文本框 15. 社会和团结经济：创造无暴力和无骚扰工作环境的重要盟友	45
文本框 16. 应对特定行业、职业和工作安排暴力和骚扰的规定	45
文本框 17. 特定行业由社会伙伴和企业主导的倡议	48
文本框 18. 暴力和骚扰与雇主责任	52
文本框 19. 要求制定关于暴力和骚扰的工作场所政策的法律规定	55
文本框 20. 与工人责任有关的规定	58
文本框 21. 暴力和骚扰作为安全和卫生问题被纳入职业安全卫生法规	61
文本框 22. 近期关于工作场所暴力和骚扰预防培训的规定和举措	64
文本框 23. 全球服装业中的工作场所性骚扰预防培训：国际劳工组织—国际金融公司更好的工作项目经验	64
文本框 24. 确保在工作场所层面可获得司法救助	68
文本框 25. 暴力和骚扰与保密协议	70
文本框 26. 加强工作场所外部的申诉和争议解决机制	70
文本框 27. 促进性别平等的报告和争议解决机制：一些例子	72
文本框 28. 确保隐私和机密，以及撤离有害情况的权利	73
文本框 29. 防止受害和报复	74
文本框 30. 向受害者提供保护和支持的法律法规实例	76

文本框 31. 工作中暴力和骚扰的补救措施：近期的例子	77
文本框 32. 对工作中暴力和骚扰的制裁：近期的例子	80
文本框 33. 加强监管机制	82
文本框 34. 相关政策中的暴力和骚扰：部分例子	86
文本框 35. 近期提高认识和其他举措的例子	88

► 图表列表

图 1. 第 190 号公约和第 206 号建议书通过之路	6
图 2. 劳动世界中的暴力和骚扰：一系列广泛术语	9
图 3. 具有包容性的、综合性的和回应社会性别层面的办法	25
图 4. 预防和消除劳动世界中暴力和骚扰的基于权利的框架	27
图 5. 具有包容性、综合性、回应社会性别层面方法的支柱	38
图 6. 如何推动批约？	92

► 缩略词和缩写列表

AJS	塞内加尔法学家学会
AMS	音乐家协会（塞内加尔）
CEACR	国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会
CIP	工业和生产商会（厄瓜多尔）
CMW	联合国保护移徙工人权利委员会
EU	欧盟
GPS	全球定位系统
HIV/AIDS	人体免疫缺陷病毒感染和获得性免疫缺陷综合症
ICLS	国际劳工统计大会
ICSaW	国际就业状态分类
IFC	国际金融公司
LGBTIQ+	女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者、双性人、酷儿以及所有觉得自己是酷儿群体一部分的人
NDA	保密协议
OSH	职业安全与卫生
She-Box	性骚扰电子盒（印度）

► 致谢

本报告是国际劳工组织广泛合作的结果，由国际劳工组织工作条件和平等司（WORKQUALITY）的性别、平等、多样性和包容性处（GEDI）编写。作者是瓦伦蒂娜·贝吉尼。这项工作得到了埃马努埃拉·波赞的指导和支持，由马丁·欧乐兹和曼努埃拉·托梅全面监督。

非常感谢国际劳工组织总部和地区办事处的许多同事贡献了他们的知识和专长。按阿拉伯字母顺序，我们要感谢赛义德·穆罕默德·阿福萨、玛利亚·阿特塔、玛娜尔·阿齐、塞西尔·巴里玛、泽维尔·比多内、埃尔维斯·贝土拉耶夫、翁贝托·卡塔尼奥、张在熙（音译）、艾达·齐齐·奇梅扎、哈维尔·西恰罗、埃琳娜·德多瓦、西梅尔·埃西姆、泰斯·费斯、科林·芬威克、阿塞尼奥·费尔南德斯、奥拉西奥·吉多、克莱尔·霍布登、马伦·霍普菲、弗里达·汗、乌苏拉·库尔克、格罗宁·兰西耶、凯特琳·兰杜伊特、玛格丽塔·利卡塔、弗吉尼亚·罗斯·洛萨达、斯维特兰娜·曼兹耶娃、克莱尔·马尚特、埃丽卡·马丁、玛丽亚·卡罗琳娜·马丁斯·科斯塔、松浦彩（音译）、锅岛由美（音译）、法蒂姆·恩迪亚耶、伊琳妮·普罗伊奥斯、托拉斯、安多尼丽娜·拉科托纳里沃、维克多·雨果·里科、迪帕·瑞诗凯诗、阿里安娜·罗西、安娜斯·沙克、罗辛达·席尔瓦、艾曼纽·圣皮埃尔·吉尔博、菲尔希沃特·塔德塞、斯特凡·特罗梅尔、瓦莱丽·范·歌德姆、科琳·瓦加、克里斯蒂安·维斯科、丽莎·黄。报告受益于内哈德·阿博科姆桑、伊洛娜·沃伊特科夫斯卡、扎赫拉·尤西弗利的研究成果，并由约翰·马洛伊进行文字编辑。

该出版物由瑞典国际开发合作机构（Sida）和法国政府部分资助。

► 前言

2019年6月21日，国际劳工大会以三方多数通过了国际劳工组织《2019年暴力和骚扰公约》（第190号）及其配套的建议书（第206号）。大会在劳工组织成立百年之际通过了这些标准，从而重申了其标准制定职能的持续意义以及三方性的持久价值和力量。同一天，大会还通过了国际劳工组织《关于劳动世界未来的百年宣言》，明确承诺终结劳动世界中的暴力和骚扰。在那一刻，来自187个国家的政府、雇主和工人明确表示，暴力和骚扰在劳动世界中没有立足之地，每个人都无权获得尊严和尊重。

这些新的国际劳工标准首次对暴力和骚扰作出了定义，并为预防、应对与消除暴力和骚扰制定了共同框架。它们旨在通过社会对话，建立一个公正、尊重和安全的劳动世界。

第190号公约通过两年后，一些国家批准了该公约，许多其他国家正在考虑效仿。2021年6月25日，该公约生效，国际劳工组织的三方成员和其他相关方正在向国际劳工组织寻求指导，以切实落实新标准。本指南旨在通过解释第190号公约和第206号建议书中的定义、核心原则和措施来回应这一需求。它通过提供大量国家法律、法规、政策和其他措施的例子，帮助读者了解这些文书的范围，并阐明成员国近期在预防和消除与工作有关的暴力和骚扰方面取得的进展。本指南还强调，除第190号公约外的其他国际劳工组织公约和建议书及其实施如何能够在预防和消除工作场所的暴力和骚扰方面发挥巨大作用。该指南将有数字版本，以便定期更新。

劳动世界中的暴力和骚扰是一个普遍和根深蒂固的问题，消除这一问题需要劳动世界中各方的决心、毅力和合作。政府、工人、雇主及其代表组织各有明确的责任，并发挥互补作用。通过共同努力，人人享有一个更受尊重、更有尊严的劳动世界未来将大有希望。我们希望，在共同迈向一个没有暴力和骚扰的劳动世界的过程中，本指南能成为有用的参考。



曼努埃拉·托梅
工作条件和平等司司长



1

**推动国际劳工法进步：
享有一个免受暴力和骚扰
的劳动世界的权利**

2019 年 6 月 21 日通过的《暴力和骚扰公约》（第 190 号）和《建议书》（第 206 号），是国际劳工法领域的最新补充。随着它们的通过，每个人都有权在一个没有暴力和骚扰的工作环境中工作，同时国家有义务尊重、促进和实现这一权利，这在国际法中得到了明确的阐述。这些文书为实现 2030 年可持续发展议程，特别是可持续发展目标 5（性别平等）和 8（体面劳动和经济增长）具有极其重要的意义。

► 1.1. 填补国际劳工标准空白

第 190 号公约和第 206 号建议书以《费城宣言》（1944 年）为基础，该宣言指出，“所有人，无论种族、信仰或性别，都有权在自由和尊严、经济安全和机会平等的条件下追求其物质福利和精神发展”。自国际劳工组织成立以来，保护所有人的尊严一直是该组织工作的内在要求。在其历史上，国际劳工组织通过了一些标准，其目的是保护一般工人或某些类别的工人免受暴力和骚扰（见第 3 页的表格）（ILO，2017a；2016a）。例如，国际劳工组织核心公约中涉及的一些非法工作形式本身就与暴力有关（ILO，2017a）。¹ 其他国际劳工标准不是直接提到劳动世界中各种暴力和骚扰的表现形式，就是被国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会（CEACR）认为涵盖了某些暴力和骚扰的表现形式。国际劳工组织的一些文书与职业安全和卫生（OSH）有关，并规定要保护工人的安全和健康，其中包括免受暴力和骚扰的风险。² 即便暴力和骚扰在这些文书中可能没有被明确提及，但这种行为确实构成了健康风险。国际劳工组织与社会保障相关的标准规定了享有医疗和相关护理和康复的权利，包括对工伤（工作事故或职业病）和一般疾病的受害者的心理照护和治疗。这些标准还试图确保在临时丧失工作能力、永久丧失收入能力或死亡的情况下提供定期支付的款项。³

¹ 国际劳工组织理事会确定了八个“核心”公约，涵盖了被认为是工作中基本原则和权利的主题：结社自由和有效承认集体谈判权；消除一切形式的强迫或强制劳动；有效废除童工劳动；以及消除就业和职业歧视。这些原则在《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言》（1998 年）中得到提及（ILO，2019a；2018e）。更多信息见：国际劳工组织，“公约和建议书”。

² 国际劳工组织关于职业安全和卫生（OSH）的标准包括：《1981 年职业安全和卫生公约》（第 155 号）和建议书（第 164 号）；《1981 年职业安全和卫生公约》2002 年议定书；《1985 年职业卫生设施公约》（第 161 号）和建议书（第 171 号）；《2002 年职业病目录建议书》（第 194 号）；以及《2006 年促进职业安全与卫生框架公约》（第 187 号）和建议书（第 197 号）。

³ 国际劳工组织关于工伤福利的主要标准是：《1952 年社会保障（最低标准）公约》（第 102 号）的第六部分；《1964 年工伤事故和职业病津贴公约》（第 121 号）[附表一于 1980 年修订]；《1964 年工伤事故和职业病津贴公约》（第 121 号）；以及《2002 年职业病目录建议书》（第 194 号）。

► 其他国际劳工组织公约、议定书和建议书中关于暴力和骚扰的部分条款



► 公约

- 《1930 年强迫劳动公约》（第 29 号）及其 2014 年议定书；
- 《1957 年废除强迫劳动公约》（第 105 号）

- 《1948 年结社自由和保护组织权利公约》（第 87 号）；
- 《1949 年组织权利和集体谈判权利公约》（第 98 号）

- 《1973 年最低年龄公约》（第 138 号）
- 《1999 年最恶劣形式的童工劳动公约》（第 182 号）

- 《1958 年（就业和职业）歧视公约》（第 111 号）

- 《1989 年土著和部落民族公约》（第 169 号）

- 《1997 年私营职业介绍所公约》（第 181 号）



► 关于暴力和骚扰的规定

第 29 号公约将强迫劳动或强制劳动定义为“以任何惩罚相威胁，强迫任何人从事的非本人资源的一切劳动或服务”（第 2.1 条）。 “以惩罚相威胁”应该从广义上理解，包括刑事制裁，以及各种形式的胁迫，如身体暴力、心理胁迫、扣押身份证件等。这里所说的惩罚也可能以丧失权利或特权的形式出现（ILO，2012）。

虽然这些文书没有明确禁止针对工会活动的暴力行为，但国际劳工组织、大会标准实施委员会和结社自由委员会——根据 1970 年关于工会权利及其与公民自由的关系的决议——一贯强调公民自由和工会权利间相互依存的关系，特别是工会在没有任何形式的暴力、压力和威胁的环境中运作的重要性（ILO，1970；2012）。

最恶劣形式的童工劳动本质上包括身心暴力和骚扰（第 182 号公约，第 3 (a) 至 (d) 条）。此外，可能暴露于暴力和骚扰与识别危险工作有关（第 138 号公约，第 3 (1) 条；第 182 号公约，第 3(d) 条）（ILO，2012）。

性骚扰被视为《公约》范围内的一种严重的性别歧视形式（第 1 条）（ILO，2012）。歧视的定义还应包括基于歧视的骚扰，这是一种严重的歧视形式，特别是种族骚扰（ILO 公约和建议书实施专家委员会，2019）。

第 20 (3) 条规定，土著工人应享有免受性骚扰的保护。

第 8 (1) 条要求采取措施，为私营就业所在成员国境内招募或安置的移民工人提供充分的保护，并防止其受到虐待。



▶ 公约

- ▶ 《2006 年海事劳工公约》
(MLC, 2006)

- ▶ 《2010 年艾滋病建议书》（第 200 号）

- ▶ 《2011 年家庭工人公约》（第 189 号）
及其建议书（第 201 号）

- ▶ 《2015 年从非正规经济向正规经济转型
建议书》（第 204 号）

- ▶ 《2017 年面向和平和复原力的就业和体
面劳动建议书》（第 205 号）



▶ 关于暴力和骚扰的规定

导则 B4.3.1 要求主管当局确保考虑骚扰和欺凌对健康和安全的影响。导则 B4.3.6 规定，就调查而言，应考虑将骚扰和欺凌引起的问题包括在内。

第 15 (c) 条要求在工作场所内或通过工作场所采取措施，以减少艾滋病毒的传播并降低其影响，其中包括“确保采取行动预防和禁止工作场所的暴力和骚扰”。

第 5 条要求成员国采取措施，确保家庭工人享有免受一切形式的虐待、骚扰和暴力的有效保护。第 201 号建议书第 7 段提到建立保护家庭工人免受虐待、骚扰和暴力的机制，包括建立可利用的投诉机制，确保所有投诉得到适当调查和起诉，以及为遭受虐待、骚扰及暴力的家庭工人制定重新安置和康复计划。

第 11 (f) 条呼吁通过一个全面的政策框架，其中应包括“促进平等和消除工作场所各种形式的歧视和暴力，包括基于性别的暴力”。

第 15 (e) 条指出：“在应对由冲突或灾难引起或加剧的歧视及在为促进和平、预防危机、促成复苏和构建复原力而采取措施时，成员国应：…… (e) 预防并惩罚所有形式的性暴力，包括强奸、性剥削和性骚扰，并保护和支持受害者。

► 1.2. 推动国际劳工法进步

所有这些规定都显示出国际劳工组织在过去几十年中如何处理与工作中的暴力和骚扰有关的问题（Chappell 和 Di Martino, 2006；ILO, 2017a；Trebilcock, 2019）。然而，它是以零散的方式进行的，只保护某些群体，并且只保护他们免受某些表现形式的暴力和骚扰。需要制定一份全面的文书，可以涵盖劳动世界中所有工人和其他人员会面临的所有暴力和骚扰事件，而在 2015 年，国际劳工组织理事会决定，需要填补这一空白。经过国家、地区和国际层面的广泛对话（如图 1 所示），第 108 届国际劳工大会（2019 年）最终通过了第 190 号公约和第 206 号建议书，获得了绝大多数国际劳工组织三方成员的通过（ILO, 2016a；2016b；2017a；2018a；2018b；2019b）。⁴ 作为具有约束力的国际条约，第 190 号公约规定了批准国应实施的基本原则。第 206 号建议书与第 190 号公约相辅相成，尽管没有约束力，但就如何适用第 190 号公约提供了更详细的指导（ILO, 2019a）。

► 1.3. 第 190 号公约和第 206 号建议书的创新性元素

第 190 号公约将平等和非歧视与工作中的安全与卫生结合在同一个文书中，并将人的尊严和尊重置于核心。公约承认暴力和骚扰会构成侵犯或践踏人权的行爲，并首次规定了暴力和骚扰的单一综合概念（第 1 条）⁵。公约要求会员国采取包容性、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此类行为（第 4（2）条）。这种方法规定了关于预防、保护、执法、补救、指导、培训和提高认识的行动（第 4、7-11 条），并考虑到作为受害者和肇事者的第三方。在采用这种方法时，第 190 号公约要求各国承认政府、雇主和工人及其各自组织的不同和互补的作用和职能，同时考虑到它们各自职责的不同性质和程度（第 4（3）条和第 9 条）。

该公约具有广泛的个人保护范围（第 2 条），旨在解决“在工作过程中发生、与工作有关或因工作产生”的暴力和骚扰，无论是在正规经济还是非正规经济中，无论是在私营部门或公共部门（第 3 条）。公约非常注重包容性（第 2 条和第 6 条）以及可及性（第 4（2）、9（d）、11（b）条），并承认某些行业、职业和工作安排中的某些群体和工人特别容易受到暴力和骚扰（第 6 条和第 8 条）。它包含了强有力的回应社会性别层面的观点，以解决歧视性暴力和骚扰的根源。

第 190 号公约和第 206 号建议书重申了国际劳工组织在制定标准方面的关键作用。它们切实证明了政府、雇主代表和工人代表间社会对话的持久价值和力量，以及社会对话和三方机制对于在国家层面实施这些标准至关重要。

⁴ 关于第 190 号公约和第 206 号建议书最终记录投票，见 ILO, 2019c；2019d。

⁵ 暴力和骚扰这一单一综合概念反映在公约中使用的语言中，该公约将“暴力和骚扰”一词视为一个单一单位。因此，公约（和本指南）使用单数动词来表示暴力和骚扰——例如，“暴力和骚扰是（is，单数动词）”而不是“暴力和骚扰是（are，复数动词）”。

图 1. 第 190 号公约和第 206 号建议书的通过历程





2

定义“劳动世界”中的
“暴力和骚扰”

劳动世界中暴力和骚扰的表现形式多种多样，并且随着时间的推移而发生变化。“暴力和骚扰”这一通用术语可能涵盖的行为、做法或威胁的种类非常广泛，对于不可接受行为的规范和看法因环境和文化而异。考虑到这些现实，第 190 号公约规定了广泛的暴力和骚扰概念，并提供了一个以权利为基础的预防和消除框架。

► 2.1. 什么是暴力和骚扰？

第 190 号公约将暴力和骚扰视为一个单一的综合概念，涵盖“一系列不可接受的行为和做法或它们带来的威胁”，而不是对劳动世界中的暴力和 / 或骚扰的构成提供封闭或统一的定义。

定义

► 第一条

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。

这一方法提供了必要的灵活性，以涵盖暴力和骚扰的各种表现，包括随着时间的推移而出现的新表现（ILO，2018b）。它还使得“暴力和骚扰”可以涵盖不同立法中的广泛术语，以描述相同或类似的现象（见图 2）。这些法律通常承认暴力和骚扰之间没有明确的界线（ILO，2018b；2019 b）。

第 1 (a) 条的定义由两个要素组成。一是被禁止的行为，其中包括“一系列不可接受的行为和做法或它们带来的威胁”。“一系列”一词的使用表明，暴力和骚扰可以理解为包含不同性质的行为，这些行为可以是独立行为，也可以是行为的组合，包括升级的行为（ILO，2018b）。无论单次发生是否足以被视为暴力和骚扰，或是否必须是重复的行为，在所有情况下，基于主观和客观考虑，此类行为都必须是“不可接受的”（ILO，2019b）。这种行为必须“旨在造成、导致或可能导致生理、心理、性伤害或经济伤害”，才是不可接受的。“经济伤害”与身体、心理和性伤害一同列入，可确保包括所有形式的暴力和骚扰。经济伤害可能包括收入损失或财产损害，但也可能包括在获得财政资源、教育或进入劳动力市场方面的限制，包括限制一个人留在劳动力市场或在劳动力市场发展的能力。

图 2. 劳动世界中的暴力和骚扰：一系列广泛术语

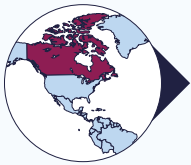


该定义未将意图作为构成要素之一。⁶ 第 190 号公约未将意图包括在内，采取了一种务实的和以受害者为中心的方法，其重点是行为、做法或威胁的不可接受性，以及它们对受害者的影响。第 1 条的实际文本中没有提到犯罪者，这加强了文书的目的，即禁止劳动世界中一切形式的暴力和骚扰，无论其来源如何：

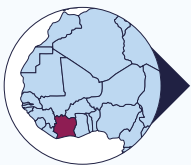
- a. 由个人行使或反对个人行使雇主权、职责或责任（纵向）
- b. 针对一个人的同僚（横向），或
- c. 涉及第三方，如客户、病人、乘客或顾客。

虽然第 190 号公约提出了一个涵盖暴力和骚扰的单一概念，它也考虑到了国家法律制度和监管方法的多样性，并允许各国在国家法律法规的定义中选择单一概念或单独的概念（第 1 (2) 条），同时确保第 190 号公约规定定义的所有要素得到尊重（ILO，2019e; 2019b）。这项规定直接关系到公约规定的“界定和禁止劳动世界中的暴力和骚扰”的义务（第 7 条）。这一点至关重要，因为立法为尊重文化，包括在工作中尊重文化奠定了基础，并能引发社会的持久变革。通过促进人人享有尊严和尊重的文化，法律在预防与消除暴力和骚扰方面发挥了关键作用，可以指导预防方案的制定，促进准确识别原因和后果，确保调查，并为投诉人提供保护和支持等。

► 文本框 1. 近期立法改革中关于暴力和骚扰定义的例子



加拿大将“骚扰和暴力”定义为“可以合理预期对雇员造成冒犯、羞辱或其他身体或心理伤害或疾病任何行动、行为或评论，包括性行为，包括任何规定的行动、行为或评论”（加拿大劳动法（2018 年修订），第 122 (1) 款）。



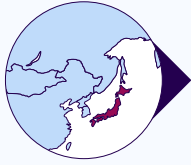
科特迪瓦将“心理骚扰”定义为“针对雇员的虐待行为、威胁、攻击、语言、恐吓、文字、态度、重复行动，其目的或影响是使雇员的工作条件恶化，因此可能影响他的权利和尊严，改变他的身心健康或损害他的职业前途”（2015 年《就业法》，第 5 (5) 条）。



爱尔兰将工作中的欺凌定义为：

工作场所欺凌是指一人或多人在工作场所和 / 或就业过程中对另一人或其他人反复进行的直接或间接的不当行为，这种行为可被合理地视为损害个人在工作中享有尊严的权利。本定义中描述的行为的孤立事件可能是对工作尊严的侮辱，但作为一次性事件，不被视为欺凌（《雇主和雇员预防和解决工作欺凌行为守则》2020 年令）。

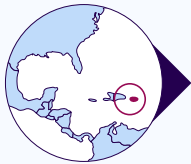
⁶ 在这方面，值得一提的是，在国际劳工组织《1958 年（就业和职业）歧视公约》（第 111 号）的框架内，国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会（CEACR）指出，“意图的缺乏或存在不应与骚扰问题相关”；ILO，2012。



日本使用“权力骚扰”一词定义：(a) 利用骚扰者的权力地位的行为或言论；(b) 损害工作场所环境；以及 (c) 超出工作运作所需或适当的范围（《劳动政策综合促进法》，第 30-2 条第 1 款，2019 年修订）（国会图书馆，2020）。

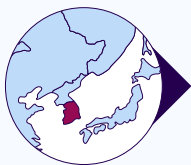


墨西哥：2019 年 10 月 23 日，墨西哥工作场所心理社会风险因素——识别、分析和预防——的官方标准 NOM-035-STPS-2018（NOM-035）开始生效。在该标准中，“工作场所暴力”被定义为“针对工人的骚扰、欺凌或虐待行为，可能会损害工人的人格或健康”（第 4.12 条）。

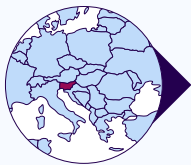


波多黎各（美国）将“工作场所欺凌”定义为：

恶意的、不受欢迎的、重复的和虐待的行为；任意的、不合理的和 / 或任性的；口头的、书面的和 / 或身体的；由雇主、其代理人、监督者或雇员以重复、与雇主业务合法利益相异、当事人不愿意的方式进行的，侵犯了他或她受宪法保护的权力，如个人尊严不受侵犯，保护他或她的荣誉、名誉和私人或家庭生活不受凌辱攻击，保护劳动者的健康或人格尊严不受工作或就业中的风险。这种工作中的骚扰行为会造成恐吓、羞辱、敌意或攻击性的工作环境，不适合正常人以正常方式履行其职能或任务”（2020 年第 90 号法律，第 90 条）。



韩国将“工作场所骚扰”定义为“雇主（或企业主）或雇员（或工人）利用其在工作场所的地位或关系，并超出适当的工作范围，造成另一雇员 / 工人身体或精神痛苦或恶化其工作环境的行为”。（《劳动标准法》（2018 年修订），第 76（2）条）。



斯洛文尼亚：2013 年《雇佣关系法》第 7 条对骚扰和欺凌作了区分：“骚扰”在同一条款中被定义为“与任何个人情况有关的任何不受欢迎的行为”；而工作场所的“欺凌”被定义为“在工作场所或与工作有关的针对个别工人的任何重复或系统性的、应受谴责的或明显负面和侮辱性的行动或行为”。

2.1.1. 基于社会性别的暴力和骚扰

《公约》第 1（a）条概述的暴力和骚扰概念明确包括“基于社会性别的暴力和骚扰”。通过将其嵌入暴力和骚扰的总体定义中，违法行为的要素和由此产生的或旨在产生的影响也适用于基于社会性别的暴力和骚扰的概念（ILO，2018b，第 273 段）。⁷

⁷ 在标准制定过程中，“基于性别的暴力”一词显然包括带有敌意的工作环境和有交换条件的骚扰。然而，为了与暴力和骚扰概念的范围保持一致，并考虑到最近与 #MeToo 运动有关的呼声和公众辩论，突出了性骚扰的重要性，包括在工作场所的性骚扰，大家同意增加对性骚扰的明确提及，同时认识到基于社会性别的暴力确实包括性骚扰。

为了进一步明确，公约将基于社会性别的暴力和骚扰定义为“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”（第 1 (b) 条）：

- ▶ 对“人们”的提及意义重大，因为与其他国际和区域性文书相比，它扩大了基于社会性别的暴力的定义。虽然基于社会性别的暴力和骚扰对妇女和女孩的影响特别大——正如第 190 号公约的序言所承认的那样——但第 190 号公约旨在保护每个人免受这种行为的影响。⁸
- ▶ 对“生理性别或社会性别”的提及使区分男性和女性的生物功能和特征（即生理性别）以及随着时间的推移而了解和变化的男性和女性的社会学差异（即社会性别）与第 190 号公约和第 206 号建议书有关（ILO，2012）。

基于社会性别的暴力和骚扰的定义明确包括“性骚扰”。作为性别歧视的严重表现和对人权的侵犯，性骚扰在第 190 号公约通过之前就已经在国际劳工组织《1958 年（就业和职业）歧视公约》（第 111 号）的范围内得到提及（ILO，2012；2020a；Cruz 和 Klinger，2011；ILO 和 UNWomen，2019）。在这个框架内，根据 2002 年国际劳工组织专家委员会的一般性意见，性骚扰的定义包含以下两个关键因素：

- ▶ 交换条件——任何具有性特征的身体、语言或非语言行为，以及其他基于生理性别的、影响男女尊严的行为，这些行为是不受欢迎的、不合理的，并且对受者具有冒犯性；而且一个人对这种行为的拒绝或服从被明确或隐含地用作影响其工作决定的基础；或
- ▶ 敌对的工作环境——为受者创造一个恐吓、敌对或羞辱性的工作环境的行為。

▶ 文本框 2. 在与工作有关的立法中推进对基于社会性别的暴力和骚扰的保护

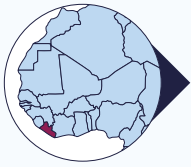
近年来，许多国家在与工作相关的立法中引入了具体条款，旨在定义基于社会性别的暴力和骚扰，尤其是性骚扰。



伊拉克：第 37/2015 号《劳动法》第 10 条禁止性骚扰，规定如下：

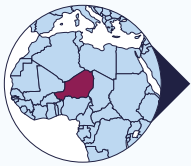
1. 本法禁止就业和职业中的性骚扰，无论是在求职、职业培训、招聘还是工作条件和条款方面。
2. 本法禁止任何其他对被骚扰者造成敌意、恐吓或冒犯的行为。
3. 根据本法的规定，性骚扰是指任何不受欢迎的、不合理的、侮辱被害人的身体或言语上的性行为，或其他基于性的行为的性骚扰，会影响到男女的尊严，且任何人拒绝这种行为会直接或间接地导致影响他工作的决定。

⁸ 见 Carlson 和 Olney，即将出版。



利比里亚将“性骚扰”定义为：

- i. 不受欢迎、不合理或冒犯接受者的性行为，并且发生在某人拒绝或屈服于此类行为的情况下，此类行为被明确或隐含地用作影响该人工作的决定的基础；或
- ii. 为受该行为影响的人创造恐吓、敌对或侮辱性工作环境的性行为（体面劳动法，2015，第 2.8 (b) 节）。



尼日尔将“履行就业合同过程中的性骚扰”定义为“通过命令、恐吓、行为、姿态、威胁或胁迫从他人那里获得性方面的好处，以及任何其他性方面的行为，从而为某人创造一个恐吓、敌对或侮辱性的工作环境”（第 2017-682/PRN/MET/PS 号法令，《劳动法》条例第 122 条）。



罗马尼亚将“基于社会性别的暴力”定义为：

以性为动机，针对女性或男性（视情况而定）的暴力行为。针对女性的基于社会性别的暴力是对女性造成极大影响的暴力行为。基于社会性别的暴力包括但不限于家庭暴力、性暴力、切割女性生殖器、强迫婚姻、强迫堕胎和强迫绝育、性骚扰、人口贩运和强迫卖淫（2002 年关于男女机会平等和待遇平等的第 202 号法律（2015 年和 2018 年修订），第 4 条）。



乌拉圭：2009 年《性骚扰法》第 2 条（2017 年修订）将“性骚扰”定义为“由同样或不同性别的人实施的性行为，而这种行为不是当事人所希望的，并且拒绝这种行为会对她在工作或教学关系中的处境造成或威胁对其造成损害，或者对这种行为所针对的人造成恐吓、敌对或羞辱性的工作环境”。

第 190 号公约认识到，为了能够充分防止和消除工作场所中基于社会性别的暴力和骚扰，批准国必须解决其根本原因，如多种和交叉形式的歧视；基于社会性别的不平等权力关系；关于性别的陈旧观念；以及支持暴力和骚扰的性别、社会和文化规范。为了解决基于社会性别的暴力和骚扰的根本原因，并减少其有害影响，第 190 号公约呼吁采取“回应社会性别层面的方法”。回应社会性别是指有意识地运用性别因素来影响项目和战略、政策、法律法规以及集体协议的设计、制定、实施和结果。这意味着一种方法：反映所有女孩和女性的现实情况；关注她们的独特需求；确保她们参与各级决策过程；重视她们的观点；尊重她们的经验；了解女孩和男孩、女性和男性之间以及他们的整个生命周期的发展差异。其最终目的是赋予女孩和女性权力，以期在实践中促进性别平等，实现性别公平。

劳动世界中的家庭暴力

历史上，家庭暴力一直被归为“私人”问题，与公共领域或劳动世界没有任何联系。重要的是，第 190 号公约认识到家庭暴力可能对劳动世界产生一般性的负面溢出效应，包括与就业、生产力、安全和健康有关的效应。公约还认识到，政府、雇主和工人组织以及劳动力市场机构可以在减轻家庭暴力对劳动世界的影响方面做出积极贡献（序言和第 10(f) 条）。家庭暴力是一种特殊的风险，会损害所有工人和其他有关人员的健康和生产力，包括行使雇主的权力、职责或责任的个人（ILO，2020b；2020c）。一些与工作有关的场所、情况或实例——特别是那些公众容易接触到的场所，如学校、医院、公共服务部门或街头市场等——可能成为家庭暴力的发泄场所。同样，对于居家工作等特定的工作安排，以及对于家政工人、在家工作的工人或贡献收入的家庭工人等某些类别的工人（其中许多是从事非正规工作的女性），家庭暴力构成了更相关的风险（ILO，2021c）。

► 前言

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，以及

► 第 10 条

各成员国须采取适当措施：……

(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；

基于公约的这些规定，第 206 号建议书第 18 条列出了一些可以采取的措施，以应对和减轻家庭暴力的影响，如：

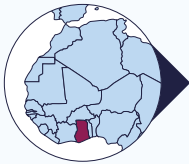
- a. 给予家庭暴力受害者假期；
- b. 给予家庭暴力受害者灵活工作安排和保护；
- c. 酌情为家庭暴力受害者提供临时保护，使其免遭解雇，基于与家庭暴力及其后果无关的原因的情况除外；
- d. 将家庭暴力纳入工作场所风险评估；
- e. 向缓解家庭暴力公共措施（若其存在）转交的制度；以及
- f. 提高对家庭暴力影响的认识。

► 文本框 3. 承认家庭暴力在劳动世界中的影响及减轻其影响的劳动的就业规定的例子

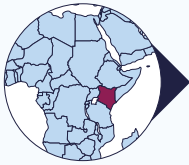
近年来，各国在其劳动和就业规定中越来越多地考虑到家庭暴力对工人福祉和生产力的影响。越来越多的国家为遭受家庭暴力的工人规定了带薪或不带薪的假期。其他国家将家庭暴力列为就业和职业歧视的根据，并要求雇主提供合理的便利。一些国家设想雇主有责任采取预防措施，保护雇员或其他工人，或将家庭暴力纳入职业安全与卫生（OSH）的管理范围。此外，为了保护家政工人等特定类别的工人免受暴力和骚扰，一些法律法规将“家庭暴力”的定义扩大到传统意义上的家庭关系之外，包括在家庭领域工作的人。



加拿大：《2020 年工作场所骚扰和暴力预防条例》8 节（风险因素识别）规定如下：“雇主和适用的伙伴必须共同确定导致工作场所骚扰和暴力的内部和外部风险因素，同时考虑：……(b) 工作场所以外的情况，如家庭暴力，可能会在工作场所引起骚扰和暴力”。⁹



加纳：2020 年《家庭暴力法》禁止发生在家庭环境中的一切形式的暴力和骚扰。家政工人被纳入家庭关系的定义中，因此受到该法的保护 (Graphic Online, 2020)。



肯尼亚：2015 年《防止家庭暴力法》规定，在发生家庭暴力的情况下，受害者或受害者的代表，包括雇主，可以向法院申请保护令（第 2 和第 8 节）。



秘鲁于 2019 年颁布了《防止、惩罚和消除公共和私人领域对女性的暴力行为以及对家庭成员的暴力行为法》。第 11 条规定，被害人为雇员时，应当保障下列权利：

- a. 保护雇员不因与此类暴力行为有关的原因而被解雇；
- b. 在不损害其就业条件和条款的情况下更换工作场所；
- c. 五天的合理缺勤；
- d. 暂停雇佣关系；以及
- e. 事后返回相同或类似职位的权利。

⁹ 加拿大的许多省 / 地区也在朝着这个方向努力。例如，参见育空地区，其《2020 年职业安全与卫生条例》第 19.05 节规定“如果雇主意识到或理应知道，一名工人正在或可能在工作场所遭受家庭暴力，雇主必须采取合理的预防措施来保护工人和工作场所中可能受到影响的任何其他人”。



美国（纽约州）：《纽约州劳动法》将家庭暴力列为就业和职业歧视的根据（第 593 条），并要求雇主采取合理的便利措施，其中可能包括从家庭暴力庇护所获得服务、获得心理咨询、参与安全规划和获得法律服务、协助起诉犯罪或出庭（第 22(c) 条）。



新西兰：2018 年《家庭暴力——受害者保护法》赋予受家庭暴力影响的雇员以下权利：

- a. 享受至少 10 天的带薪家庭暴力假。
- b. 要求进行短期灵活的工作安排。时长最多可达两个月；以及
- c. 不因可能经受过家庭暴力而在工作场所受到不利的对待。

► 文本框 4. 解决劳动世界中家庭暴力的集体协议和其他措施的例子

社会伙伴也非常活跃。一些国家已经就家庭暴力采取了**集体协议和其他措施**，包括培训以及提供灵活的工作安排、带薪休假和支持服务。



阿根廷：Farmacity 制定了一项针对家庭和工作场所暴力情况的行动议定书。该议定书规定了内部沟通活动和预防培训（包括为决策者提供的培训），以及关于如何发现此类情况以及如何处理和受支持受害者的指导（Tercer Sector, 2018）。



澳大利亚：许多企业协议包括带薪家庭暴力假的规定，允许工人要求非全职工作；改变他们的工作模式；临时改变工作地点；更改他们的工作联系方式，如电话和电子邮件地址；并暂时在家或其他地点工作以解决家庭暴力问题。¹⁰



巴西：2020 年签署的银行业集体协议规定雇主有责任：向雇员提供关于预防家庭暴力的内部公报；为此类暴力行为的受害者建立支持渠道和提供其他支持措施，例如将暴力行为受害者转移到另一个工作场所；确保保密；并为这些受害者建立信贷额度或特殊融资（Sindicato dos Bancarios, 2020）。

¹⁰ 例如，参见 2019 年澳大利亚犹太新闻记者企业协议（澳大利亚，2019）。自 2018 年 8 月以来，澳大利亚所有 122 项现代奖项中都加入了家庭和暴力假条款，并制定了标准条款以供纳入（澳大利亚，2018）。



洪都拉斯：2020 年，洪都拉斯加工制造协会发起了一项运动，以帮助其成员解决工作中的家庭暴力问题。该运动包括在线研讨会、成员培训计划的制定和实施以及交流材料的制作，包括一个提供一般信息和有用资源的网页（洪都拉斯加工厂协会，2020）。



西班牙：能源公司 Endesa 的集体协议规定，要为家庭暴力受害者提供经调整 and 灵活的工作时间、社会关怀、法律援助、保护令和咨询（西班牙，2020；ETUC，2017）。

► 2.2. 哪些人受保护？

第 190 号公约建立在这样一种理解之上，即任何人都不应在劳动世界中遭受暴力和骚扰（ILO，2018b）。

► 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。

因此，它的保护范围很广，不仅限于雇员（第 2 条），并确保对所有“工人”的保护，无论其合同地位如何，无论是在正规和非正规经济中，无论是在私营部门或公共部门（ILO，2019b；2018b）。¹¹ 此外，“劳动世界中的其他人员”的提法进一步扩大了范围，涵盖了正在接受培训的人员，包括实习生和学徒工；求职者；志愿者和合同被终止的人，以及“履行雇主权限、义务或责任的个人”（ILO，2018b；2019b）。必须指出，这一广泛的保护范围与国际劳工统计大会通过的“工作”的最新统计定义是一致的。它涵盖了所有工作形式中的所有工作和工作活动。¹²

¹¹ 考虑到劳动世界的变化，这一宽泛的表述可以将零小时合同和其他非标准就业形式的工人、在虚拟工作场所或通过平台在线工作的工人，以及自雇、在家工作的工人纳入进来。

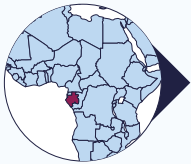
¹² 2013 年，第 19 届国际劳工统计大会（ICLS）通过了关于“工作、就业和劳动力利用不足的统计”的决议一，提出了工作的“概念性革命性定义”，明确了工作可以在任何类型的经济单位中进行，包括家庭和社区，也可以包括不是在市场交易中提供的服务。这个定义包括但也超越了有偿或营利的工作，并包括“任何性别和年龄的人为生产商品或提供服务供他人使用或供自己使用而进行的任何活动”。2018 年，第 20 届国际劳工统计大会在其决议一中更进一步，提供了新的国际工作状况分类（ICSaW-18），涵盖了所有工作形式中的所有工作和工作活动，包括为了自用而提供服务。见 ILO，2018d。

► 文本框 5. 将保护范围拓展到雇员以外

近期劳动法改革似乎正朝着这个方向发展，并将保护劳动世界不受暴力和骚扰侵害的范围扩大到各种各样的个人，不论他们的合同状态。



加拿大：《2020 年工作学习融合活动标准条例》规定，与骚扰和暴力有关的劳工标准保护适用于联邦监管的私营部门的**无薪学生实习**。



加蓬：2016 年《工作场所反骚扰法》将骚扰、道德和性骚扰的保护范围扩大到所有**员工、公务员和实习生**（第 3 条）。



日本禁止对下属的骚扰，也禁止对上级的骚扰。权力骚扰可能发生在同事以及具有不同雇员身份的工人之间，如**永久雇员和合同工**（权力骚扰预防法，2020）（国会图书馆，2020）。



菲律宾禁止在工作中对**同事、上司和分包员工**进行性骚扰（安全空间法，2018）。



爱尔兰：《工作中欺凌行为守则》规定“工作中的欺凌行为可能涉及处于许多不同工作环境和各个层面的人：

- 经理或主管对员工；
- 员工对主管或经理；
- 一个员工对另一个员工（或一个群体对另一个群体）；
- 客户 / 主管 / 经理对有业务联系的人；
- 客户 / 顾客对员工。



拉脱维亚：根据 2002 年 5 月 9 日通过的《失业人员和求职者支持法》（最后一次修订于 2020 年 4 月 16 日），应保护**失业人员、求职人员和面临失业风险的人**不因其性别、种族或民族血统而受歧视，以及免受此人认为不受欢迎的行为（包括性行为），这些行为的目的或效果是侵犯一个人的尊严，并制造恐吓、敌对、有辱人格、侮辱性或攻击性的环境。根据 2020 年 4 月 16 日的最新修订，**微型实体的所有者和没有收入的自营职业者**在 2020 年底之前都在该法的覆盖范围内。



美国（纽约州）：2018 年，纽约州将其对性骚扰的保护范围扩大至涵盖独立承包商、分包商、顾问及其所有雇员，任何其他根据合同在工作场所提供服务的人，如设备维修和清洁人员以及被称为“非雇员”的人，如“零工”、临时工或实习生（有偿或无偿）（Zweig, 2020）。



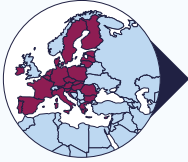
南苏丹：2017 年《劳动法》第 7 条规定，“任何人不得对雇员或雇主进行性骚扰。”

这种广泛的保护范围是第 190 号公约所要求的“包容性方法”的起源。鉴于受公约保护的 personal 范围广泛，一个放之四海而皆准的解决方案无法为所有人提供有效的保护，因为措施需要承认和考虑每个人或群体的特殊性和脆弱性、他们从事行业或职业不同，以及他们提供工作或被提供工作的
工作安排，包括可能的与第三方的互动（如适用）。

2.2.1. 通过可及性确保包容性

为有效防止劳动世界中的暴力和骚扰，特别是对处于弱势的个人或群体，第 190 号公约重点关注确保可及性。促进包容的工作场所文化——包括通过合理便利——对于确保机会和待遇平等、防止歧视以及预防和解决暴力和骚扰至关重要。根据第 190 号公约和第 206 号建议书，可及性是促进预防、执法和补救以及提高认识的核心要素。应考虑残疾人、少数民族和农民工等不同需求。在这方面，第 190 号公约要求以可及的形式提供工具、指导、教育和培训，这对于广泛和包容的提高认识活动至关重要（第 4 (2) (g) 和 11 (b) 条）。关于暴力和骚扰的危害和风险以及相关预防和保护措施的信息和培训也需要采用可及的形式（第 9 (d) 条）。在实施方面，公约要求成员国确保报告和争端解决机制以及补救措施易于使用（第 10 (b) 条）。这将包括确保所有工人和其他相关人员都能平等地利用这些程序。

► 文本框 6. 在预防和解决劳动世界中的暴力和骚扰方面确保可及性：关于残疾人的一些例子



欧盟：在《2021-2030 残疾人权利平等联盟战略》中，重点是通过司法系统数字化以及提高数字环境和通信的可及性，改善残疾人获得司法、法律保护、自由和安全的机。这包括提高欧盟 (EU) 法律和政策的可及性，以及为员工提供培训并支持学习国际手语的翻译。¹³ 网络可及性行动计划旨在确保欧盟网站、在这些网站上发布的文件和在线平台符合欧洲可及性标准 (欧盟委员会，2021)。



印度：《残疾人权利法》（2016 年第 49 号法案）要求政府采取适当措施，防止和保护残疾人免受一切形式的虐待、暴力和剥削。



爱尔兰：2012 年《爱尔兰骚扰令》包括针对残障人士和不会说英语的人士的无障碍规定。它特别要求，政策和程序的内容、形式和实施应便于所有人使用，并作出调整和采取步骤以确保可及性，特别是对残疾人而言。这方面的例子包括将政策和程序翻译成盲文或大字体格式，或提供标识。该法令还指出，可能有必要采取某些措施，以确保政策和程序的可及性——如，酌情将政策和程序翻译成英语以外的语言，或提供翻译。



韩国：2018 年修订了《残疾人就业促进和职业康复法》，要求每年进行培训，提高员工对残疾人的认识，以消除工作场所的偏见，创造稳定的工作条件，扩大残疾人的就业。

¹³ 请参阅 2019 年 4 月 17 日欧洲议会和理事会关于产品和服务可及性要求的指令 (EU) 2019/882 号。

► 2.3. 暴力和骚扰发生在何时何地？

第 190 号公约和第 206 号建议书回应了这样一个现实，即暴力和骚扰行为不一定只发生在传统的实体工作场所，才能被认为是与工作相关的被禁止行为。由于工作是在不同的环境和不同的方式下（包括通过技术）进行的，这些文书力求确保在与工作有关的所有地方或环境中提供保护。

► 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。

通过适用于“在工作过程中发生，与工作有关的或由工作引起的”暴力和骚扰，第 190 号公约抓住了不断变化的工作性质，包括新的工作类型和不同的工作方式（ILO，2018b，特别是第 180-184 段）。第 3 条提到“作为工作场所的公共和私人空间”，旨在涵盖非正规经济中的情况，如街头小贩；在私人家庭或为私人家庭工作的家庭工人；或在家工作的工人，他们在自己的家中工作（ILO，2018a；2016b）。由于明确提到“与工作有关的通讯，包括由信息和通信技术驱动的通信”，所有种类的通信，包括电子邮件和社交媒体，都包括在内（De Stefano 等，2020）。考虑到近年来越来越普遍的远程工作安排，包括将其作为一种提供更多灵活性的来解决工作和生活责任的方式，这一点尤其重要。

其他国际劳工组织标准——特别是与职业安全卫生有关的标准——也接受了“工作场所”的概念，认为它比传统的物理工作场所更广泛。根据国际劳工组织《1981 年职业安全卫生公约》（第 155 号），“工作场所”一词涵盖了工人因工作而需要停留或前往的所有地方，且在雇主的直接或间接控制之下（第 3（c）条）。《1981 年职业安全卫生公约》的 2002 年议定书要求提供有关“在工作过程中或与工作有关的”（序言（e））职业事故、疾病和其他健康伤害所采取措施的信息。在议定书的定义部分，“危险事件”一词涵盖了国家法律和法规所定义的、有可能对工作的人或公众造成伤害或疾病的可识别的事件（第 1（c）条）。“通勤事故”一词涵盖了在工作地点和 (i) 工人的主要或次要住所；(ii) 工人通常用餐的地方；或 (iii)

工人通常领取报酬的地方之间直接发生的导致死亡或人身伤害的事故（第 1（d）条）。《1981 年职业安全卫生建议书》（第 164 号）还规定，应要求雇主保存与职业安全卫生和工作环境有关的记录。这些记录包括“在工作过程中或与工作有关的”所有应申报的职业事故和健康伤害的记录（第 15（2）段）。15（2）（ILO，2020d）。

► 文本框 7. 在传统实体工作场所外防止暴力和骚扰：近期法律法规的例子

最近的立法改革已经开始表明，劳动世界中的暴力和骚扰可能发生在传统的实际工作场所之外的不同场所或情况。其中，网上暴力和骚扰作为一个单独或独立的概念，或作为实施暴力和骚扰的一种手段，正受到越来越多的关注。



澳大利亚：2021 年 1 月，澳大利亚安全工作局发布了针对性骚扰、工作场所暴力和侵犯的指导材料，以协助雇主确保工作场所免受性骚扰、暴力和侵犯（澳大利亚，2021a；2021b）。指南规定，根据职业安全与卫生法律，工作场所是指为企业或事业进行工作的地方，其中包括工人在工作时去的或可能去的任何地方。关于性骚扰的指南（澳大利亚，2021a）进一步阐述了性骚扰可以发生在：

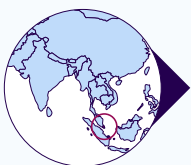
- 工人通常的工作场所；
- 工人远程工作的地方，包括该人的工作场所是自己家的情况；
- 工人在不同地点从事工作的地方，例如客户的家或承包商的家或工作场所；
- 工人从事会议、培训、工作旅行、与工作有关的公司活动或社会活动（如圣诞派对）等与工作有关的活动的地方；或
- 电话、电子邮件或线上，如通过社交媒体平台。



加拿大（安大略省）：2021 年 1 月，安大略省高级法院（在 Caplan 诉 Atas 一案中）承认了一种新的网络骚扰侵权行为。这被认为是必要的，因为其他现有的法律不足以处理连环跟踪和意图给目标受害者和这些受害者关心的人造成恐惧、焦虑和痛苦的问题。



菲律宾：2018 年《安全空间法》将“基于社会性别的在线性骚扰”定义为针对特定人员的任何导致或可能导致其他精神、情绪或心理困扰的行为；以及对人身安全的恐惧；性骚扰行为，包括不受欢迎的性言论和评论；威胁；未经同意上传或分享某人的照片；视频和音频记录；网络跟踪和在线身份盗窃（第 3 节）。



新加坡已经批准了 2014 年《防止骚扰法》中针对跟踪和网络骚扰的特别条款。关于在线骚扰的规定禁止故意或鲁莽地发出威胁性、辱骂性或侮辱性的通信，这些通信会被听到、看到或以其他方式感知，并有可能骚扰或造成恐慌或痛苦，或使人产生恐惧或引起暴力。2019 年的一项修正案禁止发布以骚扰、威胁受害者或促进对其的暴力行为为目的，可以识别受害者或与受害者有关的人的信息（也称为“doxing”）。

► 2.4. 一种具有包容性、综合性和回应社会性别层面的方法

鉴于个人保护范围很广——包括可能不被劳动法规定覆盖的个人——并为了确保有效保护免受“工作中发生的、与工作有关的或由工作引起的”一切形式的暴力和骚扰，第 190 号公约呼吁批准国“与有代表性的雇主和工人组织协商，采取一种具有包容性、综合性和回应社会性别层面的办法”，防止和消除劳动世界中的暴力和骚扰（第 4 (2) 条）（见图 3）：

- 包容性指的是广泛的个人保护范围，以及确保协商以更好反映所有不同需求和现实的必要性。
- 回应社会性别层面呼吁需要解决基于社会性别的暴力和骚扰的根源，并减少其有害影响。
- 综合性指的是需要在“劳动和就业、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”中处理这一现象（第 206 号建议书，第 2 段）。

在过去的几十年中，刑法长期以来一直被用作反对实施暴力和骚扰行为的主要堡垒，特别是物理和经济暴力和骚扰，包括在劳动世界中（Chappell 和 Di Martino, 2006；ILO, 2016a；2017a；Lippel, 2016）。

然而，根据第 190 号公约和第 206 号建议书中规定的劳动世界中暴力和骚扰的概念，仅靠刑法可能是不够的。刑法将被认为超过一定严重程度行为定为犯罪，如身体（包括性）侵犯、“不道德行为”或威胁。然而，这可能并不包括第 190 号公约规定的构成劳动世界中暴力和骚扰的广泛的不可接受的行为和做法。¹⁴ 此外，刑法的重点是制裁肇事者，而不是向受害者提供有效的补救措施。

在通过第 190 号公约和第 206 号建议书之前，各种国家文书或法律分支被用作监管的基础，使干预措施能够解决工作中的暴力和骚扰问题，包括宪法、平等和非歧视法，以及职业安全与卫生条例。第 190 号公约和第 206 号建议书呼吁建立一个**总体监管框架**，而不是实施一个单一的前进方式，并认识到在制定这类框架时，可以考虑到各国的情况和法律制度（第 190 号公约，第 4 (2) 条；第 206 号建议书，第 2 段）。不是所有的情况都会被所有的法律法规所涵盖，但重要的是，在对各种法律法规进行综合审查时，要看是否存在任何差距。

“综合性”方法还指需要采取预防和保护措施（第 190 号公约，第 7-9 条；第 206 号建议书，第 6-13 段）；执行和补救措施（第 190 号公约，第 10 条；第 206 号建议书，第 14-22 段）；和指导、培训和提高认识措施（第 190 号公约第 11 条；第 206 号建议书第 23 段）。这些组成部分中的每一个都是必不可少的。如果不进行培训和提高认识，危害和风险的预防及管理就不会成功。同样，低效和无效的执法机制也无助于阻止和防止未来暴力和骚扰事件的发生。

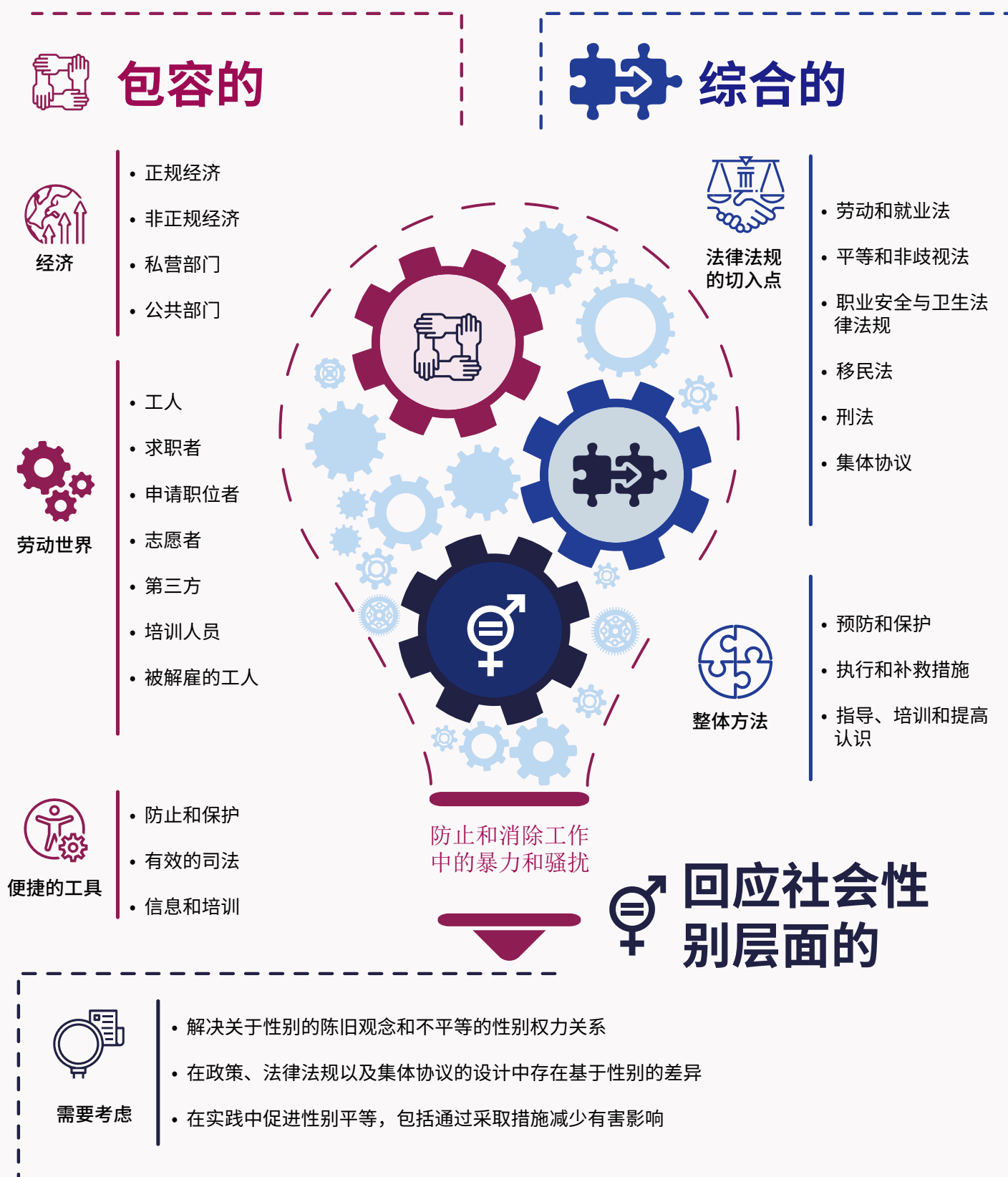
¹⁴ 在这方面，尽管在第 111 号公约的范围内，国际劳工组织专家委员会强调，在工作中的性骚扰案件中，刑事诉讼是不够的，因为“问题的敏感性，举证责任更高，实现难度更大，特别是在没有目击者的情况下（常常是这样），而且刑法通常侧重于性侵犯或“不道德行为”，而不是构成就业和职业中性骚扰的所有行为”；见 ILO, 2012。

第 4 条列出了这种整体具有包容性、综合性和回应社会性别层面的方法的核心要素，然后在文书的操作部分进一步阐释。第 4（3）条还规定，在采用和实施这种方法时，批准国应根据政府和雇主与工人（及其各自组织）的不同性质和责任范围，考虑其不同和互补的作用和职能（第 4（3）条）。

► 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。

图 3. 具有包容性的、综合性的和回应社会性别层面的办法





3

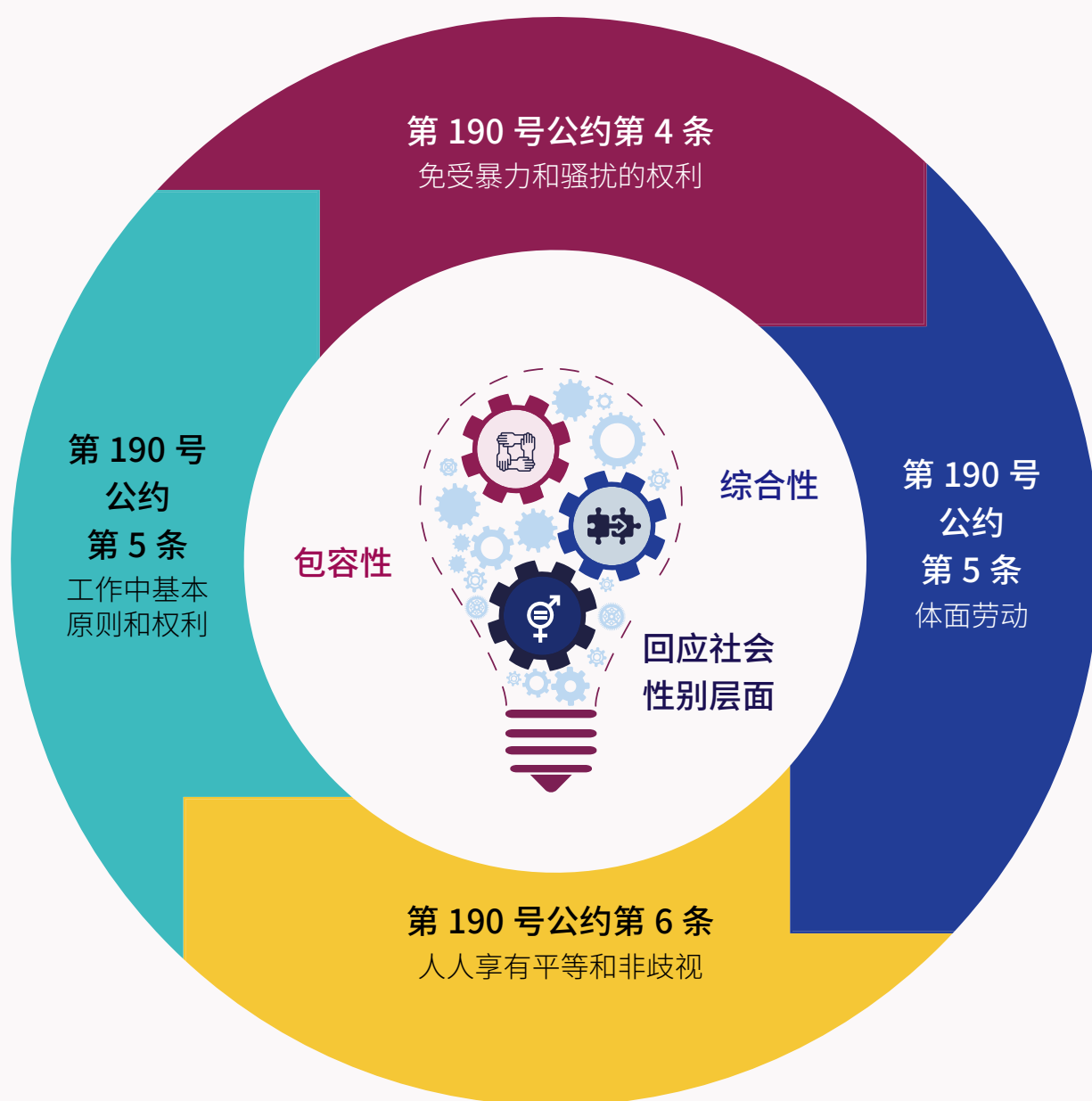
预防和消除劳动世界中暴力和骚扰的基于权利的框架

第 190 号公约提出了一个共同的蓝图，旨在将人人享有一个没有暴力和骚扰的劳动世界的权利变成所有人的现实。这个框架的基本要素是：

1. 通过采取和实施一个具有包容性、综合性和回应社会性别层面的方法，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（第 4 条）；
2. 尊重、促进和落实工作中的基本原则和权利（第 5 条）；
3. 保证工人和其他属于一个或多个弱势群体的人享有平等权和非歧视权（第 6 条）。

这些核心原则为预防和消除暴力和骚扰建立了一个基于权利的框架（见图 4）。

图 4. 预防和消除劳动世界中暴力和骚扰的基于权利的框架

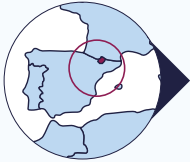


► 3.1. 享有一个没有暴力和骚扰的劳动世界的权利

第 190 号公约是第一份具体承认人人有权享有一个没有暴力和骚扰的劳动世界的国际文书（第 4 条）。第 190 号公约和第 206 号建议书对其他国际文书起到了重要补充，如《经济、社会、文化权利国际公约》和关于平等和非歧视以及关于职业安全与卫生的国际劳工标准，这些文书也提供了免受暴力和骚扰的保护，但是隐性的。¹⁵

► 文本框 8. 劳动法 and 集体协议条款中的享有一个没有暴力和骚扰的劳动世界的权利

近年来，越来越多的国家在其与工作相关的法律法规中更多强调免受暴力和骚扰的权利。



安道尔：2018 年《劳动法》第 44(2) 条（受薪者的权利）规定如下：
在执行雇佣合同时，受薪者享有以下权利：……

- e. 在被聘用或一旦被聘用时，不得因出生、种族、性别、性取向、出身、宗教、残疾、观点或任何其他个人或社会状况、或从属关系、或不属于工会或政治组织而受到直接或间接的歧视；…
- g. 尊重他们的隐私，并考虑到他们的尊严，包括保护他们不因上述原因而受到骚扰。



罗马尼亚：2020 年修订的《劳动法》规定，所有雇员都有权享有不受精神骚扰的工作（第 5.3 条）。

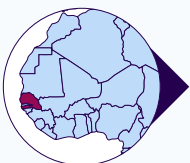


伊拉克：根据 2015 年《劳动法》第 42 条：
工人享有以下权利：…

- a. 拥有平等的机会，在平等的条件下被聘用和工作，不受任何歧视；
- b. 拥有一个不受任何骚扰的工作环境。



意大利：2020 年 12 月 16 日签署的航运业新的集体协议承认，每个海员都有权“在一个没有基于性别、种族和任何其他性质的骚扰和欺凌的环境中工作、培训和生活”（Confitarma 等，2020）。



塞内加尔：2019 年 12 月 30 日签署的塞内加尔跨行业集体协议没有明确提及第 190 号公约。但是其主要内容，包括不受暴力和骚扰的权利以及需要采取具有包容性、综合性和回应社会性别层面的方法，都包括在内。

¹⁵ 关于《经济、社会、文化权利国际公约》第 7(b) 条，经济、社会和文化权利委员会一直强调免受暴力和骚扰等因素——包括性骚扰——是保障享有公正和良好工作条件权利的根本。另见 Chappell 和 Di Martino, 2006; Lippel, 2016。

► 3.2. 工作中基本原则和权利在建立一个免受暴力和骚扰的劳动世界中的作用

第 190 号公约和第 206 号建议书承认，免受劳动世界中暴力和骚扰的权利与所有工作中基本原则和权利，更广泛地说，与体面劳动密不可分，密切相关。正如研究表明的那样，暴力和骚扰与体面劳动赤字往往是相互的因果（ILO，2016b；de Bruijn，2020；Reuter 等，2020；Cassino 和 Besen-Cassino，2019）。第 190 号公约在序言中承认，劳动世界中的暴力和骚扰与体面劳动不符，呼吁成员国尊重、促进和实现工作中基本原则和权利，并促进体面劳动，以防止和消除暴力和骚扰（第 5 条）。

结社自由和有效承认集体谈判权是防止和解决工作中暴力和骚扰情况的关键手段。相反，剥夺这些权利是增加遭受暴力和骚扰风险的一个重要因素（ILO，2017a）。¹⁶在这方面，第 206 号建议书建议，应确保“所有工人和雇主，包括在更易发生暴力和骚扰的部门、职业和工作安排中的工人和雇主”的基本权利（第 3 段）。

► 文本框 9. 扩大结社自由和集体谈判权的适用范围，是作为实现有效保护免受暴力和骚扰的途径

近年来，不同层面已采取措施将这些基本权利覆盖到所有工人，无论其活动部门或国籍（IOE，2019；Jesnes、Ilsøe 和 Hotvedt，2019）。这些都是重要的步骤，因为它们为更有效的保护打开了大门，包括通过集体协议防止暴力和骚扰。



法国：2016 年 8 月 8 日的法律第 60 条引入了在网络平台工作的自雇人士这一独立类别。这项法律赋予平台工人组建和加入工会的权利，以及通过其中介机构维护集体利益的权利。



萨摩亚：2013 年《劳动与就业关系法》第 3 条规定：“本法适用于：(a) 2001 年《公共机构（业绩和问责）法》所定义的所有公共机构，无论是否被议会法案正式纳入；(b) 所有私营或非政府企业实体，包括但不限于涉及农业和渔业部门的企业。”第 21 条和第 22 条分别承认集体谈判权和结社自由权。



西班牙：《自雇工人法令》（2017 年 7 月 11 日第 201 号法案）在雇员和自雇工人之间引入了第三类工人，称为“经济上依赖的自雇工人”。特别是，第 11 条将这些经济上依赖的个体经营者定义为，将这些经济上依赖的自营职业者定义为那些为获得报酬而亲自、直接和主要为他们在经济上依赖的个人或组织开展经济活动或职业的人，并给予他们至少 75% 的收入。经济上依赖的自雇者可以组成自己的专业组织（如工会），并通过集体协议的方式对工作条件进行协商。

¹⁶ 尽管国际劳工组织关于结社自由的文书没有明确禁止针对工会活动的暴力行为，但国际劳工组织专家委员会一直强调公民自由与工会权利之间相互依存的关系，特别是工会在免受任何形式的暴力、压力和威胁的情况下运转的重要性；见 ILO，2012。

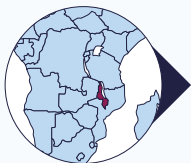
社会伙伴的倡议



加拿大：工人组织“为 Foodora 送餐员争取正义”是由加拿大的一群 Foodora 送餐员组织的，目的是改善他们**送餐员同伴**的工作条件。他们主要为危险工作的公平补偿、带薪病假以及一个没有骚扰和恐吓的受尊重的工作场所而开展活动。他们正准备加入加拿大邮政工人工会，一旦这个工会被认证为他们的谈判代理，Foodora 将被依法要求与该工会作为一个团体进行谈判。他们还开始在国际上与其他为 Foodora 和其他平台工作的送餐员发展关系，目的是改善世界各地所有送餐员的工作条件（Eurofound，2021）。



意大利：2018 年在博洛尼亚，在与博洛尼亚骑手联盟、意大利工会 CGIL、CISL 和 UIL、博洛尼亚市政府、以及平台 Mymenu 和 Sgnam（后来还有达美乐披萨）进行谈判后，签署了《城市背景下**数字劳动基本权利宪章**》。该宪章由四章组成，涵盖一般条款，包括不受歧视的权利、知情权、受保护的**权利**——包括享有公平工资、健康和安全、个人数据受保护的**权利**——以及断开联系的权利。该宪章没有约束力，只有那些签署该宪章的人（在自愿的基础上）才必须遵守它（博洛尼亚市政府，2018）。



马拉维：马拉维工会联合会致力于在**非正规经济**中建立工会。马拉维政府已将**这些工会**注册在案，承认其组织和集体谈判的权利（ILO，2019f）。

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，只有消除**强迫或强制劳动和童工劳动**，包括与暴力有内在联系的最恶劣形式，才可以实现。近年来，在这方面已经取得了历史性的里程碑进展。2021 年，国际劳工组织《1930 年强迫劳动公约》2014 年议定书的批准国数达到了 50 个。该议定书要求各国政府承诺采取有效措施，防止强迫劳动，保护其受害者，并确保他们能够获得司法和补救措施。2020 年，国际劳工组织《2000 年最恶劣形式的童工劳动公约》（第 182 号）获得了所有成员国的批准。这证实了一项全球承诺，即最恶劣形式的童工劳动——如奴役、商业性剥削、在武装冲突或其他损害儿童健康、道德或心理健康的非法或危险工作中使用儿童——在我们的社会中无藏身之处。仅批约本身是不够的，如果要改善人们的生活，实施至关重要，但这些突破性的成就是积极的和期待已久的发展，代表着朝着创建一个没有暴力和骚扰的劳动世界的方向前进。

平等和非歧视原则与暴力和骚扰有着内在联系（ILO，2012；2017a；ILO CEACR，2019）。这不仅体现在基于被禁止的理由的暴力和骚扰应被视为歧视，而且体现在歧视性法律和做法可能助长有害的社会规范或使关于性别的陈旧观念永久化，从而导致暴力和骚扰（ILO，2019g）。第 206 号建议书提醒批准国，“保护妇女和其他群体免受暴力和骚扰高风险的措施不应导致任何形式的直接或间接歧视，如限制妇女和公约第 6 条所提及的群体参与特定的工作、部门或职业或将其排除在外”（第 12 段）。近期研究表明，**改革歧视性法律**，例如限制妇女工作、管理或继承财产的能力的法律，**有助于减少暴力**（Htun 和 Jensenius，2020）。另一项关于过去二十年性骚扰发生率的研究表明，随着劳动力市场中的性别差距缩小，性骚扰也会减少（Cassino 和 Besen-Cassino，2019）。¹⁷

3.2.1 确保女性和弱势群体享有平等且不受歧视

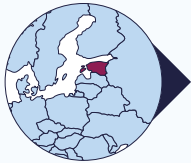
推动工作平等以及解决交叉性和多重歧视是预防和终止暴力和骚扰所有方法的关键要素。¹⁸在这方面，第 190 号公约的第 6 条要求成员国“通过保证就业和职业中的平等权和非歧视权的法律、法规和政策，包括面向女性工人以及面向属于一个或多个弱势群体或者属于受到劳动世界中暴力和骚扰不成比例地影响、处于脆弱状况的群体的工人和其他人员的法律、法规和政策”。研究表明，种族或民族、残疾、性取向和性别认同、艾滋病状况或家庭责任等**个人特征**可能会使个人或群体更容易遭受暴力和骚扰的风险（ILO CEACR，2019；ILO，2020e；2020f）。

¹⁷ 该研究以美国为重点，表明这种缩小对白人女性格外有利，她们在工作场所遭遇性骚扰的可能性比非裔美国女性等要小得多。

¹⁸ 减轻无薪照护工作负担和促进更平等分担家庭责任的社会政策也至关重要，因为这些政策直面工作场所的歧视，使工人，特别是女性能够更将家庭和带薪工作结合起来。见 ILO，2018d；2019g。

► 文本框 10. 确保平等和不受歧视

生理性别、社会性别和家庭责任



爱沙尼亚：根据《2015-2020 年预防暴力战略》第 21 段，暴力预防以若干原则为指导，其中包括：“促进性别平等是预防暴力的重要组成部分。通过减少性别不平等，就有可能预防暴力并减少因此造成的伤害。性别平等关系到男性和女性，因此，预防和减少暴力的措施必须针对两性，以改变家庭、工作、学校和社区中的思维惯性、行为和性别角色。”



日本：自 2020 年 6 月 1 日起，根据《防止工作场所骚扰法》，拥有 50 名以上员工的企业必须采取措施防止性骚扰以及与怀孕、产假和育儿假有关的骚扰。公司还必须采取措施惩罚骚扰者。根据修订后的《儿童和家庭护理假法》和《平等机会法》，公司必须制定措施，防止上级或同事创造对员工怀孕、分娩或育儿假或看护假不利的工作环境（国会图书馆，2020）。

残疾



奥地利：根据经修订的《残疾人就业法》第 7(d) 节：“如与残疾有关，当一个人遭受旨在或导致攻击有关人员尊严的不良、不适当或令人反感的行为，并为有关人员营造恐吓、敌对、有辱人格或侮辱性的环境时，则存在骚扰。”



阿塞拜疆：根据 2018 年第 1153-VQ 号《残疾人权利法》第 6(3) 条，基于残疾的歧视被定义为“由于残疾而造成的任何区别、排斥或限制，包括拒绝提供合理便利”。该法还力求确保残疾人免受酷刑和其他残忍、不人道或有辱人格的待遇或处罚、一切形式的剥削、暴力、侮辱及保护其隐私。

种族、民族和社会出身



美国（加利福尼亚州）：2018 年，《加州法规法典》（第 11027 和 11028 节）进行了修订，以拓宽国籍的定义并将免受歧视的保护范围扩展到新的个人类别。尤其是，除非雇主可以证明有业务需要，否则对使用任何特定语言的限制都被视为非法。此外，雇主不能因为个人的英语熟练程度或口音对其进行歧视，除非为有效履行工作职责另有要求。最后，任何因移民身份而歧视雇员的行为都是被禁止的，除非雇主可以出示“明确且令人信服的”证据证明其行为是为了遵守联邦移民法。



中国香港：2020 年《种族歧视条例》将种族骚扰定义为，首先，以种族为由的“不受欢迎的行为”，“在有关情况下，一名合理的人在顾及所有情况后，应会预期该另一人会因该行径而感受到冒犯、侮辱或恐吓”；第二，创造一个敌对或恐吓的环境。该条例是在平等机会委员会 2018 年推出《雇主种族多样性和包容性约章》后颁布的，该约章列入了雇主应遵守的政策和措施清单（中国香港，2018a）。¹⁹

性取向和性别认同



巴西：2020 年，公共劳动检察办公室促进平等机会和消除工作歧视委员会发布了 02/2020 号技术说明，以指导该机构在劳动领域中捍卫 LGBTQI+ 群体的权利。根据《技术说明》，雇主（来自所有经济部门和非营利实体的公司、公共机构、个人和专业工会）必须采取措施防止 LGBTQI+ 员工、外包员工、实习生或客户直接或间接暴露于源于 LGBTQI 恐惧症或跨性别恐惧症的暴力和骚扰，或基于性取向或性别认同的性骚扰和网络欺凌。



加拿大：2017 年 6 月，加拿大政府修订了《人权法》，以禁止就业歧视，包括基于性别认同和表达的以歧视为基础的骚扰。



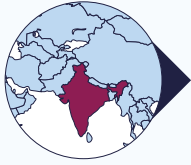
日本：政府关于工作场所骚扰法的指导规定，“出卖” LGBTQI+ 人士或侮辱他人的性取向或性别认同构成权力骚扰，是被禁止的（国会图书馆，2020）。



美国：2020 年 6 月 15 日，在博斯托克诉克莱顿县案中，美国最高法院裁定 1964 年《民权法案》保护员工免受基于性取向或性别认同的歧视。

¹⁹ 《约章》涵盖政策、文化和工作环境领域，包括九项指导方针：i) 为该组织实施种族平等和多样性政策；ii) 建立公平的招聘、任命、晋升、员工发展和解雇流程与标准；iii) 定期审查就业流程和政策，为所有种族的人消除障碍；iv) 提高员工对种族包容政策和原则的认识；v) 积极鼓励来自贫困和代表性不足社区的少数族裔参与；vi) 为所有员工提供安全和协作的工作环境；vii) 让所有种族的员工都有参与感和被包容感；viii) 制定正式的申诉流程，使员工能够举报任何歧视并得到纠正；ix) 确保申诉得到迅速、有效和保密的处理（中国香港，2018b）。

艾滋病毒和艾滋病



印度：2017 年《艾滋病毒预防和控制法》规定：

任何人不得以口头或书面的语言，发布、宣传、提倡或以符号或有形表述或其他方式传播针对任何受保护人员或受保护人员群体的仇恨情绪，或传播、广播或展示任何可以合理地解释为表明有意传播仇恨或可能使受保护的人遭受仇恨、歧视或身体暴力的信息、广告或通知（第 1 章）。



尼加拉瓜：2012 年第 779 号《关于针对女性暴力的法律》第 8 (d) 条禁止“在公共或私人工作场所歧视女性并阻碍她们获得就业、雇用、体面和公平的工资、晋升、稳定的任何形式的暴力或长期存在并对婚姻状况、生育、手术绝育、年龄、外貌、妊娠试验、人类免疫缺陷病毒 (HIV/AIDS) 或任何其他关于女性健康状况测试的苛刻要求”。

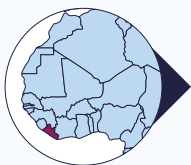
其他



阿尔巴尼亚修订了《劳动法》第 9 (2) 节，其中禁止在就业和职业方面的歧视，增加了以残疾、艾滋病毒 / 艾滋病或加入工会为由（第 136/2015 号法律）。



法国：多年来（包括最近），《劳动法》第 L1132-1 条中禁止歧视理由清单不断扩充，当前包括：来源；性别；习俗（社交习惯）；性取向；性别认同；年龄；家庭情况；怀孕；遗传特征；特定经济脆弱性；真实或假设属于某个族群、国家或所谓的种族；政治观点；工会活动；担任选举职务；宗教信仰；外貌；姓；居住地；银行所在地；健康；失去自主权；残疾；以及用法语以外的语言表达自己的能力。



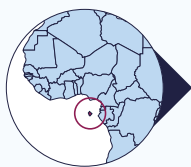
利比里亚：2015 年《体面劳动法》禁止基于国际劳工组织第 111 号公约第 1 (1) (a) 条以及一系列额外理由对所有工作或寻求工作的人进行直接和间接歧视。额外理由包括部落、土著群体、经济状况、社区、移民或临时居民身份、年龄、身体或精神残疾、性别取向、婚姻状况或家庭责任、怀孕和健康状况，包括 HIV 或艾滋病状况（第 2.4 和 2.7 节）(ILO CEACR, 2016)。



墨西哥发布了一项名为“奥林匹亚法案”（Ley Olimpia）或“数字暴力法案”的行政命令，修改了墨西哥城的刑法和墨西哥城关于女性获得无暴力生活的法律。墨西哥城刑法第 209 条和第 236 条的修正案规定，如果针对老年人、残疾人、无家可归者或土著人实施数字暴力，或者使用数字、电子媒体或任何其他通信设备作为犯罪的手段，以及在犯罪使用带有私密性内容的图像、音频或视频，刑罚将会加重（墨西哥，未注明日期）。



美国（纽约州）：2019 年，纽约州将其对骚扰的保护扩展到任何受保护的类别，包括年龄、种族、信仰、肤色、国籍、性别、性取向、性别认同或表达、军人身份、残疾、易感遗传特征、家庭状况、婚姻状况、合法收入来源、逮捕和定罪、性和生殖健康以及家庭暴力受害者状况（Zweig, 2020）。



圣多美和普林西比：2018 年 11 月 16 日第 6/2019 号法案界定并禁止出于以下原因的直接和间接歧视：血统和社会出身、种族、肤色、年龄、性别、性取向、婚姻状况、家庭状况、遗传特征、工作能力下降、残疾或慢性病、国籍、族裔出身、宗教、政治或意识形态信仰和工会成员资格（第 15-17 条）。

在确定弱势群体和身处弱势情况的群体方面，第 206 号建议书第 13 段阐明，这应根据适用的国际劳工标准和国际人权文书进行。第 206 号建议书特别提到的处于弱势的唯一群体是“移民工人，尤其是女性移民工人，无论其移民身份”（第 10 段）。移民工人，特别是处于非正规地位的移民工人，在移民周期的所有阶段都易受劳动世界中的暴力和骚扰（ILO, 2016c; 2017a; WHO, 2020）。²⁰ 在许多情况下，临时移民工人或处于非正规状况的移民者在法律或实践中不享有与本国工人平等的待遇，或可能被排除在个人和集体就业规定的适用范围之外，这一事实加剧了这种情况，并造成更高层次的威胁（ILO, 2020g）。在这些情况下，暴力和骚扰的威胁对于女性移民工人来说更为突出。为此，第 206 号建议书第 10 段请成员国“采取立法措施或其他措施，在原籍国、中转国和目的地酌情保护移民工人，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”。除了确保个人和集体就业条款及劳动法条款也涵盖移民工人外，根据国际劳工标准拟订的谅解备忘录和双边协议有助于确保为所有相关人员提供必要的保护。

²⁰ 在这方面，联合国保护迁徙工人权利委员会（CMW）和迁徙者人权问题特别报告员表示，不正常入境或逗留不应被视为刑事犯罪，迁徙者在非正常情况下本身不是罪犯，不应受到如此对待。CMW 还认为，这种刑事定罪造成了公众的一种认识，即移民工人及其家庭成员在非正常情况下是“非法”或不公平的工作和社会福利竞争者，从而助长歧视和仇外心理。在此基础上，并考虑到这种刑事定罪可能会增加迁徙工人的基本人权受到侵犯的可能性，国际劳工组织专家委员会强调，特别重要的是采取措施，消除针对迁徙者的陈旧观念和偏见，因为他们更容易参与犯罪或暴力活动，并保护所有移民工人免受种族歧视和仇外心理（ILO, 2016e, 第 294 段）。

► 文本框 11. 暴力和骚扰及移民工人的保护

近期的双边劳工协定载有规定，确认移民工人应根据东道国法律受到对待，或表达其作为移民工人的人权（ILO，2017a）。最近，**美国、墨西哥和加拿大**（北美自由贸易协定的继任者）之间的新协定具体提到需要确保移民工人的劳动权利，包括所有工作中基本原则和权利（第 23.3 和 23.9 条），并处理任何“针对工人的暴力、威胁和恐吓”的情况（第 23.7 条）。**2017 年尼泊尔和约旦总协定**¹还包括一条关于需要确保移民工人享有平等和不受歧视的权的具体规定（Wickramasekara，2018）。

¹ 该协定的全名为约旦哈希姆王国政府和尼泊尔政府间关于人力资源领域的总协定。

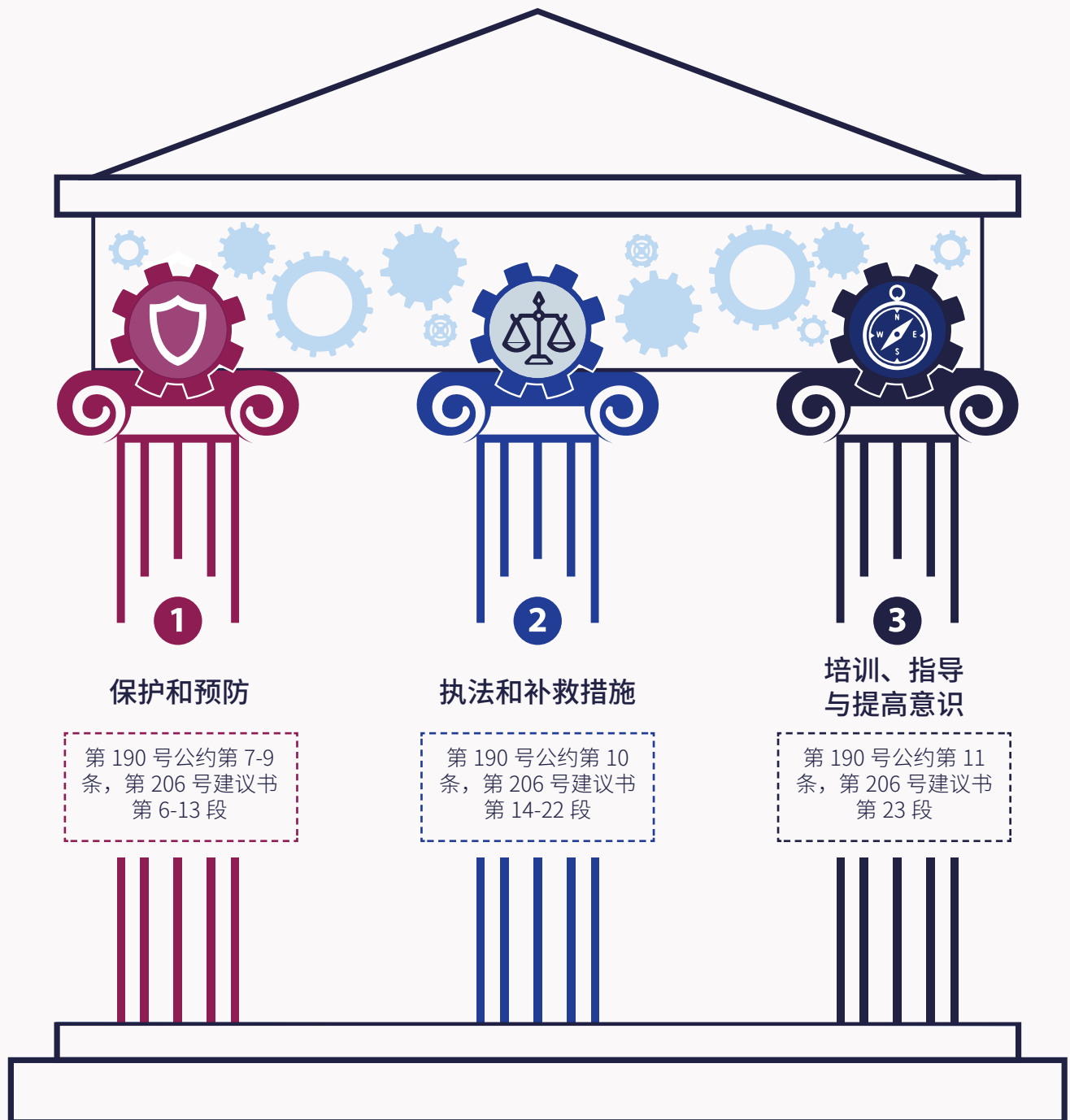


4

**确保保护免受和预防
劳动世界中的暴力和
骚扰的义务**

第 190 号公约要求批准国确保保护免受和防止劳动世界中的暴力和骚扰（第 7-9 条）。这包括一系列不同的义务，例如在法律法规中定义和禁止劳动世界中的暴力和骚扰（第 4 (2) (a) 和第 7 条），并采取适当措施加以预防（第 8 条），包括要求雇主采取具体措施（第 9 条）（见图 5）。

图 5. 具有包容性、综合性、回应社会性别层面方法的支柱



► 4.1. 定义和禁止暴力和骚扰

第 190 号公约要求成员国“通过法律和法规，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 7 条）。在与工作有关的立法中界定和禁止暴力和骚扰填补了法律中的空白，因为此类行为通常长期被忽视。虽然法律和法规中的界定是解释目的的关键，但只有禁止才能对行为产生特殊影响，并可能导致在实践中带来变化的行为，从而保护个人并有效防止暴力和骚扰。

► 文本框 12. 在与工作有关的法律法规中禁止暴力和骚扰：一些最近的例子

近年来，越来越多的国家在与工作有关的立法中引入了对暴力和骚扰或其某些形式的具体定义和禁止，正如第二章（特别是第 2.1 节）中所解释的那样。虽然其中一些禁止项仍然只针对雇主，但其他禁令的保护范围更为广泛并禁止暴力和骚扰本身。



阿尔巴尼亚：2015 年《劳动法》的新第 32 (3) 条禁止雇主骚扰工人，目的是实现或导致工作条件的恶化，从而可能导致侵犯工人的权利和尊严，损害工人的健康，或对工人未来的职业生涯造成身体或精神损害。

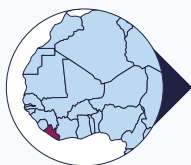


格鲁吉亚：2014 年《性别平等法》第 6 条明确禁止

- a. 骚扰和 / 或胁迫某人，其目的或效果是创造一个恐吓、敌意、羞辱、有辱人格或冒犯的环境；
- b. 任何不受欢迎的语言、非语言或身体性行为，其目的或效果是侵犯一个人的尊严或创造一个恐吓、敌意或攻击性的环境。

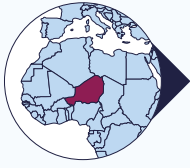


中国香港：《残疾歧视条例》第 22A(1) 条禁止工作场所的残疾骚扰行为，内容如下：“一个工作场所参与者，如果在共同的工作场所骚扰同为工作场所参与者的残疾人，则属违法行为。”



利比里亚：2015 年《体面劳动法》第 2.8 节（禁止性骚扰）规定如下：

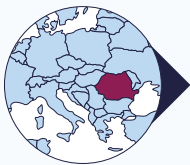
- a. 任何人不得直接或间接对工人进行性骚扰：
 - i. 在任何雇佣实践中；或
 - ii. 在一个人的就业过程中。



尼日尔：第 2017-682/PRN/MET/PS 号法令第 122 条在《劳动法》的条款中规定如下：“禁止在履行就业合同的情况下进行性骚扰，包括通过命令、恐吓、行为、姿态、威胁或胁迫从他人那里获得性方面的好处，以及任何其他性方面的行为，其效果是为某人创造一个恐吓、敌对或羞辱性的工作环境。”



北马其顿：《男女机会平等法》第 3(3) 条规定如下：“在公共和私营部门的就业和劳动领域，应禁止基于社会性别的歧视、骚扰和性骚扰”。



罗马尼亚：根据第 137/2020 号政府法令的规定，在关于男女平等机会和待遇的第 202/2002 号法律的第 6 条中增加了一个新段落。新的第 1.2 段规定如下：“禁止在工作场所进行基于生理性别的精神骚扰。”



加拿大（育空地区）：2020 年修订的《职业安全与卫生法》规定，工作场所政策必须包括“禁止工作场所暴力和骚扰”的声明。

► 4.2. 如何预防劳动世界中的暴力和骚扰？

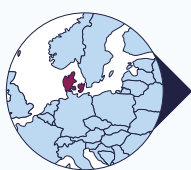
第 190 号公约第 4 (c) 条呼吁通过一项综合战略，以实施措施预防和打击暴力和骚扰；而第 8 条则要求各国“采取适当措施防止劳动世界中的暴力和骚扰”。该义务适用于如第 1 条所定义，针对第 2 条所涵盖的人，以及在第 3 条规定的所有情况下所有可能发生的暴力和骚扰，包括上下班途中和网络暴力和骚扰。第 190 号公约不包含具体措施清单，但允许各国根据国情灵活采取最恰当的措施。²¹

²¹ 根据《国际劳工组织文书起草手册》，“限定词‘适当的’在法语中被翻译为 approprié (e) (s)（即适用于特定用途或很好地适应）。在英语中，它的意思是“合适的”或“适当的”，取决于具体情况”（ILO, 2006, 114）。

► 文本框 13. 在劳动世界中预防暴力和骚扰：政府采取的措施

近年来，一些国家扩大了劳动法的保护范围，将传统上被排除在外的工人类别包括在内，如家庭工人。其他国家则修改了他们的刑法或刑法典，将某些形式的暴力和骚扰定为犯罪，或规定在滥用权力关系或劳工权力的情况下加重处罚。还有国家已采取措施应对网络暴力和骚扰，使公共交通更安全，并解决街头暴力和骚扰问题。

扩大劳动法和职业安全与卫生保护的範圍



丹麦：2020 年，关于社会心理工作环境的行政命令特别“适用于为雇主从事的任何工作”（第 2.1 节），包括“在雇主的私人家庭工作”（第 2.2 节）。保护范围扩大到所有攻击性行为，包括欺凌和性骚扰（第 22-24 节）以及工作时间内与工作有关的暴力（第 25 节），后者被定义为“非公司雇员或雇主，包括公民和客户，对雇员或雇主使用暴力的情况”。



印度：2013 年《（预防、禁止和纠正）工作场所针对妇女的性骚扰法》，禁止工作场所的性骚扰，也包括家政工人。该法规定了雇主提供安全工作环境以及投诉机制的义务。

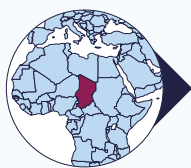


墨西哥：2019 年，《联邦劳动法》和《社会保障法》经过修订，将保护范围扩大到家政工人，包括保护他们免受就业条件的歧视。此外，任何试图破坏工人尊严和完整性的行动也被禁止。任何涉及基于社会性别的暴力和 / 或歧视的解雇都应被视为无理解雇（Treviño, 2019）。



巴基斯坦（信德省）：《信德省女性农业工人法》于 2019 年通过，为在种植业、畜牧业和渔业及相关部门等农业部门工作的女性提供了权利。该法律涉及她们的工资和最低工资，给予她们认可，并确保采取措施促进和保护她们的权利。该法规定，这些女性工人在工作中应不受任何形式的骚扰或虐待。

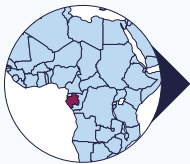
骚扰是刑法规定的一种罪行



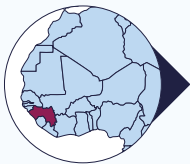
乍得：2017 年修订的《刑法》第 341 条规定，“任何人反复对某人施加性言论或性行为，因其有辱人格或具有羞辱性而损害其尊严，或造成恐吓、敌意或攻击性的情况，构成性骚扰罪”。该条进一步规定，“性骚扰是指，使用任何形式的严重压力，将获得性行为作为真实或明显的目的，无论该行为是为了行为人的利益还是为了第三方的利益，即使是非重复行为”。



厄瓜多尔：2014 年修订的《刑法典》第 166 条，在“性骚扰”项下规定如下：
一个人要求为自己或为第三方进行一些性行为，利用其劳动权威、教师 专业教育或健康、负责病人护理的人员的地位或为维持家庭纽带或任何其他意味着受害者从属地位的形式，威胁对受害者或第三方造成与你可能在上述关系领域的合法期望有关的恶行，应被判处 1 至 3 年的监禁。



加蓬：2018 年修订的《刑法》第 402 条规定如下：
构成违反道德的罪行：…… 3. 任何直接或间接归因于某人滥用其职务或社会地位所赋予的权力或影响，旨在从任何性别的个人获得性恩惠的重复行为、态度或殷勤或暗示性言论；……任何人犯有本条第 3 款所述的性骚扰罪，应处以不超过 6 个月的监禁和最高 200 万法郎的罚款。



几内亚共和国：2016 年修订的《刑法》第 277 条规定如下：
性骚扰指反复将带有性性质的谈话或行为强加于一个人的行为，这种行为或因其有辱人格或侮辱人格而损害该人的尊严，或造成对该人的恐吓、敌意或冒犯。任何形式的严重压力，即使没有重复，其目的是为了真实或明显的目的以获得性行为，无论是为了犯罪者的利益还是为了第三方的利益，都等同于性骚扰。

街头骚扰



法国：2018 年，一项立法措施（第 2018-703 号法律）将街头性骚扰定为非法，将辱骂和猥亵或有辱人格的言论视为违法行为，可处以最高 750 欧元的现场处罚。



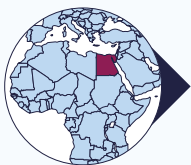
哥斯达黎加：2020 年通过了一项反街头性骚扰法，旨在“保证所有人都有平等的权利，在公共场所、可供公众使用的私人场所以及公共或私人的有偿交通工具中过境或保持不受性骚扰，制定措施防止和惩罚这种威胁到人的尊严和安全的暴力和性歧视表现”（第 1 条）。街头性骚扰被定义为“任何具有性含义和单向性的行为或举动，未经被骚扰者同意或默许，有可能造成烦扰、不适、恐吓、羞辱、不安全感、恐惧和冒犯，这些行为一般来自于接受者不认识的人，并且发生在公共场所或公共通道上”（第 1 条）。第 2 条进一步规定，所有公共机构都有义务实施预防街头性骚扰的政策和行动，这有助于消除基于男尊女卑思想的性别偏见，并促进将女性包括在内的行动。²²

²² 特别是，第 2 条规定关注和预防对女性的暴力和家庭内暴力的国家系统应纳入和促进在公共场所和公共通道地区预防、干预和关注性骚扰的行动。此外，该法还要求警察毫无例外地在其预防犯罪和公民安全方案中列入针对街头性骚扰的具体行动。

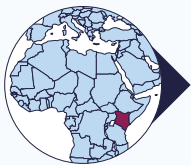


菲律宾：2018 年《安全空间法》对公共场所基于社会性别的性骚扰进行了定义，并将其定为犯罪，公共场所被定义为“街道和小巷、公园、学校、建筑、商场、酒吧、餐馆、交通枢纽、公共市场、用作疏散中心的空间、政府办公室、公共事业车辆以及基于应用的交通网络服务所覆盖的私人车辆和电影院、剧院和水疗中心等其他娱乐场所”（第 3 条）。

公共交通



埃及：埃及国家铁路公司确定了几项改善女性安全的措施，包括改善照明、监控摄像头、在最拥挤的车站配备训练有素的安保人员，以及开通客户热线。它还为工作人员推出了性别培训课程（社会发展指导，2020a）。



肯尼亚：已经为内罗毕的公共小型巴士运输供应商开发了工具包。该工具包包括一份客户服务章程，以提高女性乘客的安全，并提供了如何投诉的细节。该章程在公共汽车和公交车站有所展示（联合国人居署，2019）。

网络暴力和骚扰



爱尔兰：2020 年通过了《2017 年骚扰、有害通信和相关犯罪法案》，以禁止未经他人同意发布他人私密图像并将其定为犯罪。



墨西哥：2020 年，《墨西哥城妇女享有无暴力生活法》得到修正，以扩大暴力侵害女性的概念，包括通过信息和通信技术实施的任何威胁女性的完整性、尊严、亲密关系、自由和私生活的行为，或在私人 and 公共领域造成心理、身体、经济或性伤害或痛苦的任何行为，以及给她们和 / 或其家人造成非物质损失的任何行为（墨西哥，未注明日期）。



埃塞俄比亚：2020 年，立法机构颁布了《预防和制止仇恨言论和虚假信息公告》，禁止“基于种族、宗教、种族、性别或残疾”在社交媒体上通过文字、音频、图像或视频“故意宣扬仇恨、歧视或攻击某个人或某个可辨认的身份群体的言论”。

4.2.1 如何保护非正规经济中的工人？

虽然第 8 条规定了采取适当措施防止劳动世界中暴力和骚扰的一般义务，它还呼吁批准国纳入与非正规经济以及个人更易遭受暴力和骚扰的行业、职业和工作安排有关的措施。特别是在非正规经济方面，第 8 条要求批准国：

- ▶ “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”（第 8 (a) 条），以及
- ▶ “采取措施有效保护此类人员”（第 8 (c) 条）。

制定这项规定是为了解决许多非正规经济工人面临来自公共当局的暴力和骚扰的情况，特别是街头小贩和拾荒者等在公共场所工作的工人，形式包括没收货物、要求提供性好处或强行驱散（ILO，2019b）。

▶ 文本框 14. 近期关于立法改革和社会伙伴举措的例子

近年来，保护非正规经济工人的具体措施包括将非正规经济工人纳入劳动法的保护范围，将人行道上的摊贩合法化，放宽关于发放许可证的立法，并确保他们参与相关的规划和决策过程。



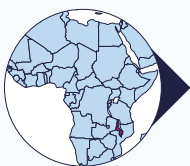
尼加拉瓜：2014 年《禁止暴力侵害妇女综合法》明确将公职人员列为暴力侵害妇女行为的肇事者。第 2 条将“公共领域的暴力”定义为“任何人、国家当局或公职人员在社区、劳动和机构或任何其他环境中恶意或鲁莽的行动或不作为从而侵犯妇女权利的暴力行为”。



美国（加利福尼亚州）：2018 年，加利福尼亚州颁布了《安全人行道售货法》，目的是使全州的人行道售货合法化和非刑事化。具体而言，该法案规定了地方监管人行道售卖的范围，并禁止地方当局对人行道上的小贩实施刑事处罚。



美洲：美洲工会联合会在 2016 年第三届大会上通过了关于“处于不稳定和非正规状况的工人”的第 9 号决议，批准了将有关权利扩大到非正规经济工人的承诺，特别是女性、青年、非洲裔后代和移民工人（ILO，2016d）。



马拉维：马拉维烟草及相关行业工会出台了一系列保护女性工人和年轻女孩的措施，包括马拉维工会大会和马拉维人权委员会在 2015 年批准的关于性骚扰的政策（ILO，2019f）。

此外，第 206 号建议书第 11 段建议各国为非正规经济中的工人和雇主（及其组织）提供资源和协助，以防止和应对非正规经济中的暴力和骚扰，并促进向正规经济的转型。该条款建立在国际劳工组织《2015 年从非正规经济向正规经济转型建议书》（第 204 号）的基础上，该建议书要求实施综合政策框架以促进这种转型。这应包括“在工作场所促进平等和消除各种形式的歧视和暴力，包括基于性别的暴力”（第 11 段）（ILO，2020h；2019f）。

► 文本框 15. 社会和团结经济：创造无暴力和无骚扰工作环境的重要盟友

除其他方式外，合作社和其他形式的社会和团结经济通过将往往是边缘化的生存活动转变为受法律保护的工作，使其充分融入主流经济，从而实现正规化。通过提供生产性和体面的就业机会，合作社在改善工作条件方面也起到了关键作用，包括防止和解决非正规经济中的暴力和骚扰。2019 年，国际合作社联盟批准了《体面劳动和反骚扰宣言》，正式承诺促进体面的工作环境，并对工作场所中任何形式的性和道德骚扰与暴力或任何不当行为采取零容忍态度，包括恐吓、压迫和歧视，以及任何滥用权力的行为。

合作社可以提供关于暴力和骚扰的培训。例如在巴西，合作社支持拾荒者提高收入并促进与公共当局和私营中介机构的谈判，为改善职业安全与卫生、法律和社会保护以及防止暴力和骚扰做出贡献（Dias，2020；2016）。

4.2.2 针对暴露风险高的行业、职业和工作安排的具体措施

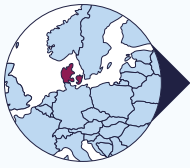
第 190 号公约第 8（b）条和（c）条呼吁批准国与有关雇主组织和工人组织协商，并通过其他手段找出工人和其他有关人员更易遭受暴力和骚扰的行业、职业和工作安排，并采取有效措施保护这些人。第 206 号建议书第 9 段确定了其中一些行业、职业和工作安排：夜间工作、在孤立环境中的工作、卫生、接待、社会服务、紧急服务、家庭工作、运输、教育或娱乐活动。²³ 上述表明，这些文书并非基于“一刀切”的方法，而是基于一种想法：有效预防和消除暴力和骚扰需要对每个具体的背景和工作环境有深刻的了解。

► 文本框 16. 应对特定行业、职业和工作安排暴力和骚扰的规定

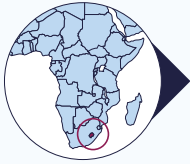


中国通过了第一部基本的、综合性的卫生工作者保护法律，于 2020 年 6 月 1 日生效。该法禁止任何组织或个人威胁或伤害卫生工作者的人身安全或尊严（环球时报，2019；《柳叶刀》，2020）。

²³ 有关娱乐行业近期社会伙伴倡议的概述，请参阅 ILO，2020i。



丹麦：关于社会心理工作环境的 2020 年行政令第 29 节规定，“如果员工从事可能涉及特殊暴力风险的**单独工作**，工作安排必须以消除特殊暴力风险的方式进行。如果不能消除特殊暴力风险，员工就不能单独工作”。



莱索托：2020 年国家职业安全卫生政策明确规定“**暴力和骚扰**”是每个参与**分配和运输**的组织或个人都必须关注和监测的职业安全卫生问题（莱索托，2020）。



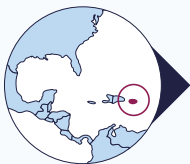
摩尔多瓦：教育部第 861 号令第 6 和第 9 项批准《教师职业道德守则》（2015 年 9 月 7 日），规定禁止对**教职员工**进行任何形式的骚扰，无论骚扰者地位和职位如何，以及禁止对学生性骚扰和性关系，包括在双方同意的情况下。



巴基斯坦（开伯尔·普赫图赫瓦省）：巴基斯坦开伯尔·普赫图赫瓦省通过了《2020 年医疗服务提供者和设施（防止暴力和财产损失）法》，该法旨在：确保**医疗工作者和机构**的保护和安全；防止针对医疗人员、病人及其护理人员**的暴力**；防止**医疗设施的财产和设备**遭到破坏或损失，并确保不间断地提供医疗服务。该法还扩大了相关的法律定义，为不同干部和医疗机构的**医护人员**提供保护（包括私营和公共部门，以及为医疗机构内和现场的医护人员提供保护）。该法进一步禁止阻挠和破坏医疗服务，禁止未经授权的武器进入医疗机构，并阐述了**医疗工作者和医疗机构**保护患者及其护理人员权利的责任（红十字会，2021）。



巴拉圭于 2017 年通过了《**家政工人职业安全与卫生指南**》。该指南为雇主和工人提供了关于各自职业安全卫生领域权利和义务的信息，包括暴力、骚扰和社会心理风险，并促进针对这些案件的现有机制（ILO，2017b）。



波多黎各（美国）：2020 年第 90 号法律第 5 条规定：“如果工作场所骚扰情况发生于在一个共同工作场所互动的**不同雇主的雇员**之间，如临时就业机构、安保公司、维修公司或其他承包商的雇员，所有涉及的雇主都有义务调查有关工作场所骚扰的指控，不管他们是否是投诉雇员的直接雇主。”



卡塔尔：在国际劳工组织的协助下，该国已经开发了一个指导工具，作为促进**酒店业公平招聘和就业标准**的资源。该指南旨在支持卡塔尔的酒店企业通过实施适当的政策，并通过全面和持续的人权和劳工权利尽职调查来应对劳工权利挑战（ILO，2020j）。



乌克兰：2018 年乌克兰关于反欺凌（骚扰）教师和学生的一些法案修正案的法律将欺凌定义为“教育过程中的参与者涉及心理、身体、经济或性暴力的行为，包括使用电子通信其结果是受害者的精神或身体健康可能受到伤害”。



美国：越来越多的美国州和城市已经通过法律，要求**酒店**为提供客房服务的工作人员提供紧急报警按钮。这些按钮是带有 GPS 功能的设备，如果工人在房间里感到不安全，就会提醒保安人员注意其位置。一些城市还要求酒店制定关于性骚扰政策，进行强制性培训，并为员工提供一份本地服务清单，重点关注预防性骚扰和性侵犯。²⁴



美国（加利福尼亚州）：2016 年，加州通过了 SB-1299《工作场所暴力预防计划：医院》。该法案确定了任何暴力预防计划的相关组成部分，包括：记录和报告，评估工厂物理风险因素，使用监控和报警系统，适当的人员配置模式以及培训。它还特别指出，所有为病人提供直接护理的医护人员必须至少每年接受一次培训，并且所有暴力事件都必须记录和报告，并进行调查和汇报。

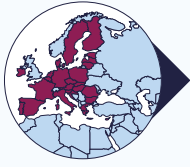


越南：2019 年劳动法典明确禁止家政工人的雇主对其进行虐待、性骚扰、迫使强迫劳动或使用暴力（165 条）。

第 190 号公约第 12 条规定，可以通过“集体协议和符合国家惯例的其他措施”以实施公约的规定。根据这一规定，雇主和工人组织最近制定并实施了一些倡议和措施，确保为特定行业的暴力和骚扰提供有效和有针对性的保护（见文本框 17）。

²⁴ 例如在伊利诺伊州，《酒店和赌场雇员安全法》第 5 条规定，每家酒店和赌场必须为被指派在客房、洗手间或赌场楼层独立工作的雇员配备便携式紧急联络装置或紧急按钮，如雇员有理由认为正在发生犯罪、性骚扰或攻击或其他紧急情况，可用于召唤帮助（Baratt, 2019）。城市包括纽约、芝加哥、西雅图和圣莫尼卡（Campbell, 2019）。

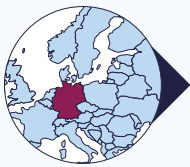
► 文本框 17. 特定行业由社会伙伴和企业主导的倡议



欧洲：2018 年 12 月，工会国家和欧洲行政代表团与欧洲公共行政雇主签署并通过了多部门准则，以解决与工作相关的第三方暴力和骚扰问题。该准则的目的是确保每个工作场所都有一个以结果为导向的政策，以解决第三方暴力问题。该文件规定了雇主、工人及其代表 / 工会可以采取的实际步骤，以减少、预防和减轻这种现象（TUNED 和 EUPAE，2018）。



芬兰：2019 年，司法部发布了一份指南——《记者和仇恨言论》——作为包括政府和非政府实体在内的反对仇恨言论运动的一部分。自 2019 年以来，芬兰的媒体公司联手成立了“记者支持基金”，以打击骚扰。此外，芬兰记者联盟还发布了一份针对活跃记者的指南，其中就如果他们成为仇恨运动的目标应怎么做提供了建议（国会图书馆，2019 年）。



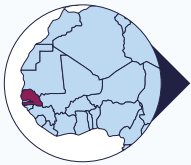
德国：德国铁路股份公司（Deutsche Bahn AG）于 2016 年通过了一项“平等对待和保护免受（性）骚扰和歧视”的公司协议，其中包括对经理和工人的培训以及对受害者的帮助热线，并提供了针对客户实施的身体暴力和性暴力的自卫培训（ETUC，2017）。



意大利：自 2020 年 10 月 1 日起生效的家政工人国家集体协议包括一项共同声明，承认家庭工作场所的暴力和骚扰构成虐待和侵犯人权。该协议的社会各方还承诺采取措施打击任何不符合人类尊严的行为（Fidardo 等，2020，第 28 条）。此外，2015 年，国家建筑和木材工人联合会（FENEAL-UIL）、意大利建筑工人联合会（FILCA-CISL）以及意大利木材、建筑和采掘业工人联合会（FILLEA-CGIL）制定并商定了“反对工作场所骚扰和暴力行为准则”，该准则现已成为木材行业国家集体协议的一部分（FederlegnoArredo 等，2015）。



约旦：通过国际劳工组织和国际金融公司的联合行动——“约旦更好的工作”，约旦服装业的工人和雇主于 2019 年签署了一项为期三年的集体谈判协议。该协议引入了一项关于消除工作场所和工人之间的暴力、骚扰和歧视的条款。该条款是约旦集体谈判协议中的第一个此类条款。该协议为所有工人建立了一个内部申诉纠正机制，还禁止进行就业前妊娠测试。2019 年为私营教育部门的工人签署了单独的集体谈判协议，该协议涉及劳动世界中两种形式的暴力和骚扰：性骚扰和薪酬歧视（纺织、服装和服饰业工人总工会，2019）。



塞内加尔：音乐家协会（AMS）和塞内加尔法学家协会（AJS）建立了伙伴关系，旨在利用 AJS 的法学家网络来支持塞内加尔不同地区的单位。塞内加尔音乐人获得了心理支持和法律援助，以解决性骚扰和基于性别的暴力问题。此外，通过这种合作，在 AMS 成员中培训了“律师助理”，以提高工会协助其附属机构的能力。（ILO，2020f）。



南非：南非电影电视演员和姐妹协会出台了一项业务守则，规定了消除电影电视行业性骚扰的原则和政策（ILO，2020i）。



西班牙：网上攻击记者的事件增加后，西班牙某些报纸制定了具体的协议，规定了记者投诉的程序，由报纸的社交媒体团队对网上骚扰投诉进行评估，考虑从社交媒体平台撤回评论，以及转介给法律顾问和人力资源以提起法律诉讼（国会图书馆，2019）。



乌干达：乌干达酒店业主协会正在推动一项计划，旨在加强乌干达酒店业对艾滋病毒和艾滋病的应对，并保护酒店工人免受性骚扰，具体做法是向酒店经理和主管提供培训，内容涉及暴力、性骚扰、职业安全和健康等问题（社会发展指导，2020b）。



5

**雇主在防止和保护免受
暴力和骚扰方面的作用**

► 5.1. 雇主防止劳动世界中暴力和骚扰的责任

第 190 号公约和第 206 号建议书呼吁批准国通过法律法规，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”（第 190 号公约第 9 条）。

► 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；以及
- 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本文第 (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。

在大多数国家，立法要求雇主尊重工人的平等和非歧视权，并保护工人在工作场所的安全和卫生。此外，法律通常强制工人遵守安全和卫生法规。在其中一些国家，职业安全与卫生隐含或明确包括可能导致暴力和骚扰的风险和危害。在一些国家，基于性别的暴力和骚扰与 / 或其他形式基于歧视的骚扰本身就是具体预防措施的对象。防止和保护免受各种形式的暴力和骚扰的责任越来越多地被认为是一项独立的义务。

5.1.1. 雇主的责任范围

第 9 条规定的义务应根据第 1 条规定的暴力和骚扰的概念、第 2 条规定的保护范围以及第 3 条规定的所有情况来理解。然而，雇主的责任在两个方面受到限制：首先，规定的措施必须是“适当的”，并与雇主的“控制程度”相符；其次，应“在合理可行的情况下”采取这些措施。²⁵

²⁵ 应该指出，这是职业安全卫生立法中的一个常见概念，实际上也出现在第 155 号公约中，其第 4 (2) 条规定如下：“[关于职业安全、职业健康和工作环境] 政策的目的是在合理可行的范围内，把工作环境中内在的危险因素减少到最低限度，以预防来源于工作、与工作有关的或在工作过程中发生的事故和对健康的危害”（ILO，1979）。

尽管第 190 号公约或第 206 号建议书中没有对这两个限定词进行定义，但很明显，雇主不能对超出其控制程度的情况、环境或人员负责。可以预见一定程度的灵活性。换句话说，所采取的措施应与现有的手段相称，并在特定情况下是合理的。因此，批准第 190 号公约的每个国家都应该：

- i. 确认用于确定雇主“控制程度”的标准；和
- ii. 评估为防止暴力和骚扰而采取的措施以及实施这些措施的手段。

► 文本框 18. 暴力和骚扰与雇主责任



阿尔巴尼亚：《劳动法》（第 136/2015 号法律）第 32(1) 条规定，雇主有义务尊重和保护雇佣关系，采取一切必要措施确保员工的安全和身心健康；通过相关制裁预防和制止道德和性骚扰；并防止任何有损员工尊严的行为。

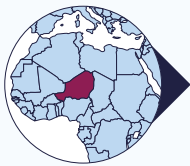


中国：自 2020 年起，修订后的民法规定了与性骚扰有关的新义务，包括雇主的义务。第 1010 条规定如下：

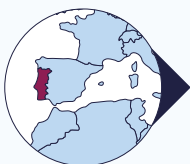
违背他人意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施性骚扰的，受害人有权依法请求行为人承担民事责任。机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施，并采取其他类似措施防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰。



法国：自 2019 年 1 月 1 日起，雇用至少 250 名员工的公司必须指定一个人指导、通知和支持员工打击性骚扰和性别歧视行为（所谓的“骚扰官员”）。²⁶

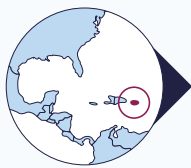


尼日尔：第 2017-682/PRN/MET/PS 号法令第 122 条在《劳动法》的条例中规定：“雇主必须采取一切必要措施，防止性骚扰行为。”



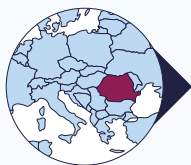
葡萄牙：经 2017 年 8 月 16 日第 73/2017 号法律修订的《劳动法》加强了预防骚扰的立法框架，除其他外，规定拥有 7 名以上雇员的公司有义务通过关于工作场所骚扰的行为守则（第 127 (1) (k) 条），并在发现涉嫌工作场所的骚扰行为时对雇员启动纪律处分程序（第 129 (1) (l) 条）。2018 年，《预防和打击工作中骚扰的良好行为准则制定指南》（Coelho 等，2018）。

²⁶ 在其实用指南中，法国政府建议骚扰官员发挥以下作用：i) 对雇员和管理人员采取提高认识的措施和培训措施；ii) 引导雇员向主管当局（劳动监察员、劳动医生、官方权利捍卫者）求助；iii) 实施内部程序，鼓励报告和处理性骚扰或性别歧视的情况；iv) 在报告性骚扰或性别歧视的情况后进行内部调查（法国，2019）。



波多黎各（美国）：2020 年第 90 号法律第 5 条规定如下：

参与、鼓励或允许工作场所骚扰的雇主应向受影响的人承担民事责任。每个雇主都有责任采取必要措施，消除或尽量减少工作场所骚扰的发生。因此，每个雇主应采取和实施必要的内部政策，以防止、阻止和避免其工作场所中的骚扰，以及调查所有指控，并酌情对这些案件进行相应的制裁。



罗马尼亚：关于男女平等机会和平等待遇的 2002 年第 202 号法律（2015 年和 2018 年修订）第 2 条规定，雇员超过 50 人的中央和地方公共机构和当局、民事和军事机构，以及雇员超过 50 人的私营公司，应确定一名雇员承担男女平等机会和待遇方面的任务，包括预防和打击工作中的骚扰行为。



沙特阿拉伯：2018 年《反骚扰法》第 5（1）条规定。

政府部门和私营部门的主管当局应制定必要措施，以防止和打击各自工作环境中的骚扰行为，这些措施应包括以下内容：

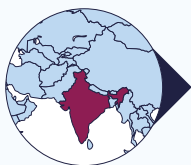
- a. 该部门的内部投诉机制；
- b. 以保密的方式确定投诉的真实性和严重性的必要程序；
- c. 向面向的对象传播和传达此类措施。

该条还规定“政府部门和私营部门的主管当局应根据既定程序，在这些措施所针对的人违反本法规定的任何条款的情况下，追究其责任——纪律方面的责任。”

由社会伙伴和企业主导的倡议



厄瓜多尔：工业和生产协会（CIP）一直在制定多项反对基于性别的暴力的行动。特别是在 2020 年 10 月，它发起了一个关于预防和消除在工作、家庭、学校和社会中对妇女的暴力行为的全面运动（“Más unidas, más protegidas”）。许多 CIP 成员企业还通过了行为 / 道德守则，禁止在工作中对妇女实施任何形式的暴力和骚扰（Portal Diverso, 2020）。



印度：班加罗尔都市交通公司（公交公司）成立了妇女安全委员会，成员来自乘客协会、民间社会组织和警察。在对公交车乘客进行调查后，该公司在公交车和公交车站安装了闭路电视摄像头。它还为男性司机和售票员组织了性别敏感培训，并有针对性地招聘和培训女性司机和售票员，以特别解决基于性别的暴力和骚扰问题（社会发展指导，2020a）。



日本：劳金银行成立于 20 世纪 50 年代初，由工会和消费者合作社建立，目的是让其成员能够在工人被排除在金融部门之外的情况下获得融资。劳金银行是一个由 13 个工会领导的合作金融机构组成的网络，在日本各地都有业务，有超过 51,000 个成员组织，代表 1100 万人，大多是工人，包括低收入工人（Kurimoto、Koseki 和 Breda，2019）。劳金银行最近制定并通过了“劳金骚扰准则”。该准则提供了针对所有形式骚扰的保护，包括第三方的骚扰。该准则的个人和物质范围反映了第 190 号公约第 2 和第 3 条的内容。准则提供了广泛的保护，建立了内部报告和投诉机制，提供了有效的补救措施和防止报复的保护，为受害者建立了咨询服务，并建立了向外部专门机构和工会的转介机制，以确保集中接收所有形式的骚扰报告，并确保工人可以轻松获得这些服务（劳金银行，2021）。



俄罗斯联邦：2021 年 1 月，俄罗斯食品配送平台 Yandex 在其政策中加入了新的条款和条件。根据新规则，Yandex 平台可以因客户对配送员具有攻击性或态度粗暴阻止或限制其使用服务的功能。该公司计划在未来为遇到此类行为的配送员提供法律咨询（Khachatryan，2021）。



南非：农业公司乡村鸟（Country Bird）采取了一系列措施，以改善人身安全，减少工作期间和工作后的基于性别的暴力和骚扰风险。在一系列事件发生后，乡村鸟公司为夜班后的工人提供了小巴服务，并增加了加工厂周围闭路电视摄像机的数量（社会发展指导，2020c）。

► 5.2. 通过并实施关于暴力和骚扰的工作场所措施

批准国应要求雇主采取的具体措施包括“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”（第 9 条）。这是促进**无暴力和无骚扰工作环境和文化**的一项关键战略。根据现有做法和第 206 号建议第 7 段规定的内容，这些政策可以包括：雇主对维持安全环境的承诺和责任（第 7 (a) 和 (c) 段）；暴力和骚扰的定义；以及基于具体环境、行业和职业的禁止行为、做法和实践的相关例子。

建议这些政策制定**暴力和骚扰预防方案**，并酌情制定可衡量的目标（第 206 号建议书第 7 (b) 段）。还应告知雇员他们的权利和责任，包括可能因违反此类禁令而受到的**纪律处分**（第 206 号建议书第 7 (c) 段）。

这些政策应包括鼓励员工上报可能导致暴力和骚扰的行为和交流，提供**投诉和调查程序**的信息以及雇主对及时有效处理任何事件的承诺（第 206 号建议书第 7(d)-(e) 段）。在这方面，雇主必须**承诺保护个人的隐私和保密权**，同时在工人了解所有危险的权利以及不受伤害或报复的权利中找到平衡（第 206 号建议书第 7(f)-(g) 段）。这些政策应定期（事情以可访问的格式）传达给员工并持续执行。

► 文本框 19. 要求制定关于暴力和骚扰的工作场所政策的法律规定

近年来，许多国家通过了规定，要求雇主采取关于暴力和骚扰的工作场所政策，或者作为专门针对暴力和骚扰问题的独立政策，或者作为根据职业安全卫生条例提供安全工作场所的义务或确保工作场所无歧视的义务的一部分。

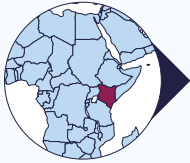
加拿大：从 2021 年 1 月 1 日起，在由联邦监管的行业或工作场所工作的雇主应根据雇主的规模与政策委员会、工作场所委员会或健康与安全代表一起制定**工作场所骚扰和暴力预防政策**。政策通常应该：

- 包括雇主对预防和保护员工免受骚扰和暴力的承诺；
- 描述工作场所中的各方在工作场所的骚扰和暴力方面的作用；
- 描述导致工作场所骚扰和暴力的风险因素；
- 列出雇主将提供的有关工作场所骚扰和暴力的培训；
- 包括员工在目睹或经历工作场所的骚扰或暴力时应遵循的解决程序；
- 包括必须对工作场所评估进行审查和更新的原因；
- 包括在以下情况下必须执行的紧急程序：
 - 事件对员工的健康和安全构成直接危险；
 - 当有发生此类事件的威胁时；
- 描述雇主将如何保护涉及以下情况人员的隐私：
 - 事件；
 - 事件的解决过程；
- 描述事件所涉人员可能获得的任何追索权；
- 描述可供员工使用的支持措施；和
- 制定接收与雇主不遵守守则或条例有关的投诉的人员（加拿大，未注明日期）。





法国：2016 年修订的《劳动法》第 L1321-2 条规定雇主有义务制定内部条例，其中包括“本法规定的有关道德和性骚扰以及性别歧视行为的的规定”。



肯尼亚：就业法规定，拥有 20 名以上雇员的雇主必须在与雇员或其代表（如有）协商后，发布关于性骚扰的政策声明。



巴拿马：根据 2018 年《反歧视法》，现在每个雇主、公共和私人机构以及教育机构都有责任制定内部政策，以防止、避免、阻止和惩罚歧视性行为，如性骚扰或其他骚扰、工作场所的欺凌、种族主义和性别歧视。



秘鲁：2019 年 7 月，秘鲁出台了一项新的法律，要求雇主采取反骚扰政策和调查程序，提供反骚扰培训，开展年度性骚扰风险评估，并根据雇主的规模设立性骚扰委员会或代表（第 014-2019-MIMP 号最高法令）。

菲律宾：根据 2018 年《安全空间法》第 17 条，雇主或工作场所其他有权力、有影响或有道德地位的人有责任防止、阻止或惩罚在工作场所实施基于性别的性骚扰行为。为此，雇主或有权力、影响力或道德地位的人应：



- ▶ 向工作场所的所有人传播或在显眼的地方张贴该法案的副本；
- ▶ 提供措施以防止工作场所的基于性别的骚扰，如举办反性骚扰研讨会；
- ▶ 建立独立内部机制或礼仪和调查委员会，以调查和处理基于性别的性骚扰投诉，该委员会应（除其他外）：
 - 指定一名女性作为委员会的负责人，其成员应不少于一半是女性；
 - 保护投诉人免遭报复；以及
 - 最大限度保证保密性；
- ▶ 与工作场所的所有人员协商，提供并传播行为准则或工作场所政策。

南苏丹：2017 年《劳动法》第 7(3)-(4) 条规定：



3. 聘用二十名以上员工的雇主，应与员工代表协商后，发布性骚扰政策声明。
4. 政策声明应至少包含：
 - a. 性骚扰的定义……和
 - b. 一项声明：
 - i. 每个员工都有权从事不受性骚扰的工作；
 - ii. 雇主应采取措施确保没有雇员受到性骚扰；

iii. 雇主应采取雇主认为适当的纪律处分措施，惩处在雇主指导下对任何雇员实施性骚扰的人。

此外，政策声明必须包括有关保密和禁止报复的规定。²⁷



乌克兰：社会政策部发布的 2020 年第 56 号令批准了将旨在确保男女就业平等权利和机会的条款纳入集体协议的准则。该准则建议在集体协议中纳入关于反对性别歧视、各种形式的骚扰（包括性骚扰）、欺凌和工作场所其他形式的攻击行为的条款。²⁸

5.2.1 工人及其代表合作的义务

第 190 号公约回顾了工人和其他相关人员应发挥的作用，提及他们在工作场所暴力和骚扰政策方面的“责任”（第 9 (a)-(d) 条）。第 206 号建议书第 7 段建议，批准国“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”。该文书进一步建议，这种政策应“规定工人和雇主的权利与责任”（第 7 (c) 段）。雇主和工人都有责任防止和避免工作领域的暴力和骚扰。工人和其他相关人员都有责任照顾自己的安全与健康，以及可能受其工作行为影响的其他人的安全。此外，工人及其代表在与雇主合作制定有关暴力和骚扰的工作场所政策方面发挥着关键作用，因为他们了解和熟悉设施运作、流程活动和潜在威胁，并在有效遵守和执行政策规定方面发挥关键作用（ILO，2020d）。

²⁷ 2017 年《劳动法》第 5 条规定了“性骚扰”的定义，其中可能包括以下行为：

a) 色情或麻木不仁的玩笑、下流暗示、吹口哨、粗话、污言秽语、诽谤、影射、猥亵和淫秽手势；b) 对某人的生理结构进行轻蔑的评论或持续要求约会；c) 索取性恩惠、询问个人 / 性生活、明确的性建议以换取“奖励”；d) 任何形式的不必要的身体接触，包括触摸、触碰和接吻；e) 展示色情和性暗示的图片和 / 或性物品；f) 攻击性的书面、电话或电子通讯；g) 不雅的暴露或穿着；h) 性攻击和强奸；i) 不受欢迎的性挑逗、性要求以及其他口头或身体上的性行为也构成性骚扰。

²⁸ 这些规定可能包括投诉程序、尊重保密原则和防止报复、纪律规则、培训战略，以及提高员工对这些问题的认识。

► 文本框 20. 与工人责任有关的规定

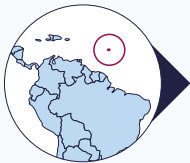
一些国家正在引入具体规定，要求工人在工作中避免暴力和骚扰。



吉布提：2018 年修订后，《劳动法》第 4 条之二和之三规定，任何参与围攻或性骚扰的员工都应受到纪律处分。



厄瓜多尔：2017 年修订的《劳动法》第 46 (j) 条规定，禁止工人对同事、对雇主、对公司的上级或下级人员实施工作场所骚扰行为。



格林纳达：2019 年国家职业安全与卫生政策规定了工人的以下责任：“与雇主合作，遵守职业安全与卫生法、法规或政策。采取合理的谨慎措施，不鲁莽地危及自己或他人的健康和安全。……向当选的 HSR【健康和代表】报告健康和安全问题，包括社会心理因素和与工作有关的压力、事故、事件或闲情（格林纳达，2019，14）。”

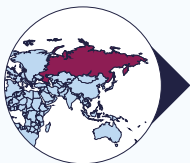


墨西哥：根据《联邦劳动法》第 47 条，如工人实施暴力行为，侮辱或虐待同事、雇主或其家人、管理人员或客户和供应商，雇主可以终止雇佣关系。



菲律宾：2018 年《安全空间法》第 18 条规定：
雇员和同事有义务：

- a. 避免实施基于性别的性骚扰行为；
- b. 劝阻工作场所中基于性别的性骚扰行为；
- c. 向遭受基于性别的性骚扰的雇员、共事者、同事或同僚提供情感或社会支持；以及
- d. 报告在工作场所发现的基于性别的性骚扰行为。



俄罗斯联邦：俄罗斯人民友谊大学 2019-2022 年集体协议附录 6 内部劳动条例的第 7.2 项第 6 段将“严重违反劳动义务”定义为对学生、同事进行性骚扰或其他形式的骚扰，以及对他们表示严重威胁；侮辱和羞辱学生的尊严，包括对学生使用身体或心理虐待方法的情况。该条款规定，如果雇员被认为是“教育工作者”，雇主有权追究其纪律责任，甚至可以解雇屡次严重违规的虐待者（俄罗斯人民友谊大学，2019 年）。

► 5.3. 重振职业安全与卫生以应对暴力和骚扰

第 190 号公约第 9 (b) - (c) 条承认，暴力和骚扰及其相关的社会心理风险，包括基于性别的暴力和骚扰，不仅是歧视和不公平的问题，而且是健康受损的风险。

► 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：……

- 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；

在过去的几十年中，国际劳工组织制定了一系列职业安全与卫生文书，以保护工人的安全和卫生。这些标准包括：

- 《1981 年职业安全与卫生公约》（第 155 号）及其建议书（第 164 号）；
- 《1981 年职业安全与卫生公约》2002 年议定书；
- 《1985 年职业卫生设施公约》（第 161 号）及其建议书（第 171 号）；
- 《2002 年职业病目录建议书》（第 194 号）；以及
- 《2006 年促进职业安全与卫生框架公约》（第 187 号）及其建议书（第 197 号）。

即使这些文书没有专门针对暴力和骚扰，但这种行为一直被认为是一种明显的健康风险（ILO，2020d）。第 190 号公约和第 206 号建议书现在明确规定，暴力和骚扰——包括基于性别的暴力和骚扰——应通过职业安全卫生管理来解决。第 190 号公约第 12 条规定，“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”是适用该公约条款的方法之一。²⁹ 在一些国家，职业安全卫生立法已规定雇主有责任评估与其工作场所相关的各种安全和卫生风险，以便识别、减少并在可能的情况下预防这些风险。虽然管理层负责控制风险，但工人在帮助识别和评估工作场所的危险方面可以发挥关键作用。

²⁹ 这对非正规经济中的工人尤其重要。虽然职业安全与卫生法规有助于保护正规经济中的工人免受职业安全卫生风险的影响，但非正规经济中的工人——在一些国家可能占工人的大多数——往往不受有关工作条件或职业安全卫生法规的保护，因为他们工作的企业可能不受监管或未注册，劳动监察体系也可能无法触及。因此，在非正规经济中工作的数百万工人可能更容易遭受暴力和骚扰，并且在事件发生后难以寻求帮助或治疗，特别是在缺乏社会保护的情况下。因此，有必要继续通过培训、宣传和有针对性的方案促进和加强非正规工作场所的职业安全与卫生。见 ILO，2018e。

许多因素导致了工作中的暴力和骚扰，包括社会心理风险和职业压力（ILO，2020h）。为此，第 206 号建议书第 8 段建议：

……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，包括社会心理危害和风险。应特别关注以下危害和风险：

- a. 来自工作条件与安排、工作组织和人力资源管理（视情况）的危害和风险；
- b. 涉及第三方，例如客户、顾客、服务提供者、用户、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。³⁰

社会心理风险可以被定义为工作设计、组织和管理及其社会和环境背景的那些可能造成伤害的方面。造成职业压力的社会心理风险也会增加工作中暴力和骚扰的风险。尽管许多个人、社会和组织因素都可能诱发暴力和骚扰，但研究表明，例如，在压力大的工作环境中，员工面临高度人际冲突和有害的领导风格，欺凌很可能盛行（Johan Hauge、Skogstad 和 Einarsen，2007）。其他研究也显示，社会心理风险导致骚扰，其后又导致社会心理风险的恶性循环（ILO，2020d）。社会心理风险因行业、工作场所、工人群体和职业的不同而不同。它们可能包括第三方的暴力和骚扰，以及相关的家庭暴力。一些可能导致暴力和骚扰或本身就是骚扰表现的关键和相互关联的社会心理危害可能包括：

- 工作内容和控制；
- 工作量和节奏；
- 工作时间；
- 物理工作环境；
- 组织文化和职能；
- 领导风格；
- 工作中的人际关系；和
- 暴力和骚扰的“正常化”（ILO，2020d）。

此外，歧视、文化和语言差异以及其他脆弱性通常与社会心理风险相互作用和交叉，从而对劳动世界的暴力和骚扰行为产生影响。由于这些原因，第 190 号公约和第 206 号建议书呼吁工作场所风险评估和管理要考虑到所有可能增加暴力和骚扰可能性的因素。

在确定所有危险并评估相关风险后，下一步是采取适当的措施来预防或控制这种风险，以尽量减少其影响并防止今后发生类似情况。

³⁰ 2016 年，劳动世界中针对女性和男性暴力专家会议也确定了一些增加暴力和骚扰风险的因素，例如：a) 与公众接触的工作；b) 与处于困境的人打交道；c) 与有价值的物品打交道；d) 在劳动法和社会保护没有或无适当覆盖或保护的情况下工作；e) 在资源有限的环境中工作（设施配备不足或人员不足会导致长时间的等待和沮丧）；f) 非社会化的工作时间（例如，晚间和夜间工作）；g) 独自或相对孤立地工作，或在偏远地区工作；h) 在私密空间和私人住宅工作；i) 拒绝服务的权力，这增加了寻求这些服务的第三方的暴力和骚扰风险；j) 在冲突地区工作，特别是提供公共和紧急服务；以及 k) 高失业率（ILO，2016b，第 9 段）。

对危险的识别和对暴力和骚扰风险的评估成为解决残疾人和其他处于弱势情况的个人或群体所特有问题的渠道。预防和控制风险措施的例子可能有所不同，取决于工作场所和劳动力的性质，以及雇主经营的具体部门。这些措施可以包括：

- 建立或更新设施访问控制；
- 安装安全摄像头；
- 审核工作简介，以确保工作场所安全和安保的职责和责任得到明确界定；以及
- 建立应对工作场所暴力和骚扰事件的规程。

► 文本框 21. 暴力和骚扰作为安全和卫生问题被纳入职业安全卫生法规

最近，越来越多的国家在职业安全与卫生管理中具体提到了暴力和骚扰及其相关的社会心理风险，在工人赔偿立法的范围内也是如此。

澳大利亚：澳大利亚安全工作局发布的 2021 年指南将性骚扰定性为工作场所危害，会对健康和安全造成心理和身体上的风险（澳大利亚，2021a）。因此，雇主被要求：



- 审查工作场所的行为和工作场所的健康和安全政策，以及当前的工作场所做法，以确保工作场所的性骚扰风险得到识别和适当解决，并确保相关的尽职调查 / 官员义务扩大至工作场所的性骚扰；
- 确保所有工人都知道并理解这些政策以及他们在性骚扰方面的权利和义务；
- 考虑到远程工作的普及，确保所有“工作场所”都包括在此类审查中；以及
- 确保内部报告程序能够准确、及时地收集到有关事件的信息。

比利时：2014 年，职业安全与卫生条例中规定的工作中暴力和骚扰的定义已经被修订，以包括压力、倦怠和人机冲突等社会心理风险（关于预防工作中的社会心理风险的皇家法令，2014）。

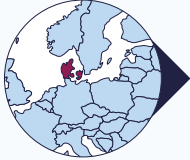


加拿大：《2020 年工作场所骚扰和暴力预防条例》第 8 节（风险因素识别）规定：

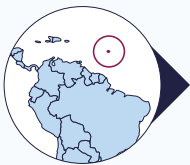


雇主和适用的合作伙伴必须共同确定导致工作场所骚扰和暴力的内部和外部风险因素，同时考虑到：

- a. 工作场所的文化、条件、活动和组织结构；
- b. 工作场所以外可能引起工作场所骚扰和暴力的情况，如家庭暴力；
- c. 任何与工作场所的骚扰和暴力有关的报告、记录和数据；
- d. 工作场所的物理设计；以及
- e. 为保护工作场所的心理健康和安全所采取的措施。



丹麦：2020 年关于社会心理工作环境的行政令特别涵盖了“攻击性行为，包括欺凌和性骚扰”（第 22-24 节），其定义为“一个或多个个人一起或多次使公司的一个或多个其他人在工作场所遭受欺凌、性骚扰或其他有辱人格的行为。该行为必须被遭受这种行为的人视为有辱人格”。该命令还包括与工作有关的暴力，这被定义为“公民和客户等非公司雇员或雇主，对雇员或雇主使用暴力的情况”（第 25 条）。在这两种情况下，条例规定，“在所有阶段，必须负责地计划、组织和执行工作，并适当考虑到短期和长期的健康和安全”（第 22、26 和 31 节）。此外还规定，如果在工作时间以外发生与工作有关的暴力事件，雇主必须确保向雇员提供适当的指导，以处理在工作时间以外发生的与工作有关的暴力事件及其前兆”（第 32 (1) 条）。此外，“为了在指导过程中使用，雇主必须确保为适当管理工作时间以外与工作有关的暴力事件及其发展制定指导方针”（第 32 (2) 条）。最后，第 34 条还规定，“雇主必须确保向任何在工作时间以外遭受与工作有关的暴力事件的雇员提供帮助，使其能够向警方报告该事件。”



格林纳达：2019 年国家职业安全与卫生政策规定：“所有工人将被纳入本政策的范围，无论是全职、兼职还是其他形式的雇佣，包括实习生、不同能力的人、囚犯和分包商。源自该政策的行动将在每个工作场所实施，无论是在公共、私营还是非正规部门，都将是公平、包容和无歧视的。其他有理由进入工作场所的人也应得到这项政策的保护”（格林纳达，2019，10）。



墨西哥：墨西哥官方标准 NOM-035-STPS-2018（NOM-035）旨在识别、分析和预防工作场所中可能导致焦虑症、严重压力障碍或适应障碍的心理社会风险因素，这些因素源于员工所从事工作的性质，以及其他事项。这些风险因素主要包括，“家庭关系、消极的领导力和人际关系；以及工作场所的暴力”。拥有 16 名或更多雇员的公司还需要：

- ▶ 识别和分析风险因素；
- ▶ 对出现任何健康变化症状的员工进行心理评估和医疗检查；以及
- ▶ 建立一个预防和控制风险因素的计划，其中可能包括书面预防政策，以提高认识和社会支持，并为员工提供投诉的途径。



秘鲁：秘鲁于 2019 年 7 月出台法律，要求雇主采取反骚扰政策和调查程序，提供反骚扰培训，并进行年度性骚扰风险评估。³¹

³¹ 最高法令第 014-2019-MIMP 号：新规定还要求雇主采取反骚扰政策和调查程序，提供反骚扰培训，并进行年度性骚扰风险评估。



英国：2020 年，平等和人权委员会发布了一些关于性骚扰和工作中的性骚扰的技术指南。该指南呼吁雇主反思其组织内**权力失衡**问题，并考虑他们可以采取哪些措施解决这些问题。此外，它建议利用传统上用于工作场所健康和安全的现有风险管理框架，进行**性骚扰风险评估**。评估应确定风险，如权力不平衡、工作不安全、单独工作、存在酒精、面向客户的职责、在当地或全国引发紧张局势的特定事件、劳动力缺乏多样性以及工人被借调，以及确定使这些风险最小化的控制措施（英国，2020）。

► 5.4. 提供可获得的信息和培训

批准国应要求雇主采取的另一项措施是，酌情以便捷形式向工人和其他相关人员提供有关已查明的暴力和骚扰危害与风险及相关预防和保护措施的信息和培训，包括各自权利和责任（第 190 号公约第 9 (d) 条）。提供信息和培训有助于营造有利于减少暴力和骚扰风险的工作场所文化。它还有助于确保当暴力或骚扰确实发生时，工人知道如何上报以及获取哪些资源。

开发有效的培训方式和方法作为预防暴力和骚扰的手段至关重要。近期的做法注重提高意识技能和冲突管理的灵活性，或对劳动世界产生影响的有害社会规范发起挑战。旨在促进工作场所文明、平等和尊重、旁观者干预、识别无意识偏见、提高情商以及促进更有效的沟通和监督技能的方法，都被证明是有前景的做法（McCann, 2018）。³²

³² 例如，旨在改变社区规范和授权旁观者干预以阻止攻击和骚扰的方案已经产生了良好的效果。例如，旁观者干预培训与行为和态度的变化以及大学校园和美军中的攻击率降低有关（Hayes、Kaylor 和 Oltman, 2020；Danna 等，2020；Mishra 和 Davison, 2020）。

► 文本框 22. 近期关于工作场所暴力和骚扰预防培训的规定和举措



意大利：根据 2018 年修订的《机会均等法》第 3-2 段，《民法》第 2087 条要求雇主确保工作条件能够保证工人的身心健康和尊严，还要求雇主与工会商定旨在防止工作中性骚扰的宣传和培训举措。



美国：越来越多的美国州和城市通过了要求提供性骚扰培训的法规，其他联邦和州的法律、法规和法院判决也明确指出，雇主应该向所有州的所有雇员提供反骚扰培训。加州还要求雇主提供英语和西班牙语的反骚扰培训。纽约市通过了 2018 年第 96 号《制止性骚扰法》，要求所有拥有 15 名或以上雇员的雇主每年为所有雇员、实习生、独立承包商和自由职业者提供性骚扰培训。市政府建立了一个网站，免费提供必要的培训（纽约市，未注明日期）。

► 文本框 23. 全球服装业中的工作场所性骚扰预防培训：国际劳工组织—国际金融公司更好的工作项目经验

自 2012 年以来，国际劳工组织 - 国际金融公司（ILO-IFC）更好的工作项目为改善服装行业的工作条件提供了技术援助和能力建设，包括解决性骚扰问题和促进平等和非歧视。¹ 更好工作的证据和经验表明，性骚扰可以通过以下方式减少：

- 制定反性骚扰政策，建立内部申诉机制，并建立向国家相关部门移交的程序；
- 调整主管人员和工人的薪酬激励机制，例如，避免给工人制定高生产配额，而给主管人员发放工资；
- 通过对文化敏感的培训，培养经理、主管和工人预防和应对性骚扰报告的能力；
- 通过培训加强沟通和监管技能；以及
- 通过提高全工厂的意识来解决组织对性骚扰的容忍问题。

¹ 更多信息，请见更好的工作网站：<https://betterwork.org/>。资料来源：Brown、Dehejia 和 Robertson，2018；Babbitt、Brown 和 Antolin，2020；Brown 和 Lin，2014；Truskinovsky、Rubin 和 Brown，2014。

这一方法已被证明有效：



柬埔寨：由于国际劳工组织 - 国际金融公司更好的工作服务，在 2015 年至 2018 年间，工人报告称其遭受性骚扰的可能性在四分制范围内下降了近一个响应类别。



约旦：由于国际劳工组织 - 国际金融公司更好的工作的认识提高活动和专项培训，在过去六年中，工人担心工厂中发生性骚扰的可能性下降了 18 个百分点。



6

**确保实施和补救措施
有效的义务**

第 190 号公约和第 206 号建议书为各国建立强有力和有效的报告和争端解决机制以解决暴力和骚扰问题提出了原则和指导（第 190 号公约第 4 (2) 和 10 条；第 206 号建议书第 14-22 段）。

暴力和骚扰，包括基于社会性别的暴力和骚扰，常常被漏报。未报告暴力和骚扰的原因包括，例如，缺乏关于什么构成暴力和骚扰的信息和认识；害怕报复，包括终止就业；以及不相信系统会真正提供补救措施，使投诉人重新获得完整的生活。

此外，研究表明，与那些没有正式投诉的人相比，报告案件的受害者其职业、心理健康和身体健康往往更差。一些研究还表明，调查往往不充分，肇事者很少受到制裁，投诉人（特别是女性和属于弱势群体的个人）经常不得不离开工作，中断职业生涯（Dobbin 和 Kalev，2020）。

► 6.1. 允许报告和改善执行

第 190 号公约第 10 条包含了一些基于国家层面现有做法的措施，每个国家都可以根据本国情况实施或加强这些措施。为积极促成和鼓励举报暴力和骚扰行为，并有效地回应此类投诉，第 190 号公约和第 206 号建议书指出，无论在国家或工作场所层面制定的具体程序如何，都应确保这些原则，如下所述。

6.1.1. 确保便捷、安全、公平和有效性

投诉机制可以是内部的（企业内部），也可以是外部的（通过劳动部或其他相关部委、法院系统、汗液或集体机制、专门法庭或法院、劳动监察部门、争议解决机构、人权和平等机构或其他准司法机构）。

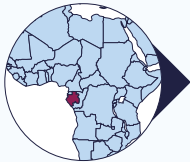
无论具体机制如何，第 190 号公约和第 206 号建议书都指出，所有这些渠道都应易于使用、安全、公平和有效。³³

内部投诉机制通常由包括职业安全与健康条例在内的劳动立法和集体协议要求设立，并可能要求由主管处理投诉，或在主管是被指控的肇事者时，由另一人进行处理。

³³³ 参与制定国际劳工组织《1967 年申诉审查建议书》（第 130 号）的一组专家认为，“公平和有效的程序……为申诉提供了有序的出路，构成了一个安全阀，有助于防止严重纠纷的爆发。此外，这种程序可以促进管理层和工人之间相互信任的分为，这在劳资关系中是非常必要的”（ILO，1964，第 39 段）。尽管到目前为止，没有任何一个国际劳工组织文书为有效解决劳动争议制度提供广泛和全面的指导原则，但关于个别劳动争议的一些指导和原则遍布各种文书，包括国际劳工组织《1951 年自愿调解和仲裁建议书》（第 92 号）和《1967 年申诉审查建议书》（第 130 号）。最近，《1989 年土著和部落人民公约》（第 169 号）规定，有关人民“应得到保障，使其权利不受侵犯，并应能单独或通过其代表机构提起法律诉讼，以有效保护这些权利”（第 12 条）。《2011 年家庭工人公约》（第 189 号）授权“采取措施，确保……所有家庭工人或是由他们本人或是通过一名代表，按照不低于其他工人可普遍获得的条件，有效地利用法院、法庭或其它解决争端的机制”（第 16 条）。确保“有效诉诸司法”也是《2015 年从非正规经济向正规经济转型建议书》（第 204 号）建议的政策之一。总体而言，关于这个主题的比较分析详见 Ebisui、Cooney 和 Fenwick，2016；ILO，2018f；ILO，2013）。

► 文本框 24. 确保在工作场所层面可获得司法救助

最近，一些国家采取了措施，列入针对暴力和骚扰的具体程序，包括设立专门的内部委员会或提供匿名报告。



加蓬：2016 年《打击工作场所骚扰法》第 6 条规定，“雇员、公务员或受训人员如果认为自己是精神或性骚扰的受害者，可以在保密的情况下向员工代表、雇主、一般监察部门或劳动监察部门举报。”第 8 条进一步规定，“公司的员工代表和工会代表以及公共部门的工会组织有权成为举报人。”



墨西哥：2020 年 3 月，劳动和社会福利秘书处发布了一份处理和消除工作暴力的示范议定书（墨西哥，2020）。该示范议定书规定了向据称的工作场所暴力受害者提供援助的程序或机制，以确定可就这些问题提供支持的主管机构，并促进性别平等的组织文化和有助于消除工作场所暴力的工作环境。示范议定书包括保护和行为修改措施，以避免再次受害，并帮助减少暴力事件的发生。它拟建立一个“关注和后续事项委员会”，这是一个内部委员会，由公司和员工代表授权协助和监督议定书的应用。

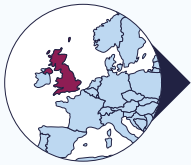


巴拿马：根据 2018 年《反歧视法》，每个雇主、公共和私人机构以及教育机构都必须执行内部程序，以便个人提出骚扰申诉和解决此类申诉。根据该法，这些程序必须适当有效，以便迅速解决申诉，同时也要确保保密性，并给予原告和证人适当保护。



秘鲁：2019 年 7 月，秘鲁出台了一项立法，要求雇主设立性骚扰委员会或代表，这取决于雇主的规模。³⁴ 雇员在 20 人以上的工作场所必须确保引入反性骚扰干预委员会。在雇员少于 20 人的工作场所，反性骚扰代表将承担干预委员会的作用。如果性骚扰事件涉及外包公司或中介公司，投诉应提交给主要公司或用户，后者必须通过其反性骚扰干预委员会执行调查程序。调查程序可以应受害者或第三方的要求由当事方发起，或依职权进行。

³⁴ 最高法令第 014-2019-MIMP 号。



英国：根据平等与人权委员会 2020 年发布的技术指南，雇主应考虑建立允许匿名举报的报告系统。通过匿名，此类系统可以：捕获原本不会上报的投诉；鼓励投诉人挺身而出；并允许采取某种形式的行动，即使不可能进行全面调查。此外，指南还建议雇主确保有经过培训的工人可以在投诉过程中为投诉人提供支持。这些人可以是人力资源团队的成员，也可以被提名为“监护人”（英国，2020）。



沙特阿拉伯：根据 2018 年《反骚扰法》，公共和私营部门的所有组织都有义务采取措施防止骚扰发生。雇主必须建立内部投诉机制和机制，以保密的方式处理问题，对任何违法行为采取补救措施，不得阻止或取代受害者向主管当局单独提出投诉的权利。

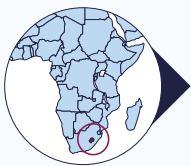
由社会伙伴和企业主导的举措



阿根廷：银行协会为阿根廷国家银行通过了一项反对工作场所暴力、性别暴力和基于性别的工作场所暴力的议定书。该议定书确定了处理此类案件的内部程序，包括针对 LGBTIQ+ 人群的基于性别的暴力事件。它特别提到了网络欺凌，并为家庭暴力的受害者提供了十天的假期（Banco Nación，2020）。



孟加拉国：《孟加拉消防和建筑安全协议》是全球品牌、零售商和工会间的一项具有法律约束力的协议，旨在提高服装和纺织行业的安全。该协议为工人提供了独立申诉机制，通过该机制，他们可以秘密地提出对工作场所暴力等问题的关切，并受到保护，免受报复。



莱索托：建立了一个独立申诉机制来解决莱索托纺织工厂的性骚扰问题。监督机构有权调查投诉，并使工厂对违规者进行纪律处分或解雇（Abimourched 等，2019）。



新加坡：三方合作伙伴共同制定了《管理工作场所骚扰三方咨询》，为雇主和雇员更好地预防和管理工作场所骚扰提供了实用指南。咨询强调积极管理的重要性，并着重于预防措施，以确保工作地点安全有利。它还对雇主和受影响的人可以在性骚扰发生时采取的关键步骤和补救行动提出建议（新加坡，2015）。

在内部（通过集体协议下的争议解决或申诉程序）或外部（通过庭内调解、通过自主程序的法外调解或公共行政系统）提出投诉时，也可能需要或需要**调解、调解和仲裁**。实践表明，不同的方法更侧重于通过听取双方的意见以进行专注和回应性的对话，似乎可以克服法制模式的对抗性，提高投诉者的满意度并减少报复（Dobbin 和 Kalev，2020）。

► 文本框 25. 暴力和骚扰与保密协议

在一些司法管辖区，越来越多的条款旨在克服这种做法，将与暴力和骚扰——特别是基于性别的暴力和骚扰和歧视——有关的争端纳入**保密协议**的范围。这些保密协议通常包括保密和互不贬低条款，阻止双方讨论和解条款以及与和解有关的情况。在发生几起引人注目的丑闻后，一些国家采取了措施，以确保不使用保密协议让指控任何不当行为的受害者或举报人保持沉默，无论他们的合同身份如何，特别是关于性骚扰和其他形式的歧视性骚扰的指控。在这方面，《第 190 号公约》第 10(c) 条规定，批准国应“保证隐私和保密要求不被滥用”（ILO，2019b，第 828 段）。

例如，在 2020 年，**英国**仲裁服务机构 Acas 建议公司和工人不要使用保密协议，以防止有人举报工作中的性骚扰、歧视或告密（Acas，2020）。在**美国**，许多州都出台了防止滥用保密协议的规定。例如，在新泽西州，根据 2019 年 3 月生效的一项法律，雇主不能再执行与歧视、骚扰和针对现任或前任雇员的报复索赔有关的保密协议（Avallone 和 Meade，2019）。

同年，纽约州通过法规，规定工人不受 2019 年 10 月 11 日之后签署的禁止工人在任何受保护类别的基础上公开骚扰事实或解决骚扰申诉的任何协议的约束，除非这是工人的偏好。³⁵

近年来，许多国家已开始进行立法改革，以确保针对劳动世界中的暴力和骚扰案件的外部申诉机制是安全的、易于访问并提供及时处理的，特别是在涉及歧视行为的案件中。

► 26. 加强工作场所外部的申诉和争议解决机制



巴西：2017 年，政府颁布了第 583 号法令，在**劳动检察办公室**的职责范围内制定了预防和对抗道德和性骚扰和歧视的国家政策。

³⁵ 如果是工人的偏好，则必须遵循三个步骤：1. 保密条款必须以简明的英语写在协议中，如果适用，还必须使用工人的主要语言；2. 必须给工人至少 21 天的时间来考虑保密条款，并在签署后有 7 天的时间可以撤销同意；3. 撤销期限届满后，工人和雇主必须签订第二份协议，其中包括保密条款和解决骚扰投诉的任何其他条款（Zweig，2020）。



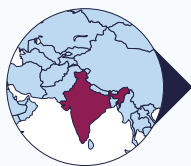
加拿大：根据《2019 年加拿大无障碍法案》，如果个人遭受身体或心理伤害、财产损失或经济损失，可以提出无障碍投诉。联邦公共部门劳动关系和就业委员会将通过申诉程序处理大多数联邦公务员和议会雇员与无障碍相关的投诉。



哥斯达黎加：改革劳动程序和修订《劳动法》的第 9343/2015 号法令为移民和难民等弱势群体遭受的劳动歧视情况设立了快速通道程序。



加蓬：2016 年《打击工作场所骚扰法》第 9 条规定：“任何有代表性的工会组织或任何依法宣布的协会，经雇员书面同意，可代表其向主管当局或法院提起任何诉讼。”



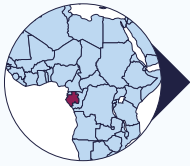
印度：性骚扰电子箱（SHe-Box）是印度政府的一项努力，旨在提供一个窗口，方便登记与性骚扰有关的投诉（根据 2013 年《（预防、禁止和纠正）保护妇女免受工作场所性骚扰法》）。投诉一旦提交，就会直接发送到有管辖权的相关部门，以便采取行动。任何女性都可以使用电子箱，无论她的工作状况如何，也无论她是在有组织或无组织的企业工作，还是在私营或公共部门工作。SHe-Box 的资源部分包含了关于工作场所中针对女性性骚扰问题的详细信息，包括一本便于用户使用的《性骚扰法手册》和一个政府官员能力建设培训模块（印度，未注明日期）。

关于基于性别的暴力和骚扰，第 190 号公约规定，投诉和争端解决机制应“对社会性别层面予以回应”（第 10 (e) 条）。例如，这包括设计并确保司法和非司法机制能够应对基于性别的暴力和骚扰的受害者在寻求有效补救措施和减少此类被禁止行为的有害影响方面所面临的障碍。第 206 号建议书提供了进一步的指导，建议法院配备必要的专业知识和法律咨询（第 16 (a) 段）；为投诉人和受害人提供援助，并提供指南和其他信息资源（第 16 (c)-(d) 段）；在刑事诉讼以外的其他诉讼中，酌情转移举证责任（第 16 (e) 段）。

► 文本框 27. 促进性别平等的报告和争议解决机制：一些例子



吉布提：继 2018 年修订后，《劳动法》第 4 条第 4 款规定，如果发生与骚扰（包括性骚扰）有关的任何争议，**举证责任**将转移。特别是，当员工提出表明存在骚扰的证据时，“由被告来证明这些行为不构成此类骚扰，他们的决定是由与任何骚扰无关的客观因素证明的。必要时，法官应在下令采取他或她认为有用的所有侦查措施后形成自己的意见。”



加蓬：2016 年《打击工作场所骚扰法》第 7 条规定，“构成道德或性骚扰的事实**举证责任**在于受害者。然后由被告证明这些行为不构成骚扰。”



北马其顿：2015 年修订的 2006 年《男女平等机会法》第 33 条规定：“(1) 认为平等待遇权因性别而受到侵犯的人可向主管法院提起诉讼。…… (3) 程序应该是紧急的。”第 34 条规定了哪些法院有权处理此事，并指出：“除当地有管辖权法院外，在保护基于性别的平等待遇权利的程序中，原告永久居住地所在的法院也应具有当地管辖权。”



菲律宾：2018 年《安全空间法》要求雇主建立一个**独立的内部机制**来调查和处理基于性别的性骚扰投诉，该机制应充分代表管理层、主管级别的员工、普通员工和工会（如有）；**由女性担任主要负责人，女性成员不少于一半**（第 17 条）。



美国（纽约州）：自 2019 年 10 月 11 日起，**证明骚扰申诉的标准已显著放宽**，工人不再需要证明骚扰“严重或普遍”或其他人受到更好的对待，或者他们在内部提出了投诉（Zweig 和 Davidoff，2019）。

6.1.2. 上报或投诉前、中、后的保护措施

第 190 号公约确认，如果工人有合理理由认为其工作环境由于暴力和骚扰而对生命、健康或安全构成迫在眉睫的严重危险，他们**有权撤离**这种工作环境。此外，工人应该能够行使这项权利而不会遭受报复或其他不当后果，同时有义务通知雇主（第 10 (g) 条）。³⁶ 职业安全卫生相关标准中也有此类保护。特别是《1981 年职业安全卫生公约》（第 155 号）第 13 条规定，“凡工人有正当理由认为工作情况对其生命或健康有紧迫、严重危险而撤离时，应按照国家条件和惯例保护其免遭不当的处理。”

在整个报告、调查和争议解决过程中，第 190 号公约要求在可能和适当的情况下**保护隐私和机密性**（第 10 (c) 条）。投诉的保密对于保护投诉人和被指控的肇事者的隐私至关重要。但是，隐私和保密不应妨碍调查。与此相关的是，批准国还应“确保隐私和保密要求不被滥用”（第 10 (c) 条）。

► 文本框 28. 确保隐私和机密，以及撤离有害情况的权利



卢森堡：2016 年修订的《劳工法》第 L.245-6(2) 条规定：“员工代表和平等代表（如有）有权协助遭受性骚扰的员工并向其提供建议。他们被要求尊重他们在这方面知道的事实的**机密性**，除非受到被骚扰者的豁免。”



沙特阿拉伯：2018 年《反骚扰法》第 4 条规定，“任何因工作而获得有关任何骚扰实例的信息的人都必须对此类信息**保密**。除非证据程序、调查或审判有要求，否则不得透露受害者的身份。”



南苏丹：2017 年《劳动法》第 7 条要求工作场所政策包括“雇主不得向任何人透露投诉人姓名或与投诉有关的情况，除非有必要公开以调查投诉或采取相关纪律措施”。

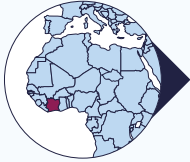


英国：《1996 年就业权利法案（在健康和安全隐患案件中免受损害）》（修订）2021 年令赋予工人（不仅是雇员）不因离开或拒绝返回他们有理理由相信会使自己或他人处于严重或迫在眉睫的危险的工作场所，或采取措施保护自己而受到伤害的权利。

³⁶ 值得一提的是那些工人的特殊情况，尤其是移民工人，可能更难离开有害的境地，要么是因为他们的签证与雇主挂钩，而雇主可随时取消签证，要么是因为他们将失去住所及工作（见 ILO，2021c）。与雇主住在一起的移民家政工人在这方面自然是最脆弱的。为此，《2011 年家庭工人建议书》（第 201 号）第 7 段建议：“成员国应考虑建立保护家庭工人免遭虐待、骚扰及暴力的机制，诸如：(a) 为家庭工人建立可资利用的投诉机制，以报告虐待、骚扰及暴力案件；(b) 确保对有关虐待、骚扰及暴力的所有投诉开展调查，并酌情提起公诉；和 (c) 为遭受虐待、骚扰及暴力的家庭工人离开住户后的重新安置和康复制订计划，包括提供临时住所和卫生保健”。

第 190 号公约还保护投诉人、受害者、证人和举报人免遭任何形式的伤害或报复（第 10 条 (b)(iv) 项）。保护投诉人免受报复行动是安全有效的报告、投诉程序和争议解决机制的基本组成部分。

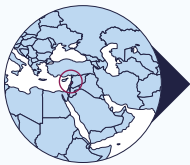
► 文本框 29. 防止受害和报复



科特迪瓦：2015 年《就业法》第 5 条规定，“任何雇员、接受培训或实习的人不得因拒绝接受道德或性骚扰行为以及作证或报告此类行为而受到惩罚、被解雇或在与就业有关的事项（包括招聘和其他条款与条件）上承担不当后果”。



意大利：根据 2018 年修订的《机会均等法》第 3-2 段，雇主不得让提出要求查明歧视或性骚扰的工人因此而受害。受害是指采取纪律处分、改变工作职责、解雇和调职等，从而产生直接或间接的负面职业影响。如果投诉人被定罪，则不应给予这种保护。

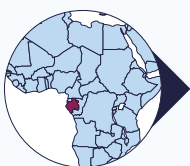


黎巴嫩：2020 年，黎巴嫩通过了《将性骚扰定为刑事犯罪与受害者康复法》。该法律规定保护受害者免遭报复，包括在薪酬、晋升、调职、合同续签或纪律措施方面。该法律包含对举报人的保护，禁止对举报骚扰行为或为虐待行为作证的人采取歧视、虐待或纪律处分。这种报复行为可被处以最高 6 个月的监禁和最低工资 20 倍的罚款。



卢森堡：2016 年修订的《劳动法》第 L.245-5 条规定：

1. 雇员不得因抗议或拒绝其雇主或任何其他等级的上级、同事或与雇主有关系的
外部人员的性骚扰行为而受到报复。
2. 同样，任何雇员不得因作证或报告第 L. 245-2 条规定的行为而受到报复。
3. 违反前两款的规定或行为，特别是违反规定解除劳动合同的，自动无效。



加蓬：2016 年《打击工作场所骚扰法》第 4 条规定：

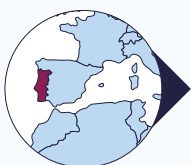
任何雇员、公务员或任何正在接受培训或实习的人都不得因多次遭受或拒绝构成精神或性骚扰的行为，或因提供反对此类行为的证词或声明而受到制裁、解雇或受到直接或间接的歧视性措施，特别是在薪酬、培训、业绩审查、分配、资格、分类、职业晋升、调职或续约方面。



日本：新的《反权力骚扰法》包括一项规定，**禁止雇主解雇报告骚扰案件的雇员，或以任何其他不利的方式对待报告此类案件的工人**（国会图书馆，2020）。



尼日尔：第 2017-682/PRN/MET/PS 号法令第 122 条在《劳动法》（2017 年 8 月 10 日）规定中规定如下：“任何工人不得因目睹或举报性骚扰行为而受到惩罚。”



葡萄牙：2017 年修订的《劳动法》加强了对骚扰行为受害者和证人的保护，**使其免受伤害和被解雇**。特别是，第 29（6）条防止对投诉人或受害者和证人实施纪律制裁，除非他们有故意的不当行为，并考虑到诉讼中提到的由性骚扰或围攻引发的情况，直到法院作出既判既决的最后判决为止，无论是否有对抗性诉讼的权利。



韩国：2018 年关于工作场所欺凌的法律包括对**报复举报工作场所欺凌和骚扰的工人的雇主进行处罚**。



南苏丹：2017 年《劳动法》第 7 条规定，工作场所政策包括**防止报复**，特别是“善意提出性骚扰投诉的雇员不得因此而受到纪律处分、降职、解雇或在该雇主单位的就业中受到其他损害”。

6.1.3. 支持服务

在实现有效报告和争端解决机制和程序的可能措施中，第 190 号公约提到“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”（第 10 (b) (v) 条）。支持服务应对社会性别层面予以回应，特别是在基于性别的暴力和骚扰的情况下（第 10 (e) 条）。在这方面，第 206 号建议书建议：

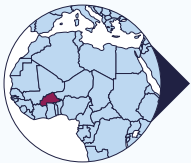
公约第 10 条第 (e) 款所提及的对基于社会性别的暴力和骚扰受害者的支持、服务和补救应包括诸如以下措施：

- 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；以及
- g. 为受害者提供支持的专门警察单位或受过专门训练的警察（第 17 段）。

► 文本框 30. 向受害者提供保护和支持的法律法规实例



阿根廷：“陪伴”（Acompañar）项目为面临基于性别的暴力风险的人提供支持，通过提供经济支持和加强支持服务网络来促进妇女和 LGBTQI+ 人员的经济自主权，以支付组织和发展自主和自由生活项目的基本费用（阿根廷司法和人权部，2020）。



布基纳法索：2015 年《预防、惩治和修复针对女性和女童的暴力以及关爱受害者法》规定，“在主管法院，如受害者没有能力聘请律师，将由法院指定的律师协助。在紧急情况下或在医学上极度脆弱的情况下，他们也可以由自己选择的人或经批准的人权维护协会代表”（第 21 条）。



意大利：2021 年 1 月，宪法法院裁定，所有基于性别的暴力和骚扰的受害者都有权获得免费法律援助和协助（《刑事法理学》，2021）。



北马其顿：2015 年修订的《2006 年男女机会平等法》规定，“提出申诉的人应免于支付行政费和其他费用”（第 22（6）条）。



秘鲁：劳动部（通过第 014-2019-TR 号最高法令）设立了“无骚扰工作”（“Trabaja sin acoso”）项目，其目的是及时和适当地进行干预，保护工作中的性骚扰受害者。该服务包括为受害者提供法律援助等指导，并在调查和惩治性骚扰的内部程序以及在寻求保护和修复受影响的劳动权利的司法程序中提供法律咨询。该项目还为受害者提供心理援助。

6.1.4. 适当和有效的补救措施

第 190 号公约第 10 条要求批准国确保采取适当和有效的补救措施。在这方面，第 206 号建议书建议补救措施可包括：

- a. 辞职时获得补偿的权利；
- 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；以及
- e. 按国家法律和惯例收取的法律费用和成本（第 14 段）。

通过要求适当和有效的补救措施，第 190 号公约和第 206 号建议书呼吁在适当和可能的情况下有效执行法律权利和补救措施，可以向权利受到侵犯的人提供赔偿和救济，并可以对潜在的肇事者产生劝阻作用。这些有效的补救措施取决于各种因素，包括行为的严重性和原告在每个法律体系中选择的法律途径。明确提到“复职”以及“要求……停止某些行为或改变政策或做法的命令”，强调在暴力和骚扰案件中，金钱赔偿可能不足以弥补伤害。³⁷

在第 190 号公约和第 206 号书建议规定的有效补救措施范围内，**工伤福利待遇**对工作中的暴力和骚扰受害者的重要性也得到承认。特别是第 206 号建议书建议，“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况下应获得补偿（第 15 段）”。根据工伤保险和工人赔偿计划，如果引发伤害或疾病的事件是在工作中和 / 或在工作过程中发生的，那么身体伤害和一些精神障碍是可以赔偿的。这些计划确保受影响的工人能够获得必要的医疗服务以及咨询、康复和重新融入社会。这些计划还向受害者及其家人提供现金福利（在死亡的情况下），防止他们因收入损失、丧失收入能力和收入支持（视情况而定）而陷入贫困和社会排斥（Chappell 和 Di Martino, 2006; Lippel, 2016; ILO, 2018g）。

► 文本框 31. 工作中暴力和骚扰的补救措施：近期的例子



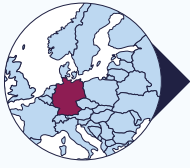
丹麦：工作中的性骚扰和暴力被包含在**工伤保险**中并得到补偿，并由丹麦工作环境局下属的劳动监察局监督（Eurofound, 2015）。



加拿大：工作中的暴力和骚扰被完全纳入一些省份和地区（如魁北克省、萨斯喀彻温省和安大略省）的工人补偿计划，并在**工伤**情况下提供一系列的待遇。³⁸

³⁷ 专家委员会经常强调适当补救措施的重要性，包括在适当情况下批准复职的必要性；见 ILO, 2012；1996。例如，专家委员会认为，在“防止受害的情况下，如果某人因提出投诉而被解雇，复职通常是最合适的补救措施”（ILO, 2017a, 第 328 段）。

³⁸ 如需更多信息，请见：加拿大工人赔偿委员会协会，“董事会 / 委员会”。



德国：在 2017 年通过了《网络执法法》（NetzDG），规定主机供应商有义务在接到通知后删除第三方在其平台上发布的**骚扰性信息**。如果内容“明显非法”，供应商必须在收到用户投诉后 24 小时内遵守该义务，否则，他们有 7 天时间删除。不遵守规定会被罚款。该要求仅适用于在德国拥有 200 万或以上注册用户的网络。



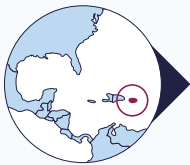
秘鲁：在 2019 年颁布了《预防、惩治和消除私人和公共场所暴力针对女性的暴力法》。第 11 条规定：

当受害者是雇员时，应保障以下权利：

- a. 防止因与此类暴力行为有关的原因而被解雇；
- b. 在不损害其就业条件和条款的情况下更换工作场所；
- c. 五天的合理缺勤；
- d. 暂停雇佣关系，并有权在之后回到相同或类似的职位。



葡萄牙：2017 年修订的《劳动法》规定，雇主有责任对因性骚扰或聚众闹事导致的职业病造成的损害进行赔偿（第 283（8）条）。第 283(9) 条规定：“前款规定的职业病损害赔偿责任是社会保障，根据法律规定，按所支付的款项的比例，将其代之以工人的权利，加上逾期利息。”



波多黎各（美国）：第 83-2019 号法案规定，在工作中受到性骚扰时可享受 15 天的假期。



美国（纽约州）：截至 2019 年 10 月 11 日，在骚扰索赔中获胜的工人应依法向雇主追讨合理的律师费，并可追讨惩罚性损害赔偿以及经济和精神（情感伤害）损害赔偿（Zweig, 2020）。



韩国：2018 年修订的《工业事故赔偿保险法》包括以下关于“职业病”的定义：“由客户 / 顾客的辱骂等工作场所的骚扰造成的与工作有关的精神痛苦而引起的疾病”。(Collins、Ornstein 和 Tucker, 2019)

罗马尼亚：2002 年关于男女机会平等和待遇平等的第 202 号法律（经 2015 年和 2018 年修订）第 26 条规定：

只要发现在工作场所存在道德骚扰行为，法院可以根据法律规定：

- a. 责令雇主采取一切必要措施，停止工作场所对有关雇员的任何行为或道德骚扰行为；
- b. 责令让有关雇员重新融入工作场所；
- c. 责令雇主向该雇员支付赔偿金，数额相当于其被剥夺的工资权利；
- d. 责令雇主向雇员支付补偿性费用和精神损失费；
- e. 责令雇主在职业健康医生确定的合理期限内向雇员支付雇员所需心理咨询必要费用；
- f. 责令雇主更改雇员的纪律记录。



斯洛文尼亚：2018 年《劳动关系法》第 8 条规定：

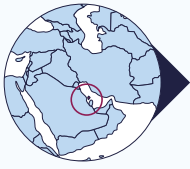
如果违反了禁止在工作场所进行歧视或骚扰的规定，雇主应根据民法一般规则对候选人或雇员承担损害赔偿责任。对候选人或雇员造成的非金钱损失也包括精神痛苦。……在评估非金钱损失的货币赔偿金额时，必须考虑它是否有效且与候选人或雇员所遭受的损害成比例，并能阻止雇主重复违规。



6.1.5. 处罚

第 190 号公约第 10 (d) 条规定，批准国应“酌情对劳动世界中的暴力和骚扰案件的处罚作出规定”。出发是指对不良行为的后果，其性质取决于所处环境、所受惩罚的行为以及提出投诉或索赔的具体司法管辖区或选择的法律途径。因此，处罚可以指纪律处罚措施，以及其他适当的民事、行政或刑事处罚。第 206 号建议书进一步规定，“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”（第 19 段）。

► 文本框 32. 对工作中暴力和骚扰的制裁：近期的例子

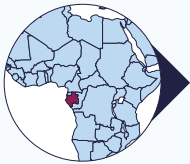


巴林：2018 年修订的《劳动法》第 192 条规定：

任何工人在工作期间或因工作通过提及、言论、行为或任何其他方式对另一名工人实施性骚扰的，处一年以下**有期徒刑**或不超过 100 巴林第纳尔的罚款。如果行为人是主管或主管的代表，他或她将被处以至少六个月的监禁或不少于 500 巴林第纳尔但不超过 1000 巴林第纳尔的罚款或两种中的任何一种处罚。



菲律宾：2018 年《安全空间法》第 19 条规定，如果不遵守与雇主的预防义务有关的规定，或者**未对报告的工作场所发生的基于性别的性骚扰行为采取行动**，将被处以**罚款**。



加蓬：2016 年《打击工作场所骚扰法》规定，“在不影响适用法律规定的**刑事处罚**的情况下，任何在工作地点或工作期间实施精神或性骚扰的人都将根据适用法律受到**重大纪律处罚**”（第 10 条）。



伊拉克：2015 年《劳动法》规定，“违反本章中有关童工劳动、歧视、强迫劳动和性骚扰条款规定的，应视情处以不超过 6 个月的**监禁**和不超过 100 万第纳尔的罚款或两种制裁中的任何一种”（第 11-2 条）。



罗马尼亚：关于男女机会平等和平等待遇的 2002 年第 202 号法律（在 2015 年和 2018 年进行了修订）第 26 条规定，如果雇主不遵守法院在与暴力和骚扰有关的判决中责令采取的措施，将被处以**罚款**。

► 6.2. 第 190 号公约和第 206 号建议书在监督机制方面有何规定？

根据第 190 号公约，批准国必须建立或加强监督机制，以监督和执行遵守有关暴力和骚扰的立法（第 4 (2) (d) 和 10 (a) 条），并确保有效的检查和调查，包括通过劳动监察机构和其他主管机构（第 4(2) (h) 条）。

劳动监察是一项重要的公共职能，是促进和实施体面的工作条件和尊重工作中基本原则和权利的核心所在。监察有助于保护劳工权利和促进所有工人享有安全和可靠的工作环境（ILO，2020k）。国际劳工组织《1947 年劳动监察公约》（第 81 号）及其 1995 年议定书规定了劳动监察员的职能和权力，包括监督、禁止和制裁权。³⁹ 根据第 81 号公约的第 3 条，劳动监察系统的职能应是：

- a. 保证执行有关工作条件和在岗工人的保护的法律规定……；
- b. 向雇主和工人提供有关执行法律规定最有效手段的技术信息和咨询；
- c. 向主管当局通告现有法律规定没有明确覆盖到的任何缺陷和弊端。

此外，第 81 号公约第 12 条规定：

持有适当证书的劳动监察员应被授权：

- a. 于日间或夜晚任何时间不必事先通知而自由进入应受监察的工作场所；
- b. 于日间进入他们有正当理由确信应受监察的房屋；以及
- c. 从事他们认为必要的任何检查、测试或质询，以查明法律规定已得到严格遵守。⁴⁰

第 13 (1) 条进一步规定了“劳动监察员应被授权采取措施纠正在车间、布局或工作方法中发现的他们可能有正当理由认为会对工人健康和安全的构成威胁的缺陷。此外：

为使监察员能采取此种措施，他们应有权在保留法律可能规定的向司法和行政当局提出任何申诉的权利的情况下，发布或使他人发布明令，要求：

- a. 在特定期限内对装置或车间进行必要的改动，以保证符合有关工人健康或安全的法律规定；或
- b. 在对工人健康或安全有紧迫危险的情况下采取立即生效的措施（第 13 (2) 条）。⁴¹

³⁹ 《1969 年（农业）劳动监察公约》（第 129 号）的内容与第 81 号公约相似，要求批准国建立和维持农业劳动监察制度。

⁴⁰ 关于检查，第 81 号公约第 12(1)(c) 条进一步规定，劳动监察人员应被授权：

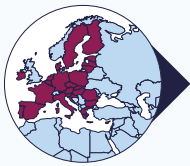
- (i) 在单独或有证人在场的情况下向企业的雇主或职工询问有关实施法律规定的任何事项；
- (ii) 要求出示国家法律或条例规定应保存的有关工作条件的任何簿籍、登记本或其他文件，以便确系它们符合法律规定，并可复制或摘录这些文件；
- (iii) 根据法律规定的要求强行张贴通告；
- (iv) 以进行分析为目的提取或移动原材料的样品和处理过的物质，但为此目的而提取或移动的任何样品或物质均应通知雇主或其代表。

⁴¹ 关于家政工作，劳动监察员通常不被允许进入私人家庭对虐待案件进行监察（ILO，2016e）。然而，第 189 号公约第 17 条确实规定，成员国“须根据本国的法律和法规，在适当考虑家庭工作的具体特点的情况下，制定和落实针对劳动监察、执法和处罚措施”，并且“这种措施须具体规定，在适当尊重隐私的情况下可准许进入住户房屋应满足的条件”。一些国家允许劳动监察员在获得司法授权的情况下进入私人家庭，而另一些国家则在法律推定、虐待指标、检查访问授权和进入家庭的紧急司法程序方面加强了与司法部门的合作。例如在西班牙，2011 年 10 月 10 日的第 36/2011 号法案（《劳动法院监管法案》）规定，只要检查与社会法院的潜在行政程序有关，或者旨在推进其他与基本权利或自由有关监察或监测，劳动和社会保障监察总局可以请求司法授权检查住宅，即使业主反对或可能反对。在芬兰，《关于工作场所职业安全与卫生的职业安全卫生执法与合作法》（第 44/2006 号法）第 9 节规定，如果有合理理由怀疑在该场所进行的工作或工作条件对雇员的生命或健康构成威胁，可根据适当的授权程序在住所不受干扰（隐私）范围内进行检查。

除劳动监察部门外，其他国家机构也可能负责监测与劳动世界暴力和骚扰有关的立法。例如，许多国家有**独立国家机构**负责监测和实施人权和反歧视法律；其他国家则有关女性等特定群体的机构（ILO，2017a）。

第 190 号公约规定，批准国应“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。”（第 10 (h) 条）。⁴²在这方面，第 206 号建议书第 21 段规定，不仅负责劳动监察和职业安全与卫生的国家机构的任务应包括工作领域的暴力和骚扰，负责包括性别平等在内的平等和非歧视的机构也应包括。第 206 号建议书进一步建议，劳动监察员和其他主管部门的官员应接受促进性别平等的培训，以确定和解决暴力和骚扰问题，包括社会心理危害和风险、基于性别的暴力和骚扰以及对特定工人群体的歧视（第 20 段）。

► 文本框 33. 加强监管机制



欧洲：2018 年，高级劳动监察员委员会发布了一份不具约束力的《关于预防社会心理风险的风险评估和风险管理措施的质量评估指南》（欧盟委员会，2018）。该指南的目的是帮助国家劳动监察部门制定监察程序，并在处理有关社会心理风险的风险评估和风险管理措施的质量时增加劳动监察人员的信心。社会心理风险具体包括工作场所问题，如骚扰和欺凌、工作中的暴力和与工作有关的压力。该指南提供了具体的例子，以及如何使用预防心理社会风险（包括暴力和骚扰）的方法进行检查提供了具体指导。

⁴² 1947 年劳动监察公约》（第 81 号）及其 1995 年议定书规定了劳动监察员的权力，包括监督和禁止。执法和制裁应与提供信息和技术咨询相结合，以支持雇主预防职业事故和疾病。



芬兰：1987 年《男女平等法》（于 2014 年修订）规定，平等监察员与平等和性别平等委员会应监督私人活动以及公共行政和商业中的遵守情况（第 16 条）。第 17 条进一步规定，平等监察员有权免费获得当局监督遵守情况所需的信息，并有权在其规定的合理时限内从每个人那里获取监测遵守情况所必需的信息或文件。



菲律宾：2018 年《安全空间法》授权不同实体和机构监督其规定的实施，其中劳工和就业部监督私营部门，公务员委员会监督公共部门，每年进行自发检查，以确保雇主和雇员遵守该法规定的义务。此外，该法案还规定教育部、高等教育委员会以及技术教育和技能发展局有责任进行定期自发检查，以确保校长遵守本法案规定的义务。



西班牙：2009 年，通过了劳动监察员干预工作中暴力和骚扰案件的技术标准。内部和第三方暴力——身体和心理性质的暴力（包括性骚扰、道德骚扰和歧视性骚扰）——都包括在内。该文件包含了劳动监察员在这些案件中应遵循的程序，以及下达禁令措施，包括在工人健康受到紧迫威胁的情况下下令暂停工作的权力，以及职业安全与卫生、劳动和刑事条例规定的制裁。作为一个附件，它包括一个关于发现和评估暴力和骚扰相关行为的解释性指南。⁴³ 2021 年，还批准了劳动监察员干预社会心理风险的技术标准，其中明确包括骚扰和其他不适当的行为。



乌拉圭：2017 年修订的 2009 年《性骚扰法》第 5 条规定，“国家将负责制定和实施防止工作场所和教学环境中性骚扰的认识、教育和监督政策，无论是在公共领域还是在私人领域”，并规定劳动和社会保障监察总局是监督公共和私人领域遵守情况的机构。此外，第 8 条规定，“监察局将有广泛的权力来调查报告的事实 讯问投诉人、被告和证人，并收集所有相关证据”，并发出通知和制裁（第 9 条）。第 10 条进一步规定，“当工会收到有关性骚扰的投诉时，他们有权向劳动和社会保障监察总局要求启动对工作场所的检查”。

⁴³ 有关其他欧盟国家的概述，请参阅欧盟委员会，2016。

6.2.1. 改善数据收集

制定有效规定和政策以支持劳动世界免受暴力和骚扰，需要及时收集全面和可靠的数据。然而，由于文化禁忌、羞于启口或害怕直言，以及不清楚什么是不可接受的行为，有关暴力和骚扰的数据往往有限。第 206 号建议书呼吁成员国“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”（第 22 段）。

总的来说，与工作有关的暴力和骚扰的统计数据主要通过三类来源收集：

- ▶ **行政来源**包括与工作有关的事故 / 疾病的职业安全卫生登记册、警察记录、保险公司的赔偿记录、法院记录和医院记录。这些来源的范围有限，因为它们通常只收集身体暴力的案例，而且在暴力事件没有导致严重伤害或死亡的情况下，会有很大程度的漏报。
- ▶ **机构调查**通常不被认为是适当的数据来源，因为它们从雇主而不是工人本身收集信息，而且雇主通常没有适当的程序来记录暴力和骚扰案件。
- ▶ **家庭调查或个人调查**可以直接从遭受暴力事件的人群或受害者处收集信息，并且可以涵盖所有形式的暴力。因此，尽管在实施过程中存在挑战，但与其他两个来源相比，它们具有一些优势。

国际劳工组织正在努力制定关于衡量与工作有关的暴力和骚扰的国际统计标准。未来的统计准则将是各国寻求改善其数据收集的重要工具，并使它们能够产生可靠、可比较和与政策相关的统计数据。



7

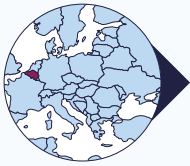
推行加速社会变革 的政策和工具

第 190 号公约规定了一些措施，以促进和加速更深入的社会文化变革，并向人人在工作中可享有尊重、安全和保障的模式转变。第 4 条第 2 款和第 11 条呼吁批准国与具有代表性的雇主组织和工人组织协商，在相关政策中解决暴力和骚扰问题；开发工具、指导、教育和培训；并以适当的便捷形式提高认识。

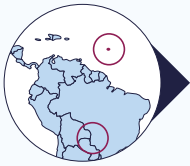
► 7.1. 在相关政策中考虑到暴力和骚扰

第 190 号公约第 11 (a) 条要求“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”。鉴于这一多层面问题的复杂性和需要保护的个人的广泛性，应将暴力和骚扰问题纳入所有与工作场所相关的政策的主流。这样做，批准国将能够确保采取全面的方法，并从不同的政策干预所带来的具体切入点和措施中受益。

► 文本框 34. 相关政策中的暴力和骚扰：部分例子



比利时：《打击一切形式基于性别的暴力的第三个国家行动计划》（2015-2019）提出了一些措施，以提高对人口贩运和其他形式的暴力和骚扰的认识，包括在难民和移民中以及在可能为经济目的而产生剥削的部门。特别要关注酒店业、建筑业、农业、制造业和渔业。优先考虑与工会联合开展的项目，以便找到更有效和更有力的方法防止贩运。一些措施旨在改善受害者获得某些权利的机会，如追回拖欠的工资。⁴⁴



格林纳达：国家职业安全与卫生政策规定了卫生部支持劳工部促进工作场所健康方面的作用，包括在“戒烟、过度饮酒、吸毒、滥交、压力、愤怒、暴力和避免其他有害生命的行为”方面（格林纳达，2019，16）。



莱索托：2020 年国家职业安全与卫生政策明确规定，“暴力和骚扰”是公共服务部门或机构的每一位负责人和公共服务部门的每一位成员都必须特别关注和监测的一个职业安全卫生问题（莱索托，2020）。

⁴⁴ 《国家行动计划》还包含其他几项行动举措，包括改善和有效实施法律文书；培训相关专业人员；改善受害者保护和专项服务；保持国际社会对这一问题的关注并协调行动；提高一线工作人员、民间社会相关方和公众对贩运问题的认识（比利时，2015）。



葡萄牙：经部长委员会第 61/2018 号决议批准的《2018-30 年国家平等和非歧视战略》将预防 and 解决针对女性的暴力和家庭暴力作为具体目标，包括促进非暴力和宽容文化实现这一目标。



南非：南非政府在《2020-2030 基于性别的暴力和杀害妇女问题国家战略计划》中明确承认网络性别暴力。对女性的网络暴力被定义为“通过部分或全部使用信息和通信技术（ICT），如移动电话和智能手机、互联网、社交媒体平台或电子邮件，因为其女性身份，实施、协助或加剧针对女性的基于性别的暴力行为，或者对女性造成不成比例的影响的行为”。在未来五年内，政府计划就网络暴力对女性的影响进行研究，并推出网络暴力意识项目和战略，以应对网络性别暴力（南非，2020）。



津巴布韦：《2020 年国家劳动力迁移政策》考虑到了暴力和骚扰问题，特别是基于性别的暴力和骚扰。该国家政策特别旨在确保劳动移民在向内和向外迁移期间的权利——特别是女性劳动移民的权利，她们更容易受到基于性别的暴力、性虐待和人口贩运的影响——都能在移民过程的三个阶段中根据国际劳工组织体面工作议程得到维护（津巴布韦，2020）。

► 7.2. 推动指导、培训和提高认识

为了加速社会文化变革，并使有关当局以及雇主和工人及其各自组织掌握必要的信息和工具，防止和消除各自影响范围内的暴力和骚扰行为，第 190 号公约呼吁批准国酌情以便捷的方式提供指导、培训和资源（第 11 (b) 条）。第 206 号建议书第 23 段强调了关键方在这方面可以发挥的作用，如教育、司法和媒体部门的有关人员。此外，《公约》第 11 (c) 条还要求各国采取提高认识运动等举措。提高认识是防止和消除暴力和骚扰的更广泛战略的一个重要组成部分，但第 190 号公约和第 206 号建议书提醒我们，它作为一项独立的战略无法发挥作用。只有在包容、综合和促进性别平等的做法的更广泛背景下，才能充分发挥其潜力。

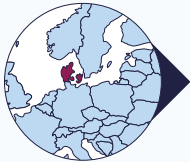
► 文本框 35. 近期提高认识和其他举措的例子



阿根廷：国家劳动、就业和社会保障部的工作场所暴力问题咨询办公室建立了一个工作场所暴力问题观察站，提供布宜诺斯艾利斯大都市地区咨询和报告工作场所暴力案件的人的数据。观察站会生成关于咨询和投诉的信息，制定关于预防工作场所暴力和骚扰的指南以及其他工具和提高认识的材料（阿根廷恩特雷里奥斯省众议院，2020）。



巴西：2017 年，巴西联邦劳动检察院与国际劳工组织合作，制定了关于预防和处理工作场所性骚扰的指南（巴西和 ILO，2017）。



丹麦：社会伙伴和丹麦工作环境管理局最近发起了一项行动，以防止工作场所的性骚扰和不可接受的攻击性行为。在 2018 年修订《男女平等待遇法》之后，社会伙伴和工作环境管理局联合开展了“极限在哪里？”的运动，进一步将重点放在防止性骚扰方面。该行动的目标是防止工作场所的不可接受的和攻击性行为，通过这样做，它旨在创建一个没有性骚扰的工作环境和工作场所。⁴⁵



厄瓜多尔：司法委员会制定了防止暴力、虐待和 / 或性剥削的政策，并确保遭受暴力侵害的女性能够获得司法保护，无论其移民身份（厄瓜多尔，2016）。



埃及：全国妇女委员会与人力部、埃及工业联合会等机构合作，推出了一个提高认识的视频，介绍企业主和公司在为女性提供安全工作场所方面的作用（联合国妇女署阿拉伯地区局，2020）。



尼泊尔：在国际劳工组织的支持下，政府对解决基于性别的暴力问题的国家法律和政策进行了审查，该审查得到了雇主和工人组织的认可，并为未来行动制定了一个获得认可的蓝图。作为后续行动，在国际劳工组织的支持下，成立了第 190 号公约行动小组，其成员由政府以及工人和雇主组织提名。该行动小组负责协调雇主和工人组织的能力建设活动（ILO，2021a）。

⁴⁵ 作为行动的一部分，建立了一个网站以提供有关该主题的材料。这些材料包括，例如，一个行动视频和一份传单，其中有关于如何预防和处理性骚扰的十条建议。还开发了一个对话工具，包括一系列对话卡，旨在促进对工作场所性骚扰的讨论和预防（Norrbon Vinding, 2019）。



巴拉圭：妇女部制定了一个名为“安全企业”（Empresa Segura）的项目，旨在提高人们的认识，并为管理与性别暴力和公平、安全的工作环境等相关情况提供指导。迄今开展的活动包括针对总经理和单位负责人的“**冲突管理和案件移交**”培训。培训由专业心理学家协调，并使用技术来预防和识别暴力侵害女性的行为（巴拉圭，未注明日期）。



秘鲁：劳动和就业促进部为雇主和工人制作了关于工作场所骚扰的培训和提高认识的材料（秘鲁，2019）。



南非：2020 年，南非矿业委员会发起了一场行动，以解决南非矿区以及采矿和劳动力输出社区的性暴力和基于性别的暴力和骚扰。该行动鼓励所有成员公司、行业内的其他公司以及采矿社区和劳动力输出地区的居民采取行动，反对其工作场所和社区内基于性别的暴力和虐待，如果他们发现任何此类事件，不要袖手旁观，而是报告这些事件并采取任何其他适当行动（南非矿业委员会，2020）。



8

呼吁批准第 190 号公约

根据《国际劳工组织章程》第 19(5)-(7) 条，国际劳工组织成员国有义务将国际劳工大会通过的任何公约和建议书提交给其国家主管部门，以便实施相关措施，包括批准公约（ILO，2019a）。根据国际劳工组织《1976 年三方协商（国际劳工标准）公约》（第 144 号），成员国应就向主管当局提出的与提交公约和建议书有关的建议进行三方协商（第 5(1) 条）。

► 8.1. 为什么批约很重要？

批约是一国接受公约作为具有法律约束力的文书的正式程序。批准第 190 号公约等国际公约，向个人和国际社会发出重要了一个信号，即国家承诺采取一切必要措施防止和解决劳动世界中的暴力和骚扰问题。此外，第 190 号公约与所有国际劳工标准一样，可以在法律和法规的制定中发挥重要作用，因为这些文书为法律和政策提供了权威性指导。公约被批准后，它们会给有关国家带来国际法律义务（ILO，2019a）。

► 8.2. 如何推进第 190 号公约的批准工作？

每个国家都有自己批准国际公约的内部程序，通常涉及国家立法机构的决定或批准。批准国际劳工组织《1976 年三方协商（国际劳工标准）公约》（第 144 号）的国家有义务“运用各种程序保证就国际劳工组织活动的有关事宜，在政府、雇主和工人的代表之间进行有效协商”（第 2 条）（ILO 2019a，50）。一旦内部批准程序完成，政府就会向国际劳工组织总干事提交批准书进行登记。公约在总干事登记其批准文书后的 12 个月后对该国生效，即具有法律约束力。⁴⁶

向国家主管部门提交的程序和批准程序是一个独一无二的机会，可以就《公约》内容和实施《公约》所需措施的引发社会对话。确保社会对话至关重要。劳动世界的所有相关方都需要参与其中，并听取他们的意见。社会对话会带来更好的结果，因为它提供了更多实用信息，并由直接相关者提供一系列的方法和解决方案。参与三方协商也有助于让更多公众了解《公约》并建立主人翁意识，这可能会确保有效的实施。根据国际劳工组织第 144 号公约，具有代表性的工人组织和雇主组织应在“平等的基础上”参与社会对话，其代表应保持男女平衡和具有包容性。

在推进批约过程中，一个国家可以选择对其当前的立法框架进行评估，以评估现有的应对暴力和骚扰的法律、法规和做法，并找出差距。考虑到法律法规的实际规定，以及所确定的需要更好保护的领域，可以根据既定政策目标制定一项或多项监管举措。

⁴⁶ 通过的公约通常在获得两个成员国批准后 12 个月生效。在乌拉圭和斐济批准后，第 190 号公约于 2021 年 6 月 25 日生效。

► 8.3. 如何监督第 190 号公约的实施？

国际劳工标准的实施由国际劳工组织监督机构监督，其性质在国际层面是独一无二的。国际劳工组织的监督机制由公约和建议书实施专家委员会 (CEACR) 和国际劳工组织大会标准实施委员会 (CAS) 组成，定期审查成员国标准实施情况，并指出他们可以在哪些领域得到更好的应用 (ILO, 2019a)。⁴⁷

一旦一个国家批准了第 190 号公约，根据国际劳工组织章程第 22 条，必须定期报告其为实施公约所采取的措施。在提交第一份报告时，成员要填写理事会通过的相应详细报告表 (ILO, 2021b)。各国政府每六年必须提交报告，详细说明他们在法律和实践为适用公约所采取的步骤，并对专家委员会发表的评论作出答复。政府必须向雇主组织和工人组织提交其报告的副本。根据国际劳工组织章程第 23 条的规定，这些组织可以对政府提交的报告发表评论，或直接向国际劳工组织发送关于公约实施的评论 (ILO, 2019a)。

图 6. 如何推动批约？

如果一个国家尚未批准第 190 号公约……

► 雇主和工人组织能做什么？

- ✓ 向政府提出书面请求，了解是否已向主管当局提交第 190 号公约以便批准，以及是否正在考虑批准公约；
- ✓ 在国家或行业层面要求进行三方协商；
- ✓ 制定、加入和 / 或支持国际国内行动，并动员成员支持第 190 号公约；
- ✓ 联系国内最具代表性的组织并与其进行协调；
- ✓ 提高对于第 190 号公约的认识，并在成员间开展评估，了解现状和有效实施公约的挑战。

⁴⁷ 此外，还存在一些基于投诉的程序；见 ILO, 2019a。

► 议员能做些什么？

- ✓ 在提问时间向政府提出口头或书面问题，以了解是否正在考虑批约，如果没有，找出第 190 号公约尚未批准的原因；
- ✓ 鼓励就此问题展开议会讨论；
- ✓ 与劳工部或其他有关或负责部委、社会伙伴、媒体和公民社会携手，动员公众舆论支持第 190 号公约。

► 公民社会组织能做些什么？

- ✓ 游说政府代表和 / 或雇主或工人组织批准第 190 号公约；
- ✓ 让有关机构对各国政府就批准和执行第 190 号公约所作的国家和全球承诺负责；
- ✓ 制定、参加和 / 或支持支持批准和执行第 190 号公约的国际和国家运动；
- ✓ 动员成员和其他民间社会组织发起支持第 190 号公约的运动；
- ✓ 在线上和线下发声，包括使用 #RatifyC190 标签。

► 个人能做什么？

- ✓ 与社会伙伴联系，询问是否有批约的可能性；
- ✓ 加入国际国内行动，动员朋友、社区和公民社会支持第 190 号公约；
- ✓ 创造支持第 190 号公约的行动；
- ✓ 积极主动在线上线下发声，保用使用 #RatifyC190 标签；
- ✓ 在工作场所成为变革推动者。



参考文献和附录

► 参考文献

- Abimourched, Rola, Libakiso Matlho, Thusoana Ntlama, and Robin Runge. 2019. "Lesotho Garment Workers Struck Landmark Deals to Tackle Gender-Based Violence. Here's How It Happened". *Business & Human Rights Resource Centre Blog*, 13 September.
- Acas (Advisory, Conciliation and Arbitration Service). 2020. "Press Release on Acas Publishes New Guidance on Non-Disclosure Agreements", 10 February 2020.
- Argentina, Ministry of Justice and Human Rights. 2020. "Programa Acompañar", available at: <https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/programa-acompanar>.
- Argentina, Chamber of Deputies of Entre Rios Province. 2020. Proyecto de Ley Creación del Observatorio de Violencia Laboral. Available at: <https://www.hcder.gov.ar/archivosDownload/textos/E24676-14122020-o.pdf>.
- Asociación Hondureña de Maquiladores. 2020. "Violencia Doméstica", available at: http://www.ahm-honduras.com/?page_id=7538.
- Australia, Fair Work Commission. 2018. Decision: 4 Yearly Review of Modern Awards – Family and domestic Violence Leave, FWCFB 3936.
- . 2019. Decision: Polaris Media Pty Ltd T/A The Australian Jewish News – Jewish News Journalists Enterprise Agreement 2019, FWCA 7789.
- Australia, Safe Work Australia. 2021a. Preventing Workplace Sexual Harassment: National Guidance Material.
- . 2021b. Preventing Workplace Violence and Aggression: National Guidance Material.
- Avallone, Vincent N., and Meghan T. Meade. 2019. "New Jersey's Latest #METOO Law Goes Beyond Sexual Harassment." *The National Law Review*, 25 March.
- Babbitt, Laura, Drusilla Brown, and Ana Antolin. 2020. "Sexual Harassment: Causes and Remediation – Evidence from Better Factories Cambodia", Better Work Discussion Paper No. 38.
- Banco Nación. 2020. "Press Release on Nuevo Protocolo Laboral en el Banco Nación", 27 June 2020.
- Baratt, Carly. 2019. "Illinois Joins New Jersey in Protecting Hotel (and Casino) Employees from Sexual Harassment and Violence by Requiring Employer-Provided Panic Button Devices", *Epstein Becker and Green Hospitality Labor and Employment Law Blog*, 14 August.
- Belgium, Institute for the Equality of Women and Men. 2015. *National Action Plan to Combat All Forms of Gender-Based Violence*, 2015–2019.
- Bologna Municipality. 2018. *Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano*.
- Brazil, Public Ministry of Labour, and ILO. 2017. *Assédio Sexual no Trabalho: Perguntas e Respostas*.
- Brown, Drusilla K., Rajeev H. Dehejia, and Raymond Robertson. 2018. "The Impact of Better Work".
- Brown, Drusilla, and Xirong Lin. 2014. "Sexual Harassment in the Workplace: How Does It Affect Firm Performance and Profits", Better Work Discussion Paper No. 16.
- Campbell, Alexia Fernández. 2019. "How a Button Became One of the Greatest #MeToo Victories." *Vox*, 1 October.
- Canada, Employment and Social Development Canada. n.d. "Requirements for Employers to Prevent Harassment and Violence in Federally Regulated Workplaces", available at: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/workplace-health-safety/harassment-violence-prevention.html>.

Carlson, Eric, and Shauna Olney. Forthcoming. "A New Global Mandate to End Violence and Harassment in the World of Work: A Gender-Responsive Approach." *American Bar Association Journal of Labor & Employment Law*.

Cassino, Dan, and Yasemin Besen-Cassino. 2019. "Race, Threat and Workplace Sexual Harassment: The Dynamics of Harassment in the United States, 1997–2016." *Gender, Work & Organization* 26 (9): 1221–1240.

Chappell, Duncan, and Vittorio Di Martino. 2006. *Violence at Work*. 3rd ed. ILO.

Coelho, Bernardo, Anália Torres, Dália Costa, and Helena Sant'Ana. 2018. *Guia para a Elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho*. CITE, CIEG and ISCSP.

Collins, Erika C., Daniel Ornstein, and Jacob P. Tucker. 2019. "South Korea: National Assembly Addresses Harassment". *SHRM Blog*, 11 January.

Confindarma (Confederazione Italiana Armatori), Assarmatori, Assorimorchiatori (L'Associazione Italiana Armatori di Rimorchiatori), Federimorchiatori (Federazione Italiana Armatori di Rimorchiatori), Filt-Cgil (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti–Confederazione General Italiana del Lavoro), Fit-Cisl (Federazione Italiana Trasporti–Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori), Uiltrasporti (Unione Italiana dei Lavoratori – Trasporti). 2020. "Trasporti – Settore privato dell'industria armatoriale: Accordo rinnovo CCNL, 16 dicembre 2020", available at: https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=24461:mare16122020&catid=242&Itemid=139.

Cruz, Adrienne, and Sabine Klinger. 2011. "Gender-Based Violence in the World of Work: Overview and Selected Annotated Bibliography", ILO Bureau for Gender Equality Working Paper No. 3.

Danna, Gabrielle C., Joel Hernandez, Bhindai Mahabir, Dhanisha Nandigama, and Ho Kwan Cheung. 2020. "Who Else Besides (White) Women? The Need for Representation in Harassment Training." *Industrial and Organizational Psychology* 13 (2): 208–212.

de Bruijn, Jeanne. 2020. "Gender Dynamics in the Workplace: Reflecting on Lessons Drawn from 40 Years of Academia." *Tijdschrift voor Genderstudies* 23 (1): 73–84.

De Stefano, Valerio, Ilda Durri, Charalampos Stylogiannis, Mathias Wouters. 2020. "System Needs Update": Upgrading Protection against Cyberbullying and ICT-Enabled Violence and Harassment in the World of Work", ILO Working Paper No. 1.

Dias, Sonia Maria. 2016. "Waste Pickers and Cities." *Environment and Urbanization* 28 (2): 375–390.

———. 2020. "How Cooperatives Can Help Brazil's Waste Pickers Build Back from COVID-19", *ILO Work in Progress blog*, 3 July.

Dobbin, Frank, and Alexandra Kalev. 2020. "Making Discrimination and Harassment Complaint Systems Better." in *What Works: Evidence-Based Ideas to Increase Diversity, Equity, and Inclusion in the Workplace*. 24–29. Center for Employment Equity, UMass Amherst.

Ebisui, Minawa, Sean Cooney, and Colin F. Fenwick (eds). 2016. *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview*. ILO.

Ecuador, Council of the Judiciary. 2016. Una vida libre de violencia: *Manual sobre qué hacer y cómo actuar frente a situaciones de violencia de género*.

ETUC (European Trade Union Confederation). 2017. *Safe at Home, Safe at Work: Trade Union Strategies to Prevent, Manage and Eliminate Work-Place Harassment and Violence against Women*.

Eurofound. 2015. *Violence and Harassment in European Workplaces: Extent, Impacts and Policies*.

———. 2021. "Justice for Foodora Couriers", available at: <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/justice-for-foodora-couriers>.

European Commission. 2016. *Study on the Implementation of the Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work: Annex*.

———. 2018. *Guide for Assessing the Quality of Risk Assessments and Risk Management Measures with Regard to Prevention of Psychosocial Risks*.

———. 2021. *Union of Equality Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021–2030*.

FederlegnoArredo, FeNEAL (Federazione Nazionale Lavoratori Edili Affini e del Legno), FILCA (Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini), and FILLEA (Federazione Italiana dei Lavoratori del Legno, dell'Edilizia, delle industrie Affini ed estrattive). 2015. *Codici di Comportamento da adottare nella lotta contro le molestie sessuali e Il mobbing*.

Fidaldo (Federazione Italiana Datori di Lavoro Domestico), Domina (Associazione Nazionale Datori di Lavoro Domestico), FILCAMS-CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi), FISASCAT-CISL (Federazione Italiana Sindacati Addetti ai Servizi Commerciali Affini e del Turismo), UILTuCS (Unione Italiana Lavoratori Turismo Commercio e Servizi), and Federcolf (Federazione Sindacale dei Lavoratori a Servizio dell'Uomo). 2020. *Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico*.

France, Ministry of Labour. 2019. *Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail: prévenir, agir, sanctionner*.

General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing. 2019. "Collective Bargaining Agreement 2019". Available at: <https://betterwork.org/wp-content/uploads/2020/09/A1-POSTERS-BWJ-English-1.pdf>.

Giurisprudenza Penale. 2021. "Reati contro la libertà sessuale e ammissione della persona offesa al patrocinio a spese dello Stato a prescindere dalle condizioni reddituali: depositata la sentenza della Corte Costituzionale (1 del 2021)", 12 January.

Global Times. 2019. "China Approves New Law for Medical Workers' Safety after Doctor's Murder", 28 December.

Graphic Online. 2020. "New Law Requires Written Contract for Engaging Domestic Workers." 16 September.

Grenada, Ministry of Labour. 2019. *Grenada National Occupational Safety and Health (OSH) Policy*.

Hayes, Theodore L., Leah E. Kaylor, and Kathleen A. Oltman. 2020. "Coffee and Controversy: How Applied Psychology Can Revitalize Sexual Harassment and Racial Discrimination Training." *Industrial and Organizational Psychology* 13 (2): 117–136.

Hong Kong (China), Equal Opportunities Commission. 2018. "Press Release on the EOC Launches the Racial Diversity and Inclusion Charter for Employers", 6 August 2018.

Htun, Mala, and Francesca R. Jensenius. 2020. "Fighting Violence Against Women: Laws, Norms & Challenges Ahead." *Daedalus* 149 (1): 144–159.

ICRC (International Committee of the Red Cross). 2021. "Pakistan: New Law to Prevent Violence against Health-care Workers, Facilities and Patients in Khyber Pakhtunkhwa", 17 March.

ILO. 1964. *Report of the Technical Meeting Concerning Certain Aspects of Labour-Management Relations within Undertakings*, TMIR/1964-D.10.

———. 1970. Resolution of 1970 Concerning Trade Union Rights and their Relation to Civil Liberties.

———. 1979. *Sécurité, hygiène et milieu de travail: Septième question à l'ordre du jour*.

———. 1996. *Equality in Employment and Occupation: Special Survey of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, III4B\281-11TC.E95/v.3.

———. 2006. *Manual for Drafting ILO Instruments*.

———. 2012. *Giving Globalization a Human Face: General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, 2008, ILC.101/III/1B.

———. 2013. *Labour Dispute Systems: Guidelines for improved performance*.

———. 2016a. *Background Paper for Discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, MEVWM/2016.

- . 2016b. *Final Report: Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, MEVWM/2016/7.
- . 2016c. *Promoting Fair Migration: General Survey Concerning the Migrant Workers Instruments*, ILC.105/III/1B.
- . 2016d. "Organizing Workers in the Informal Economy", ILO ACTRAV Policy Brief.
- . 2016e. *Labour Inspection and Other Compliance Mechanisms in the Domestic Work Sector: Introductory Guide*.
- . 2017a. *Ending Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work*, ILC.107/V/1.
- . 2017b. *Guía de Seguridad y Salud en el Trabajo para las Trabajadoras Domésticas de Paraguay*.
- . 2018a. *Ending Violence and Harassment in the World of Work*, ILC.108/V/1.
- . 2018b. "Reports of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Summary of Proceedings", Provisional Record, ILC107-PR8B(Rev.1).
- . 2018c. *Ending Violence and Harassment in the World of Work*, ILC.107/V2.
- . 2018d. *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*.
- . 2018e. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, 3rd ed.
- . 2018f. "Grievance Handling", ILO INWORK Factsheet No. 5.
- . 2018g. "Note on the Importance of Employment Injury Benefits for Victims of Violence and Harassment at Work and their Families", ILO GEIP Briefing Note.
- . 2019a. *Rules of the Game: An Introduction to the Standards-Related Work of the International Labour Organization*.
- . 2019b. "Final Record Vote on the Adoption of the Convention Concerning [sic] the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work".
- . 2019c. "Reports of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Summary of Proceedings", Provisional Record, ILC108-PR7B(Rev.).
- . 2019d. "Final Record Vote on the Adoption of the Recommendation Concerning [sic] the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work".
- . 2019e. *Ending Violence and Harassment in the World of Work*, ILC.108/V/2A.
- . 2019f. *Interactions between Workers' Organizations and Workers in the Informal Economy: A Compendium of Practice*.
- . 2019g. *A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All*.
- . 2020a. "Sexual Harassment in the World of Work", GEDI Briefing Note.
- . 2020b. "ILO Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190): 12 Ways It Can Support the COVID-19 Response and Recovery", ILO Brief.
- . 2020c. "ILO Standards and COVID-19 (Coronavirus): FAQ", 29 May, Version 2.1.
- . 2020d. *Safe and Healthy Working Environments Free from Violence and Harassment*.
- . 2020e. "Violence and Harassment against Persons with Disabilities", GEDI Briefing Note.
- . 2020f. "HIV-Related Violence and Harassment in the World of Work", ILO Gender Equality and Diversity and ILOAIDS Briefing Note.
- . 2020g. "Protecting Migrant Workers during the COVID-19 Pandemic: Recommendations for Policy-makers and Constituents", ILO Policy Brief.
- . 2020h. *Transition to Formality and Structural Transformation: Challenges and Policy Options*.

- . 2020i. “Policy Brief on Sexual Harassment in the Entertainment Industry”, ILO Policy Brief.
- . 2020j. “Press Release on New Guidance Tool Supports Fair Recruitment and Employment in Qatar Hospitality Sector”, 17 September 2020.
- . 2020k. *Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), and Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129): Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations – General Observation, Publication 2020.*
- . 2021a. “C190 Action Group Launch Meeting”, available at: https://www.ilo.org/kathmandu/whatwedo/eventsandmeetings/WCMS_770109/lang--en/index.htm.
- . 2021b. *Proposed Form for Reports on the Application of Ratified Conventions (Article 22 of the Constitution): The Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190), GB.341/LILS/3(Rev.1).*
- . 2021c. *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189).*
- ILO CEACR. 2015. Observation – Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) – Turkey, adopted 2015, published 105th Session, International Labour Conference, 2016.
- . 2016. Observation – Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111) – Liberia, adopted 2016, published 106th Session, International Labour Conference, 2017.
- . 2019. *Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111): General Observation, Publication 2019.* ILO.
- ILO and UN Women. 2019. *Handbook: Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work.*
- India, Ministry of Women and Child Development. n.d. “She-Box Online Complain System”, available at: <http://shebox.nic.in/>.
- International Co-operative Alliance. 2019. “Declaration on Decent Work and against Harassment”. Available at: <https://www.ica.coop/sites/default/files/publication-files/ica-declarationharassementfinal-2084396266.pdf>.
- IOE (International Organisation of Employers). 2019. *IOE Policy Paper on Industrial Relations and Independent Contractors.*
- Jesnes, Kristin, Anna Ilsøe, and Marianne J. Hotvedt. 2019. “Collective Agreements for Platform Workers? Examples from the Nordic Countries”, Fafo Nordic Future of Work Brief No. 3.
- Johan Hauge, Lars, Anders Skogstad, and Ståle Einarsen. 2007. “Relationships between Stressful Work Environments and Bullying: Results of a Large Representative Study”. *Work & Stress* 21 (3): 220–242.
- Khachatryan, Raya. 2021. “«Яндекс.Еда» и «Лавка» начнут блокировать пользователей за неуважение к курьерам.” VC.ru, 21 January.
- Kurimoto, Akira, Takashi Koseki, and Valerie Breda (ed.). 2019. “Rokin Banks: 70 Years of Efforts to Build an Inclusive Society in Japan through Enhancing Workers’ Access to Finance”, ILO Social Finance Paper No. 76.
- The Lancet*. 2020. “Protecting Chinese Doctors.” 395 (10218): 90.
- Lesotho, Ministry of Health. 2020. *National Occupational Safety and Health Policy of the Kingdom of Lesotho.*
- Library of Congress, Law Library. 2019. *Laws Protecting Journalists from Online Harassment.*
- . 2020. “Japan: Law to Prevent ‘Powa-Hara’ (Power Harassment) Takes Effect”. Global Legal Monitor blog, 22 June.
- Lippel, Katherine. 2016. “Addressing Occupational Violence: An Overview of Conceptual and Policy Considerations Viewed through a Gender Lens”, ILO GED Working Paper No. 5.

- McCann, Bernard. 2018. "Does Workplace Sexual Harassment Training Really Work: Evolving Best Practices for EAPs." *Journal of Employee Assistance* 48 (3): 24–27.
- Mexico, Government of Mexico. n.d. "Ficha Técnica Ley Olimpia", available at: <http://ordenjuridico.gob.mx/violenciagenero/LEY%20OLIMPIA.pdf>.
- Mexico, Secretariat of Labor and Social Welfare. 2020. *Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo*.
- Minerals Council South Africa. 2020. "Stop Abuse of Women", available at: <https://www.mineralscouncil.org.za/special-features/1065-stop-abuse-of-women>.
- Mishra, Vipanchi, and H. Kristl Davison. 2020. "Sexual Harassment Training: A Need to Consider Cultural Differences." *Industrial and Organizational Psychology* 13 (2): 163–167.
- Morales Alvarado, Guadalupe. 2020. "Fundación CIPEM lanza campaña de prevención de violencia contra la mujer". *Portal Diverso*, 6 October 2020, available at <https://portaldiverso.com/fundacion-cipem-lanza-campana-de-prevencion-de-violencia-contra-la-mujer/>
- New York City. 2018. "Sexual Harassment Prevention Training", available at: <https://www1.nyc.gov/site/cchr/law/sexual-harassment-training.page>.
- Norrbom Vinding. 2019. "Working Environment Authority and Social Partners Collaborate on Sexual Harassment Prevention Campaign in Denmark". *Ius Laboris Insights blog*, 11 November.
- Paraguay, Ministry of Women. n.d. "Sello Empresa Segura", available at: <http://www.mujer.gov.py/index.php/empresasegura>.
- Peru, Ministry of Labour and Promotion of Employment. 2019. *Trabajo sin acoso: Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público*.
- Portal Diverso. 2020. "Fundación CIPEM lanza campaña de prevención de violencia contra la mujer", 6 October.
- Rokin Banks. 2021. "Press Release on 「労働金庫業態におけるあらゆるハラスメント禁止ガイドライン」を策定しました", 28 April 2021.
- RUDN University. 2019. *Изменения и дополнения в Коллективный договор федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет дружбы народов» (РУДН) на 2019–2022 годы*. Available at: http://www.rudn.ru/u/www/files/documents/kol-dog_2019-2022.pdf.
- Sindicato dos Bancários (Sindicato dos Bancários e Financiários de São Paulo, Osasco e Região). 2020. "Press Release on Categoria conquistou cláusulas de apoio às mulheres vítimas de violência", 30 November 2020.
- Singapore, Ministry of Manpower. 2015. *Tripartite Advisory on Managing Workplace Harassment*.
- Social Development Direct. 2020a. "Addressing Gender-Based Violence and Harassment in the Public Transport Sector". EBRD, CDC Group and IFC.
- . 2020b. "Addressing Gender-Based Violence and Harassment (GBVH) in the Hotels, Catering and Tourism (HCT) Sector". EBRD, CDC Group and IFC.
- . 2020c. "Addressing Gender-Based Violence and Harassment (GBVH) in the Agribusiness Sector". EBRD, CDC Group and IFC.
- South Africa, Government of South Africa. 2020. *National Strategic Plan on Gender-Based Violence & Femicide: Human Dignity and Healing, Safety, Freedom & Equality in Our Lifetime*.
- Spain, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. 2020. "Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa." *Boletín Oficial del Estado*, No. 169: 41350–41456.

- Tercer Sector*. 2018. "Farmacity otorga 10 días de licencia por violencia de género", 6 March.
- Trebilcock, Anne. 2019. "What the New Convention on Violence and Harassment Tells Us about Human Rights and the ILO." in *ILO100: Law for Social Justice*, edited by George P. Politakis, Tomi Kohiyama, and Thomas Lieby. 1031–1056. ILO.
- Treviño, Francisco Udave. 2019. "MEXICO – Amendment Approved Regarding Domestic Workers in Mexico", *American Bar Association International Committee Newsletter*, September.
- Truskinovsky, Yulya, Janet Rubin, and Drusilla Brown. 2014. "Sexual Harassment in Garment Factories: Firm Structure, Organizational Culture and Incentive Systems", *Better Work Discussion Paper Series No. 14*.
- TUNED (Trade Union's National and European Delegation) and EUPAE (European Public Administration of Employers). 2018. "TUNED and EUPAE Joining the Multi-Sectoral Guidance to Tackle Third-Party Violence and Harassment Related to Work". Available at: <https://hospeem.org/wp-content/uploads/2019/01/TUNED-EUPAE-sign-off-guidelines-17-Dec-2018-with-signatures.pdf>.
- UN-Habitat. 2019. *Gender Sensitive Mini-Bus Services & Transport Infrastructure for African Cities: A Practical Toolkit*.
- UN Women Arabic. 2020. "Awareness-raising Video on Providing Safe Workplaces for Women". 11 December 2020. Available at: <https://www.youtube.com/watch?v=S7IYBC5dRO0>.
- United Kingdom, Equality and Human Rights Commission. 2020. *Sexual Harassment and Harassment at Work: Technical Guidance*.
- WHO (World Health Organization). 2020. *Strategies and Interventions on Preventing and Responding to Violence and Injuries among Refugees and Migrants: Technical Guidance*.
- Wickramasekara, Piyasiri. 2018. *Good Practices and Provisions in Multilateral and Bilateral Labour Agreements and Memoranda of Understanding*. ILO.
- Zimbabwe, Ministry of Public Service, Labour and Social Welfare. 2020. *National Labour Migration Policy for Zimbabwe*. IOM.
- Zweig, Stephen. 2020. "10 Ways New York Led the US in Expanding Work Harassment Protection in 2019". *Ius Laboris Insights blog*, 6 January.
- Zweig, Stephen, and Philip K. Davidoff. 2019. "US – New York State Eases Burden of Proof for Discriminatory Harassment". *Ius Laboris Insights blog*, 29 August.

► 案例研究中的法律法规和协议列表

阿尔巴尼亚

2015 – 2015 年 5 月 12 日第 136/2015 号法律对劳动法第 7961 号法律的一些补充和变更

安道尔

2018 – 12 月 6 日关于劳动关系的第 31/2018 号法律

澳大利亚

2018 – 公平工作委员会——决定：现代奖项的 4 年回顾——家庭和家庭暴力休假，FWCFB 3936

2021 – 防止工作场所性骚扰：国家指导材料

2021 – 预防工作场所暴力和侵犯：国家指导材料

巴林

2018 – 2018 年第 59 号法令，对 2012 年《劳动法》进行修订【仅阿拉伯语】

孟加拉国

2018 – 孟加拉国消防和建筑安全协议

比利时

2014 – 关于预防工作中的社会心理风险的皇家法令

2015 – 打击一切形式基于性别的暴力国家行动计划，2015–2019

巴西

2017 – 2017 年 5 月 22 日第 583 号法令

2020 – 劳动部、劳动检察署、促进工作中平等机会和消除歧视委员会 – 关于维护 LGBTQIA+ 人群权利的第 02/2020 号技术说明

布基纳法索

2015 – 关于预防、镇压和赔偿暴力侵害妇女和女童行为以及支持受害者的第 061-2015/CNT 号法律

加拿大

2019 – 加拿大无障碍法案 (S.C.2019.C.10)

2019 – 加拿大人权法案 (R.S.C., 1985, C.H-6)

2020 – 工作学习相结合活动标准条例 (SOR/2020-145)

2020 – 育空地区 – 职业安全与健康条例 (理事会 2020/121 号命令) 2021 – 加拿大劳动法 (R.S.C., 1985 年, C.L-2)

2021 – 工作场所骚扰和暴力预防条例 (SOR/2020-130)

乍得

2017 – 刑法 (2017 年 5 月 8 日第 2017-01 号法律)

中国

2020 – 中华人民共和国民法

哥斯达黎加

2016 – 劳动程序改革，第 9343 号法令

2020 – 反街头性骚扰法，第 9877 号法令

科特迪瓦

2017 – 科特迪瓦劳动法

丹麦

2020 – 丹麦工作环境管理局关于心理社会工作环境的第 1406 号行政命令

吉布提

2018 – 2018 年 6 月 25 日第 221/AN/17/8ème L 号法修订和补充 2006 年 1 月 28 日关于劳动法的第 133/AN/05/5ème L 号法

厄瓜多尔

2014 – 综合组织刑法

2016 – 免受暴力的生活：关于在性别暴力情况下该做什么和如何行动的手册

2017 – 公共服务法和劳动法改革，以防止工作场所骚扰

埃塞俄比亚

2020 – 仇恨言论和虚假信息预防和压制公告（第 1185/2020 号公告）

欧盟

2018 – TUNED 和 EUPAE – “TUNED 和 EUPAE 加入多部门指南，以解决与工作相关的第三方暴力和骚扰问题”

2019 – 欧洲议会和理事会 2019 年 4 月 17 日关于产品和服务无障碍要求的指令（EU）2019/882

2020 – 2021-2030 残疾人权利平等联盟战略

法国

2016 – 2016 年 8 月 8 日第 2016-1088 号法律，涉及工作、社会对话的现代化和职业生涯保障

2016 – 劳动法第 L1321-2 条

2018 – 2018 年 8 月 3 日加强打击性暴力和基于性别的暴力的第 2018-703 号法律

2019 – 劳动部 – 工作中的性骚扰和性别歧视行为：预防、行动、惩罚

2020 – 劳动法第 L1132-1 条

加蓬

2016 – 2016 年 9 月 5 日关于打击职业骚扰的第 10-216 号法律

2019 – 刑法（2019 年 7 月 5 日第 042/2018 号法律）

格鲁吉亚

2016 – 2016 年修订的《2010 年并别平等法》

德国

2017 – 网络执法法（NetzDG）

格林纳达

2019 – 格林纳达国家职业安全与卫生政策

几内亚

2016 – 刑法（第 2016/059/AN 号法）

中国香港

2018 – 雇主种族多样性和包容性章程

2020 – 残疾人歧视条例

2020 – 种族歧视条例

印度

2013 – 2013 年《（预防、禁止和纠正）工作场所对女性的性骚扰法》（2013 年第 14 号法）

2016 – 残疾人权利法案（2016 年第 49 号法案）

2017 – 2017 年《人体免疫缺陷病毒和获得性免疫缺陷综合征（预防和控制）法》（2017 年第 16 号法案）

伊拉克

2015 – 劳动法

爱尔兰

2012 – 1998 年《就业平等法》（行为准则）（骚扰）2012 令（S.I. 第 208/2012 号）

2020 – 1990 年《劳资关系法》（雇主和雇员预防和解决工作中欺凌行为的实践守则）2020 令（S.I. 第 674/2020 号）

2020 – 2020 年骚扰、有害通信和相关犯罪法（2020 年第 32 号）

意大利

2015 – FederLegno Arreda、FeNEAL、FILCA 和 FILLEA – 打击性骚扰和围攻的行为准则

2018 – 根据 2005 年 11 月 28 日第 246 号法律第 6 条的《男女机会平等法》，

2018 – 博洛尼亚市政府 – 城市背景下数字工作基本权利宪章

2020 – Fidaldo、Domina、FILCAMS-CGIL、FISASCAT-CISL、UILTuCS 和 Federcolf – 关于家政工作关系纪律的国家集体谈判协议

2020 – Confitarma、Assarmatori、Assorimorchiatori、Federimorchiatori、Filt-Cgil、Fit-Cisl 和 Ultrasporti – 运输 – 航运业的私营部门：CCNL 续签协议，2020 年 12 月 16 日

约旦

2019 – 纺织、服装和服装行业工人总工会 – 2019 年集体谈判协议

肯尼亚

2012 – 就业法（修订版）

2015 – 2015 年《防止家庭暴力法》

拉脱维亚

2020 – 失业人员和求职人员支持法

黎巴嫩

2020 – 将性骚扰定为犯罪并【为】受害者提供康复的法律【仅阿拉伯语】

莱索托

2020 – 莱索托王国国家职业安全与卫生政策

利比里亚

2015 – 2015 年体面劳动法

卢森堡

2018 – 劳动法

墨西哥

2018 – 墨西哥官方标准 NOM-035-STPS-2018，工作中的社会心理风险因素——识别、分析和预防

2019 – 联邦劳动法

2020 – 劳工和社会福利秘书处 – 预防、解决和消除工作场所暴力的示范协议

摩尔多瓦

2015 – 2015 年 9 月 7 日批准教师道德规范的教育部第 861 号令

新西兰

2018 – 家庭暴力受害者保护法（2018 年第 21 号）

尼加拉瓜

2014 – 打击针对女性行为综合法和对第 641 号法《刑法》的改革（第 779 号法）

尼日尔

2017 – 2017 年 8 月 10 日关于劳动法监管部分的第 201-7682/PRN/MET/PS 号法令

北马其顿

2012 – 男女平等机会法

巴基斯坦

2020 – 开伯尔 - 普赫图赫瓦省 – 医疗服务提供商和设施（防止暴力和财产损失）法（2020 年第 XLV 号法）

2020 – 信德省 – 信德省女性农业工人法案（2020 年第五号法案）

巴拿马

2018 – 2018 年 2 月 14 日第 7 号法律

巴拉圭

妇女部 – “安全企业”

秘鲁

2019 – 批准第 27942 号法律《性骚扰预防和惩罚法》（第 014-2019-MIMP）的最高法令

2019 – 为工作中的性骚扰案件创建指导和陪伴服务的最高法令 - “无骚扰工作”（第 014-2019-TR 号）

2019 – 防止、惩罚和消除暴力侵害女性和家庭成员的法律（第 3036 号法律）

2019 – 无骚扰工作：私营和公共部门预防和惩罚工作场所性骚扰的实用指南

菲律宾

2018 – 安全空间法（共和法案 11313）

葡萄牙

2017 – 第 73/2017 号法律

2018 – 部长会议第 61/2018 号决议

2019 – 第 93/2019 号法律

波多黎各（美国）

2019 – 针对面临家庭或性别暴力、虐待儿童、工作中的性骚扰、性侵犯、猥亵行为或严重跟踪行为的雇员的特别休假法（第 83-2019 号法律）

2020 – 波多黎各禁止和防止工作场所骚扰的法律（第 90-2020 号法律）

韩国

2018 – 残疾人就业促进和职业康复法（第 16652 号法）

2019 – 劳动标准法（第 5309 号法案）

罗马尼亚

2018 – 2002 年 4 月 19 日关于男女机会平等和待遇平等的第 202 号法令

2020 – 经更新的 2020 年劳动法（2003 年第 53 号法）

俄罗斯

2019 – 俄罗斯人民友谊大学 – 2019-2022 联邦州高等教育机构“俄罗斯友谊大学 11 人”集体协议的修订和补充

萨摩亚

2013 – 2013 年劳动和就业关系法（2013 年第 7 号）

沙特阿拉伯

2018 – 批准了《反骚扰法》的第 M/96 号皇家法令，日期为犹太纪元 1439 年斋月 16 日

塞内加尔

2019 – 全国跨专业集体协议

新加坡

2014 – 2014 年骚扰保护法，2019 年修订

2015 – 人力部 – 关于管理工作场所骚扰的三方咨询

斯洛文尼亚

2013 – 雇佣关系法 (ZDR-1)

南非

2020 – 关于基于性别的暴力和杀害女性行为的国家战略计划：人类尊严与康复、安全、自由与平等

南苏丹

2017 – 2017 年劳动法（第 64 号法案）

西班牙

2009 – 关于劳动和社会保障监察局在工作中骚扰和暴力问题上的行动的 69/2009 技术标准

2017 – 7 月 11 日第 20/2007 号法律，关于自营职业的法规

2020 – 劳工总局于 2020 年 6 月 4 日通过的决议，该决议负责登记和发布 Endesa 集团的 V 框架集体协议

2021 – 第 104/2021 号技术标准，关于劳动和社会保障监察局对心理社会风险的行动

土耳其

2012 – 2012 年 11 月 7 日关于工会和集体劳动协议的第 6356 号法

乌克兰

2018 – 乌克兰关于打击欺凌的某些立法法案修正案法律 (VVR, 2019, 第 5 号, 33 页)

2020 – 乌克兰社会政策部关于批准将旨在确保男女在劳动关系中平等权利和机会的条款纳入集体协议和协议的方法论建议的令（第 56 号）

阿联酋

2019 – 关于劳动关系规定的第 8 号联邦法

英国

2020 – 性骚扰和工作中的骚扰：技术指南

2021 – 1996 年就业权利法（防止健康安全伤害案件）（修订版）2021 年令

美国

2016 – 加利福尼亚 – SB-1299 工作场所暴力预防计划：医院

2018 – 加利福尼亚 – SB-946 街边小贩

2018 – 纽约市 – 制止性骚扰法，第 96 号地方法律

2018 – 纽约市 – “性骚扰预防培训”

2019 – 加利福尼亚 – 雇主：性骚扰培训：要求

2021 – 纽约州 – 劳动法 - LAB § 593

乌拉圭

2017 – 性骚扰法。劳动环境和师生关系中的预防和惩罚（第 18561 号法律）

越南

2019 – 2019 年劳工法典（第 45/2019/QH14 号法典）

津巴布韦

2020 – 津巴布韦国家劳动移民政策

双边和多边协议

约旦和尼泊尔 – 2017 – 约旦哈希姆王国政府和尼泊尔政府在人力领域的总协议

加拿大、墨西哥和美国 – 2018 – 美利坚合众国、墨西哥合众国和加拿大北美自由贸易协定



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

推进社会正义，促进体面劳动

国际劳工组织是负责劳动世界的联合国机构。我们将政府、雇主和工人团结起来，推动采取以人为本的方法，通过创造就业、工作权利、社会保护和社会对话，迈向劳动世界的未来。

ilo.org

国际劳工组织
Route des Morillons 4
1211 Geneva 22 Switzerland



劳动世界中的暴力和骚扰：

第 190 号公约和第 206 号建议书指南

性别、平等、多样性和包容处（GEDI），工作条件和平等司

国际劳工组织（ILO），4, Route des Morillons CH-1211 Geneva 22, Switzerland. 电话：+41 (0) 22 799 6111

www.ilo.org/ged