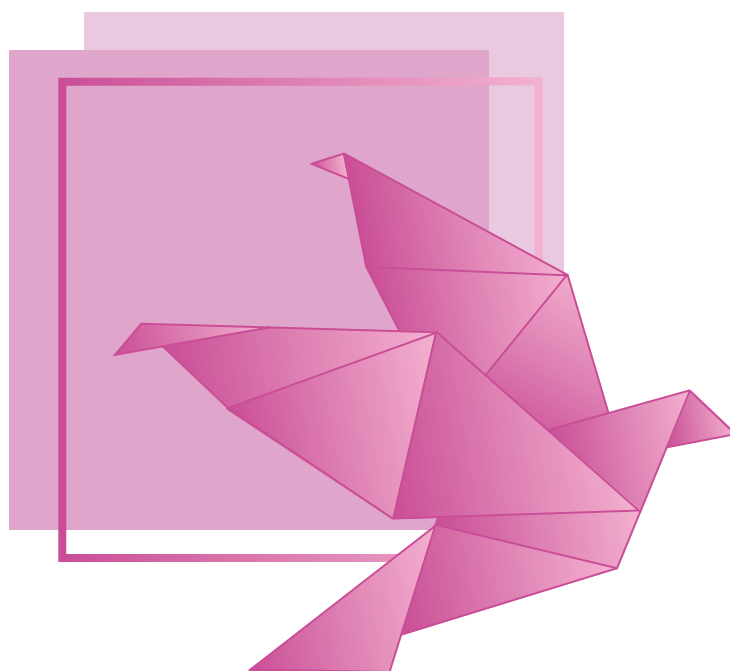




国际
劳工局
日内瓦

报 告 五 (1)

终结针对劳动世界中的 妇女和男人的暴力和骚扰



国际劳工大会

第 107 届会议，2018 年

注 意

本报告内含一份调查问卷，根据国际劳工大会议事规则第 39 条的规定，各成员国政府须在与最具代表性的雇主和工人组织协商后对问卷予以回复。**政府的答复应最晚于 2017 年 9 月 22 日之前送达劳工局**，并将构成供国际劳工大会讨论的背景报告的基础。

国际劳工大会，第 107 届会议，2018 年

报 告 五（1）

终结针对劳动世界中的 妇女和男人的暴力和骚扰

议程项目五

国际劳工局 日内瓦

ISBN 978-92-2-531097-2 (Print)
ISBN 978-92-2-531098-9 (Web pdf)
ISSN 0255-3449

2017 年第一版

国际劳工局出版物中所用名称与联合国习惯用法保持一致，这些名称以及出版物中材料的编写方式并不意味着国际劳工局对任何国家、地区、领土或其当局的法律地位，或对其边界的划分，表示修改意见。

本文件提及的商号名称、商品和制造方法并不意味着为国际劳工局所认可，同样，未提及的商号、商品或制造方法也不意味着国际劳工局不认可。

国际劳工局出版物和数字化产品可通过主要书商和数字化销售平台获得，或直接从 ilo@turpin-distribution.com 订购。如需要更多信息，请访问我们的网站：www.ilo.org/publns 或与 ilopubs@ilo.org 联系。

版式由 TTC 设计：参考 ILC107-V(1)-[WORKQ-170221-1]-Ch.docx
瑞士，日内瓦，国际劳工局印刷

目 录

	页 次
导 言	1
背景	1
当前报告的目的和方法	3
附加调查问卷的说明	4
第一章. 了解劳动世界中的暴力和骚扰：何种情况、何人与何地	5
1.1. 劳动世界中暴力和骚扰的构成是什么？	5
1.1.1. 暴力	8
1.1.2. 基于社会性别的暴力	11
1.1.3. 身体暴力和身体骚扰	15
1.1.4. 心理暴力和心理骚扰	16
1.1.5. 社会心理风险	18
1.2. 谁参与劳动世界中的暴力和骚扰？	19
1.2.1. 谁被涵盖进处理劳动世界中暴力和骚扰的国家法律之中？	19
1.3. 在劳动世界中暴力和骚扰发生在哪里？	21
1.3.1. 关于处理劳动世界中暴力和骚扰的国家法律中的“工作场所”	22
第二章. 了解劳动世界中的暴力和骚扰：影响、动力、风险因素和特定群体	27
2.1. 劳动世界中暴力和骚扰的高发率	28
2.1.1. 性暴力和性骚扰	28
2.1.2. 基于生物性别的暴力和骚扰与基于社会性别的暴力和骚扰	29
2.1.3. 身体暴力和骚扰	29
2.1.4. 心理暴力和骚扰	30
2.2. 劳动世界中暴力和骚扰的影响	30
2.2.1. 对工人的影响	30
2.2.2. 对企业和经济的影响	32
2.3. 劳动世界中暴力和骚扰的风险因素	33
2.4. 更有可能遭受暴力和骚扰的特定群体、部门和职业	34
第三章. 处理劳动世界中暴力和骚扰问题的国际和地区框架	37
3.1. 劳工组织有关劳动世界中暴力和骚扰方面的标准	37
3.1.1. 劳工组织核心公约	37
3.1.2. 劳工组织其他标准	39
3.2. 劳工组织的结论和框架	42

3.3.	联合国文书和监督机制	43
3.4.	联合国的其他举措	44
3.5.	区域性文书	45
3.6.	国际、区域和部门工人组织和雇主组织的举措	46
3.7.	国际和区域职业安全与卫生和劳动监察机构的举措	48
第四章.	保护在劳动世界中免遭暴力和骚扰的国家管控框架	49
4.1.	劳动世界中基于社会性别的暴力	49
4.1.1.	保护免遭性暴力和性骚扰	50
4.1.2.	保护免受基于生理性别和基于社会性别的骚扰	52
4.1.3.	应对经由劳动世界施行的家庭暴力	53
4.2.	劳动世界中的身体和心理暴力和骚扰	56
4.2.1.	保护免受身体暴力和骚扰	57
4.2.2.	保护免受心理暴力：骚扰、欺凌和合伙霸凌	58
4.2.3.	针对特定群体的措施	60
4.3.	保护免遭劳动世界暴力和骚扰并向家庭暴力受害者提供支持的集体协议	63
第五章.	预防劳动世界暴力和骚扰的国家管控框架	67
5.1.	预防性骚扰	67
5.2.	预防身体暴力和骚扰	68
5.3.	预防心理暴力：骚扰、欺凌与合伙霸凌	69
5.4.	管控特定部门和经济体的工作条件	71
5.4.1.	医疗保健部门	72
5.4.2.	公共应急服务	73
5.4.3.	教育部门	73
5.4.4.	交通服务	73
5.4.5.	家庭工作	74
5.4.6.	农业和农村经济	74
5.4.7.	临时派遣工作和其他非标准形式就业	75
5.4.8.	非正规经济中的工人	75
5.5.	应对心理危害和风险	76
5.5.1.	职业安全与卫生管理体系和社会心理风险	77
5.6.	关于预防劳动世界暴力和骚扰的集体协议	79
第六章.	监督和执行	81
6.1.	监测暴力和骚扰	81
6.2.	劳动争议处理机制	82
6.2.1.	对暴力和骚扰的工作场所申诉程序	82
6.2.2.	争议处理和执行机构	83
6.2.3.	保护控告方、目击者和举报者	84
6.3.	劳动监察部门和其它执行机构的积极作用	85
6.4.	处罚、补救、对受害者的支持和保护	87
6.4.1.	处罚	87
6.4.2.	补救	88

6.4.3.	举证责任和对受害者的支持和保护	90
6.4.4.	社会伙伴的角色	91
第七章.	政策、准则、培训和提高认识.....	93
7.1.	国家的政策和计划	93
7.2.	国家和部门准则及行为守则	94
7.3.	培训、提高认识和工作场所政策	95
7.3.1.	政府部门和机构的举措.....	95
7.3.2.	雇主举措：工作场所政策	97
7.3.3.	工人组织举措：认识提高活动和培训计划	97
第八章.	制订（一项或多项）旨在终结劳动世界中针对妇女和男人的 暴力和骚扰的国际标准	99
8.1.	对劳动世界中针对妇女和男人的暴力和骚扰的法规差距的分析	99
8.2.	（一项或多项）新国际文书的新增价值.....	103
8.3.	一种统筹兼顾的方法	103
8.4.	关于国际劳工组织一项公约和建议书的拟议关键因素.....	104
调查问卷.....		109
参考文献.....		125

导 言

1. 《费城宣言》（1944 年）指出，“全人类不分种族、信仰或性别都有权在自由和尊严、经济保障和机会均等的条件下谋求其物质福利和精神发展”。¹ 2016 年，出席国际劳工组织关于劳动世界中针对妇女和男人暴力问题的专家会议的人员在制定有关由国际劳工大会于 2018 年 6 月讨论的、关于暴力问题标准制定议程的指南时回顾了该《宣言》（劳工组织，2016a，第 7-8 段）。经过深入广泛的讨论，专家们认为，劳动世界中的暴力与骚扰行为是不可以接受的，实际上与体面劳动格格不入，因此须加以解决。专家们认为，暴力与骚扰“是一个人权问题，而且影响到工作场所的关系、工人参与、健康、生产率、公共和私营服务的质量及企业的声誉。它影响到劳动力市场的参与率，尤其可能阻止妇女进入劳动力市场，特别是以男性为主的部门和就业岗位，并阻止其留在市场中。暴力可能会破坏民主决策和法治”（劳工组织，2016a，附录 I，第 1 段）。
2. 有鉴于此，专家们认为劳动世界中的暴力问题必须作为一项“紧急事项”来予以解决（劳工组织，2016a，附录 I，第 1-2 段）。

背景

3. 人们日益认识到劳动世界中针对妇女和男人的暴力与骚扰问题，并呼吁采取紧急行动加以解决。随着最近通过《2030 年可持续发展议程》，这已成为尖锐的焦点问题。《2030 年议程》呼吁：让所有男女实现充分生产性就业和享有体面劳动（目标 8.5）；在国家内部和国家之间减少不平等现象（目标 10）；确保健康的生活和促进所有人的福祉（目标 3）；以及实现社会性别平等和增强所有妇女和女童的权能（目标 5）。
4. 作为具体的目标，《2030 年议程》中的目标 5 包括：“世界各地消除对妇女和女童的一切形式歧视”；“消除公共和私营部门针对妇女和女童的一切形式的暴力行为，包括贩卖、性剥削及其他形式的剥削”；“进行改革，给予妇女平等获取经济资源的权利以及享有对土地和其他形式财产的所有权和控制权、获取金融服务、遗产和自然资源”；以及“采用和加强合理的政策和有执行力的立法，

¹ 《关于国际劳工组织的目的与宗旨的宣言》（“费城宣言”），第 II（a）部分，1944 年。

促进性别平等，在各级增强妇女和女童的权能”。² 因此，《2030 年议程》里的目标 5 是与消除劳动世界中暴力与骚扰之目标密切相关的，因为二者均取决于消除歧视、促进平等和扩大经济安全。

5. 就暴力问题制订一项标准的最初建议的动力是要落实关于处于体面劳动核心的社会性别平等问题的决议。这项决议由国际劳工大会第 98 届会议（2009 年）通过，呼吁禁止在工作场所出现基于社会性别的暴力行为并实施防范性的政策、计划、法律和其他措施。³ 该建议已向理事会提交了七次，并在第 316 届、第 317 届、319 届、第 320 届、第 322 届、第 323 届和第 325 届会议上进行了审议。⁴ 在第 323 届会议上，理事会对这一议程项目给予了相当大的支持（劳工组织，2015b，第 12、第 13 和第 28 段，附录 III，第 14-21 段）。

6. 在第 325 届会议上，劳工局总结道，“一方面，几乎所有发言人对关于劳动世界中针对妇女和男人的暴力问题的这一议程项目表示支持……但另一方面，雇主等则建议在将此作为一项标准制订项目进行讨论之前，应就其范畴开展进一步的探讨”（劳工组织，2015a，第 20 段）。因此，理事会决定“将关于‘劳动世界中针对妇女和男人的暴力问题’的标准制订项目列入大会第 107 届会议（2018 年 6 月）的议程”并“召开一次三方专家会议，就理事会第 328 届会议（2016 年 11 月）将在何种基础上审议有关供大会首次讨论的可能文书的筹备工作提出指导意见”（劳工组织，2015a，第 33（a）-（b）段）。

7. 为此次关于劳动世界中针对妇女和男人暴力问题的三方专家会议起草了一份背景报告，其中概述了暴力与骚扰的定义、普遍性及影响，并强调了在国际、区域和国家层面所采取的一些应对措施（劳工组织，2016b）。⁵ 专家会议于 2016 年 10 月 3-6 日举行，做出了一组结论（劳工组织，2016a）。随后，这些结论经理事会第 328 届会议授权出版传播，包括在项目标题中用“暴力和骚扰”替代“暴力”一词，确保不能接受的行为范围得到充分理解和解决。（劳工组织，2016a，第 12 段，和附录 I，第 33 段）。⁶ 除了会议结论外，劳工局还起草了一份会议报告（劳工组织，2016c）。⁷ 现行的法律和实践报告既没有重复背景报告中的所有信息，

² 目标 5.1、5.2、5.a 和 5.c。

³ 第 5 段。也参见决议的第 54 段。

⁴ 参见劳工组织 2012b，第 67-76 段；劳工组织 2013c 附录，附录 I，第 20-29 段；劳工组织，2013b，附录 IV；劳工组织，2014a，附录 II（2），第 14-21 段；劳工组织，2014d，第 8-15 段；劳工组织，2015b，第 12、第 13 和第 28 段，附录 III，第 14-21 段。

⁵ 登录以下网址查阅：http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_522932/lang--de/index.htm。

⁶ 登录以下网址查阅：http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meeting_document/wcms_533534.pdf。

⁷ 登录以下网址查阅：http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546303/lang--en/index.htm。

也没有复制专家会议报告中的所有信息。因此，该背景报告-及会议报告和会议结论-可作为对本报告中所含信息的一种补充。

8. 专家会议对暴力与骚扰的性质、成因、后果和所需的行动进行了广泛的讨论。会议认为，有大量的证据表明劳动世界中持续存在着针对工人和其他群体的暴力和骚扰。然而，会议承认需要采集更多的数据，尤其是具有更大可比性的数据。专家们期待着本报告提供更多有关国家实践的信息，包括各国认为哪些因素构成了暴力和骚扰及劳动世界的行动方如何采取应对行动等方面的信息（劳工组织，2016a）。

9. 专家们探讨了有关暴力和骚扰的经历有时如何超越特定类型和定义。这牵涉到其结论，即劳动世界中的暴力和骚扰应作为一个不可接受的行为与做法连续体的组成部分来加以解决，其中可能包括身体、心理和性方面（劳工组织，2016a，附录 I，第 3 段）。

10. 专家们认为，一些现行的国际劳工标准防范某些形式的工作场所暴力和骚扰或为具体的工人提供保护，而其他标准尽管没有明确提及暴力和骚扰，但仍然提供了一项规范框架的一些基本要素。然而，他们承认这些文书既没有对“暴力和骚扰”进行定义，也没有就如何处理其不同的表现形式和仅涵盖具体的工人提供指导。

11. 因此，专家们同意有必要综合施策，解决劳动世界中的暴力和骚扰问题，从而厘清公共和私营雇主、工人及其各自组织、政府及联合战略与协同的明确责任（劳工组织，2016a，附录 I，第 16-29 段，及第 8 章）。专家们也认为有必要制定一项新文书或若干新文书，这样可能会涉及不同的社会经济现实、企业、暴力形式和背景问题（劳工组织，2016a，附录 I，第 17-18 段）。

当前报告的目的和方法

12. 本报告旨在促进大会关于劳动世界针对妇女和男人暴力与骚扰问题的标准制订性讨论。报告提供了有关各国法律和实践的信息，这些信息也可能会有助于回答附录中的问卷表。暴力和骚扰问题具有多面性，因此本报告对该问题的讨论不可能面面俱到。例如，本报告并没有聚焦于各国有关暴力和骚扰的一些具体领域的法律与实践，如童工劳动和强迫劳动，因为这些问题已在核心劳工公约中详细地涉及（见第 3.1.1 章节，国际劳工组织关于强迫劳动和童工劳动的核心公约包括暴力和骚扰）。

13. 由于劳动世界中的暴力与骚扰影响到所有职业和全球所有经济活动部门，包括私营和公共部门以及正规和非正规经济，本报告因此从权利、保护和预防的角度对该问题进行了审视；然而，报告也考虑到了受影响的工人和部门的各种经验。本报告聚焦于那些国际标准尚未涉及或很少涉及的劳动世界中暴力和骚扰的类型，

尤其聚焦于与工作相关的身体暴力，如攻击；心理暴力，如合伙霸凌、欺凌和骚扰；及性暴力，如性骚扰。

14. 在编写本报告过程中，劳工局为解决劳动世界中的暴力和骚扰问题而对 80 个国家的法律框架进行了系统性的法律分析。为了能代表所有地区、次区域和收入国家组以及根据可获得的信息，劳工局选定了这 80 个国家。研究团队采用了一套标准的问答，审视了每个国家内部的法律、集体协议、国家政策及不同的举措。关于与工作不相关的暴力和骚扰规定（例如关于攻击和性攻击的刑法条款）被认为不属于本报告的范围，因此这项涉及 80 个国家的研究未对此加以讨论。

15. 从此次法律分析中生成的数据旨在勾画出一幅法规图景并向三方成员告知现成的选择方案，以及帮助制订一项综合策略，解决劳动世界中的暴力和骚扰问题。在法规具有可比性的情况下，提供了定量指标。而在法规不具可比性的情况下，则提供了定性实例，以显示各国为处理该问题而选择的方向。除非另有说明，每个图的样本由 80 个国家组成：20 个国家来自非洲；15 个，美洲；4 个，阿拉伯国家；15 个，亚太；及 26 个，欧洲和中亚。

附加调查问卷的说明

16. 根据《理事会议事规则》第 5.1.4 条款和《大会议事规则》第 39 条规定的双重讨论程序，大会将对这一议程项目进行讨论。依照第 39 条的规定，劳工局已经准备好这份报告和调查问卷，作为大会初步讨论的基础。提请政府注意《国际劳工大会议事规则》第 39（1）条款，其中要求政府“在最终形成其答复之前同最有代表性的雇主组织和工人组织协商”。协商的结果应反映在政府的答复中。政府被要求在其答复中指明与哪些组织进行了协商。根据理事会批准的压缩报告间隔的计划，劳工局接收问卷答复的最后期限是 2017 年 9 月（劳工组织，2016a，附录 II）。

第一章

了解劳动世界中的暴力和骚扰： 何种情况、何人与何地

17. 当前对劳动世界中的“骚扰”或“暴力”一词当不存在被普遍接受的定义（Chappell 和 Di Martino, 2006, 第 30 页；de Haan, 2008, 第 28 页），这部分源于劳动世界依然处于寻找一个标准化的词语来描述这些概念的过程之中。

18. 然而，尽管存在这些差异，却仍存在着一个普遍共识，即劳动世界中的暴力和骚扰不仅仅包括身体方面，也包括心理和性两方面（CCOHS, 2016；美国创伤性压力专家协会, 2014；Chappell 和 Di Martino, 2006；也参见第 1.1.1 章节）。正如一个来源所说：

随着对该问题的关注度提高，职业安全问题专家和其他分析师已普遍认为，应对工作场所的暴力不仅仅需要关注实际的人身攻击。凶杀和其他身体攻击是一个连续发生体，其中也包括家庭暴力、跟踪、威胁、骚扰、欺凌、情绪虐待、恐吓，及造成焦虑、恐惧和工作场所不信任气氛的其他形式的行为。所有这些皆是工作场所暴力问题的组成部分（美国司法部, 2004, 第 13 页）。

19. 因此，为了避免陷入特定术语的语言或语义差异的泥潭中，本报告将根据如下所述的专家会议的结论，采用“暴力和骚扰”的标题来描述一个导致身体、心理和性伤害行为的连续体（劳工组织, 2016a, 附录 I）。

1.1. 劳动世界中暴力和骚扰的构成是什么？

20. 虽然劳工组织的若干国际劳工标准提到了各种形式的暴力和骚扰，但没有哪一项标准对任何一种形式进行了定义，这是因为暴力和骚扰并非是哪一项文书的关注重点。

21. 2003 年，国际劳工组织一次三方专家会议通过了服务部门中暴力的定义，并制订了一项行为准则，名为“关于服务部门中工作场所暴力行为和与这一现象作斗争的措施”（劳工组织, 2004）。该准则将暴力定义为“一个人在他或她的工作过程中，或者由于其工作而被攻击、威胁、损害、伤害的任何不合理行为、事

故或行为。”¹ 2016 年，劳工组织关于劳动世界中针对妇女和男人暴力的专家会议审议了 2003 年对暴力的解释并选择了一个范围更广的框架。如上所述，专家会议选择提及“‘暴力和骚扰’的标题”，因为根据其理解，其中“包括一连串有可能导致身体、心理或性伤害或苦难的不可接受的行为和做法”。他们也强调，“由于可能需要采取不同的应对之策，对不同形式的暴力和骚扰及其发生的背景加以区别是重要的”（劳工组织，2016a，附录 I）。

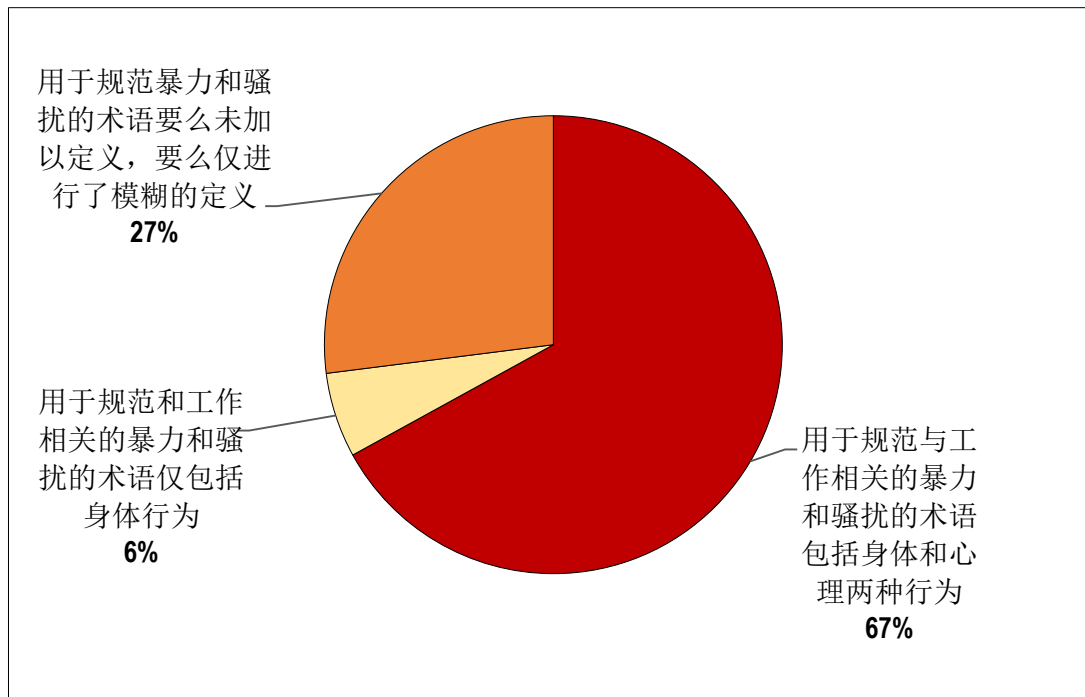
22. 为撰写本报告而进行的 80 个国家研究显示，60 个国家对劳动世界中存在的身体和心理形式的暴力和骚扰进行了规范，其中使用了“骚扰”、“欺凌”、“合伙霸凌”、“暴力”、“虐待”和“非人道的待遇”等不同的术语（见第 4.2 章节）。研究也显示，65 个国家也对劳动世界中的性暴力和性骚扰进行了具体的规范（见第 4.1 章节）。

23. 鉴于在诸如“暴力”、“骚扰”和“欺凌”等不同术语中，许多是被当做同义词来使用，或者相同的术语用来表示不同的含义，因此这次研究中没有出现有关暴力和骚扰的普遍采用的定义。

24. 尽管没有普遍采用的定义，但在绝大多数用于涉及心理和身体暴力和骚扰问题的术语中，有两方面的共同点，详情如下：

- 在接受研究的 80 个国家中，对各种形式的暴力和骚扰行为的定义通常包括身体和心理的两种行为：
 - 在 40 个国家，用来指与工作相关的暴力和骚扰行为的术语包括身体和心理的两种行为；
 - 在四个国家，用于指与工作相关的暴力和骚扰行为的术语仅包括身体的行为；
 - 在 16 个国家，与工作相关的暴力和骚扰行为受到了处理，但所使用的术语要么没有加以定义，要么只进行了模糊的定义，因此不清楚是否提及到身体或心理的行为（见图 1.1）。

¹ 该行为准则指出，“‘直接结果’的提法被理解是指与工作存在明确的联系，即随后在合理的时间内发生行动、事故或行为。”

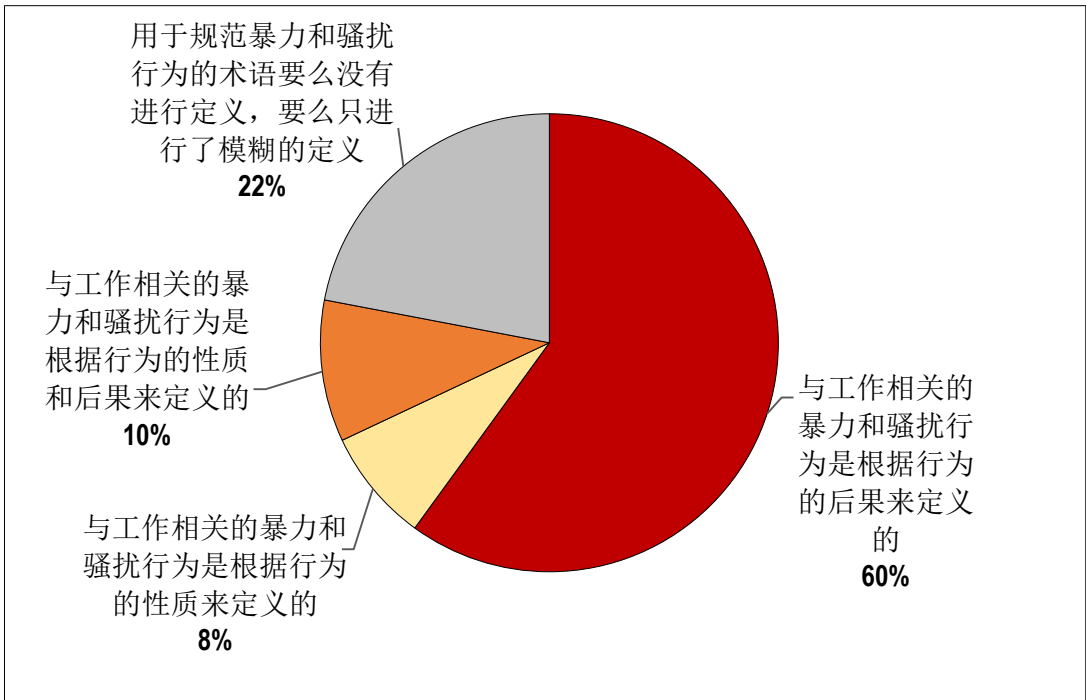
图 1.1. 暴力和骚扰的构成

注释：样本由 60 个国家构成：15 个国家来自非洲；11 个，美洲；2 个，阿拉伯国家；10 个，亚太；及 22 个，欧洲和中亚。

资料来源：国际劳工组织关于 80 个国家解决劳动世界中针对妇女和男人暴力和骚扰问题的法律和实践研究。

- 在 80 个国家中，对不同形式的暴力和骚扰的定义更多聚焦于行动的结果或后果（如伤害或丧失尊严），而非行为本身（如殴打、侮辱、吐唾沫和大声吼叫）：
 - 在 36 个国家，与工作相关的暴力和骚扰行为是根据行动的后果来定义的，并没有描述行为本身的性质；
 - 在五个国家，与工作相关的暴力和骚扰行为是根据行为的性质来定义的，而没有对其后果做出规定；
 - 在六个国家，与工作相关的暴力和骚扰行为是根据行为的性质和后果来定义的；
 - 在 13 个国家，就行为性质和后果而言，用于定义与工作相关的暴力和骚扰行为的术语要么没有进行定义，要么仅进行了模糊的定义（见图 1.2）。

图 1.2. 暴力和骚扰的构成



注释：样本由 60 个国家构成：15 个国家来自非洲；11 个，美洲；2 个，阿拉伯国家；10 个，亚太；及 22 个，欧洲和中亚。

资料来源：国际劳工组织关于 80 个国家解决劳动世界中针对妇女和男人暴力和骚扰问题的法律和实践研究。

25. 对行为的确切性质不进行定性，这样使之能够涵盖可能造成身体、心理和性伤害的整个行为范围，包括新出现的暴力和骚扰的表现形式。这符合专家会议的结论，即文书应保持足够的灵活性，以便能够处理“不同形式的暴力和骚扰，以及不同的背景情况”，文书也应“能够应对那些可能导致劳动世界中暴力和骚扰的新挑战和新风险，如由日益变化的工作和技术形态而带来的挑战和风险”（劳工组织，2016a，附录 I，第 18 段）。

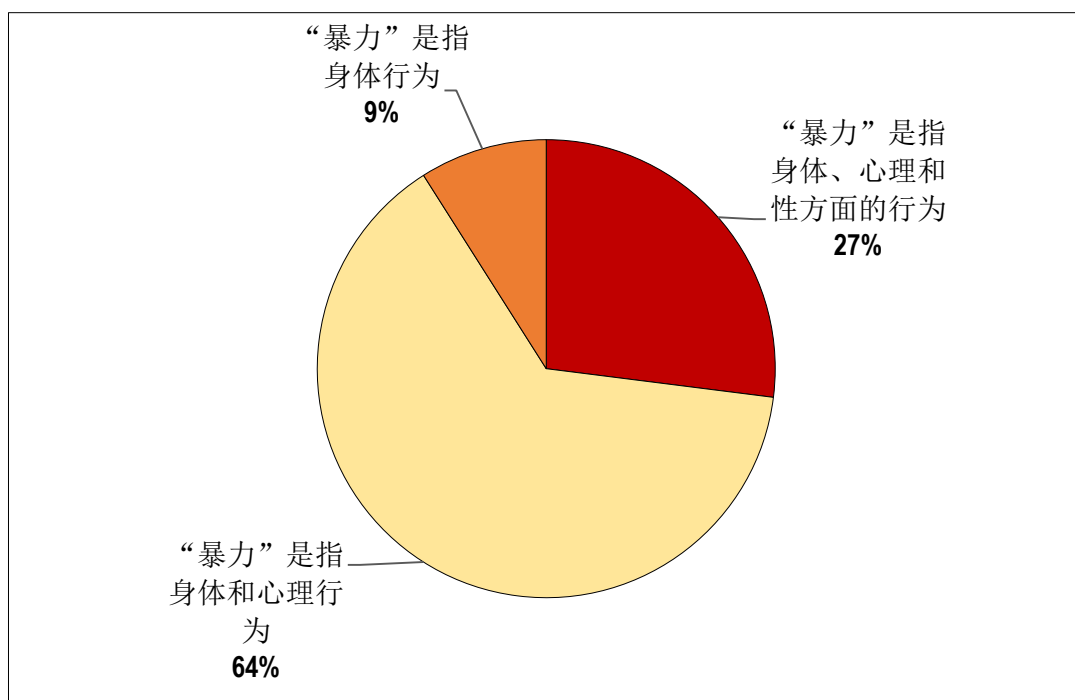
26. 用于规范劳动世界中暴力和骚扰行为的最常用术语将在以下章节中予以进一步详细的讨论。

1.1.1.1. 暴力

27. 在接受研究的 80 个国家中，有 25 个国家在其关于劳动世界中暴力和骚扰行为的法规框架中使用了“暴力”这一具体术语。

28. 就劳动世界而言，在“暴力”这一具体术语被定义的情形下，通常囊括身体和心理的暴力与骚扰，有时囊括性暴力和性骚扰（见图 1.3）。调查显示，总共有 10 个国家将与工作相关的暴力描绘为包括身体和心理两方面的暴力，其中三个国家也包括性方面的暴力（见专栏 1.1）。

图 1.3. 暴力定义的构成



注释：样本由 11 个国家组成：五个国家来自非洲；三个，美洲；零个，阿拉伯国家；一个，亚太；两个，欧洲和中亚。

资料来源：国际劳工组织关于 80 个国家解决劳动世界中针对妇女和男人暴力和骚扰问题的法律和实践研究。

专栏 1.1

关于工作场所暴力的法律定义

- 根据丹麦工作环境局 2015 年发布的《关于工作时间以外与工作相关的暴力的第 1504 号令》²，与工作相关的暴力是由客户和顾客等人实施的，包含使职员遭受身体攻击，对其进行威胁并施以冒犯行为，包括针对职员的骚扰。
- 根据《几内亚 2014 年劳动法》，工作场所暴力由以下各种情形构成：雇主或工人在工作场所开展他/她的工作过程中在心理上或身体上受到迫害、威胁或攻击。
- 在萨尔瓦多，《关于使妇女的生命免于暴力的特殊综合法》（2010 年第 520 号法令）将可能在“劳动环境”中发生的暴力行为类型视为经济、身体、心理、情绪和性方面的暴力。该法也将“工作中”的暴力定义为“那些在公共工作和私营工作中心不断发生的并在一段时间内持续存在的、构成身体或心理上侵犯妇女的行为或失职行为，而身体或生理的侵犯行为损害了妇女的人格或个人及职业尊严，阻碍了其获得就业或升迁的机会或就业稳定的机会，或违反了同工同酬的权利”。
- 《毛里求斯 2008 年就业权利法》（2008 年第 33 号）将工作中的暴力定义为包括在工作的过程中或因为工作而遭受性骚扰、骚扰、攻击、言论攻击、欺凌或使用攻击性的手势、言语或行动。
- 《布基纳法索 2008 年劳动法》规定，雇主应在工作场所禁止一切形式的身体和精神暴力。
- 在卢旺达，《规范劳动法之法》（第 13/2009 号）将基于社会性别的暴力行为定义为“基于其生物性别而对一个人实施的任何类型的身体、心理或性方面的举止或行动或针对其财产的破坏行为”。这剥夺了其权利并造成了消极影响。
- 在墨西哥，《2014 年关于安全、卫生和工作环境的联邦条例》将工作场所的暴力行为定义为可能损害工人的人格或健康的合伙霸凌、骚扰或虐待的行为。
- 在比利时，1996 年 8 月 4 日的《关于工人就业期间福利法》将工作中的暴力行为定义为工人在开展他/她的工作期间受到心理或身体威胁或攻击的任何行为。
- 《尼日尔劳动法》（第 2012-45 号法律）规定雇主有义务禁止因劳动关系而出现的一切形式的身体或心理暴力。
- 根据《加拿大劳动法》（RSC, 1985, c. L-2）的规定，“工作场所暴力”是指在工作场所，一个人针对另一名雇员实施的、可合理预期会带来损害、伤害或疾病的任何行动、行为、威胁或举止。

29. 调查中只有一个国家将“暴力”仅描绘为身体行为。这就是大韩民国，其关于“暴力”的禁止性规定禁止雇主在肉体上虐待工人。²

² 《大韩民国 1997 年第 5309 号劳工标准法》（经修订）。

30. 另有 14 个国家在与工作相关的法律中使用“暴力”术语，但未加以定义。

31. 一项关于 80 个国家对暴力的定义调查显示，有六个国家是根据暴力对受害人带来的后果加以定义的；四个国家严格根据行为的性质来对暴力加以定义；一个国家是根据行为的性质及其对受害人带来的后果两项对暴力加以定义的。

1.1.2. 基于社会性别的暴力

32. 身心和性方面的暴力可能被视为基于社会性别的，若其源于男女之间不平等的权力关系（世卫组织，2009，第 3 页）或若以人们不符合社会接受的社会性别角色为由而对其施加的暴力（van der Veur 等，2007，第 43 页）。

33. 基于社会性别的暴力并非是针对妇女暴力的同义词；但另一方面，妇女和女童却是基于社会性别暴力的“首要目标”，而施暴者中多数为男人（联合国人口基金，2009，第 7 页；EIGE，日期不详）。基于社会性别的暴力行为可能由妇女和男人实施或可能针对妇女和男人，例如针对“与社会性别不符的男人”，包括已成为或被视为同性恋、双性恋或“跨性人”的男人的暴力行为。³

34. 消除对妇女歧视委员会（CEDAW）在其第 19 号一般性建议中将基于社会性别的暴力定义为“因其为女性而针对妇女施加的暴力行为或不成比例地影响妇女的暴力行为”，涵盖“那些造成身体的、精神的或性方面的伤害或痛苦的行为，采取这种行为的威胁、强迫和其他剥夺自由的行为”，包括“性骚扰”。联合国大会 1993 年通过的《联合国消除对妇女的暴力行为宣言》将针对妇女的暴力定义为任何“对妇女造成或有可能造成身体、性或心理方面伤害或痛苦的”基于社会性别的暴力行为并包括“在社会上发生的身心方面和性方面的暴力行为，包括强奸、性凌虐，在工作场所的性骚扰和恫吓”。⁴ 相似的定义也被《欧洲理事会防止和反对妇女暴力和家庭暴力公约》（常被称为“伊斯坦布尔公约”）和《关于防止、处罚和消除对妇女暴力的泛美公约》（也称为“帕拉贝伦公约”）所采用（OAS，2012，第 19 页）。

35. 在对基于社会性别的暴力形式进行定义时，联合国《暴力侵害妇女立法手册》建议该定义应适用于一切形式，包括但不限于：家庭暴力、性暴力（包括性攻击和性骚扰）、有害做法、贩卖妇女和性奴（联合国，2010，第 23 页）。

36. “基于社会性别的暴力”有时是由家庭法加以规范的；⁵ 但更常见的是，具体形式的与工作相关、基于社会性别的暴力是通过劳动法或反歧视法加以解决的。

³ “跨性人”是指对性别认同的各种表达形式，包括“生物性变性人”、“社会性变性人”和“异装癖者”。

⁴ 联合国大会，《消除对妇女的暴力行为宣言》，1993年12月20日，[A/RES/48/104](#)。

⁵ 例如，《菲律宾共和国第 9262 号法》。

在劳动世界中常见的基于社会性别的暴力形式包括性暴力（尤其是性骚扰）、基于生物性别的暴力和骚扰及在工作场所中或与工作场所相关的家庭暴力。

37. 2016 年劳工组织专家会议指出，在解决劳动世界中的暴力问题时，“暴力的社会性别层面需要明确加以应对”（劳工组织，2016a，附录 I，第 1 段）。因此，本报告审视了基于社会性别的暴力和骚扰的各种形式，（也就是说，因其社会性别而针对男人或妇女的暴力和骚扰行为），以及男人和妇女经历暴力的独特方式。

1.1.2.1. 性暴力和性骚扰

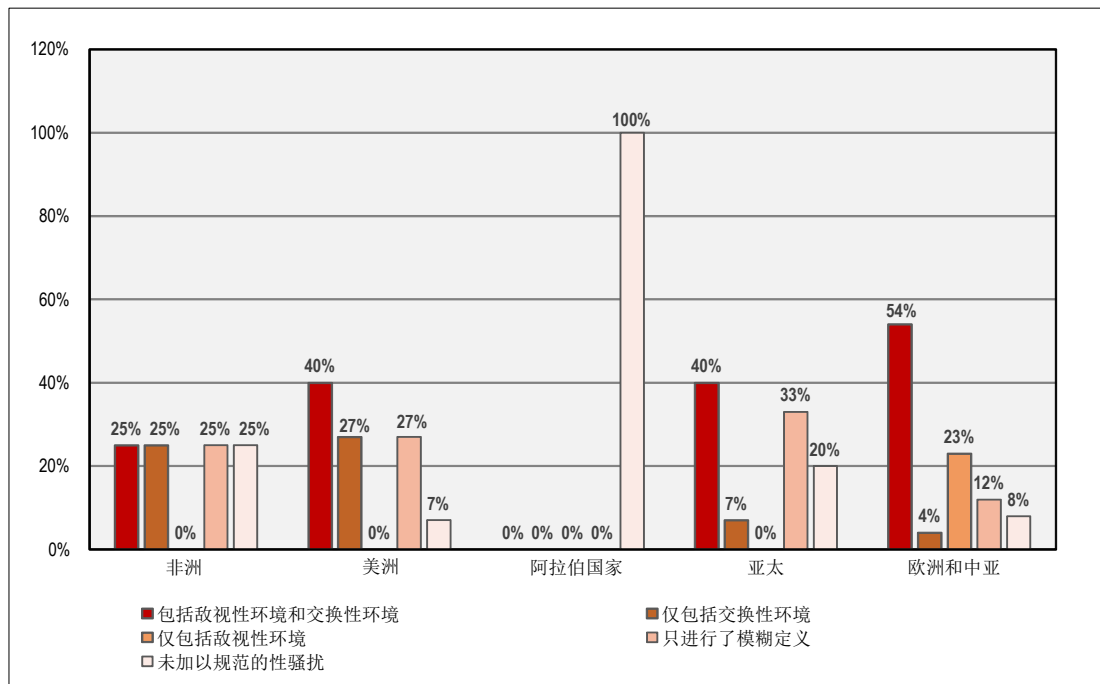
38. 劳动世界中的性暴力是一种性歧视的形式，可能综合了身心暴力方面的因素并可能包含一系列的行为，如不当的评论或挑逗、“玩笑”、短暂的身体接触和性攻击（McCann，2005，第 2 页）。总体上与基于社会性别的暴力一样，男人和男童可能会成为性暴力和性骚扰的受害者，但绝大多数被报告的案件涉及妇女和女童。

39. 性骚扰是劳动世界中普遍存在的一种性暴力形式，且常常以下列两种方法加以归类：“交换性”或“敌视性工作环境”。“交换性”的性骚扰是指当一名工人被要求提供性服务时，接受或拒绝这一要求将事关其工作岗位的去留决定。

“敌视性工作环境”的骚扰囊括造成一种恐吓性、敌视性或侮辱性的工作环境的行为。实施公约与建议书专家委员会（简称“专家委员会”）在关于核心公约的一般性调查中“认为，若不明确定义和禁止交换性和敌视性工作环境的性骚扰，那么立法是否能否有效地解决一切形式的性骚扰问题，仍是令人怀疑的”（见第 3.1.1 章节）（劳工组织，2012a，第 791 段）。

40. 在为撰写本报告而进行研究并对性骚扰进行规范的 65 个国家中，对性骚扰进行定义的最常见方式是将交换性和敌视性工作环境两类都纳入其中。总体而言，有 31 个国家（48%）将性骚扰定义为包括敌视性环境和交换性性骚扰。这 31 个国家的区域分布是：14 个国家（54%）来自欧洲和中亚；六个国家（40%），亚太地区；六个国家（40%），美洲；五个国家（25%），非洲；及零个国家，阿拉伯国家（见图 1.4）。

图 1.4. 按地区划分的性骚扰定义（组类占比）



资料来源：国际劳工组织关于 80 个国家解决劳动世界中针对妇女和男人暴力和骚扰问题的法律和实践研究。

41. 总体而言，有六个国家只将敌视性环境纳入性骚扰的定义之中，且有 11 个国家仅包含交换性环境。另外 16 个国家仅进行了有限的或模糊的定义，其中大多数聚焦于针对另一名工人实施的不端性挑逗。在 16 个国家，工作场所中的性骚扰没有加以规范（见第 4.1.1 章节）。

42. 敌视性环境中的性骚扰可能包含针对特定个人亦或不针对特定个人的行为，例如在办公桌上展示色情资料。⁶

43. 在一些国家，性骚扰的定义包括基于社会性别的骚扰，或基于性别认同的骚扰（见 1.1.2.2 章节）。根据安大略省人权委员会的定义：

基于社会性别的骚扰是指“任何制定和加强传统异性恋性别规范的行为”。……“通常用于使人们遵循传统且刻板的性别模式（占主导地位的男性，处于屈从地位的女性）。也常被同性成员之间用作一种欺凌手法。”……“与其他一些形式的性骚扰不同，基于社会性别的骚扰通常不是因性趣或性意图所调动的。更频频基于敌视且常常是一种使目标在其环境中感到不受欢迎的企图。在某些情形下，基于社会性别的骚扰可能看上去与基于性取向的骚扰或同性恋欺凌相同。”（安大略省人权委员会，2011）。

⁶ 例如，德国实施欧洲贯彻平等待遇原则法令法（2006 年 8 月 14 日《平等待遇总法》，已修订）。

1.1.2.2. 基于生物性别的暴力和骚扰与基于社会性别的暴力与骚扰

44. 根据实施公约与建议书专家委员会，在不同的管辖区内，包括暴力与骚扰在内的基于生物性别的歧视可严格地指“生物特性”，或也可包括“由社会构建的、赋予特定生物性别（社会性别）的角色和责任”（劳工组织，2012a，第 782 段）。

45. 一种常见的基于生物性别的暴力和骚扰形式是“生育骚扰”或“因为怀孕、分娩或与怀孕与分娩有关的医疗状况而对一名妇女进行骚扰的行为，或因其家庭责任而对一名工人进行骚扰的行为”（劳工组织，2016c，第 57 页）。同样地，基于生物性别的骚扰可能采取因其女性而给妇女造成敌视性环境的形式，例如有关贬损或贬低妇女的“笑话”（这可能常常采取性骚扰的形式）。

46. 一种常见的基于社会性别的暴力和骚扰形式是针对“与社会性别不符的男人和妇女”的暴力和骚扰，因为他们已成为或被视为男同性恋者、女同性恋者或“跨性人”。

1.1.2.3. 家庭暴力

47. 家庭暴力是劳动世界中一个快速扩大的监管领域。“家庭”或“家庭关系”常常囿于传统意义上的家庭关系中的家庭，如通过血缘或婚姻或亲密伴侣的关系建立起来的家庭。然而，越来越多的国家正将家庭工人和生活在家的其他人纳入适用范围之内，这是因为在“家庭领域”内他们遭受到暴力和骚扰（见第 5.4 节，关于对家政业工作条件的规范）。

48. 根据世界银行对 127 个立有反家庭暴力法国家的一项研究（世界银行，2015），对家庭暴力的定义常常被理解为包含身体、性和心理方面的暴力，且越来越多地包括经济暴力。⁷

49. 在被调查的 80 个国家中，有 20 个国家（25%）将经济暴力定义为包括防止一个人进入就业或保持就业的行为。例如在尼泊尔，家庭暴力的定义包含“经济虐待”，被定义为剥夺一名伴侣获得就业机会和经济资源的行为。⁸《巴西家庭暴力法》，被称为《玛丽亚达佩尼亚法》，⁹规定“亲戚暴力”，例如扣留、挪走和部分或全部损坏受害者的工具，是一种家庭暴力形式。在多米尼加共和国¹⁰和法国，¹¹经济暴力采取那些导致不可能或无法从事一段时间工作的行为方式。

⁷ 世界银行将金融或经济家庭暴力定义为“任何涉及使用或滥用伴侣有关对其金融资源或财产的许可的行为或举止，包括剥夺、扣留或扣除钱财或资产或通过其他手段来保持对金融资源的控制权，从而使妇女或企图使妇女在金融上形成依赖”（世界银行集团，2015，第 20-21 页）。

⁸ 《2008 年尼泊尔家庭暴力（犯罪与处罚）法》。也参见《肯尼亚防止家庭暴力法》（2015 年第 2 号法）。

⁹ 《第 11.340/2006 号联邦法》。

¹⁰ 《多米尼加共和国家庭内部暴力法》（1997 年第 24 号法）。

¹¹ 《法国刑法》（第 222-33-2-1 条款）。

50. 联合国促进性别平等和增强妇女权能署（“妇女署”）在有关起草针对妇女和女童暴力行为的立法建议中，建议“家庭暴力”的定义应包括身体暴力、性暴力和“胁迫性控制”。对“胁迫性控制”的定义如下：

一种攻击、性胁迫、威胁、侮辱和恐吓或其他用于伤害、惩罚或吓唬受害者的虐待行为或行为模式。这种控制包括一系列行为，旨在通过使受害者孤立无援，压榨其资源和能力谋取私利，剥夺其独立、抵制和逃跑所需的手段及管控其日常行为，从而使其成为附属和/或形成依赖。¹²

51. 根据妇女署的意见，“通过用‘心理暴力’和‘经济暴力’来取代‘胁迫性控制’一词，各国能以真正的伤害行为为目标并避免法律带来意想不到的后果”。¹³

1.1.3. 身体暴力和身体骚扰

52. 对身体暴力的有用解释包括“针对另一个人或另一个群体使用可导致身体、性或生理伤害的身体力量”（劳工组织等，2002，第 4 页）或“对一个人实施身体伤害或攻击的任何企图，包括实际的身体伤害”（Chappell 和 Di Martino，2006，第 30 页）。

53. 有时存在这样一种倾向，即聚焦于工作场所中的大规模枪击行为，尤其是导致凶杀案的枪击行为，以此作为身体暴力的定义类型（Denenberg 和 Denenberg，2012）。致命性暴力理应是一些工作场所的重大关切；¹⁴ 但现有统计数据显示，在国家范围内，凶杀案仅占劳动世界中身体暴力案件的一小部分（美国司法部，2001，第 2 页）。

54. 同样重要的是要注意到，与将在下列章节中详细讨论的心理暴力相比，总体上对劳动世界中身体暴力的不同形式报告的次数较少（Riedel 和 Welsh，美国司法部，2004；欧盟改善生活和工作条件基金会，2016，第 68 页）。

55. 工作场所专门的法律鲜有严格规范身体暴力和身体骚扰的形式。即便进行了规范，但往往使用“身体攻击”或“攻击”一词，且未对此加以定义（见第 4.2.1 章节）。¹⁵

¹² 请登录以下网站：<http://www.endvawnow.org/en/articles/398-definition-of-domestic-violence.html?next=399>。

¹³ 同上。

¹⁴ 例如关于最近发生的中国医院一名医生遭杀害的报道，这已被描述为“肆虐该国医院的惨痛暴力事件中的最新一例”（Buckley，2016）。

¹⁵ 就本份涉及 80 个国家的研究而言，如果使用“攻击”一词，而没对诸如“心理攻击”一词进行定义的话，那么一般是指严格的身体行为。

1.1.4. 心理暴力和心理骚扰

56. 心理暴力和心理骚扰是劳动世界中报导最为广泛的暴力和骚扰形式，涵盖一系列的言语和非言语攻击、心理和性骚扰、欺凌、合伙霸凌和威胁（Forastieri, 2012, 第 114 页）。这可能包括操控一个人的声誉，对其加以孤立，扣留信息，分配与能力不匹配的任务或设定不可能的目标和时限（Leymann, 1990; Milczarek, 2010, 第 22 页）。

57. 在“心理暴力和骚扰”一词中的“心理”概念是指这样的行为对受害者心理完整性带来的不利后果。¹⁶ 这一解释体现在法国的“精神骚扰”一词中，而法国的《劳动法》将“精神骚扰”定义为那些具有以可能损害职员的尊严权、改变其身体或精神健康或牺牲其职业未来的方式来降低其工作条件之目的或后果的重复性行动。¹⁷

58. 在国家法律中，心理暴力和骚扰既可加以宽泛定义，使用“合伙霸凌”、¹⁸ “欺凌”、¹⁹ “骚扰”²⁰（见专栏 1.2）和“暴力”（见专栏 1.1）等术语，对所有工人提供保护；也可以是“基于歧视的”，其中法律只保护因一定真实的或感知的差异，如种族、肤色、生物性别、宗教、政见、国籍或社会出身、年龄、残障、性取向或社会性别等而受到歧视的人。²¹

¹⁶ 心理伤害和心理痛苦也可能导致身体症状。

¹⁷ 也参见：比利时 1996 年 8 月 4 日的《关于在职工人福利法》；及《几内亚 2014 年劳动法》。

¹⁸ 例如，《波黑联邦劳动法》和《巴拉圭第 472/2012 号关于合伙霸凌的决议》。

¹⁹ 例如，《波兰劳动法》；《智利劳动法》；《毛里求斯 2008 年就业权利法》。

²⁰ 例如，《斯洛文尼亚 2013 年雇佣关系法》。

²¹ 例如，《南非 1998 年就业平等法》，及《克罗地亚 2009 年反歧视法》。

专栏 1.2

对合伙霸凌、欺凌和骚扰的立法样本

- 在经修订后的《波兰 1974 年劳动法》中，合伙霸凌被定义为包含对一名员工的持续和长久的骚扰或恐吓，导致对他/她的职业能力评估的下降，或其目的在于或结果导致对该员工的侮辱或嘲笑，或致使该员工在同事群体中受到孤立或被踢开。
- 《斯洛文尼亚 2013 年雇佣关系法》将合伙霸凌定义为工作场所与工作有关的针对工人个体的任何重复性或系统性错误或明显负面和敌意的待遇或行为。
- 在澳大利亚，在下列情形下，一名工人被定义为工作中受到欺凌：“在该名工人工作时，一名个体或其所在的工人团体反复采取不合理的行为；且该行为给健康和安全带来风险”。¹
- 在土耳其，欺凌被定义为阻止他人从事工作或将此排除在外的行为，且包括旨在激怒他人的故意行动。²
- 根据《斯洛文尼亚 2013 年雇佣关系法》，骚扰被定义为任何与某个人情况相关的不端行为，其中具有给一个人的尊严带来不利影响或造成一个恐吓性、仇恨性、有辱人格、令人羞耻或感到受侮辱的环境之后果或意图。
- 在巴布亚新几内，骚扰被定义为具有攻击性、危害性和侮辱性的不良或不端行为；骚扰的常见形式包括欺凌、身体攻击和威胁。³

¹ 《澳大利亚 2009 年公平工作法》。

² 《人权和平等机构法》，2016 年 4 月 9 日第 6701 号法。

³ 第 20 号总法令：参与公共服务就业之外的商业行为和规范该行为的其他重要条例，2014。

59. 在一些国家，“合伙霸凌”和“欺凌”甚至“骚扰”等术语已逐步可以互用，而无论是谁首先挑起这一行为（Einarsen, 2005, 第 3 页；Einarsen 和 Skogstad, 1996, 第 187 页；Zapf 和 Leymann, 1996, 第 162 页）。

60. “骚扰”、“欺凌”和“合伙霸凌”等术语并非总是对身体和非身体的行为加以区分²²（见图 1.1）。对这些术语的定义对行为性质保持开放状态，使用了“行为”或“举止”或“行动”等词语，其含义宽泛到足以囊括身体行为和生理行为。“骚扰”、“欺凌”和“合伙霸凌”往往是依照该“行为”的后果加以定义，例如“身体或心理的伤害或痛苦”或一个“敌视的环境”或“由这些行为导致的”尊严的丧失。

61. 一项对“骚扰”、“欺凌”和“合伙霸凌”等行为进行了定义的 36 个国家的调查显示，其中 30 个国家（83%）依照暴力对受害人产生的后果来加以定义的；

²² 唯一将暴力和骚扰定义为心理行为的国家是波黑，其《关于禁止歧视法》（官方公报第 59/09 号）将“合伙霸凌”定义为“非身体的骚扰”。骚扰进行了相似的定义，但没有具体说明该行为是否为非身体性的。

五个国家（14%）是根据行为的性质和对受害人造成的后果来对暴力加以定义的；一个国家（3%）严格按行为的性质对暴力加以定义。

62. 在 36 个对“合伙霸凌”、“欺凌”或“骚扰”进行定义的国家中，有 11 个国家（31%）认为，该行为必须是“重复性的”或“持续性的”，或经常发生。在 25 个国家（69%），该行为可能包括一个重复性的行为或单一行为。在该行为必须重复出现时，这常常与欺凌²³或合伙霸凌²⁴相关，尽管有时与骚扰相关；²⁵而这并非总要求骚扰重复出现。

63. 在专家会议期间，专家们承认，“暴力和骚扰可能一次性发生或重复发生”。（劳工组织，2016a，附录 I，第 7 段）。

1.1.5. 社会心理风险

64. 对社会心理危害和风险最常见的理解是指一个人工作的结构或组织特征。一些国家也将心理、身体和性方面的暴力与骚扰视为社会心理风险。欧洲 2004 年关于与工作相关的压力框架协议将暴力和骚扰视为与工作相关的潜在压力因素，这是因为其遭遇到虐待行为。意大利、²⁶萨尔瓦多、²⁷和荷兰²⁸等国的法律也涉及到与工作相关的压力，其中包括了各种形式的暴力和骚扰。

65. 越来越多的人认为，某些与工作组织相关的社会心理危害可能会极其有害，相当于一种暴力和骚扰形式，因为这影响到受害者的尊严、安全、健康和福祉。在学术文献中，由于是工作组织或工作结构使工人遭受暴力，因此这些社会心理危害被称之为“结构性暴力”（Heiskanen，2007，第 24 页）。繁重的工作任务、低水平的决策自主权、低下的地位、严格的工作程序和不充分的关系保护有时可能会被视为结构性暴力的形式（Banerjee 等，2012，第 391 页；Bowie，2012，第 2 页）。例如在委内瑞拉玻利瓦尔共和国，工作条件，包括工作环境的恶化、孤立和未能向工人提供与其技能匹配的岗位等可能会被视为一种骚扰形式。²⁹在新西兰，“机构欺凌”被视为在下列情形下发生：一个组织的规范、文化和实践允许造成犯罪或过度压力的行为或给职工施加过度压力，而不关心其福利的工作结构、

²³ 例如，《澳大利亚 2009 年公平工作法》（2014 年修订）。

²⁴ 例如，《波黑禁止歧视法》，第 59/09 号官方公报。

²⁵ 《加拿大安大略省职业卫生与安全法》，RSO 1990，C. 01。

²⁶ 意大利 2008 年 4 月 9 日第 81 号法令，《工作场所卫生与安全综合法》。

²⁷ 萨尔瓦多 2010 年第 254 号法令，《萨尔瓦多工作场所预防风险总法》。

²⁸ 例如，荷兰 1999 年《工作条件法》。

²⁹ 《委内瑞拉玻利瓦尔共和国关于预防、条件和工作场所环境的职业法》。

实践、政策或要求的行为。等同于不公平做法的组织规范的例子包括设定不可能实现的目标和强加无法管理的案例或设定不切实际的期限。³⁰

1.2. 谁参与劳动世界中的暴力和骚扰？

66. 任何人在劳动世界中都有潜在的可能遭遇或实施暴力和骚扰行为。2016 年专家会议的结论指出，“暴力和骚扰可能是横向的和纵向的，³¹ 来自内外源头（包括顾客和其他第三方及公共管理机构）-在公共或私营部门，或在正规或非正规经济中”（劳工组织，2016a，附录 I，第 4 段）。实际上，研究显示，横向暴力和骚扰司空见惯。最近由英国职工大会（“职工大会”）开展的一项关于性骚扰的调查显示，54%的声称受到性骚扰的受访者将肇事者确定为同事，而 3%的受访者将肇事者确定为初级同事。相比之下，17%的受访者声称肇事者是“直接经理或对他们拥有直接权利的其他人”（职工大会，2016b，第 15 页）。

67. 劳工组织处理暴力问题的若干文书具有广泛的适用范围。³²

1.2.1. 谁被涵盖进处理劳动世界中暴力和骚扰的国家法律之中？

68. 处理劳动世界中暴力问题的劳动、职业安全卫生、反歧视等法律通常仅将与工作有关的暴力和骚扰条款适用于建立了劳动关系的人员。在为撰写本报告而进行研究的 80 个国家中，大多数国家的情况就是如此。通常，这间接包括那些从事非标准形式就业的人，³³ 但不包括实习生、学徒工和其他类似职工的关系或第三方。

69. 一些国家明确将从事非标准形式就业的工人排除在反暴力和骚扰的劳动保护性法律之外。例如，在被调查的 80 个国家中，有五个国家明确将临时工排除在有关暴力和骚扰的法律之外。

70. 一些国家明确涵盖那些处于一般意义上的劳动关系之外的工人，例如实习生、学徒工、独立承包商和分包商。例如，在受调查的 80 个国家中，有 31 个国家将实习生明确包括在处理暴力和骚扰问题的法规之中。

³⁰ “新西兰安全工作组织”：《最佳实践指南：预防和应对工作场所的欺凌行为》，2014 年 2 月，第 13 页。

³¹ “横向”或“平行”暴力是指主管之间或工人之间出现的暴力，而“纵向”暴力是指等级关系中的个体之间发生的暴力行为。

³² 如，参见 1958 年《（就业和职业）歧视公约》（第 111 号），（截至 2017 年 2 月 9 日已获得 174 个批准）；及 2010 年《艾滋病病毒和艾滋病建议书》（第 200 号）。

³³ 从事变相就业、依附性自雇就业、假自雇就业或属分类错误的自雇就业之人除外。

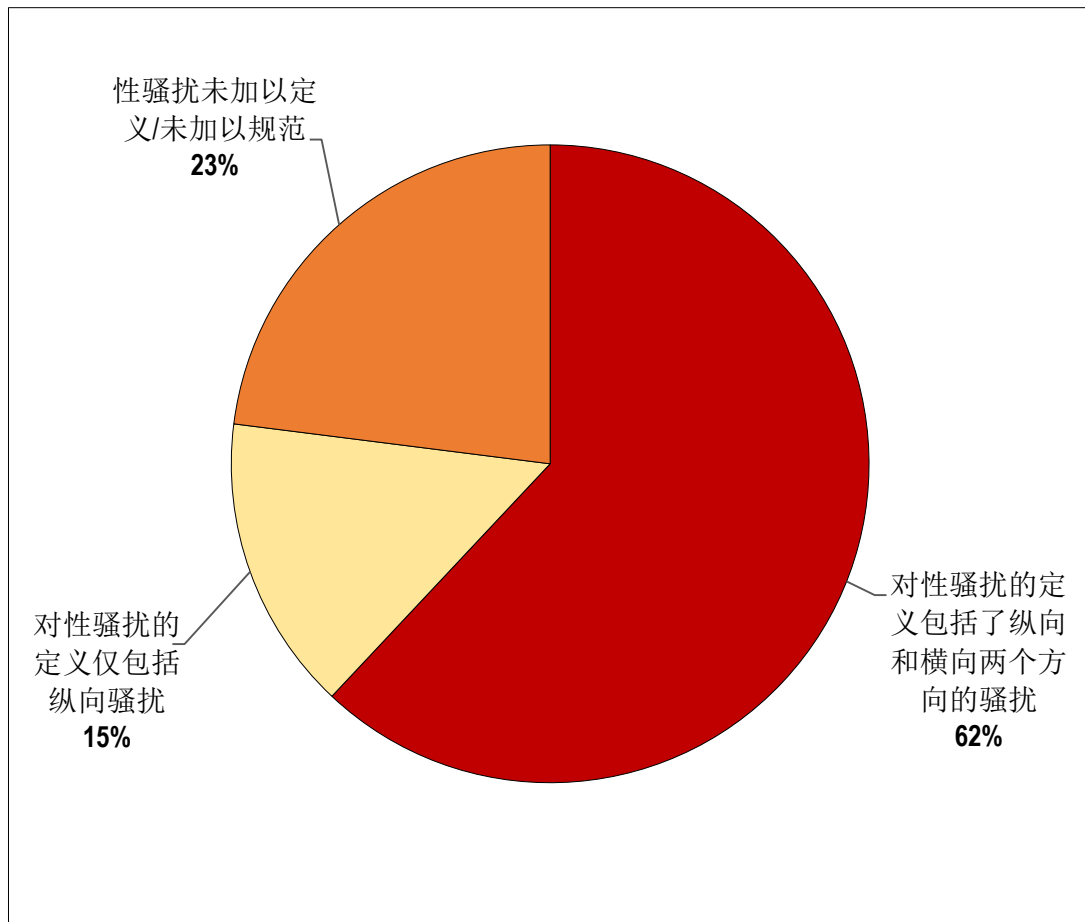
71. 若干国家将潜在的职工和求职者纳入针对暴力和骚扰的劳动保护法规之中。³⁴

72. 通常特定类别的工人被排除在劳动法的实施范围之外且未被法规所覆盖或被不大严厉的法规所覆盖，尽管这种情况日益减少。对某些类别的工人，如家庭工人（常被排除在劳动法之外，其中大多数为妇女）而言，保护方面的不足可能不成比例地影响到妇女。在受调查的 80 个国家中，有 20 个国家将家庭工人排除在劳动法之外，且有八个国家将做贡献的家庭成员劳动者排除在劳动法之外。

73. 有时，立法的范围只保护妇女而非男人不受性骚扰，受研究的国家中七国的情况就是如此。专家委员会认为，防范性骚扰的范围应涵盖所有职工，无论是男性还是女性，不仅在就业和职业方面，而且在职业教育和培训、获得就业和就业条件方面（劳工组织，2012a，第 793 段）。

74. 多数国家涵盖纵向和横向两个方向的性骚扰。一些处理工作场所性骚扰的法律将其定义为仅由雇主实施的行为，从而在防止同事实施性骚扰方面留下了空白。在受分析的 80 个国家中，50 个国家（62%）防止纵向和横向两个方向的性骚扰；12 个国家（15%）保护职工使其仅免于纵向的性骚扰（见图 1.5）。

³⁴ 例如，《波黑联邦劳动法》；《菲律宾 1995 年反性歧视法》；《坦桑尼亚联合共和国就业和劳动关系法》（2004 年第 6 号法）。

图 1.5. 按地区划分的对性骚扰的定义（组类百分比）

资料来源：国际劳工组织关于 80 个国家解决劳动世界中针对妇女和男人暴力和骚扰问题的法律和实践研究。

75. 第三方暴力是一个相对常见的现象，特别是在卫生、教育、酒店和运输等行业，既来自第三方顾客，也来自社会成员，工人可能会接触到他们。根据英国职工大会近期开展的一项研究，在报告称经历了骚扰的妇女中³⁵ 7%的人指出实施者是第三方（在零售业，该数据为 11%；而在医疗卫生服务业，则为 9%）（职工大会，2016b，第 15 页）。对夜班工人和在孤立环境中工作的工人而言，第三方骚扰的风险可能会加大。若干国家将“第三方暴力”纳入“工作场所暴力”的范围之内。³⁶

1.3. 在劳动世界中暴力和骚扰发生在哪里？

76. 劳工组织当前标准制订讨论的框架设定为“劳动世界中针对妇女和男人的暴力和骚扰”。专家会议得出的结论是：“劳动世界被视为不仅涵盖传统上的有形

³⁵ 在所有接受调查的妇女中，总计有 52% 的妇女在与工作相关的情形下经历了某种形式的性骚扰（英国职工大会，2016b，第 33 页）。

³⁶ 例如，参见：《关于在工作时间外发生的与工作相关的暴力的法律》，2015 年第 1504 号，由丹麦工作环境局发布；《新西兰 2000 年雇佣关系法》。

工作场所，也涵盖上下班通勤、与工作相关的社会活动、向街头摊贩等非正规工人提供的公共场地、及住家尤其是在家务工的劳动者、家庭工人和远程工人的住家”（劳工组织，2016a，附录 I，第 5 段）。

77. 劳动世界也包括通过技术将工人与工作场所相连的空间。专家会议指出，“不当使用技术也令人担忧”，及任何新文书“也应能够应对可能导致劳动世界中暴力和骚扰的新挑战和新风险，例如由日益变化的工作和技术形态而带来的新挑战和新风险”（劳工组织，2016a，附录 I，第 3 和 18 段）。

78. 使用“劳动世界”一词事关全世界工人的现实。例如，根据英国职工大会最近开展的一项研究，在那些声称经历过性骚扰的人员中：

……很少的人（14%）也报告说骚扰发生在一项与工作有关的社交活动中，例如圣诞晚会。

20 名妇女中有一人报告称，骚扰发生在另一个工作地点，例如在会场。

与其他年龄段的妇女相比，较年轻的妇女（年龄在 18-20 岁之间）更有可能报告称在往返工作的途中经历性骚扰（分别占受访妇女的 3%和 11%）（英国职工大会，2016b，第 17-18 页）。

79. 劳工组织关于职业安全卫生若干文书适用的实质范围十分宽泛，超越了工作的有形场所，例如包括适用于：

- 不仅包括“工作过程中”出现的，也包括“产生自工作”的事件；³⁷
- “交通事故”，被定义为发生“在工作地点和工人住家之间的直接往返途中，工人就餐的地方或工人领取薪酬的地方”；³⁸
- 任何事故“不管其原因如何，在工作时间内持续下去的”，在“工人仅为了其就业而去的任何地方”。³⁹

1.3.1. 关于处理劳动世界中暴力和骚扰的国家法律中的“工作场所”

80. 国家法律中使用了“工作场所”、或“在工作过程中或与工作相关”等术语对保护的范围进行了界定。许多国家在其立法中未必对“工作场所”的概念进行了定义。然而，越来越多的国家正扩大“工作场所”一词的范围，以面对暴力和

³⁷ 1981 年《职业安全卫生公约 2002 议定书》，第 1 条，提到了“职业事故”一词（12 个批准数，截至 2017 年 2 月 9 日）。

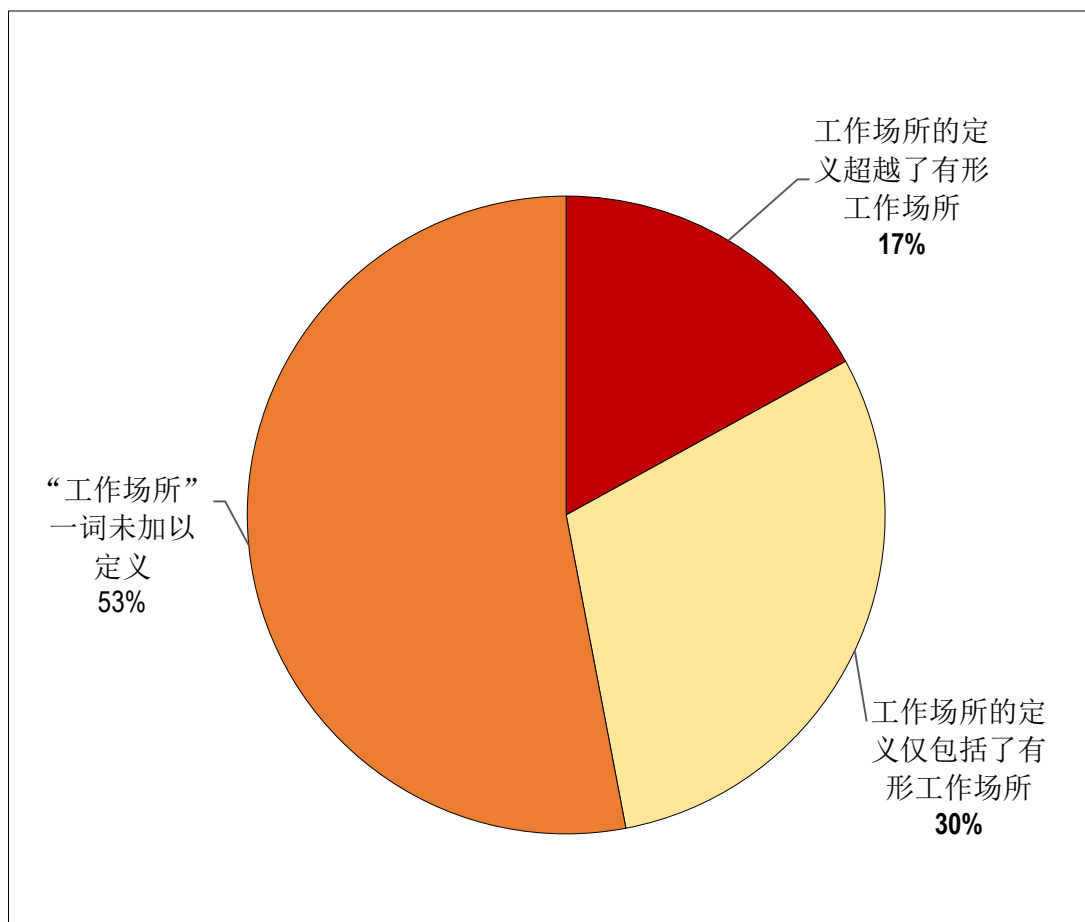
³⁸ 同上。

³⁹ 1964 年《工伤事故津贴建议书》（第 121 号）第 5（a）条款。

骚扰发生的现实。在“工作场所”的范围仅超越有形工作地点时，通常包括工间休憩或下班后社交活动等其他场合及上下班通勤。⁴⁰

81. 在受研究的 80 个国家的至少 14 个（17%）中，在处理工作场所暴力和骚扰的法律中的“工作场所”的范围明确要比有形工作场所宽泛。然而在受调查的 80 个国家的 24 个（30%）中，劳动法明确只适用于有形工作场所。⁴¹ 在 42 个国家（53%），“工作场所”一词要么未加以定义，要么作了过于模糊的定义，因此难以得出结论（见图 1.6）。

图 1.6. 关于处理暴力问题的法律对工作场所的定义



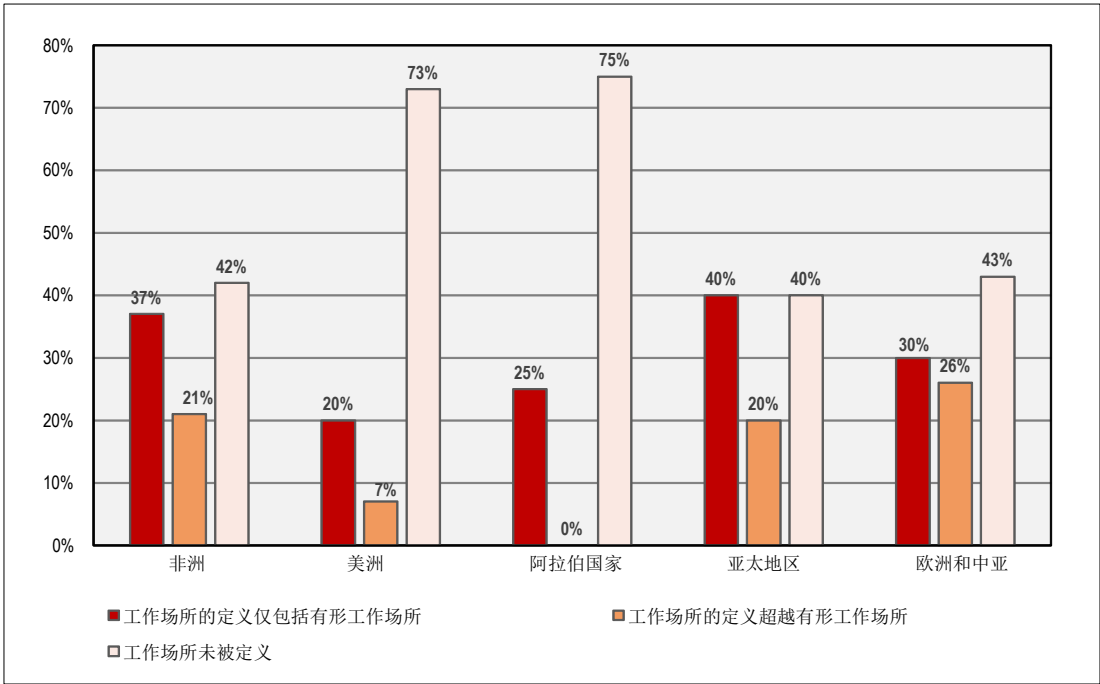
资料来源：国际劳工组织关于 80 个国家解决劳动世界中针对妇女和男人暴力和骚扰问题的法律和实践研究。

⁴⁰ 例如，参见：《巴基斯坦 2010 年防止在工作场所针对妇女的骚扰行为法》和《印度 2013 年（预防、禁止和纠正）工作场所针对妇女性骚扰行为法》。

⁴¹ 这将排除，例如在工作财产之外举行的与工作有关的社交活动和上下班交通。根据个别国家的司法解释或其他解释，可能会排除或包括在工作财产上举行的与工作相关的社交活动、上下班交通、在家工作、或工人在其中工作的公共场地。

82. 从区域的角度来看，在欧洲和中亚地区的六个国家（26%），其立法中的工作场所的范围要比有形工作场所明显宽泛；非洲，四个国家（21%）；亚太，三个国家（20%）；美洲，一个国家（7%）；阿拉伯国家，零个国家（见图 1.7）。

图 1.7. 按地理位置划分的、有关暴力问题的法律中对工作场所的定义（组内百分比）



注释：本图的样本由 76 个国家构成：19 个国家来自非洲；15 个，美洲；4 个，阿拉伯国家；15 个，亚太；23 个，欧洲和中亚。

资料来源：国际劳工组织关于 80 个国家解决劳动世界中针对妇女和男人暴力和骚扰问题的法律和实践研究。

83. 在某些情形下，“工作场所”的含义在案例法中予以了明确规定，而在普通法国家中则具有法律约束力。例如，美国法院一直认为，在专业培训班、公司举办的聚会、非工作场所的停车场及同事可进行交流互动的任何其他地方实施的骚扰行为可能会造成一个敌意的工作环境。⁴²

84. 通过电子技术进行的欺凌（网络欺凌）是心理和性方面暴力和骚扰的一种新的表现形式。针对英国特定大学职工的一项研究结果显示，“通过电邮、短信和网站进行的网络欺凌在工作场所与常规的欺凌一样司空见惯”（谢菲尔德大学，2012）。此外，根据英国职工大会最近进行的一项研究，每 20 名妇女中就有一名报告说曾经历过电邮或网上的性骚扰（英国职工大会，2016b，第 18 页）。

⁴² Lapka 诉 Chertoff, 517 F.3d 974 (7th Cir. 2008)；Ferris 诉达美航空, 277 F.3d 128, 135 (2nd Cir. 2001)；Doe 诉澳博维斯乳制品公司, 456 F.3d 704, 715–16 (7th Cir. 2006)；Moring 诉阿肯色州惩戒局, 243 F.3d 452 (8th Cir. 2001)；Dowd 诉美国联合钢铁工人工会, 253 F.3d 1093 (8th Cir. 2001)。

85. 网络欺凌之所以难以解决，是因为这种行为通常匿名，且可能会在有形工作场所内外实施，使人们难以判断网络骚扰是否与劳动世界相关。

86. 澳大利亚、波黑、法国、印度、巴基斯坦和南非等为数不多的国家已通过立法来解决网络欺凌的问题，但几乎没有一项法律是具体针对工作场所的。《澳大利亚 2011 年性别和年龄歧视立法修正案》通过将防止性骚扰的范围扩大至包括通过新技术，如通过互联网、通过社交媒体或通过发短信等方式进行的骚扰，以此来解决网络骚扰问题。⁴³

⁴³ 也请参见《印度信息技术法》（2000 年第 21 号法）（于 2008 年修订）；及《南非防止骚扰法》（2011 年第 17 号法）。

第二章

了解劳动世界中的暴力和骚扰：影响、动力、风险因素和特定群体

87. 暴力和骚扰都是在特定背景下发生的，通常是由在劳动世界和更大的社会中运行的动态因素所驱动，其中包括但不限于权力关系、社会性别规范、文化和社会规范及歧视。

88. 工作场所的权力不平衡被视为欺凌行为的一个“核心层面”，且在一名经理使用正式权力欺凌一名工人时才有可能出现（Einarsen, 2005）。暴力和骚扰也可能来自于工作场所中一个主导团体的非正式权力，如“工作场所向上合伙霸凌”，其中工人对其主管进行骚扰（Hershcovis 和 Barling, 2010, 第 28 页；Shallcross, 2003, 第 52 页）。权力变化也会受到社会性别、种族和阶层等因素的影响，“反权力性骚扰”的情况便是如此，例如其中一名男学生骚扰学院一名高级女员工，或者一名秘书对一名来自不同种族或不拥有社会特权的少数民族群体的主管（Rospenda 等, 1998, 第 40 页；Lampman 等, 2009）。

89. 社会性别¹与权力关系深度交织在一起，其中传统的权力平衡有利于男人（Holmes 和 Flood, 2013）。一名女性闯入传统上由男性主导的行业，这可能扰乱现有的权力关系（Ness, 2102, 第 664 页），而且一些男人通过性骚扰来重申其权力（McLaughlin 等, 2012）。鉴于“占主导地位的[同性恋]文化使那些被视为不完全具有男性气概的人付出了巨大代价，”也对那些与社会性别不符的男人强加这样的社会性别角色。（Kimmel, 2004, 第 193 页）。

90. 工作场所文化要么会促进、要么会挑战负面的权力规范和社会性别规范（Holmes 和 Flood, 2013, 第 5 页）。因此，专家会议注意到了这个问题的重要性，并指出要预防暴力和骚扰行为就“应解决负面的社会和工作场所文化问题”（劳工组织, 2016a, 附录 I, 第 21 段）。

91. 在某些文化和社会框架内，暴力和骚扰可能成为“常态化”，即被视为日常工作的一个正常或毋庸置疑的组成部分（Baby 等, 2014；Hillis, 2013；

¹ “在我们的生物性别角色是由自然强加在身的（通过男女之间基本的生理和解剖差异）同时，我们的社会性别角色往往是由社会予以界定的（例如，一些行为/角色被社会认为要么女性化，要么男性化）”，教科文组织赞比亚办事处：《社会性别敏感性》，第 5 模块，Doc. ED.99/WS/14, 2000 年 2 月。

Matulewicz, 2015; Rasmussen 等, 2013; Keogh 和 Byrne, 2016, 第 32 页; Baines 和 Cunningham, 2011)。在认识到这种发展趋势后, 专家会议指出, “暴力和骚扰不应视为‘工作的一个部分’, 这是因为对教师、医护工作者和运输工人等而言, 情况更是如此……”。他们也强调指出, “当工人尤其是女工被指望提供性服务或忍受骚扰之苦, 以换取工作或升职、保留现有岗位或领到工资时, 她们面临着风险”(劳工组织, 2016a, 附录 I, 第 11 段)。

92. 基于差别或感知差别的歧视可能会成为暴力和骚扰的另一个主要驱动因素。这在实施者创建“自己人群体”和“非自己人群体”,² 以便确定他们认为工作场所中理应遭受暴力和骚扰的目标时就会发生(Baxter 和 Wallace, 2009; Monks 和 Coyne, 2011; Omari 和 Paull, 2016; Public Broadcasting System, 2003; Luo, 2016; Mistry 和 Latoo, 2009; Mason, 2002)。因此, 可以这么说, “某些形式的暴力—种族暴力、恐同暴力和基于社会性别的暴力……是不可避免地(即使是松散地)彼此相联, 在某种意义上全部被差异化的层级结构所掩盖”(Mason, 2002, 第 43-44 页)。

2.1. 劳动世界中暴力和骚扰的高发率

2.1.1. 性暴力和性骚扰

93. 性暴力和性骚扰是全球工人尤其是女工生活的一个显著组成部分, 且性骚扰是曝光度最高的形式。在南非一项研究中, 77%的妇女报告称在其工作生涯的某一时段中经历过性骚扰(国际工联, 2008a)。据全球园艺工人和环境权利网 2013 年在埃塞俄比亚³ 开展的一项未发布的研究报告提到在包括坦桑尼亚联合共和国在内的东非农场中存在着被广泛报道的性骚扰行为, 其中 89%的来自 20 个农场的受访妇女至少经历过一次性骚扰事件, 而在肯尼亚, 90%的受访者将性骚扰行为描述为切花行业妇女面临的最艰难的问题(Jacobs 等, 2015, 第 401 页)。

94. 英国职工大会 2016 年开展的一项关于工作中性骚扰的研究报导了那次听证会:

关于其他妇女的性方面的评论是大多数受访者所报告的行为(35%)。也报告了关于性方面的不当笑话和评论(分别为 32%和 28%)。将近四分之一的受访者经历过性触摸, 五分之一的受访者经历过非自愿的不当性挑逗。1%的受访者报告称, 她们在工作中遭受过严重的性侵或被强奸。不到十分之一的妇女报告称在工作场所见过摆放色情材料。(英国职工大会, 2016b, 第 14 页)。

² Ferrante (2015) 将“自己人团体”定义为“一个人对其具有归宿感、认同、欣赏和/或感到忠诚的团体”以及将“非自己人团体”定义为“一个人对其没有归宿感的团体”(第 370 和 372 页)。

³ 全球园艺工人和环境权利网: 《东非地区园艺业反对工作中性骚扰行为的最佳实践》, 未发表的报告, 坎帕拉, 2013 年。

95. 根据对来自中美洲、多米尼加共和国和巴拿马等七个国家的 428 名男人的访谈进行了一项研究，其中描绘了男人对女人的“占有感”或“征服感”是如何为工作中的性骚扰奠定基础的（劳工组织，2013a，第 12 页）。此外，研究显示那些在实施性暴力方面能得到同事更大支持的男人更有可能这样做（Humphrey 和 Kahn，2000）。

96. 一项对非洲八个国家的研究显示，在工人团体中缺乏女性代表能有助于解释为什么在有关工作场所暴力和骚扰的集体谈判倡议中多数情况下没有列入男女平等问题的原因（Shindondola-Mote 和 Kalusopa，2011）。葡萄牙 2015 年一项研究发现，在那些“几乎没有就业保障或就业稳定”内容合同的工人团体中，性骚扰的发生率会更高（这一总概念所包含的工人类别是：没有合同的临时工、有薪或无薪的实习生及固定合同工）（Torres 等，2016，第 13 页）。

2.1.2. 基于生物性别的暴力和骚扰与基于社会性别的暴力和骚扰

97. 全球证据显示，怀孕工人及休完产假、亲子假或父母假的妇女和男人可能会受到同事、下属或主管的骚扰（劳工组织，2016d）。若提出喂奶时间或其他有利于家庭的工作安排等要求，这也可能导致侮辱性待遇、情绪虐待、改变就业地点以及旨在孤立工人并使其辞职的其他措施（Giunti，2015；Addati 等，2014；Massetot 等，2012）。

98. 与非 LGBTI 工人相比，女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性和双性（LGBTI）工人报告称遭遇到更多工作场所的暴力行为。英国的一项调查显示，只有 6.4% 的异性恋者报告称在工作中受到了欺凌，而 13.7% 的男同性恋者、16.9% 的女同性恋者和 19.2% 的双性恋者受到了欺凌（Hoel 等，2014，第 11 页）。来自阿根廷、哥斯达黎加、法国、匈牙利、印度、印度尼西亚、黑山、南非和泰国的数据表明，LGBT 人常常在教育、获得就业和整个就业周期中遭受歧视和骚扰（劳工组织，2015c，第 1 页）。

2.1.3. 身体暴力和骚扰

99. 在工人直接与公众打交道的职业，例如教育、医疗、社会工作、公共行政管理、住宿和食品服务业，身体暴力和骚扰被频繁报导。在加拿大魁北克省，在 2007-2008 年期间在对来自经济部门的 69,000 名工人的广泛抽样调查中，有 1.9% 的人遭受过身体暴力，而在医疗和教育行业的暴力发生率则要高得多（Vézina 等，2011）。德国 2012 年一项研究显示，56% 的医护和福利员工经历过身体暴力（Schablon 等，2012）。根据欧盟改善生活和工作条件基金会 2016 年第六次欧洲工作条件调查，在 28 个欧洲国家中有 2% 的工人在调查前的 12 个月内遭受过身体暴力，其中一些职业和行业呈现出更高的比例，如服务和销售行业为 5%，及卫生部门为 7%（欧盟改善生活和工作条件基金会，2016，第 68 页）。

2.1.4. 心理暴力和骚扰

100. 目前，欧洲 28 个国家中，对工作场所有害社会行为⁴报告最广泛的形式是“欺凌/骚扰”（近 12 个月内占 5%）（欧盟改善生活和工作条件基金会，2016，第 68 页）。

101. 工作场所欺凌研究所 2014 年在美国进行的一项研究估计，超过 3,600 万人（占美国工人总数的 27%）在一生中经历过工作中的“虐待行为”（工作场所欺凌研究所，2014，第 3 页）。

102. 在 2000 年至 2010 年期间，比利时若干研究显示大约有 10-15%的工人报告称曾受到骚扰（van der Plancke，在新闻报导中）。2005 年，在法国有 8%的妇女和 7%的男人报告称，他们曾遭受过工作中的精神骚扰（Lerouge，2010，第 109-110 页）。对阿根廷服务业工人和卢旺达医护业工人的研究显示，心理暴力的发生率要高于身体暴力（Wlosko 等，2014；Newman 等，2011）。日本 2012 年对 4,580 家企业的一项抽样调查揭示了该问题的严重程度，其中 45.2%的工人报告称受到了“权力骚扰”（心理骚扰的另一种表达法）（Lerouge 和 Naito，2016）。在澳大利亚，有人估计工作中欺凌行为的发生率在 22%至 33%之间（澳大利亚联邦议会，2012，第 9 页）。

2.2. 劳动世界中暴力和骚扰的影响

103. 在专家会议上，专家们认为暴力和骚扰“影响到工作场所关系、工人参与、健康、生产率、公共和私营服务的质量及企业的声誉”，也“影响到劳动力市场参与，尤其可能会阻碍妇女进入劳动力市场，尤其是由男性主导的行业和岗位及阻碍其留在市场中”。专家们进一步指出，暴力和骚扰“可能会破坏民主决策和法治”（劳工组织，2016a，附录 I，第 1 段）。

2.2.1. 对工人的影响

104. 身体暴力和骚扰可能会留下明显的身体和精神创伤，需要进行康复和心理辅导。心理和性方面的暴力和骚扰可能会造成诸如焦虑、压抑、头痛和睡眠障碍等后果，从而对工作表现造成负面影响（Caponecchia 和 Wyatt，2011；Cihon 和 Castagnera，2011，第 177 页）。

105. 欧盟改善生活和工作条件基金会（2013）一项调查显示，工人在遭受身体暴力之后感到压抑的可能性要比之前高出三倍，报告压力的可能性要高出两倍。工人在受到欺凌或骚扰后感到压抑的可能性高出四倍；报告睡眠问题的可能性高出

⁴ 欧盟改善生活和工作条件基金会所指的“有害社会行为”包括“诸如工作中暴力和欺凌/骚扰”等行为（第 64 页）。

三倍；及报告感到压力的可能性高出两倍。暴力事件的见证人以及暴力和骚扰对象的朋友和家庭成员也可能会经受严重的心理压力和心理创伤（EverSafe, 2015）。

106. 在经济方面，性暴力和性骚扰构成了妇女进入和留在劳动力市场的一个障碍，因而“破坏了女性工人长期挣钱的能力并助推了社会性别工资差距的扩大”（平等权利倡导者，2014，第 7 页）。这已得到了以小费收入为工资来源的女工所面临困境的印证，若拒绝忍受主管或顾客的性骚扰就可能会损害其争取小费来养活自己及其家庭的能力（Jayaraman, 2013）。即使暴力和骚扰不是以社会性别为基础，但仍能极其明显地感受到对妇女的影响。意大利一项研究表明，16%的工人因被当作暴力的目标而辞职。同一份研究显示，女性辞职的可能性是男性的两倍（欧盟改善生活和工作条件基金会，2016，第 36 页）。

107. 实际上，暴力和骚扰可能最终导致工人离开一个特定工作场所或完全退出劳动力队伍（Milczarek, 2010，第 80 页）或在极端情况下可能会导致自残。据估算，瑞典每年自杀人数中有 10-15%是因合伙霸凌所致（Leymann, 1990）。

108. 家庭暴力可能影响到劳动世界，给工人的生活和企业生产率带来消极影响（Mollica 和 Danehower, 2014，第 2 页）。在专家会议上，专家们指出“家庭暴力和其他形式的暴力和骚扰只要影响到工作场所就与劳动世界相关”（劳工组织，2016a，附录 I，第 6 段）。巴布亚新几内亚公共服务总行政令⁵确认，家庭暴力通常影响到受害者的工作场所，包括他/她的工作表现，指出“家庭暴力可能因极端压力而造成的伤害或健康不佳而导致缺勤，这可能进一步会造成工作中的表现不佳，而施暴者可能通过骚扰电话、在办公室外进行纠缠或拒绝让受害者去工作等来虐待工人”。

109. 根据美国 1995 年的数据，据估算亲密伙伴严重暴力的对象损失了“总计近 800 万天的薪酬工作—相当于 32,000 个全职岗位—及大约 560 万天的家庭生产率，这是因暴力事件所致”（国家伤害预防和控制中心，2003，第 1 页）。就越南而言，遭到亲密伙伴暴力的女工与未经历此暴力的女工相比，其收入要少 35%（联合国妇女署，2012，第 iv 页）。

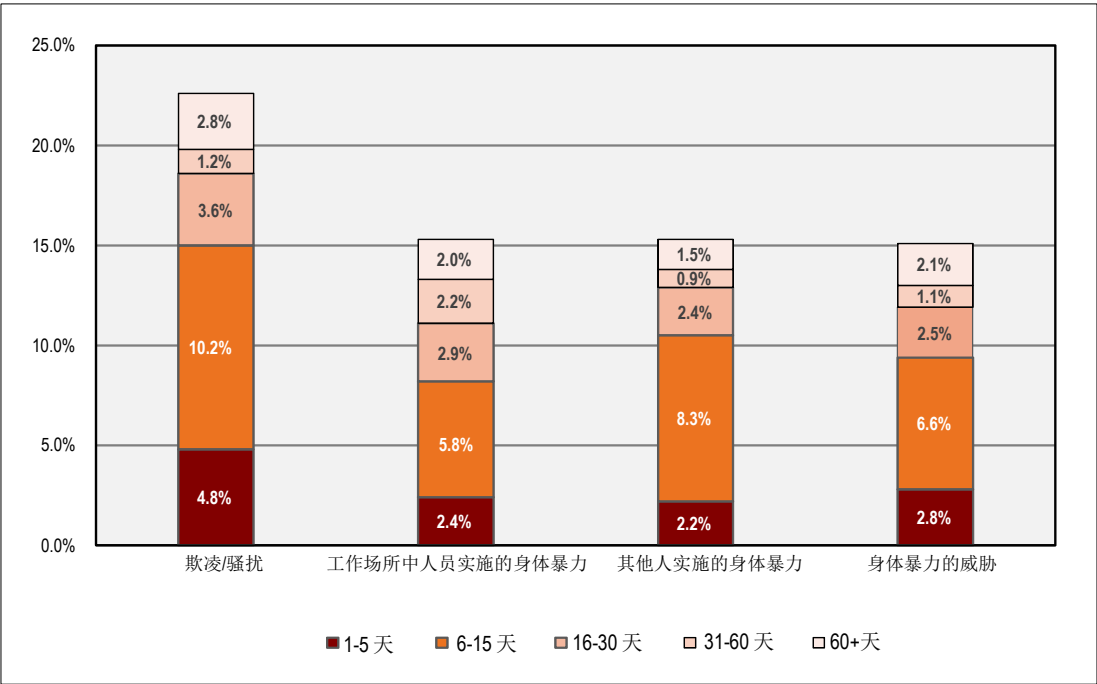
110. 缺少带薪休假或医疗保健来治疗暴力和骚扰带来的后果，这可能会带来压力，而且漫长的法律行为可能会给业已受到创伤的工人增加精神与财务负担（澳大利亚联邦议会，2012，第 13 页）。失业和社会保障等补偿制度存在很大差别，通常只负担一部分费用（如果有的话）（Milczarek, 2010，第 80 页），且并非覆盖所有工人。

⁵ 巴布亚新几内亚 2014 年第 20 号总法令：参与公共服务就业之外的商业活动和其他重要的规范行为条例。

2.2.2. 对企业和经济的影响

111. 劳动世界中的暴力和骚扰能造成直接的财务成本，例如缺勤（见图 2.1）、跳槽、诉讼和补偿。也会造成生产力下降的间接成本及连锁效应，这可能会损害企业的声誉、形象和竞争力（Rayner 等，2001）。

图 2.1. 因暴力和骚扰造成的与工作相关的健康问题而导致缺勤工人的比例和缺勤天数



资料来源：Milczarek（2010），根据 2005 年第四次欧盟工作条件调查得出的数据。受调查的国家是欧盟 27 国（奥地利、比利时、保加利亚、塞浦路斯、捷克共和国、丹麦、爱沙尼亚、芬兰、法国、德国、希腊、匈牙利、爱尔兰、意大利、拉脱维亚、立陶宛、卢森堡、马耳他、荷兰、波兰、葡萄牙、罗马尼亚、斯洛伐克、斯洛文尼亚、西班牙、瑞典和联合王国）、克罗地亚、挪威、瑞士和土耳其。

112. 暴力和骚扰提高了缺勤率并导致病假工资和行政费用的增加（Rayner 等，2001）。据估计，2007 年，“英国组织因与欺凌相关的缺勤而损失了 3,350 万天数，近 20 万职工因遭受欺凌而可能已经离职而去，这相当于损失了 1 亿天的生产率”，这带来了大约 137.5 亿英镑的预估成本（Giga 等，2008，第 3 页）。在澳大利亚，估计欺凌给雇主和整个经济带来的年度成本在 60 亿至 360 亿澳元之间（澳大利亚政府生产率委员会，2010，第 279 页）。

113. 若干研究显示，因暴力和骚扰造成的职工跳槽比缺勤要带来更巨大的成本，因为招聘和培训新工人花费更多（Rayner 等，2001）。据估计，1988 年性骚扰使美军花费了 2.5 亿多美元，其中超过 1.9 亿美元作为重组（征募、培训和移交）成本（Faley 等，1999，第 475 页）。此外，如果受到虐待的工人（或证人）留在公司而得不到适当支持的话，那么其生产率常常因不佳的健康状况而降低，进一步

增加了企业成本（Zapf 等，2001；Einarsen 等，2003；Giga 等，2008，第 16 页；澳大利亚联邦议会，2012，第 11 页）。

114. 从劳工组织-国际金融公司“更好的工作”联合计划中得出的数据显示，在性骚扰发生率更为频繁的情况下，企业平均利润会受到不利影响。在约旦和越南的服装厂，“在经理报告的平均利润（总收入减去开支）与在工作场所报告的对性骚扰平均关注程度之间”呈现一种强烈的负相关（Brown 等，2016）。数据也显示，暴力和骚扰行动越少，利润率就越高，两者之间呈反比关系。在越南，言语虐待程度较低的服装厂已证明比那些言语虐待程度更高的工厂拥有更强大的盈利能力。（劳工组织，2014e）。

115. 按照国家经济水平来衡量，亲密伙伴的暴力影响是巨大的。在 2002-03 年期间，家庭暴力每年给澳大利亚经济带来的成本估计达到 81 亿澳元（Access Economics Pty Ltd，2004，第 vii 页）。在英国，就经济产出、服务及人力和情感成本而言，家庭暴力的成本估计达到大约 160 亿英镑（Walby，2009，第 2 页）。

2.3. 劳动世界中暴力和骚扰的风险因素

116. 工作环境和条件以及心理条件既对工作中暴力和骚扰行为的发生产生影响，也对受害者寻求补救的能力带来影响。重要的是，“无风险因素或风险因素的组合能保证暴力会发生或其发生率会提高。但是这些风险因素的存在，尤其是若干风险因素的叠加会增加暴力发生的可能性”（华盛顿州劳动和工业厅，日期不详，第 6 页）。

117. 专家会议指出，“劳动世界中暴力和骚扰常常反映出更为广泛的社会暴力，而且为了预防和解决暴力和骚扰问题，有必要了解工人所处的环境及其如何可能会增加发生这样行为的风险”。他们也确定了一系列“可能会单独和共同使工人遭受暴力和骚扰的环境”（见专栏 2.1）。

专栏 2.1

可能使工人遭受暴力和骚扰的环境（单独或组合）

- ☐ 与公众进行接触；
- ☐ 与愁苦的人共事；
- ☐ 使用高价值的物品；
- ☐ 在劳动法和社会保护没有覆盖或保护，或覆盖不足或保护不够的环境下工作；
- ☐ 在资源有限的环境下工作（设施装备不齐或人员配备不足都可能导致长期等待和沮丧）；
- ☐ 非社会工作时间（例如晚班和夜班）；
- ☐ 独自一人或在相对孤立的环境中或在遥远的地方工作；
- ☐ 在私密空间和私人住宅里工作；
- ☐ 拒绝服务的权利，这增加了寻求这些服务的第三方实施暴力和骚扰的风险；
- ☐ 在冲突地区工作，尤其是提供公共服务和应急服务；
- ☐ 高失业率。

资料来源：劳工组织：2016a，附录 I，第 9 段。

118. 专家会议也指出，“糟糕的人力资源管理、组织工作差、包括缺乏明确的规章和责任、任务分配不足、不切实际的生产目标、沟通不畅、劳动关系不佳及歧视性的做法也是可能增加暴力和骚扰风险的因素”（劳工组织，2016a，附录 I，第 10 段）。

2.4. 更有可能遭受暴力和骚扰的特定群体、部门和职业

119. 以下章节将列举那些更容易遭受劳动世界中暴力和骚扰的特定群体、部门和职业——例如残疾人、艾滋病病毒携带者、医护工作者、教师等。由于暴力和骚扰行为与环境高度相关，且产生于暴力和骚扰驱动因素的叠加，例如歧视、条件和风险因素，因此重要的是不应将分析工作仅限于一个“最容易”受到暴力和骚扰人员的名单，否则就有可能错误地暗示因何人或因何事而使其成为受害者。

120. 然而，重要的是了解社会性别、种族、年龄或残障等因素的交叉性或叠加性，这使暴力和骚扰行为更有可能发生，而且实际上也使这种暴力和骚扰的经历变得独一无二，“因为这种交叉经历要大于种族主义和性别主义之和”（Crenshaw，1989，第 140 页）。实际上，研究显示，“若将种族骚扰和性骚扰作为总量来看，与少数民族男人、多数民族妇女和多数民族男人相比，少数民族妇女在工作中受到的骚扰明显要多得多”（Berdahl 和 Moore，2006，第 432 页）。例如与老年女

工相比，年轻女工尤其是那些刚开始职业生涯的年轻女工更有可能遭遇工作中性暴力（加拿大劳工大会，2015）。

121. 专家会议在其结论中是以如下方式来处理交叉角色的问题：

暴力和骚扰可能会潜在地影响到每一个人，但在特定条件下会对特定人群带来不成比例的影响。因社会性别、种族和民族、社会出身、教育和贫困等造成的权力关系不平衡可能会导致暴力和骚扰。基于上述原因及包括残疾、艾滋病病毒状况、性取向和社会性别认同、移民状态和年龄等其他原因的歧视也是重要的因素。在其劳动力由某一个社会性别或种族主导的工作场所可能会更加敌视不符合既定社会性别规范的人群或来自代表性不足的群体的个体。在社会性别和种族或残疾等歧视原因相互交叉的情形下，发生暴力和骚扰的风险就会加剧。另外一个主要风险因素是有罪不罚的文化（劳工组织，2016a，附录 I，第 12 段）。

122. 在讨论那些频频报告称暴力和骚扰发生率较高的经济部门时，重要的是不应忘记交叉性。例如在服务行业（欧盟改善生活和工作条件基金会，2015；Milczarek，2010），歧视和风险因素相互交织，从而导致较高的暴力和骚扰发生率。欧盟改善生活和工作条件基金会在其对欧盟工作场所的一份研究中指出，“就职业而言，几乎所有的有害社会行为都是被服务业工人和销售人员的普遍报告的问题……这部分因为妇女主导服务和销售方面的职业，总体上往往更容易遭遇这样的行为，也因为她们更多地接触第三方（如顾客）”（欧盟改善生活和工作条件基金会，2016，第 68 页）。

123. 同样重要的是，要牢记暴力和骚扰的真实发生率与可获得的数据并非总是契合。一些部门，如护理业，属于组织化程度很高的行业且开展了广泛的数据采集工作，因此它们能够记录所经历过的暴力和骚扰行为。其他一些部门还没有发展出针对暴力和骚扰问题的这些能力。此外，它们可能面临有关暴力和骚扰行为报告不足的难题：这是由于害怕谈论该议题、缺少报告和监测体系及暴力的“常态化”所致（Milczarek，2010；Van De Griend 和 Messias，2014）。

124. 因此，考虑到特定情况、风险因素和风险源头，所有工人和雇主，无论其个人特质如何及从事何种工作，都可能会遭遇暴力和骚扰。

第三章

处理劳动世界中暴力和骚扰问题的国际和地区框架

3.1. 劳工组织有关劳动世界中暴力和骚扰方面的标准

125. 《国际劳工组织章程》的序言和作为《章程》有机组成部分的 1944 年《费城宣言》既没有提及“工作中的暴力和骚扰”，也没有提供一个定义。尽管如此，但防止人身伤害和有害工作条件仍是两个文本的核心内容。

126. 在整个历史中，劳工组织已通过了一些标准，其目的在于为一般工人，或某些类别的工人提供保护，使其免于陷入某些存在暴力和骚扰的处境，例如夜间工作。

127. 此外，劳工组织若干公约和建议书直接提到了工作中暴力和骚扰的一些表现形式，与此同时专家委员会也认为，劳工组织的一些标准涵盖暴力和骚扰的某些表现形式。在上述两种情形下，文书涵盖了某些群体和某些职业。鉴于那些提及暴力和骚扰文书的范围，它们要么不适用于全球大多数工人，要么只提及某些类型的暴力或骚扰。

128. 若干职业安全卫生文书具有保护工人安全与卫生的目的。尽管这些文书并未明确提及暴力和骚扰，但这样的行为构成一种明显的健康风险，而且职业安全卫生指南关系到风险的防范与管理。

129. 因此，保护方面存在的巨大差距源自：当前保护的覆盖范围只覆盖一些工人，如夜班工人或家庭工人；文书中缺乏对任何形式的暴力和骚扰的定义；即便在文书提及了暴力的情况下就如何加以解决也缺少指南。同样的，职业安全卫生文书也未就如何采取职业安全卫生管理的方法、预防工作场所的暴力和骚扰提供指南。

3.1.1. 劳工组织核心公约

130. 解决暴力和骚扰问题是劳工组织许多核心公约的一个组成部分。劳工组织一些核心公约所涉及的非法工作形式，如强迫劳动和童工劳动，本质上与暴力活动相关。尽管一项新文书预计将不会包含这些工作形式，但为了给一项或多项新文书潜在参数提供明确解释，对这些暴力形式进行讨论是有益处的。

131. 1930 年《强迫劳动公约》（第 29 号）及其 2014 年议定书，¹ 和 1957 年《废除强迫劳动公约》（第 105 号）旨在确保使全人类免于强迫劳动，² 无论工作性质或可能开展活动的部门。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自愿的一切劳动或服务”（第 2（1）条款）。正如第 29 号公约所定义的那样，身体暴力和心理胁迫有时被用来强迫人们从事强迫劳动（劳工组织，2012a，第 111 页）。必须从工人的角度来评估使用威胁强迫劳动的可信度和影响力，同时考虑到他或她的个人特征和处境。滥用脆弱的地位是常被用作诱使受害者同意强迫劳动的一种心理胁迫形式（劳工组织，2012a，第 270-271 段和第 293-297 段）。

132. 关于童工劳动，尽管在使用童工参与武装冲突和从事非法活动方面具体提到了对儿童身体、心理和性方面的虐待，³ 但危险工作⁴ 和可能会损害儿童身心健康的工作⁵ 可能被解释为包含暴力和骚扰行为。最恶劣形式的童工劳动在本质上包括身体和心理方面的暴力和骚扰。⁶

133. 尽管劳工组织关于结社自由方面的文书⁷ 没有包括明确禁止针对工会活动暴力行为的规定，但专家委员会一直强调了公民权利和工会权利之间的相互依赖性，并且特别强调了工会在一种没有暴力、压力 and 任何形式威胁的环境下开展工作的重要性（劳工组织，2012a，第 59 段）。

134. 根据 1958 年《（就业和职业）歧视公约》（第 111 号），批约成员国承诺公布和执行一项国家平等政策，目的在于消除任何基于种族、肤色、性别、信仰、政见、国籍或社会出身的就业和职业歧视。⁸ 专家委员会将性骚扰视为该公约范围内的一种严重的性歧视形式。专家委员会提到了两种性骚扰形式，均需要予以解决：

……（1）（交换性工作环境）：任何具有性含义的身体、言语或非言语行为和其他基于生物性别、影响妇女和男人尊严且让受害者感到不受欢迎、不合理且令人反感的行为；及一个人是否拒绝或接受这一行为被明确地或隐含地用作一项影响此人就业岗位

¹ 批准数为 178，2014 年议定书的批准数为 13。

² 批准数为 175。

³ 1999 年《最恶劣形式的童工劳动公约》（第 182 号），第 3（a）和（c）条款。

⁴ 1973 年《最低年龄公约》（第 138 号）第 3（1）条款。

⁵ 第 182 号公约第 3（d）条款。

⁶ 第 182 号公约第 3（a）-（c）条款，也参见如 2012 年一般性调查第 951 段和第 953 段。

⁷ 1948 年《结社自由和保护组织权公约》（第 87 号）和 1949 年《组织和集体谈判权公约》（第 98 号），其批准数分别为 154 和 164。

⁸ 第 111 号公约条款 1（1）（a）和第 2 号条款。

决定的基础；或（2）（敌视性工作环境）：给受害者带来一种恐吓性、故意性或侮辱性工作环境的行为。（劳工组织，2012a，第 330 页，脚注 1979）。

135. 专家委员会也解决了第 1（1）（a）条款所罗列的基于其他原因的骚扰问题。⁹ 尽管第 111 号公约涵盖了基于该公约所列的理由的暴力而非骚扰，但专家委员会依然在出台针对基于社会性别的暴力或针对妇女的暴力问题措施，或缺少这样措施的情况下解决这种形式的歧视。¹⁰ 在少数情况下解决了针对某些少数民族或宗教群体，包括移民工人的暴力问题（希腊，观察，2015，和巴布亚新几内亚，观察，2015）。

3.1.2. 劳工组织其他标准

136. 劳工组织其他公约和建议书直接提及了暴力和骚扰，或已被视为或有可能被视为涵盖了某些形式的工作中暴力和骚扰行为。但是，由于仅限于特定人群——如土著人——或职业或部门——如家政服务业或非正规经济工人，因此其适用人员范围十分有限。此外，在文书文本直接提及暴力和骚扰的情形下，只有某些类别的暴力和骚扰行为得以解决。

3.1.2.1. 保护特定人群或特定职业

137. 1989 年《土著和部落居民公约》（第 169 号）是劳工组织唯一一份具体提到了性骚扰的文书，其中规定那些属于土著居民的工人应受到保护，使其免受性骚扰（第 20（3）条款）。在若干场合下，专家委员会已具体处理了针对土著居民社区的暴力和骚扰问题，¹¹ 包括为了使土著社区从其祖居地上搬走而实施的暴力和骚扰。¹²

138. 更多的新文书已涵盖范围更广泛的暴力和骚扰行为。2011 年《家庭工人公约》（第 189 号）第 5 条¹³ 要求成员国采取措施，确保家庭工人受到有效保护，使其免于一切形式的虐待、骚扰和暴力。2011 年《家庭工人建议书》（第 201 号）对该条款的规定作了进一步阐释，其中第七段提到建立保护家庭工人免遭虐待、

⁹ 例如：波黑联邦，第 111 号公约，观察，2013 年；黑山，第 111 号公约，直接询问，2014 年；斯洛文尼亚，第 111 号公约，直接询问，2015 年；尼加拉瓜，第 111 号公约，直接询问，2010 年；加拿大，第 111 号公约，直接询问，2014 年；安哥拉，第 111 号公约，直接询问，2013 年。

¹⁰ 例如：布隆迪，第 111 号公约，观察，2016 年；柬埔寨，第 111 号公约，观察，2016 年；中非共和国，第 111 号公约，观察，2016 年；阿拉伯联合酋长国，第 111 号公约，直接询问。在一个国家，专家委员会已敦促该国政府采取必要措施，解决妇女在社会中所处的弱势地位问题，这反应在针对妇女的性暴力和歧视性立法之中，因此专家委员会认为这对公约原则的实施带来严重影响（刚果民主共和国，第 111 号公约，观察，2016 年）。

¹¹ 中非共和国，第 169 号公约，观察，2016 年；危地马拉，第 169 号公约，观察，2015 年；哥伦比亚，第 169 号公约，观察，2014 年。

¹² 例如：阿根廷，第 169 号公约，观察，2012 年；巴西，第 169 号公约，观察，2012 年。

¹³ 批准数为 23。

骚扰及暴力的机制，包括建立便捷的申诉机制，确保对所有申诉进行适当调查并提起公诉，以及为遭受虐待、骚扰及暴力的家庭工人的重新安置和康复制订计划。

139. 为了使海员免遭骚扰和欺凌，2016 年通过了于 2006 年批准的《海事劳工公约》守则修正案¹⁴。现行守则 B4.3.1 和 B4.3.6 解决了这两种形式的暴力和骚扰；守则 B4.3.1 要求主管当局确保骚扰和欺凌对安全卫生的影响应加以考虑，及守则 B4.3.6 规定，在调查方面应考虑将骚扰和欺凌所带来的问题包括其中。

140. 2010 年《艾滋病病毒和艾滋病建议书》（第 200 号）要求在工作场所或通过工作场所采取措施减少艾滋病病毒的传播并减缓其影响，尤其通过“确保采取行动，预防和禁止工作场所暴力和骚扰”。¹⁵

141. 2015 年《关于从非正规经济向正规经济转型建议书》（第 204 号）呼吁采取一项综合政策框架，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”。¹⁶ 建议书也呼吁成员国“立即采取措施解决不安全和 unhealthy 工作条件问题，这通常构成非正规经济中工作的特点；及促进并扩大对非正规经济中雇主和工人的职业安全卫生保护。”¹⁷

142. 在向和平过渡期就业和体面劳动委员会在国际劳工大会第 105 届会议（2016 年）上就制定一项新文书以取代 1944 年《（从战争到和平过渡期间）就业建议书》（第 71 号）进行了首次讨论。该讨论活动计划于 2017 年完成。拟议新建议书将要求成员国在应对与危机形势相关或因危机形势而加剧的歧视时，预防和惩罚强奸、性骚扰和性剥削。（劳工组织，2016b，第 141 页）。

143. 1949 年《移民就业公约》（修订）（第 97 号）和 1975 年《移民工人公约》（补充规定）（第 143 号）¹⁸ 尽管未明确提及暴力或骚扰，但仍有可能被用来解决某些针对该文书所覆盖的移民工人的暴力、虐待或骚扰行为。第 97 号公约要求成员国在某些领域，包括工作条件方面，对本国境内的合法移民工人实行不比本国公民更为不利的待遇（第 6 条）。第 143 号公约要求成员国保证尊重所有移民工人的基本人权（第 1 条），采取措施摸清并解决惨无人道的劳务移民问题（第 2 和 3 条），以及制订和执行一项国家政策，促进在本国内合法移民工人的待遇和

¹⁴ 批准数为 81。

¹⁵ 第 200 号建议书第 14 (c) 条款。

¹⁶ 第 204 号建议书第 11 (f) 条款。

¹⁷ 第 17 (a) - (b) 条款。

¹⁸ 第 97 号公约，批准数为 49，及中国香港的一份通知书，以及适用于六个地区；第 143 号建议书有 23 个批约数。

机会平等（第 10 条）。然而，迄今为止，即使在存在这些文书的情况下专家委员会仅在不多的场合里就针对移民工人的暴力或骚扰的案件做出了评论。¹⁹

144. 1997 年《私营就业机构公约》（第 181 号）也具有潜力来解决暴力和骚扰，尤其是私营就业机构针对移民工人的暴力和骚扰问题。公约第 8（1）条款呼吁采取措施，为私营就业机构在其领土上招聘或安置的移民工人提供适当保护并防止虐待行为。

3.1.2.2. 职业安全与卫生

145. 尽管劳工组织职业安全与卫生文书没有明确涉及暴力与骚扰问题，但这样的行为构成了一个明确的健康风险。劳工组织职业安全卫生文书既涵盖了身心健康，包括与工作相关的压力，也为在国家层面解决工作中暴力和骚扰问题提供了有用的工具和概念。

146. 1981 年《职业安全与卫生公约》（第 155 号）要求实施一项国家职业安全卫生政策，其中包括提供培训，使工作岗位与工人的身心能力匹配并防止对申诉人进行打击报复。专家委员会多次指出，利益攸关方在国家层面实施这些规定时应包括有关第三方暴力、²⁰ 与工作相关的压力²¹ 和工作场所中社会心理问题²² 方面的举措。

147. 根据 1981 年《职业安全与卫生建议书》（第 164 号）第 3（e）条款的规定，预防因工作条件而产生的身心压力也是在实施国家职业安全卫生政策时所采取的措施之一。此外，1985 年《职业卫生设施公约》（第 161 号）第 1（a）条款²³ 规定建立和保持一个安全卫生的工作环境，促进与工作相关的最佳身心健康并根据工人的身心健康状态使工作岗位与其能力相匹配。

148. 此外，2002 年《职业病名单建议书》（第 194 号）于 2010 年修订后已纳入创伤后应激障碍和其他精神疾患或行为障碍，基于接触工作活动中风险因素的直接因果关系已在科学上确立。²⁴

149. 1990 年《夜间工作公约》（第 171 号）第 9 条²⁵ 也预见到有关职业安全卫生方面的担忧事项，其中隐含囊括暴力和骚扰危害，要求为夜班工人提供适当的社

¹⁹ 例如，以色列，第 97 号公约，观察，2012 年；西班牙，第 97 号公约，观察，2001-2004 年；意大利，第 143 号公约，观察，2009-2013 年。

²⁰ 芬兰，第 155 号公约，观察，2010 年。

²¹ 大韩民国，第 155 号公约，直接询问，2014 年。

²² 瑞典，第 155 号公约，观察，2014 年。

²³ 批准数为 33。

²⁴ 第 194 号建议书，附录，职业病目录，第 2.4 项。

²⁵ 批准数为 15。

会服务。1990 年《夜间工作建议书》（第 178 号）规定，这些服务应包括旨在改善工人夜间交通安全条件的通勤安排（第 13 条），及雇主应采取必要措施，在夜间工作中保持与日间同等水平的针对职业危害的保护行为，特别是应尽量避免工人的隔离状态（第 12 条）。

3.1.2.3. 社会保障

150. 劳工组织社会保障文书规定在任何病态的情况下，无论其原因如何，都应提供医疗保健，以及在因病导致丧失挣钱能力的情况下应定期支付疾病津贴。劳工组织关于工伤津贴的主要标准是：1952 年《社会保障（最低标准）公约》（第 102 号）的第六部分、²⁶ 1964 年《工伤事故津贴公约》[附表 I，于 1980 年修订]（第 121 号）、²⁷ 1964 年《工伤事故津贴建议书》（第 121 号）及第 194 号建议书。

151. 第 102 号公约第六部分和第 121 号公约均规定应发放职业事故和职业病的津贴。第 102 号公约第 32 条连同第 1（1）（a）条款对职业事故提供了一个开放性的定义。第 121 号公约第 8（a）条款要求批约国家制定一份职业病目录，其中至少应包括公约附表 I 所列的这些职业病。然而 1980 年修订的这份附表并未纳入可能由工作中暴力和骚扰引起的任何疾病，而专家委员会迄今仍未处理任何因暴力和骚扰引起的任何疾病问题。

3.2. 劳工组织的结论和框架

152. 劳工组织也已制定了若干不具有约束力的结论和框架，以解决工作中暴力和骚扰问题。就所涉及的职业和暴力与骚扰形式而言，许多结论和框架与现有的法律标准一样，采取零碎的方式处理暴力和骚扰问题。

153. 2002 年，劳工组织与世界卫生组织、国际护士委员会和国际公共服务工会一道，共同制定了《关于解决卫生部门工作场所暴力指导方针框架》（劳工组织等，2002）。次年，一项名为《关于服务部门工作场所暴力和反对这一现象的措施》的行为指南得到通过（劳工组织，2004）。2011 年，劳工组织通过了一项名为《农业中的安全与卫生》的行为指南，其中也涉及到工作场所暴力、骚扰和欺凌的问题（劳工组织，2011c，第 169 页）。

154. 在国际劳工大会对工作场所暴力和骚扰议题进行周期性讨论或一般性讨论的背景下，解决工作场所中暴力和骚扰，包括针对特定工人群体的暴力和骚扰问题的必要性正日益受到关注。关于 2015 年 6 月国际劳工大会对社会保护（劳工保护）周期性讨论的若干结论指出，解决新出现的与新工作方式和日益变化的劳动世界相关的风险，如社会心理风险和工作中暴力行为，已被视为一项紧迫问题，为此

²⁶ 批准数为 55。

²⁷ 批准数为 24。

需要采取具体措施和做出三方承诺。结论确定劳工组织在发展合作领域的优先事项之一是制定各种方法、协助雇主和工人应对在工作组织中和在正导致社会心理风险、压力和与工作相关的精神健康问题的工作条件中发生的若干变化。

155. 关于全球供应链中体面劳动的若干结论强调，在许多行业，“妇女在全球供应链劳动力中占很大一部分……且屡屡受到歧视、性骚扰和其他形式的工作暴力”。²⁸

156. 《关于劳务移民的多边框架》也已满足了有关解决暴力和骚扰问题的需要，其中规定要加大行动力度，尤其是在监管和保护常规范围之外的行业，如家政业中侦测和确定针对移民工人的虐待行为，包括身体或性方面的骚扰或暴力（指南 11.2）。2016 年《国际劳工组织关于公平招聘的一般性原则和业务指南》规定，“劳务招聘方应制定政策和程序，包括尽职调查，以确保它们是在使工人有尊严并得到尊重的方式并在没有骚扰或任何形式的胁迫或有辱人格或惨无人道的待遇的情况下开展其招聘活动”（指南 21.1）。

3.3. 联合国文书和监督机制

157. 联合国的几个人权条约包含有具体提及暴力或骚扰的条款。然而这些文书仅限于特定人群（残疾人、移民工人和妇女），且未就如何解决劳动世界中暴力和骚扰问题提供具体的指南。

158. 根据《残疾人权利公约》第 27（1）（b）条款，缔约国须通过为残疾人提供良好、安全和健康的工作条件，包括提供免受骚扰的保护来促进其工作权利（“骚扰”一词未予以定义）。

159. 《保护所有移民工人及其家庭成员权利国际公约》第 16（2）条款要求缔约国有效保护移民工人及其家庭成员，使其免受暴力、肉体伤害、威胁和恐吓，不论其实施者是公职人员、私人、群体，还是机构。

160. 消除对妇女一切形式歧视公约委员会将工作场所性骚扰视为一种针对社会性别的暴力形式，可能会严重损害就业平等且构成一种卫生安全问题。²⁹

161. 经社文权利委员会强调，享有良好和公正的工作条件权利（第 7 条）明确包括免受身心骚扰，包括性骚扰的权利。³⁰

162. 联合国人权理事会的两项特别程序中拥有处理工作中暴力和骚扰问题的权责。联合国暴力侵害妇女、其原因及后果问题特别报告员的权责包括收集暴力侵害妇

²⁸ 国际劳工组织：《临时记录 14-1》，国际劳工大会，第 105 届会议，日内瓦，2016 年，第 4 段。

²⁹ 消除对妇女歧视委员会，关于对第 19 条一般性意见第 11 条的一般性评论（第 11 次会议，1992 年）。

³⁰ 联合国经济和社会理事会，关于享有公正和有利的工作条件权利的一般性评论第 23 号（2016）（《经济、社会及文化权利国际公约》第 7 条），E/C.12/GC/23。

女的信息，包括个人控诉的信息，以及就如何消除暴力提出建议。³¹ 同样地，于 2016 年设立了关于防止基于性取向和性别身份的暴力和歧视问题的独立专家职位（A/HRC/32/L.2/Rev.1）。独立专家将负责提高认识，查明并解决针对 LGBT 人员的暴力和歧视的原因，及支持国家开展相关工作。人权理事会也呼吁私营部门为实现这些目标而与独立专家进行合作。

163. 一方面，全球解决暴力和骚扰问题的这种努力显示出对该问题日益提升的关注度，但另一方面，在国际层面仍存在着差距，其中缺乏有关解决劳动世界中暴力和骚扰问题的具有约束力的原则。

3.4. 联合国的其他举措

164. 在联合国系统中，劳动世界中的暴力问题得以从各种角度和通过不同方式加以处理。

165. 联合国妇女地位委员会 2013 年《关于消除和预防针对妇女和女孩一切形式的暴力行为的商定结论》提及有必要应对、预防和消除所有形式的歧视和暴力，包括在工作场所的性骚扰。³²

166. 联合国大会将 11 月 25 日指定为消除对妇女暴力行为国际日。国际日的前提是提高对妇女遭受的基于社会性别的所有形式暴力的认识，包括在劳动世界中的基于社会性别的暴力。在 11 月 25 日和 12 月 10 日人权日中间，有一个“消除基于社会性别的暴力 16 日运动”，目的是提高公共认识，动员世界各地的人们在这一问题上作出改变。

167. 为提高关于预防和消除针对妇女的所有形式暴力的公共认识并加强政治意愿，联合国秘书长于 2008 年启动了“联合国终止针对妇女的暴力行为联合运动”。该运动将针对妇女的暴力视为侵犯人权的行为，其形式多种多样，包括亲密伴侣间暴力、歧视和性骚扰。

168. 世界卫生组织开展了关于欺凌、性骚扰、威胁、恐吓及其他形式的心理暴力的研究（Krug, 2002, 18–19 页），针对妇女的暴力（包括亲密伴侣间暴力）和更为广泛的工作场所暴力和骚扰研究（WHO, 2016）。

169. 联合国妇女署也研究了基于社会性别的暴力与工作场所的关系。联合国妇女署负责管理针对妇女暴力的全球数据库，该数据库收集了应对所有形式的针对妇女的暴力（包括性骚扰和亲密伴侣间暴力）的法律、法规和政府所采取的其他措

³¹ 请登录以下网站查阅：<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Women/15YearReviewofVAWMandate.pdf>。

³² 联合国妇女地位委员会，关于消除和预防针对妇女和女孩一切形式的暴力行为的商定结论，E/2013/27–E/CN.6/2013/11（2013）。

施的信息。³³ 联合国妇女署还代表联合国系统来负责管理联合国制止针对妇女的暴力的信托基金。该信托基金在过去 20 年以来向 400 多个组织提供了支持，着重关注预防暴力、法律和政策的实施以及使幸存者更好地获得关键服务。

170. 联合国妇女署和联合国全球契约为企业制定了一系列原则，为在工作场所、市场和社区中如何增强妇女权能提供指导，这些原则被称为“增强妇女权能原则”。³⁴ 第三项原则，“确保所有女性和男性工人的健康、安全和福祉”，包含了制定一项对工作中所有形式暴力（包括言语和/或身体虐待）的零容忍政策，并预防性骚扰。该原则还包括经与工人协商，识别并应对妇女在上下班途中面临的安全问题，并对安保职员和管理人员进行关于识别针对妇女的暴力迹象的培训。

171. 《北京行动纲要》是一个实现联合国性别平等、发展与和平目标的行动计划。它是由来自 189 个国家的代表在第四届世界妇女大会（1995 年 9 月 4 日至 15 日）上通过的。³⁵ 该《纲要》认为对妇女的暴力，特别是性骚扰，是对工人尊严的冒犯，妨碍妇女作出与其能力相匹配的贡献。它呼吁政府“在本国法律中拟定和/或加强刑事、民事、劳动或行政处罚规定，以惩罚和纠正使妇女和女童……在……工作场所受到暴力伤害的错误行为”。

3.5. 区域性文书

172. 各大洲都存在关于劳动世界暴力和骚扰的宣言性或约束性区域性文书，这些文书要求缔约国通过提供权利并承担预防或禁止相关行为的义务，以各种方式应对工作场所的暴力、性骚扰或道德骚扰或社会心理风险。

173. 欧洲具有最为全面和有效的区域性框架，两个超国家的机构 — 欧洲理事会和欧盟 — 要求采取各种方式，通过关于劳动世界暴力和骚扰的规则。

174. 1996 年欧洲委员会欧洲社会宪章（修订版）第 26 条第（1）款和第（2）款要求缔约国与雇主代表和工人代表合作，促进认识，提供信息并预防工作场所的性骚扰和道德骚扰。但是，应指出的是，尽管欧洲委员会成员国对宪章的批准率很高，有三分之一的缔约国不接受第 26 条其中一个条款或两个条款的约束。³⁶

175. 2011 年通过了欧洲委员会关于预防和反对针对妇女的暴力和家庭暴力的公约，即《伊斯坦布尔公约》，该公约要求批约的成员国禁止、预防、起诉和消除对妇女的暴力，包括性骚扰，及所有形式的家庭暴力，包括经济暴力。该公约得到了

³³ <http://evaw-global-database.unwomen.org/en/about>。

³⁴ <http://www.weprinciples.org/Site/PrincipleOverview/>。

³⁵ 第四届世界妇女大会报告，北京，1995 年 9 月 4–15 日（联合国出版物，A/CONF.177/20/Rev. 1），第一章，决议 1，附件 I 和 II。

³⁶ http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/163/declarations?p_auth=PIi9C6A。

22 个成员国的批准，它还要求设计全面的框架、政策和措施，以保护针对妇女的暴力和家庭暴力的所有受害者并提供援助，³⁷ 该公约还规定了有关将对妇女的暴力和家庭暴力定为构成民事和刑事犯罪的具体义务，包括分别针对受害者和施害者的补救和处罚。³⁸

176. 欧盟成员国的国家立法在很大程度上受到转用欧盟职业安全与卫生和待遇平等指令的影响，这些指令包含了关于预防和禁止各种形式的暴力和骚扰的规定。在预防方面，欧共体职业安全与卫生指令/89/391/EEC 要求雇主承担确保工人在工作的每个方面的安全和卫生的义务（第 5 条，第（1）段），欧洲工作安全卫生机构（EU-OSHA）认为这包括有义务保护工人不遭受外部暴力和欺凌（EU-OSHA, 2002）。在禁止暴力和骚扰方面，欧洲委员会指令 2000/43/EC 和 2000/78/EC 将基于受保护特征（种族或民族来源、宗教、信仰、残疾、年龄和性取向）的骚扰视作一种被禁止的就业和职业歧视。同样，根据欧洲委员会 2006/54/EC 指令，基于性别的骚扰，包括有敌意的工作环境和同等形式的性骚扰，被视作性别歧视。

177. 在美洲，美洲国家组织的 35 个成员国中，有 32 个国家是《美洲预防、惩罚和根除对妇女暴力行为公约》的缔约国，该公约亦称为《贝伦杜帕拉公约》。负责监测该公约实施的专家委员会指出，《贝伦杜帕拉公约》促进美洲若干国家通过了关于针对妇女暴力行为的法律（OAS, 2012，第 19 页）。

178. 2003 年，非盟通过了《非洲人权和人民权利宪章关于非洲妇女权利的议定书》，亦称为《马普托议定书》。《马普托议定书》的缔约国被要求采取措施反对并惩罚工作场所的性骚扰行为（第 13（c）条）。《马普托议定书》促进了大多数批约国通过了有关禁止家庭暴力和性骚扰的法律（Asuagbor, 2016，第 3–6 页）。而且，由南部非洲发展共同体的国家政府首脑通过的《关于性别与发展的 2008 年议定书》的缔约方承诺在 2015 年之前制定和实施反对所有形式基于社会性别的暴力的立法，以及所有领域禁止性骚扰的政策、战略和计划。它还要求对施害者进行惩罚并确保女性和男性在负责审理性骚扰案件的机构中的同等代表性。

3.6. 国际、区域和部门工人组织和雇主组织的举措

179. 在国际层面，工会和雇主联合会越来越多地对劳动世界的暴力和骚扰行为采取行动，包括通过框架协议、手册、政策文件、指南和活动。

180. 2008 年，国际工会联合会（ITUC）发布了一份面向工会的性别平等手册，其中包括指导工会如何处理工作场所的性骚扰（ITUC, 2008b，第 43 页）。2014 年，国际雇主组织（IOE）在一份政策说明中处理了工作中的暴力问题。根据该政策说

³⁷ 欧洲委员会关于预防和反对针对妇女的暴力和家庭暴力的公约，第 4 章。

³⁸ 同上，第 5 章。

明，雇主有责任确保使他们的所有雇员有一个安全的工作场所，工作场所暴力不仅是一个人权问题，也是一个经济问题，因为它妨碍了生产率，影响了工作绩效并导致更多的缺勤、人员更替和事故。该政策说明还指出了工作中暴力固有的性别层面以及雇主对于反对此类行为的关注（IOE，2014，第6页）。

181. 欧洲层面关于工作中暴力和骚扰问题的社会对话特别富有成果，社会伙伴在这些社会对话中多次共同通过了文书，为预防和管理各种形式的暴力和骚扰行为提供了实际指导。例如，2004年通过了《与工作相关压力的框架协议》，2007年通过了《关于工作中骚扰和暴力的欧洲框架协议》。2010年，来自各个部门的欧洲社会伙伴通过了《关于预防工作中第三方暴力和骚扰的指南》。³⁹

182. 全球和欧洲工会启动了关于工作中暴力和骚扰的活动。例如，工会国际网络全球联盟推动了一个关于基于社会性别的暴力的活动，名为“打破循环”，该项活动从各个角度关注性骚扰、媒体暴力和工作中的暴力。⁴⁰

183. 全球层面的部门组织还应对了在特定部门和职业中的暴力和骚扰问题，例如，在教育部门、⁴¹ 卫生部门、⁴² 商业部门（欧洲商业，2009），并面向家庭工人、⁴³ 记者、⁴⁴ 呼叫中心工人⁴⁵ 以及运输部门。⁴⁶ 2016年，国际运输工人联合会（ITF）通过了一个非正规运输工人宪章，它寻求制止来自公共主管当局的骚扰以及在非正规运输行业对妇女工人的暴力和性骚扰。在同一年，国际运输工人联合会发布了“采取行动工具箱”，将其作为“制止工作场所对妇女的暴力”运动的一部分，供希望举办研讨班和活动的工会分会以及那些参与集体谈判和其他旨在制止对女性运输工人暴力行动的人使用。

³⁹ https://www.csee-etuice.org/images/attachments/FINAL_ESSDE_WP_2016-2017.pdf。

⁴⁰ <http://en.breakingthecircle.org/>。

⁴¹ 教育国际（EI），一个全球教师工会，2015年通过了一项决议，要求政府通过一个预防和保护学生和教师免受与学校相关的基于社会性别暴力的适当法律和政策框架。查询网址：<https://www.ei-ie.org/en/detail/14749/resolution-on-school-related-gender-based-violence>。

⁴² 国际护士协会、公共服务国际、世界卫生组织和国际劳工组织采取了共同努力，它们协作通过了关于健康部门工作场所暴力的框架指南（国际劳工组织等，2002）。

⁴³ 2015年，国际家庭工人联合会启动了“我的公平之家”运动，请雇主承诺支持国际劳工组织2011年《家庭工人公约》（第198号），积极确保一个无虐待、骚扰和暴力的工作环境。查询网址：<http://www.idwfed.org/en/campaigns/my-fair-home>。

⁴⁴ 国际记者联合会推动了一个关于消除对女性记者暴力的年度活动，2015年的关注点是网络欺凌和威胁。

⁴⁵ 由工会国际网络全球联盟起草的呼叫中心章程规定了对于呼叫中心工作的最低标准，包括保护免受与工作相关的压力和欺凌，保护免受由侵犯性的呼叫者所施行的工作中暴力。查询网址：<http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/attachments/pdf/EN%20-%20UNI%20Global%20Call%20Centre%20Charter.pdf>。

⁴⁶ 保护船员免受骚扰也是由国际船员商会和国际运输工人联合会通过的《关于消除船上骚扰和欺凌指南》的核心；国际航空运输协会也通过了关于防范和管控不良乘客的指南（国际航空运输协会，2015）。

3.7. 国际和区域职业安全与卫生和劳动监察机构的举措

184. 国际和欧盟职业安全与卫生机构也通过研究、活动、指南和培训等方式处理劳动世界的暴力和骚扰问题。

185. 在国际层面，国际职业卫生委员会⁴⁷ 出版了一份《面向企业家、业主和经理人的职业安全卫生指南》，它倡导由雇主通过一项“反暴力”政策，禁止身体暴力、威胁、骚扰、捉弄、欺凌和言语虐待，以及报复性的骚扰（ICOH，2014）。

186. 在区域层面，欧盟职业安全与卫生机构就反对与工作相关的暴力和骚扰行为开展了广泛的工作，包括出版了关于这些问题的研究和指南，⁴⁸ 并促进了提高认识的培训和活动。在欧盟职业安全与卫生机构所推动的举措中，为在小企业中工作的雇主和雇员设计了一份管理压力和社会心理风险的电子指南。⁴⁹

187. 在欧盟，高级劳动监察员委员会⁵⁰ 在 2011 年开发了一个用于工作中社会心理风险的监察工具箱（SLIC，2012，第 5–7 页）。高级劳动监察员委员会还促进了劳动监察员的交流计划。预防社会心理风险是 2014 年劳动监察计划的议题之一（SLIC，2015，第 40 页）。

⁴⁷ 一个国际非政府专业组织，其目的是促进在职业安全与卫生所有方面的科学进步、知识和发展。查询网址：<http://www.icohweb.org/site/about-icoh.asp>。

⁴⁸ 例如：工作场所暴力和骚扰：欧洲写照，2010；第 23 号概况介绍，工作中的欺凌，2002；第 47 号概况介绍，预防对教育部门职员的暴力，2003；第 22 号概况介绍，与工作相关的压力，2002；第 24 号概况介绍，工作中的暴力，2002。

⁴⁹ <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/e-guide-managing-stress-and-psychosocial-risks>。

⁵⁰ 由欧洲委员会成立的一个机构，包括来自每个欧盟成员国的劳动监察服务部门各一名代表，其权责是就所有与成员国实施工作安全与卫生法相关的问题向欧洲委员会提供意见。

第四章

保护在劳动世界中免遭暴力和骚扰的国家管控框架

188. 享有一个没有暴力和骚扰的劳动世界以及禁止劳动世界中的暴力和骚扰是全世界的法规、判例法和集体协议的共同特征。本报告分别评估了权利和禁止方面的规定以及预防措施（在第五章中审议）。这是因为预防措施经常作为职业安全与卫生方式，由单独的法规予以管控，而权利和禁止方面的规定更常见于劳动法、刑法和非歧视法。

189. 为确保应对在不同形势下对所有工人的暴力和骚扰，经常根据一个综合应对暴力和骚扰的方式，同步作出关于预防及禁止暴力和骚扰的规定。若缺少任何一个方面，可能会导致在对某些工人的保护方面的缺口。

4.1. 劳动世界中基于社会性别的暴力

暴力侵害妇女和女童就是侵犯人权，祸害公众健康，严重阻碍可持续发展。它给家庭、社区和经济造成规模巨大的开支。全世界无法承受这种代价。（潘基文，第八任联合国秘书长。）¹

190. 有一些国家具备有关基于社会性别的暴力的立法，特别是在非洲，其区域性文书要求采取行动，处理这一问题。² 有关基于社会性别的暴力的法律往往会纳入在劳动世界中发生的暴力和骚扰行为，包括性剥削和贩运、³ 性暴力和骚扰、以生理性别为基础的暴力和骚扰以及家庭暴力。但是，对劳动世界产生影响的基于社会性别的暴力不仅仅包括这些形式。例如，残割女性生殖器、强迫婚姻及“名誉”犯罪，尽管并非发生在工作场所，可能对受害人的安全和卫生产生严重影响，极大地阻碍了妇女进入或留在劳动力队伍中的能力，可能影响她的创收潜力。因此，无论基于社会性别的暴力发生在工作场所之内或之外，它都是一个劳动世界问题，劳动世界的各个行动方可以并应该采取行动与之斗争（见关于支持受害者的第 6.4.3 部分和关于培训和认识提高的第 7.3 部分）。

¹ <http://www.un.org/zh/events/endviolenceday/>。

² 例如，赞比亚 2011 年第 1 号《反对基于社会性别的暴力法》。

³ 性剥削和贩运，尽管未在本报告的范围中讨论，是极为有害的基于社会性别的暴力。

191. 本部分将概要介绍针对各种形式的基于社会性别的暴力并与劳动世界直接相关的法规、判例法和集体协议。在关于 80 个国家的研究中没有纳入那些针对基于社会性别的暴力但是与劳动世界不直接相关的法规。

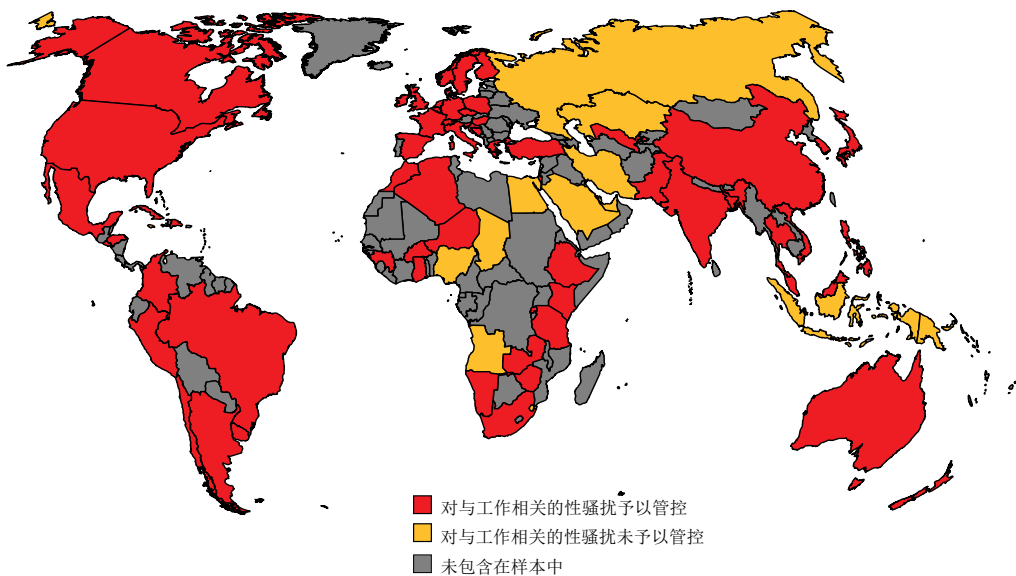
4.1.1. 保护免遭性暴力和性骚扰

192. 性攻击，和身体攻击一样，在大多数国家的法律中属于刑事犯罪，应由警方和刑事法庭作出处罚和补救。但是，劳动世界可以通过开展培训和认识提高活动，成为应对攻击的起点。职业安全与卫生管理系统可消除产生攻击的危险因素和风险，并通过工作场所提供支持。遗憾的是，性攻击与身体攻击一样，极少在与工作相关的背景下予以管控，从而在预防此类行为和为受害者提供支持方面留下了一个缺口。

193. 在法规中最经常处理的与工作相关的暴力和骚扰是性骚扰。根据世界银行的一项研究，在所审查的 173 个国家中，有 114 个国家具备对就业中的性骚扰予以管控的法规。在世界上所有地区，除中东和北非以外，多数国家具备一定形式的对工作场所性骚扰予以管控的法律（世界银行，2015）。

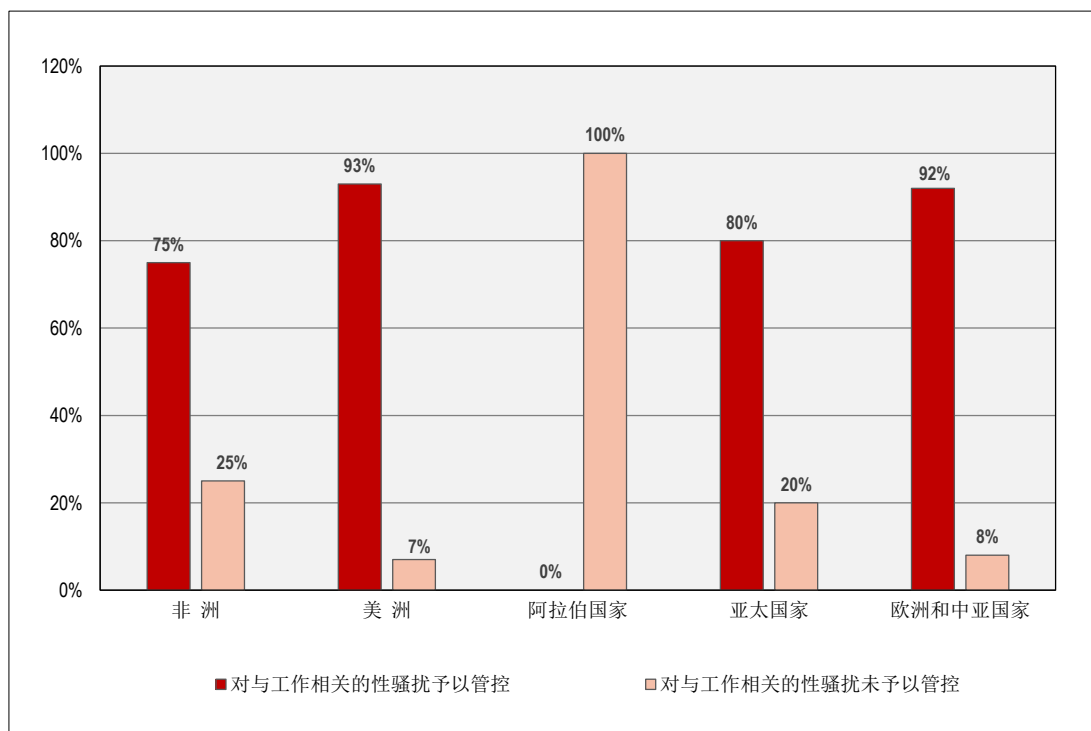
194. 在为本报告而开展的 80 国研究中，有 65 个国家（81%）对劳动世界中的骚扰予以管控（见图 4.1 和 4.2）。

图 4.1. 关于工作场所性骚扰的管控



资料来源：国际劳工组织 80 国研究 — 应对劳动世界中针对妇女和男人的暴力和骚扰的法律和实践。

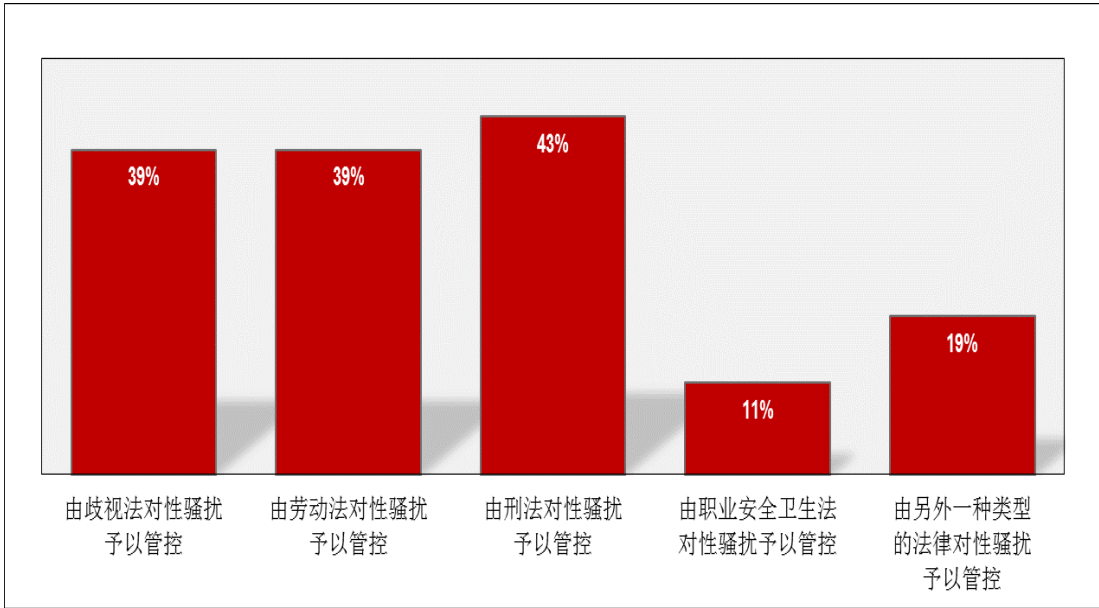
195. 在区域层面，在所研究的 80 个国家中，在美洲有 15 个国家（93%）具备关于与工作相关的性骚扰的管控；在欧洲和中亚有 25 个国家（92%）；在亚太有 4 个国家（80%）；在非洲有 15 个国家（75%）；没有阿拉伯国家具有这方面的管控（见图 4.2）。

图 4.2. 对与工作相关的性骚扰的管控，按地区划分（在小组内的百分比）

资料来源：国际劳工组织 80 国研究——应对劳动世界中针对妇女和男人的暴力和骚扰的法律和实践。

196. 不同的法律管辖区域对性骚扰有不同的规定（见 1.1.2.1 部分），相关规定常见于劳动法（31 个国家（39%）），反歧视法（31 个国家（39%）），刑法（34 个国家（43%）），职业安全与卫生法（9 个国家（11%））或单独的法律（15 个国家（19%））（见图 4.3）。有 14 个国家（18%）在刑法和劳动法中都对性骚扰予以管控。

图 4.3. 关于性骚扰的管控（法律的类型）



资料来源：国际劳工组织 80 国研究 — 应对劳动世界中针对妇女和男人的暴力和骚扰的法律和实践。

197. 在刑法中禁止性骚扰，这对于极端暴力和骚扰案例可能有用。但是，人们发现“仅通过刑事诉讼解决性骚扰问题通常是不够的，因为这一问题十分敏感，举证要求较高，特别是在没有目击者的情况下（这是常见的）更难满足举证要求，并且刑法一般主要针对性攻击或“伤风败俗的行为”，而不涵盖构成就业和职业性骚扰的全部行为”）（国际劳工组织，2012a，第 792 段）。在劳动、职业安全与卫生、刑事和非歧视法律中禁止性骚扰，这使受害者能够视行为的性质、工作关系的类别以及他们所处的工作条件来寻求各种补救手段。

198. 对性骚扰予以管控的法律经常禁止工人、管理人员及/或第三方进行性骚扰（在所研究的 80 个国家中有 63 个国家），提供一个便利、透明的方式来提出控告并处罚施害者或雇主及/或向受害者提供补救（见第 6.4 部分）。在若干国家，与禁止方面的规定相配套的是要求雇主承担预防义务。在两个国家，捷克共和国⁴和加拿大，⁵法律规定了在工作场所免受性骚扰的权利。

4.1.2. 保护免受基于生理性别和基于社会性别的骚扰

199. 在全世界各国有关歧视的法规中，生理性别总是被列为一个受保护类别，在此类法规中也越来越多地将社会性别列为一个受保护类别。实施公约与建议书专家委员会指出，近年来，“社会性别概念在一些国家被纳入国家立法，包括玻

⁴ 《反歧视法》，No. 198/2009 Coll。

⁵ 《劳动法》（RSC, 1985, c. L-2）。

利维亚多民族国、布隆迪、科摩罗、斐济、芬兰、拉脱维亚、俄罗斯联邦、卢旺达、塞尔维亚、塞舌尔和瑞典，将之作为一个被禁止的就业歧视根由”（国际劳工组织，2012a，第 782 段）。在对此予以管控的有关歧视的法规中，通常规定有权免遭基于生理性别的暴力和骚扰，或禁止此类行为。有时就某些具体形式的基于生理性别或基于社会性别的暴力予以管控，例如生育骚扰，或仇视同性恋或跨性别者的暴力和骚扰。

200. 基于怀孕或家庭状况的骚扰往往被纳入关于一般性歧视的规定，有时专门列出，⁶但常常被纳入基于生理性别的歧视的范畴。⁷

201. 在欧洲，一般在反歧视法中禁止基于性取向的骚扰。⁸比利时和挪威还禁止基于社会性别认同和表达的歧视。⁹另外，根据英国 2010 年平等法，禁止与社会性别变更有关的工作场所骚扰。在其他地区，在对女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性人和双性人工人的暴力和骚扰的保护方面往往存在缺口；但是，有一些例外情况。例如，在玻利维亚多民族国，禁止在私营和公共机构中基于性取向的虐待和侵犯。¹⁰在南非，2000 年第 4 号《促进平等和预防不公平歧视法案》禁止基于性取向和社会性别的骚扰。

4.1.3. 应对经由劳动世界施行的家庭暴力

202. 当第三方（或同为家庭成员的同事）在工作场所，或经由工作场所，对前任或现任伴侣或其他家庭成员以身体攻击、或电话或电子邮件缠扰或骚扰的方式施行暴力行为时，家庭暴力对劳动世界产生了影响。

203. 对于在工作场所发生的家庭暴力，各国越来越多地要求雇主采取措施，保护受害的雇员。在为本报告而研究的 80 个国家中，有 7 个国家（9%）的雇主被要求或被授权采取措施，预防或保护免于遭受发生在工作场所的家庭暴力。波多黎各的立法中规定，若一个雇员是工作场所家庭暴力的受害者，雇主可为其雇员申请一份针对来访者或工作场所发现的任何人的保护令，¹¹智利 2005 年第 20,066 号

⁶ 见南非 1998 年第 55 号《就业平等法》。

⁷ 例如，根据《加拿大人权法》（RSC, 1985, c. H-6）和美国加利福尼亚《公平就业和住房法》（FEHA），《加利福尼亚政府法》，S.12900。

⁸ 例如，见波斯尼亚-黑塞哥维那《禁止歧视法》，波斯尼亚-黑塞哥维那官方公报，2009，第 59/09 号；捷克共和国《反歧视法》，第 189/2009 号；德国 2006 年 8 月 14 日《平等待遇一般法》。

⁹ 比利时 1996 年 8 月 4 日关于工人履职期间福祉的法律；挪威关于禁止基于性取向、社会性别身份和性别表达的歧视法（《性取向反歧视法》），第 58/2013 号。

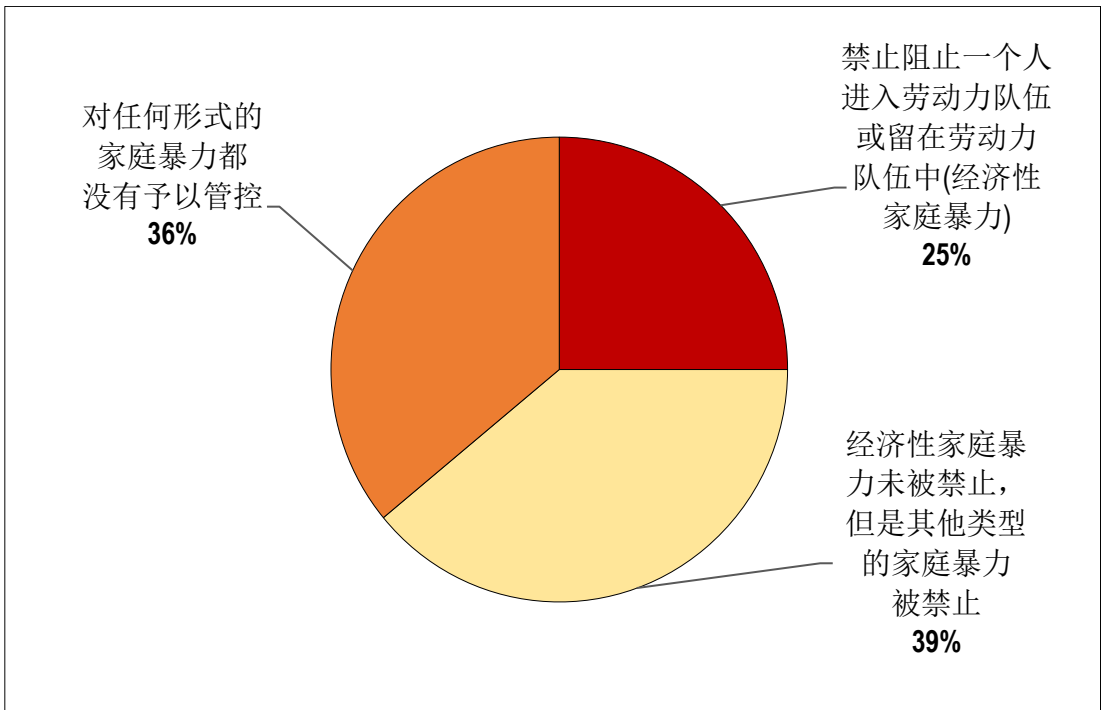
¹⁰ 玻利维亚多民族国 2010 年 10 月 19 日第 45 号《反对种族主义和所有形式歧视的法律》，737/2010。

¹¹ 波多黎各 1989 年 8 月 15 日关于《预防和干预家庭虐待的法案》，第 54 号。另见津巴布韦《家庭暴力法》，14/2006 和肯尼亚 2015 年第 2 号《保护免受家庭暴力法》。

《家庭内部暴力法》要求雇主在受害者和施害者处于同一工作场所的情况下采取保护性措施。

204. 当家庭暴力的目的是阻止一个人进入劳动力队伍或留在劳动力队伍中（经济暴力）（见第 1.1.2.3 部分关于经济性家庭暴力的定义）时，家庭暴力也可能与劳动世界相关。为本报告而进行的关于 80 个国家的研究表明，在至少 20 个国家（抽样国家的 25%），阻止一个家庭成员进入或留在劳动力队伍中被认为是一种家庭暴力（经济性家庭暴力）并被禁止。另有 31 个国家（抽样国家的 39%）对其他形式的家庭暴力（身体、心理和性）予以管控，有 29 个国家（抽样国家的 36%）没有对家庭暴力予以任何管控（见图 4.4）。

图 4.4. 关于阻止劳动力参与的规定

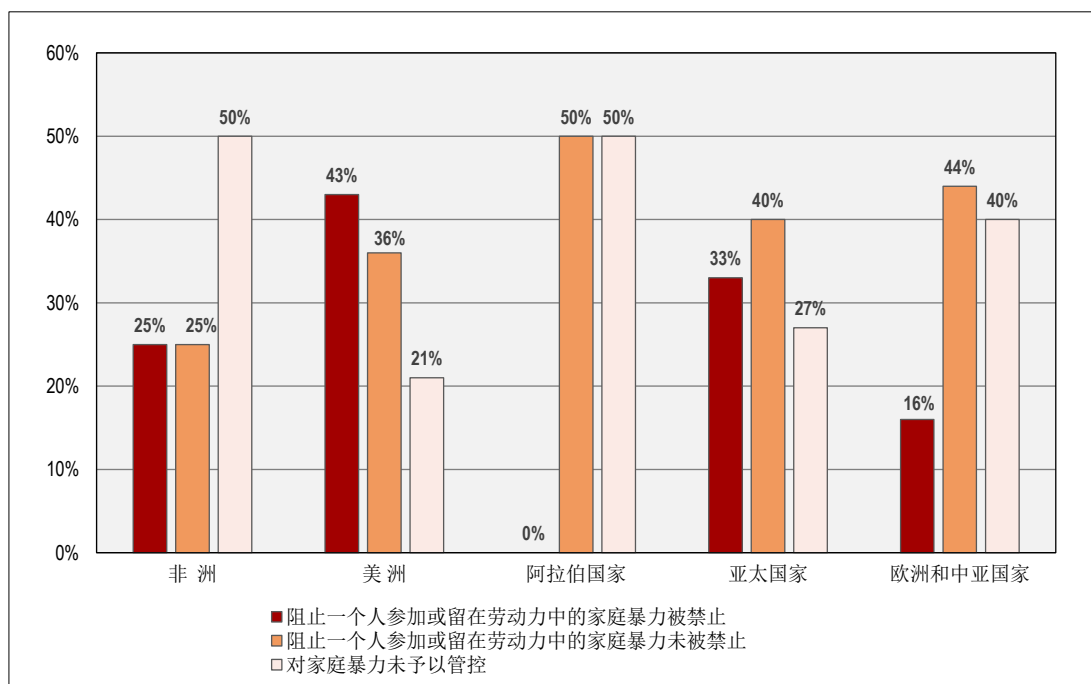


注释：本图的样本包括 78 个国家：20 个非洲国家；14 个美洲国家；4 个阿拉伯国家；15 个亚太国家；25 个欧洲和中亚国家。

资料来源：国际劳工组织关于 80 个国家应对劳动世界中针对妇女和男人的暴力和骚扰的法律实践的研究。

205. 在所研究的 80 个国家中，在美洲国家中有 6 个国家（43%）对阻止家庭成员进入或留在劳动力队伍中予以禁止，在亚太有 5 个国家（33%），在非洲有 5 个国家（25%），欧洲和中亚有 4 个国家（16%），在阿拉伯国家中没有任何国家对此予以管控（见图 4.5）。

图 4.5. 将阻止劳动力参与纳入被禁止的家庭暴力
(在小组内的百分比)



注释：本图的样本包括 78 个国家：20 个非洲国家；14 个美洲国家；4 个阿拉伯国家；11 个亚太国家；15 个欧洲和中亚国家。

资料来源：国际劳工组织 80 国研究——应对劳动世界中针对妇女和男人的暴力和骚扰的法律和实践。

206. 无论家庭暴力发生在工作之外或起源于工作中，“工作场所日益成为预防和干预家庭暴力的重要场所”（Holmes 和 Flood，2013，第 15 页）。专家会议的结论是：集体协议可应对家庭暴力的影响，“工作场所是减轻[家庭暴力]影响的一个起点，雇主可以成为应对此类暴力的同盟，尽管他们不对此类暴力负责。”他们进一步指出，“例如，[关于家庭暴力]的条款可纳入有关向受害者提供支持和给予假期以及为受害者联系社区服务的规定”（国际劳工组织，2016a，附录 I，第 27 段）。

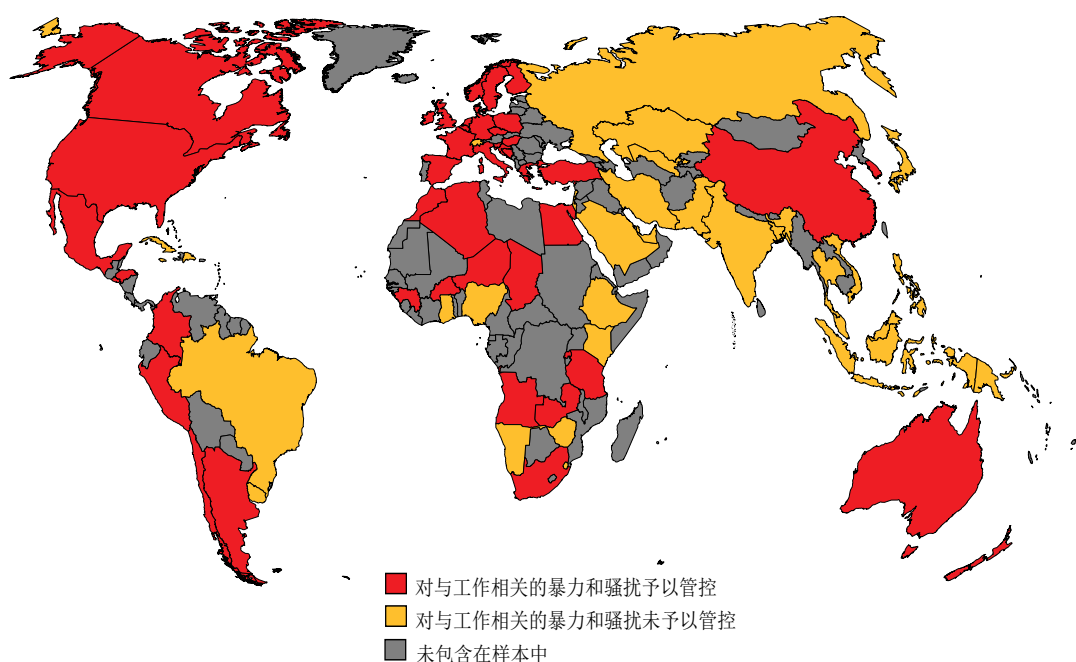
207. 各国越来越认识到工作场所作为应对家庭暴力的一个重要起点的作用，例如，通过要求或允许工人（和工人组织）及雇主在识别和保护受害者方面起到积极作用。例如，在纳米比亚，雇主可为其雇员对家庭虐待者提出控告并申请保护令。¹² 关于家庭和亲人暴力的第 11.340/2006 号联邦法，亦被称为“玛丽亚·达·彭哈法”，授权法官命令雇主保留家庭暴力受害者的雇佣关系，并在必要时给予受害者最多六个月的假期。

¹² 纳米比亚 2003 年《打击家庭暴力法》，第 4 号。另见肯尼亚 2015 年《保护免受家庭暴力法》，第 2 号和中国 2015 年 12 月 27 日《家庭暴力法》。

4.2. 劳动世界中的身体和心理暴力和骚扰

208. 有 60 个国家（见图 4.6）在不同条款下对劳动世界的身体和心理暴力和骚扰予以管控。仅有非常少的国家将暴力和骚扰定义为只包括身体行为或伤害（所研究的 80 个国家中有 4 个）。绝大多数法律没有区分身体和心理行为，而是提及“行为”或“行径”，这些词足够宽泛，包括了身体和心理行为（有关暴力和骚扰的定义见第 1.1 部分）。

图 4.6. 关于工作场所暴力和骚扰的管控

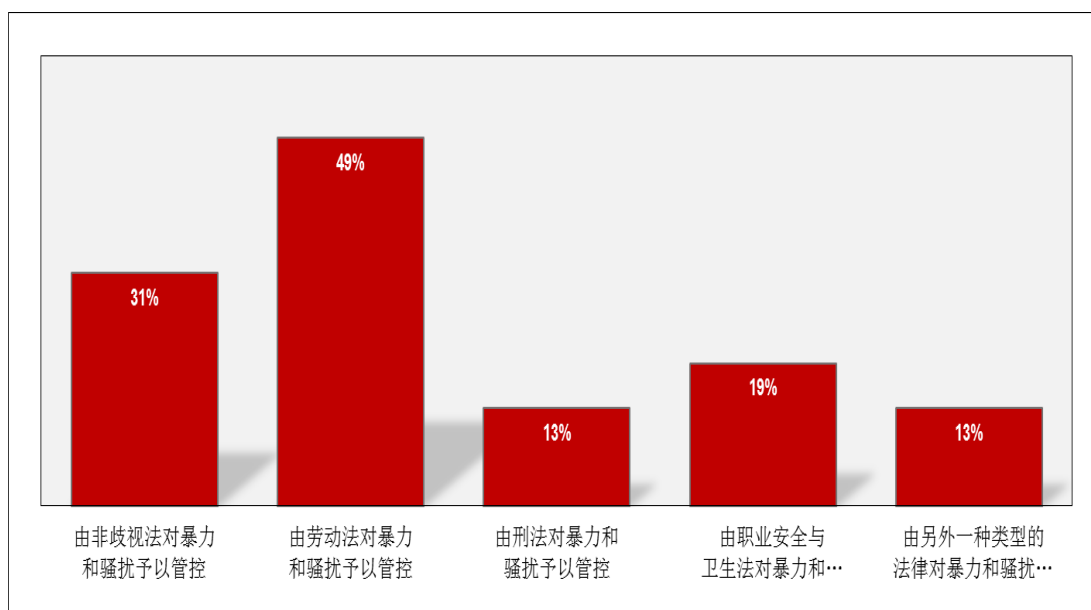


资料来源：国际劳工组织 80 国研究——应对劳动世界中针对妇女和男人的暴力和骚扰的法律和实践。

209. 各种形式的身体和心理暴力和骚扰经常被列入劳动法（有 40 个国家，（49%）），和反歧视法（25 个国家，（31%））。它们还经常被列入职业安全与卫生法（15 个国家，（19%）），偶尔也被列入刑法（有 10 个国家，（13%））或其他类型的法律（10 个国家，或（13%））（见图 4.7）。¹³

¹³ 注意到可在各种形式的法规中对与工作相关的暴力和骚扰予以管控。

图 4.7. 由何种法规对暴力和骚扰予以管控（总样本）



注释：“暴力和骚扰”系指在抽样国家所管控的所有形式的与工作相关的暴力和骚扰，性暴力和骚扰除外（见图 1.5）。除其他之外，它包括欺凌、合伙霸凌、虐待和苛待。

资料来源：国际劳工组织 80 国研究 — 应对劳动世界中针对妇女和男人的暴力和骚扰的法律和实践。

4.2.1. 保护免受身体暴力和骚扰

210. 在 80 国研究中，有 4 个国家仅对劳动世界中的身体暴力予以管控。

211. 大韩民国 1997 年第 5309 号劳工标准法仅禁止雇主在身体上虐待工人。在黎巴嫩，¹⁴ 阿拉伯联合酋长国¹⁵和印度尼西亚¹⁶，对暴力和骚扰的唯一“保护”是允许一个在工作中被攻击的雇员不经事先通知而终止其雇佣关系并得到解雇补偿。但是，实施公约与建议书专家委员会认为，仅将终止雇佣关系并同时保留赔偿权作为向受害者提供的唯一补救手段，这样的法规没有提供足够保护，因为它事实上是对受害者的惩罚，可能导致受害者不愿意寻求补救手段（国际劳工组织，2012a，第 792 段）¹⁷（见关于补救手段的第 6.4.2 部分）。

212. 在一些国家，对特定部门或职业（例如第一反应者）提供保护，加大对其在工作中受到的攻击或干扰行为的处罚力度。2005 年（苏格兰）应急工人法将在紧急状况下攻击、阻碍或妨碍一个提供应急服务的人或应急工人的助手作为一个专

¹⁴ 黎巴嫩 1943 年 9 月 23 日《劳工法》（修订）。

¹⁵ 阿拉伯联合酋长国 1980 年《劳工法》，《联邦法》第 8 号及其修正案。

¹⁶ 印度尼西亚 2003 年关于人力的 13 号法案。

¹⁷ 见冈比亚 – 实施公约与建议书专家委员会，直接要求，2012；洪都拉斯 – 实施公约与建议书专家委员会，直接要求，2012；和墨西哥 – 实施公约与建议书专家委员会，意见，2009。

门的罪行（ACAS et al., n.d.）。¹⁸ 在美国，所有 50 个州都具备保护医务工作者免受攻击或其他形式暴力或骚扰的法律。¹⁹ 但是，在很多部门，相关管控以预防为主（见 5.4 部分）。

213. 另外有 40 个国家使用“合伙霸凌”，“欺凌”，“暴力”或“骚扰”等术语对与工作相关的身体暴力和骚扰及心理暴力予以管控，在这些术语中对行为的性质保持开放（使用诸如“行为”或“行径”的描述），内容广泛，足以包含身体和心理行为。这些管控尽管十分广泛，它们并不一定旨在保护免受身体攻击（一般属刑法的覆盖范围），而是更有可能保护免受导致心理伤害的身体和心理暴力和骚扰行为。因为合伙霸凌、欺凌和骚扰的影响一般是心理伤害（以及可能来源于心理压力的身体伤害），本报告将这些形式的暴力和骚扰视为“心理上的”。

214. 在大多数国家，即使没有在劳动法中予以管控，可以通过一般刑事规定来处理引起身体伤害的工作场所身体暴力，例如攻击或殴打。

4.2.2. 保护免受心理暴力：骚扰、欺凌和合伙霸凌

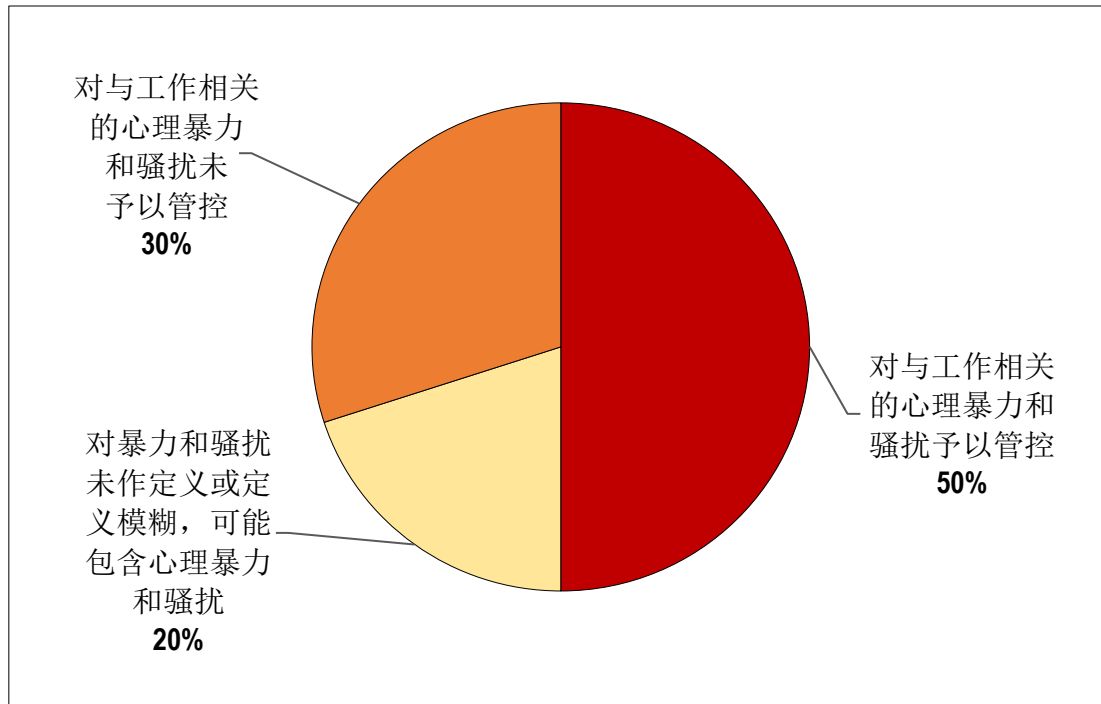
215. 在所研究的 80 个国家中，有 40 个国家（50%）使用“合伙霸凌”、“欺凌”、“暴力”或“骚扰”等术语对心理暴力和骚扰予以管控（见图 4.8）。

216. 最普遍对劳动世界中的心理暴力和骚扰予以管控的是在欧洲和中亚地区（21 个国家（84%）），之后是美洲（9 个国家（64%）），非洲（7 个国家（58%））和亚太地区（两个国家（18%））。样本中所包含的阿拉伯国家中，没有任何国家对心理暴力予以管控（见图 4.9）。

¹⁸ 另见 1997 年《健康服务法》（新南威尔市，澳大利亚）；伊利诺伊（美国）第 3184 号法案：《泰米尔纳德邦医疗服务人员和医疗服务机构（预防暴力及对财产的损害或损失）法》，2008 年第 48 号。

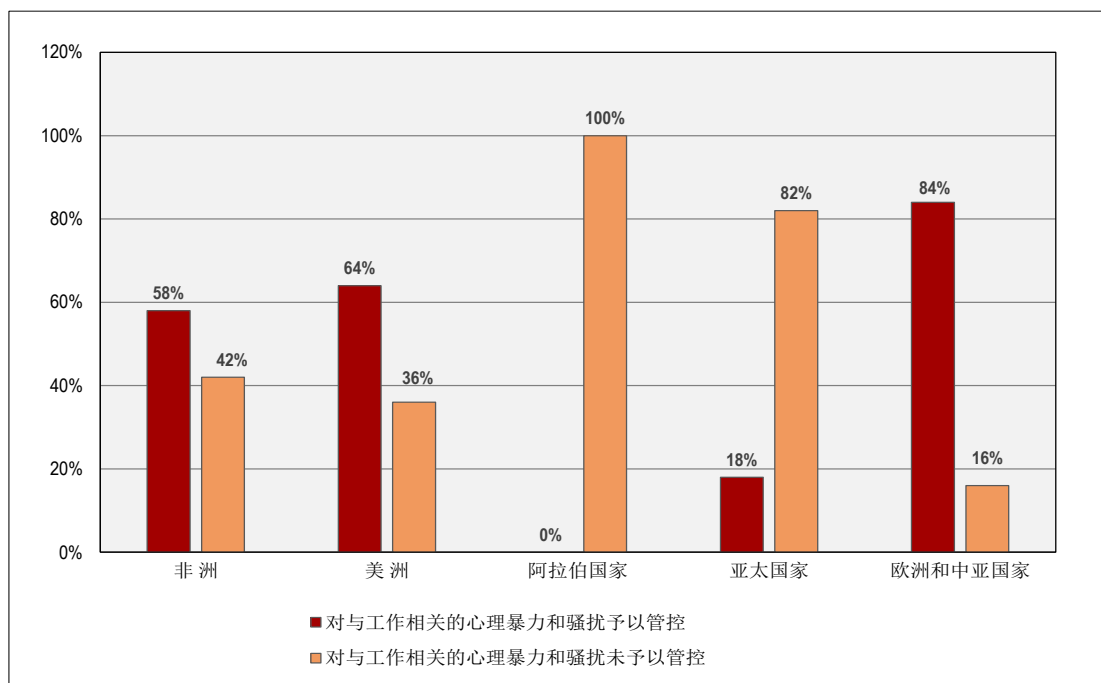
¹⁹ 见急救护士协会网址：<https://www.ena.org/government/State/Documents/StateLawsWorkplaceViolenceSheet.pdf>。

图 4.8. 关于心理暴力和骚扰的管控



资料来源：国际劳工组织 80 国研究 — 应对劳动世界中针对妇女和男人的暴力和骚扰的法律和实践。

图 4.9. 关于工作场所暴力的管控，按地理区域划分
(在小组内的百分比)



注释：本图的样本包括 64 个国家：12 个非洲国家；14 个美洲国家；两个阿拉伯国家；11 个亚太国家；25 个欧洲和中亚国家。

资料来源：国际劳工组织 80 国研究 — 应对劳动世界中针对妇女和男人的暴力和骚扰的法律和实践。

217. 不同类型的法规对暴力和骚扰作出不同的规定。劳动法经常对以下内容作出规定：禁止行为；保护控告者和目击者免受报复；控告机制；对施害者的处罚。

《法国劳工法典》禁止骚扰，禁止对作证者或举报者进行报复，规定在处理与骚扰相关的诉讼时将举证责任转移到被指控方，并指出了可能采取的处罚措施（惩戒性和刑事性）。

218. 职业安全与卫生法一般着重关注预防和控告机制以及对不遵守预防义务的处罚（见第六章）。但是，劳工法和职业安全与卫生法之间往往有交叉，因为一些劳动法也规定了雇主在预防暴力和骚扰方面的义务。²⁰

219. 反歧视法经常规定（基于按照该法应受保护的根由）免受暴力和骚扰的权利或禁止此类行为，以及对此类行为的刑事处罚和民事补救。²¹

220. 为确保处理在不同形势下对所有工人的暴力和骚扰，一些国家在多种法律中禁止暴力和骚扰。在卢旺达，²² 在劳动法和刑法中都禁止暴力和骚扰。在加拿大，²³ 在劳动法和反歧视法中都禁止暴力和骚扰。在马耳他，在劳动法、刑法和反歧视法中都禁止工作场所暴力和骚扰。²⁴

221. 还可通过侵权法和民法对暴力予以管控（例如，美国 — 造成精神压力的故意伤害侵权行为，或联合王国 — 骚扰侵权行为）。在普通法的法院中，失职侵权以及雇主违反对雇员的关照义务也可以构成主张权利请求的一个有效基础（*Squelch and Guthrie*, 2010）。²⁵ 在日本，法庭承认存在权力骚扰侵权行为，它旨在保护雇员免受在一个组织中有更高权力的人的骚扰，其基础是对给他人造成的伤害进行赔偿的义务（*Hsiao*, 2015, 第 82 和 84 页）。

222. 合同法也可以允许将暴力视为违反雇主的合同义务，提出与工作场所暴力和骚扰相关的权利要求。根据民法第 2087 条，意大利的法律体系将合伙霸凌视为违反雇主采取措施保障雇员身体和精神健全的合同义务。²⁶

4.2.3. 针对特定群体的措施

223. 某些群体的工人可能比其他工人更有可能成为暴力和骚扰的对象（见 2.4 部分）。这些群体经常因为实际差异或被认定的差异而成为针对的目标。施害者将

²⁰ 例如：波兰 1974 年《劳工法》（修订）；和《加拿大劳工法》（RSC, 1985, c. L-2）。

²¹ 《捷克共和国反歧视法》第 189/2009 号。

²² 卢旺达管控劳动法的法律，第 13/2009 和 2012 年《刑法》。

²³ 《加拿大人权法》（RSC, 1985, c. H-6）和《加拿大劳工法典》（RSC, 1985, c. L-2）。

²⁴ 就业和产业关系法，2002 年 XXII 号（2004 年修订）；《马耳他法》第 9 章，《刑法》；马耳他就业公平待遇条例，分支法 452.95，法律通知 461 号，2004 年（2007 年修订）。

²⁵ 柯尼斯对莫拉拉交通系统公司案例，831 P.2d 1316（1992）。

²⁶ 例如，意大利最高上诉法院，劳工部分，2006 年 3 月 6 日，第 4774 号判决。

他们认定为“局外人”或“其他人”，各个文化可能对此有不同的定义。此类行为是一种歧视，世界各国对此予以管控。

224. 在本报告中所研究的 80 个国家中，至少有 24 个国家将基于特定根由的、与工作相关的暴力和骚扰作为一种歧视来处理。更多国家具备一般性反歧视法，这些法律尽管没有明确提及暴力和骚扰，但可被理解为将此类行为纳入一般禁止的工作场所歧视的范畴。性骚扰属于这一情况，它经常被理解为一般歧视规定范畴内的一种性别歧视（见关于以社会性别为基础的暴力，第 4.1 部分）。

225. 有时候，关于歧视性的骚扰的规定与保护免受其他工作场所暴力的措施并存，以确保所有工人在实践中免于遭受此类行为。波斯尼亚-黑塞哥维那的劳动法禁止性骚扰、基于受保护根由的骚扰、基于社会性别的暴力和合伙霸凌。²⁷

226. 下面的部分审视了对某些往往更易于遭受暴力和骚扰群体的保护。

4.2.3.1. 残疾人

227. 据报告，尽管残疾人在劳动力市场中所占比例较少，他们比非残疾人在工作场所更多地遭受暴力和骚扰。来自联合王国的数据表明，残疾人和长期患病者“报告在工作场所遭受歧视、欺凌或骚扰的可能性是其他雇员的两倍多”（平等和人权委员会，2011，第 86 页）。而且，残疾人在医院或精神病机构中面临系统的身体、心理和性暴力，施害者往往是那些在此工作的人（人权观察，2016；残疾权利国际－危地马拉，2015；OHCHR，2013；WHO，2011）。

228. 澳大利亚、坦桑尼亚联合共和国已通过了专门的法律，保护残疾人在就业中免受骚扰和歧视。²⁸ 其他法律管辖区域，例如，美国、²⁹ 洪都拉斯³⁰ 和欧洲³¹，规定基于残疾的骚扰，与性骚扰相似，可能表现为有敌意的工作环境。

4.2.3.2. 移民工人

229. 移民工人，特别是那些处于非正规状况的移民工人，易于遭受劳动世界中的暴力和骚扰（联合国毒品和犯罪办公室，2015；Husn et al., 2015）。在移民过程的各个阶段都有可能发生暴力，研究表明招聘者、代理机构和雇主有可能成为暴力的来源或/和助长者（Husn et al., 2015）。关于移民工人的双边协议有时包含相

²⁷ 波斯尼亚-黑塞哥维那联邦劳工法，波斯尼亚-黑塞哥维那联邦官方公报第 26/16 号，塞族共和国《劳工法》，塞族共和国官方公报第 1/16 号。

²⁸ 澳大利亚 1992 年《残疾歧视法》；坦桑尼亚 2010 年《残疾人法》。

²⁹ 《残疾美国人法》，正如在布拉维斯与南部地区医生服务机构案例，247 F.3d 229（5th Cir. 2001）；福克斯通用汽车公司，案例 247 F.3d 169 中所解释的（4th Cir. 2001）。

³⁰ 洪都拉斯关于《残疾人平等和全面发展的法律》，2005 第 160 号。

³¹ 欧洲委员会指令 2000/78/EC。

关条款，确认应根据接收国的法律对待移民工人，或表述了他们作为移民工人的人权³²（Wickramasekara, 2015, 第 40–41 页）。

230. 在担保制度下进入阿拉伯国家的移民工人特别面临暴力和骚扰的风险（ITUC, 2014; Wickramasekara, 2015）。实施公约与建议书专家委员会在若干情况下表达了对于缺乏有效保护移民工人和移民家庭工人免遭虐待的关切。³³ 实施公约与建议书专家委员会提请注意采取有效措施，确保关于移民工人就业的制度，特别是移民家庭工人就业的制度，避免使相关工人处于更容易遭受暴力和骚扰的状况，这是非常重要的（国际劳工组织, 2016f, 第 468–469 段）。实施公约与建议书专家委员会还注意到处于非正规状况的移民工人可能在危险条件下就业并遭受骚扰，包括性骚扰（国际劳工组织, 2016f, 第 280 段）。

4.2.3.3. 土著和部落居民

231. 土著和部落居民的家、自然环境和传统区域经常是生计的来源，也是身份、文化和传统的重要来源。土地让度和限制利用自然资源可被视为威胁他们传统职业和生计的暴力行为（Dhir, 2015, 第 152 页）。因此，保护土著居民的土地权利 – 并确保其协商和参与 – 的法规是预防暴力和骚扰的重要工具。³⁴ 例如，柬埔寨 2001 年《土地法》包含了有关集体土地权利的概念，允许由国家向土著社区发放集体地契，同时承认传统的土地管理制度（Dhir, 2015, 第 34 页）。

232. 在所研究的 80 个国家中，至少有 10 个国家具有对土著居民土地所有权和使用权的专门保护措施。在若干情况下，实施公约与建议书专家委员会处理了对土著居民社区使用暴力和骚扰的情况，³⁵ 包括在将土著居民从其传统上拥有的土地上移走的情况下。³⁶

4.2.3.4. 某些种姓的成员

233. 人们认识到土著居民和那些因社会出身（“种姓”或“等级”）而受到歧视的人因为各种历史、社会和经济原因面临加剧的暴力和骚扰。在全世界，种姓歧视影响了约 2.5 亿人，在南亚受影响的社区人数最高，但在非洲、中东和亚太地区

³² 例如，在意大利与斯里兰卡 2011 年签署的关于劳务移民的双边合作协议中包含了一个此类规定（第 5 条）。

³³ 第 111 号公约：卡塔尔，意见，2014 年通过；沙特阿拉伯，意见，2014 年通过；巴林，意见，2009 年通过。

³⁴ 第 169 号公约就为保障此类权利应采取的措施提供了指导。

³⁵ 例如：中非共和国 – 第 169 号公约，意见，2016 年；危地马拉 – 第 169 号公约，意见，2015 年；哥伦比亚 – 第 169 号公约，意见，2014 年。

³⁶ 例如：阿根廷 – 第 169 号公约，意见，2012 年；巴西 – 第 169 号公约，意见，2012 年。

以及在散居海外社区也存在此类群体。³⁷ 种姓歧视导致对受种姓影响社区的排斥和非人性行动。处于种姓制度最底层的人（在南亚被称为“贱民”或达利特人）遭受所谓的“贱民制作法”，这是因社会出身而对某一特定群体的工人施行的最极端暴力和骚扰。根据联合国关于对妇女的暴力、其原因和后果的特别报告员的报告，“那些针对她们的暴力和暴力威胁经常没有被报告，滋生了一种漠然无视、缄默不语和有罪不罚的文化”（OHCHR Press Release, 2016 年 3 月 21 日）。

234. 为此，印度国会采取了一系列立法措施，改善在册种姓和部落的处境，³⁸ 包括 1989 年《在册种姓和在册部落（预防暴行）法》及 1995 年规则。该部法律规定了对若干专门定义的暴行的刑事责任，设立了特别法庭和其他机制来监督该法的有效实施。

4.2.3.5. 艾滋病毒携带者

235. 在就业、教育和医疗中，对艾滋病毒携带者的暴力和骚扰行为十分广泛，包括殴打、性攻击和谋杀。在柬埔寨，人们发现正规经济中的恶劣工作条件和性骚扰可能促使青年妇女从事性工作，这可能使她们更易于感染艾滋病毒（国际劳工组织，2011a）。来自阿根廷的数据表明在获得正规工作方面的障碍可能迫使艾滋病毒携带者，特别是跨性别妇女，以性交易作为生存的策略（国际劳工组织，2014c）。若干国家已通过立法，禁止基于艾滋病毒状况的骚扰。³⁹

4.3. 保护免遭劳动世界暴力和骚扰并向家庭暴力受害者提供支持的集体协议

236. 部门或公司层面的集体协议以各种方式，包括通过定义和禁止多种形式的暴力和骚扰，应对暴力和骚扰问题。⁴⁰ 克罗地亚国际航运贸易船舶海员的国家集体协议（2015–17）规定，所有船员有权在一个没有骚扰和欺凌的环境下工作和生活，无论是由性别、种族或其他方式导致的骚扰和欺凌，要求提供船上控告机制并使所有海员知悉。

³⁷ 关于少数群体问题的特殊报告员的报告，A/HRC/31/56，2016 年 1 月 28 日，第 7 页，第 31 段；国际达利特团结网络（IDSN）：国际达利特网络 2015 年年度报告，第 17 页。

³⁸ 印度宪法承认的对土著居民的官方称呼。

³⁹ 例如：毛里求斯 2008 年第 33 号《就业权利法》；和南非 1998 年《就业平等法》。

⁴⁰ 例如，马萨诸塞联邦与国家政府雇员协会 Local R1 292 Unit A 关于后续协定的谅解备忘录（2014）。

237. 在国家层面，若干集体协议包含了旨在保护免受性骚扰的条款。这些条款一般参照对性骚扰作出定义的法律规定，⁴¹ 指出性骚扰是被禁止或不可接受的。⁴² 若干集体协议要求工人参与反对性骚扰。⁴³

238. 在欧洲，一些集体协议在国家层面转用了欧洲社会伙伴关于工作中的骚扰和暴力的框架协议，该框架是有约束力的，要求以部门为基础来实施（欧洲委员会，2015，第 78–79 页）。

239. 一些国家的法规要求在集体协议中纳入应对工作场所暴力和骚扰的条款。在魁北克（加拿大），根据《尊重劳工标准法》，集体协议必须纳入一个条款，声明每个雇员都有权免受心理骚扰。⁴⁴ 根据《津巴布韦劳工法》，“集体谈判协议”可规定有关反对和处理工作场所暴力案件的措施”。⁴⁵

240. 全球性的工会已经与不同的多国公司签署了应对工作场所暴力和骚扰的框架协议。在制衣行业，全产业工会全球联合会与全球最大的时装销售商印地纺（Inditex）集团于 2014 年续签了全球框架协议。⁴⁶ 该协议附录 I 的第 5 部分 — 题为“禁止严酷或非人性待遇” — 禁止体罚、性骚扰或种族骚扰、语言虐待或滥用权力以及其他任何形式的骚扰或恐吓。⁴⁷

241. 若干国家的部门层面集体协议规定给家庭暴力受害者提供带薪假期和其他福利待遇。这方面的例子包括澳大利亚（该国有 1,000 多份协议中包含了关于家庭暴力的条款，覆盖了一百多万雇员（McFerran 2016）），联合王国（UNISON，2014，第 16 页），育空地区（加拿大）⁴⁸ 和巴西。⁴⁹ 在巴西，由科里奥邮政公司

⁴¹ 例如，治疗师助理、治疗师、严重残疾学生教师助理和特殊教育助理集体协议，2014 年 6 月 6 日–2016 年 12 月 5 日（新西兰）。

⁴² 例如，在西班牙，沃达丰与 UGT 公司 2013 年签署的集体协议规定，该公司将起草一个平等计划，其中将包含一个关于骚扰的政策，禁止发送带有色情或淫秽内容、可能导致性骚扰或风化骚扰的邮件 – 西班牙沃达丰公司第 VI 号《集体协议》。另见 Alltex（EPZ）纺织公司与裁缝和纺织工人工会的协议备忘录，2012 年 7 月 21 日至 2014 年 10 月 30 日（肯尼亚）。

⁴³ 西班牙移民电话公司关于工作中骚扰案例、性骚扰和基于生理性别的骚扰的《行动议定书》。（2012）。

⁴⁴ 另见加蓬《劳工法》和津巴布韦《劳工法》。

⁴⁵ 1984 年《劳工法》（第 28 章：01）。

⁴⁶ <http://www.industrialunion.org/inditex>。

⁴⁷ 全产业工会全球联合会 2015 年与成衣销售商 H&M 公司和瑞典产业工会与瑞典金属来工人工会签署了一个类似的全球框架。见网址：<http://www.industrialunion.org/industrial-global-union-and-hm-sign-global-framework-agreement>。

⁴⁸ 育空地区政府和育空地区教师协会之间的集体协议，2012 年 7 月 1 日至 2015 年 6 月 30 日有效，第 19.03 条。

⁴⁹ 例如，巴西冶金学家集体协议，ABC/SP 地区（2013 年 9 月 1 日至 2015 年 8 月 31 日）和圣保罗市（2014 年 11 月有日至 2015 年 10 月 31 日）。另见巴西电力公司集体协议（2013 年 5 月 1 日至 2015 年 4 月 30 日）。

签署的集体协议规定作为家庭暴力受害者的妇女雇员可优先被调动到另外一个单位、城市或国家。⁵⁰

242. 2009 年，法国劳工部和标致雪铁龙公司签署了一个关于《预防和反对亲密伴侣间暴力的议定书》，旨在鼓励关于这一问题的公共-私营伙伴关系。根据该议定书，标致雪铁龙集团同意：向雇员提供有关家庭暴力的国家活动的信息；对公司的人力资源、社会和医务服务专业人员进行培训，使他们了解这一问题，处理家庭暴力情况；欢迎和倾听家庭暴力受害者的意见并提供指导。⁵¹

⁵⁰ 克莱欧公司集体协议（2015 年 8 月 1 日至 2016 年 7 月 31 日）。

⁵¹ <http://media.groupe-psa.com/fr/psa-peugeot-citroën/communiqués-de-presse/social/protocole-de-prévention-et-de-lutte-contre-les>。

第五章

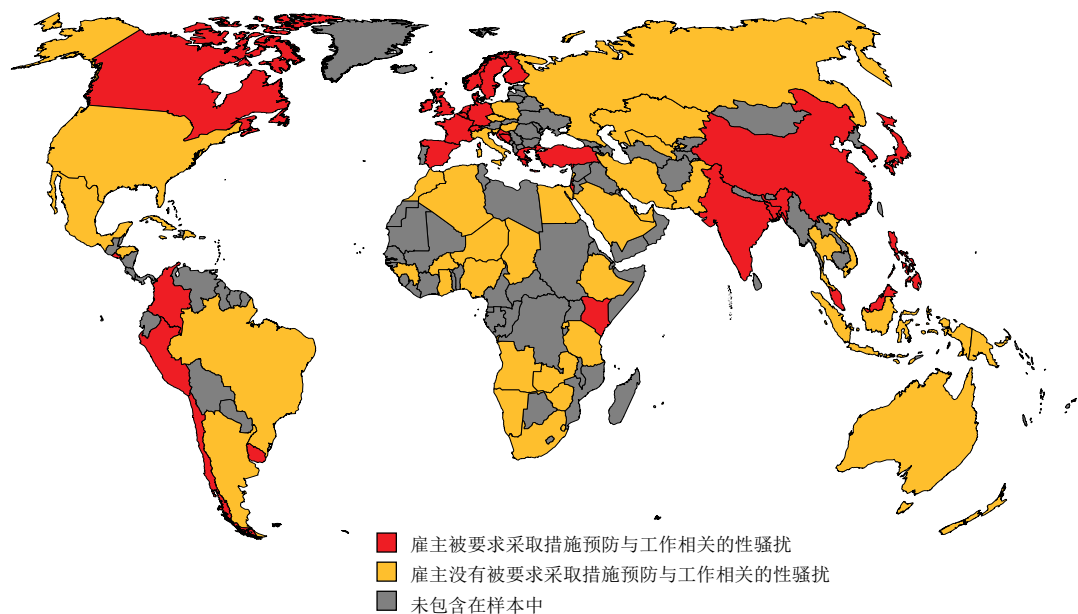
预防劳动世界暴力和骚扰的国家管控框架

243. 本章着重关注各国已经采取的预防工作场所暴力和骚扰的管控措施。在为撰写本报告而调查的 80 个国家中，有很多国家要求雇主采取针对一种或多种形式的暴力和骚扰的预防措施。这一要求可能独立存在，或被纳入一个系统化的职业安全与卫生管理体系。

5.1. 预防性骚扰

244. 在为本报告而研究的 80 个国家中，有 32 个国家（40%）要求雇主承担责任，采取措施来预防或保护工人免遭性骚扰（见图 5.1 和 5.2）。

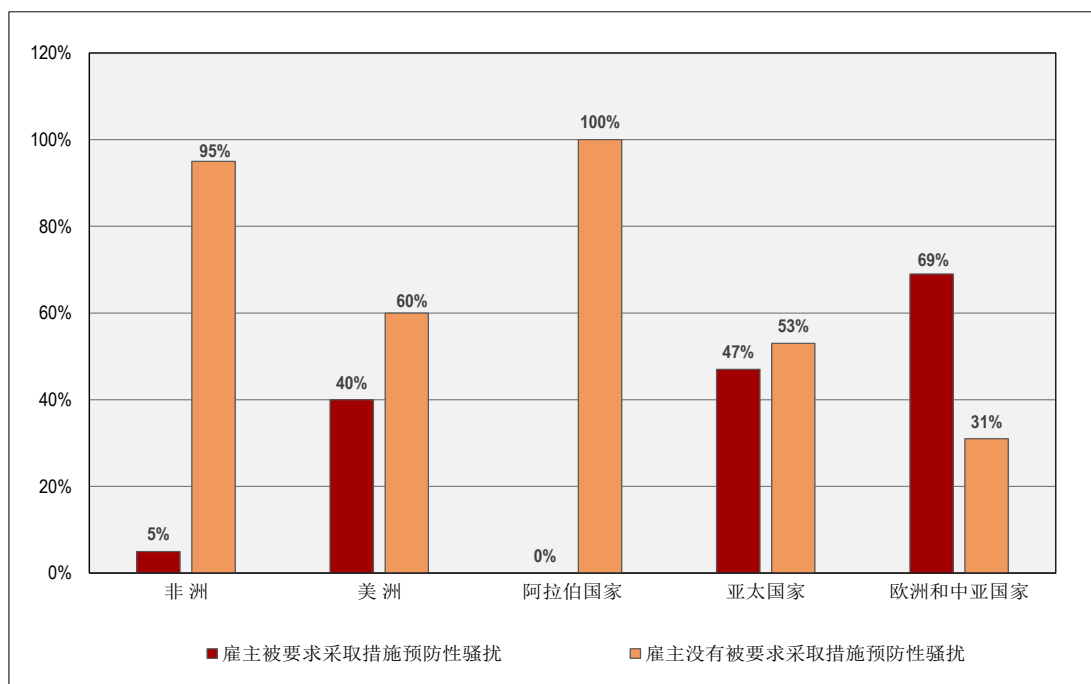
图 5.1. 哪些地方的雇主被要求采取措施预防与工作相关的性骚扰



资料来源：国际劳工组织 80 国研究 — 应对劳动世界中针对妇女和男人的暴力和骚扰的法律和实践。

245. 在所研究的 80 个国家中，雇主有义务采取预防性骚扰措施的国家在欧洲和中亚为 18 个国家（69%），在亚太为 7 个国家（47%）、在美洲为 6 个国家（40%），在非洲为 1 个国家（5%），在阿拉伯国家中没有任何国家要求这样做（见图 5.2）。

图 5.2. 预防与工作相关的性骚扰，按地区划分
(在小组内的百分比)



资料来源：国际劳工组织 80 国研究 — 应对劳动世界中针对妇女和男人的暴力和骚扰的法律和实践。

246. 所要求采取的措施各不相同，但可能包括采纳一个性骚扰政策（在所研究的 80 个国家中有 13 个国家）。该政策经常被要求张贴在工作场所中的醒目位置，在政策中应说明工人和管理方的权利和义务，并概述控告机制。¹ 这方面的一个范例是《对性骚扰零容忍的行为守则》，根据 2010 年《保护妇女免受工作场所性骚扰法》，巴基斯坦每个雇主都被要求采用该守则。

247. 在工作场所强制开展关于性骚扰的培训也是很多工作场所的共同特点，在所研究的 80 个国家中有 10 个国家有此要求。²

5.2. 预防身体暴力和骚扰

248. 若干国家具备通过管控风险因素来保护免受身体暴力的法律。此类法律一般是针对特定部门的法规或者是职业安全与卫生法规，例如针对夜间工作（印度尼

¹ 肯尼亚 2007 年第 11 号《就业法》。另见加拿大《劳工法》（RSC, 1985, c. L-2）；以色列《预防性骚扰法》，5758-1998；智利 2012 年《劳工法》。

² 例如，韩国 2007 年第 8781 号《平等就业机会和工作-家庭平衡援助法》（修订版），及其《实施指令》。

西亚、³ 芬兰、⁴ 爱尔兰⁵ 和克罗地亚⁶) 和在偏远地区的工作 (丹麦、⁷ 芬兰、⁸ 挪威⁹ 和瑞典¹⁰)。在不列颠哥伦比亚省 (加拿大)，雇主被要求根据《安全工作条例 4.22.1》制定一个程序，确保深夜在偏远地区零售点收款的工人的安全。关于针对特定部门的法规，见 5.4 部分。

5.3. 预防心理暴力：骚扰、欺凌与合伙霸凌

249. 在本报告所分析的 80 个国家中，多数国家 (65 个) 具备要求雇主承担一般关照义务、采取措施保护工人在工作场所的安全与卫生的立法。在这些国家中，有 49 个国家的安全与卫生既包括身体卫生，也包括心理卫生。

250. 采取措施保护工人安全与卫生的义务有时被解释为包括保护工人免受因工作场所心理骚扰和暴力而导致的安全与卫生方面的威胁。某些负责执行职业安全与卫生法律的机构，例如职业安全与卫生署 (美国劳工部，2002 年) 和澳大利亚安全工作署 (2016 年) 发布了非约束性的指南，确认该义务应事实上按此方式予以解释。不履行该义务的结果是雇主要为施行暴力的人的行为负责。

251. 经司法解释，雇主对雇员的关照义务还可延伸到心理暴力和骚扰。在阿根廷，劳工法庭在骚扰案件中认定，若雇主违反了确保有尊严的工作条件或安全和卫生方面的义务，雇主可能被要求为其自身的行为及/或其他人的行为承担责任，并，因此，有义务修复所造成的伤害。¹¹

252. 各法律管辖区域越来越多地选择纳入雇主的关照义务，要求雇主采取措施预防，并明确保护，免受任何形式的心理暴力和骚扰。在为本报告而研究的 80 个国家中有 22 个国家 (28%) 属此类情况 (见图 5.3)。

³ 印度尼西亚共和国 2003 年关于人力的第 13 号法案。

⁴ 芬兰《职业安全与卫生法》，第 738/2002 号。

⁵ 爱尔兰法律文书 (S.I.) 第 299/2007 号 – 工作中安全、卫生和福利 (一般适用) 条例，2007。

⁶ 克罗地亚 2014 年《职业安全卫生法》。

⁷ 丹麦工作环境署 2004 年发布的第 559 号关于《履职的行政命令》。

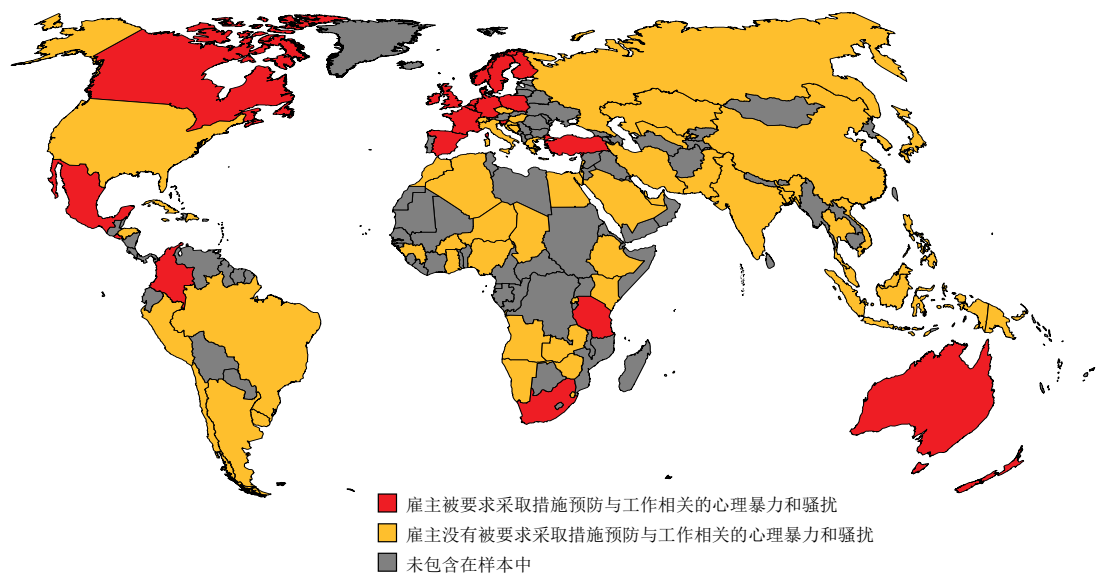
⁸ 芬兰《职业安全卫生法》，第 738/2002 号。

⁹ 挪威与工作环境、工作时间和就业保护相关的法律《工作环境法》，2005 年第 62 号。

¹⁰ 瑞典《工作环境法》，SFS 1977:1160。

¹¹ 例如，国家就业上诉庭，Sala II Expte N° 31.939/09 Sent. Def. N° 100.146 del 16/02/2012 “R. F., P c/Citytech SA s/mobbing” (González – Maza)。

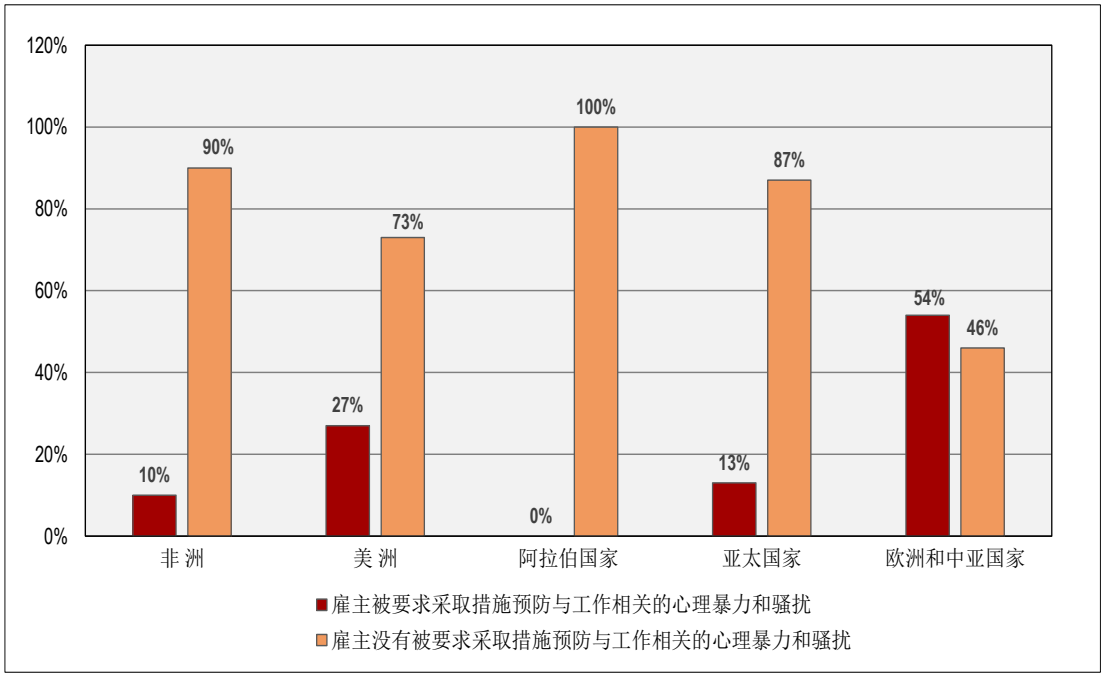
图 5.3. 哪些地方的雇主被要求采取措施预防与工作相关的心理暴力和骚扰



资料来源：国际劳工组织 80 国研究 — 应对劳动世界中针对妇女和男人的暴力和骚扰的法律和实践。

253. 在所研究的 80 个国家中，雇主有义务采取措施来预防各种形式的心理暴力和骚扰的国家在欧洲和中亚为 14 个国家（54%），在美洲为 4 个国家（27%），在亚太为 2 个国家（13%），在非洲为 2 个国家（10%），在阿拉伯国家中没有任何国家有此要求（见图 5.4）。

图 5.4. 雇主被要求采取措施预防与工作相关的心理暴力和骚扰，按地区划分（在小组内的百分比）



资料来源：国际劳工组织 80 国研究 — 应对劳动世界中针对妇女和男人的暴力和骚扰的法律和实践。

254. 一些国家指出了须采取的具体预防措施。在所研究的 80 个国家中，有 10 个国家的雇主须采纳一个关于一种或多种形式的暴力和骚扰的政策。¹² 与此相似，有时要求雇主有义务采纳关于工作场所暴力的内部规则、指南或实践守则。¹³

255. 若干法律管辖区域要求雇主采取一个风险评估程序，以便识别工人安全与卫生方面的特定风险，并/或在有暴力风险时提出警告。在所研究的 80 个国家中有 15 个国家属于这一情况。在 80 个国家中，有 12 个国家的法规要求向管理人员、工人或双方提供关于工作场所暴力的培训。¹⁴

256. 对于有关要求预防暴力和骚扰的措施，有时在法律上单独作出规定，有时作为职业安全与卫生管理体系的一部分来作出规定，从而采取一个系统化的方式来预防职业损伤和伤害。根据柬埔寨的职业安全与卫生立法，雇主有义务：采纳一个明确的预防政策，识别公司中不可接受的行为：举办关于骚扰的认识提高活动；提供关于冲突处理的培训。雇主还必须评估职业心理危险因素，进行定期监测和监督，并设立一个对工作场所骚扰的秘密控告程序。

257. 很多国家要求，或允许，工人及其代表参与制定预防措施，保护雇员的安全与卫生，使其免于遭受工作场所暴力。¹⁵

5.4. 管控特定部门和经济体的工作条件

258. 没有任何行业、部门或职业在本质上是暴力性的，当存在风险时，任何工作岗位都可能使工人受到暴力和骚扰。性暴力和性骚扰既常见于低收入的工厂工作和供应链中（Truskinovsky et al., 2014; Fair Wear Foundation et al., 2013; Larson, 2013），也常见于传统的高收入、以男性为主的职业，例如，科学、技术、工程和数学（Holland and Cortina, 2016; Grinberg, 2015）。

259. 尽管所有部门都存在暴力和骚扰，各种风险因素，特别是汇集在一起时（正如在某些行业和职业的情况），可能导致暴力和骚扰，除非评估并减轻风险。即使在具备预防战略的情况下，更大的社会暴力和骚扰可能波及工作场所，伤害工人。

260. 若干国家具备针对更容易受到暴力和骚扰风险因素影响的部门或职业的特别规定。根据纽约州（美国）2012 年劳工法，雇主有义务考虑到那些担任教师、公交司机、医疗保健工作者、夜班工人或收付款工作的雇员遭受攻击的可能性，进

¹² 本图不包括关于性骚扰的强制性政策，有 13 个国家的雇主被要求采取这方面政策（见关于保护免受性暴力和骚扰的部分）。

¹³ 例如，根据智利《劳工法》。

¹⁴ 例如，法国《劳工法》；萨尔瓦多第 86/2012 号指令，批准了有关在工作场所风险预防管理的规定。

¹⁵ 例如：澳大利亚《工作安全与卫生法》；和萨尔瓦多第 86/2012 号指令。

行专门的风险评估。在爱尔兰，雇主必须考虑到夜班工作的特定影响和危险因素，进行风险评估。¹⁶

261. 其它严重受到工作场所暴力影响的部门和职业，例如制衣行业，¹⁷ 在原则上受益于一般工作场所暴力法；但是，在实践中，可能无法进行执法和使用控告机制，特别是在工会受打压、劳动监察员对执行有关暴力的政策和要求缺乏资源和权贵的国家。

5.4.1. 医疗保健部门

262. 与其它行业和部门相比，医疗保健部门的工人报告了一些最严重的暴力情况（见专栏 5.1）。在美国，客户对医疗保健部门工人实施暴力的比例比其他任何服务职业都高出 16 倍（Campbell, 2014）。在卢旺达，2007 年的一项研究表明有 39% 的卫生工作者在前一年经历了某种形式的工作场所暴力（Newman et al., 2011）。在欧盟，卫生部门是所有部门中最易于遭受暴力和骚扰的（EU-OSHA, 2014）。

表 5.1. 七个国家医疗保健部门人员遭受暴力的情况
(在之前 12 个月期间的样本比例)

国家	身体攻击	言语虐待	欺凌/合伙霸凌
澳大利亚	12.0	67.0	10.5
巴西	6.4	39.5	15.2
保加利亚	7.5	32.2	30.9
黎巴嫩	5.8	40.9	22.1
南非（私营部门）	9.0	52.0	20.6
南非	17.0	60.1	—
泰国	10.5	47.7	10.7

注释：— = 无数据。

资料来源：Chappell; Di Martino, 2006（2002 年的数据）。

263. 若干国家具备关于卫生部门暴力和骚扰的特别法规。以色列、新泽西州（美国）、¹⁸泰米尔纳德邦（印度）¹⁹ 和土耳其（Kaplan et al., 2013, 第 8、9 页）通过了针对医疗保健工作者的专门法律。这些法律要求雇主采取关于医疗保健部门

¹⁶ 爱尔兰法定文书 299/2007 号 – 工作中安全、卫生和福利（一般应用）条例，2007。

¹⁷ 由国际劳工组织-国际金融公司更好的工作计划在最近进行的一个影响评估描述了在制衣工厂中对工人性骚扰的程度。在海地、印度尼西亚、约旦和尼加拉瓜，在接受访谈的工人中，有 20% 以上的工人表达了对性骚扰的关切，但事实上受到影响的工人比例可能更高（Brown 等，2016；也见 Garcia-Rivera 等，2014）。

¹⁸ 新泽西《医疗保健场所预防暴力法》。

¹⁹ 泰米尔纳德邦医疗服务人员和医疗服务机构（预防暴力和财产损失或损失）法，2008 年第 48 号，印度。

暴力和骚扰的预防措施，包括通过成立一个预防暴力委员会²⁰ 并规定有权让不守规矩者离开工作地点（ACAS et al. n.d.）。²¹

5.4.2. 公共应急服务

264. 与其他职业相比，公共应急服务工作者——警察、部队、医务人员、消防员和其他第一线工作人员——面临很高的暴力和骚扰以及与工作相关的事故风险，例如死亡、严重伤害和危及生命的状况，这可能导致严重的心理后果，包括创伤后应激障碍。

265. 一些法律管辖区域要求雇主采取措施来减轻特定的危险工作状况的风险。在挪威的“丹尼斯对挪威难民委员会”案例中，²² 一个工人在肯尼亚达达布难民营遭到绑架和枪击。法庭认定挪威难民委员会作为雇主疏忽职守，未能在绑架之前减少暴力风险，裁定向原告支付赔偿金。

5.4.3. 教育部门

266. 本部门特别易于遭受暴力和骚扰（Kelleher et al., 2011；国际劳工组织，n.d.）。2011 年加拿大有 80% 的教师报告在其职业生涯中遇到至少一次暴力行为（Wilson et al., 2011）。在土耳其和大韩民国，对小学和中学教师的研究表明最主要的工作场所暴力形式（学生对老师）是心理暴力（在土耳其占 49%，在韩国占 67%）（Moon et al., 2015；Ozdemir, 2012）。

267. 关于教育机构暴力的很多法律都围绕学生欺凌其他学生，而有些法律更为广泛。²³ 英国 1996 年教育法（第 56 章）把在学校的校园滋扰生事定为一种罪行，并允许经当地教育主管部门授权的人员将任何犯有此类罪行的人逐出校园。

5.4.4. 交通服务

268. 公共交通运输服务中的暴力是一个重要关切，例如，公交车和出租车司机比本部门的其他群体更易于遭受暴力（ITF, n.d.）。在海上运输中，因为工人无法在完成工作班次后离开工作场所，这可能加剧欺凌和骚扰。

269. 为打击对运输工人的暴力，一些法律管辖区域（特别是负责地方交通的地方城市）已经通过了法规或集体协议，要求向运输部门的工人提供专门保护。“当地 100”工会（美国运输工人工会的一个分会）在与纽约市城市交通局的合同中确

²⁰ 新泽西《医疗保健场所预防暴力法》。

²¹ 例如，见联合国 2008 年《刑事审判和移民法》。

²² 奥斯陆地区法院，案件号 15-032886TVI-OTI R/05。

²³ 乌拉圭 2009 年第 18,561 号法律，关于预防和处罚工作中以及学生 — 教师关系中的性骚扰。

保在该系统的全部公交车上安装防护性有机玻璃屏障，以及 DNA 套件，该套件有助于识别和起诉罪犯。

5.4.5. 家庭工作

270. 家庭工作部门的暴力广为存在，但家庭工人往往被排除在劳动法律制度的法律覆盖范围之外。即使在家庭工人受到劳动法保护的情况下，他们在实践中也难以受益，因为他们往往从事非正规工作（国际劳工组织，2013d，第 43 页）。

271. 有若干国家着手处理针对家庭工人的暴力，包括巴西、²⁴ 秘鲁、²⁵ 印度尼西亚、²⁶ 菲律宾²⁷ 及荷兰。²⁸ 若干国家还认识到家庭工人直接或间接面临家庭暴力的风险，因为家庭空间也是他们的工作场所。在印度尼西亚，住家的家庭工人被视为他们为之工作家庭的成员，并因此被保护免受身体、心理、性和经济上的家庭暴力。²⁹ 在巴西，如果雇主虐待家庭工人或对家庭里的任何其他他人施行家庭暴力，家庭工人可因雇主的过错而以合理的理由终止合同。³⁰

5.4.6. 农业和农村经济

272. 农业工人，特别是移民工人和妇女，被报道面临着遭受歧视及心理和性骚扰的极高风险。³¹ 在对肯尼亚商务农业雇佣的 400 名妇女的研究中表明，90%在工作场所曾经遭受或目击性虐待（国际劳工权利论坛，2002 年）。劳动法的覆盖范围和薄弱的劳动监察部门加剧了这一状况。

273. 缺乏关于农业和农村务农工作的法律。在各类风险因素集中存在的情况下，例如因孤立工作和作为移民工人无法举报虐待行为，一般预防工作场所暴力的法律不一定能够保护工人。在一项记者调查发现在加利福尼亚农业部门广泛存在性虐待之后，加利福尼亚州于 2014 年实行了 1087 号参议院法（修订了劳工法），保护农场工人免受性虐待，包括向劳务承包商、主管和所有农场雇员提供反性骚扰培训。目前，如果劳务承包商骚扰了一个雇员或其雇佣的主管进行了性骚扰，州政府还可吊销劳务承包商的执照。

²⁴ 巴西 2015 年关于家庭工人的第 150 号补充法律。

²⁵ 秘鲁关于第 27942 号对性骚扰的预防和处罚的条例，2003 年 010-2003-MIMDES 最高指令。

²⁶ 印度尼西亚共和国 2004 年第 23 号法令，关于消除家庭中的暴力。

²⁷ 菲律宾 2012 年第 10361 号《家庭工人法》。

²⁸ 荷兰 2007 年关于家庭工人的规章。

²⁹ 印度尼西亚共和国 2004 年第 23 号法令，关于消除家庭中的暴力。

³⁰ 巴西关于家庭工人的第 150/2015 补充法（被称之为玛丽亚……彭哈法）。

³¹ 见《农业中的安全与卫生》（国际劳工组织，2011c），其中一个部分广泛讨论了农业中的暴力问题。

5.4.7. 临时派遣工作和其他非标准形式就业

274. 临时中介派遣工是由一个代理机构雇佣但派遣到用户公司工作的工人，在有关他们的职业安全与卫生责任上可能产生混乱，包括在暴力和骚扰方面。因此，若干法律管辖区域要求用户公司承担关于临时中介派遣工人的法律义务。例如，欧洲委员会 91/383/EEC 指令规定临时中介派遣工人在职业安全与卫生方面享有与那些由用户公司直接雇佣的雇员同等的待遇。根据该指令，工作中的安全、卫生和健康属于用户公司的责任。³²

275. 研究表明其他非标准形式的就业，在某些情况下，可能提高遭受暴力的风险。来自日本的研究表明临时工人面临更高的工作场所欺凌风险（Tsuno et al., 2015）和言语虐待风险（McCurry, 2015）。来自加拿大的研究发现“与那些有长期工作岗位的人相比，临时工人最容易遭到性骚扰和身体暴力”（Vézina et al., 2011, 第 10 页）。同样，在澳大利亚，临时工人、非全日制工人和那些持有有限、短期合同的工人被发现更易于遭到非自愿的性挑逗（LaMontagne et al., 2009）。³³ 尽管有这些结论，80 国调查没有发现任何有关专门针对从事非正规形式就业人员的暴力和骚扰的法律或政策。

5.4.8. 非正规经济中的工人

276. “非正规经济”一词指的是“工人和经济单位进行的 — 在法律或实践上 — 未被正规安排充分覆盖的所有经济活动”。³⁴ 更易于遭受暴力和骚扰的特定群体（见 4.2.3 部分）在非正规经济中所占比例过高，并因此往往不能利用争议机制或受益于劳动监察。

277. 在马拉维，据报告，主管和男性同事在烟草地中对女工和年轻女孩的性虐待广泛存在。为此，马拉维烟草和同业工人工会制定了一项关于性骚扰的政策，马拉维工会大会和马拉维人权委员会 2015 年批准了该政策。

278. 2015 年从非正规经济向正规经济转型建议书（第 204 号）认识到促进向正规性转型的综合政策框架的重要性，该框架应促进平等并消除工作场所的所有形式的歧视和暴力，包括基于社会性别的暴力（见 3.1.2.1 部分）。此类综合战略应采取的方式是把实现向正规性转型的广泛政策领域结合起来，包括改善国家法律框

³² 欧盟指令 91/383/EEC，1991 年 6 月 25 日，规定了补充措施，以鼓励改善具有固定期限雇用关系或临时雇用关系的工人在工作场所的安全与卫生。

³³ 另见国际劳工组织：《全世界非标准形式就业：理解挑战，塑造前景》，2016。

³⁴ 国际劳工组织：关于体面劳动与非正规经济的决议和结论，国际劳工组织，第 90 届会议，日内瓦，2002，第 3 段。

架，加强职业安全与卫生和劳动监察，组织非正规工人并扩大社会保护覆盖范围。

35

5.5. 应对心理危害和风险

279. 欧盟职业安全与卫生署指出，社会心理风险来源于欠佳的工作设计、组织和管理以及社会工作环境。社会心理风险包括工作量过大、互相冲突的要求、缺乏清晰的职责定位、在与员工相关的决策中缺乏参与、对完成工作的方式缺乏影响，对组织性的变化管理不当、工作不稳定、无效的沟通、缺乏来自管理层或同事的支持、暴力或骚扰。³⁶ 另外，有若干国家对工作安排予以管控，以预防暴力和骚扰（见专栏 5.1）。

专栏 5.1

以人为本的工作管理方式

一些法律管辖区域通过管理在工作安排方面的社会心理因素来预防暴力。很多欧洲国家在很大程度上因为在国家层面实施欧洲委员会 89/391/EEC 指令而采取了此类方式。¹ 该指令在雇主需遵循的一般预防性原则中列出了“制定一个协调一致的总体预防政策，该政策应涵盖技术、工作安排、工作条件、社会关系和与工作环境相关的影响”并“根据个人情况调整工作，特别是在工作场所设计、工作设备选择、工作和生产选择方面。”在斯洛文尼亚立法中将这一概念定义为“工作的人性化”。²

瑞典在工作安排和工作环境方面也明显存在这一以人为本的方式，其“系统化工作环境管理”纳入了组织方面和社会方面因素。这一方式要求预防和处理“受害人化”（该词与欺凌是同义词），特别是通过应对可能导致该问题的工作环境条件来进行预防和处理。³

日本认识到工作量对工人的身心健康的影响，日本对过劳死的定义不仅包括脑血管或心脏病引起的死亡，而且包括因沉重的工作量引起精神失常而导致的自杀。⁴

¹ 欧洲工作中的安全与卫生机构：1989 年 6 月 12 日关于采取措施鼓励改善工人工作中安全与卫生的措施——框架指令，89/391/EEC 指令。

² 斯洛文尼亚 2011 年《工作中安全与卫生法》（ZVZD-1）。

³ 瑞典工作环境署关于组织性和社会工作环境的条例和一般性建议，AFS 2015:4。

⁴ 日本促进预防过劳死措施的法案，第 100 号，2014 年 6 月 27 日。

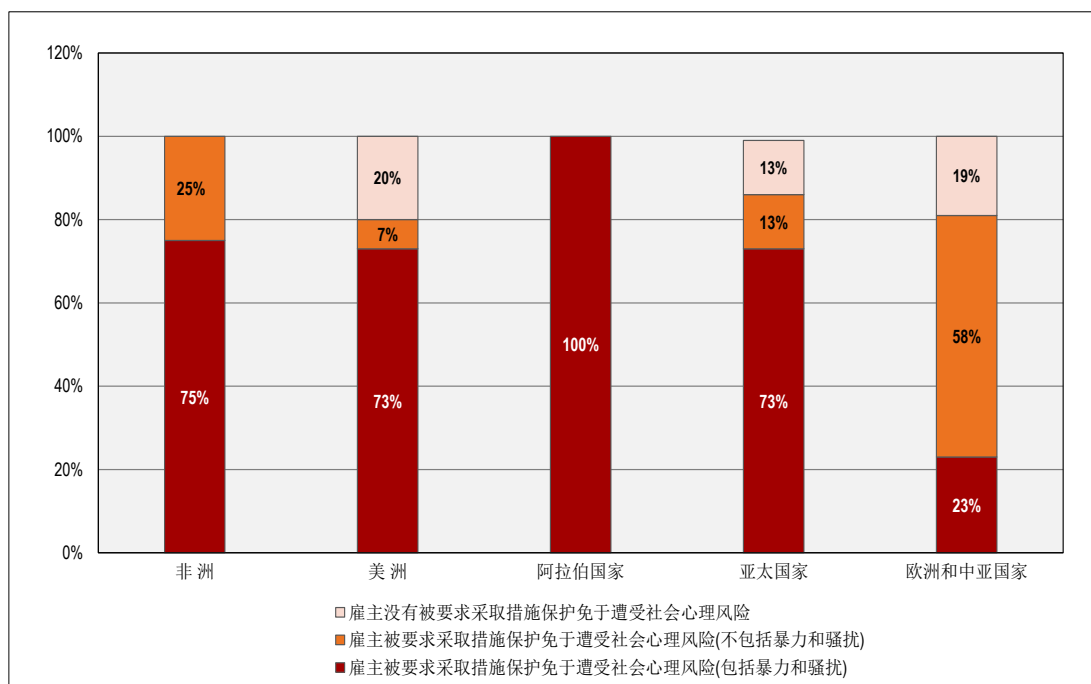
280. 在为本报告而分析的 80 个国家中，有 33 个国家（41%）的立法要求雇主就与工作相关的社会心理风险或危害采取预防性措施（见图 5.5）。

281. 有 10 个国家将一种或多形式的暴力和骚扰明确列为导致精神压力和精力衰竭的社会心理风险。（见图 5.5）。

³⁵ 国际劳工组织：促进从非正规经济向正规经济转型：迈向一体化战略的政策说明，就业政策司（即将出版）。

³⁶ <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>。

图 5.5. 雇主被要求采取措施保护免于遭受社会心理风险，按地理区域划分（在小组内的百分比）



资料来源：国际劳工组织 80 国研究——应对劳动世界中针对妇女和男人的暴力和骚扰的法律和实践。

282. 很多规章中明确列出了需要采取的减轻社会心理风险的措施。在 80 个国家中，有 26 个国家的雇主有义务评估、宣传并消除或减轻与工作相关的社会心理风险。这方面的评估常常是更广泛的职业安全与卫生管理体系的一部分。

5.5.1. 职业安全与卫生管理体系和社会心理风险

283. 职业安全与卫生管理体系已经成为工作场所的常见特征（Jespersen et al., 2015）。职业安全与卫生管理体系具体地处理了工作场所将如何预测、识别、评估和控制劳动世界中出现的或来自劳动世界的危险因素，这些危险因素可能影响工人的身心健康和社会福祉（国际劳工组织，2011b，第 1 页），其中包括更加可能导致工作场所暴力和骚扰的社会心理风险。（Jespersen et al., 2015）。根据国内职业安全与卫生法，经常要求各组织建立职业安全与卫生管理体系，并总是将其作为“雇主的责任和义务”。³⁷

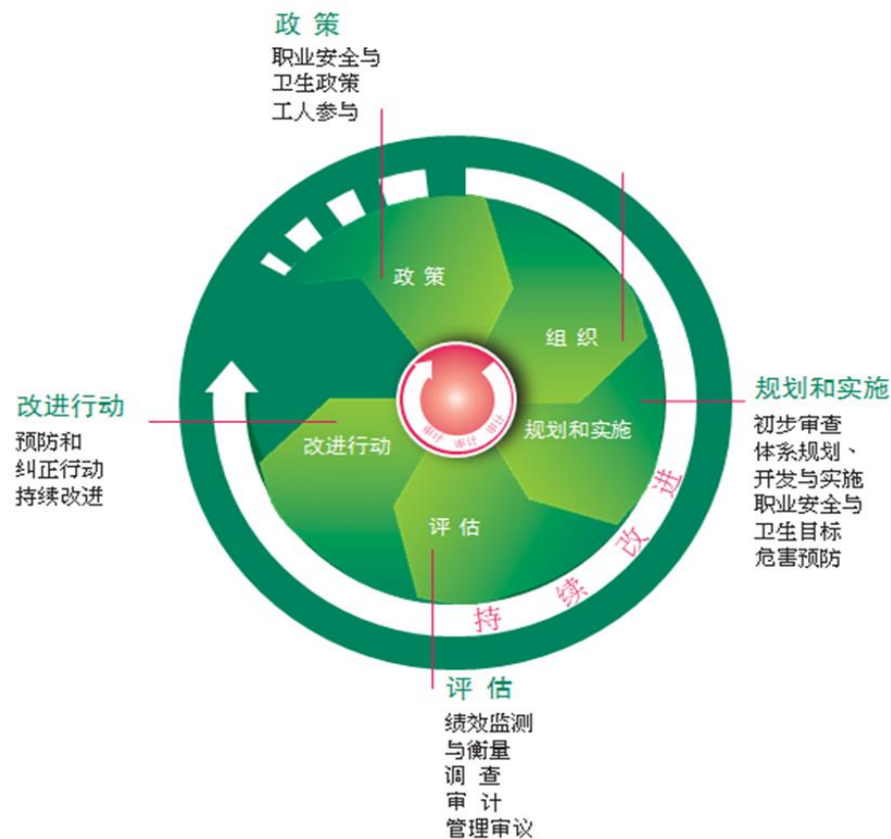
284. 尽管各个职业安全与卫生管理体系的复杂程度不同，每个体系应包括一系列的行动和过程来确立、监测和评估该组织在保持工人安全 and 健康方面的努力，并符合国家法律。几十年来，在国家法律未作要求的情况下，自愿的职业安全与卫生管理体系也得到了雇主的支持（国际劳工组织，2011b）。这导致建立了数个全

³⁷ 国际劳工组织：职业安全与卫生管理系统指南：国际劳工组织—职业安全与卫生司 2001 年（日内瓦），第 5 页，见网址：http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_236138.pdf。

球性职业安全与卫生管理体系，例如英国标准机构职业安全与卫生系列评估 18001 和国际标准组织的标准。

285. 国际劳工组织《关于职业安全与卫生管理系统的指南：国际劳工组织—职业安全与卫生 2001》（见图 5.6）涵盖了大多数体系所共有的基本要素。³⁸

图 5.6. 国际劳工组织关于职业安全与卫生管理体系的指南：持续改进周期



资料来源：国际劳工组织：2011b，第 6 页。

286. 但是，有时候，现有国际标准及其配套的职业安全与卫生管理体系不足以应对某些形式的暴力和骚扰，例如欺凌和合伙霸凌（Jespersen et al., 2015）。这是因为一些法律管辖区域：

着重关注客观上可衡量和容易看到的问题，导致偏向于更容易评估“符合”还是“不符合”要求的安全和身体风险。因此，其他方面的问题，特别是社会心理风险（心理暴力的前身）趋于被忽视（Jespersen et al., 2015）。

287. 社会心理风险的难点在于其可能产生不同影响：

³⁸ 同上。

……社会心理危害的影响有时可能是负面的，有时可能是正面的。例如，对于我们的工作的自主权或掌控一般被认为有益于心理健康，但具有过高的自主性可能说明缺乏角色清晰度或几乎没有管理方面的支持——这两者都被视作潜在的危害（Rick and Briner, 2000）。

288. 鉴于这一点，若干职业安全卫生机构开发了职业安全卫生管理体系来应对心理暴力和骚扰。加拿大企业心理健康与安全标准纳入了在传统职业安全卫生管理系统中可能没有考虑到的各种工作环境因素（BNQ-CSA Group, 2013）。这些因素包括心理支持；组织文化；明确的领导力和期望；认可与奖励；工作量管理；工作-生活平衡及保护免受暴力和骚扰（BNQ-CSA Group, 2013）。澳大利亚工作安全署的 2016 年《预防和应对工作场所欺凌指南》建议各个组织在进行职业安全卫生管理体系风险评估时评估所有的缺勤记录；组织的变革；现存的非标准形式就业；青年工人和新工人、实习生和少数群体的数量；残疾及社会性别或生理性别偏好等等。

289. 国际劳工组织的“解决之道”：将健康促进纳入工作场所职业安全卫生政策综合培训教材（2012），它涵盖了工作场所健康促进管理方面的 9 个专题，包括压力和暴力（其定义中包含：性骚扰、欺凌、合伙霸凌、骚扰、虐待及威胁）。

“解决之道”倡导采用一个综合职业安全卫生管理体系，包括评估和控制导致暴力的社会心理风险。

5.6. 关于预防劳动世界暴力和骚扰的集体协议

290. 在某些情况下，集体协议纳入了相关条款，强制要求采取预防性骚扰的措施，例如制定内部政策，³⁹ 培训雇员和/或主管，⁴⁰ 以及认识提高活动。⁴¹ 全球框架协议中也包含类似条款。⁴² 国际食品、农业、旅馆、饭店、餐饮、烟草和同业工会联合会（IUF）与联合利华公司于 2016 年签署了关于预防性骚扰的联合承诺。⁴³

³⁹ 例如，坦桑尼亚采矿、能源、建筑和联盟工人工会（TAMICO）与坦桑尼亚第一采矿有限公司之间集体谈判协议；乌干达鲜花出口商协会签约成员与乌干达园艺和同业工人工会之间的集体谈判协议（UHAWU），2010 年。

⁴⁰ 例如，关于移民近海平台雇员和在挪威大陆架长期固定设施上从事钻探和餐饮服务的雇员的集体协议，2024 年 6 月 1 日至 2016 年 5 月 31 日（挪威）。

⁴¹ 例如，在巴西，多米尼加共和国和巴拉圭（Pillinger et al., 2016, 第 5 页）。

⁴² 例如，2013 年增加的奇基塔与国际食品、农业、旅馆、饭店、餐饮、烟草和同业工会联合会—COLSIBA（拉丁美洲香蕉业和农产工业工会的协调机构）之间的区域框架协议的附件中包含了关于性骚扰的联合谅解。见 IUF：“香蕉：关于在奇基塔业务中对性骚扰零容忍的新协议”，联合全球餐饮、农业和饭店工人，2013 年 8 月 16 日。

⁴³ 见 <http://www.industrialunion.org/joint-commitment-to-prevent-workplace-sexual-harassment-by-industrial-iuf-and-unilever>。

291. 集体协议中还可能包含相关条款，强制要求采取预防性措施，应对一系列其它形式的暴力和骚扰。⁴⁴ 关于移动近海平台雇员和在挪威大陆架长期固定设施上从事钻探和餐饮服务的雇员的集体协议（2014-2016）规定，应向工作环境委员会的雇员代表、安全代表和一线主管提供关于工效学、心理问题、欺凌和性骚扰等因素的为期 40 个小时的培训课程。

292. 在意大利，菲亚特 2015 年集体协议规定建立一个由工会和管理方代表组成的机会平等委员会。该委员会负责预防所有形式的性骚扰或歧视，它们与种族、性别（包括性骚扰）或其他特征相关，其目的或产生的影响是侵犯工人尊严。⁴⁵

293. 集体协议还可应对社会心理风险。在欧洲，为实施工作压力框架协议，很多欧洲国家在国家、部门和企业层面的集体协议中转用了该框架协议（ETUC/CES et al., 2008，第 18-23 页）。该框架协议将工作场所骚扰和暴力视为导致工作压力的因素。

294. 在韩国，为预防最严重的工作压力，韩国金属工人工会和现代公司于 2012 年通过了一项协议，废除了夜班工作，夜班工作导致了严重的睡眠失常，甚至“过劳死”（一个韩国术语，指的是因过量工作而导致的死亡）。⁴⁶

⁴⁴ 例如，大众公司和欧宝公司的工作场所协议着手处理合伙霸凌、歧视和性骚扰，并具体规定了预防性措施以及所禁止的行为可能产生的后果（Graham, 2003, p. 58）。

⁴⁵ FCA NV/CNH Industrial NV，和 FIM-CISL、UILM-UIL、FISIMIC 等之间的集体谈判协议，2015 年 7 月 17 日。

⁴⁶ 见网址：<http://www.industriall-union.org/hyundai-stops-night-shifts-in-korea>。

第六章

监督和执行

6.1. 监测暴力和骚扰

295. 收集关于暴力和骚扰的数据对于有依据地制定法律和政策是很重要的。专家会议认为有必要提高各国数据之间的可比性，以便充分地理解劳动世界暴力和骚扰的影响（国际劳工组织，2016a，第4段）。

296. 因为在衡量暴力和骚扰时采用了不同概念、定义和方法，而且因为所收集的数据经常是针对一个特定职业、行业或受害者群体的，在数据可比性方面可能存在很多问题（国际劳工组织，2013f，第44页）。因为感到耻辱和缺乏报告、监测制度以及暴力和骚扰的“常规化”，也可能存在报告不充分的问题（Milczarek，2010；van de Griend and Messias，2014）。尽管已经认识到这些挑战，专家们作出的结论是“大量实证表明劳动世界持续存在针对工人和其他人，例如求职者和实习生的暴力和骚扰”（国际劳工组织，2016a，附录I，第2段）。

297. 一般而言，通过行政管理资料，例如警方记录、保险公司赔偿记录、犯罪记录、法庭记录及医院记录，或者基于家庭或单位的调查来收集与工作相关的暴力和骚扰数据。行政管理资料的范围太过局限，不能包括所有形式的暴力，通常反映的是身体暴力案例（国际劳工组织，2013f）。

298. 与工作相关的暴力和骚扰调查一般随机进行，只有几个国家系统地收集这方面的统计数据。挪威关于生活条件的工作环境调查包含对工作中心理因素的评估，包括承受暴力、暴力威胁和骚扰的情况。¹

¹ 见网址：<https://www.ssb.no/en/arbeid-og-lonn/statistikker/arbmiljo/hvert-3-aar/2014-07-03?fane=om#content>。另见：荷兰定期工作条件调查；瑞典工作环境每两年进行的工作环境调查；新西兰每三年进行的工作生活调查。

299. 有些国家还收集关于工作场所暴力和骚扰控告的数据。这些国家包括，例如，乌拉圭（乌拉圭人员管理协会）、阿根廷、² 萨尔瓦多³ 和马耳他。⁴

300. 工人组织越来越多地收集关于劳动世界中暴力发生情况的数据，例如，国际工会联合会—亚太分会 2015 年在菲律宾进行了关于家庭暴力对工人的影响和在工作场所影响的国家调查（ITUC-AP）。

6.2. 劳动争议处理机制

301. 劳动争议处理机制是受到某些行为或疏忽的负面影响的个人、工人组织和/或民间社团组织（或代表受影响者）可使用的一个司法或非司法程序。该程序一般依据法律设立，但也可由工作场所自愿设立。集体协议也可以设立处理暴力和骚扰案件的控告程序。⁵

6.2.1. 对暴力和骚扰的工作场所申诉程序

302. 工作场所争议处理机制是职业安全卫生管理体系的一个必要组成部分，在处理可能更适合在工作场所（与民事或刑事法庭或外部仲裁相比）解决的不太严重的暴力和骚扰方面能发挥有效作用。当此类机制不足以或不能解决问题或不存在此类制度时，则有必要诉诸外部执行机构。

303. 在劳动世界中，工人可通过若干途径提出控告。在一些国家，职业安全卫生法或劳动法的规定是第一步要提出非正式控告，如有必要，再提出正式、内部控告。⁶

304. 内部争议处理机制经常要求由主管来受理控告，若主管是施害者，则由其他人受理。⁷在本报告所研究的 80 个国家中，有 11 个国家的法律要求雇主设立关于身体或心理暴力或骚扰的正式内部争议机制。对性骚扰受害者也存在类似的控告机制。例如，所研究的 80 个国家中有 20 个（25%）国家要求雇主设立关于性骚扰的争议处理机制。

² 通过阿根廷工作场所暴力咨询办公室（OAVL）。

³ 通过国家妇女发展机构。

⁴ 马耳他促进平等国家委员会的年度报告中包括了关于歧视调查和所提出的控告的信息（包括骚乱和性骚扰）。

⁵ 例如：西班牙移民通讯公司 2012 年通过的关于工作中的骚扰、性骚扰和工作中的性骚扰情况下的行动的规定；在国际航运行业的船舶上工作的克罗地亚海员的国家集体协议（2015–17）；南非安全与保障部门谈判委员会 2011 年通过的关于工作场所性骚扰的协议。

⁶ 例如，巴拉圭，关于合伙霸凌的第 472/2012 号决议。

⁷ 例如，职业安全与卫生法，RSO 1990，安大略省 C. 01，加拿大。

305. 在提出申诉后可进行正式调查。有 6 个国家在关于身体或心理暴力和骚扰的控告方面有这一要求，有 16 个国家在关于性骚扰的控告方面有这一要求。当提出工作场所控告时，可能提供或要求进行调解或调停，或者可由雇主或管理人员采取行动来补救这一状况。

专栏 6.1

对工作场所冲突的修复性公正处理方式

修复性公正处理方式旨在通过重点解决和修复所造成的伤害，代替对肇事者的指责和惩罚，从而重建社会关系。该方式被认为对于某些工作场所暴力和伤害特别有效（Hutchinson, 2009, 第 148-150 页）。

瑞典是通过请雇主找到受害者化（瑞典用来指欺凌的一个术语）的解决办法，采取修复性、非惩罚性方式来处理工作场所暴力和骚扰的先行者。应对受害者化的措施包括请受害的雇员看心理医生，受害者、雇主和其他雇员之间进行私人谈话，讨论可能导致所发生问题的原因，并试图找到改进和改变工作环境的途径，或采取培训等措施或在“严重异议和棘手人际关系问题”的情况下，调任到其他岗位。¹

在哥伦比亚，雇主有义务设立一个有效的内部的保密调解程序，解决工作场所骚扰案例，²在工作场所可以开展培训活动和小组疗法，改进同事之间的关系。

¹ 关于瑞典国家职业安全与卫生委员会命令的第 5 部分和第 6 部分的指导中包含有关 1993 年反对工作中的“受害者化”措施的规定。

² 工作场所骚扰法，2006 年第 1010 号，哥伦比亚。

6.2.2. 争议处理和执行机构

306. 通过执行有关暴力和骚扰行为的法律能威慑施害者并有助于打破助长暴力和骚扰的有罪不罚的文化，对伤害和苦痛作出补救，提供支持并认识到受害者所受的冤屈。

307. 执行机构可能是准司法机构或司法机构，或被授权签发临时命令，以保护工人的卫生和安全。通常可通过以下机构提出控告：负责劳动和劳动监察员的部门，⁸ 平等委员，⁹ 其他执行机构，例如监察员、¹⁰ 人权机构、¹¹ 法庭、¹² 或司法机构，例如劳工或其他法院。¹³ 这些机制是民事诉讼的一部分，而不属于刑事

⁸ 加拿大职业安全与卫生条例（SOR/86-304）；《就业法》200，乌干达。

⁹ 在丹麦，平等委员会可裁定给予就业歧视受害者赔偿并推翻关于解雇的决定。

¹⁰ 例如，芬兰第 1325/2014 号《非歧视法》允许非歧视监察员受理控告。

¹¹ 例如，澳大利亚人权委员会。

¹² 例如：芬兰国家非歧视和平等法庭；安大略省人权法庭（加拿大）。

¹³ 例如，根据 1964 年《民权法》第 VII 章，美国的地区法院负责审理根据该法案提出的歧视控告，其中包括有关性骚扰的控告。

诉讼。在很多国家，可以通过若干机构进行控告，最终可诉诸法院或，例如，就劳动监察员的决定向法院上诉。在一些国家，法院是提出控告的第一步。

308. 在所研究的 80 个国家中，有 65 个国家对性骚扰予以管控，其中 51 个国家（78%）具有针对与工作相关的性骚扰的外部、非刑事性争议处理机制。

309. 在所研究的 80 个国家中，有 60 个国家对各种形式的工作场所身体和心理暴力及骚扰予以管控，其中 44 个国家（73%）具有针对各种形式的工作场所身体和心理暴力及骚扰的外部、非刑事性争议处理机制。

310. 一旦提出了对暴力和骚扰的控告，执行机构一般被要求在一定时限内展开调查或其他程序。¹⁴

311. 当提出控告后，也可提供或要求进行调解、调停或仲裁，包括由执行机构进行调解、调停或仲裁、进行法庭内调解、通过独立程序进行庭外调解、由公共行政管理部门进行调解、调停或仲裁。在巴基斯坦，遭到性骚扰的工人可通过各方之间的调解或咨询，采用非正式方式来处理控告。¹⁵ 在南非，可通过内部争议处理机制来处理性骚扰案件或将其提交给调解、调停和仲裁委员会。若调解无效，各方可选择向劳工法庭提起诉讼。¹⁶

6.2.3. 保护控告方、目击者和举报者

312. 为了保护身为暴力和骚扰受害者和目击者的雇员并鼓励他们提出指控，一些法律要求对控告保密。在所研究的 80 个国家中，有 9 个国家明确要求匿名处理控告。

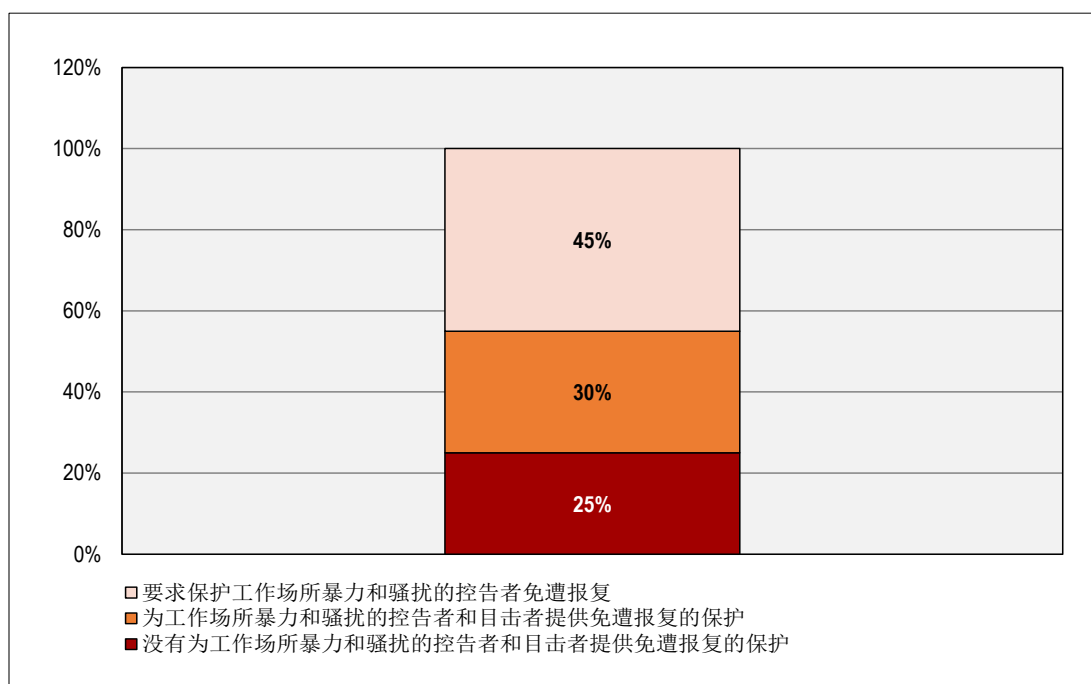
313. 保护工人免于因举报工作场所暴力和骚扰而遭到雇主或同事的报复/复仇是全面保护管控的一个基本组成部分。在所研究的 80 个国家中，有 36 个国家规定保护控告者免遭报复，有 24 个国家纳入了对控告者和目击者的保护（见图 6.1）。

¹⁴ 见，例如，根据哥伦比亚 2006 年第 1010 号法案在劳工部所出版的劳动监察员手册中向劳动监察员提供的指导。

¹⁵ 《保护妇女在工作场所中免受骚扰的法律》，2014 年第 IV 号，巴勒斯坦。另见 1996 年 8 月 4 日关于工人在履行其职责时的福祉的法案，比利时。

¹⁶ 《就业平等法》，1998 年第 55 号，第 10（2）款。另见《劳工法》，智利。

图 6.1. 保护免遭报复（占总样本的比例）



资料来源：国际劳工组织 80 国研究 — 应对劳动世界中针对妇女和男人的暴力和骚扰的法律和实践。

314. 与此相似，若干国家具有保护“举报者”的法规，这意味着保护任何进行“受保护披露”的人（不仅是控告者和目击者）免于遭受惩戒。在南非，受保护披露是指“根据任何规定程序，或经该雇员的雇主授权，出于诚意地举报相关不当行为”。¹⁷

315. 在很多国家，工人具有免于遭受不应有后果（例如终止合同）的一般权利。¹⁸ 例如，在德国，如果雇主不采取适当措施制止工作场所的骚扰，雇员有权拒绝工作。¹⁹

6.3. 劳动监察部门和其它执行机构的积极作用

316. 劳动监察员的职责之一是进行工作场所监察，评估遵守法律义务的情况。一些法律管辖区域明确规定了劳动监察员在处理与工作相关的暴力和骚扰方面的责任。在为本报告而研究的 80 个国家中，至少有 15 个国家给予劳动监察员在发生与工作相关暴力和骚扰时要求停工的权力。在 10 个国家，当劳动监察员察觉发生了与工作相关的暴力和骚扰或存在这种风险时，他们有权向雇主和/或工作场所签发

¹⁷ 南非 2006 年第 26 号受保护披露法。见 *Grieve v. Denel* [2003] 4 BLLR366 (LC)，南非劳工法院认定一个雇员，该雇员受雇作为安保经理，他提交了一份关于一个高级管理人员不当行为的报告，受到该法律的保护。该雇员曾担任一个负责汇集有关该不当行为信息的小组发言人。

¹⁸ 在很多职业安全与卫生条件中都提供此类保护，并且是 1981 年《职业安全与卫生公约》（第 155 号）的一项要求。

¹⁹ 2006 年 8 月 14 日《一般平等待遇法》，德国。

临时命令。在某些国家，劳动监察员被指示在进行监察时提高对工作场所暴力和骚扰的认识。²⁰

317. 越来越多的国家向监察员提供特别工作队、培训、指南或关于工作场所暴力和骚扰的特别权力。在所分析的国家中，至少 12 个国家属于这种情况。（见专栏 6.2）。²¹

专栏 6.2 关于暴力和骚扰的劳动监察特殊权责

- 萨尔瓦多劳动和社会保障部为劳动监察员开发了一个关于工作中的歧视和性骚扰及其他形式的骚扰的国家培训模块。¹ 劳动监察员进行预防性的实地监察，目的是查明对妇女的所有类别的暴力，包括骚扰、性骚扰、暴力和虐待。²
- 在西班牙，劳动监察员获得关于工作场所暴力和骚扰的专门指令。他们可以在收到控告之后或基于其它标准，例如，一个公司是否此前接受过性骚扰监察或集体协议的条款规定有义务采取预防骚扰的措施，而对性骚扰案例进行调查。³ 西班牙劳动监察员还在易于发生暴力和骚扰的部门（例如，学校、医院和商店）开展相关活动（Velázquez, 2010）。⁴
- 2007 年，丹麦工作环境署为劳动监察员开发了针对 24 个部门的指导工具，帮助他们在每个部门评估与工作相关的暴力、创伤经历、夜班和轮班工作、欺凌和性骚扰方面最重要的风险因素（Rasmussen 等，2011）。
- 在芬兰，劳动监察员在走访期间可向员工发放瓦尔梅里问卷，该问卷有一个部分是询问工人其安全和卫生是否受到工作中暴力或暴力威胁的影响，其工作单位中目前是否有人遭到骚扰。该调查在监察之前进行，监察员可使用收到的答复来确定走访的重点，并且监察员可向雇主发出关于如何纠正工作场所虐待的指示。⁵
- 2012 年，韩国就业与劳工部开发了一个用于安卓和苹果手机的应用软件--“工作场所违法行为举报应用软件”，工人可通过该软件举报性骚扰行为。
- 根据德国联合职业安全卫生战略（2013-18），发起了“在承受工作相关心理负荷的情况下保护和加强健康”的计划，该计划包括向所有劳动监察员提供关于心理压力和压力的培训。在 2015 至 2017 年期间，至少将对 10,000 个企业进行包括工作条件、长时间工作、夜班工作和暴力引起的创伤风险在内的综合心理负荷评估。

¹ 实施公约与建议书专家委员会：萨尔瓦多—第 111 号公约，直接要求，2012。

² 劳动和社会保障部：“劳动和社会保障部在工作场所开展对劳动妇女的预防性监察”（萨尔瓦多，2016 年 5 月 25 日）。

³ 关于劳动监察活动和有利于监测企业性别平等的社会保障的 3/2011 号指令，西班牙。

⁴ 见西班牙关于工作中骚扰和暴力的劳动监察员操作守则，第 69/2009 号。该守则涵盖了内部和第三方暴力，在性质上包含身体和心理暴力。

⁵ 可在芬兰职业安全卫生管理局的网站上查询信息：http://www.tyosuojelu.fi/documents/95118/1478089/Valmeri_questionnaire/65c29937-f06e-4253-a7d2-042f6fcc77fc。

²⁰ 在纳米比亚，在全国的劳动办公室和交易会上发放有关性骚扰问题的手册，手册中介绍了对受害者的补救措施。实施公约与建议书专家委员会：纳米比亚—第 111 号公约，直接要求，2013。

²¹ 在肯尼亚，向劳动监察员就有关歧视，包括性骚扰的具体问题提供书面指导。实施公约与建议书专家委员会：肯尼亚—第 111 号公约，直接要求，2011。

318. 很多国家具备一个独立的国家机构，负责监测和实施人权及反歧视立法。²² 这些机构中，有一些机构起争议处理机制的作用（见 6.2.2 部分），另有许多机构仅有咨询权，负责对侵犯人权的行为进行调查并提供建议，²³ 在法院诉讼中向受害者提供法律援助。²⁴

319. 一些国家具有专门针对某些群体或问题的机构；这方面特别常见的是负责与工作相关的针对妇女的暴力和骚扰的机构。比利时男性和女性平等机构可帮助遭到歧视性骚扰的人，充当各方之间的调解员，代表受害人出庭，启动或干预法院诉讼，签发非约束性决定和建议。²⁵

6.4. 处罚、补救、对受害者的支持和保护

6.4.1. 处罚

320. 对于通过法院或法庭处理的民事案件，经常以罚款的形式进行处罚。如果在法律上具有关于禁止暴力的刑事规定，法院可处以罚款或徒刑或两者并罚。

321. 刑事处罚，即使其处罚金额与民事损害赔偿金额相同，会带来许多公司和个人希望避免的公共和社会耻辱。在一些法律制度中，在对歧视进行刑事责罚时，附带的要求是公布所作的处罚。²⁶

322. 对雇主违反预防和保护义务的处罚可包括罚款²⁷ 或吊销执照，直至徒刑。²⁸ 而且，在一些国家，包括爱尔兰、德国和英国，替代责任原则导致要求雇主为雇员所施加的骚扰²⁹ 或合伙欺凌负责（Fischinger, 2010, 第 166 页），除非雇主能证明已采取合理措施来预防雇员的骚扰行为。在巴西，来自最高联邦法庭的约束性判例法被用来要求雇主为雇员对同事进行身体骚扰或性骚扰的行为负责。这适用于雇主未采取保护措施的情况。³⁰

²² 欧洲有关平等的机构的名单见：<http://equineteurope.org/-Member-organisations->；在亚太地区人权机构的名单见：<http://www.asiapacificforum.net/>。

²³ 在巴西，例如，妇女事务监察员办公室秘书处为妇女提供免费热线。

²⁴ 例如，以色列平等就业机会委员会。

²⁵ 见网址：<http://igvm-iefh.belgium.be/fr/institut>。另见国家妇女委员会，印度。

²⁶ 例如，法国的《刑法》。

²⁷ 例如：1999 年《工作条件法》，荷兰；防止性骚扰法，第 5758-1998 号，以色列；2010 年保护妇女在工作场所免受骚扰的法律，巴勒斯坦。

²⁸ 尼日尔《刑法》；圣卢西亚《刑法》。

²⁹ 1998 年《机会均等法》，第 21 号，2015 年修订，爱尔兰；2010 年《平等法》，联合王国。

³⁰ 巴西高等劳工法院 – 725-28.2012.5.09.0863，判决：09.03.2016，部长报告人：Luiz Philippe Vieira de Mello Filho，第 7 庭，出版日期：DEJT 11.03.2016。

323. 集体协议还可以包含对与工作相关暴力和骚扰的惩戒措施，例如，按照适当程序解雇肇事者。³¹

6.4.2. 补救

324. 在控告属于工作场所内部控告的情况下，雇主对暴力和骚扰案例可采取的补救手段包括要求对施害者进行培训，通过调解或调停寻求各方之间达成一致，或采取其他措施来解决问题。在较为严重的情况下，可采取惩戒行动，包括中止或终止施害者的合同。秘鲁关于预防和惩罚骚扰的第 27,942 号法规允许雇主采取防范措施，包括将骚扰者或受害者（应本人要求）调离，临时中止骚扰者的合同，向受害者提供心理援助，向骚扰者发出限制令。³²如果任何一方对工作场所争议处理程序的结果不满，一般可诉诸外部程序，例如法院或法庭。

325. 若向外部机构提出了控告，司法、行政管理或准司法机构可裁定给予受害者赔偿，并要求施害者或雇主补偿对受害者造成的伤害。

326. 一些民事法庭裁定将心理骚扰作为一种职业病予以赔偿。³³在日本，法庭让公司向因“权力骚扰”而自杀的工人的家庭支付赔偿金（Hsiao, 2015）。在芬兰，赔偿的范围扩大到在雇主没有采取适当措施来减轻风险的情况下由第三方实施的侵袭（Eurofound, 2015, 第 38 页）。在民事诉讼中裁定对于因工作场所暴力导致伤害的赔偿可能包括对医疗费、经济伤害和心理伤害的赔偿，³⁴以及惩罚性赔偿金。³⁵

327. 这些执行机构还可以作出其他非金钱性的裁决，例如要求进行培训或制定政策，或中止施害者的合同及解雇施害者。³⁶

328. 实施公约和建议书专家委员会定期强调适当的补救和惩罚的重要性，包括要求在适宜时恢复原职（国际劳工组织，2012a, 第 886 段）。³⁷实施公约和建议书专家委员会认为“在保护以免被受害者化方面，当某人因提出控告而被解雇时，恢复原职一般是最适当的补救手段”（国际劳工组织，2012a, 第 368 段）。³⁸

³¹ 乌干达鲜花出口商协会签约成员与乌干达园艺业和同业工人工会之间的集体谈判协议，2010 年。

³² 另见 1980 年《就业法》，斯威士兰。

³³ 例如，法国上诉法庭社会事务庭，见第 05-41489 号，2006 年 11 月 15 日。

³⁴ 例如，德国关于实施欧盟有关平等待遇原则指令的法律。

³⁵ 例如，美国 1964 年《民权法》第 VII 章。

³⁶ 例如，安大略省人权法庭。

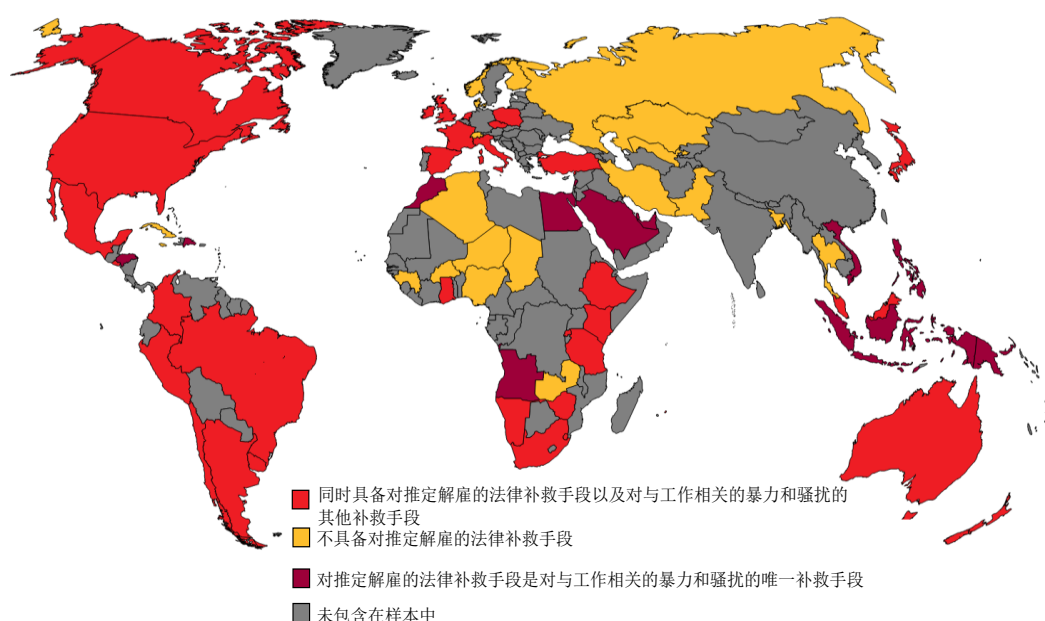
³⁷ 见国际劳工组织：1996 年，第 233 段；1988，第 226-230 段。

³⁸ 见国际劳工组织：1988 年，第 226 段；实施公约与建议书专家委员会：卢森堡—第 111 号公约，意见，2008 年。

329. 推定解雇、因骚扰工人或对工人的工作或工作条件作出实质性变动而导致工人辞职，这些可能导致对不公平解雇提出赔偿或要求恢复原职。在所研究的 80 个国家中，在至少 47 个国家（59%）的立法或判例法中规定在推定解雇的情况下有权针对不公平解雇要求赔偿。³⁹

330. 但是，在对推定解雇予以管控的 47 个（13%）国家中，不公平解雇赔偿权是对工作场所暴力和骚扰的唯一补救手段（见图 6.2）。实施公约和建议书专家委员会认为“将终止就业并同时保留赔偿权利作为性骚扰受害者能得到的唯一补救的法规没有给性骚扰受害人提供充分的保护，因为它在事实上惩罚了受害人，可能使受害人不愿意寻求补救”（国际劳工组织，2012a，第 792 段）。⁴⁰

图 6.2. 哪些地方的工人被保护免遭推定解雇？



注释：本图的样本包括 68 个国家：20 个非洲国家；15 个美洲国家；4 个阿拉伯国家；12 个亚太国家；17 个欧洲和中亚国家。被列为仅具备对推定解雇的补救手段的国家所指的是一般暴力和骚扰补救手段。这些国家中，有若干国家具备对性骚扰的专门补救手段。

资料来源：国际劳工组织 80 国研究——应对劳动世界中针对妇女和男人的暴力和骚扰的法律和实践。

331. 工伤保险是一种覆盖所有雇员的保险形式，它可能向那些遭受工伤的人提供工资替代和医疗津贴。在本研究所包含的 80 个国家中，仅有 8 个⁴¹（10%）国家

³⁹ 例如，在肯尼亚，Anthony Mkala Chitavi v. Malindi Water & Sewerage Company Ltd，案件，2012 年第 64 号（原为内罗毕第 754 号（N），2009 年。

⁴⁰ 见：冈比亚 – 实施公约与建议书专家委员会，直接要求，2012；洪都拉斯 – 实施公约与建议书专家委员会，直接要求，2012；和墨西哥 – 实施公约与建议书专家委员会，意见，2009 年。

⁴¹ 加拿大、澳大利亚、新西兰、芬兰、西班牙、比利时、联合王国和荷兰。

根据法律的明确要求或法院的解释，向因与工作相关的暴力或骚扰受到伤害的工人提供工伤保险。⁴²

332. 另外还有 35 个国家（44%）也可向因暴力和骚扰受伤的工人提供工伤保险，但所列出的可获赔偿伤害来源模糊不清或未作定义。在抽样的 80 个国家中，33 个国家（41%）不赔偿因暴力和骚扰导致的工伤。

6.4.3. 举证责任和对受害者的支持和保护

333. 即使有关工作场所暴力和骚扰的立法确实存在，其实施可能并非有效。举证责任可能是个重大障碍（Gamonal 和 Ugarte, 2012, 第 28 页）。实施公约与建议书专家委员会认为将举证责任转移给雇主“是纠正可能导致不平等现象的有用手段”（国际劳工组织, 2012a, 第 885 段）。近年来，一些国家修改了立法，规定在歧视和骚扰案件中将举证责任转交给雇主。⁴³

334. 为了保护遭受家庭暴力和其他形式性别暴力的受害者，国家可能要求雇主适应对工作安排变动的要求。⁴⁴ 西班牙就是这样，那些遭受性别暴力的女性工人有权减少和重组工作时间，灵活使用时间和其他对工作时间的组织形式。⁴⁵ 国家还可以使用现有的工作福利机制，如带薪假期，这是意大利对性别暴力受害者的做法。⁴⁶ 根据美国一些州的法律，包括加利福尼亚州、⁴⁷ 马萨诸塞州、⁴⁸ 俄勒冈州⁴⁹ 和华盛顿州⁵⁰ 以及哥伦比亚特区，⁵¹ 家庭暴力、性侵犯和骚扰行为的受害者可获得带薪或无薪休假。在菲律宾⁵² 和加拿大的曼尼托巴省，⁵³ 亲密伴侣暴力的受害者也可获得带薪休假。印度也为在工作中遭受性骚扰的妇女提供假期。⁵⁴

⁴² 例如，澳大利亚工商制度：见网址：<http://www.safeworkaustralia.gov.au/sites/SWA/about/Publications/Documents/769/The-Incidence-Accepted-WC-Claims-Mental-Stress-Australia.pdf>；西班牙法院（Velázquez, 2010）和加拿大（Lippel and Sikka, 2010）的法院按照这一方式解释了有关工商保险的立法。

⁴³ 例如以色列《就业（机会平等）法》，第 5748-1988 号；欧盟指令 2006/54/EC；科摩罗《劳动法》；南非《就业平等法》。

⁴⁴ 澳大利亚《公平就业法》，2009 年。

⁴⁵ 《工人条例法》，皇家立法令第 1/1995 号。

⁴⁶ 意大利立法令第 80 号，2015 年 6 月 15 日。

⁴⁷ 加利福尼亚《劳动法》。

⁴⁸ 马萨诸塞州《普通法》第 52E 节。

⁴⁹ 俄勒冈州《家庭休假法》。

⁵⁰ 《华盛顿修订州法》，第 49.76 章。

⁵¹ 2012 年《哥伦比亚特区法》。

⁵² 《反针对妇女及其子女暴力法》，共和法案第 9262 号，2004 年（菲律宾）。

⁵³ 曼尼托巴《就业标准法修正案》（家庭暴力受害者休假，重伤或疾病休假，延长同情照顾休假）。

⁵⁴ 印度《（预防、禁止和纠正）在工作场所针对妇女的性骚扰法》，2013 年。

335. 专门法庭正在成为确保优先处理家庭暴力和基于社会性别暴力案件的重要途径。⁵⁵根据《联合国暴力侵害妇女立法手册》，“这种法庭已在很多情况下体现出有效性，因为法庭和司法官员更有可能专门处理暴力侵害妇女行为并促进社会性别平等，并且通常设有加快此类案件的程序”（联合国，2010年，第20页）。

336. 2016年初，南部非洲地区第一个针对基于社会性别暴力案件的快速法庭在赞比亚启动。⁵⁶澳大利亚（Phillips 和 Vandenbroek，2014年，第15页）和西班牙也存在此类针对基于性别的暴力的快速法庭。法律要求法官、治安法官、检察官、法庭文员、国家执法和安保机构以及死因裁判官，接受关于生物性别平等、基于生物性别的非歧视和基于社会性别暴力问题的培训并关注受害者的脆弱性。⁵⁷在多米尼加共和国，最高法院2005年第1472号决议设立专门法庭审理家庭暴力案件。

337. 一些国家还为需要咨询、庇护、法律建议和任何其他支持的受害者开设了“一站式”服务。⁵⁸另有一些国家，包括家庭暴力在内的基于社会性别的暴力法规定了警方和司法机关必须按照特定时间表采取的具体步骤，以确保这种犯罪得到一贯而有效的处理。

6.4.4. 社会伙伴的角色

338. 社会伙伴在谈判、执行和监督集体协议方面也发挥着重要作用，集体协议执行或超越立法要求。2011年，巴西九家最大的银行签署了集体协议，承诺打击任何骚扰行为，对计划进行定期评估，包括收集流行统计资料，并制订指标来评估其业绩。另外还要建立一个包括申诉、调查和惩戒程序的内部机制。⁵⁹

339. 一些集体协议设立了负责处理暴力的机构。在阿根廷，《国家公共行政总协定》设立了一个平等待遇和机会委员会，其目的是制订和促进消除工作场所暴力的政策和行动。

⁵⁵ 例如阿根廷《全面保护以预防、惩治和消除针对妇女在发展人际关系时的暴力法》，第26.485/2009号。

⁵⁶ http://www.ilo.org/addisababa/countries-covered/zambia/WCMS_449854/lang--en/index.htm

⁵⁷ 12月28日第1/2004号《反对性别暴力的综合保护方案组织法》，西班牙。

⁵⁸ 例如，孟加拉国政府，妇女和儿童事务部，2011年全国妇女发展政策，2011年3月；卢旺达社会性别平等和家庭保护部，全国一站式中心升级联合项目。

⁵⁹ Contraf-CUT 和 FEBRABAN，《预防工作场所中的冲突的协议》（2011年），巴西。

340. 也可以在集体协议中提出措施支持劳动世界中暴力和骚扰的受害者。西北地区（加拿大）政府与北方工人联盟缔结的集体协议（2012-16）要求雇主立即向遭受工作场所暴力的雇员提供紧急事件事后情况通报和/或创伤后咨询。⁶⁰

⁶⁰ <http://www.hr.gov.nt.ca/unw-collective-agreement/article-55-violence-workplace>。

第七章

政策、准则、培训和提高认识

7.1. 国家的政策和计划

341. 许多国家，80个国家中的至少61个（76%），制订了有关打击工作场所暴力和骚扰的国家政策。然而，很少有国家能在整体层面上看待这个问题，其政策往往只针对某些个别形式的暴力，例如性骚扰。

342. 与工作相关的暴力和骚扰往往被纳入更广泛的国家政策中，即：关于基于社会性别的暴力/暴力侵害妇女行为的政策。在51个制订了针对基于社会性别暴力的国家政策的各国中，40个国家的政策涵盖与工作相关的暴力和骚扰的内容。

343. 同样，与工作相关的暴力和骚扰也是更广泛的工作场所安全政策的一部分。在拥有全国工作场所安全政策的26个国家中，17个专门处理与工作相关的暴力和骚扰和/或社会心理风险。

344. 最后，与工作相关的暴力可能被纳入更广泛的平等和非歧视政策之中。至少有14个国家在反歧视政策下纳入了与工作相关的暴力和骚扰。¹

¹ 例如，参见埃塞俄比亚劳动和社会事务部2010-2020年“残疾人包容行动国家计划”；荷兰“男女同性恋、双性恋和社会变性者以及社会性别平等政策规划”（2011-2015年）。

专栏 7.1

有关劳动世界中暴力和骚扰的政策和行动的例子

- 在一些拉美国家，政府启动方案，给已经采取具体措施处理性以及其他形式的暴力和骚扰的公司颁发奖励证书。这些认证系统包括智利的 IGUALA 印章，哥伦比亚的 Equipares 印章，多米尼加共和国的等值证书，以及乌拉圭的质量及公平证书。
- 在巴西，“工人健康和国家安全政策”将心理骚扰视为工人死因和病因之一，并提请注意工作场所的侵犯和暴力造成的健康问题。¹
- 在尼日利亚，修订后的国家艾滋病毒和艾滋病工作场所政策实施指南和行动计划（2014 年）要求工作场所方案防止基于性别的暴力行为，教育方案打破关于男性行为的定型规范，这可能导致不安全和/或非自愿性行为的发生。²
- 2009-2012 年“挪威政府行动计划”：改善女同性恋者、男同性恋者、双性恋者和社会变性者的生活质量，研究社会排斥和欺凌行为如何发生，及如何与工作场所的心理社会环境相关，以提出战略创建一个更具包容性的工作环境。
- 2015 年，日本政府通过了《预防过度劳动死亡措施宪章》，要求地方政府、雇主、工会、私人组织和公民采取行动，预防过度劳动死亡。《宪章》还规定了预防和处理工作场所骚扰的必要性。
- 在阿根廷，劳动就业和社会保障部设立了工作场所暴力咨询办公室，以便敏锐感知、培训并传播有关工作场所暴力和骚扰问题的信息。³

¹ 劳动部、社会保障和卫生部，“工人卫生和健康国家政策”，波多黎各部际条例第 153/2004 号，第 27 段（2004 年 11 月）。

² 另见“印度艾滋病毒/艾滋病与劳动世界国家政策”。

³ 阿根廷劳工、就业和社会保障部第 5/07 号决议（2007 年 1 月 5 日）。

7.2. 国家和部门准则及行为守则

345. 职业安全与卫生各机构已通过研究、宣传活动、制订准则和培训等方式处理劳动世界中的暴力和骚扰问题。

346. 一些国家的职业安全与卫生机构已发布关于工作中骚扰或欺凌的准则，包括澳大利亚（安全工作署，2016 年）、加拿大（加拿大职业卫生与安全中心，2016 年）、新加坡（人力部，2015 年）、联合王国（卫生和安全执行局，2006 年）和美国（国家职业安全与卫生研究所，2012 年；劳工部，2009 年，2011 年）。

347. 其他职业安全与卫生机构已对具体职业或工作场所进行关注，例如在联合王国，小型企业里与工作相关的暴力（卫生和安全执行局，2002 年），以及在零售部门中预防暴力准则（卫生和安全执行局，1995 年）。

348. 在某些司法管辖区，职业安全与卫生机构发布的准则也可具有法律意义。爱尔兰既是如此，卫生和安全管理局颁布的执业守则，例如工作中的性骚扰和骚扰行为守则，以及雇主和雇员在工作中预防和解决欺凌行为守则可在根据 2005 年《安全、健康和福利工作法》提起的刑事诉讼中被准予作为证据。

349. 除了处理职业安全与卫生问题的专门机构，政府机关通常设有准则反对针对一般工人²或特定工人群体的暴力和骚扰，例如南非的残疾工人；³或者针对特殊职业的暴力和骚扰，例如巴西的家庭工人以及美国的社会服务和医疗保健部门（巴西劳动和社会保障部，2015 年；美国劳工部，2010 年）。特别常见的是处理与工作有关性骚扰的良好行为守则或准则。⁴

350. 国家一级的工人和雇主组织也开发了指导工具。加拿大公职人员工会制作了一个工作场所暴力和骚扰预防包，其中包括相关法律信息、预防指南和一份检查清单样本。同样，英国公共服务工会（UNISON）也发布了关于欺凌的安全代表指南，另外还在反歧视立法下支持和代表跨性别工人的权利（UNISON，2015 年，第 7 页）。联合王国贸易联盟大会最近发布了一份针对其工会代表的指南，以打击基于种族的工作场所暴力、骚扰和虐待行为（工会大会，2016a，第 6 页）。

351. 在美国，由无国籍工人联合会发起的“公平食品计划”缔结了一项基于人权的行为守则，禁止作为歧视的一种形式的暴力行为，参与该计划的种植工人已同意遵守。⁵赞比亚雇主联合会于 2011 年颁发了家庭工人雇主行为守则，向雇主建议不要让或允许雇员受到“工作环境中的任何虐待，无论是身体上的、心理上的、性方面的还是言语上的”。

7.3. 培训、提高认识和工作场所政策

7.3.1. 政府部门和机构的举措

352. 一旦法律框架得以确定，政府既能采取若干步骤预防暴力和骚扰（联合国，2010 年）。就针对妇女的暴力而言，具体方法包括在妇女权利、社会性别平等和女性免受暴力的权利等方面提高意识的宣传活动。例如，《西班牙性别暴力综合保护措施组织法》（2004 年），其中规定发起一项关于暴力侵害妇女行为的国家重点关注和预防计划，旨在提高基于尊重人权和男女平等的价值观念，不管是男

² 例如，南非人权委员会与丹麦人权研究所一起制定的《人权与商业国家指南：南非》对骚扰进行了解释，并解释了受害者如何获得补救，提出申诉并寻求纠正。

³ 《南非残疾人就业良好行为守则》。

⁴ 博茨瓦纳，《针对工作场所性骚扰的良好行为守则》（2002 年）；乌拉圭国家妇女研究所，《处理工作场所性骚扰程序准则》（2009 年）；马来西亚人力资源部，《预防和消除工作场所性骚扰行为守则》（2000 年）。

⁵ <http://www.fairfoodstandards.org/resources/fair-food-code-of-conduct/>。

性还是女性。⁶ 在芬兰，在由内政部协调的“平等优先”项目下，已有 600 多个工作社区加入了“无歧视地带”运动，旨在打击任何形式的歧视、欺凌和骚扰。在该项目下，工作社区完成在线申报表，以获得可在工作场所显示的“无歧视地带”标志。⁷

353. 教育课程可用于修正歧视性的社会和文化行为模式，并修正贬低性别的定型观念。《墨西哥妇女生活免于暴力法》（2007 年）要求在各级学校教育系统内制定促进两性平等和妇女生活免遭暴力侵害的教育方案。

354. 媒体对暴力和骚扰的敏感性也很重要。《媒体报道基于社会性别暴力指南》（2015 年）是乌拉圭“团结消除针对妇女和青少年的暴力”国家项目的一个部分，该指南向新闻工作者提供如何处理基于社会性别暴力的建议，例如家庭暴力和工作场所中的性骚扰（联合国，2010 年，第 28 页）。

355. 在工作场所的培训和提高认识的活动，诸如对男性气质的认识，⁸ 也可以在挑战定型观念和转变文化内核及外延的工作方面发挥强大作用（Holmes 和 Flood，2013 年）。由美国私营部门和民间社团联合发起的“男女同盟”倡议是一个旨在改变工作场所行为的示范行动，以“解决家庭暴力对工作场所的影响，并涉及男性对男性的暴力和工作场所中的欺凌”（Wagner, Yates 和 Walcott，2012 年，第 107 页）。⁹

356. 在大韩民国，2003 年依法成立的促进两性平等和教育研究所为公职人员提供预防性骚扰及相关方面的咨询教育。

357. 一些职业安全与卫生机构还提供有关应对工作场所暴力和骚扰的培训。加拿大职业健康与安全中心开发了一个电子学习平台，提供有关工作场所欺凌，如何应对麻烦且不友善的客户以及在工作场所中发生的家庭暴力等议题的课程，¹⁰ 并制作了一系列关于工作场所暴力和骚扰的播客。¹¹ 同样，法国国家预防职业疾病和安全事故研究所也有一个 YouTube 频道，其中包含有关职业安全与卫生各方面

⁶ 另参见危地马拉《反对杀害妇女及其他形式的暴力侵害妇女法》，2008 年。

⁷ http://www.yhdenvertaisuus.fi/welcome_to_equality_fi/campaigns/discrimination-free-zone/。

⁸ 在社会性别平等的背景下，男性气质或多种男性气质被理解作为一种社会性的、文化性的和时间性的建构，而不是一种生物学上的界定。该词与人们所感知的概念和想法相关，即男人在既定环境中应该或被期望是如何表现的。

⁹ 美国通信工人联盟（CWA）1 区下的员工和管理者的工作和家庭联合委员会，IBEW 2213，Verizon，CONNECT 和康奈尔大学。

¹⁰ http://www.ccohs.ca/topics/hazards/psychosocial/violence/#ctgt_wb-auto-4；另见国家职业安全与卫生研究所护士工作场所预防暴力在线课程，美国：http://www.cdc.gov/niosh/topics/violence/training_nurses.html。

¹¹ http://www.ccohs.ca/topics/hazards/psychosocial/violence/#ctgt_wb-auto-7。

知识的短视频，并包含一个旨在应对工作压力和第三方暴力的有关社会心理风险的播放列表。¹²

7.3.2. 雇主举措：工作场所政策

358. 雇主以各种方式应对暴力和骚扰。工作场所里的一个重要回应是起草一份覆盖工人和客户的工作场所零容忍政策（澳大利亚安全工作署，2016 年）。又例如，宜家《产品、材料和服务采购方式（IWAY）标准》所规定的在宜家的供应链上禁止工作场所暴力和骚扰。IWAY 标准适用于向宜家集团提供材料或服务的任何卖家、供应商或服务提供商，涵盖所有自雇雇员、现场临时工、零件工人和承包工人，包括移民工人，受训人员和处于审判或缓刑期的工人。根据 IWAY 标准第 14 条，供应商必须落实有关针对各种形式暴力的预防和纠正措施的政策和惯例，在工作场所和生活（家庭）空间禁止此类行为。

专栏 7.2

在约旦的工作场所预防性骚扰

2013 年，国际劳工组织/国际金融公司“更好的工作”计划鼓励实施针对骚扰的政策，并向约旦服装厂的管理人员、监督人员和工人提供培训。因此，工人对性骚扰影响的认识增加了 40% 以上。同样，监督人员和管理人员对性骚扰的回应能力也提高了 40% 以上。参与“更好的工作”计划及其预防活动已使工人对性骚扰的担忧下降了 18 个百分点。

来源：Brown 等（2016）；国际劳工组织（2014e）。

7.3.3. 工人组织举措：认识提高活动和培训计划

359. 许多国家级工会已就打击工作中的暴力和骚扰开展活动、制订计划。

360. 英国商铺、分销商和工人联盟发起了“免于恐惧的自由”运动，以保护商店工人免受暴力、威胁和虐待，其中包括每年一次的“尊重店铺人员周”活动。该活动 2016 年的主题是“保持冷静”，提醒大众注意，圣诞节购物季的压力不是对零售工人使用暴力的借口。¹³

361. 在加拿大，Unifor（加拿大最大私营部门工会）发起的“妇女倡导计划”是一个针对联合工会/管理类工作场所的倡议案例，旨在创造安全健康的工作环境。妇女倡导者指的是一名训练有素的工作场所代表，协助那些在工作场所或家中遭受骚扰、暴力或虐待的妇女获得工作场所或社区服务，并在这一过程中给予她们支持。结果显示，获得妇女倡导者协助和支持的女性能够留下工作的可能性更大（Unifor，2013 年）。

¹² <https://www.youtube.com/playlist?list=PL3B68DC1F451D9D46>。

¹³ <https://www.usdaw.org.uk/Campaigns/Freedom-From-Fear>。

362. 一些工会一直处于处理家庭暴力对工作场所影响的前沿。英国全国铁路、海运和运输工人联合会制定了“家庭暴力模型政策”，防止因家庭暴力造成的缺勤而受到报复，向受害者提供特别假，并要求采取一切合理措施，防止家庭暴力的威胁进入工作场所，包括禁止未经授权的人员进入工作场所，或者允许员工在胸卡上使用假名，如若她们担心被施害者认出。¹⁴

363. 丹麦金属工人联合会（Dansk Metal），全国服务业工会联盟（Serviceforbundet）和丹麦工人联盟（3F）的联合内部平等培训方案（FIU-Equality），将重点放在培训店员及其同事，帮助她们发现同事中的家庭暴力受害者，以及如何支持这些同事，消除对家庭暴力的禁忌，使受害者更容易在工作场所中寻求帮助，同时也让工会代表和同事更容易提供帮助（FIU，未注明日期，第19-20页）。

¹⁴ <http://www.rmtlondoncalling.org.uk/files/rmt-model-domestic-violencepolicy.pdf>。

第八章

制订（一项或多项）旨在终结劳动世界中针对妇女和男人的暴力和骚扰的国际标准

364. 如本报告所述，劳动世界的暴力和骚扰对个人、企业、经济和社会产生了毁灭性的影响。

365. 在政策、培训和其他举措的支持下，各国力求通过各种手段纠正这种状况，例如通过刑事、劳工、反歧视和职业安全与卫生法规。然而，在本报告所审查的 80 个国家中，只有少数几个国家采取了综合的方法处理暴力和骚扰，其他国家若有的话，也只是些单一的保护和预防措施，导致在对多数工人的保护方面仍存有差距。

366. “2016 年劳动世界中针对女性和男性暴力专家会议”强调了一个统筹兼顾的方法的重要性。这种方法将确保所有工人得到免受与工作相关暴力和骚扰的实际保护，包括那些在私人住所、非正规经济和中小型企业中工作的工人。

367. 目前，还没有国际法律标准来解决劳动世界中的暴力和骚扰问题，并界定其定义和范围。所述专家会议迫切需要就这个问题通过（一项或多项）国际文书，这可以为预防和处理暴力和骚扰提供一个明确、全面且综合的方法。

368. 鉴于在私营和公共领域处理暴力和骚扰问题的推动力日益增长，加之可持续发展目标在健康和福利、社会性别平等、体面劳动、经济增长和减少不平等方面的要求（目标 3、5、8 和 10），这样（一项或多项）文书将是及时且切题的。

369. 本节总结了国内法和国际法在处理劳动世界中针对妇女和男人的暴力和骚扰的主要差距，并概述了通过统筹兼顾的方法就这一主题事项制订（一项或多项）新国际标准的可能途径。

8.1. 对劳动世界中针对妇女和男人的暴力和骚扰的法规差距的分析

370. 在国际文书指导下处理暴力和骚扰的差距。国际劳工组织很早就认识到体面劳动与劳动世界的暴力和骚扰不兼容。国际劳工组织最早的公约之一，于该组织成立头年通过的且现已搁置并提出废除的 1919 年《（妇女）夜间工作公约》（第

4 号)旨在保护妇女免遭暴力。¹正如工人副主席向专家会议提醒的那样,第 4 号公约:

旨在保护妇女,不仅免于从事长时间工作,而且免受在工作场所以及上下班途中发生性骚扰和暴力的危险。她继续说道,一百年来,有这样一个共识,即应该在工作场所禁止暴力,而不是禁止妇女去工作,政府和社会伙伴在实现这一方面可以发挥重要作用。(国际劳工组织,2017 年,第 28 段)。

371. 国际劳工组织通过了许多标准来提及具体形式的暴力和骚扰(见 3.1 节概述);然而,没有一个标准将暴力和骚扰作为主要目标或者界定这种行为,亦或提供关于如何解决这一问题的详细指导。同样,这些标准仅提及了一些具体形式的暴力和骚扰,只涉及到某些工人群体、部门或职业,如家庭工人、艾滋病毒感染者和土著居民。针对特定群体提供保护的性质使这些文书未能覆盖更广泛的群体,包括世界上绝大多数的工人。

372. 根据公约第 1(1)(a)条所述理由或成员国在与工人和雇主组织协商之后确定的任何附加理由,第 111 号公约的覆盖对象是职业工人。然而,第 111 号公约并没有明确提到任何形式的暴力和骚扰,而实施公约和建议书专家委员会尽管将性骚扰广泛认定为性别歧视的一种形式,却只能在极少数情况下根据公约规定的其他理由处理骚扰或暴力。

373. 在更广泛的联合国系统中,有两项国际文书涉及劳动世界的暴力和骚扰。然而,与国际劳工组织的文书类似,两项文书仅覆盖了某些特定群体(残疾人和妇女);没有定义概念,也没有提供任何关于如何解决问题的指导。

374. 在如何处理劳动世界的暴力和骚扰方面相关国际指导的缺失,反映在或者可能已经导致了国内层面存在的广泛差距。这证明了制订一项或多项专门国际标准的必要性和紧迫性,该标准须提出一套基本原则,构建一个统筹兼顾的方法,并进一步指明如何实施这些原则的方向。

375. 范围和定义。虽然越来越多的国家通过了更具包容性的劳工法,但规范工作场所暴力和骚扰的立法在保护范围上,即保护所覆盖的对象、地点和时间等存在巨大差距。例如,家庭工人通常在工作场所暴力和骚扰方面面临更大的脆弱性,因为他们在雇主的家中工作,但并不总能被相关立法保护所覆盖。合同安排也可能限制保护覆盖面,且只有少数情况下,暴力和骚扰的规定能覆盖到求职者,尽管事实上他们可能面临骚扰,特别是性骚扰。

376. 同样,虽然不少国家拓展了对工作场所的定义,一些劳动法律对“工作场所”概念的界定却非常狭窄,往往将其限于实际的工作场所。如本报告所述,暴力和

¹ 国际劳工组织,《废除四项和撤销两项国际劳工公约》,报告七(1),第 106 届国际劳工大会,2017 年 6 月,日内瓦。

骚扰还可能会发生在上下班的途中，与工作相关的社会活动中，以及出于技术的应用，后者使工作场所、“家庭”空间和公共场所之间的界线变得模糊。

377. 一个重要的差距是，现有的规章制度只将某些特定形式的暴力和骚扰纳入定义。在实践中，这可能导致其他形式的暴力和骚扰被排除在预防战略和禁令之外，并且无法向这些暴力和骚扰形式的受害者提供补救。对“暴力和骚扰”的全面定义能帮助解决这个问题，并帮助克服对施害者和受害者的定型观念。该定义须涵盖所有会导致身体上、心理上及性方面的伤害或痛苦的行为，以及影响工人尊严或营造充满敌意环境的行动。虽然比较少见，那些只禁止对女性性骚扰的立法将男性受害者有效排除在了可寻求补救的范围之外。此外，对暴力和骚扰的现有定义仅认定管理者为施害者，并未包含员工对员工的欺凌或员工对管理者的欺凌。

378. 在劳动世界禁止暴力和骚扰。一些国家采取刑事司法方式处理暴力和骚扰，但这可能导致在处理更为“普遍的”形式的与工作相关暴力和骚扰上存在差距，例如性骚扰和欺凌，它们因为十分常见被认为程度较轻，但其长期影响同样可怕。为避免保护方面的差距，许多国家采取了更为宽泛的做法，在劳动、职业安全与卫生以及平等和非歧视法律中禁止各种形式的暴力和骚扰。

379. 更易遭受暴力和骚扰的群体。劳动世界的暴力和骚扰影响所有部门和职业中的所有人；因此，对所有工人的全面覆盖是至关重要的。然而，为了有效提供保护，预防工作中的暴力和骚扰，有必要确定并考虑到可能更常遭受暴力或遭受特殊形式的暴力的人群的具体情况 and 需求。这些群体包括但不限于妇女、女同性恋、男同性恋、双性恋、社会变性和双性人、土著居民、残疾人、艾滋病毒携带者和来自边缘化社区的人群，如受种姓影响的社区和少数民族。在欧洲和北美，对特定群体的暴力和骚扰往往被视为歧视的一种形式，但许多其他地区的立法仍存在差距。

380. 预防。另一个重大差距涉及对工作场所中暴力和骚扰的预防和管理。虽然大多数国家的雇主普遍有责任保护工人的健康和安全，但这一责任并不总是包括对免受各种形式暴力和骚扰的保护。

381. 即使在要求雇主采取措施预防并管理暴力和骚扰的国家（通常在与工人协商过后），具体条件是开放的，导致雇主和执法机构对义务和产生实效的方法认识不足。

382. 暴力和骚扰是一种社会心理风险，可导致压力和倦怠。同样，与工作场所的环境和组织结构、文化和负面的权力关系相关的其他形式的社会心理风险若未能消除或缓解，也可能导致暴力和骚扰。尽管有这样的理解，很少有国家将各种形式的暴力和骚扰列为社会心理风险，或要求风险评估将有关暴力和骚扰的社会心理风险包含在内。明确地将暴力和骚扰的风险置于职业安全与卫生的管理下，可以保障更安全的工作场所，特别是在存在很多暴力和骚扰的危险因素的职业或行

业中。同样，处理可能增加暴力和骚扰风险的具体情况和工作条件可对预防暴力行为产生相当大的影响。

383. 家庭/亲密伴侣暴力对劳动世界的影响。只要暴力不是在工作场所发生，雇主就不对雇员所遭受的家庭暴力负责。然而，由于家庭暴力（在人身和财产方面）对劳动世界的显著影响，少数国家要求雇主采取措施保护和支持受害者。

384. 即使在工作场所没有发生家庭暴力，工作场所也可以成为防止家庭暴力的切入点，通过提高对社会性别平等的认识，以及对受害者的确认和支持，这些受害者可能面临保留带薪就业的障碍。尽管数量有限，越来越多的法律和集体协议通过与工作相关的措施处理家庭暴力的后果，包括通过休假和支持条款。

385. 此外，少数国家禁止经济家庭暴力，或作为一种家庭暴力形式的强制控制。这种暴力阻止受害者进入和留在劳动力市场，并会剥夺受害者逃离虐待关系的经济手段。

386. 争议解决机制。如果职业安全与卫生法和劳动法均没有全面处理劳动世界中的暴力和骚扰，包括一个安全且可资利用的投诉机制，那么覆盖面的差距往往体现在员工受害者所拥有的唯一选择就是辞职并基于侵权、合同或民法向法院寻求赔偿。若没有为个人或企业采取恢复性或变革性的过程，工作场所文化几乎无法改变，从而也就无法防止当下或未来的暴力和骚扰。

387. 建立内部和外部的争议解决机制能给工人提供多种申诉渠道，具体取决于暴力和骚扰的形式，施害者的情况，工作场所的处理方式以及对惩戒和补救办法的需要。创建各种争议解决机制还能使雇主、工人组织、劳动监察员、人权机构、法院和法庭监督和执行关于劳动世界中暴力和骚扰的立法。

388. 此外，在设有争议解决机制的地方，尽管申诉人可能因为提出申诉而面临管理人员和同事的伤害，仍然只有少数机制明确要求申诉应保持匿名。同样，尽管许多国家为暴力和骚扰的申诉人提供具体反伤害的立法保护，但很少有法律同时保护证人和举报人，虽然他们也可能因此受到伤害。

389. 惩罚和补救办法，以及对受害者的支持和保护。只有少数国家将与工作相关的暴力和骚扰的给健康造成的后果认定为工人赔偿保险应赔的职业疾病。这往往使身体和/或精神健康状况已无法工作的工人不得不自掏腰包支付大笔费用。对于持有限制获得社会保障福利的合同的工人尤其如此。

390. 执法机构和数据收集。除了一些显着例外，劳动监察员、法官和其他利益攸关方很少在确定暴力和骚扰的风险方面提供培训，且不总有权在存在这些风险的地方终止工人工作，或下达临时命令。这对于基于社会性别的暴力尤为相关，因为那些受委托的执法机构在知识、专业技能和敏感性上往往存在差距。此外，并

未广泛收集关于暴力和骚扰在工作场所普遍存在的数据，并且通常不按生物性别分列，但是又需要这些数据为制订法律和政策提供信息。

391. 国家政策。国家政策是在消除劳动世界暴力和骚扰的行动中实施计划和标志进步的必要依据。多国的国家计划和政策中包括打击诸如性骚扰等具体形式的与工作相关的暴力行为，但大多数国家缺乏针对劳动世界一切形式的暴力和骚扰的综合国家政策。

392. 社会伙伴的作用。许多工人和雇主组织通过宣传活动、工作场所职业安全与卫生管理系统和提高认识的举措来应对劳动世界的暴力和骚扰。然而，集体协议这种能够巩固并强化对暴力和骚扰的预防和处理的实际机制并不常见。在集体协议确实涉及暴力和骚扰的情况下，许多只是意向性的，并没有明确规定各方的权利和义务。

8.2. （一项或多项）新国际文书的新增价值

393. 现行的国际劳工组织标准部分体现了对劳动世界暴力和骚扰的国际监督。然而，仍缺乏一个明确的国际法律框架来解决劳动世界的暴力和骚扰问题。（一项或多项）新文书可以重申给予工人有限保护的反对暴力和骚扰的国际措施，并运用统筹兼顾的方法，通过将所有工人和一切形式的暴力和骚扰涵盖在内来增加价值。

8.3. 一种统筹兼顾的方法

394. 根据专家会议的结论，“处理劳动世界的暴力和骚扰需要使用综合的方法”（劳工组织，2016a，附录一，第17段）。专家们同意，为了处理暴力和骚扰，需要：

- 针对劳动世界一切形式的暴力和骚扰提供保护，强有力的平等和非歧视政策；
- 设立预防和支持机制，通过明确和缩小差距，解决负面的社会和工作场所文化、社会心理风险和工作场所的设计问题，以及将职业安全与卫生和其他与劳动世界暴力和骚扰相关的法律保护的覆盖范围扩大至被排斥的工人、群体和行业；
- 各国政府、雇主、工人及其组织的合规和执法，以及获取关于暴力和骚扰普遍存在的更优数据；
- 可资利用、保密和快速的申诉程序，确保证人和申诉人不遭受报复；以及司法、行政和惩戒性的补救行动，并在发生暴力和骚扰时为受害者提供支持；
- 能够确保对打击暴力和骚扰有效行动的适用工具、政策框架以及其他举措。（国际劳工组织，2016a，附录一，第16-29段）。

8.4. 关于国际劳工组织一项公约和建议书的拟议关键因素

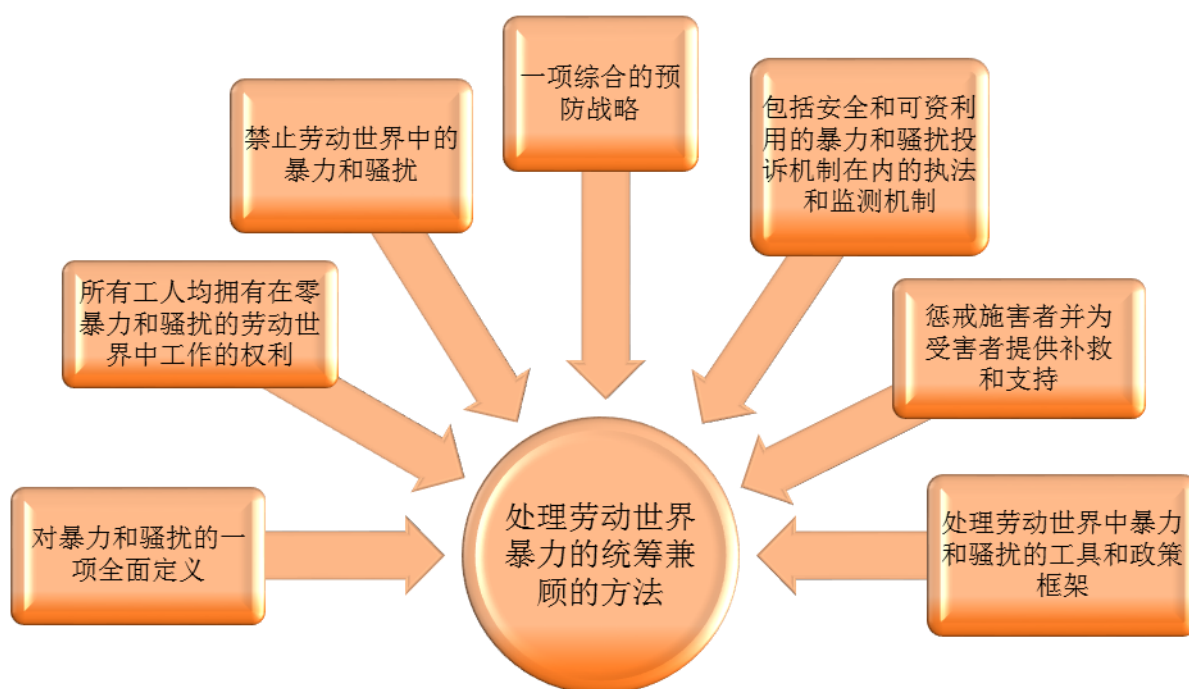
395. 虽然专家会议和理事会的讨论都没有就可能的新文书的数量和形式提供指导，以上综述指出了对制订一项公约和一项建议书的希望。

396. 暴力和骚扰是不可接受的，并且与体面劳动对立，在公约中明确表达这一点至关重要，因此需要对此严重关切。

397. 建议书将是对公约的补充，就如何将公约所涵盖的原则转化为行动提供更详细和实际的指导。

398. 为了实现一种统筹兼顾的方法，可在公约中概括地阐明基本和明确的原则，以便普遍适用。这些包括：全面界定暴力和骚扰；声明所有工人均拥有在零暴力和骚扰的劳动世界中工作的权利；要求在国家法律中禁止劳动世界一切形式的暴力和骚扰，包括一切形式的基于社会性别的暴力；要求在国家法律中建立系统预防措施，并将社会心理风险以及暴力和骚扰纳入职业安全与卫生管理系统；要求在国家法律中建立执法和监测机制，包括安全和可资利用的针对暴力和骚扰的投诉机制；要求惩戒施害者，并为受害者提供补救和支持。可在建议书中概述每项原则，列出详细规定和扩展指导。若要将（一项或多项）文书交予各国通过，还应制订和实施促进批准的战略。

图 8.1. 旨在处理劳动世界中针对妇女和男人的暴力和骚扰的统筹兼顾方法的相关原则



399. 除了使用两项独立文书（一项公约和一项建议书作为对公约的补充），另一种可能的选择是制订一项单一文书，其中包含约束性和非约束性的条款。这种单

一文书的实质与一项由建议书补充的公约相同。不同的地方在于它的呈现形式和结构。在一项单一的法律文书中，非约束性条款，作为对执行约束性条款的指导，紧接着在约束性条款之后出现。这将有助于更容易理解两套不同规定之间的关系和互补性。这种新形式将以简化的方式遵循《2006 年海事劳工公约》（MLC，2006）的创新结构，并且标志着一个在制订综合、更明确且更连贯一致的国际劳工标准上的新方法。如果三方成员表达了对这一选择的倾向，劳工局将在大会对之进行首次讨论之前就如何将约束性和非约束性条款纳入一项单一综合文书的操作方式作出更详细的解释。

400. 以下是根据本报告的调查结果和分析就两项文书提供的拟议条款清单。但是，这份清单并不是详尽无缺的，其他条款也可予以考虑。

公约	建议书
规定暴力和骚扰的组成要素，以暴力和骚扰所造成的影响为重点，包括身体、心理和性方面的伤害；	
规定“劳动世界”一词的组成要素；	
规定广泛的适用范围，以适用于所有就业形式中的所有人员，包括实习生、学徒工、志愿者、求职者、下岗工人和待岗工人在内的任何就业或职业，以及所有经济部门，无论正规还是非正规。	
规定人人有权享有一个没有任何形式暴力和骚扰的劳动世界，并规定需要采取统筹兼顾的方法来解决暴力和骚扰；	
规定必须尊重工作中的基本原则和权利：	□ 认识到 1948 年《结社自由和保护组织权利公约》（第 87 号）和 1949 年《组织权和集体谈判权公约》（第 98 号）是使工人和雇主能够建立零暴力和骚扰的工作场所的关键；
规定通过禁止劳动世界中一切形式的暴力和骚扰，特别是基于社会性别的暴力：	□ 在劳动、职业安全与卫生、平等与非歧视法律中，凡适宜时在刑法中禁止暴力和骚扰； □ 在原籍国、目的地国和中转国为女性移民工人制订法律，禁止暴力和骚扰，包括基于社会性别的暴力和骚扰；
制订法律、法规和平等政策，保护不成比例地受暴力和骚扰影响的工人群体，包括但不限于女工、青年工人、移民工人、残疾工人、土著和部落工人、女同性恋、男同性恋、双性恋、社会变性和双性工人、携带艾滋病病毒工人，以及来自边缘化群体的工人，例如受种姓影响的社区和少数民族；	
通过一项对一切形式的暴力和骚扰零容忍的工作场所政策，开发系统的方法来预防一切形式的暴力和骚扰，包括那些工人更易遭受暴力和骚扰行为的部门、职业和工作安排；雇主开展强制性风险和危害评估；在合理可能的情况下，消除与工作相关的危害和风险；有责任向工人通报暴力和	□ 考虑到其他国际安全与卫生方面的文书和指导准则，例如促进职业安全与卫生管理系统； □ 对部门、职业和工作安排采取具体措施，包括夜间工作、在孤立环境中的工作、卫生保

公约	建议书
骚扰的风险；以及适时就与工作相关的暴力和骚扰开展工作场所培训：	健、紧急服务、家庭工作、运输、教育与娱乐； ❑ 与工人协商，制订工作场所政策，界定和禁止劳动世界中一切形式的暴力和骚扰；明确工人和雇主的责任；并提供投诉和调查程序的信息； ❑ 概述风险评估应在工人参与的情况下进行，并应考虑社会心理危害和风险，包括来自第三方（如顾客与公众）的风险，以及负面权力关系、社会性别规范、文化与社会规范和歧视的存在，均会增加暴力和骚扰的可能性；
确保有效监测和执行关于暴力和骚扰的国家法律法规，包括确保针对暴力和骚扰的争议解决机制无论在工作场所内外均是可资利用的。这些机制应该是保密、安全、公正和有效的，并应保护投诉人、证人和举报人免遭报复，并向受害者提供支持；	

公约	建议书
促进为暴力和骚扰的受害者提供适当的补救，并对施害者予以惩罚：	概述“适当补救”包括： ❑ 恢复原职； ❑ 精神和物质损害赔偿； ❑ 强制性救济，责令雇主保证停止某些行为或要求改变政策或做法； ❑ 法律费用和成本； ❑ 在导致社会心理或身体残疾或由于与工作相关的暴力和骚扰而无法工作的情况下提供的补偿；
促进采取具体措施和服务，支持基于社会性别暴力的受害者：	概述应为基于社会性别的暴力的受害者提供的措施和服务： ❑ 具有处理基于社会性别暴力案件专长的法院； ❑ 对劳动监察员、法官、警察和其他公职人员进行社会性别敏感性方面的培训，以便确定和处理暴力和骚扰； ❑ 在执法机构内设立专门工作队或单位处理对暴力和骚扰的投诉，特别是基于社会性别的暴力； ❑ 具有针对基于社会性别暴力案件之快速程序的法院或法庭； ❑ 基于社会性别暴力案件的举证责任转移； ❑ 基于社会性别暴力危机中心； ❑ 投诉人免费咨询热线； ❑ 灵活工作时间和对重新进入劳动力市场的支持； ❑ 紧急服务，以及医疗护理和治疗，包括咨询辅导； ❑ 给予基于社会性别暴力的受害者在职假期； ❑ 为移民女性工人中的基于社会性别暴力的受害者提供语言和文化上的便利服务；
当有合理理由相信一种工作情形已构成迫在眉睫的严重暴力和骚扰危险时，赋予工人脱离这种险境而不必承担不应有的后果的权利：	❑ 促进对劳动监察员进行有关社会性别敏感性方面的培训； ❑ 促进将处理暴力和骚扰问题列入各国家机构的职责； ❑ 促进系统收集关于暴力和骚扰的统计数据，包括劳动世界中针对妇女和男人的基于社会性别的暴力；

公约	建议书
呼吁与工人和雇主及其组织合作，制订政策、准则、行为守则，提高认识的宣传活动和旨在消除劳动世界中的暴力和骚扰，包括基于社会性别的暴力的举措。举措可包括：	❑ 推行旨在解决能使暴力和骚扰可能性增加的负面权力关系、社会性别规范、文化和社会规范以及歧视的方案； ❑ 促进制订对社会性别问题敏感的准则并开展培训，以协助工人和雇主及其组织，以及法官、劳动监察员、警察和其他利益攸关方履行其在劳动、职业安全与卫生和其他法律的规定下处理有关暴力和骚扰问题的职责； ❑ 促进针对劳动世界中一切形式暴力和骚扰的一般性或部门性的示范行为规范、工作场所政策和风险评估工具，考虑到更易受到暴力影响的工人群体的特殊需求，包括女工、青年工人、移民工人、残疾工人、土著和部落工人、女同性恋、男同性恋、双性恋、社会变性和双性工人、携带艾滋病病毒工人，以及来自边缘化群体的工人，例如受种姓影响的社区和少数民族； ❑ 促进提高认识的宣传活动，宣传暴力和骚扰的不可接受性，特别是基于社会性别的暴力，并解决歧视态度，这种态度助长了暴力和骚扰，并侮辱投诉人和暴力受害者； ❑ 促进在全教育系统开发社会性别敏感性教程以预防暴力和骚扰的举措； ❑ 促进对记者和其他媒体人员进行关于妇女人权和基于社会性别暴力的根源方面的培训，以便影响对基于社会性别和其他形式的暴力和骚扰问题的报道方式，并影响社会态度； ❑ 推动旨在促进形成积极且零暴力和骚扰的工作场所的联合运动。

调查问卷

在第 325 届会议（2015 年 10 月）上，理事会决定将劳动世界中针对妇女和男人的暴力这一标准制定议题列入国际劳工大会第 107 届会议（2018 年 6 月）的议程，以便进行一次双重讨论。在关于劳动世界中针对妇女和男人暴力问题的专家会议（2016 年 10 月）¹ 召开后，理事会在第 328 届（2016 年 10 月）上决定用“暴力和骚扰”取代纳入大会第 107 届会议（2018 年 6 月）议程项目标题中的“暴力”一词。²

本调查问卷的目的是为了就拟议文书的范围和内容征求成员国在与最具代表性的雇主组织和工人组织协商之后的意见。所收到的答复将有助于国际劳工局为大会起草一份报告。若能在 2017 年 9 月 22 日之前将这些答复送交劳工局，那么劳工局将不胜感激。鼓励受访者尽可能采用电子模板填写调查问卷，并将其答复发送至下列电邮地址：VIOLENCEHARASSMENT@ilo.org。受访者也可将其纸质答复提交给位于日内瓦的国际劳工局工作条件与平等司（WORKQUALITY）。

I. 国际文书或若干国际文书的形式

1. 国际劳工大会是否应通过一项或若干项有关劳动世界中暴力和骚扰的文书？

评论：

¹ 国际劳工组织：《最终报告：关于劳动世界中针对妇女和男人的暴力问题的专家会议》（2016 年 10 月 3 至 6 日），可在以下网站中获取：http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546303/lang--en/index.htm；及关于劳动世界中针对妇女和男人暴力问题的专家会议讨论的背景文件，可从以下网站中获取：http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_522932/lang--de/index.htm。

² 理事会文件：GB.328/PV，第 357（b）段；及 GB.328/INS/17/5，可从以下网站中获取：http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf。

2. 若回答是，那么该文书或若干文书应采取何种形式：

(a) 一项公约？

☐

(b) 一项建议书？

☐

(c) 一项公约，辅之以一项建议书，因为两项单行文书或一项单个文书包含具有约束力及非约束力的条款？

☐

评论：

II. 序言

3. 一项文书或若干文书的序言是否应忆及，《费城宣言》确认全人类不分种族、信仰或性别都有权在自由和尊严、经济保障和机会均等的条件下谋求其物质福利和精神发展？

评论：

4. 文书或若干文书的序言是否应重申国际劳工组织核心公约的相关性？

评论：

5. 文书或若干文书的序言是否应规定人人有权享有一个没有暴力和骚扰，包括基于社会性别暴力的劳动世界？

评论：

6. 文书或若干文书的序言是否应忆及，劳动世界中的暴力和骚扰：

- (a) 是一种侵犯人权的行为，令人无法接受，也与体面劳动格格不入；
- (b) 影响着工作场所关系、工人参与、健康、生产率、公共和私营服务的质量、企业声誉，且尤其对妇女而言，可能防止其进入和留在劳动力市场并取得进步？

评论：

7. 文书或若干文书的序言是否应确认，一种旨在解决根本原因和风险因素的统筹兼顾的方法对终结劳动世界中暴力和骚扰是至关重要的？

评论：

8. 其他考虑是否应纳入文书或若干文书的序言中？若回答是，请注明。

评论：

III. 定义和范围

9. 就文书和若干文书而言，“暴力和骚扰”的表述是否应理解为一个不可接受行为和做法（无论是单次发生，还是反复发生）的连续体，且这些行为和做法具有造成身体、心理或性方面伤害的目的或后果？

评论：

10. 就文书或若干文书而言，劳动世界中的暴力和骚扰是否应涵盖以下情形：

- (a) 在有形工作场所，包括作为工作场地的公共和家庭空间；
- (b) 在工人领取薪酬或就餐的地方；

- (c) 上下班时；
- (d) 在与工作有关的旅行期间，在与工作相关的活动或社交活动中，及在与工作有关的培训期间；
- (e) 通过信息和通信技术实现的与工作相关的通讯？

评论：

11. 就文书或若干文书而言，“雇主”一词是否应包括中介机构？

评论：

12. 就文书或若干文书而言，“工人”一词是否应涵盖从事任何就业或职业的人员（无论其合同状况）及在所有经济部门（无论正规，还是非正规的）中就业的人员，包括：

- (a) 接受培训的人员、实习生和学徒工；
- (b) 志愿者；
- (c) 求职者；
- (d) 下岗工人和待岗工人？

评论：

13. 任何其他术语是否应由文书或若干文书来加以定义？若回答是，请注明。

评论：

IV. 一项公约的内容

14. 公约是否应规定，每个成员国应承认劳动世界享有免遭暴力和骚扰的权利，并应在与具有代表性的雇主组织和工人组织协商后，采取一种统筹兼顾的方法，消除劳动世界中的暴力和骚扰，其中包括：

- (a) 法律中禁止的劳动世界中一切形式的暴力和骚扰；
- (b) 确保相关政策处理暴力和骚扰问题；
- (c) 采取一项综合的预防战略；
- (d) 建立执法和监督机制；
- (e) 向受害者提供补救和支持；
- (f) 对实施者进行惩罚；
- (g) 开发工具和指南？

若有其他回答，请注明。

评论：

A. 工作中基本原则和权利及保护

15. 公约是否应规定，为了消除劳动世界中的暴力和骚扰，每个成员国应尊重、促进和实现工作中基本原则和权利，即结社自由和有效承认集体谈判权利；消除一切形式的强迫劳动或强制劳动；有效废除童工劳动；及消除就业与职业歧视？

评论：

16. 公约是否应规定，每个成员国应通过国家法律法规，禁止劳动世界中一切形式的暴力和骚扰，特别是一切形式的基于社会性别的暴力？

评论：

17. 公约是否应规定，每个成员国应制定法律、法规和政策，确保所有工人享有平等和非歧视的权利，包括女工以及那些属于受暴力和骚扰不成比例影响的一个或多个群体的工人，包括：

- (a) 青年工人；
- (b) 移民工人；
- (c) 残疾工人；
- (d) 土著和部落工人；
- (e) 女同性恋、男同性恋、双性恋、社会变性和双性工人；
- (f) 携带艾滋病病毒工人；
- (g) 来自被边缘化社区的工人，例如受种姓影响的人员，和少数民族成员？

若有其他回答，请注明。

评论：

B. 预防措施

18. 公约是否应规定，每个成员国应：

- (a) 采取措施确保在劳动世界中防止出现暴力和骚扰；
- (b) 查明那些工人更易遭受暴力和骚扰行为的部门、职业和工作安排；
- (c) 采取措施确保这些工人得到有效的保护？

评论：

19. 公约是否应规定，每个成员国应通过国家法律法规，要求雇主采取步骤，在劳动世界中防止出现一切形式的暴力和骚扰，尤其是：

- (a) 将暴力和骚扰及社会心理风险纳入现行的职业安全卫生管理体系；
- (b) 经与工人及其代表协商后，通过一项政策，阐述一项对一切形式的暴力和骚扰零容忍立场；

- (c) 在工人及其代表的参与下确定危害及评估暴力和骚扰的风险，并采取防控措施；
- (d) 向工人提供有关已确定的暴力和骚扰危害与风险及相应的预防保护措施方面的信息和培训？

评论：

C. 执法、监督和为受害人提供支持

20. 公约是否应规定每个成员国应采取适当措施，确保执行与监督有关劳动世界中暴力和骚扰问题的国家法律法规？

评论：

21. 公约是否应规定每个成员国应保证，在出现暴力和骚扰的情形下工人能便捷地采用安全、公正和有效的争议处理机制，其中包括：

- (a) 在经济单位层面的申诉和调查机制；
- (b) 诉诸法院或法庭；
- (c) 经济单位之外的争议处理机制；
- (d) 保护申诉人、证人和举报人，避免其成为受害者；
- (e) 适当的补救；
- (f) 为申诉人提供法律、社会 and 行政方面的支持措施；
- (g) 对实施者予以惩罚？

评论：

22. 公约是否应规定，每个成员国应该采取其他措施，确保劳动世界中基于社会性别的暴力受害者，无论是在城市还是在农村地区，都应有效地利用快捷专业的争议处理机制以及获得专业的支持、服务和补救？

评论：

23. 公约是否应规定，当工人有合理的理由相信一种工作情形已构成迫在眉睫的严重暴力和骚扰危险时，他们有权脱离这种险境，而不必承担不应有的后果？

评论：

D. 在国家层面的支持和指导

24. 公约是否应规定，每个成员国应在与具有代表性的雇主组织和工人组织协商后采取措施确保：

- (a) 劳动世界中暴力和骚扰问题在相关的国家政策，例如职业安全与卫生、平等与非歧视（包括社会性别平等）和移民政策中予以解决；
- (b) 向工人、雇主及其代表以及有关劳动世界中暴力和骚扰问题的执法机关提供指导、资源和其他工具；
- (c) 开展宣传活动和采取其他举措，目的在于消除劳动世界中的暴力和骚扰，包括基于社会性别的暴力？

评论：

E. 实施手段

25. 公约是否应规定，每个成员国应通过法律法规，以及通过集体协议或其他符合国家实践的措施，包括通过将现行的职业安全与卫生措施扩大至涵盖暴力和骚扰或在必要时对其加以调整并制定具体措施来实施公约条款？

评论：

V. 建议书的内容

A. 工作中基本原则和权利及保护

26. 建议书是否应规定，在采用一种统筹兼顾的方法来终结工作中的暴力和骚扰时，成员国应在劳动、职业安全卫生及平等与非歧视法律中以及在适当情况下在刑法中处理劳动世界中一切形式的暴力和骚扰？

评论：

27. 建议书是否应规定，成员国应确保在暴力和骚扰行为高发的部门、职业和工作安排中就业的工人依照 1948 年《结社自由和保护组织权利公约》（第 87 号）及 1949 年《组织和集体谈判公约》（第 98 号），充分享有结社自由和集体谈判权利？

评论：

28. 建议书是否应规定，成员国应采取措施：

- (a) 鼓励各层级的集体谈判，以此作为一种预防和解决劳动世界中暴力和骚扰的手段；
- (b) 收集和传播有关谈判进程和集体协议内容之趋势和良好实践方面的信息，促进开展各层级的集体谈判？

评论：

29. 建议书是否应规定，为了消除劳动世界中的暴力和骚扰，成员国应认识到家庭暴力对劳动世界带来的后果，并采取措施加以解决？

评论：

30. 建议书是否应规定，成员国应采取立法措施或其他措施，在原籍国、目的地国和中转国保护移民工人尤其是女性移民工人，使其免遭暴力和骚扰，包括基于社会性别的暴力？

评论：

B. 预防措施

31. 建议书是否应规定，国家法律、法规和政策中有关暴力和骚扰方面的职业安全卫生规定应考虑到国际劳工组织职业安全与卫生文书，包括 1981 年《职业安全与卫生公约》（第 155 号）及 1981 年《职业安全与卫生建议书》（第 164 号）；1985 年《职业卫生设施公约》（第 161 号）；1990 年《夜间工作公约》（第 171 号）及 1990 年《夜间工作建议书》（第 178 号）；及 2006 年《促进职业安全与卫生框架公约》（第 187 号）？

评论：

32. 建议书是否应规定，在制订和实施有关暴力和骚扰方面的工作场所政策时，雇主应：

(a) 制定具有可衡量目标的预防暴力与骚扰计划；

(b) 阐明工人和雇主的权利与责任；

- (c) 保证工人及其代表受到咨询、获得信息和得到培训；
- (d) 提供有关申诉和调查程序方面的信息；
- (e) 保证适当考虑所有与暴力和骚扰有关的内部和外部信息并采取相应行动？

评论：

33. 建议书是否应规定，工作场所风险评估应考虑到那些增加暴力和骚扰，特别是社会心理危害和风险，包括来自顾客与大众等第三方的暴力和骚扰可能性的因素，以及存在的负权力关系、社会性别规范、文化与社会规范和歧视？

评论：

34. 建议书是否应规定，成员国应：

- (a) 针对更容易遭受暴力和骚扰的部门、职业和工作安排采取具体措施，其中包括夜间工作、在孤立环境中的工作、服务、卫生保健、紧急服务、家政工作、运输、教育与娱乐；
- (b) 保证这些措施不以任何方式排除或限制妇女或其他工人群体的参与？

评论：

C. 执法、监督和对受害人的支持

35. 建议书是否应规定，在问题 21 所提到的暴力和骚扰案件中，适当补救应尤其包括：

- (a) 恢复原职；
- (b) 对物质损失和非物质损失进行赔偿；
- (c) 强制性救济，责令雇主保证停止某些行为或要求改变政策或做法；
- (d) 法律费用和成本？

评论：

36. 建议书是否应规定，暴力和骚扰的受害者在社会心理或身体残疾或丧失工作能力的情形下应获得补偿？

评论：

37. 建议书是否应规定，问题 22 所提到的针对基于社会性别暴力的快捷专业的争议解决机制应包括：

- (a) 具有处理基于社会性别暴力案件专长的法院；
- (b) 快速进程；
- (c) 转移举证责任；
- (d) 为申诉人提供法律咨询和法律援助；
- (e) 可获得用该国广泛使用的语言编写的指南和其他信息资源？

若有其他回答，请注明。

评论：

38. 建议书是否应规定，问题 22 所提到的针对基于社会性别暴力受害者的专业支持、服务和补救应包括：

- (a) 给予家庭暴力受害者的假期；
- (b) 给予跟踪缠扰和家庭暴力受害者的灵活工作时间；
- (c) 提供支持，帮助受害者重新进入劳动力市场；
- (d) 咨询和信息服务，包括在工作场所的咨询和信息服务；
- (e) 24 小时热线；
- (f) 紧急服务；

- (g) 医疗护理与治疗；
- (h) 危机中心，包括避难所；
- (i) 支持受害者的特殊警察单位？

若有其他回答，请注明。

评论：

39. 建议书是否应规定，应通过咨询或其他适当措施对暴力和骚扰的实施者提供援助，以防止再次发生暴力和骚扰行为并促进其重新融入工作之中？

评论：

40. 建议书是否应规定，劳动监察员应拥有职权来处理暴力和骚扰问题并被授权发布：

- (a) 在发生暴力和骚扰的情形下，临时非合规令；
- (b) 在发生暴力和骚扰的情形下，或在即将出现严重的暴力和骚扰危险的情形下，停工令？

如有其他回答，请注明。

评论：

41. 建议书是否应规定，劳动监察员应接受有关社会性别敏感性方面的培训，以便确定和处理暴力和骚扰、社会心理危害和风险、基于社会性别的暴力及对特定群体的歧视？

若有其他回答，请注明。

评论：

42. 建议书是否应规定，负责职业安全卫生或平等与非歧视（含社会性别平等）的国家机构的权责应包括劳动世界中的暴力和骚扰？

评论：

43. 建议书是否应规定，成员国应收集和发布按生物性别分类的有关劳动世界中暴力和骚扰（含基于社会性别的暴力）方面的统计数据？

评论：

D. 在国家层面的支持和指导

44. 建议书是否应规定，关于职业安全与卫生、平等（含社会性别平等）与非歧视及基于社会性别的暴力（含针对妇女的暴力）方面的国家政策应处理劳动世界中的暴力和骚扰问题？

评论：

45. 建议书是否应规定，成员国应酌情制订、实施或传播：

- (a) 计划，旨在解决增加暴力和骚扰可能性的因素，包括负权力关系、社会性别规范、文化与社会规范以及歧视；

- (b) 关于社会性别敏感性方面的指南与培训，旨在协助法官、劳动监察员、警察和其他公职人员履行其有关反暴力和骚扰的职责以及协助雇主预防和解决暴力和骚扰；
- (c) 关于针对一切形式暴力和骚扰的一般性或部门性的示范行为规范、工作场所政策和风险评估工具，同时考虑到那些受到不成比例影响工人的具体处境；
- (d) 宣传活动，旨在传达关于暴力和骚扰，尤其是基于社会性别的暴力的不可接受性的信息，并解决歧视态度和侮辱申诉人和受害人的问题；
- (e) 在全教育系统开发社会性别敏感性教程；
- (f) 向记者和其他媒体人员提供有关基于社会性别的暴力，包括其根本原因和风险因素方面的培训计划和培训材料；
- (g) 开展旨在创建安全、健康与和谐并免受暴力和骚扰的工作场所的活动？

评论：

46. 建议书是否应规定，成员国应向非正规经济中工人及其协会提供资源和援助，来预防和解决非正规经济中的暴力和骚扰，包括基于社会性别的暴力？

评论：

VI. 特殊问题

47. 国家法律或国家实践中是否存在有可能给在切实实施文书或若干文书过程中造成困难的独一无二的特性？

评论：

48. （仅限于联邦制国家）在一项文书或若干文书得到批准的情形下，该主体事项是否将适合于联邦一级的行动，或全部或部分适合于联邦组成单位的行动？

评论：

49. 本调查问卷是否遗漏了在起草文书时需加以考虑的其他相关难题或问题？

若回答是，请注明。

评论：

参考文献

- Access Economics Pty Ltd. 2004. *The cost of domestic violence to the Australian economy: Part I* (Canberra, Commonwealth of Australia) .
- Addati, L. et al. 2014. *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world* (Geneva, ILO) .
- Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS) et al. No date (n.d.) . *Preventing workplace harassment and violence: Joint guidance implementing a European social partner agreement*. Available at: <http://www.hse.gov.uk/violence/preventing-workplace-harassment.pdf>.
- American Academy of Experts in Traumatic Stress. 2014. “Workplace violence”. Available at: <http://www.aaets.org/article179.htm> [4 July 2016].
- Anonymous. 2006. “Unison demands action on ‘culture of violence’ against professionals”, in *Community Care*, No. 1623, p. 12.
- Antai, D. 2011. “Controlling behavior, power relations within intimate relationships and intimate partner physical and sexual violence against women in Nigeria”, in *BMC Public Health*, Vol. 11.
- Appelbaum, S.H. et al. 2012. “Workplace bullying: Consequences, causes and controls (part two)”, in *Industrial and Commercial Training*, Vol. 44, pp. 337–344.
- Asian Pacific Institute on Gender-Based Violence. n.d. “Gender-based violence: Patriarchy and power”. Available at: <http://www.api-gbv.org/violence/patriarchy-power.php> [10 June 2016].
- Asuagbor, L. 2016. *Status of implementation of the Protocol to the African Charter on Human and People’s Rights on the Rights of Women in Africa*, Report by Justice Lucy Asuagbor, Commissioner, Special Rapporteur on the Rights of Women in Africa (African Commission on Human and Peoples’ Rights) , 60th Meeting – Commission on the Status of Women, 18 Mar. 2016, New York. Available at: <http://www.peaceau.org/uploads/special-rapporteur-on-rights-of-women-in-africa-presentation-for-csw-implementation.pdf>.
- Australian Government Productivity Commission. 2010. “Performance benchmarking of Australian business regulation: Occupational health and safety”. Available at: <http://www.pc.gov.au/inquiries/completed/regulation-benchmarking-ohs/report/ohs-report.pdf> [13 Jan. 2017].
- Baby, M. et al. 2014. “‘Violence is not part of our job’: A thematic analysis of psychiatric mental health nurses’ experiences of patient assaults from a New Zealand perspective”, in *Issues in Mental Health Nursing*, Vol. 35, pp. 647–655.

- Baines, D. and Cunningham, I. 2011. ““White knuckle care work’: Violence, gender and new public management in the voluntary sector”, in *Work, Employment and Society*, Vol. 25, pp. 760–776.
- Banerjee, A. et al. 2012. “Structural violence in long-term, residential care for older people: Comparing Canada and Scandinavia”, in *Social Science and Medicine*, Vol. 74, pp. 390–398.
- Baxter, J. and Wallace, K. 2009. “Outside in-group and out-group identities? Constructing male solidarity and female exclusion in UK builders’ talk”, in *Discourse Society*, Vol. 20, No. 4, pp. 411–429.
- Berdahl, J. and Moore, C. 2006. “Workplace harassment: Double jeopardy for minority women”, in *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, No. 2, pp. 426–436.
- Beugré, C. et al. 2006. “Transformational leadership in organizations: An environment-induced model”, in *International Journal of Manpower*, Vol. 27, pp. 52–62.
- Bower, M. 1966. *The will to manage: Corporate success through programmed management* (New York, McGraw-Hill) .
- Bowie, V. 2002. “Workplace violence: A second look”, paper presented at the Crime Prevention Conference convened by the Australian Institute of Criminology and the Crime Prevention Branch, Commonwealth Attorney-General’s Department, held in Sydney, 12–13 Sep. 2002.
- Brown, D. et al. 2016. “The impact of better work: A joint program of the International Labour Organization and the International Finance Corporation”, Tufts University Labor Lab working paper. Available at: <https://sites.tufts.edu/laborlab/files/2016/06/Better-Work-Report-Final-Version-26-R-September-2016.docx>.
- Buckley, C. 2016. “A danger for doctors in China: Patients’ angry relatives”. Available at: http://www.nytimes.com/2016/05/19/world/asia/china-attacks-doctors-hospitals.html?_r=0.
- Bureau de normalisation du Québec and Canadian Standards Association (BNQ-CSA Group) . 2013. *Psychological health and safety in the workplace – Prevention, promotion, and guidance to staged implementation* (National Standard of Canada, Calgary and Ontario) .
- Campbell, C. 2014. “Ethical decision-making and zero tolerance: Meeting needs of the patient and health-care provider”, presented at the Fourth International Conference on Violence in the Health Sector.
- Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS) . 2016. “Violence in the workplace: OSH answers fact sheets”. Available at: <http://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/violence.html> [7 Apr. 2016].
- Canadian Labour Congress. 2015. “Ending violence against women”. Available at: <http://canadianlabour.ca/issues-research/ending-violence-against-women> [16 June 2016].
- Canadian Union of Public Employees (CUPE) , Equality Branch. 2013. *Backgrounder on transphobic harassment and discrimination in employment and health care*. Available at: http://cupe.ca/sites/cupe/files/transphobia_background_en.pdf.
- Caponecchia, C. and Wyatt, A. 2011. *Preventing workplace bullying: An evidence-based guide for managers and employees* (London, Routledge) .

- Cemaloglu, N. 2011. “Primary principals’ leadership styles, school organizational health and workplace bullying”, in *Journal of Educational Administration*, Vol. 49 (5) , pp. 495–512.
- Chappell, D. and Di Martino, V. 2006. *Violence at work* (third edition) (Geneva, ILO) .
- Cihon, P. and Castagnera, J. 2013. *Employment and Labor Law* (Mason, South-Western Cengage Learning) .
- Crenshaw, K. 1989. “Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics”, in *University of Chicago Legal Forum*, Vol. 1989, Issue 1, Article 8.
- de Haan, W. 2008. “Violence as an essentially contested concept”, in S. Body-Gendrot and P. Spierenburg (eds) : *Violence in Europe: Historical and contemporary perspectives* (Springer editions) , pp. 27–40.
- Denenberg, R and Denenberg, T. 2012. “Workplace violence and the media: The myth of the disgruntled employee”, in *Work*, Vol. 42, Issue 1, pp. 5–7.
- DeSouza, E. and Cerqueira, E. 2009. “From the kitchen to the bedroom: Frequency rates and consequences of sexual harassment among female domestic workers in Brazil”, in *Journal of Interpersonal Violence*, Vol. 24 (8) , pp. 1264–1284.
- Dhir, R. 2015. *Indigenous peoples in the world of work in Asia and the Pacific: A status report* (Geneva, ILO) .
- Disability Rights International (DRI) , Guatemala. 2015. “Protecting the lives and integrity of women with disabilities detained at the National Mental Health Hospital, Guatemala, through the Inter-American Human Rights System”, in the “Making it Work Initiative on Gender and Disability Inclusion”, Aug. 2015, pp. 10–12.
- Einarsen, S. 2005. “The nature, causes and consequences of bullying at work: The Norwegian experience”, in *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, Vol. 7-3.
- . and Skogstad, A. 1996. “Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations”, in the *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5, pp. 185–201.
- . et al. (eds) . 2003. *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice* (London, Taylor and Francis) .
- Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) , United States. 2016. *Report of the Co-Chairs of the EEOC Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace*.
- Equality and Human Rights Commission. 2011. *Hidden in plain sight: Inquiry into disability-related harassment* (London) .
- Equal Rights Advocates. 2014. *Moving women forward on the 50th anniversary of Title VII of the Civil Rights Act. A three-part series. Part One: Sexual harassment still exacting a heavy toll* (San Francisco) .
- European Trade Union Confederation–Confédération Européenne des Syndicats (ETUC–CES) et al. 2008. *Implementation of the European autonomous framework*

- agreement on work-related stress*, Report by the European Social Partners adopted by the Social Dialogue Committee on 18 June 2008.
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) . 2002. *Bullying at work and Violence at work*, Fact sheets Nos 23 and 24.
- . 2014. *Current and emerging issues in the health-care sector, including home and community care*, European Risk Observatory Report (Luxembourg) .
- . 2015. *Healthy Workplaces Good Practice Awards 2014–15: Managing stress and psychosocial risks at work*.
- . n.d. *Psychosocial risks and stress at work*. Available at: <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>.
- EuroCommerce. 2009. *Stop It! Preventing third-party violence in commerce – A toolkit* (Brussels) .
- European Commission. 1998. *Sexual harassment in the workplace in the European Union* (Brussels) .
- . 2015. *Study on the implementation of the autonomous framework agreement on harassment and violence at work: Final report* (Brussels) .
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) . 2013. *Physical and psychological violence at the workplace, Foundation findings* (Luxembourg, Publications Office of the European Union) .
- . 2015. *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies* (Dublin) .
- . 2016. *Sixth European Working Conditions Survey: Overview report* (Luxembourg) .
- European Institute for Gender Equality (EIGE) . 2014. *Estimating the costs of gender-based violence in the European Union* (Luxembourg, Publications Office of the European Union) .
- . n.d. *What is gender-based violence?* Available at: <http://eige.europa.eu/gender-based-violence/what-is-gender-based-violence> [10 June 2016].
- European Trade Union Confederation (ETUC) . 2012. *ETUC Action programme on gender equality* (Brussels) .
- EverSafe. 2015. *Workplace Violence and Harassment Training* (Eversafe Media Inc.) . Available at: <http://eversafe.ca/free-workplace-violence-and-harassment-training-power-point/> [15 June 2016].
- Fair Wear Foundation et al. 2013. *Standing firm against factory floor harassment: Preventing violence against women garment workers in Bangladesh and India* (UN Women) .
- Faley, R. et al. 1999. “Estimating the organizational costs of sexual harassment: The case of the US Army”, in *Journal of Business and Psychology*, Vol. 13, pp. 461–484.
- Ferrante, J. 2015. *Sociology: A global perspective* (ninth edition) (Cengage Learning) .

- Fischinger, P. 2010. “‘Mobbing’: The German law of bullying”, in *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 32, No. 1, pp. 153–184.
- FIU–Ligestilling. n.d. *FIU–Equality Training of elected union representatives for greater equality*. Available at: <http://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/FIU-Equality-Training-of-elected-union-representatives-for-greater-equality-1.pdf>.
- Forastieri, V. (ed.) . 2012. *SOLVE: Integrating health promotion into workplace OSH policies: Trainer’s guide* (second edition) (Geneva, ILO) .
- Gamonal, S. and Ugarte, L. 2012. “Sexual and moral harassment in the workplace”, presented at the 20th World Congress of Labour and Social Security Law, Santiago, Chile.
- Garcia-Rivera, B. et al. 2014. “The hidden face of mobbing behaviour: Survey application of the Cisneros inventory in a maquila facility in Mexico”, in *Contaduría y Administración*, Vol. 59, pp. 175–193.
- Gelms, J. 2012. “High-tech harassment: Employer liability under Title VII for employee social media misconduct”, in *Washington Law Review*, Vol. 87, p. 249.
- Giga, S. et al. 2008. “The costs of workplace bullying”, research commissioned by the Dignity at Work Partnership: Unite the Union and the Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform.
- Giunti, A. 2015. “Il mobbing per maternità colpisce mezzo milione di lavoratrici ogni anno”. Available at: <http://espresso.repubblica.it/attualita/2015/03/30/news/il-mobbing-post-maternita-colpisce-mezzo-milione-di-lavoratrici-ogni-anno-1.206373> [16 June 2016].
- Graham, I. 2003. “Mopping up mobbing – legislate or negotiate?”, in *Labour Education 2003/4 – Violence at work*, No. 133, pp. 55–60 (Geneva, ILO) .
- Grinberg, E. 2015. “How to make science safer for women”, CNN, 4 Nov. 2015. Available at: <http://www.cnn.com/2015/11/04/living/geoff-marcy-astronomy-harassment-feat/index.html> [4 July 2016].
- Health and Safety Executive (HSE) , United Kingdom. 1995. *Preventing violence to retail staff*.
- . 2002. *Work-related violence case studies: Managing the risk in smaller businesses*.
- . 2006. *Violence at work: A guide for employers* (London) .
- Heath, R. 2014. “Women’s access to labor market opportunities, control of household resources, and domestic violence: Evidence from Bangladesh”, in *World Development*, Vol. 57, pp. 32–46. doi:10.1016/j.worlddev.2013.10.028.
- Heiskanen, M. 2007. “Violence at Work in Finland; Trends, contents, and prevention”, in *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, Vol. 8, No. 1, pp. 22–40.
- Herscovis, M.S. and Barling, J. 2010. “Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators”, in *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 31, pp. 24–44.
- Hillis, K. 2013. *Bullying in law enforcement: End the silence*, paper presented at the School of Law Enforcement Supervision Session XLII (University of Arkansas, Little Rock, United States) .

- Hoel, H. et al. 2014. *The ups and downs of LGBs' workplace experiences: Discrimination, bullying and harassment of lesbian, gay and bisexual employees in Britain* (Manchester, Manchester Business School) .
- Holland, K.J. and Cortina, L.M. 2016. "Sexual harassment: Undermining the wellbeing of working women", in M.L. Connerley and J. Wu (eds) : *Handbook on well-being of working women* (Dordrecht, Springer) , pp. 83–101.
- Holmes, S. and Flood, M. 2013. *Genders at work: Exploring the role of workplace equality in preventing men's violence against women* (Sydney, White Ribbon) .
- Hsiao, P. 2015. "Power harassment: The tort of workplace bullying in Japan", in *UCLA Pacific Basin Law Journal*, Vol. 32, pp. 181–201.
- Human Rights Watch. 2016. *Living in Hell: Abuses against people with psychosocial disabilities in Indonesia* (New York) .
- Humphrey, S. and Kahn, A. 2000. "Fraternities, athletic teams, and rape", in *Journal of Interpersonal Violence*, Vol. 15, No. 12, pp. 1313–1322.
- Husn, H.A. et al. 2015. *The other migrant crisis: Protecting migrant workers against exploitation in the Middle East and North Africa* (Geneva, International Organization for Migration, in partnership with the Walk Free Foundation) .
- Hutchinson, M. 2009. "Restorative approaches to workplace bullying: Educating nurses towards shared responsibility", in *Contemporary Nurse*, Vol. 32, Issue 1-2, pp. 147–155.
- International Air Transport Association (IATA) . 2015. *Guidance on unruly passenger prevention and management*.
- ILO. 1988. *Equality in employment and occupation*, General Survey by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 4B) (Geneva) .
- . 1996. *Special survey on equality in employment and occupation in respect to Convention No. 111*, Report III (Part 4B) (Geneva) .
- . 2004. *Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon* (Geneva) .
- . 2011a. *Cambodia – addressing HIV vulnerabilities of indirect sex workers during the financial crisis: Situation analysis, strategies and entry points for HIV/AIDS workplace education* (Bangkok) .
- . 2011b. *OSH management system: A tool for continual improvement* (World Day for Safety and Health at Work) (Geneva) .
- . 2011c. *Code of practice on safety and health in agriculture* (Geneva) .
- . 2012a. *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, Report III (Part 1B) (Geneva) .
- . 2012b. *Agenda of the International Labour Conference*, GB.316/INS/4 (Geneva) .
- . 2013a. *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana* (San José) .

- , 2013b. *Agenda of the International Labour Conference (2015 and beyond)*, GB.319/INS/2 (Geneva) .
- , 2013c. *Agenda of the International Labour Conference: Proposals for the agenda of the 103rd Session (2014) and beyond of the Conference*, GB.317/INS/2 (Rev.) (Geneva) .
- , 2013d. *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection* (Geneva) .
- , 2013e. *Men and masculinities: Promoting gender equality in the world of work*, working paper (Geneva) .
- , 2013f. *Work-related violence and its integration into existing surveys*, room document 7 distributed at the 19th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 2–11 Oct. 2013.
- , 2014a. *Agenda of the International Labour Conference*, GB.322/INS/2 (Geneva) .
- , 2014b. *Case study: Addressing sexual harassment in Jordan's garment industry* (Geneva, Better Work Programme) .
- , 2014c. *Las barreras al empleo de las personas viviendo con VIH en el Conurbano Bonaerense Argentina: Un estudio exploratorio* (Buenos Aires, ILO Office) .
- , 2014d. *Minutes of the 322nd Session of the Governing Body of the International Labour Office*, GB.322/PV (Geneva) .
- , 2014e. *The case against verbal abuse in garment factories: Evidence from Better Work*, research brief (Geneva, Better Work Programme) .
- , 2015a. *Minutes of the 325th Session of the Governing Body of the International Labour Office*, GB.325/PV (Geneva) .
- , 2015b. *Agenda of the International Labour Conference (2017–19)*, GB.323/INS/2 (Geneva) .
- , 2015c. *Discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity: Results of the ILO's PRIDE Project* (Geneva) .
- , 2016a. *Report of the Director-General: Fifth Supplementary Report – Outcome of the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, GB.328/INS/17/5 (Geneva) .
- , 2016b. *Background paper for discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3–6 October 2016)* (Geneva) .
- , 2016c. *Final report, Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work* (Geneva, 3–6 October 2016), Conditions of Work and Equality Department (Geneva) .
- , 2016d. *Women at work trends 2016* (Geneva) .
- , 2016e. *Employment and decent work for peace and resilience: Revision of the Employment (Transition from War to Peace) Recommendation, 1944 (No. 71)*, Report V (2), International Labour Conference, 105th Session (Geneva) .

- . 2016f. *Promoting fair migration*, General Survey concerning the migrant workers instruments, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 105th Session (Geneva).
- . et al. 2002. *Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector* (Geneva).
- . n.d. “Violence and stress”. Available at: <http://www.ilo.org/sector/activities/topics/violence-and-stress/lang--en/index.htm> [16 June 2016].
- International Commission on Occupational Health (ICOH), Scientific Committee on Occupational Health and Development. 2014. *Creating a safe and healthy workplace: A guide to occupational health and safety for entrepreneurs, owners and managers*. Available at: http://www.icohweb.org/site/multimedia/oh-guide/formatted_ohs_guide_v6_2015.pdf.
- International Labor Rights Forum. 2002. *Violence against women in the workplace in Kenya: Assessment of workplace sexual harassment in the commercial agriculture and textile manufacturing sectors in Kenya*.
- International Organisation of Employers (IOE). 2014. *Policy brief on women’s economic empowerment* (Geneva).
- . n.d. “Diversity”. Available at: <http://www.ioe-emp.org/policy-areas/diversity/>.
- International Trade Union Confederation (ITUC). 2008a. *Stopping sexual harassment at work: A trade union guide* (Brussels).
- . 2008b. *Achieving gender equality: A trade union manual* (Brussels).
- . 2014. *Facilitating exploitation: A review of labour laws for migrant domestic workers in Gulf Cooperation Council countries*, ITUC Legal and Policy Brief (Brussels).
- International Training Centre of the International Labour Organization (ITC-ILO) and Fair Wear Foundation. 2016. *Gender-based violence in global supply chains: Resource kit*.
- International Transport Workers’ Federation (ITF). n.d. *It’s part of our job but it shouldn’t be – No to work-related violence* (London).
- Jacobs, S. et al. 2015. “Sexual harassment in an east African agribusiness supply chain”, in *The Economic and Labour Relations Review*, Vol. 26, pp. 393–410.
- Jayaraman, S. 2013. “Living off tips: Restaurant workers campaign for a living wage”, Women’s Media Center, 2 Oct. 2013. Available at: <http://www.womensmediacenter.com/feature/entry/living-off-tips-restaurant-workers-campaign-for-a-living-wage> [8 June 2016].
- Jespersen, A.H. et al. 2015. “Internal audits of psychosocial risks at workplaces with certified OHS management systems”, in *Safety Science*, Vol. 84, pp. 201–209.
- Kaplan, B. et al. 2013. “Violence against health care workers”, in *Medical Journal of Islamic World Academy of Sciences*, Vol. 21, pp. 4–10.
- Kelleher, F. et al. 2011. *Women and the teaching profession: Exploring the feminisation debate* (London and Paris, Commonwealth Secretariat).

- Keogh, P. and Byrne, C. 2016. *Crisis, concern and complacency: A study on the extent, impact and management of workplace violence and assault on social care workers* (Social Care Ireland) .
- Kimmel, M. 2004. “Masculinity as homophobia: Fear, shame and silence in the construction of gender identity”, in P. Murphy (ed.) : *Feminism and masculinities* (Oxford University Press) .
- Krug, E. et al. (eds) . 2002. *World report on violence and health* (Geneva, World Health Organization) .
- LaMontagne, A. et al. 2009. “Unwanted sexual advances at work: Variations by employment arrangement in a sample of working Australians”, in *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, Vol. 33, No. 2, pp. 173–179.
- Lampman, C. et al. 2009. “Contrapower harassment in academia: A survey of faculty experience with student incivility, bullying, and sexual attention”, in *Sex Roles*, Vol. 60, pp. 331–346.
- Larson, C. 2013. “China’s female factory workers face widespread sexual harassment”, in *China Labour Bulletin* (Hong Kong, China) , 11 Dec. 2013.
- Lerouge, L. 2010. “Moral harassment in the workplace: French law and European perspectives”, in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 32, pp. 109–152.
- , and Naito, S. 2016. “Bullying and law in Japan”, in L. Lerouge (ed.) : *Psychosocial risks in labour and social security law: A comparative legal approach* (Springer editions) .
- Leymann, H. 1990. “Mobbing and psychological terror at workplaces”, in *Violence and Victims*, Vol. 5, pp. 119–126.
- Lippel, K. 2016. *Addressing occupational violence: An overview of conceptual and policy considerations viewed through a gender lens*, Working Paper No. 5/2016.
- , and Sikka, A. 2010. “Access to workers’ compensation benefits and other legal protections for work-related mental health problems: A Canadian overview”, in *Canadian Journal of Public Health/Revue canadienne de santé publique*, Vol. 101, Supplement 1, pp. S16–22.
- Luo, M. 2016. “An open letter to the woman who told my family to go back to China”. Available at: <http://www.nytimes.com/2016/10/10/nyregion/to-the-woman-who-told-my-family-to-go-back-to-china.html>.
- Mason, G. 2002. *The spectacle of violence: Homophobia, gender and knowledge* (New York, Routledge) .
- Masselot, A. et al. 2012. *Fighting discrimination on the grounds of pregnancy, maternity and parenthood: The application of EU and national law in practice in 33 European countries*, European network of legal experts in the field of gender equality (Brussels, European Commission) .
- Matulewicz, K. 2015. “Law and the construction of institutionalized sexual harassment in restaurants”, in *Canadian Journal of Law and Society/La Revue Canadienne Droit et Société* Vol. 30, pp. 401–419.
- McCann, D. 2005. *Sexual harassment at work: National and international responses*, Conditions of Work and Employment Series No. 2 (Geneva, ILO) .

- McCurry, J. 2015. “Japanese women suffer widespread ‘maternity harassment’ at work”, in *The Guardian* (London) , 18 Nov. 2015.
- . 2016. “Death from overwork: Japan’s ‘karoshi’ culture blamed for young man’s heart failure”. Available at: <https://www.theguardian.com/world/2016/oct/18/death-from-overwork-japans-karoshi-culture-blamed-young-mans-heart-failure>.
- McFerran, L. 2016. “Domestic violence is a workplace issue; Australian developments 2009–2016”. Available at: <https://www.wgea.gov.au/completed-australian-research/domestic-violence-workplace-issue-australian-developments-2009-2016>.
- McLaughlin, H. et al. 2012. “Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power”, in *American Sociological Review*, Vol. 77, pp. 625–647.
- Melzer, S. 2002. “Gender, work, and intimate violence: Men’s occupational violence spillover and compensatory violence”, in *Journal of Marriage and Family*, Vol. 64, pp. 820–832.
- Milczarek, M. 2010. *Workplace violence and harassment: A European picture*, European Risk Observatory Report (Luxembourg, European Agency for Safety and Health at Work (EU–OSHA)) .
- Ministry of Labour and Social Security, Brazil. 2015. *Domestic workers: Rights and duties*.
- Ministry of Manpower, Singapore. 2015. *Tripartite advisory on managing workplace harassment*.
- Mistry, M. and Latoo, J. 2009. “Bullying: A growing workplace menace”, in *British Journal of Medical Practitioners*, Vol. 2, No. 1, pp. 23–26.
- Mollica, K. and Danehower, C. 2014. “Domestic violence and the workplace: The employer’s legal responsibilities”, in *Journal of Management and Marketing Research*, Vol. 17, pp. 1–11.
- Monks, C. and Coyne, I. 2011. *Bullying in different contexts* (Cambridge, Cambridge University Press) .
- Moon, B. et al. 2015. “Violence against teachers in South Korea: Negative consequences and factors leading to emotional distress”, in *Violence and Victims*, Vol. 30, pp. 279–292.
- National Center for Injury Prevention and Control. 2003. *Costs of intimate partner violence against women in the United States* (Atlanta, Centers for Disease Control and Prevention) .
- National Institute for Occupational Safety and Health, United States. 2012. *Home health-care workers: How to prevent violence on the job* (Atlanta) .
- National Sexual Violence Resource Center. 2013. *Sexual violence & the workplace*, http://www.nsvrc.org/sites/default/files/publications_nsvrc_overview_sexual-violence-workplace.pdf.
- Ness, K. 2012. “Constructing masculinity in the building trades: ‘Most jobs in the construction industry can be done by women’”, in *Gender, Work & Organization*, Vol. 19, pp. 654–676.

- Newman, C. et al. 2011. “Workplace violence and gender discrimination in Rwanda’s health workforce: Increasing safety and gender equality”, in *Human Resources for Health*, Vol. 9.
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR) . 2013. “Ghana’s criminal justice and mental health practices need critical attention to be more humane”. Available at: <http://newsarchive.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=13990&LangID=E>.
- Omari, M. and Paull, M. (eds) . 2016. *Workplace abuse, incivility and bullying: Methodological and cultural perspectives* (New York, Routledge) .
- Ontario Human Rights Commission. 2011. *Policy on preventing sexual and gender-based harassment*. Available at: <http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment-0>.
- Organization of American States (OAS) . 2012. *Second hemispheric report on the implementation of the Belém do Pará Convention*.
- Ozdemir, S. M. 2012. “An investigation of violence against teachers in Turkey”, in *Journal of Instructional Psychology*, Vol. 39, pp. 51–62.
- Parliament of the Commonwealth of Australia, House of Representatives, Standing Committee on Education and Employment. 2012. *Workplace bullying: We just want it to stop* (Canberra) .
- Paul, S. 2016. “Women’s labour force participation and domestic violence: Evidence from India”, in *Journal of South Asian Development*, Vol. 11, Issue 2, pp. 224–250.
- Phillips, J. and Vandenbroek, P. 2014. “Domestic, family and sexual violence in Australia: An overview of the issues”, in *Parliamentary Library Research Paper Series, 2014–15* (Parliament of Australia) .
- Pillinger, J., Schmidt, V. and Wintour, N. 2016. *Negotiating for gender equality*, ILO Issue Brief No. 4 (Geneva) .
- Plankey-Videla, N. 2012. *We are in this dance together: Gender, power, and globalization at a Mexican garment firm* (Rutgers University Press) .
- Public Broadcasting System. 2003. “A class divided: Introduction”. Available at: <http://www.pbs.org/wgbh/frontline/article/introduction-2/>.
- Quinlan, M. 2012. “The ‘pre-invention’ of precarious employment: The changing world of work in context”, in *The Economic and Labour Relations Review*, Vol. 23, pp. 3–24.
- . 2015. *The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety*, Conditions of Work and Employment Series No. 67 (Geneva, ILO) .
- Rasmussen, C.A., Hogh, A. and Andersen, L. 2013. “Threats and physical violence in the workplace: A comparative study of four areas of human service work”, in *Journal of Interpersonal Violence*, Vol. 28, pp. 2749–2769.
- Rasmussen, M.B., Hansen, T. and Nielsen, K. 2011. “New tools and strategies for the inspection of the psychosocial working environment: The experience of the Danish Working Environment Authority”, in *Safety Science*, Vol. 49, pp. 565–574.
- Rayner, C. et al. 2001. *Workplace bullying: What we know, who is to blame and what can we do?* (CRC Press) .

- Rick, J. and Briner, R. 2000. “Psychosocial risk assessment: Problems and prospects”, in *Occupational Medicine*, Vol. 50, No. 5, pp. 310–314.
- Riedel, M. and Welsh, M. 2016. *Criminal violence: Patterns, explanations, and interventions* (New York, Oxford University Press) .
- Rospenda, K. et al. 1998. “Doing power: The confluence of gender, race, and class in contrapower sexual harassment”, in *Gender and Society*, Vol. 12, pp. 40–60.
- Safe Work Australia. 2016. *Guide for preventing and responding to workplace bullying*.
- Schablon, A. et al. 2012. “Frequency and consequences of violence and aggression towards employees in the German healthcare and welfare system: A cross-sectional study”, in *BMJ Open*, Vol. 2.
- Senior Labour Inspectors Committee (SLIC) . 2012. *Psychosocial risk assessments – SLIC inspection campaign 2012: Final report*.
- . 2015. *Annual report 2014*.
- Shallcross, L. 2003. *The pecking order: Workplace mobbing in the public sector* (Brisbane, Griffith University) .
- Shindondola-Mote, H. and Kalusopa, T. 2011. *The status of women in trade unions in Africa: Evidence from 8 countries* (Labour Research and Policy Institute, Ghana Trade Union Congress) .
- Sociedad Uruguaya de Gestión de Personas. n.d. *Rey: MTSS recibe 500 denuncias anuales por represión sindical, acoso laboral y sexual*.
- Squelch, J. and Guthrie, R. 2010. “The Australian Legal Framework for Workplace Bullying”, in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 32, No. 1.
- Tiesman, H. et al. 2012. “Workplace homicides among U.S. women: The role of intimate partner violence”, in *Annals of Epidemiology*, Vol. 22, pp. 277–284.
- Torres, A. et al. 2016. *Sexual harassment and bullying in the workplace in Portugal*, Policy Brief (Lisbon, Congresso Internacional de Estudos de Género (CIEG) , Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP)) .
- Trades Union Congress (TUC) . 2016a. *Combatting racist abuse in the workplace: A TUC guide to protecting migrant and Black and Minority Ethnic workers from violence, harassment and abuse*.
- . 2016b. *Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016* (London) .
- Tripathi, R. and Singh, P. (eds) . 2016. *Perspectives on violence and othering in India* (New Delhi, Springer) .
- Truskinovsky, Y. et al. 2014. *Sexual harassment in garment factories: Firm structure, organizational culture and incentive systems*, Better Work Discussion Paper Series No. 14 (Geneva, ILO) .
- Tsuno, K. et al. 2015. “Socioeconomic determinants of bullying in the workplace: A national representative sample in Japan”, in *PLOS One*, Vol. 10.
- Unifor. 2013. *What if we had a women’s advocate in all Unifor workplaces?*

- UNISON. 2014. *Domestic violence and abuse: A trade union issue – A UNISON guide* (London) .
- . 2015. *Gender identity: An introductory guide for trade union reps supporting trans members*. Available at: <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2015/11/Guide-for-reps-supporting-trans-members-2015.pdf>.
- United Nations. 2010. *Handbook for legislation on violence against women* (New York) .
- United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women) . 2011. *Gender-based violence at the workplace*, Report of the Expert Group Meeting organized by UN Women, 12–13 Dec. 2011. Available at: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/ianwge2012/Executive-Summary-EGM-GBV-Workplace-Feb-21.pdf>.
- . 2012. *Estimating the cost of domestic violence against women in Viet Nam* (Hanoi) .
- United Nations Office on Drugs and Crime. 2015. *Combating violence against migrants: Criminal justice measures to prevent, investigate, prosecute and punish violence against migrants, migrant workers and their families and to protect victims* (Vienna, United Nations and the International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies) .
- United Nations Population Fund (UNFPA) . 2009. *UNFPA Strategy and framework for action to addressing gender-based violence*.
- United States Department of Justice, Federal Bureau of Investigation Academy. 2004. *Workplace violence: Issues in response* (Quantico, VA) .
- . Office of Justice Programs. 2001. *Violence in the workplace, 1993–99*, Bureau of Justice Statistics: Special Report (Washington, DC) .
- United States Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration (OSHA) . 2002. *OSHA Fact sheet: Workplace violence* (Washington, DC) .
- . 2009. *Recommendations for workplace violence prevention programs in late-night retail establishments* (Washington, DC) .
- . 2010. *OSHA FactSheet: Preventing violence against taxi and for-hire drivers* (Washington, DC) .
- . 2011. *Enforcement procedures for investigating or inspecting workplace violence incidents* (Washington, DC) .
- University of Sheffield. 2012. “Hidden cyberbullying is as common as conventional counterpart in the workplace”. At: <https://www.shef.ac.uk/news/nr/cyberbullying-festival-social-sciences-christine-sprigg-carolyn-axtell-sam-farley-1.222243> [5 July 2016].
- Van De Griend, K. and Messias, D. 2014. “Expanding the conceptualization of workplace violence: Implications for research, policy, and practice”, in *Sex Roles*, Vol. 71, pp. 33–42.

- van der Plancke, V. In press. “Psychosocial risks and Belgian labour law: An emphasis on harassment”, in L. Lerouge (ed.) : *Psychosocial risks in labour and social security law: A comparative legal approach* (Springer editions) .
- van der Veur, D. et al. 2007. “Gender-based violence”, in *Gender matters: A manual on addressing gender-based violence affecting young people* (Budapest, Council of Europe) .
- Velázquez, M. 2010. “Spanish code of practice on work-related bullying: Reflections on European law and its impact on a national strategy for labor inspectors”, in *The Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 32, pp. 185–224.
- Vézina, M. et al. 2011. *Québec survey on working and employment conditions and occupational health and safety (EQCOTESST)* , Studies and Research Projects: Summary No. RR-707 (Montreal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail) .
- Wagner, K., Yates, D. and Walcott, Q. 2012. “Engaging men and women as allies: A workplace curriculum module to challenge gender norms about domestic violence, male bullying and workplace violence and encourage ally behaviour”, in *Work*, Vol. 42, pp. 107–113.
- Walby, S. 2009. *The cost of domestic violence: Update 2009* (UNESCO and Lancaster University) .
- Washington State Department of Labor and Industries, Division of Occupational Safety and Health. n.d. *Workplace violence: Awareness and prevention for employers and employees*.
- West, B. et al. 2014. “Cyberbullying at work: In search of effective guidance”, in *Laws*, Vol. 3, pp. 598–617.
- Wickramasekara, P. 2015. *Bilateral agreements and memoranda of understanding on migration of low skilled workers: A review* (Geneva, ILO Labour Migration Branch) .
- Wilson, C. et al. 2011. “Violence against teachers: Prevalence and consequences”, in *Journal of Interpersonal Violence*, Vol. 26, pp. 2353–2371.
- Wlosko, M. et al. 2014. *Violencia laboral en trabajadores del sector servicios de la Ciudad de Buenos Aires: Resultado de investigación finalizada*. Available at: http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT24/GT24_Wlosko_Ros.pdf [11 Aug. 2016].
- Workplace Bullying Institute. 2014. *U.S. Workplace Bullying Survey: February 2014*. Available at: http://b.3cdn.net/raproject/9a7ae6aaaa10e97e25_hzm6bayl5.pdf [13 Jan. 2017].
- World Bank Group. 2015. *Women, business and the law 2016: Getting to equal* (Washington, DC) .
- World Health Organization (WHO) . 2009. “Promoting gender equality to prevent violence against women”, in *Violence Prevention: The Evidence* (Geneva) .
- . 2016. “Global plan of action to strengthen the role of the health system within a national multisectoral response to address interpersonal violence, in particular

against women and girls, and against children”; <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/252276/1/9789241511537-eng.pdf?ua=1>.

WHO and the World Bank Group. 2011. *World report on disability* (Geneva) .

Zapf, D. and Gross, C. 2001. “Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension”, in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 10, pp. 497–522.

—. and Leymann, H. 1996. “Foreword”, in *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5, pp. 161–164.