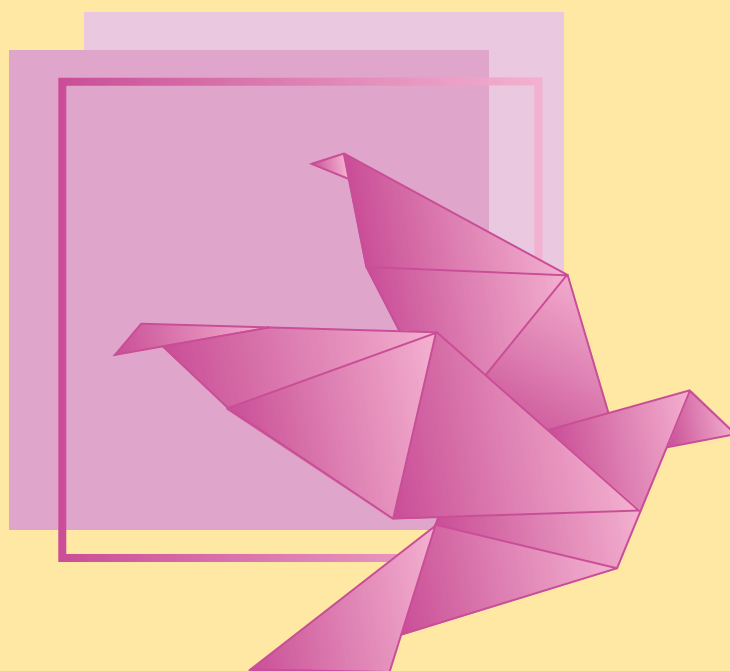




国际
劳工局
日内瓦

报 告 五 (2)

终结劳动世界中的 暴力和骚扰



国际劳工大会

第 107 届会议，2018 年

国际劳工大会，第 107 届会议，2018 年

报 告 五(2)

终结劳动世界中的暴力和骚扰

议程项目五

国际劳工局，日内瓦

ISBN 978-92-2-531099-6 (Print)
ISBN 978-92-2-531100-9 (Web pdf)
ISSN 0255-3449

2018 年第一版

国际劳工局出版物中所用名称与联合国习惯用法保持一致，这些名称以及出版物中材料的编写方式并不意味着国际劳工局对任何国家，地区，领土或其当局的法律地位，或对其边界的划分，表示修改意见。本文件提及的商号名称，商品和制造方法并不意味着为国际劳工局所认可，同样，未提及的商号，商品或制造方法也不意味着国际劳工局不认可。

有关国际劳工局出版物和电子产品的信息可从以下网站获取：www.ilo.org/publns。

版式由 TTC 设计：参考 ILC107(2018)-V(2)-[WORKQ-171218-1]-Ch.docx
瑞士，日内瓦，国际劳工局印刷

目 录

	页 次
缩略语一览表.....	v
导 言	1
收到的答复和评论.....	3
拟议结论	93
附 件	101

缩略语一览表

雇主和工人组织

	BWI	国际建筑和木材工人联合会
	IDWF	国际家政工人联合会
	IFJ	国际新闻工作者协会
	IndustriALL	全球贸易劳工联盟
	IOE	国际雇主组织
	ITF	国际运输工人联合会
	ITUC	国际工会联合会
	IUF	国际食品、农业、酒店、饭店、餐饮、烟草和 相关产业工人协会联盟
	PSI	公用事业国际
阿尔巴尼亚	BSPSH	阿尔巴尼亚联合独立工会
安哥拉	UNTA	安哥拉工人总工会
安提瓜和巴布达	ABPSA	安提瓜和巴布达公务员协会
阿根廷	APOC	控制机构雇员工会
	AEFIP	财政与公共收入雇员工会
	CTAA	阿根廷工人自治中央
	CGT-RA	阿根廷共和国劳工联合会
	UEJN	全国司法部门雇员工会
澳大利亚	ACCI	澳大利亚工商会
	ACTU	澳大利亚工会理事会
奥地利	BAK	工人联合会
	IV	奥地利工业联合会
	WKÖ	奥地利联邦商会
巴林	GFBTU	巴林总工会
孟加拉国	BJSD	孟加拉国全国工人党
	BJSL	孟加拉国国家工人联盟
	BLF	孟加拉国劳工联盟
巴巴多斯	NUPW	全国社会工作者联合会
白俄罗斯	BKDP	白俄罗斯民主工会代表大会
比利时	CGSLB	比利时自由工会联合会

	CSC	比利时基督教工会联合会
	FGTB	比利时劳工联合会
巴西	CONTRATUH	全国旅游和酒店工作人员联合会
	CUT	工人单一联合会
	UGT	巴西总工会
保加利亚	CITUB	保加利亚独立工会联合会
布基纳法索	CNTB	布基纳法索全国工人联合会
	CSB	布基纳法索工会联合会
布隆迪	CSB	布隆迪工会联合会
喀麦隆	CSAC	喀麦隆自治工会联合会
	CCT	喀麦隆劳工联合会
加拿大	CLC	加拿大劳工代表大会
乍得	UST	乍得工会联合会
智利	CUT	智利单一工会联合会
哥伦比亚	CGT	哥伦比亚总工会
	CTC	哥伦比亚工人联合会
	CUT	哥伦比亚单一工人联合会
科摩罗	CTTC	科摩罗工人联合会
库克群岛	CIWA	库克群岛工人协会
哥斯达黎加	CSJMP	华尼托莫拉波拉斯社会联盟
	CTRN	工人革命联合会
	CUT	工人统一联合会
	FENATSEA	全国工人自治联合会
	FEREPRODIS	残疾人支持联盟
科特迪瓦	UGTCI	科迪瓦特总工会
塞浦路斯	OEB	塞浦路斯雇主和实业家联合会
	PEO	泛塞浦路斯劳工联合会
捷克共和国	CMKOS	捷克和摩拉维亚工会联合会
刚果民主共和国	CSC	刚果工会联合会
丹麦	DA	丹麦雇主联合会
	LO	丹麦工会联合会
多米尼加共和国	CASC	工会自治联合会
	CNTD	多米尼加全国工人联盟
	CNUS	全国工会联合会
	FENAMUTRA	全国女工联合会
厄瓜多尔	CEDOCUT	厄瓜多尔统一工人阶级联盟

萨尔瓦多	CATS	萨尔瓦多工人自治联合会
	CNTS	萨尔瓦多工人联合会
爱沙尼亚	ETK	爱沙尼亚雇主联合会
斐济	FTUC	斐济工会大会
法国	CGT	劳工总工会
	CGT - FO	工人力量工会
加蓬	COSYGA	加蓬的工会联合会
	FLETAIG	加蓬农业企业自由联盟
	USYTZPOG	加蓬港口区域工会联合会
格鲁吉亚	GEA	格鲁吉亚雇主协会
	GTUC	格鲁吉亚工会联盟
德国	BDA	德国雇主协会
	DGB	德国工会联合会
	NGG	食品和相关行业工会
加纳	GTPCWU	运输、石油和化工工人总工会
	TUC	加纳工会代表大会
希腊	GSEE	希腊劳工联合会
危地马拉	CGTG	危地马拉总工会
	CUSG	危地马拉统一工会联合会
	FESTRAS	食品、农业和相关产业工会联合会
	UNSITRAGUA Histórica	危地马拉工会联合会
几内亚	CNTG	几内亚工人联合会
海地	CTH	海地工人联合会
中国香港	HKCTU	香港职工会联盟
印度	HMS	印度工人大会
	INTUC	印度全国工会代表大会
	SEWA	个体经营妇女协会
印度尼西亚	KSBSI	印度尼西亚繁荣工会联合会
	KSPI	印度尼西亚工会联合会
伊拉克	GFITU	伊拉克工会联合会
以色列	Histadrut	以色列劳工联合会
意大利	CGIL	意大利劳工联合会
	Confcommercio	意大利企业、职业和个体经营联合会
	UIL	意大利劳工联盟
日本	JTUC-RENGO	日本工会联合会
	Keidanren	日本经济团体联合会

约旦	FITU-J	约旦独立工会联合会
哈萨克斯坦	FPRK	哈萨克斯坦共和国工会联合会
肯尼亚	COTU	工会中央组织
	KUCFAW	肯尼亚商业食品及相关产业工会
	KUSPAW	肯尼亚蔗糖种植及相关产业工会
	KUDHEIHA	肯尼亚家政、酒店、教育机构、医院及相关产业工会
吉尔吉斯斯坦	FTU	吉尔吉斯斯坦工会联合会
	NCKER	吉尔吉斯斯坦共和国雇主联合会
拉脱维亚	LBAS	拉脱维亚自由工会联合会
黎巴嫩	ALI	黎巴嫩企业家协会
立陶宛	LPSK	立陶宛工会联合会
卢森堡	FEDIL	卢森堡工业联合会
	LCGB	卢森堡基督教工会联合会
	OGBL	卢森堡独立工会联合会
马拉维	CIAWU	马拉维商业及相关产业工会
	HFPCWU	酒店、食品加工及餐饮业工会
	MCTU	马拉维工会代表大会
马来西亚	MTUC	马来西亚工会大会
毛里塔尼亚	CGTM	毛里塔尼亚总工会
	CLTM	毛里塔尼亚工人自由联盟
	SNTIA	全国农产品业工会
墨西哥	CAT	墨西哥正统工人联合会
	CONCAMIN	墨西哥工商联合会
	COPARMEX	墨西哥共和国雇主联合会
	CROC	工农革命联盟
	CROM	墨西哥工人区域联盟
	CTM	墨西哥工人联合会
	UNT	全国工人联盟
摩尔多瓦共和国	MOLDSIND-COOPCOMERT	消费合作、贸易和商业工会联合会
	MMOLDSIND-COOPCOMERT	
	CNSM	摩尔多瓦工会联合会
	SindLUCAS	贸易、公共餐饮、消费合作社、饭店和酒店服务行业工会
蒙古	CMTU	蒙古国工会联合会
黑山	CTUM	黑山工会联合会

	MEF	黑山雇主联合会
	UFTUM	黑山自由工会联盟
摩洛哥	UGTM	摩洛哥总工会
尼泊尔	ANTUF	尼泊尔全国总工会
	NTUC	尼泊尔工会大会
荷兰	CNV	全国基督教工会联合会
	FNV	荷兰工会联合会
	VCP	专业人员工会联合会
新西兰	BusinessNZ	新西兰商业组织
	NZCTU	新西兰工会委员会
尼加拉瓜	FESITUN	尼加拉瓜高校职工工会联合会
尼日尔	CNT	尼日尔劳工联合会
	SN TIN	尼日尔全国工业工人联合会
尼日利亚	NLC	尼日利亚劳工大会
阿曼	GFOTU	阿曼工会联合会
巴基斯坦	EFP	巴基斯坦雇主联合会
	PWF	巴基斯坦工会联合会
巴拿马	CONATO	全国有组织工人委员会
	CONUSI	巴拿马全国独立工会联合会
	CTRP	巴拿马共和国工人联合会
巴拉圭	CUT-A	工人正统统一中央
秘鲁	CATP	秘鲁工人自治中央
	CGTP	秘鲁全国总工会
	CUT	工人统一中央
菲律宾	FFW	自有工人联合会
	TUCP	菲律宾工会大会
波兰	NSZZ Solidarność	独立自主团结工会
大韩民国	FKTU	韩国工会联合会
	KEF	韩国雇主联合会
罗马尼亚	BNS	全国工会联合会
卢旺达	COTRAF	卢旺达劳工兄弟大会
圣卢西亚	SLEF	圣卢西亚雇主联合会
塞内加尔	CNP	塞内加尔全国雇主委员会
	CNTS	塞内加尔全国工人联合会
	SYGAS	塞内加尔全国工会联合会
	UDTS	塞内加尔工人民主联盟

塞拉利昂	SLLC	塞拉利昂劳工大会
新加坡	SNEF	新加坡全国雇主联合会
	SNTUC	新加坡全国工会大会
南非	BUSA	南非商业联盟
	COSATU	南非工会大会
	SACCAWU	南非商业、餐饮业及相关产业工会
西班牙	CCOO	工人委员会工会联合会
	CEOE	西班牙雇主组织联合会
	UGT	工人总联盟
斯里兰卡	CWC	锡兰工人代表大会
	JSS	斯里兰卡全国职工工会
	SLNSS	斯里兰卡独立工会联合会
苏里南	Ravaksur	苏里南贸易联盟理事会
瑞典	HRF	瑞典宾馆和酒店工会
瑞士	USS	瑞士工会联合会
坦桑尼亚联合共和国	TUCTA	坦桑尼亚工会代表大会
突尼斯	UGTT	突尼斯总工会
土耳其	HAK-IS	土耳其工会联合会
	KESK	公职人员工会联合会
	TISK	土耳其雇主协会
乌干达	NOTU	全国工会组织
乌克兰	FPPMSPU	乌克兰中小企业工会联合会
联合王国	TUC	工会代表大会
美国	AFL-CIO	美国劳工联合会-产业工会联合会
	USCIB	美国国际商务委员会
美国和加拿大	SEIU	服务雇员国际工会
	UFCW	食品和商业工人国际工会
	USW	美国钢铁工会
乌拉圭	CNCS	乌拉圭全国商业和服务业商会
	PIT-CNT	工人联盟大会-全国工人大会
委内瑞拉玻利瓦尔共和国	CTASI	独立工会联盟
	CTV	委内瑞拉工人联合会
津巴布韦	EMCOZ	津巴布韦雇主联合会
	FFAWUZ	津巴布韦食品及相关产业联合会
	ZCTU	津巴布韦工会大会
	ZDAWU	津巴布韦家政及相关产业工会

其他缩略语

CEACR	实施公约与建议书专家委员会
ILC	国际劳工大会
ILO	国际劳工组织/局
LGBTI	女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和双性人
UN	联合国

导 言

国际劳工局理事会第 325 届会议(2015 年 11 月)决定, 在第 107 届国际劳工大会(2018 年 6 月)的议程中加入“劳动世界中针对妇女和男人的暴力行为”的标准制订项目。¹

根据“大会议事规则”第三十九条第一款, 国际劳工局编写了初步报告(报告五(1)), 列出了不同国家的法律和惯例, 以及一份调查问卷, 并于 2017 年 5 月转交给成员国。² 后邀请成员国在与最具代表性的雇主和工人组织磋商后, 于 2017 年 9 月 22 日前提交意见。对于批准了 1976 年《三方协商(国际劳工标准)公约》(第 144 号)的成员国来说, 上述磋商是强制性的。

共有 85 个成员国政府向国际劳工局递交了答复, 其中 50 个政府表示已经征求了最有代表性的雇主和工人组织的意见。有几个成员国政府分别或者一并递交了雇主组织和工人组织的答复; 在有些情况下, 劳工局直接收到了这些组织的答复。同时还直接收到了以下国际组织的答复: 国际雇主组织(IOE)和国际工会联合会(ITUC)以及公用事业国际(PSI), 国际家政工人联合会(IDWF), 全球贸易劳工联盟, 国际新闻工作者协会(IFJ), 国际运输工人联合会(ITF), 国际食品、农业、宾馆、饭店、餐饮、烟草和相关产业工人协会(IUF)以及食品和商业工人国际工会(UFCW)。总而言之, 在编写本报告时, 劳工局收到了来自 85 个国家, 179 个工人组织和 29 个雇主组织的答复。除此之外, 还收到了一些组织的答复, 它们的答复已经被注意到, 但没有列入本报告, 这些组织有: Dattopant Thengadi(印度人名)国家工人教育委员会(DTMBWED)和其他相关方, 包括国际关怀组织, 国际乐施会, 国际妇女权利行动观察(IWRAW), 国际欧洲性工作者权利委员会(ICRSE), 全球性工作网络项目(NSWP)和欧洲促进移民性工作者权利和健康网络(TAMPEP)。

在 2015 年 10-11 月举行的第 325 届会议上, 理事会还同意就“劳动世界对男性和妇女的暴力问题”举行三方专家会议, 以便为理事会在第 328 届会议上(2016 年 11 月)首次讨论可能的解决方法提供指导意见。³

三方专家会议于 2016 年 10 月 3-6 日在日内瓦召开, 会议提出了一系列结论, 随后授权理事会在其第 328 届会议上出版和发行, 其中包括将标题中的“暴力”改为“暴力和骚

¹ 国际劳工组织: 《国际劳工局理事会第 325 届会议记录》, GB.325/PV, 第 33(a)段。

² 国际劳工组织: 《终结针对劳动世界中的妇女和男人的暴力和骚扰》, 报告五(1), 国际劳工大会第 107 届会议, 2018 年, 日内瓦。

³ GB.325/PV, 第 33(b)段。

扰”，“以确保不可接受的行为范围得到充分的理解和处理”。⁴除了结论外，劳工局还编写了一份会议报告。⁵

本报告和拟议结论是根据各国政府，雇主组织和工人组织的答复编写的，其详细内容见下文。劳工局对每个问题的答复给予评论，并附在答复之后。拟议结论附在报告末尾。在编写本报告和拟议结论时，劳工局还考虑了上述三方专家会议提出的意见和看法。

⁴ 国际劳工组织：《局长报告：第五个补充报告：关于劳动世界中针对妇女和男人的暴力行为专家会议成果》，GB.328/INS/17/5，第 12 段和附录 I，第 33 段。

⁵ 国际劳工组织：《关于劳动世界中针对妇女和男人的暴力行为专家会议报告》(2016 年 10 月 3-6 日，日内瓦)，GB.329/INS/INF/3 (提供英文、法文和西班牙文版本)。

收到的答复和评论

本节内容包含从各国政府，雇主组织和工人组织收到的关于报告五(1)中所载问卷的答复内容。每个问题都按照调查问卷中出现的形式进行重现，然后是收到的答复数量，所有答复根据答复的性质(是，否或其他)进行分组。当答复既不是肯定，也不是否定，或答非所问时，答复被列为“其他”。⁶ 评论部分出现的各方观点都是经过总结概括后的内容。由于篇幅所限，在每个问题之后只列出了部分答复，在可能的情况下也将类似的答复合并在一起。某些评论只是简单肯定或否定了问题中提出的主张，没有表达任何意见，这些评论未被列出。还有些答复中提到的一些特定国情下的具体信息亦未被列出。

鉴于会议报告的篇幅限制，在每个问题之后没有具体列出哪些成员答复了“是”，“否”或“其他”，详细列举以表格形式见于报告附录。此外，某些工人组织对问题的答复一致或类似，这些组织的答复未被一一列出，而是被整理合并起来作为一个答复。这些工人组织包括：澳大利亚工会理事会，比利时自由贸易工会联合会，尼泊尔全国总工会，孟加拉国工会组织，孟加拉国国家工人联盟，白俄罗斯民主工会代表大会，孟加拉劳工联盟，罗马尼亚全国工会联合会，国际建筑和木材工人联合会，多米尼亚共和国工会自治联合会，秘鲁工人自治中央，西班牙工人委员会工会联合会，法国总工会，意大利劳工联合会，毛里塔尼亚总工会，秘鲁全国总工会，马拉维商业及相关产业工会，保加利亚独立工会联盟，库克群岛工人协会，尼日尔劳工联合会，塞内加尔全国工人联合会，多米尼加全国工人联盟，多米尼加全国工会联合会，荷兰全国基督教工会联合会，巴拿马全国有组织工人委员会，巴拿马全国独立工会联合会，喀麦隆自治工会联合会，布基纳法索工会联盟，哥斯达黎加华尼托莫拉波拉斯社会联盟，委内瑞拉独立工会联盟，科摩罗工人联合会，黑山工会联合会。哥斯达黎加工人革命联合会，巴拿马共和国工人联合会，危地马拉工人联合会，巴西联合工人中央，秘鲁联合工人中央，哥斯达黎加联合工人中央，巴拉圭联合工人中央，斯里兰卡锡兰工人代表大会，德国工会联合会，哥斯达黎加全国工人自治联合会，哥斯达黎加残疾人支持联盟，比利时劳工联合会，加蓬农业企业自由联盟，韩国工会联合会，荷兰工会联合会，伊拉克工会联合会，希腊劳工联合会，土耳其工会联合会，马拉维酒店、食品加工及餐饮业工会，以色列劳工联合会，香港职工会联盟，印度工人大会，瑞典宾馆和酒店工会，国际家政工人联合会，全球贸易劳工联盟，印度全国工会代表大会，国际运输工人联合会，国际工会联合会，国际新闻工作者协会，国际食品、农业、酒店、饭店、餐饮、烟草和相关产业工人协会，斯里兰卡全国职工工会，日本工会联合会，土耳

⁶对于有几个小节的问题，答复者并不完全同意或不同意所有小节，答复也记录为“其他”。

其公职人员工会联合会，印度尼西亚工会联合会，拉脱维亚自由工会联合会，卢森堡基督教工会联合会，立陶宛工会联合会，马拉维工会代表大会，德国食品和相关行业工人联盟，尼日利亚劳工大会，波兰独立自主团结工会，尼泊尔工会大会，新西兰工会委员会，卢森堡独立工会联合会，巴基斯坦工会联合会，苏里南贸易联盟理事会，南非商业、餐饮业及相关产业工会，服务雇员国际工会，印度个体经营妇女协会，摩尔多瓦贸易、公共餐饮、消费合作社、饭店和酒店服务行业工会，塞拉利昂劳工大会，毛里塔尼亚全国农产品工人联合会，尼日尔全国工业工人联合会，联合王国工会代表大会，坦桑尼亚工会代表大会，食品和商业工人国际工会，西班牙工人总联盟，科迪瓦特总工会，突尼斯总工会，安哥拉工人总工会，瑞士工会联合会，乍得工会联合会，荷兰专业人员工会联合会。

拟议结论的结构根据三方成员的答复进行了调整。考虑到国际劳工组织有关公约和建议书中使用的术语，对结论的英文和法文版本进行了一些语言和编辑方面的调整。在起草结论时也将问卷答复和三方专家会议的报告考虑在内，以期能够达成公约和建议书。

1. 总体意见

一些答复者除了对调查问卷中提出的具体问题提出意见之外，还就一些问题如文书的重要性提出了总体看法。

有几个国家政府提请注意文书的标题：“劳动世界中的针对妇女和男人的暴力和骚扰”可能是有问题的，因为它的范围不足以涵盖成员国的性别多样性。他们建议删除“针对妇女和男人”，所以标题应该是“劳动世界中的暴力和骚扰”。

各国政府、雇主组织和工人组织反复提出一条意见，即拟议文书中的规定必须适应并符合国内环境和具体情况。它们还表示这些规定需要考虑到国家的能力和现有资源。同样，一些政府和雇主组织表示，拟议文书应足够灵活，以便支持和加强已经建立的各国相关机制。对于拟议公约案文的规定性较强所表达的关切，劳工局在相应问题下的评论中进行了讨论。对于拟议建议书的案文所表达的关切，要注意建议书不施加任何实质性的义务，它是基于各国适用于本国情况而制定的。

雇主组织和一些政府的另一个反复表示的关切是雇主在预防其直接控制地点和情况之外的暴力行为时是无能为力的。应该指出的是，根据拟议结论，雇主的义务仅限于采取具体措施预防暴力和骚扰。任何人或组织都不能确保暴力和骚扰得到阻止。但是，从职业安全与卫生的角度可以看出，无论是否在雇主的直接控制之下，只要涉及到劳动都应采取措施来预防暴力和骚扰。

在同意对暴力和骚扰的广义定义的同时，一些国家质疑如何将定义应用于国内，特别是刑法中。应该回顾的是，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》(ILC107/V/1)中阐述了在劳动世界中确定和预防各种形式的暴力和骚扰的多种方法。在拟议结论中，确定了暴力和骚扰定义的关键要素，在这些参数范围内，由各国的法律和实践

来确定各种形式的暴力和骚扰，以处理国内的具体情况。同样，根据拟议结论，成员国所承担的义务也足够宽泛，其可以灵活处理各种形式的暴力和骚扰，只要方法有效即可。

有些疑问涉及列举问题，一些答复强调，列举应具有参考性，但其并不详尽。劳工局在此说明列举并不是详尽无遗的。根据惯例，国际劳工公约和建议书使用动词“包括”或词组“包括”，“诸如”或“尤其是”等来引入非详尽的项目或考虑事项清单。因此，在本文中，术语“包括”或“应该包括”，无论它们出现在拟议结论的任何位置，都应被理解为非穷尽的列举。

政府，工人组织和雇主组织反复提到的一个话题是处理性别暴力和骚扰的必要性，尤其是在整个文书中使用交叉方式将性别问题纳入主流。比利时政府表示，将性别观点纳入主流意味着，对于本文书的每一项规定，都有必要提出：“对妇女(和男性)有什么影响？”

一些政府表示有必要处理更为具体的性别暴力形式，包括性骚扰和跟踪，因为这些暴力和骚扰在劳动世界发生或对其造成影响。大多数政府和工人组织支持在拟议文书中列入涉及家庭暴力的内容。许多答复者，包括那些赞成工人总体答复的人，专门建议将之列入两个文书中。许多答复者强调了家庭暴力在劳动世界中可能产生的影响，并阐述了工作可以通过多种形式在受害者的生活中起到预防和保护的作用，因为工作场所通常可以使受害者摆脱暴力，也是使暴力被查出来的地方。

在整个调查问卷中，一些受访者表达了对于文书是否应将其影响扩散到劳动世界之外，并与劳动法、民法和刑法相互作用的各种看法。

2. 针对问卷调查的答复和评论

一. 国际文书的形式

问题 1 国际劳工大会是否应该通过一份或多份关于劳动世界内的暴力和骚扰的文书？

政 府

答复总数：83

是：79

否：0

其他：4

评 论

保加利亚、捷克共和国、加纳、牙买加、斯洛文尼亚：对工作中的暴力和骚扰缺乏普遍认同的定义。国际劳工组织有众多文书，它们对于打击劳动世界中的暴力和骚扰十分重要，但是缺少一个专门用于解决这个问题和包含定义的文书。

法国：人不是一种商品，基本权利必须得到保护，其中第一项权利就是拥有一个无暴力的劳动世界，保证尊严，人身安全和劳动能力不受侵害。

德国：在现行的国际劳工组织和联合国法制框架下，暴力和骚扰的解决并不缺少法律，而是缺乏对现行文书的贯彻执行。

荷兰：国际劳工组织可启动一个项目，让那些在劳动世界中打击暴力和骚扰行为有所经验的国家来扩散其经验。

秘鲁：有必要在劳动世界中通过关于暴力和骚扰的文书，重点是：(1)性别平等及其在入职、留职和离职方面的不同表现；(2)家庭暴力及其对劳动世界的影响；(3)工作中的性骚扰；以及(4)合伙欺凌，因为暴力和骚扰必须以整体方式处理。

波兰：工作中的暴力是一个非常复杂和多层面的现象，可能有各种形式。工作中与性别有关的暴力和骚扰侵犯了人权和尊严，违背了确保公正和安全的工作条件。任何暴力形式必须被消除，并确保雇员得到平等对待和拥有获得支持的途径。

瑞士：建立一项或多项文书将性别问题在劳动世界纳入主流是合适的，尤其是考虑到妇女在劳动力市场中所占的比例越来越大，应加强对其保护以及提高对新技术带来的骚扰风险的认识。

突尼斯：这种现象越来越常见，对两性、社会以及受害者的生活和家庭都有所影响。

联合王国：对妇女和女童的暴力是全世界最为普遍的人权侵犯。

雇 主

答复总数：26

是：13

否：10

其他：3

评 论

国际雇主组织：工作中暴力持续存在的问题是因为现行的标准和规定没有得到充分落实，这些标准和规定可能需要更新。国际劳工组织的专业知识也可以有效地用于提高认识，促进对问题和变化的理解，这将产生比标准还深远的影响。有必要反思国际劳工组织仅仅通过标准来解决工作中的暴力问题。

工 人

答复总数：178

是：177

否：0

其他：1

劳工局评论

几乎所有政府和工人组织以及绝大多数雇主组织赞成会议通过一项或多项文书。而回答“否”或“其他”的被访者中，多数表示如果大会决定通过一项或多项文书，他们可以考虑或支持。根据这个前提，他们提供了各自对调查问卷的答复。

一些国家的政府一致认为，虽然国际劳工组织的一些国际劳工标准提到了各种形式的暴力和骚扰，但是没有一个对其形式加以确定，没有任何国际文书全面解决劳动世界的暴力和骚扰。多个政府也强调，为防止侵犯人权行为，制定全面性的文书是必要的。

根据收到的答复，劳工局建议国际劳工大会通过一个或多个有关劳动世界中暴力和骚扰的文书。

问题 2 如果通过文书的话，文书应当采用哪种形式：

- (a) 一份公约？
- (b) 一份建议书？
- (c) 一份由建议书作为补充的公约，作为两份单独的文书或一份包含强制性和非强制性条款的文书？

政 府

答复总数：85

- (a) 一份公约

是：2

评 论

- (b) 一份建议书

是：30

评 论

澳大利亚：如果需要在文书中同时加入强制性和非强制性条款，澳大利亚建议通过两份单独的文书——一份公约以及一份附加建议书。

奥地利：建议书会给成员国在落实上留有余地。根据问卷中提出的问题，应当是一份可能的公约结合一份建议书。

巴林：以建议书作为开端可以设置一个基准，使成员国更好的理解如何处理这一现象。随后，我们可以进一步通过强制性文书。

保加利亚：公约只会对通过的国家有所约束，而建议书则能对国际劳工组织的所有成员国发出号召。

保加利亚、爱沙尼亚：建议书更加具体，可以对成员国提供更好的指导。

丹麦：在本阶段，丹麦倾向于通过一份单独的建议书，因为这份调查问卷表明，公约的内容过于详细，无法得到批准。应该从这个角度来理解丹麦的答案。

丹麦、冰岛、挪威：保护和义务的级别应保持在更现实的水平，以避免最终的低批准率。否则不仅是错失良机，对于国际劳工组织及其标准制订职能也是适得其反的。

西班牙：建议书较为灵活并允许对概念和行动领域进行必要的解释。

- (c) 一份由建议书作为补充的公约，作为两份单独的文书或一份包含强制性和非强制性条款的文书。

是：48

评 论

阿根廷、比利时、阿曼、秘鲁、南非、特立尼达和多巴哥：应该是一份包含强制性和非强制性条款的文书。

比利时：似乎有必要通过一份公约来鼓励成员国与工作中的暴力和骚扰作斗争。

加拿大、哥斯达黎加、厄瓜多尔、印度、印度尼西亚、墨西哥、纳米比亚、巴拉圭、葡萄牙、罗马尼亚、塞内加尔、乌拉圭、津巴布韦：两个单独的文书：框架公约加一份补充建议书，后者为立法、政策和战略制定提供更详细的指导，并解决公约有效执行中的解释和操作问题。

智利：如果通过两种形式的文书，则可以确保那些没有批准公约的国家可以将建议书作为制定政策和良好行为规范的基础。

以色列：单独一份建议书不足以提高对这一现象严重程度的认识。有必要通过一份公约，外加一份建议书来提供全面指导。

牙买加：要让成员国在本国法律和政策框架下落实这些原则，强制性条款必不可少。

墨西哥：应该有一个公约来建立法律框架，并附加一个文书，来为成员国的政策、立法、实践、以及公约执行提供指导。

比利时、喀麦隆、乍得、危地马拉、匈牙利、秘鲁、苏里南：框架公约加一份补充建议书，后者为立法、政策和战略制定提供更详细的指导，并解决公约有效执行中的解释和操作问题。

其他：5

评 论

荷兰：建议书可以在下一个阶段考虑。

新西兰：一个不具约束力的建议书可以为各国政府提供一个框架，以最适合其具体法律和雇佣关系制度的方式提供指导。

瑞士：在本阶段，瑞士不会评论文书的形式。政府的最终立场将取决于 2018 年国际劳工组织第一次讨论的提案。

雇 主

答复总数：26

(a) 一份公约

是：1

(b) 一份建议书

是：11

评 论

塞浦路斯雇主和实业家联合会：这个问题太过技术化，无法通过一个公约解决。

(c) 一份由建议书作为补充的公约，作为两份单独的文书或一份包含强制性和非强制性条款的文书。

是：4

评 论

其他：10

澳大利亚工商业联合会，新西兰商业组织，韩国雇主联合会，日本经济团体联合会，奥地利联邦商会：希望没有文书，但如果已经决定要通过文书的话，更倾向建议书。

国际雇主组织：公约的范围非常有限，并有在应对工作暴力时排除各种不当行为的风险。涵盖范围过宽的标准也可能在法律上变得模糊不清，因而无法得到批准。建议书具有灵活性的优点，可以为工作中的其他“不可接受”行为(如欺凌和骚扰)提供指导。

工 人

答复总数：178

(a) 一份公约

是：9

(b) 一份建议书

是：5

(c) 一份由建议书作为补充的公约，作为两份单独的文书或一份包含强制性和非强制性条款的文书。

是：164

评 论

合并答复：有必要用一份以建议书作为补充的公约来表明暴力和骚扰是不可接受的，是体面劳动的对立面，急切地需要认真关注。对于“劳动世界的暴力和骚扰”的定义或范围，目前尚未达成国际共识。虽然国际劳工组织的一些文书提到了暴力和/或骚扰，但这些文书都未将解决问题作为其主要目标，没有确定暴力和骚扰的定义，也没有指出政府、雇主和工人组织应采取怎样的措施来预防、处理和纠正工作中的暴力和骚扰行为。此外，这些文书往往只涉及某些形式的暴力或骚扰，只涉及特定的工人群体或类别。处理劳动世界中的暴力和骚扰的方法往往不成系统。因此，制定国际标准意味着要采取全面综合的措施来填补暴力和骚扰在国际和国内层面的巨大空白，包括其职业分布、类别和形式。

合并答复：厄瓜多尔工人阶级组织，加拿大劳工大会，布基纳法索全国工人联合会，几内亚工人联合会，墨西哥工农革命联盟，津巴布韦食品及相关产业联合会，哈萨克斯坦工会联盟，印度尼西亚繁荣工会联盟，摩尔多瓦消费合作、贸易和商业工会联合会，肯尼亚蔗糖种植及相关产业工会，肯尼亚商业食品及相关产业工会，肯尼亚家政、酒店、教育机构、医院及相关产业工会，马来西亚工会大会，阿根廷共和国劳工机会与性别平等总联盟秘书处，津巴布韦家政及相关产业工会：两个单独的文书。

墨西哥正统工人联合会，哥伦比亚工会联合会，萨尔瓦多工人联合会，墨西哥工人区域联盟，刚果工会联合会(刚果民主共和国)，墨西哥工人联合会，吉尔吉斯斯坦工会联合会，公用事业国际：一份包含强制性条款和非强制性条款的文书。

劳工局评论

大多数政府和工人组织赞成由建议书作为补充的公约，而大多数雇主组织赞成使用建议书。

大多数答复者倾向于两个单独的文书，即一份公约加一份补充建议书。他们强调，作为补充的建议书为立法、政策和战略制定提供更详细的指导方针，而框架公约可以解决执

行过程中的解释和操作问题。此外，两份单独的文书中的建议书可为未批准公约的国家提供规范修改，公共政策设计以及良好实践宣传的基础。

对于倾向建议书的答复者来说，其理由多种多样，其中包括拟议公约的调查问卷过于详细，更适用于建议书，建议书更为灵活，适用广泛，不仅仅适用于批约成员国，同时可以提供更详尽的指导。

考虑到收到的答复，劳工局建议制定一份由建议书为补充的公约来作为两个单独的文书。此外，劳工局认识到要采取连贯一致的办法来制定文书，这也是一些答复者所提到的，劳工局将努力确保拟议的结论与其他有关国际劳工标准保持一致。

二. 序 言

问题 3 文书的序言中是否应该回顾《费城宣言》中申明的全人类不分种族、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？

政 府

答复总数：85

是：80

否：1

其他：4

评 论

智利：历史背景和个人权利必须包含在内，这样可以增进理解，使成员国更好的实现其长期承诺。

加纳、秘鲁、俄罗斯联邦、突尼斯、联合王国：劳动世界的暴力和骚扰是对人权的侵犯。

荷兰：对问题 3 到 7 的回答：问题中提到的内容是否应该在制定或修订时加入建议书的序言中，这一问题值得讨论。最好能将其加入在 1981 年《职业安全与卫生》(第 164 号)的序言中。

雇 主

答复总数：23

是：16

否：4

其他：3

评 论

澳大利亚工商业联合会：文书应该发起一个全球共享的承诺，使人们能够在工作中免受暴力。

新西兰商业组织：“经济安全”无法得到绝对保障。

工 人

答复总数：179

是：177

否：1

其他：1

评 论

合并答复：劳动世界的暴力和骚扰是侵犯人权的行为，是对个人尊严、健康和安全的威胁。它与国际劳工组织致力促进的全人类在自由和尊严、经济保障和机会均等的条件下谋求物质福利和精神发展的权利严重违背。它是不能接受的，与体面劳动背道而驰。

委内瑞拉工人联合会，危地马拉食品和相关产业工人联合会，瑞士工会，巴西工人总工会：应该强调《费城宣言》中的反歧视部分，这与该文书的目标有着根本的联系。

劳工局评论

绝大多数政府、雇主组织和工人组织都同意这一陈述。有两个政府认识到提及《费城宣言》有助于更好地理解文书的背景，一些政府和大多数工人组织的答复重申了其对于保护基本人权的重要性。一些政府和工人组织强调宣言中的反歧视内容是该文书的基础所在。

虽然有些答复者强调了序言简洁的重要性，但有些政府和工人组织提议引用国际劳工组织文书和其他相关国际和地区文书，特别是在女工方面。

根据收到的答复，劳工局建议不改变拟议结论的第 6(a)点；但是，建议在序言中增加一个条款，即拟议结论的第 6(c)点，来回顾其他有关国际文书(见劳工局对问题 8 的评论)。

问题 4 文书的序言是否应该重申与国际劳工组织基本公约的相关性？

政 府

答复总数：84

是：74

否：3

其他：7

评 论

巴林、哥伦比亚、墨西哥、秘鲁、苏里南：应特别提及有关就业和职业歧视的文书。

保加利亚：还加入与消除和预防劳动世界中的暴力和骚扰有关的其他文书，如 1947 年《劳动监察公约》(第 81 号)，1969 年《(农业)劳动监察公约》(第 129 号)，2011 年《家庭工人公约》(第 189 号)和 2006 年《国际海事劳工公约》。

芬兰：加入对国际劳工组织相关职业安全与卫生公约和联合国相关人权公约的提及。

秘鲁：特别是要注意 1958 年《(就业和职业)歧视公约》(第 111 号)的特殊相关性。

塞内加尔：不支持，除非拟议文书将国际劳工组织基本公约列成清单。

塞舌尔：如果目标是制订第九项基本公约，这样做可能有用。

津巴布韦：支持，鉴于这些公约所载原则的协同作用，应该将这一文书与背景联系起来。

雇 主

答复总数：23

是：16

否：7

其他：0

评 论

澳大利亚工商业：倾向于问题 15 中更加清晰、有效的条款。

工 人

答复总数：179

是：176

否：1

其他：2

评 论

尼泊尔全国总工会，孟加拉国劳工联盟，哥伦比亚工人联合会，蒙古国工会联合会，锡兰工人代表大会，土耳其工会联合会，以色列劳工联合会，印度工人大会，印度全国工会代表大会，尼泊尔工会大会，印度个体经营妇女协会：加入《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言》和《国际劳工组织关于公平全球化的社会正义宣言》。

墨西哥正统工人联合会，秘鲁工人自治中央，秘鲁全国总工会，哥伦比亚工人联合会：具体参照各个公约。

尼加拉瓜高校工会联合会：突出 1951 年《同酬公约》(第 100 号)和 1958 年《(就业和职业)歧视公约》(第 111 号)。

墨西哥全国工人联盟：加入 1951 年《同酬建议书》(第 90 号)，1958 年《歧视(就业和职业)建议书》(第 111 号)，2004 年《人力资源开发建议书》(第 195 号)和 1981 年《有家庭责任工人公约》(第 156 号)。

劳工局评论

几乎所有的政府和工人组织以及大多数雇主组织都支持这一主张，其中一些国家援引了基本公约与暴力和骚扰之间的关系。

一些国家政府和工人组织列举了要具体参考的国际劳工组织文书，其中五个国家政府建议引用与就业和职业歧视有关的文书。

针对一些答复对某些成员国对基本公约不予批准所表示的关切，劳工局在此声明《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言》第 2 段声明，即使尚未批准正在考虑的有关公约，所有成员国都有义务真诚地依照《国际劳工组织章程》去实现这些公约所涉及的基本权利的原则。

劳工局建议拟议结论的第 6(b)点不做修改。

问题 5 文书序言部分是否应说明每个人都有权享有在没有暴力和骚扰(包括性别暴力)的环境中工作的权利?

政 府

答复总数：85

是：82

否：1

其他：2

评 论

比利时：序言应该说明在没有暴力和骚扰(包括性别暴力和家庭暴力)的环境中工作的权利。

比利时、保加利亚、加拿大、法国、意大利、巴拿马、秘鲁、西班牙：强烈支持特别提及性别暴力。

喀麦隆、科威特：措辞应该限于一般性的暴力和骚扰。

哥伦比亚：支持，特别是关于《消除对妇女一切形式的歧视公约》第 11 条。

厄瓜多尔：支持，依照《世界人权宣言》和其他促进非歧视的国际文书。

法国：序言中应当明确指出工作场所内外都不能容忍暴力，并申明工作场所必须使妇女能够解放自己，获得自主和独立，并促进妇女担任管理岗位。

牙买加：作为性别暴力的一种形式，性骚扰必须作为紧急事项加以处理。

墨西哥：支持，正如国际劳工组织关于体面劳动中的性别平等决议(2009)中所指出的那样。

斯洛文尼亚：特别强调，必须从性别角度看待暴力、性骚扰和骚扰，因为对于男女而言，其根源、形式和后果是不同的。

雇 主

答复总数：23

是：17

否：2

其他：4

评 论

新西兰商业组织，丹麦雇主联合会：陈述不应提及性别暴力。

国际雇主组织：如果对暴力的定义达成共识的话。

工 人

答复总数：179

是：178

否：0

其他：1

评 论

合并答复：在序言中提到性别暴力十分重要。虽然劳动世界中的暴力和骚扰影响到每个人，但女性和那些不符合社会对性别角色的认知和规范的人面临更大的风险。为此，国际劳工组织三方专家会议强调，暴力和骚扰的性别层面需要在文书中具体解决。

墨西哥工农革命联盟，西班牙工人委员会工会联合会：包括提及性取向，性别认同和不符合传统性别规范的人。

劳工局评论

绝大多数政府和几乎所有的工人组织都表示同意。十二个国家政府和工人组织的合并答复强调了特别提及性别暴力的重要性，而两个国家政府和四个雇主组织则表示反对。

一些政府和工人组织提议扩大措辞，将性别暴力的具体形式以及其他特征、情况和状态的暴力纳入在内。

根据收到的答复，劳工局建议在拟议的结论第 6(d)点中不作任何修改。劳工局表示，明确提及“性别暴力”并不限制条款的范围，将继续保护所有工人。这样做旨在确保这种形式的暴力在法律和政策中不被忽视。

问题 6 文书中的序言是否应该将劳动世界中的暴力和骚扰描述为：

- (a) 违反人权，是不可接受的，与体面劳动背道而驰；
- (b) 影响职场关系、工作热情、健康、生产力、公共和私人服务的质量以及企业声誉，同时，尤其对妇女而言，还可能妨碍其入职、留职和晋升？

政 府

答复总数：83

是：79

否：0

其他：4

评 论

奥地利、津巴布韦：序言还应提及在工作场所遭受暴力和骚扰影响的其他群体。

奥地利：问题中提及的“妨碍其入职、留职和晋升”，应查证这一问题是否存在于招聘流程中还是某些部门或者职位中。

比利时：应首先提及对健康的损害。同时对家庭生活和公司氛围的损害以及在工作中的疾病和事故所造成的社会成本也应包含在内。

比利时、加拿大：(b)点应注明劳动世界的暴力和骚扰同时影响身体健康和心理健康。

芬兰、危地马拉：必须牢记公共部门是雇佣者。

马里：在(b)末尾增加“年轻工人”。

墨西哥：强调要特别注意女性和更多的可能遭受暴力和骚扰的群体，以及他们的家庭责任。

西班牙：包括对尊严的威胁，特别是遭受性别暴力的妇女。

瑞士：在(b)中加入“损害工人之间的平等机会”。

雇 主

答复总数：24

是：15

否：2

其他：7

评 论

澳大利亚工商会：考虑在(b)中增加“社区”和“与工人组织关联的工人选择以及是否参加劳工行动”。

乌拉圭全国商业和服务业商会：在(a)中加入“可持续企业的发展”。

工 人

答复总数：179

是：175

否：0

其他：4

评 论

秘鲁工人自治中央，秘鲁全国总工会，多米尼加全国工会联合会，多米尼加全国工人联盟，多米尼加工会自治联合会，哥伦比亚工人联合中央，尼加拉瓜高校职工工会联合会，墨西哥全国工人联盟：提及对家庭和社会环境的影响。

法国工人联合会：在(b)中避免强调对生产力的影响。工作不是商品，生产力的理由不能成为公约的理由。将(b)改为《费城宣言》第3条。

哥伦比亚工人联合会：增加一个条款：“影响工作场所民主的建设和所有工人在社会对话中的参与”。

墨西哥全国工人联盟：在(b)中加入对待遇、机会和报酬平等的影响。

劳工局评论

绝大多数政府和工人组织以及大多数雇主组织都表示同意。

这一提法得到广泛支持的同时，还收到了一些修改建议，包括在措辞中优先考虑暴力和骚扰的影响。有几个国家政府指出，不仅要提到身体健康，还要提到心理和性健康。有几个雇主和工人组织提出了扩大影响清单的建议，包括对机会均等、尊严、可持续企业的发展，以及对家庭和社会环境的威胁。

为了充分认识到劳动世界中的暴力和骚扰所造成的伤害，劳工局建议在拟议结论的第6(e)、(f)、(g)和(h)点中调整和扩大暴力和骚扰的影响清单。

几个政府指出，应该阐明“企业声誉”的概念，也应该包括公共部门的雇主。劳工局指出，“企业声誉”这个概念源于第 96 届国际劳工大会的报告六《促进可持续企业》。这个概念的预设理念是为企业发展和制定竞争策略提供政策框架。

一些雇主组织和政府表达了这样一种观点，即受到暴力和骚扰的可能不仅只限于女性，因此文书需要具有普遍适用性。劳工局重申，在文书中明确提到“基于性别的暴力”或具体提及妇女并不限制该条款的范围，该条款仍涵盖所有工人。这种特别提及的目的是确保这种广泛存在的暴力和骚扰形式在法律和政策中不被忽视。

劳工局建议在序言中保留对妇女的特别提及，由于她们所遭受的暴力和骚扰总是被排除或忽视，此举可以确保对她们的保护能够包含在法律和政策中。

问题 7 文书的序言是否应肯定采用全面综合的措施来处理潜在原因和风险因素对于在劳动世界消除暴力和骚扰十分必要？

政 府

答复总数：83

是：79

否：0

其他：4

评 论

哥伦比亚：应重点关注性别、年龄、种族和领土。

法国：建议阐明“全面综合”的措施的具体含义。该措施的执行必须依照男女平等的原则进行。

秘鲁：最重要的是，应突出强调基于性别的暴力和所有方面的歧视，因为这是保证在工作时免受暴力的关键概念。

圣文森特和格林纳丁斯：建议修改“……对于减少劳动世界的暴力和骚扰事件十分重要”。

斯洛文尼亚：基于性别的刻板印象是潜在原因之一，也是实现性别平等最重要的障碍之一。

瑞典：增加由于组织或社会性质所造成的潜在原因，这些原因往往更为重要，且在导致暴力和骚扰时难以发现。

雇 主

答复总数：22

是：16

否：4

其他：2

评 论

澳大利亚工商会，新西兰商业组织，卢森堡商业联合会：并非所有的潜在原因都来源于工作场所，而且在工作环境中处理这些原因可能难以实现；要求雇主处理超出他们控制的任何事情是不现实的。

国际雇主组织：序言应该强调，解决工作场所暴力问题需要一种综合方法，要求所有行动者共同担负责任，一起行动来预防和减少工作场所的暴力行为。劳动世界中的所有行动者都应该杜绝和阻止暴力行为。预防和减少暴力行为的发生是使措施行之有效的关键所在。

工 人

答复总数：179

是：176

否：0

其他：3

评 论

合并答复：暴力和骚扰是高度情境化的，并且通常受到劳动世界和更大范围内的动态影响，其中包括但不限于权力关系、性别规范、文化和社会规范、歧视和经济不平等。虽然暴力和骚扰影响到每个部门和职业，但消极的权力关系、基于各种因素(如性别和种族)交叉的歧视、工作环境和条件以及社会心理危害都可能在劳动世界增加暴力和骚扰的风险。综合方法不仅对于预防而言必不可少，而且对于保护、康复、赔偿和其他补救行动也是必要的。

劳工局评论

几乎所有的政府和工人组织以及大多数雇主组织都同意这一声明。

一些雇主组织强调，要求雇主解决超出其实际控制的原因和风险因素是不现实的。劳工局认为，文中列举了处理劳动世界中的暴力和骚扰的潜在原因的方法只是在文书背景下的序言中作为介绍，其本身并没有对雇主施加任何义务。

多个工人组织强调基于各种因素相互作用的歧视问题，包括性别、种族、文化和社会规范。一些政府表示有必要加入实现性别平等的措施，工人组织和一个国家政府也提到要强调诸如性别刻板印象等潜在原因和风险因素。

鉴于收到的答复，劳工局建议在拟议结论的第 6(i)点中将“促进两性平等”纳入措施中，并特别提及“性别刻板印象”。

问题 8 是否应将其他考虑纳入文书的序言中？如果是，请说明。

政 府

答复总数：84

是：44

否：39

其他：1

评 论

阿根廷、智利、哥伦比亚、厄瓜多尔、德国、菲律宾、俄罗斯联邦：应该提及联合国关于人权和歧视的公约，以保持政治和公共政策的一致性。

阿根廷：应该提及《美洲人权宣言》和《美洲防止、惩罚和根除对妇女暴力行为公约》（《贝伦杜帕拉公约》）。

奥地利：强调提高认识的重要性，并指出不论性取向或性别认同如何，人们都应受到保护。

比利时：应该像专家会议的结论那样，在序言中提及家庭暴力。序言还应将劳动世界确定为可以帮助打击家庭暴力的领域之一。专家会议结论中的第 16、17 和 20 点应包括在序言中。可以将关乎文书的最终目标作为序言的结尾，即“以尊重和认可人类为基础的企业组织文化对促进工人福祉和企业繁荣的重要性”。

加拿大：我们建议将标题改为“终结劳动世界中的暴力和骚扰”，从而确保文书适用于任何性别或性别认同。序言还可表明，某些家庭暴力或亲密伴侣暴力可能会影响工作场所，需要引起重视。

塞浦路斯：可以提到诸如合伙欺凌/欺负等新的骚扰形式。

厄瓜多尔：应提及《美洲防止、惩罚和根除对妇女暴力行为公约》，1962 年《(社会保障)同行待遇公约》(第 118 号)和 1981 年《职业安全与卫生公约》(第 155 号)。

法国：强调暴力的影响，例如旷工、人员流动、缺乏动力、创造力丧失、生产力下降、社会环境恶化、招聘困难、职业事故、企业形象受损、争议和法律诉讼。

德国：该文书可以以欧盟的四项反歧视法令为指导。应该提及受多维或交叉歧视影响的群体，特别是女性和男女同性恋、双性恋、跨性别者和双性人群体(LGBTI)。

伊朗伊斯兰共和国、约旦、墨西哥、沙特阿拉伯：应考虑成员国的文化特点。

牙买加：强调两性平等和减少基于性别的暴力有助于可持续增长。

约旦、墨西哥：应将成员国的社会特性考虑在内。

马耳他：应提到诸如《伊斯坦布尔公约》等区域性公约。

墨西哥：应该关注处于更大风险或处于弱势地位的人，如移民工人或残疾人。

葡萄牙：应通过个例或系统的方式来提及各种形式的暴力和骚扰，如身体、心理和性方面。应考虑世界卫生组织对健康的定义以及 1981 年《职业安全与卫生公约》(第 155 号)和 2006 年《促进职业安全与卫生框架公约》(第 187 号)。

圣文森特和格林纳丁斯：承认工人和雇主组织在减少工作场所暴力和骚扰行为中的作用。

西班牙：考虑修改商业和社会文化，以有效防止暴力和骚扰。应特别提及妇女易受暴力侵害，在享有平等待遇和机会的权利、尊严、身心健康、隐私和荣誉不可侵犯以及在有尊严和公平的工作条件下行使职业的权利等方面处于弱势地位。

突尼斯：增加有关暴力和骚扰的具体形式以及文盲和贫穷等其他原因。

乌拉圭：加入在求职、留任、晋升中享有平等机会和平等待遇。

雇 主

答复总数：26

是：7

否：19

其他：0

评 论

澳大利亚工商会：应该提到雇主管理其业务的权利，使其能够切实有效地管理工作场所暴力或骚扰的风险并应对其后果。

国际雇主组织：我们应该保持序言简短而有重点，而不是引用其他文书。

工 人

答复总数：179

是：160

否：17

其他：2

评 论

合并答复：序言应该回顾其他有关国际文书，例如《世界人权宣言》；《公民权利和政治权利国际公约》；《经济、社会和文化权利国际公约》；《消除对妇女一切形式歧视公约》；《消除一切形式种族歧视国际公约》和《联合国残疾人权利公约》。

墨西哥正统工人联合会：加入 1989 年《土著和部落居民公约》(第 169 号)；2011 年《家庭工人公约》(第 189 号)；1949 年《移民就业公约(修订本)》(第 97 号)；1975 年《移民工人(补充规定)公约》(第 143 号)；2010 年《艾滋病毒和艾滋病建议书》(第 200 号)和 2015 年《从非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号)。

多米尼加全国工会联合会，多米尼加全国工人联盟，多米尼加工会自治联合会，国际家政工人联合会：应参考 1952 年《社会保障(最低标准)公约》(第 102 号)；2000 年《生育保护公约》(第 183 号)；1981 年《有家庭责任工人公约》(第 156 号)；1981 年《职业安全与卫生公约》(第 155 号)；2006 年《促进职业安全与卫生框架公约》(第 187 号)；《1930 年强迫劳动公约的 2014 年议定书》和 2012 年《社会保护底线建议书》(第 202 号)。

肯尼亚工会中央组织，墨西哥工人联合会：强调暴力对妇女造成的不成比例的影响。

加纳工会代表大会：加强结社自由和集体谈判的地位，以作为实现公约目标的权利。

劳工局评论

大量的受访者提出了额外的内容。有两个国家政府强调，标题中对“男性和女性”的提及不包括非常规性别的人群，强烈建议将其删除。

劳工局注意到这一提法的局限性，并建议删除该文书标题中的“男性和女性”。

在回答这个问题以及问题 3 时，许多政府和工人组织建议引用国际劳工组织的各种文书和其他国际文书。其中劳工局注意到各政府和工人组织强烈支持引用《联合国 2030 年可持续发展议程》和《消除对妇女一切形式歧视公约》。多个政府和工人组织提出了其他几项人权文书。

鉴于所收到的答复，劳工局指出，《2030 年可持续发展议程》针对具体时间，可能不适用于预计会产生长期效果的文书，例如正在讨论的文书。劳工局建议在拟议结论第 6(c)点中提及其他有关的国际文书。

关于该文书的范围，有五个国家政府提议明确提及某些更容易遭受暴力和骚扰的群体，其中包括妇女和因性取向和性别认同、文盲、贫穷、移民地位或残疾而受伤害的人群。

由于未能在群体的范围上达成共识，劳工局在这方面没有提出任何补充。如果某份包含更容易遭受暴力和骚扰的群体和部门的清单得到了大会支持，劳工局将建议加入到问题 17、30、34 和 46 中。

一些政府和若干工人组织表示同意明确提到基于性别的暴力和歧视；有些还建议应明确提及家庭暴力。

在这方面，劳工局注意到第 6(d)点中提到了基于性别的暴力，以及在拟议结论的第 6(i)点增加了“性别平等”。关于在序言中提及家庭暴力的建议，劳工局建议在第 6 点增加一个条款作为拟议结论的第 6(j)点，承认家庭暴力与劳动世界的相关性，劳动世界及其机构可以为消灭家庭暴力做出贡献。见问题 22 和 29 的劳工局评论。

此外，许多工人组织建议加入“劳动世界”的定义。

针对若干工人组织提出的在序言中界定“劳动世界”的提议，劳工局指出在第 4 点下所预见的情况，这些据了解已被列入“劳动世界”的范围内，以及在与序言有关的拟议结论的第 6(d)、6(e)、6(i)和 6(j)点中提及了“劳动世界”。因此，劳工局建议在这方面不增加内容。

三. 定义和范围

问题 9 为推行本文书，“暴力和骚扰”一词是否应被理解为不可接受行为的连续统一体——无论是具有造成身体、心理或性方面伤害的目的或效果的单一事件还是重复事件？

政 府

答复总数：85

是：69

否：2

其他：14

评 论

澳大利亚：使用“连续统一体”一词可能意味着某些形式的暴力或骚扰比其他形式更容易接受。

奥地利：应进一步明确“伤害”的定义，指出对个人领域的干涉。“不可接受行为”一词应予以阐明。

比利时：最好用一个单一的通用术语，例如“工作场所的暴力”来指定客观上不当的一系列行为。列举具体的行为可能会导致其他行为被遗漏。另一方面，有必要分析这是否合法，因为“公约”为受害者提供了补救和赔偿的手段，并对作恶者进行了制裁。连续统一体在家庭暴力中也是显而易见的。

古巴、马里、葡萄牙：将具体的行为列出来阐明定义。

芬兰：应阐明定义，并给与更多的灵活性和更宽泛的范围。

芬兰、俄罗斯联邦、瑞典：应考虑到暴力的威胁。建议将“或造成的威胁”补充进去。

法国：“不可接受行为”的概念更多的是指道德层面的判断，可能不具有法律效力。“性伤害”的概念模糊，性骚扰造成的后果可能包含身体和道德上的伤害。

法国、以色列、特立尼达和多巴哥：骚扰应被理解为重复的行为。

德国：我们支持在民事诉讼方面对劳动世界的暴力和骚扰进行广泛的定义。但是，就刑法而言，这一定义并没有区分暴力和骚扰，而且这两个术语涉及不同的程度。骚扰的定义可以以欧盟的反歧视法令为指导。

哥伦比亚、约旦、马尔他、波兰、突尼斯：将经济方面的伤害包括进去。

芬兰、伊朗伊斯兰共和国：“连续统一体”一词需要进一步解释。

伊拉克：对暴力和骚扰必须要分别定义。

墨西哥：明确“暴力”和“骚扰”概念的范围和界限是明智的。必须保持关注劳动背景下的行为。

塞内加尔：增加道德和社会危害。

西班牙：这个定义应该说明这种行为包括口头虐待、恐吓和以任何方式使用攻击性手势、言语或行为。

联合王国：由于骚扰和暴力的定义和范围不同，需要进一步探索以理解如何将国家法律中的“暴力”和“骚扰”定义为一体。

雇 主

答复总数：25

是：14

否：4

其他：7

评 论

澳大利亚工商会：应该赋予“暴力”和“骚扰”普通意义。如果大会希望解决性骚扰问题，应该通过目标标准来解决。

新西兰商业组织，丹麦雇主联合会：不可接受的行为必定会造成伤害。

墨西哥工业商会联合会，国际雇主组织：暴力和骚扰应被视为两种不同的行为。

国际雇主组织：我们可以考虑世界卫生组织对暴力的定义：“有意使用对自己、他人、团体或社区进行威胁或动用实际的武力或暴力，其结果或很可能导致伤害、死亡、心理伤害、发育不良或剥夺。”

塞浦路斯雇主和实业家联合会：该定义应与欧洲社会伙伴签署的《骚扰和工作暴力框架协议》保持一致。

工 人

答复总数：179

是：173

否：2

其他：4

评 论

合并答复：劳动世界的暴力和骚扰可以采取多种形式，如身体虐待，包括攻击、殴打、企图谋杀和谋杀；性暴力，包括强奸和性侵犯；言论攻击；欺凌；心理虐待和恐吓；性骚扰；暴力威胁；跟踪。尽管极端形式的暴力很容易被识别出来，其他似乎不那么极端的恐吓和骚扰形式(有时

发生在相当长的时期里)可能具有同样的破坏性影响,但它们在解决劳动世界暴力问题的措施中并不总是得到重视。这包括家庭暴力,其影响可能伴随工人到工作场所,严重影响工人的幸福感、工作场所关系、生产力和劳动积极性,并增加缺勤的风险。导致社会心理危害和风险的做法和行为应被理解为包括在这一定义中,特别是在影响工作人员的尊严、安全、健康和福祉的情况下。

法国总工会,法国工人联合会,委内瑞拉工人联合会:“不可接受”太主观;应列举具体的行为或暴力形式(身体和言语虐待,性暴力和骚扰,恐吓)。列入危害职业发展的目的。

法国总工会,哥伦比亚工人联合会,墨西哥工人联合会,巴拿马共和国工人联合会,哥伦比亚工人联合中央,尼加拉瓜高校职工联合会,印度个体经营妇女协会:加入经济危害的概念。

津巴布韦食品及相关产业联合会,津巴布韦家政及相关产业工会,津巴布韦工会大会,公用事业国际:应该加入威胁行为。

劳工局评论

绝大多数政府和工人组织以及大多数雇主组织都同意这一说法。但是,一些政府和雇主组织和工人组织建议对案文进行修改和解释。

根据五个国家政府和九个工人组织的建议,劳工局建议在拟议结论的第3(a)点中将“经济危害”列为暴力和骚扰可能的目标或影响。

针对列出劳动世界中构成暴力和骚扰的行为清单的众多建议,劳工局强调,详尽的清单可能会有局限性,因为对暴力和骚扰的理解在不断发展。劳工局从专家会议的结论中注意到,该文书需要“足够灵活,能够解决……不同形式的暴力和骚扰……[和]也应该能够应对劳动世界中可能出现的暴力和骚扰的新挑战和风险,例如由于改变工作和技术形式而产生的风险和骚扰。”⁷

劳工局不建议这方面的改变;但是,如果大会同意指定构成暴力和骚扰的特定行为和做法,劳工局将提出一份非穷尽的行为和做法清单,这些清单将与劳动世界相关的暴力和骚扰列举出来,包括以下内容:性暴力,包括强奸和性侵犯;身体虐待,如袭击、殴打、企图谋杀和谋杀;言论攻击;心理虐待和恐吓;欺负和合伙欺凌;性骚扰;威胁;跟踪;家庭暴力,包括影响到劳动世界的胁迫控制。

针对三个国家政府和一个雇主组织提出的应将骚扰理解为反复行为的建议,劳工局注意到专家会议的结论,其中说到:“无论是暴力还是骚扰都可能是一次性的或重复的,这种行为的性质和效果是确定其是否构成暴力和骚扰的关键标准”。⁸

三个国家政府原则上同意宽泛的定义,特别是在工作场所或民事诉讼中,但是它们担心的是,如果将“暴力”和“骚扰”这两个术语归为一类,这种定义如何在法律上进行实践,特别是在刑法诉讼中。针对不同行为的合并,以及如何在实践中应用的关切,在多个问题的答复中均有所体现。因此,劳工局在总体意见中也处理了这个问题。劳工局表示,为报告五

(1)进行的世界范围内的法律和实践调查表明,在确定和防范工作场所的各种形式的暴力和骚扰方面存在多种方法。劳工局指出,在拟议结论中,确定了暴力和骚扰定义的关键

⁷ GB.328/INS/17/5, 上引, 附录, 第18点。

⁸ 同上, 第7点。

键要素；在这些参数范围内，应由国家法律和惯例来确定考虑到国家特点的各种形式的暴力和骚扰。同样，拟议结论赋予成员国的义务也足够广泛，只要行之有效，就可以灵活处理各种形式的暴力和骚扰。在这方面，劳工局认为，具体形式的暴力和骚扰在国家一级确定，根据歧视法、劳动法、刑法和其他法律来处理，确保它们之间的一致性。

鉴于三个国家政府的答复，劳工局建议改变拟议结论第 3(a)点的措辞，以考虑到暴力和骚扰的威胁。

鉴于许多建议集中在承认和处理基于性别的暴力的重要性问题上，劳工局建议在第 3(a)点末尾加上“并包括基于性别的暴力”的字样，以确保对是否将其列入“暴力和骚扰”的范围内不会产生困惑。

此外，包括问题 13 在内的一些答复中提出的“基于性别的暴力”一词的定义，在第 3(b)点中已经提到。劳工局注意到，基于性别的暴力只是在国际法中专门针对妇女而界定为：“针对妇女的暴力，因为她是一名妇女或对妇女的影响过大。它包括造成身体、精神或性方面伤害或痛苦的行为，威胁采取这类行为、胁迫和其他剥夺自由的行为。”⁹

为了避免对性别暴力的狭隘理解，同时认识到许多国家对基于性别的暴力的理解超出了对暴力侵害妇女的同义定义，劳工局提议将其形容为“针对特定性别，或不成比例地影响特定性别的暴力或骚扰”。由于这些补充，在拟议结论的其他地方删除了许多基于性别的暴力的具体提及，并在有关的劳工局评注中予以注明。

问题 10 为了文书的目的，劳动世界的暴力和骚扰是否应包括以下情况：

- (a) 在工作场所，包括公共和私密空间；
- (b) 在工人领薪或吃饭的地方；
- (c) 上下班时间；
- (d) 在与工作有关的旅行，在与工作有关的活动或社会活动中以及在与工作有关的培训中；和
- (e) 通过信息和通信技术实现与工作有关的通信？

政 府

答复总数：85

是：55

否：1

其他：29

评 论

奥地利、比利时、保加利亚、乍得、古巴、爱沙尼亚、牙买加、大韩民国、俄罗斯联邦、新加坡、苏里南：(c)需要通过反映与雇主有关的或由雇主提供的交通工具方式加以限定。

⁹ 联合国人权事务高级专员办事处，消除对妇女歧视委员会，第十一届会议(1992 年)，第 19 号《一般性建议：对妇女的暴力行为》，第 6 段。

加拿大：(b)、(c)和(d)需要谨慎考虑，因为有些情况可能不属于雇主的控制范围。

哥伦比亚：当与具体针对特定的工作或工作环境的某项活动相关联时，列入实际工作场所以外的地方。在(e)中列入住址。

捷克共和国、圣文森特和格林纳丁斯：(b)和(c)中的要点与工作表现没有直接关系。

埃及、伊拉克、马耳他、荷兰、新西兰、阿曼、沙特阿拉伯、塞内加尔、斯里兰卡、乌拉圭：反对(c)。

德国、伊朗伊斯兰共和国：文书只应涵盖雇主影响范围内的区域。

冰岛、挪威：(c)只适用于暴力或骚扰与工作表现有关的情况。

意大利：必须考虑休闲和休息空间，以及非传统工作场所和远程工作等形式的工作。

秘鲁：其目的应是传达劳动世界中的暴力和骚扰可能出现在不同的区域，但起源于就业，强调暴力没有特定的空间，但有共同的起源。

特立尼达和多巴哥：解释(b)，因为雇主的义务应限于工作场所。(c)应限于巡回工作者。

联合王国：私密空间应包括(a)中的雇主提供的住宿。

雇 主

答复总数：25

是：8

否：3

其他：14

评 论

澳大利亚工商会：(b)和(c)必须由雇主控制。

黎巴嫩企业家协会，西班牙雇主组织联合会，墨西哥共和国雇主联合会，丹麦雇主联合会，津巴布韦雇主联合会，奥地利工业联合会，塞浦路斯雇主和实业家联合会，新加坡全国雇主联合会，奥地利联邦商会：反对(c)。

联邦德国雇主协会，新西兰商业组织：它只应该覆盖社会伙伴能够控制和影响的空间。

国际雇主组织：我们的目标应该是将劳动世界限制在工人因工作需要在那儿或去那儿的工作场所，并且这些工作场所由雇主直接或间接控制。

工 人

答复总数：177

是：168

否：3

其他：6

评 论

合并答复：劳动世界中的暴力和骚扰范围应涵盖家庭领域出现的情况，这些情况会影响到劳动世界。例如，家庭暴力可能会导致工作历史中断，缺勤率高，个人收入下降，工作岗位频繁变动以及失业。它也可能导致施暴者在工作场所跟踪或骚扰工人。

公约的范围还应扩大到防止和解决第三方暴力的措施，如客户和公众。

关于(a): 公共场所通常是非正规经济工作者的实际工作场所, 而家政工人、家庭护理工作者、家庭工人和远程工作者是在家庭空间中进行工作。

关于(e): 国际劳工组织专家会议认识到“对技术使用不当也是一个令人关切的问题”, 任何新文书“也应该能够应对可能导致劳动世界的暴力和骚扰的新挑战和风险, 例如由于改变工作和技术形式而产生的骚扰”。

秘鲁工人自治中央, 哥伦比亚工人联合中央, 秘鲁工人联合中央: 应加入“工会活动”。在(d)和(e)中, 西班牙语应该从“*motivos profesionales*”改为“*motivos laborales*”, 因为“*profesionales*”仅涵盖一类工人。

厄瓜多尔工人阶级组织, 哥伦比亚工人联合会, 哥伦比亚工人联合中央, 国际新闻工作者协会, 危地马拉工会联合会: 强调妇女在工作中遭受暴力和骚扰的不同方式和过高比例。

加拿大劳工大会, 国际家政工人联合会, 联合王国工会代表大会: 列入由工作提供的/与工作相关的住宿。(e)中的“与工作相关的沟通”过于局限, 因为沟通可能与工作没有直接关系, 但仍具有重大影响。

荷兰全国基督教工会联合会, 荷兰工会联合会, 荷兰专业员工会联合会: 应提及安全上下班的相关性(在夜间), 如无法保证可阻止女性上班。

劳工局评论

大多数政府和绝大多数工人组织都同意这一陈述。大多数雇主组织和许多政府建议修改清单以包括或排除某些空间。

劳工局注意到 11 个政府提出的意见, 即上下班通勤的条款应限于与雇主有关或由雇主提供的交通工具。在这方面, 劳工局回顾了专家会议的结论, 其中指出: “劳动世界被认为不仅包括传统的实际工作场所, 还包括通勤, 与工作有关的社交活动, 包括街头小贩等非正式工人在内的公共场所, 以及家庭, 尤其是对于家庭工人、家政工人和远程工作者而言。”¹⁰

劳工局注意到一个政府和两个雇主组织提出的建议, 即该文书只应涵盖在雇主影响范围内的区域。劳工局参考在总体意见中提出的与该问题相关的评论, 指出雇主在拟议结论下的义务是采取第 12 点列举的步骤来防止暴力和骚扰。

绝大多数工人组织强调, 公约的范围还应扩展到防止和处理来自第三方, 如客户和公众成员的暴力的措施。劳工局注意到在拟议结论的第 5 点中提到了第三方, 正如劳工局关于问题 13 的评论中所讨论的。

针对两个政府提出的详述“网络霸凌”一词的要求, 劳工局指出, 拟议结论的第 4(e)点将网络霸凌作为暴力和骚扰的一种情况, 可能通过与工作相关的信息和通信发生。劳工局建议保留对信息和通信技术的更广泛的参考, 以便涵盖与未来技术有关的网络暴力和网络骚扰以及任何其他形式的暴力和骚扰。劳工局还认为, “与工作有关的”可以广义理解, 并不限于由雇主提供或代表雇主使用的官方手段或平台。

劳工局建议将第 4 点(a)中“工作场所”之前的“实际”一词删除, 因为鉴于不断变化的劳动世界, 它可能局限性较大。还建议将“家庭”替换为“私密”以便更加清楚。一个

¹⁰ GB.328/INS/17/5, 附录, 第 5 点。

政府指出在 4(b)中, 应加入工人休息的地方, 正如许多国际劳工组织文书中提到了休息, 包括 1977 年《护理人员建议书》(第 157 号), 1981 年《职业安全与卫生建议书》(第 164 号)和 1986 年《石棉建议书》(第 172 号)。

问题 11 就文书的目的而言, “雇主”一词是否应包括中介者?

政 府

答复总数: 83

是: 55

否: 16

其他: 12

评 论

阿尔及利亚、阿根廷、澳大利亚、奥地利、芬兰、法国、德国、印度、科威特、新西兰、新加坡、瑞典、泰国、特立尼达和多巴哥: “中介者”的概念应予以阐明/进一步讨论。

加拿大: “雇主”一词应理解为包括雇用工人和代表雇主履行雇主职责的任何中介者。

哥伦比亚: 它应该包括雇主、中介和负责人。

古巴、塞浦路斯: 只要他们对工作场所和工作人员进行控制和担负责任。

冰岛、挪威: 如果“中介者”一词是指临时机构的话。

乌拉圭: 应该根据具体情况来确定, 例如分包商、客户业务或其他情况。

津巴布韦: 2006 年《雇佣关系建议书》(第 198 号)可以作为关键参考。

雇 主

答复总数: 26

是: 7

否: 16

其他: 3

评 论

澳大利亚工商会: 我们质疑“中介者”一词是否在国际劳工组织文书的其他地方被使用和定义, 否则不应包括在内。没有必要定义“雇主”。

南非商业联盟, 国际雇主组织, 土耳其雇主协会: 反对, 因为这会对谁承担雇主责任造成不确定性。

南非商业联盟, 国际雇主组织: 反对, 因为这会提供逃避责任的机会。

工 人

答复总数: 176

是: 167

否: 7

其他：2

评 论

合并答复：工人(包括移民工人)通常通过中介者介绍就业，例如经纪人、代理机构和公司，这些中介者招募工人在其他地方工作，包括在私人住宅中。与第 198 号建议书一样，避免规模和覆盖范围之间的差距十分重要。

马拉维商业产业及相关产业工会，肯尼亚工会中央组织，刚果工会联合会，墨西哥工人联合会，哥伦比亚工人联合会，国际家政工人联合会：加入监督人员、同事、公共机构、客户、公众和价值链中的所有人等第三方。

津巴布韦食品及相关产业联合会，津巴布韦家政及相关产业工会，津巴布韦工会大会：还应包括前雇主、未来雇主和承包商或分包商。

劳工局评论

虽然大多数政府和几乎所有工人组织都认为“雇主”一词应包括中介机构，但一些政府和雇主组织要求阐明“中介者”的范围和含义，以确保其涵盖一系列不同情况。工人组织指出，应特别关注移民工人通常通过一个机构被安置就业，然后在其他地方工作，包括在私人住宅中。

为了更加清楚地说明和确保覆盖范围的广泛性，劳工局建议在拟议结论的第 3(c)点中将“中介者”改为“直接或间接聘用工人的任何个人或实体”，以符合国际劳工组织关于公平招聘的一般原则和行动准则。

问题 12 就文书而言，“工人”一词是否应覆盖任何就业或职位中的人员，无论其合同状况如何，也无论其所属经济部门如何——正规或非正规——包括：

- (a) 培训、实习和学徒人员；
- (b) 志愿者；
- (c) 求职者；
- (d) 下岗和停职的工人？

政 府

答复总数：84

是：50

否：4

其他：30

评 论

奥地利：(a)下的人是否是“工人”取决于他们是否是雇员。该文书应包括经济上依赖他人的工人。

喀麦隆、哥斯达黎加、伊拉克、沙特阿拉伯和土耳其：反对(d)。

喀麦隆、哥伦比亚、哥斯达黎加、古巴、塞浦路斯、埃及、大韩民国、圣文森特和格林纳丁斯、沙特阿拉伯、土耳其：反对(c)。

加拿大：本条款应避免过于死板。如果列举群体，则还应包括合作学习/工作安排中的学生。在某些情况下，(c)和(d)可能不属于传统的雇佣关系。

古巴：关于(c)中的求职者，有关行为需要在工作场所进行。在(d)中，可以详述可能的暴力和骚扰形式。

塞浦路斯、伊拉克、大韩民国：反对(b)。

丹麦、乌拉圭：文书的范围在某些情况下应涵盖列出的群体，而不扩展“工人”的定义。

法国、意大利：求职者在面试时受到影响。

德国：“工人”一词应根据国家规定进行界定；但关于上述群体的特殊规定可以包含在建议书中。

冰岛、挪威：对于(c)和(d)，永久解雇的工人不应被覆盖。关于临时下岗职工和求职者，只有在暴力或骚扰与工作有关的情况下才适用该文书。

约旦：措辞应该指出公约的受益人覆盖了所有的合同状态和经济部门—包括正规经济和非正规经济，并且将问题 12 中提到的工人列表包含进去。

墨西哥：可考虑其他类别，例如付费临时工、顾问或上门销售人员。

荷兰、新西兰：阐明工作场所的骚扰和暴力将如何适用于这些类别很重要。

秘鲁：鉴于暴力和骚扰以相同的方式和空间发生，工人和雇主之间的法律关系应该是不相关的。

俄罗斯联邦：关于下岗工人的问题 12(d)和关于求职者的问题 12(c)引起了对劳资关系定义的关注。

西班牙：反对(b)和(c)。如果解雇是歧视行为，则应包括下岗工人。

特立尼达和多巴哥：其他补救办法应确保下岗工人的权利。但是，在这种情况下，“工人”一词应该涵盖停职的工人。

雇 主

答复总数：25

是：7

否：6

其他：12

评 论

澳大利亚工商会：责任应该仅限于雇主能够控制的地方。

联邦德国雇主协会：关于求职者和下岗工人，最多可以涵盖到合同开始和结束阶段的合同谈判阶段。

新西兰商业组织，意大利企业，职业和个体经营联合会，奥地利工业联合会：文书应该只与雇员有关。

乌拉圭全国商业和服务业商会，塞内加尔全国雇主委员会，墨西哥工业商会联合会，卢森堡商业联合会，土耳其雇主协会：反对(d)。

乌拉圭全国商业和服务业商会，卢森堡商业联合会，土耳其雇主协会：反对(b)。

墨西哥工业商会联合会，乌拉圭全国商业和服务业商会，津巴布韦雇主联合会，卢森堡商业联合会，土耳其雇主协会：反对(c)。

国际雇主组织：应将工人定义为定期或临时为雇主工作的任何人。

工 人

答复总数：177

是：161

否：0

其他：16

评 论

合并答复：劳动、职业安全与卫生、非歧视和其他解决劳动世界暴力问题的法律往往只将与工作有关的暴力和骚扰的规定应用于雇佣关系中的人。以上类别是最容易遭受暴力和骚扰的类别，但往往不属于现行法律和法规的范围。它们应该在文书中具体涵盖。

哥伦比亚工人联合会，哥伦比亚工人联合中央，印度个体经营妇女协会：应包括无薪护理人员。

菲律宾自由工人联合会：(b)志愿者与员工接触，因此可能遭受暴力和性骚扰。(c)某些就业前的要求可能充斥着暴力或性骚扰。(d)特别是如果下岗工人是非法解雇的受害者，他们将容易受到暴力和骚扰，迫使他们放弃起诉雇主的案件。

劳工局评论

大多数政府和绝大多数工人组织都同意这一说法，而大多数雇主组织则反对。

劳工局注意到几个雇主组织对雇主对某些拟议类别缺乏控制表示的关切。在这个问题以及对其他问题的回应中，一些政府、雇主组织和工人组织指出，有必要反映雇主也可能成为暴力和骚扰的目标。劳工局指出，国际标准职业分类(ISCO-08)不考虑正规的就业状况，而是依赖所执行的任务和职责。根据这项文书，企业的管理人员、主管和经营人以及学员和学徒将被视为职业，因此，拟议结论第 3(d)点的这一表述涵盖了这一职业。

许多政府和几个雇主组织和工人组织对志愿者、求职者、下岗和停职人员有所保留或要求进一步解释。但是，大多数工人组织强调，所有类别都应该包括在内，因为它们往往不属于现行法律的范围，更容易受到暴力和骚扰。若干政府和一个雇主组织建议只有在与工作有关的暴力事件发生时，才应包括求职者、下岗工人和停职工人。劳工局指出，专家会议得出的结论认为，“大量证据表明，劳动世界中的暴力和骚扰依然存在，不利于包括求职者和实习生等人员”¹¹。同时，劳工局指出，根据 1997 年《私营职业介绍所公约》(第 181 号)，“工人”一词包括求职者。此外，2010 年《艾滋病毒和艾滋病建议书》(第 200 号)涵盖了在所有形式或安排下工作的所有工作人员以及所有工作场所，包括：(一)任何就业或任何职位的人；(二)受训人员，包括实习生和学徒；(三)志愿者；(四)求职者和工作申请者；(五)所有经济活动部门的下岗和停职人员，包括私营和公共部门，正规和非正规经济部门，以及武装部队和军警部门。

¹¹ 同上，第二点。

鉴于收到的答复，并进一步与现行标准保持一致，劳工局根据问题 22 的评论对第 3(d)点提出了小的修改，并增加了“无论在城市还是在农村”。

问题 13 文书是否应该定义任何其他术语？如果是，请说明。

政 府

答复总数：84

是：36

否：44

其他：4

评 论

比利时、加拿大、俄罗斯联邦、斯洛文尼亚：“性别暴力”一词。

比利时：“家庭暴力”。可能有必要更具体地定义可能导致补救和制裁的特定行为。

加拿大、伊朗伊斯兰共和国：“雇主”、“工人”和“工作场所”。

智利、爱沙尼亚、牙买加、希腊、墨西哥：“性骚扰”。

捷克共和国、马耳他、巴拉圭：暴力形式清单。

厄瓜多尔：学生虽然不被视为工作人员，但可能会遭受某种类型的与工作有关的骚扰，这需要在某些文书内进行保护。

伊朗伊斯兰共和国、乌拉圭：“第三方”。

纳米比亚：“雇主”应包括非正规经济经营者。

特立尼达和多巴哥：解释“不可接受的行为”，因为在不同的文化背景和环境下可能会有所不同。

突尼斯：“道德、政治和经济骚扰”。

雇 主

答复总数：26

是：6

否：19

其他：1

评 论

国际雇主组织：这将取决于我们如何定义暴力和劳动世界。如果这些术语的范围不受限制，那么就需要定义其他术语来阐明对术语的理解。将术语限制为公认的定义很重要。

工 人

答复总数：178

是：45

否：34

其他：99

评 论

合并答复：在讨论文书的过程中可能会出现其他需要定义的术语。

安提瓜与巴布达公共服务协会，加拿大劳工大会，马拉维商业产业及相关产业工会，哥伦比亚工人联合会，公用事业国际：“第三方”。

秘鲁工人自治中央，秘鲁全国总工会：“个体经营者”、“基于性别的暴力”和“工作中的暴力和骚扰”。

捷克和摩拉维亚工会联合会，哥伦比亚工人联合会：“全面综合的方法”和“中介者”。

尼加拉瓜高校职工工会联合会，津巴布韦食品及相关产业联合会/津巴布韦家政及相关产业工会：“基于性别的暴力”。

劳工局评论

大多数政府和雇主组织以及一些工人组织同意，不需要由该文书来定义其他概念。大多数工人组织预计在讨论文书时可能会出现其他需要定义的术语。

几个政府和工人组织建议包括和界定“第三方”的概念。

鉴于收到的答复，劳工局建议在拟议结论中增加一点(第5点)，说明劳动世界中的暴力和骚扰的受害者和施暴者可以是雇主、工人和第三方，包括客户、顾客、服务提供商、用户、患者和公众。

四个政府和三个工人组织同意，“性别暴力”一词应由文书界定，五个政府同意应规定和界定“性骚扰”。根据劳工局关于问题9的评论，拟议将性别暴力的定义列入第3(b)点。

关于“性骚扰”一词，劳工局注意到，该术语在拟议结论的任何部分都没有明确使用，虽然它明显属于专家会议讨论的暴力和骚扰的连续统一体，更多的则是一种基于性别的暴力。劳工局强调，如果大会同意在拟议结论中加入“性骚扰”一词，国际劳工组织先前已经采取措施来界定和描述可以考虑到的性骚扰。

国际劳工组织实施公约与建议书专家委员会(CEACR)将性骚扰定义为基于性别的一种特殊形式的歧视，¹²并指出性骚扰的定义应包括对价性和敌视性环境骚扰。“对价”因素的定义是“任何身体上、语言上或非语言上的性行为和其他基于性别的行为，这些行为会影响男女的尊严，这种行为不受欢迎，不合理，并且对接受者有攻击性；同时一个人拒绝或屈服这种行为明确或隐含地影响该人工作的决定”。“敌视性工作环境”因素被定义为“为接受者创造恐吓、敌对或羞辱的工作环境的行为”。¹³国际劳工组织实施公约与建议书专家委员会还明确指出，防止性骚扰的范围应涵盖就业和职业、职业培训、就业机会和就业条件方面的男性和女性。¹⁴

¹² 国际劳工组织：《就业和职业平等：关于 1958 年(就业和职业)歧视公约和建议书(第 111 号)报告的一般性调查》，报告三(第 4B 部分)，国际劳工大会，第 75 届会议，1988 年，第 45 段。

¹³ 国际劳工组织：《实施公约与建议书专家委员会的报告》，报告三(第 1A 部分)，国际劳工大会，第 91 届会议，2003 年，第 463 页。

¹⁴ 国际劳工组织：《赋予全球化人的脸庞：根据国际劳工组织争取公平全球化的社会正义宣言就与工作权利相关的基本公约开展的一般性调查》，报告三(第 1B 部分)，国际劳工大会，第 101 届会议，2012 年，第 793 段。

如果大会决定纳入对性骚扰的定义，则建议将国际劳工组织实施公约与建议书专家委员会提供的框架纳入其中。

四. 公约内容

问题 14 公约是否应该规定，每个成员国应该承认在劳动世界中远离暴力和骚扰的权利，并与代表性的雇主组织和工人组织协商，采取全面和综合的方法在劳动世界消除暴力和骚扰，包括：

- (a) 在法律上禁止在劳动世界中的一切形式的暴力和骚扰；
- (b) 确保有关政策解决暴力和骚扰问题；
- (c) 通过综合预防战略；
- (d) 建立执法和监督机制；
- (e) 为受害者提供救助和支持；
- (f) 对施暴者进行制裁；
- (g) 开发工具和指导？

如有其他，请注明。

政 府

答复总数：76

是：55

否：5

其他：16

评 论

阿根廷、马耳他：包括研究和数据收集机制，可以用来指导决策和提高认识。

澳大利亚：倾向于更大的灵活性。

奥地利：在(f)中，我们建议删除“施暴者”，给予成员国更多的制裁类型选择。

喀麦隆：同意(a)和(b)并建议通过一项打击劳动世界中的暴力和骚扰的国家行动计划。

加拿大：建议增加教育和培训以防止暴力和骚扰，并定期审查旨在防止暴力的政策和方案。

丹麦、冰岛、挪威：这个清单应该被认为是参考性的，而不是彻底改变，因此需要做出修改，例如增加“可能包括”。一项公约只应包含一般原则，义务应保持在现实的水平。

法国：(e)可规定补救可以是个人或集体的。

印度尼西亚：(e)还应该确保受害者恢复工作和生产力，以及(f)需要为施暴者提供行为教育。

突尼斯：提倡培养和提高认识的机制和建立社会服务办公室来普及人权文化。

雇 主

答复总数：20

是：7

否：4

其他：9

评 论

澳大利亚工商会：该条款应忆及警方、检察机关和法院，雇主、工人、他们的代表或任何声援团体或支持雇主或工人行动的社区成员的作用。

丹麦雇主联合会：任何名单都应被视为参考性而非详尽的。

工 人

答复总数：175

是：169

否：0

其他：6

评 论

合并答复：上述内容对于在就业领域中采取综合办法处理暴力和骚扰至关重要，并应在建议书中进一步扩大。

关于(a)：公约应当要求法律禁止在就业领域中发生一切形式的暴力和骚扰，特别是性别暴力。暴力和骚扰的形式应该包括社会心理危害和风险。

劳工局评论

大多数政府和工人组织表示同意，而只有不到一半的雇主组织同意。

四个政府和一个雇主组织认为列出的要点应仅包含在建议书中。

关于工人组织在合并答复中加入具体提及“基于性别的暴力”的建议，劳工局注意到其已经列入要点 3(a)和(b)，并且劳工局在问题 9 下的评论中提及了这方面。

考虑到三个政府强调列表不应被视为详尽无遗的答复，劳工局在总体评论中给出了解释。

鉴于一个政府的建议，劳工局建议修改第 7(f)点以删除“施暴者”的表述，因为这可以给成员国更多的选择，以制裁对禁止暴力和骚扰的违反。

关于一个政府提出的建议，劳工局建议在拟议结论“教育和培训”第 7(g)段中列入。劳工局还建议删除第 7 点(a)中关于“在劳动世界中”的提法，因为根据起首部分的提法，这是多余的。为了清楚起见，劳工局还对第 7(e)和(f)点提出了小的修改。

A. 工作中基本原则和权利及保护

问题 15 公约是否应该规定，为了终结劳动世界中的暴力和骚扰，每个成员应尊重、促进和实现工作中的基本原则和权利，即结社自由和有效承认集体谈判，消除一切形式的强迫或强制劳动，有效消除童工劳动，消除就业和职业方面的歧视？

政 府

答复总数：72

是：67

否：2

其他：3

评 论

乍得、智利、新西兰：根据《国际劳工组织章程》，成员国有义务促进工作中的基本原则和权利以及 1998 年宣言。

墨西哥：这应该在公约的序言中作为参考框架加以确定。

瑞士：应该明确指出，歧视既指个人歧视，也指整个分支或部门(集体歧视)。

雇 主

答复总数：20

是：12

否：6

其他：2

评 论

南非商业联盟、国际劳工组织：支持，如果在这方面不过于强调会减损该文书的核心目的。

工 人

答复总数：178

是：175

否：0

其他：3

评 论

津巴布韦食品及相关产业联合会，津巴布韦家政及相关产业工会，津巴布韦工会大会：加入基于性别的所有形式的暴力。

劳工局评论

绝大多数政府和工人组织以及大多数雇主组织都同意这一规定。

关于在这个问题范围内收到的需要重点关注性别特别是基于性别的暴力的评论意见，请参考问题 9 下的劳工局评论，劳工局注意到拟议结论的要点 3(a)和(b)。因此，劳工局建议对拟议结论的第 8 点不作修改。

问题 16 公约是否应该规定每个成员国都应该通过国家法律和条例，禁止在劳动世界中发生一切形式的暴力和骚扰，特别是一切形式的基于性别的暴力？

政 府

答复总数：72

是：67

否：3

其他：2

评 论

冰岛、挪威、突尼斯：如何发布指令必须由国家酌情决定。

新西兰：每个类别均需在国家法律和政策中单独列出。

特立尼达和多巴哥：公约应该规定成员国应“通过或修改国家法律和条例”。

雇 主

答复总数：21

是：9

否：8

其他：4

评 论

澳大利亚工商会，国际雇主组织：“在劳动世界中”是一个不确切和未知的概念，无法为可执行的国际公约提供基础。

联邦德国雇主协会，新西兰商业组织，丹麦雇主联合会：没有必要强调基于性别的暴力和骚扰。

工 人

答复总数：177

是：173

否：4

其他：0

评 论

合并答复：这对于避免范围和覆盖面的差距至关重要。公约应明确提及特别禁止一切形式的基于性别的暴力和骚扰。

法国工人联合会、斐济工会大会、联合王国工会代表大会：需要明确提到暴力类型和心理及身体风险。

阿根廷共和国劳工联合会，蒙古国工会联合会，哥伦比亚工人联合会，哥伦比亚工人联合中央，尼加拉瓜高校职工工会联合会，危地马拉食品和相关产业工人联合会，约旦独立工会联盟，阿曼工会联合会，马来西亚工会大会，菲律宾工会大会：这将有助于避免各国间的法律差距。

劳工局评论

大多数政府，一些雇主组织和几乎所有工人组织都同意这一规定。

一些政府和雇主组织对在成员国国家体系中发布这一禁令时留给自由裁量的余地表示关切。劳工局认为，拟议措辞奠定了明确的基础，该基础力求为适应不同国情的灵活性提供一个框架。

关于一些成员国可能不需要通过立法与拟议文书相一致而需要修改法律的关切，劳工局指出，提及通过的法律也可以理解为也包括这种情况。

因此，劳工局建议不对拟议结论第9点作出修改。

问题 17 公约是否应该规定，每个成员国都应制定法律、法规和政策，确保所有工人的平等和不受歧视的权利，包括女工和属于一个或多个受到暴力和骚扰严重影响的群体的工人，包含：

- (a) 年轻工人；
 - (b) 移民工人；
 - (c) 残疾工人；
 - (d) 土著和部落民族的工人；
 - (e) 女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别和双性人工人；
 - (f) 感染艾滋病毒的工人；
 - (g) 边缘化社区的工人，如种姓受影响者和少数族裔成员？
- 如有其他，请注明。

政 府

答复总数：70

是：52

否：8

其他：10

评 论

奥地利：关注特别脆弱的群体，因为这可能会使其他未列入名单的工人群体处于劣势。

比利时：这对于非歧视性做法和解决交叉性非常重要。

加拿大：鉴于列表将随着时间的推移而变化，加拿大主张不指定可能受到暴力和骚扰严重影响的工人。尽管如此，如果一定有一份清单，建议将非常规性别和年长的工人列入 17(e)中，并注明这份清单并非详尽无遗。

丹麦：详细清单只应在建议书中列出。

芬兰：加入性别、年龄、出身、语言、宗教信仰、信念、意见、健康状况、工会会员资格或与该人有关的其他非合理原因。考虑到多重理由的歧视也很重要。

冰岛、挪威、巴拉圭：对《第 111 号公约》的认识很重要。

印度尼西亚、伊朗伊斯兰共和国、马里、沙特阿拉伯：建议删除(e)。

约旦：每个国家都应根据其国家立法和社会文化确定工人类别。

墨西哥：如果提到某些群体，则有将其他群体排除在外的风险。

秘鲁：也应该包括非正规工作者。鉴于这些群体经常被纳入预防战略的一般方针，而没有考虑到他们的特殊性，因此采取措施来查明权力滥用和歧视对最容易受到骚扰的人群的影响情况十分重要。

大韩民国：提及全球公认的歧视理由，而不是列出这些群体较为合适。

俄罗斯联邦：可以提到作为例子列举的弱势群体，但不作为确定性清单。

塞内加尔：“工人”一词已经足够包容所有人。引用不同类别的工人有可能会贬低某些类别。

西班牙：对移民工人的提及应理解为指正常情况下的工人或合法居民。

瑞典：列举应该是非详尽无遗的。

雇 主

答复总数：22

是：6

否：13

其他：3

评 论

澳大利亚工商会，国际雇主组织：这个标准应该针对暴力和骚扰，而不是其潜在原因之一。

澳大利亚工商会：如果包括，建议包括“年龄”而不是“年长工人”和“实际或可感知的移民身份”而不是“移民工人”。

南非商业联盟：应该没有任何清单，因为这会缩小潜在的漏洞。更重要的是强调对最弱势工人的影响。

墨西哥工业商会联合会，卢森堡商业联合会：所有上述问题都包含在国际劳工组织的各项文书中。

工 人

答复总数：177

是：168

否：2

其他：7

评 论

合并答复：防止就业领域的暴力和骚扰与消除歧视，促进平等和扩大经济安全密不可分。如果歧视的理由相互交织，如性别和种族或残疾，暴力和骚扰的风险就会加剧。公约中应明确提到所有上述群体。

合并答复，斐济工会大会，波兰独立自治团结工会：这份清单不应被视为详尽无遗。

澳大利亚工会理事会，刚果工会联合会，格鲁吉亚工会联盟：添加孕妇和新妈妈和/或哺乳妇女和有家庭责任的工人。

奥地利工人联合会，阿根廷财政与公共收入雇员工会，阿根廷控制机构雇员工会，秘鲁工人自治中央，秘鲁全国总工会，萨尔瓦多工人联合会，菲律宾自有工人联合会，国际家政工人联合会，阿根廷全国司法部门雇员工会：增加由于其职能而具有较高风险或针对性的特定部门和职业。

几内亚工人联合会，吉尔吉斯斯坦工会联合会，肯尼亚商业食品及相关产业工会，肯尼亚家政、酒店、教育机构、医院及相关产业工会，肯尼亚蔗糖种植及相关产业工会：反对(e)。

劳工局评论

大多数政府和工人组织以及少数雇主组织表示同意。

几个国家政府反对列举具体类别的提议。还有几个国家政府同意应该以非规定的方式列出特定群体的清单，或者留待成员国作出决定。四个政府和五个工人组织明确反对提到 LGBTI 工人。劳工局注意到大多数答复者对问题中的措辞表示支持，同时，四个政府明确支持将 LGBTI 工人列入文书。

根据所收到的意见，劳工局解释说，这个条款的目的不是为每个被列举的群体制定具体的法律，规章和政策，而是试图确保所提到的群体在一般范围内不被排除。因此，这些条款将与不同的国家现实情况和现有的法律、条例和政策相适应。

许多政府和工人组织提出对特定群体的补充提及，例如非常规性别者、怀孕和哺乳工人、有家庭责任的工人、家庭暴力受害者、年长工人和宗教少数群体。六个政府和许多工人组织也建议加入特别容易受到暴力和骚扰的特定职业和部门。

鉴于收到的关于增列清单的答复，包括在问题 49 中提到的问题，劳工局建议在拟议结论的第 10 点中列入：年轻和年长的工人；孕妇和哺乳工作者以及有家庭责任的工人；非常规性别的工人；属于宗教少数群体的工人。建议将第 10 点起首处的“发展”一词改为“采用”，从而与拟议结论的第 9 点一致。关于这份清单并非详尽无遗，劳工局在总体意见中有所提及。

B. 预防措施

问题 18 公约是否应该规定每个成员国应该：

- (a) 采取措施确保防止劳动世界的暴力和骚扰；
- (b) 确定工人更容易遭受暴力和骚扰的部门、职和工作安排；
- (c) 采取措施确保这些工人得到有效保护？

政 府

答复总数：73

是：58

否：0

其他：15

评 论

奥地利：关于(b)和(c)，重点关注未列出的易受伤害工人团体。

厄瓜多尔、法国、约旦、沙特阿拉伯、土耳其：反对(b)。

希腊：或许只有社会伙伴才能够执行(b)，因此它不能构成各国的承诺。(c)需要解释。

匈牙利：提高认识和信息活动可在(a)中提及。

冰岛、挪威：必须将其纳入现有的职业安全与卫生战略。

意大利：需要采取具体措施，确保尽快消除暴力，包括通过其他合同安排(如改变工作时间或为受害者提供财政支持)。确定主要风险领域的措施，包括通过规划和具体的内部工作场所条例(如行为守则)是预防战略的重要组成部分。

约旦：在(a)中将“确保预防”改为“减少”。

荷兰：拟议条款的规定可能过于详细。

新西兰：支持，但是成员国应该确定如何执行(b)。

西班牙：应该解决妇女面对这些暴力形式的脆弱性以及暴力和骚扰的风险，包括性骚扰和基于性别的骚扰，工作和工作关系。

瑞典：在(a)中也应承认集体协议在支持预防措施方面的作用，包括处理社会心理风险。

津巴布韦：可以提供确定这些部门的指导。

雇 主

答复总数：22

是：13

否：3

其他：6

评 论

澳大利亚工商会：在特定工作安排、合同安排或工作安排额外地或过度地使任何工人团体暴露于暴力和骚扰风险方面存在争议。

联邦德国雇主协会，墨西哥工业商会联合会：最好通过一份建议书处理这个问题。

工 人

答复总数：175

是：171

否：0

其他：4

评 论

合并答复：关于(a)：集体协议在强制执行预防措施，包括应对心理风险方面的作用也应得到承认。

关于(b)：虽然没有工作场所，一些团体、部门或职业本质上容易受到暴力和骚扰，有些人可能处于较高风险之中。特定部门报告的发生率相对较高。单独工作、在孤立的或私密的空间或夜间也可能增加暴力和骚扰的风险，就像在高度隔离的岗位中工作一样。处于非正规、不稳定和非标准就业形式的工人和无法有效行使结社自由和集体谈判权的工人，其中包括出口加工区和经济特区的大多数工人，也可能面临更大的暴力和骚扰的风险。

劳工局评论

大多数政府和雇主组织以及几乎所有的工人组织都同意。四个政府表示应该根据国情来执行。

鉴于所收到的答复，劳工局回顾到，问题 18 的措辞并未描述具体的措施或部门，这使其能够在不同的国家背景下实施。

关于问题 18(a)，两个政府和绝大多数工人组织提出将集体谈判作为防止暴力和骚扰的有效手段。

关于上述建议，劳工局注意到集体协议是在拟议结论第 15 点中作为执行公约条款的一种方法。

一些答复者对成员国查明哪些具体部门、职业和工作安排面临更大的暴力和骚扰风险表示关切。四个国家的政府反对该规定，两个政府表示，社会伙伴能够更好地确定这些部门、职业和工作安排。

鉴于上述关切，劳工局建议在拟议结论的第 11(a)点中添加“与有关雇主组织和工人组织协商”。

问题 19

公约是否应该规定每个成员国都应该通过国家法律和法规，要求雇主采取措施防止劳动世界中一切形式的暴力和骚扰，特别是：

- (a) 包括现有职业安全 and 卫生管理制度下的暴力和骚扰以及社会心理风险；
- (b) 通过与工人及其代表协商，制定一项政策，对所有形式的暴力和骚扰提出零容忍态度；
- (c) 在工人及其代表的参与下，确定并评估暴力和骚扰的危害和风险，并采取措施进行预防和控制；
- (d) 就已经确定的暴力和骚扰的危害和风险以及相关的预防和保护措施告知并培训工人？

政 府

答复总数：73

是：58

否：3

其他：12

评 论

澳大利亚、新西兰：我们担心，如果这项规定要求雇主防止“劳动世界”中的一切形式的暴力和骚扰，雇主无法控制工作场所以外的活动。

奥地利：这不应被视为强制性或最终的清单。(a)可改写为“考虑到职业安全与卫生组织中的暴力和骚扰”。

奥地利、瑞典：(b)中的“零容忍”一词不适合作为国家法规的要求。

比利时：我们建议增加“在工作组织的组成部分、工作内容、工作条件、工作中的生活条件和工作中的人际关系等方面确定危害并评估暴力和骚扰风险，并由工人及其代表参加”。我们还建议增加“促进集体协议和商业协议”，并且希望提到专家会议结论的第 27 点，即集体协议可以解决家庭暴力的影响。

加拿大：(a)应修改为“包括暴力和骚扰以及相关的社会心理风险……”。

芬兰：但是，(b)十分详细，其中概述的零容忍态度相当强烈。这个问题更适合于建议书。

冰岛、挪威：如何应对公司层面的暴力和骚扰应该是职业安全与卫生战略的一个自然部分。风险评估和政策制定是该系统的一部分，当然整个管理制度必须与工人及其代表一起建立。

意大利、斯洛文尼亚：我们建议加入这些问题的报告和培训管理。

秘鲁：确定暴力风险必须包括那些最容易遭受暴力的工人，如妇女。

瑞典：同样重要的一点是，在发生第三方的暴力和骚扰的职业中，避免这种行为或多或少是不可能的。根据相关国家法规，在这些环境中的雇主应该有义务防止或尽量减少发生暴力和骚扰的风险。

联合王国：成员国应该在(a)中提供适当和必要的保护。(b)即使是好的做法，也可能无法执行。至于(c)，在大多数针对暴力侵害妇女和女童行为的干预措施中，确保更广泛的社区，特别是妇女和女孩的参与是一种良好做法。在(d)中，具有专业知识的工人代表可以发挥作用。

雇 主

答复总数：24

是：7

否：8

其他：9

评 论

澳大利亚工商会：雇主的责任必须合理，并且在雇主实际控制的范围内。关于(b)，雇主需要工具来设法达到零容忍的结果。

澳大利亚工商会，南非商业联盟，国际雇主组织：其中一些方面对于小型企业 and 非正规企业来说非常繁重；这些步骤应适当考虑到企业的不同类型。

联邦德国雇主协会，日本经济团体联合会：不应该要求成员国制定法律规定。

奥地利工业联合会，新加坡全国雇主联合会，奥地利联邦商会：这对于雇主来说过于拘束和繁琐。

工 人

答复总数：177

是：173

否：0

其他：4

评 论

合并答复：关于(b)：公约应规定工人及其代表应参与这些政策的设计、实施和监督。

关于(d)：还应将培训扩展到参与采取措施预防和控制暴力和骚扰的危险和风险的人员，如职业卫生与安全官员、人力资源人员、管理人员和监管人员。

美国劳工联合会和工业化组织大会：(a)应强调政府的责任，确保各主管机构之间的协调一致和全面的响应。

加拿大劳工大会：在(a)中，家庭暴力和心理骚扰也应被视为工作场所的危害。

尼日尔劳工联合会，哥伦比亚工人联合会，国际食品、农业、酒店、饭店、餐饮、烟草和联盟工人协会：(d)中加入对劳动监察员和劳动法院全体工作人员的培训。

劳工局评论

大多数政府和工人组织支持，而大多数雇主组织认为问题中列出的具体条款过于繁琐。

几个政府和雇主组织指出，小型和微型企业采用职业安全与卫生管理体系存在困难。此外，四国政府对纳入零容忍方针感到担忧，如果纳入，应注意其更适合将之纳入建议书。

工人组织还强调，公约应规定工人及其代表应参与此类政策的设计、实施和监督。

鉴于答复，劳工局建议改变拟议结论第12(a)点的措词，以便包括职业安全与卫生管理体系以及职业安全与卫生组织的其他方法。此外，劳工局建议按照问题32的劳工局评论中提及的建议，将采取零容忍的态度移至建议书中，并对其措辞进行修改，以使其更适

合于文书，并且更为宽泛地理解，正如拟议结论的第23(a)点所述，即规定政策应“不容忍任何形式的暴力和骚扰”。

鉴于工人组织的合并答复，劳工局还建议在拟议结论的第23点中加入工人及其代表应参与政策的设计、实施和监督。

许多工人组织同意，关于确定的暴力和骚扰的危害和风险以及相关的预防和保护措施的培训应扩大到其他相关方，如劳动监察员和司法系统相关人员、职业安全与卫生官员、人力资源人员、经理和主管。劳工局指出，拟议结论第12条下的规定对雇主规定了义务。拟议结论的第14(b)点列入了成员国培训其他相关方的义务。针对两个政府以及许多工人组织提出的建议，将管理层纳入提供信息和培训的义务之中，劳工局指出，根据拟议结论的第3(d)点，“工人”一词涵盖任何就业或职业中的人员，因此包括处于管理职位的人员。

一些政府建议增加步骤清单，包括对不遵守这些步骤的雇主的经济处罚，以及对暴力和骚扰的受害者提供协助的工作场所机制。

鉴于来自政府和工人组织的几份答复，清单不应规定性过强，劳工局不打算在拟议结论的第12点增加任何其他项目。

C. 执法、监督和对受害者的支持

问题 20 公约是否应该规定，每个成员应该采取适当措施，确保监督和执行有关劳动世界中的暴力和骚扰的国家法律和法规？

政 府

答复总数：74

是：67

否：1

其他：6

评 论

比利时：这可以在现有的体系中推行，例如劳动监察。

智利、乍得：应该对劳动法律从业人员进行充分的培训。

意大利：收集数据并与其他国家数据进行比较可以在制定有效的法规和政策方面发挥关键作用。

芬兰：应避免增加需要不合理的额外资源的义务。

芬兰、德国、墨西哥、瑞典：关于“适当措施”，应尊重不同成员国现行的不同监督机制。

德国：监督只适用于工作领域而不适用于私人领域。这些意见贯穿于对职业安全与卫生的状态检查。

冰岛、挪威：监督和执行关于暴力和骚扰的国家法律法规必须成为监督和执行整个工作条件的一部分。

新西兰：成员国应该自己定义什么是适当的，并且不应对国家或雇主施加不适当的数据收集或报告负担。

雇 主

答复总数：20

是：16

否：2

其他：2

评 论

联邦德国雇主协会，墨西哥工业商会联合会：这些应该放在建议书中。

工 人

答复总数：177

是：175

否：0

其他：2

评 论

马拉维商业产业及相关产业工会，哥伦比亚工人联合会，津巴布韦食品及相关产业联合会，国际家政工人联合会，Unia，津巴布韦家政及相关产业工会，津巴布韦工会大会：此外，应包括对家政工人、农场工人和非正规工人的私人住宅检查。

印度尼西亚繁荣工会联盟，肯尼亚蔗糖种植及相关产业工会，肯尼亚商业食品及相关产业工会，肯尼亚家政、酒店、教育机构、医院及相关产业工会，印度个体经营妇女协会：监督应涉及到工会，包括可能的联合检查。

劳工局评论

绝大多数政府、雇主组织和工人组织都认为，公约应该规定，每个成员国应该采取适当措施，确保监督和执行有关劳动世界中的暴力和骚扰的国家法律和条例。

七国政府同意，“适当措施”不一定构成建立新的监督和执法机制的义务，但应确保现有机制包括监督和执行关于暴力和骚扰的法律和条例。

若干工人组织认为，监督应包括对家庭工人、农场工人和非正规工人的私人住宅检查。一些工人组织进一步表明，工会应参与监督，包括它们可能参加的联合检查。

鉴于收到的答复，劳工局指出，“适当的措施”不一定需要采用新的监督和执法机制，并建议对拟议结论的第13(a)点不作任何修改。

- 问题 21** 公约是否应该规定，每个成员国应确保所有工人在暴力和骚扰案件中都能方便地获得安全、公平和有效的争端解决机制，其中包括：
- (a) 经济单位一级的投诉和调查机制；
 - (b) 有进入法院或法庭的渠道；
 - (c) 经济单位以外的争端解决机制；
 - (d) 保护投诉人、证人和举报人不受侵害；
 - (e) 适当的补救措施；
 - (f) 为投诉人提供法律、社会和行政支持措施；
 - (g) 对施暴者进行制裁？

政 府

答复总数：73

是：63

否：3

其他：7

评 论

阿根廷：在缺乏预防措施和及时干预的情况下，在工作中实施暴力和骚扰的工人也应承担连带责任。

澳大利亚：应修改问题 21(e)和 22 中涉及“补救办法”的措辞，以反映《1930 年强迫劳动公约的 2014 年议定书》第 1 条和第 4 条中使用的措词。

奥地利：禁止工作场所的暴力和骚扰行为应符合国家法律，因此不应要求成员国实施问题 21 所列的所有措施。还应要求能够提供法律顾问。还应该考虑到，不仅是工人，雇主也会受到暴力的影响。

奥地利、哥斯达黎加、马耳他：(f)的范围需要解释。

比利时：提及在工作场所的保密支持和争端解决机制很重要，以便在早期阶段防止最严重的暴力和骚扰行为。调查机制应由独立、公正和合格的人员管理，并保持机密。可以考虑由代表组织代表受害者(征得他们同意后)的可能性。

加拿大：对于(a)，设立监督机构和保密机制非常重要。

丹麦：这份清单过于详细，而且这些内容只应出现在建议书中。这些义务太繁重，会导致批准障碍。

法国：(a)“经济单位”和“适当补救办法”的概念尚不明确。一个条款可以专门用于特定的实施机制，如集体行动。

芬兰：关于(c)和下面的问题 22，“争端解决机制”的概念应该尊重国家监督程序和程序立法，并且应避免产生新的不合理的行政义务。应在标题中增加“法律补救措施”，因为有些替代选择属于这一概念。

德国：“对施暴者实施制裁”这一条款不合适，因为这个问题显然是关于帮助受害者的。

希腊：社会伙伴有责任决定。

冰岛、挪威、新加坡：该清单应是参考性的，而非详尽无遗。

约旦：需要澄解释“经济单位”的概念。

墨西哥：这在建议书中会更有效。

秘鲁：强调利用身份保护和就业保障解决争端解决方案，保护受害人和证人不受报复。

斯洛文尼亚：加入施暴者方案，例如非暴力交流培训和提高社交技能。旨在改善组织环境的措施也是适当的。

突尼斯：应采取措施确保投诉人的保密性。

雇 主

答复总数：20

是：10

否：3

其他：7

评 论

澳大利亚工商会：不应将组织内部的犯罪行为内部化，并将其从公安和法院中转移出去。

联邦德国雇主协会：所提到的广泛管理领域将导致对国家立法的广泛审查，并带来过度监管的风险；因此我们反对这一规定。

南非商业联盟，国际雇主组织，塞浦路斯雇主和实业家联合会：按照国家法律、制度和机制。

工 人

答复总数：177

是：174

否：0

其他：3

评 论

合并答复：关于(a)：我们建议将这个问题改写为“……在工作场所一级，包括在非正规经济中的投诉和调查机制”。工作场所内外的这些机制应该承认工会在解决争端方面的作用。

关于(c)：工作场所内部和外部缺乏有效和便利的争端解决机制，这为暴力和骚扰创造了额外的风险因素。(另见问题 21(a))。

关于(d)：扩大对证人和举报人以及投诉人的保护至关重要。由于担心遭到打击或报复，经常遭受暴力和骚扰的工作人员不会出面，导致有罪不罚文化出现的风险。举报人和证人可以在提高警惕和确定围绕暴力和骚扰的事实方面发挥关键作用。然而，很少有司法管辖区保护证人和举报人。

关于(e)：补救措施应该是适当和有效的。公约还应进一步规定，这种补救办法至少应包括恢复、指令性救济、法律费用和花费以及对物质和非物质损失的赔偿。公约还应规定在心理或身体残疾或无行为能力的情况下提供赔偿。

在许多情况下，遭受暴力和骚扰的工人唯一的“补救办法”就是离开工作岗位。在性骚扰或人身攻击的情况下，唯一可用的补救办法可能是通过刑事系统，这种系统可能很慢且昂贵，而且需要很高的举证责任。虽然暴力和骚扰可能导致身心疾病，但只有少数国家将工作暴力和骚扰的健康后果视为工人赔偿保险下的可赔偿职业病。这经常使身体和/或心理健康状况不佳的工人无法支付大量费用。对于持有限制获得社会保障福利合同的工人尤其如此。

关于(g): 制裁必须是有效的、劝阻性的、适当的、并与暴力和骚扰的严重程度成比例。应该提供全面的训诫、民事、行政和刑事制裁。

劳工局评论

大多数政府和雇主组织和工人组织都同意这一规定。

若干政府和雇主组织对这份声明产生的义务以及执行中可能出现的困难表示关切。一些答复者认为, 过于详细的条款会在适应现有立法和争端解决机制方面产生困难, 并可能成为批准的潜在障碍。劳工局注意到, 两国政府关切这一规定是否必须包含创建新的具体机制。

劳工局回顾到, 这一规定的目的是确保成员国能够利用工作场所内部和外部的争端解决机制。劳工局认为, 这种义务可以通过各种方式得到履行, 包括但不限于使用现有机制, 只要它们符合广泛的标准。关于将雇主视为可能的受害者, 劳工局回顾了问题 12 的评论。

虽然三国政府同意应该将明确的义务降到最低限度, 但一些政府和工人组织建议提及其他措施, 例如为受害者、索赔人和举报人提供身份保护以及提供具体的补救措施和制裁。一些答复者还提议提及预防暴力和骚扰以及施暴者改正的措施。

考虑到三个政府的建议, 为促进批准和实施, 陈述应保留一份不详尽、灵活的清单, 并避免提及具体措施。关于防止暴力和骚扰的措施以及确保施暴者改正的措施, 劳工局注意到拟议结论中的第 11、12、22、23、24、25、26 和 32 点。

三个政府要求解释“投诉人的法律、社会和行政支持措施”, 两国政府要求解释“经济单位”的概念。

劳工局表示, 法律、社会和行政支助措施可能包括社会咨询、投诉程序的行政指导、翻译援助、法律指导和有关受害者权利的信息。

劳工局注意到对使用“经济单位”一词的关切, 回顾了 2015 年《从非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号)提供的定义。不过, 为了进一步明确, 劳工局建议将拟议结论的第 13(b)(i)点的措词改为“工作场所一级的投诉和调查机制”。

劳工局注意到一个政府旨在获得连贯一致的案文的答复, 因此建议在拟议结论的第 13(b)点中增加对“补救措施”的提及。劳工局还考虑到工人组织提出的修正意见, 建议在第 13(b)点提及“适当和有效的补救办法”, 采纳《1930 年强迫劳动公约的 2014 年议定书》的措词。注意到一些答复者表示沉默, 劳工局建议在另一点 13(c)中提及“适当的制裁”, 以便适应不同成员国对补救办法和制裁的法律理解。

问题 22 公约是否应该规定每个成员应该采取额外措施，确保劳动世界中的性别暴力受害者，无论是在城市还是农村地区，都应该有效地利用专门和快速的争端解决机制，以及获得专业支持、服务和补救措施？

政 府

答复总数：73

是：58

否：10

其他：5

评 论

阿根廷：保证咨询和免费法律援助以及全面、免费和专门的卫生援助网络。

奥地利：统一的保护水平应适用于所有相关方，成员国应能够向特别受影响的群体提供专门支持。应考虑包括涵盖施暴者的措施。

加拿大：受工作场所骚扰和暴力影响的受害者和其他人应该以文化敏感的方式获得支持。应该有一定的灵活性，允许成员国采取适合其管辖范围的任何其他措施。

丹麦：这项义务太繁重，并会造成批准障碍。像这样的规定更适合于建议书。公约应该包含一般原则，保护水平应保持在现实的水平。

希腊：“快捷”一词可以省略。

冰岛、挪威、新加坡、瑞典：应由国家酌情决定是否采取文书中的这些措施。

马耳他：如果列入公约，应该在“尽可能适用”和“考虑到成员的发展状况和资源可用性”的情况下完成。

墨西哥：应该只提到确保有效利用争端解决机制的必要性，并且应在建议书中明确指出这些机制应当专业化和迅速。

秘鲁：考虑保护非正规经济工作者。

苏里南：应该考虑到政府并非总是有能力进入农村地区提供服务。

联合王国：在某些情况下，“快速解决争端机制”可能意味着，如果和解是以牺牲正义和纪律处分为代价的，则施暴者可以避免对其行为负责。

乌拉圭：确保所有进行干预的人都尊重当事方的秘密。

津巴布韦：必须考虑到国情，而不必削弱对专门和快速系统的要求。

雇 主

答复总数：22

是：8

否：10

其他：4

评 论

澳大利亚工商会：纠纷调解并不适合处理与犯罪行为有关的性别暴力。

南非商业联盟，国际雇主组织：虽然可取，但在许多不同国家情况下这可能承担不起或实现不了，因此应予以排除。

津巴布韦雇主联合会：同意，要适用于农村和城市地区的每个工人，以减少主流法院的拥挤。

工 人

答复总数：178

是：177

否：0

其他：1

评 论

津巴布韦食品及相关产业联合会，津巴布韦工会大会，津巴布韦家政及相关产业工会：公约必须强调迅速和公正地解决争端。对受害者友好的法院和机构至关重要，举证责任应由施暴者而不是受害人承担。

斐济工会大会，印度个体经营妇女协会：同样考虑到非正规经济和不稳定就业的工人的可及性。

劳工局评论

绝大多数政府和工人组织以及少数雇主组织支持。

尽管一些政府和工人组织提出了将要采取的详细措施，但一些答复者表示需要灵活措辞，以便批准和实施。一些答复者表示将非正规经济工作人员列入条款的重要性。

鉴于所收到的答复，劳工局回顾了关于问题 21 的评论，并解释说，为便于批准和执行，正如第 13(d)点所反映的，本声明的措辞是一般性的。此外，劳工局表示拟议结论第 29 和 30 点列举了具体措施，目的是就应采取何种措施提供进一步指导。关于非正规经济工作者，劳工局提到了第 3 点(d)中规定的“工人”的定义。

三个政府和两个雇主组织对成员国执行基于性别的暴力的专门措施的能力表示关切，特别是针对某些国家的情况和资源而言。

为了回应关于执行这项条款的担忧，劳工局认为，拟议的措辞旨在灵活适应成员国的各种能力。源于这一条款的义务并不一定需要建立新的争端解决机制，可以通过采取各种措施来实现，包括为法庭人员提供专门培训，在现有法院内优先处理基于性别的暴力案件，以及拟议结论第 29 和 30 点列举的其他措施。

鉴于上述要素，劳工局建议不对拟议结论的第 13(d)点作任何修改，但将“无论在城市还是农村”一词移至拟议结论第 3(d)点确保对农村和城市地区工作人员的保护不限于与性别暴力有关的措施，并删除“迅速”一词，因为这在建议的结论第 29(b)段中已经列举。关于问题 29 下的劳工局评论，劳工局提出了一个新的点 13(e)，承认家庭暴力对劳动世界的影响和解决这些问题的措施的必要性，以及拟议结论第 31 点提供了在这方面采取具体措施的迹象。

问题 23 公约是否应规定，当工人有合理的理由认为当时的工作情况会带来迫在眉睫的严重暴力和骚扰危险时，他们有权从中逃脱出来，而不会遭受不必要的后果？

政 府

答复总数：71

是：61

否：3

其他：7

评 论

阿根廷：考虑提及合理的离开，以保证他们以后的复职。

奥地利：这项规定应该允许国家立法者灵活执行。

比利时：这个问题应该根据国家劳动法的原则进行分析。

保加利亚、印度、伊朗伊斯兰共和国：还应具体说明何种情况为“即将发生暴力和骚扰的严重危险情况”。

加拿大：但是，在特定情况下，拒绝不安全工作的权利是有限的(即当工人拒绝工作会直接危害他人的生命、健康或安全)。

哥斯达黎加：应该预见它将成为终止工作合同的理由。

厄瓜多尔：在这个问题上需要具体的管理规定，应该向主管当局报告迫在眉睫的危险，以确保及时的干预。

法国：严重和迫在眉睫的危险的概念，没有具体说明风险的性质，似乎已经足够，并且不能仅限于暴力或骚扰案件。因此，公约可规定，当有合理的理由相信工作岗位会带来严重和迫切的危险时，每个工人都有权离开工作岗位，而不会遭受“不当后果”。

德国：应该放在建议书中。

危地马拉、印度、墨西哥：解释“合理理由”的含义很重要。

冰岛、挪威：只有在有严重危及生命的情况下才能这样做。其他情况应根据现行的职业安全和卫生管理制度进行处理。

意大利：如果继续工作存在会导致暴力和骚扰的高风险，那么在工作停止和/或中断的情况下应保证支付工资。

约旦：“合理的理由”应改为“明确的理由”，并应在“不遭受不当后果”之后加上“在财务方面”。

墨西哥：该条款和定义还应涵盖雇主。

沙特阿拉伯：只要它不违背国家的法规和惯例。

塞舌尔：只有在明确和严格的条件下才能考虑，因为这可能会造成更复杂的情况，例如“滥用缺勤”。

斯洛文尼亚：这个想法背后的明确信息应该是，(所谓的)施暴者首先应该被调离，以确保安全和无歧视的工作环境。

南非：加入应将风险报告给雇主，以便采取措施解决这种情况。

西班牙：这种说法可以理解为处于极端暴力或严重风险的情况，即工人的职位明显不符合工人的社会心理状况和特征，并且很可能在不久的将来严重伤害工人的健康。

联合王国：支持，工人可以根据此条款向他们的雇主和/或代表寻求建议。有必要在某些领域解决应用问题。

乌拉圭：这是有争议的。只有在国际劳工组织确定的生命、健康或安全风险的情况下，这种权利才能被接受。

雇 主

答复总数：20

是：13

否：4

其他：3

评 论

澳大利亚工商会：采纳《第 155 号公约》第 13 条的措辞可以更好地解决这个问题。

西班牙雇主组织联合会，墨西哥工业商会联合会，塞浦路斯雇主和实业家联合会：这个问题非常模糊，由于主观性的评估和界定情况的困难性，可能会产生法律不确定性的情况。

工 人

答复总数：178

是：177

否：0

其他：1

评 论

合并答复：在许多国家，根据 1981 年《职业安全与卫生公约》(第 155 号)，工人在处于危及健康的情况下停止工作时，都有权免于不必要的后果(如终止合同或其他纪律处分)。

合并答复：蒙古国工会联合会，运输、石油和化工工人总工会，新西兰工会委员会，联合王国工会代表大会：公约还应规定，劳动监察员应有权处理暴力和骚扰问题，并有权叫停涉及暴力和骚扰的工作。

安提瓜与巴布达公共服务协会，比利时自由贸易工会联合会，加拿大劳工大会，阿根廷工人自治中央，公用事业国际：离开工作的时间应被视为带薪假或病假。

阿根廷控制机构雇员工会，阿根廷财政与公共收入雇员工会，刚果工会联合会，阿根廷全国司法部门雇员工会：加入在没有骚扰或暴力的情况下继续工作的权利。

哥伦比亚工人联合会，津巴布韦食品及相关产业联合会，印度个体经营妇女协会，科迪瓦特总工会，Unia，津巴布韦工会大会，津巴布韦家政及相关产业工会：就移民家政工人而言，没有驱逐或遣返的后果。

劳工局评论

大多数政府和雇主组织和工人组织都同意这一规定。然而，少数政府对这一规定的范围表示关切，包括对这一权利的定义、标准和限制，包括与国家劳动法的关系。劳工局

在这方面注意到，拟议条款的措词是以 1981 年《职业安全与卫生公约》(第 155 号)第 13 条为基础的，其设计目的在于，工人在有合理理由相信工作环境会对他们的生命或健康构成迫切和严重的危险而脱离工作环境时，“应根据国情和实际情况保护其免受不应有的后果”。鉴于《155 号公约》的广泛批准以及普查中¹⁵ 有关该公约的关于国情和实践以及范围、定义、标准和限制等问题的进一步指导，离职权应与国情相联系并基于《第 155 号公约》进行理解。劳工局还注意到，离职权也列入了其他一些公约，其中包括 1988 年《建筑业安全与卫生公约》(第 167 号)，1990 年《化学品公约》(第 170 号)，1995 年《矿山安全与卫生公约》(第 176 号)和 2001 年《农业安全与卫生公约》(第 184 号)。

鉴于各国政府和社会伙伴对该规定的广泛支持以及拟议措辞与《第 155 号公约》之间的联系，劳工局建议修改拟议结论的第 13(f)点，以进一步将措辞与《第 155 号公约》第 13 条相联系。正如问题 40 的评论所述，还提出了一个关于劳动监察员角色和权力的新观点 13(g)。

D. 国家一级的支持和指导

问题 24 公约是否应该规定，每个成员国应与代表性雇主组织和工人组织协商，采取措施确保：

- (a) 劳动世界中的暴力和骚扰问题在相关国家政策中得到解决，如职业安全与卫生、平等和非歧视，包括性别平等和移民政策；
- (b) 向工人、雇主及其代表以及执法当局提供关于劳动世界暴力和骚扰的指导、资源和其他工具；
- (c) 开展提高认识运动和其他举措，目的是消除劳动世界的暴力和骚扰，包括基于性别的暴力？

政 府

答复总数：74

是：67

否：1

其他：6

评 论

澳大利亚：支持(a)和(b)，只要这些政策涉及与工作场所直接相关的暴力和骚扰。在(c)中，政府支持与会员合作的雇主组织和工人组织以合作方式提高认识。

比利时：这些规定对家庭暴力也很重要，可以由国家行动计划提供支持。

保加利亚：预防性活动，如风险评估和对雇主和雇员的培训，对预防和识别劳动世界的暴力和骚扰情况发挥重要作用。

丹麦：反对。尽管丹麦可以同意一般原则，但该条款对于公约来说过于详细。

¹⁵ 国际劳工组织：1981 年《职业安全与卫生公约》(第 155 号)，1981 年《职业安全与卫生建议书》(第 164 号)和《1981 年职业安全与卫生公约的 2002 年议定书》，报告三(第 1B 部分)，国际劳工大会，第 98 届会议，2009 年，第 145-152 段。

德国：这样的规定可以包含在一个建议书中。

意大利：在社会伙伴的参与下设立地方论坛以加强对受害者的区域援助和关怀网络可能是明智的。

马耳他：它们应该以证据为基础并有适当的目标。

俄罗斯联邦：在(a)中，必须认识到平等、非歧视和职业安全与卫生之间存在关系。在(b)中，必须向工人、雇主及其代表提供关于劳动世界暴力和骚扰的培训。

塞内加尔：成员国更应该与社会伙伴一道，在考虑到国家现实的情况下，采取适当手段和方式来打击有关(b)和(c)工作中的骚扰和暴力行为。

西班牙：根据联合国教科文组织《世界文化多样性宣言》的理解，在工作文化多样性管理框架内也可以采取提高认识和培训措施。

雇 主

答复总数：22

是：10

否：4

其他：8

评 论

南非商业联盟，国际雇主组织：根据国情、法律和机构，视情况而定。

工 人

答复总数：176

是：171

否：0

其他：5

评 论

合并答复：在(a)中，国家劳动和就业政策也应包括在内。认识到平等、反歧视和职业安全与卫生框架等框架之间的相互联系对于综合办法至关重要。在(b)中，资源应包括培训。

阿根廷共和国劳工联合会，尼加拉瓜高校职工工会联合会，危地马拉食品和相关产业工人联合会，乌干达全国工会组织，瑞士公会，菲律宾工会大会：建议书应提出提高认识活动的规定，并应加强三方性。

劳工局评论

大多数政府、雇主组织和工人组织广泛支持该声明；然而，一些政府和雇主组织以及工人组织对措辞的细节提出质疑，其中一些表示将之用在建议书中更为恰当。此外，几个政府认为应该包括更详细的信息收集和报告要求。

鉴于这些答复，劳工局建议改变拟议结论的第 14 点，删除提及性别平等的内容，因为它已包含在平等和非歧视之下。劳工局建议将更详细的指导、培训和提高认识建议合并到第 14(b)点。拟议结论的对应点第 36 点以建议书的形式为这些问题提供了更详细的指导。考虑到第 3(a)点中关于暴力和骚扰定义中所包含的基于性别的暴力，劳工局建议删除第

14(b)点中的具体提及，并在这方面参考问题 9 的劳工局评论。为了避免冗余，也建议删除“旨在终结劳动世界中的暴力和骚扰”。

E. 执行手段

问题 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符合国家惯例的其他措施来执行其规定，包括扩大现有的职业安全与卫生措施以涵盖暴力和骚扰或适应它们，以及必要时制定具体措施？

政 府

答复总数：71

是：60

否：2

其他：9

评 论

奥地利：这一点应该重新表述，以表明关于集体协议的条款是可选的而不是强制性的。

比利时：这也应该适用于基于性别的暴力和家庭暴力。

墨西哥：政府必须尊重不干预集体谈判权的保证，因为这完全是在工人和雇主之间进行的。

新西兰、瑞典、瑞士：但具体措施应由各成员国根据其情况并根据所涉暴力和骚扰的类型确定。

圣文森特和格林纳丁斯：支持；然而这些规定不应该扩展到现有的职业安全和卫生措施，但这些措施可以根据需要进行调整 and 专门制定。

塞内加尔、新加坡：让成员国与社会伙伴一起确定打击工作中的骚扰和暴力的适当手段和方式更为合适。

雇 主

答复总数：21

是：10

否：6

其他：5

评 论

澳大利亚工商会：《第 155 号公约》涉及国家政策和国家行动。为了保持一致性，这些条款似乎是引入“措施”的新概念的先决条件。

新西兰商业组织：重要的是让成员国自己决定手段，实施以及哪些(如果有的话)具体措施是必要的。

意大利企业、职业和个体经营联合会：制定旨在提高对该问题的认识的法律和法规可能是有益的。

墨西哥工业商会联合会，墨西哥共和国雇主联合会：该条款应该放在建议书中。

工 人

答复总数：178

是：176

否：0

其他：2

劳工局评论

绝大多数政府和工人组织以及近一半的雇主组织同意这一规定。

六个国家的政府和一个雇主组织指出，重要的是让成员国自己决定打击工作中的暴力和骚扰的执行手段，同时考虑到国家的现实情况。

鉴于收到的答复，劳工局提议在文体上进行小的修改，但对拟议结论的第 15 点不做实质性修改。

五. 建议书内容**A. 工作中基本原则和权利及保护**

问题 26 建议书是否应该规定，在采取全面综合的方法来终结劳动世界中的暴力和骚扰时，成员国应该通过职业安全与卫生法、平等和非歧视法律以及在需要的时候使用刑法来处理劳动世界中的一切形式的暴力和骚扰？

政 府

答复总数：84

是：78

否：1

其他：5

评 论

澳大利亚：建议书不应扩展到包括平等和歧视。

比利时：列入家庭暴力。

哥斯达黎加：排除刑法。

约旦：劳动法中必须有关于暴力和骚扰的明文，尽管它们存在于其他国家立法中。

古巴、马耳他：没有必要指定哪些法律需要改变；只要采取了所有适当的措施，最好由成员国决定哪些法律需要修改。

新西兰：支持，但在适当的情况下，需要确定“劳动世界”的范围。

巴拉圭：工作场所的暴力和骚扰更多地与关于平等和非歧视的立法有联系。

雇 主

答复总数：23

是：13

否：5

其他：5

评 论

澳大利亚工商会：在国情合适的情况下使用刑法和职业安全与卫生法。

乌拉圭全国商业和服务业商会：应该将刑法的提法放在一边，因为严格来说它与与劳动相关的问题不能相提并论。

墨西哥工业商会联合会：支持，但对刑法的提法应有所区别，以避免疑惑。

丹麦雇主联合会：每个国家都应该决定哪些措施最适合处理工作场所的暴力和骚扰问题。

国际雇主组织：重要的是要明确我们采取全面综合的方法的意义所在。对于雇主而言，这意味着所有行动者共同参与，以防止和减轻工作场所的暴力和骚扰行为，而不应该仅仅是雇主的责任。

塞浦路斯雇主和实业家联合会：还有其他文书涉及职业安全与卫生以及平等和非歧视法，应避免重叠。

工 人

答复总数：178

是：178

否：0

其他：0

评 论

安提瓜与巴布达公共服务协会，奥地利工人联合会，墨西哥正统工人联合会，巴西联合工人中央，尼加拉瓜高校职工工会联合会，乌干达全国工会组织，公用事业国际：增加民法和行政法。

加拿大劳工大会：应提及移民政策、法律和项目。

哥伦比亚工人联合中央，肯尼亚商业食品及相关产业工会，肯尼亚家政、酒店、教育机构、医院及相关产业工会，肯尼亚蔗糖种植及相关产业工会：应该制定关于劳动监察权力的建议书，例如在家政和护理人员的工作场所进行劳动监察。

劳工局评论

绝大多数政府和工人组织以及少数雇主组织同意这一规定。

根据三个雇主组织关于解释“全面综合的办法”的含意的要求，劳工局指出，“全面”和“综合”这两个词应该具有其常见的含义，正如专家会议中提到的那样。劳工局认为，“综合”是指协调预防，解决暴力和骚扰，包括劳动法、平等和非歧视法、职业安全与卫生法，以及刑法在内的各种手段，因为暴力和骚扰可能触及这些领域的任何地方。因此，综合回应将确保在权利和保护方面不存在立法或其他差距。“全面”是指覆盖所有形式的暴力和骚扰的广泛范围，以及劳动世界中的所有人。涵盖法律各个领域的暴力和骚扰

还有助于确保不排除任何形式的暴力和骚扰以及任何受害者或施暴者。因此，本规定不旨在规定或限制成员国将采取的措施。

劳工局建议对拟议结论的第 17 点不作任何修改，但为了保持一致性，将“终止暴力……”改为“消除暴力……”。

劳工局还指出，按照通常惯例，增加了一个新的点(第 16 点)，表明建议书的规定应与“公约”的条款一并考虑。

问题 27 根据 1948 年《结社自由和保护组织权利公约》(第 87 号)和 1949 年《组织权利和集体谈判权公约》(第 98 号)，该建议书是否应规定成员国应确保暴力和骚扰事件发生率较高的部门、职业和工作安排中的工作人员充分享有结社自由和集体谈判权？

政 府

答复总数：83

是：63

否：11

其他：9

评 论

澳大利亚：澳大利亚不支持问题 27 和 28 中拟议的语言，并认为第 87 号和第 98 号公约已涵盖工人集体谈判的权利，在这一不具约束力的文书中重复这一点将不会提供进一步保护。这些特定权利与防止暴力和骚扰之间也没有明确的联系。

奥地利、加拿大、捷克共和国、爱沙尼亚、法国、德国、冰岛、纳米比亚、挪威、圣文森特和格林纳丁斯、塞内加尔：结社自由和集体谈判权应适用于所有部门、职业和工作安排，无论他们的暴力和骚扰的发生率较高或不高。

乍得：考虑在建议书中提及 1971 年《工人代表公约》(第 135 号)。

约旦：我们认为工作场所的暴力和骚扰问题不同于第 87 号和第 98 号公约。

马里：这对保护某些类别的工人，特别是家庭工人来说非常重要。

马耳他：虽然可能没有必要，但由于这些公约通常适用于所有工人，因此可能有助于推广这些核心公约。

秘鲁：虽然结社自由和集体谈判权利是所有工人的权利，但必须强调国家保证最脆弱的工人群体享有这些权利。因此，应将国家应该监测这些权利的保证情况列入在内并在定期报告中详细报告。

大韩民国：应解释“暴力和骚扰发生率较高的部门、职业和工作安排中的工作人员”的定义和范围。

沙特阿拉伯、新加坡：成员国应该只需要遵守它们已经批准的公约。

津巴布韦：反对。基本权利没有区别。

雇 主

答复总数：24

是：10

否：13

其他：1

评 论

澳大利亚工商会：不能认为协商和谈判是解决工作中暴力的主要方式。澳大利亚工商会认为，任何特别的工作安排都会固有地增加暴力或骚扰的风险，并反对提及“工作安排”。最好这样表述：“成员国应与工人和雇主一起制定适当和有效的手段，以更好地告知和协助最易遭受暴力和骚扰风险的行业的雇主和工人”。

新西兰商业组织：如何确定暴力和骚扰发生率较高的部门、职业和工作安排？如果无法确定，基本公约将如何适用于这些情况？

墨西哥共和国雇主联合会：反对，这些措施必须符合每个国家批准的公约。

墨西哥工业商会联合会、韩国雇主联合会：在决定哪些部门的暴力和骚扰发生率较高时存在困难。暴力和骚扰问题似乎与结社自由和集体谈判权无关。

塞浦路斯雇主和实业家联合会：关于结社自由的以及组织和集体谈判的权利已有特定的公约，应避免重复。

工 人

答复总数：177

是：76

否：2

其他：99

评 论

合并答复：这应该是公约的一部分，因为它涉及基本的劳工权利，这也是基础性的。此外，第 87 号和第 98 号公约对于使工人和雇主能够建立没有暴力和骚扰的工作场所至关重要，成员国应确保所有工人充分享有这些公约规定的权利。该建议书可以为成员国提供指导，特别注意确保暴力和骚扰发生率较高的行业、职业和工作安排中的工作人员充分享有这些权利。

捷克和摩拉维亚工会联合会，泛塞浦路斯劳工联合会：对这些公约的提及应覆盖所有工人。

墨西哥全国工人联盟：应列入：成员国必须确保这些过程是透明的，并保证妇女参与和决策的空间。

劳工局评论

大多数政府和工人组织以及不到一半的雇主组织支持列入这项规定。

十一个政府指出，结社自由和集体谈判权应适用于所有部门，无论它们是否经历过发生率较高的暴力和骚扰事件。

为回应对批准基本公约的担忧，劳工局参考问题 4 的评论。此外，劳工局指出，虽然拟议建议书可以促进对暴力和骚扰发生率较高的部门、职业和工作安排予以查明，但这并不限制结社自由和集体谈判权的适用范围。

为回应各国政府对措辞可能造成的局限性的担忧，并使其与第 11 点更好地保持一致，劳工局建议修改拟议结论第 18 点的措辞，以反映出“对所有工人，包括那些更容易受到暴力和骚扰的部门、职业和工作安排”的这些义务。

问题 28 建议书是否应该规定成员国应采取措施来：

- (a) 鼓励各级集体谈判，作为预防和解决劳动世界中的暴力和骚扰的手段；
- (b) 通过收集和传播关于谈判进程和集体协议内容的趋势和良好做法的信息，促进这种集体谈判。

政 府

答复总数：85

是：73

否：3

其他：9

评 论

比利时：专家会议结论的第 26 和 27 点应在建议书中得到落实(并予以阐述)。

德国：收集和传播关于谈判进程的趋势和良好做法应该是社会伙伴的责任。

印度：为什么第 87 号和第 98 号公约的规定应列入本文书？

日本、新加坡：该条款应该能使每个成员国根据本国情况来处理此事。

墨西哥：应该考虑到，政府必须尊重在缔结集体谈判协议时不干涉集体谈判权的保证，因为这种协议完全是在工会和雇主之间进行的。

新西兰：对于(b)我们认为这对于工人组织和雇主组织而不是政府来说更为重要，因为政府可能不了解集体协议的内容。

秘鲁：支持，也应该鼓励制定保护工人权利的商业政策。

雇 主

答复总数：26

是：11

否：10

其他：5

评 论

黎巴嫩企业家协会：通过教育和指导活动。

南非商业联盟，国际雇主组织，美国国际商务委员会：建议书应侧重于这个问题，而不是间接推动其他文书。

西班牙雇主组织联合会：任何与集体谈判相关的措施都应该指向不违反相关方集体自治的方向。

津巴布韦雇主联合会：集体谈判可能无法解决工作中的暴力和骚扰问题，特别是在低收入国家。

工 人

答复总数：177

是：174

否：0

其他：3

评 论

合并答复：企业、部门和国家一级的集体谈判以及全球和区域框架协议是有效的劳资关系制度的重要组成部分，该制度可用于防止、解决和纠正劳动世界的骚扰和暴力。

多米尼加工会自治联合会，多米尼加全国工人联盟，多米尼加全国工会联合会，刚果工会联合会：这应该是公约中包含的一个方面，在建议书中予以扩展。

墨西哥工人区域联盟，国际运输工人联合会，安哥拉工人总工会：在(a)中增加女性在集体谈判中的代表性。

劳工局评论

绝大多数政府和工人组织以及大约一半的雇主组织支持将此条款纳入关于建议书的拟议结论中。

一些政府和工人组织也强调了拟议文书对促进集体协议的重要性，其中包括全球和区域框架协议以及增加女性在集体谈判中的代表性。一些政府和雇主组织也指出，收集和传播关于集体协议谈判进程的趋势和良好做法应该是社会伙伴的责任。一些雇主组织也关注资源的促进，特别是在低收入国家，一些雇主组织强调在谈判集体协议时允许自治的重要性。

针对一个政府提出的加入专家会议结论的意见，即集体协议可以解决家庭暴力的影响，劳工局建议提及在拟议结论的第 19(a)点提及处理家庭暴力的影响。在第 19(b)点中已经提出在“趋势”之前增加“有关”一词，以说明应该将信息作为目标。

问题 29 建议书是否应该规定，为了终结劳动世界中的暴力和骚扰，成员国应该认识到家庭暴力对劳动世界的影响，并采取措施解决这些问题？

政 府

答复总数：80

是：63

否：12

其他：5

评 论

澳大利亚：该建议书可以使成员国认识到家庭暴力会对工作场所产生影响。

比利时：家庭暴力在工作场所可以通过提供信息、培训和提高认识，为工人提供支持和保密，重新融入社会政策，针对家庭暴力的风险评估，免遭解雇以及灵活休假以帮助工人躲避家庭暴力等方式来解决。

加拿大：家庭暴力蔓延到工作场所是工作场所暴力连续性的一部分。

哥斯达黎加：必须通过公共政策进行补充，来为雇主提供落实规定的工具。

法国、墨西哥：企业可以界定机制来认识家庭暴力对劳动世界的影响。其中，建议应包括促进被虐待妇女获得住房以及调整沟通活动。

德国、印度、俄罗斯联邦、塞内加尔、瑞典、泰国：家庭暴力不属于本文书的范围。

危地马拉：如果包括家庭暴力的概念，那么定义家庭暴力也很重要，并应在序言中对之加以提及。

伊朗伊斯兰共和国：雇主应承担相关费用或相关费用的程序尚不清楚。

马耳他：我们还希望看到加入跟踪家庭暴力。为政府在其国情下采取适当措施提供一些总体指导可能会有所帮助。

新西兰：范围和性质需要非常明确。

秘鲁：应当促进人力资源人员干预工作中出现的案件的能力建设。

大韩民国：然而，“家庭暴力的影响”似乎意义上过于宽泛。因此，应该做出修正，强调对受害者的保护和/或对施暴者的处罚。

西班牙：工作场所可以成为受害者重新融入社会的起点。

联合王国、津巴布韦：应通过转介系统转到由现有的国家家庭暴力缓解措施来解决。

雇 主

答复总数：24

是：8

否：14

其他：2

评 论

澳大利亚工商会：家庭暴力是一个社会问题，可能对工作场所产生溢出效应，需要加以解决，但还需要注意确保国家的责任不会落在雇主的肩上。

联邦德国雇主协会，南非商业联盟，卢森堡商业联合会，国际雇主组织，土耳其雇主协会：家庭暴力超出了劳动世界的范畴。

工 人

答复总数：178

是：81

否：1

其他：96

评 论

合并答复：公约应使成员国承认家庭暴力对劳动世界的影响。建议书应提供指导，说明成员国可以采取哪些措施来解决家庭暴力对劳动世界的影响，并借鉴现行立法、政策和集体谈判协议。

劳工局评论

绝大多数政府、少数雇主组织和除一个工人组织外的所有工人组织都同意成员国应该承认家庭暴力对劳动世界的影响，并采取措施加以解决。大多数工人组织认为该条款应移至公约中，并且建议书应就将采取的措施提供进一步指导。六个政府认为家庭暴力不属于拟议文书的范围。

此外，八个国家的政府支持列入更多的具体措施，例如：提高认识；针对家庭暴力的风险评估；免于解雇；给受害者灵活的假期；具体的支持措施，如改变工作时间；给予带薪假期；临时甚至永久转移到其他工作场所；以及现有的国家家庭暴力缓解措施的转介系统。

劳工局指出，在对这个问题以及本文件其他问题的答复中，几个政府和大多数工人组织表示大力支持在拟议公约中提及家庭暴力，并在拟议建议书中提出进一步的具体措施。

鉴于上述内容，劳工局建议将这一规定移至关于公约的拟议结论的第 13(c)点，并就拟议建议书提出一个新的点 31，其规定了各国政府提出的具体措施与家庭暴力的关系。劳工局在这方面参考了问题 22 和 38 下的评论。

问题 30 建议书是否应该规定成员国应该采取立法或其他措施来保护移民工人，特别是女性在原籍国、目的地国和过境国中免受暴力和骚扰，包括性别暴力？

政 府

答复总数：80

是：67

否：4

其他：9

评 论

澳大利亚、奥地利、加拿大：缺少与工作场所的联系。

芬兰、纳米比亚、俄罗斯联邦：无论其身份如何。

伊朗伊斯兰共和国：我们需要符合国家立法的“移民”定义。非法移民工人仅仅通过公共法律得到保护。

新西兰、苏里南：应该包括问题 17 中提到的所有类别，他们也可能在劳动世界中遭受暴力和骚扰。

俄罗斯联邦：反对，如果要为立法保护措施作出规定，那么它们应该毫无例外地扩展到所有移民。除了妇女，还包括年轻人、儿童、老年人、非传统性倾向者和其他也遇到困难的人群。

智利、古巴、塞内加尔：适用的国家法律不应该歧视居民工人和移民工人。

土耳其：希望在这个问题上开展的所有活动都以成员国中以移民身份生活的人的语言来进行。

乌拉圭：还有必要就原籍国、过境国和目的地国的联合行动达成协议。

雇 主

答复总数：23

是：9

否：12

其他：2

评 论

澳大利亚工商会：要求加入“在工作中”这一限定词。

南非商业联盟，国际雇主组织：建议书应当规定，所有特别脆弱的群体都应该根据国情进行考虑，并且成员国应该采取适当措施确保对其保护。

墨西哥共和国雇主联合会，丹麦雇主联合会，日本经济团体联合会，塞浦路斯雇主和实业家联合会：应覆盖所有工人，无论其特征如何。

工 人

答复总数：177

是：174

否：0

其他：3

评 论

合并答复：无论移民工人的身份如何，都应该适用。根据国际劳工组织 2006 年关于劳务移民的多边框架，应该在建议书中确认移民女工特别容易受到暴力和骚扰。

墨西哥正统工人联合会，秘鲁工人自治中央，墨西哥正统工人联合会，秘鲁全国总工会，多米尼加全国女工联合会：移民工人更容易受到暴力的伤害，因此必须得到保护。

劳工局评论

大多数政府和雇主组织都支持这一表述。

根据政府提出的保护应扩展到未登记入境工人的意见，劳工局强调了拟议结论的第 20 点中将包括所有的移民工人，不论他们的状态如何。在这个意义上说，劳工局回顾了 2016 年的全面调查，其中专家委员会指出，“……各成员国必须尊重所有移民工人在工作中的基本权利，包括在非正常情况下的移民，特别是那些体现在国际劳工组织基本公约并在国际和区域性人权文书中得到承认的权利”。¹⁶

¹⁶ 国际劳工组织：《促进公平移民：关于移民工人文书的一般性调查》，报告三(第 1b 部分)，国际劳工大会，第 105 届会议，2016 年，第 300 段。

关于一个政府和若干雇主组织提出的将“特别是女性”一词删去的提议，劳工局强调保护移民妇女免受工作场所的暴力和骚扰的重要性。根据 CEACR 的规定，“任何女性移民都受雇于极其弱势的职位，因为她们受雇的部门不在劳动法的保护范围之内。她们经常面临多种相互交错的歧视形式，影响她们享受基本人权。”¹⁷

考虑到第 3(a)点中关于暴力和骚扰定义中所包含的基于性别的暴力，劳工局建议删除拟议结论第 20 点中的具体提及，并引用问题 9 的劳工局评论。

B. 预防措施

问题 31 建议书是否应该规定，在国家法律、法规和政策中关于暴力和骚扰的职业安全与卫生规定应考虑到国际劳工组织的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)和 1981 年的建议书(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)和 1990 年的建议书(第 178 号)；2006 年《促进职业安全与卫生框架公约》(第 187 号)？

政 府

答复总数：83

是：74

否：6

其他：3

评 论

阿根廷：还包括《第 111 号公约》。

保加利亚、丹麦、厄瓜多尔：提及其他劳工标准将为尚未批准上述公约的国家创造批准障碍。建议这些文书作为出发点或参考。

加拿大：为了不与这些现有标准重叠，提供明确的指导非常重要。

德国：完整的清单可能会导致一项可能批准的文书不被批准，而不完整的清单将会产生误导。可以改为国家法律、法规和政策必须符合已批准的国际劳工组织职业安全与卫生文书。

马里、新加坡、西班牙和瑞典：在相关情况下，成员国只需遵守其已批准的公约即可。

巴拉圭：第 111、156 和 189 号公约也应包括在内。

突尼斯：我们建议增加 2006 年的《海事劳工公约》。

雇 主

答复总数：24

是：14

否：10

其他：0

¹⁷ 同上，第 645 段。

评 论

南非商业联盟，国际雇主组织：所列出的公约并无帮助，尤其是有些已经过时。

墨西哥工业商会联合会，丹麦雇主联合会：有必要考虑这些文书的批准程度。如果很少或根本没有批准，就不会有所帮助。

工 人

答复总数：177

是：177

否：0

其他：0

评 论

墨西哥正统工人联合会，阿根廷工人自治中央：虽然不是所有成员国都批准了这些标准，但重要的是要考虑到这些标准并争取遵守。

加拿大劳工大会：还应将第 189 号公约考虑在内。

加蓬工会联盟，加蓬港口区域工会联合会：加入 2006 年《海事劳工公约》的有效执行。

墨西哥全国工人联盟：加入国际劳工组织第 156 和 183 号公约。

劳工局评论

绝大多数政府和工人组织以及大多数雇主组织都同意这一陈述。

针对几个答复者表示的关切，即提及未批准的国际劳工组织文书可能会对批准拟议文书造成障碍，劳工局注意到拟议结论的第 22 点旨在将其列入建议书，这对成员国不具约束力。

为了更全面地列出有关职业安全与卫生的文书，劳工局建议增加对《1981 年《职业安全与卫生公约的 2002 年议定书》，1985 年《职业卫生设施建议书》(第 171 号)，2002 年《职业病建议书》(第 194 号)以及 2006 年《促进职业安全与卫生框架建议书》(第 197 号)的引用。根据两个政府和三个工人组织提出的建议，劳工局建议将 2006 年《海事劳工公约》、2011 年《家庭工人公约》(第 189 号)和建议书(第 201 号)列入拟议结论第 22 点列出的文书之中。

根据两个国家政府的建议，劳工局建议在拟议结论中增加第 21 点，以提及平等和非歧视的基本公约(1951 年《同酬公约》(第 100 号)和 1958 年《(就业和职业)歧视公约》(第 111 号)及其随附的建议书)。

- 问题 32** 建议书是否应该规定，在制定和实施关于暴力和骚扰的工作场所政策时，雇主应该：
- (a) 制定有可衡量目标的暴力和骚扰预防方案；
 - (b) 概述工人和雇主的权利和责任；
 - (c) 确保工人及其代表获得咨询、被告知和得到培训；
 - (d) 提供投诉和调查程序的信息；
 - (e) 确保所有与暴力和骚扰有关的内部和外部通信可充分获得？

政 府

答复总数：85

是：73

否：4

其他：8

评 论

比利时：雇主可以建立一个转介系统，将基于性别的暴力和家庭暴力的受害者转交给非政府组织并给予他们所需的帮助。

法国：在(a)中，根据公司特定的特点，为雇主规定全面的预防义务似乎更为恰当，同时让他们决定如何在公司实施。

牙买加：还建议向雇主提供能力发展和提高意识的工具包。

墨西哥：上述内容的措辞必须具有包容性，非性别歧视以及排除陈词滥调，并得到权威政府机构专家的支持。

塞内加尔：让雇主对实施这些政策的手段灵活加以界定。

雇 主

答复总数：25

是：8

否：12

其他：5

评 论

澳大利亚工商会：这种规定的最终形式需要特别考虑到不同规模和业务能力。

南非商业联盟，卢森堡商业联合会，国际雇主组织，塞浦路斯雇主和企业家联合会：所建议的政策对中小企业来说很难实施。

工 人

答复总数：178

是：175

否：0

其他：3

评 论

秘鲁工人自治中央，秘鲁全国总工会：所有这些问题应包括在道德守则中。在(d)中，这些应该被简化并且容易被受害者获得。

肯尼亚商业食品及相关产业工会，肯尼亚家政、酒店、教育机构、医院及相关产业工会，肯尼亚蔗糖种植及相关产业工会：在“可衡量”和“目标”之间增加“可实现”一词。

印度个体经营妇女协会：在(d)中，合规和调查程序应该能够解决广大和多样化的非正规经济的需要。

劳工局评论

绝大多数政府和工人组织都同意，建议书应当规定，在制定和实施关于暴力和骚扰的工作场所政策时，雇主应承担一些义务。大多数雇主组织不支持这一提议，并认为措施过于具体。

针对一个政府的意见，拟议建议书的内容将针对政府而不是雇主，劳工局建议更改第23点的措辞，以澄清该建议书是针对成员国的。在提到政策的具体内容时，劳工局还提出了一些细微的修改以提高明确性和一致性。还建议“不得容忍任何形式的暴力和骚扰”这一政策与问题19的劳工局评论保持一致。

问题 33 建议书是否应该规定工作场所的风险评估应考虑到增加暴力和骚扰可能性的因素，特别是社会心理危害和风险，包括由客户和公众等第三方引起的风险和负面影响、性别规范、文化和社会规范以及歧视？

政 府

答复总数：83

是：77

否：2

其他：4

评 论

澳大利亚：文书应规定工作场所风险评估考虑到增加暴力和骚扰可能性的因素，然后列出若干建议因素供考虑。对于这些问题的资源密集性质以及特殊精细性的担忧可能证明其难以执行。

印度：应明确界定“社会心理危害和风险”一词。

德国：建议书应仅包括属于雇主影响范围内的危险和风险。

雇 主

答复总数：25

是：9

否：11

其他：5

评 论

南非商业联盟，国际雇主组织：除非承认工作场所实施风险评估的不同能力。

工 人

答复总数：177

是：175

否：0

其他：2

评 论

合并答复：公约也应该提出解决第三方暴力的必要措施。

劳工局评论

绝大多数政府和工人组织支持列入这项规定，而大多数雇主组织则反对。

鉴于一些雇主组织和政府的关切，即第三方的行为一般不在雇主的控制范围之内，劳工局认为，雇主在拟议结论下的义务是采取第 12 点列举的步骤来防止暴力和骚扰，并指出在职业安全与卫生方针下，可采取措施防止在与劳动世界有关的广泛环境中发生的暴力和骚扰。

劳工局建议在拟议结论第 24 点中增加一点，使其与目前第 5 点中描述的第三方的措辞相一致，即“如客户、顾客、服务提供商、用户、患者和公众”。劳工局还提议重新排列句子的最后部分，以便首先将歧视置于首位，因为这是更广泛的概念。为了清楚起见，已经提出用“不平等”一词来代替“负面”来形容权力关系，同时对性别、文化和社会规范的提及已被“支持暴力和骚扰”所限定。

问题 34

建议书是否应规定成员国应该：

- (a) 为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，包括夜班、隔离工作、服务业、保健业、应急服务业、家政业、交通业、教育业和娱乐业；
- (b) 确保这些措施不以任何方式排除或限制女性或其他工人群体的参与？

政 府

答复总数：82

是：64

否：7

其他：11

评 论

阿根廷、奥地利：餐饮(住宿)部门也应列入(a)项下。

比利时：基于性别的暴力可以纳入所有部门的所有措施的主流。检查所有措施是否包括基于性别的暴力和家庭暴力的受害者是非常重要的。

古巴、厄瓜多尔：成员国应根据本国情况，采取具体措施处理更脆弱的部门和工作安排。

法国、约旦、拉脱维亚、新西兰：任何措施都应涵盖所有工人，不论其部门、职业或工作安排如何。

危地马拉：这可以扩展到家庭工作、学徒、海事、农业和公共部门的工作。

墨西哥：也应对商业、农业、新闻和呼叫中心等部门采取具体措施。条款(b)应为：“确保这些措施不会基于刻板印象，排除或限制妇女或其他工人的参与”。

西班牙：建议书应该有一个通用的方法，就像欧洲工作压力框架协议和欧洲关于工作中的骚扰和暴力问题的框架协议一样，两者都通过集体谈判在西班牙得到应用。

突尼斯：加上大部分女性从事的纺织和服装部门。

雇 主

答复总数：23

是：7

否：11

其他：5

评 论

南非商业联盟，国际雇主组织：由于许多国家的司法管辖区已经有这样的措施，因此不能再插入“采用”一词。这些应该受国家背景、法律和程序的制约。

新西兰商业组织，墨西哥工业商会联合会，墨西哥共和国雇主联合会，卢森堡商业联合会，日本经济团体联合会，塞浦路斯雇主和实业家联合会，土耳其雇主协会：本文书应覆盖所有部门的所有工人。

工 人

答复总数：178

是：174

否：1

其他：3

评 论

秘鲁工人自治中央，秘鲁全国总工会：使用性别敏感的方法。

劳工局评论

大多数政府和工人组织以及一些雇主组织同意这一规定；然而，很多答复者反对提议列举问题 34(a)下可能更容易受到暴力和骚扰的部门。

一些政府和工人组织建议增加其他部门，如农业工作、酒店和餐饮、采矿、性工作、建筑和妇女占大多数劳动力的部门。

劳工局提议将拟议结论的第 25 点与第 11(a)点中提出的措辞联系起来，即提到“工人更容易遭受暴力和骚扰的部门、职业和工作安排”。建议在第 25 点的清单之前将“包括”改为“例如”，尽管劳工局已在总体意见中提到“包括”一词的非穷尽性质。为了进一步明确，劳工局已对该规定进行了重新排序，建议在第 26 条点增加“特定工作、部门或职业”，并具体提及拟议结论第 10 点中列举的工人群体。

C. 执法、监督和对受害者的支持

问题 35 建议书是否应该规定在问题 21 中提到的暴力和骚扰案件中适当的补救措施应包括：

- (a) 恢复；
- (b) 对物质和非物质损害的赔偿；
- (c) 命令雇主确保某些行为被停止或要求改变政策或做法的禁令性救济；
- (d) 法律费用和开支？

政 府

答复总数：81

是：66

否：4

其他：11

评 论

澳大利亚：关于问题 35 和 36，这些条款必须说明现有的寻求补救措施的私下程序(如受影响方之间的补偿)，并且不会给成员国、雇主或任何其他方面造成不当或沉重的负担。

约旦：应该解释“补救办法”和“指令”的含义。

雇 主

答复总数：25

是：5

否：8

其他：12

评 论

南非商业联盟，国际雇主组织：(c)和(d)不能包括在内，因为这可能与国家补救办法、程序和体制结构不一致。

工 人

答复总数：176

是：103

否：0

其他：73

评 论

合并答复：问题 35 中的所有补救办法都应列入公约，并在必要时提供进一步指导。

建议书应当规定，(b)项下的赔偿应包括赔偿工资损失、痛苦和遭遇以及社会保障福利和奖金/晋升等补偿性赔偿。

安提瓜与巴布达公共服务协会，公用事业国际：包括获得支持和咨询的费用。

津巴布韦食品及相关产业联合会，津巴布韦工会大会，津巴布韦家政及相关产业工会：建议书还应包括针对施暴者的惩罚性措施，并推动成员国制定此类立法。

劳工局评论

绝大多数政府和工人组织以及少数雇主组织都同意这一陈述。此外，大多数工人组织提议将其纳入公约。

劳工局注意到许多答复者提出的补充内容，并建议由于成员国法律制度的多样性，应保留灵活的措辞。

关于指令性救济的规定，一些雇主组织表示担心其履行其规定的义务的能力。三国政府强调，拟议的指令性救济提供了一种快速和方便的手段，既确保终止有害行为，又避免造成进一步损害。

鉴于对使用“指令性救济”一词以及在不同司法管辖区提及此类指令的多种方式的关切，劳工局建议将拟议结论第 27(c)点的措辞改为“需要雇主采取措施立即执行……”，这符合 1947 年《劳动监察公约》(第 81 号)和 1969 年《(农业)劳动监察公约》(第 129 号)。劳工局注意到问题 49 的劳工局评论提到了关于暴力和骚扰的补救办法不应仅对受害者造成进一步损害，建议在第 27 点说明补救办法不应仅限于受害人能够辞职并得到补偿。

问题 36 建议书是否应规定，暴力和骚扰的受害者在心理或身体残疾或无法工作的情况下应有权获得补偿？

政 府

答复总数：80

是：76

否：2

其他：2

评 论

比利时、马耳他、津巴布韦：在这种情况下的赔偿需要证明残疾或无工作能力是暴力或骚扰的结果。

哥斯达黎加、俄罗斯联邦、特立尼达和多巴哥：这要求确定负责赔偿的一方并确定负责社会保障的机构的责任。

墨西哥：但是，建议建议书中仅在劳工内容框架内提及。

塞舌尔：这将符合任何为因疾病或受伤造成的残疾而无法工作的人群所提供的现有福利。

雇 主

答复总数：25

是：13

否：8

其他：4

评 论

墨西哥工业商会联合会，丹麦雇主联合会，韩国雇主联合会，日本经济团体联合会，塞浦路斯雇主和实业家联合会，美国国际商务委员会：这是由政府自己决定和立法的事情。

工 人

答复总数：178

是：177

否：0

其他：1

评 论

合并答复：支持，另见 21(e)。该建议书还应规定，获得此种补偿的机会应延伸至劳动法和其他相关法律未充分保护的人群。

劳工局评论

大多数政府和雇主组织以及绝大多数工人组织都同意这一表述。

三个政府强调应该确定赔偿的来源。劳工局指出，在编写报告五(1)时所调查的 80 个国家中，大多数国家已经有了某种工人赔偿机制。劳工局建议不明确说明赔偿的来源，以便容纳现有的各种工人赔偿机制，同时确保这些系统覆盖所有受害者，无论是身体残疾还是社会心理残疾。

针对工人组织合并答复中的建议，即建议书还应规定，获得此种补偿的机会应扩大到劳动法和其他相关法律没有充分保护的人群，劳工局指出，第 28 条的措词包括了劳动世界中的所有暴力和骚扰受害者，包括心理或身体残疾。

劳工局建议修改拟议结论的第 28 点，以说明在心理或身体残疾导致无法工作的情况下，受害者应该获得赔偿。

- 问题 37** 建议书是否应该规定，问题 22 中提到的针对性别暴力的专门而迅速的争端解决机制应该包括：
- (a) 在性别暴力案件方面具备专门知识的法院；
 - (b) 快速程序；
 - (c) 改变举证责任；
 - (d) 为投诉人提供法律咨询和协助；
 - (e) 以该国广泛使用的语言提供的指南和其他信息资源？
- 如有其他，请具体说明。

政 府

答复总数：77

是：48

否：5

其他：24

评 论

澳大利亚：我们不支持改变基于性别的暴力犯罪形式的举证责任的措辞。

奥地利：反对(a)。但最好通过适当的培训提高对与这些案件有关的具体问题的认识。

孟加拉国、埃及、德国、大韩民国、乌拉圭、约旦、新西兰、阿曼、圣文森特和格林纳丁斯、沙特阿拉伯、瑞典：反对(c)。

比利时：(a)应包括具有基于性别的暴力和家庭暴力专门知识的法院、检察官和警察；(a)、(d)和(e)适用于家庭暴力，但应由政府负责。

智利：考虑扩大对暴力和骚扰案件进行报告的应享权利。

哥伦比亚、德国、约旦、拉脱维亚、阿曼、圣文森特和格林纳丁斯、沙特阿拉伯、瑞典：反对(a)。

芬兰：但是，(a)和(b)应包括“适当时”的字样。

奥地利、法国、希腊：改变举证责任适用于违反平等待遇原则的案件，而不是刑事诉讼。

印度、牙买加：也可以适当考虑内部听证会。

印度尼西亚、瑞士、津巴布韦：争端解决机制必须根据国情决定和调整。

雇 主

答复总数：25

是：6

否：8

其他：11

评 论

联邦德国雇主协会，新西兰商业组织，乌拉圭全国商业和服务业商会，丹麦雇主联合会，津巴布韦雇主联合会，奥地利工业联合会，土耳其雇主协会，奥地利联邦商会：反对(c)。

南非商业联盟，塞内加尔全国雇主委员会，墨西哥共和国雇主联合会，国际雇主组织：应以最适合国家法律和体制结构的方式推荐这项规定。

津巴布韦雇主联合会：在(b)中，措词也许可以改为“快捷程序”，因为“快速程序”的内涵强调解决速度高于每个议案程序的重要性。

工 人

答复总数：175

是：165

否：1

其他：9

评 论

合并答复：(d)应包括获得免费的法律咨询和协助。

哥伦比亚工人联合中央：增加第三方投诉的可能性。

津巴布韦食品及相关产业联合会，津巴布韦工会大会，津巴布韦家政及相关产业工会：加入免费和安全的报告系统。

公用事业国际：应该为非正规经济设计一个特别灵活的争端解决机制。

劳工局评论

绝大多数政府和工人组织以及一些雇主组织同意这一陈述。但是，若干政府和雇主组织表示需要灵活理解这一规定，以便为成员国留下决策余地。

一些政府和雇主组织反对将性别暴力案件列入具有专门知识的法院来管理，两个政府不同意将快速程序加进去。

鉴于上述答复，劳工局表示，为了让处理基于性别的暴力案件而成立新的司法机构是不必要的。可以考虑替代措施，如专业培训。

许多政府建议删除转移举证责任的提议，两国政府建议将其适用范围限于非刑事诉讼。劳工局指出，转移举证责任的义务包括在国际劳工组织的几项文书中，其中包括 1982 年《终止雇佣公约》(第 158 号)和 2000 年《生育保护公约》(第 183 号)。劳工局还指出，正如报告五(1)所指出的那样，近年来一些国家修改了立法，规定在歧视和骚扰案件中举证责任的转移。

关于非正规经济工作者的提议，劳工局注意到拟议结论第 3(d)点中“工人”的广义定义。

为了回应关于提及“快速程序”应被理解为快捷程序的建议，劳工局建议在拟议结论的第 29(b)点中将“快速”改为“快捷”，并删除在起首部分的“快捷”以避免冗余。

- 问题 38** 建议书是否应该规定，问题 22 中提到的针对性别暴力受害者的专门支持、服务和补救措施应包括：
- (a) 允许家庭暴力受害者请假；
 - (b) 针对跟踪和家庭暴力受害者给予灵活的工作时间；
 - (c) 支持帮助受害者重新进入劳动市场；
 - (d) 咨询和信息服务，包括在工作场所；
 - (e) 24 小时热线；
 - (f) 紧急服务；
 - (g) 医疗护理和治疗；
 - (h) 危机中心，包括庇护所；
 - (i) 特殊警察部队以支持受害者？
- 如有其他，请注明。

政 府

答复总数：78

是：47

否：12

其他：19

评 论

澳大利亚、加拿大、塞浦路斯、爱沙尼亚、芬兰、冰岛、新西兰、挪威：建议书应包括供成员国考虑而非规定的选择。所提建议包括“可以包含”而不是“应包含”，以便在不同情况下保持灵活性。还建议采用“适当措施”等措词。

奥地利、哥伦比亚、埃及、德国、希腊、印度、阿曼、大韩民国、沙特阿拉伯、泰国：反对(a)。

古巴：(a)应考虑提交主管当局出具的医疗证明。(b)应列入在哪些情况下对工作有影响。(i)还应列入有专门人员的单位。

埃及、德国、希腊、印度、大韩民国、阿曼、圣文森特和格林纳丁斯、沙特阿拉伯：反对(b)。

哥伦比亚、科威特、阿曼、沙特阿拉伯：反对(i)。

雇 主

答复总数：25

是：7

否：9

其他：9

评 论

塞内加尔全国雇主委员会，墨西哥共和国雇主联合会，国际雇主组织：反对，应该以最适合国家法律和体制结构的方式提出建议。

工 人

答复总数：177

是：168

否：1

其他：8

评 论

国际家政工人联合会：在(g)中，医疗应包括心理治疗和家庭支持。

公用事业国际：在“请假”前加上“带薪”。

劳工局评论

大多数政府和工人组织以及少数雇主组织同意这一陈述。

许多政府和雇主组织对执行这一陈述表示关切，并认为应将措辞理解为非强制性措词。有些答复者还表示，执行所列措施的能力因国家不同而不同，取决于各国国情。一些政府和雇主组织反对为家庭暴力受害者提供假期和灵活工作时间。

劳工局认为：这一陈述的目的是对问题 22 中提到的专业支持、服务和补救方面的良好做法提供不具约束力的指导。劳工局注意到，一些回应者认为“可能包括”或“例如”等词会使有关措施仅仅是作为例子而不是建议，这妨碍了对其重要性和有效性的认识。

关于对问题 38 中提出的具体措施的反反对，劳工局认为，它们源于一些国家已经成功实施的法律、集体协议和政策。劳工局考虑到这一事实以及大多数政府对该陈述现有措辞的支持，建议对拟议结论的第 30 点不作任何修改，但将与家庭暴力有关的条款(问题 38(a)和(b)下)移至第 31 点。

关于新的第 31 点，劳工局参考了问题 22 和 29 下的评论。

问题 39 建议书是否应该通过咨询或其他适当措施帮助施暴者和骚扰者，以期防止暴力和骚扰的再次发生并促进他们重新融入工作？

政 府

答复总数：80

是：71

否：8

其他：1

评 论

澳大利亚、墨西哥：建议书应要求任何帮助必须由具有适当资质和经过培训的从业人员提供。

古巴：这些措施应由卫生机构和其他专业机构提供。在这些情况下应该区分雇主的责任。

葡萄牙：还应该明确指出，恢复和咨询措施不能免除施暴者的民事和刑事责任。

雇 主

答复总数：26

是：14

否：7

其他：5

评 论

国际雇主组织，韩国雇主联合会，塞浦路斯雇主和实业家联合会：应以最适合国家法律和体制结构的方式推荐这一规定。

工 人

答复总数：178

是：173

否：2

其他：3

评 论

阿根廷财政与公共收入雇员工会，阿根廷控制机构雇员工会，阿根廷全国司法部门雇员工会：在工会的协助和监督之下。

秘鲁工人自治中央，秘鲁全国总工会：施暴者重返工作场所是不可或缺的。在这种情况下，评估损害的严重程度很重要，因为有些案件可能会引起施暴者被解雇。

危地马拉工人联合会，巴拿马全国独立工会联合会，巴拿马共和国工人联合会：根据法律，这不应该免除对施暴者的相应处罚。

劳工局评论

绝大多数政府和工人组织以及大多数雇主组织同意，建议书应当规定，应通过咨询或其他适当措施帮助施暴者和骚扰者。几个政府同意应该对这项规定建立适用条件。

鉴于收到的答复，劳工局建议在拟议结论第 32 点中将“其他适当措施”改为“酌情采取其他措施”，以表明根据具体情况而定，并非所有措施都是适当的。劳工局还建议在第 32 条“劳动世界”之前加上“暴力和骚扰”一词。

- 问题 40** 建议书是否应该规定，劳动监察员应有权处理暴力和骚扰问题，并有权发布：
- (a) 在发生暴力和骚扰情况下的临时不合规命令；
 - (b) 在发生暴力和骚扰或迫在眉睫的严重暴力和骚扰危险时，下令停止工作？
- 如果其他，请注明。

政 府

答复总数：80

是：54

否：16

其他：10

评 论

捷克共和国、丹麦、牙买加、新西兰：这些是警察的任务，而不是劳动监察员的任务。

危地马拉、葡萄牙：与第 81 和 129 号公约保持一致。

墨西哥、瑞典：这项授权必须符合国家法律制度和惯例。

瑞士、特立尼达和多巴哥：上述问题中描述的权力应该留在有关法院，而不是劳动监察员。

津巴布韦：如果问题超出了他们的能力范围，他们应该有权将复杂的事情提交给刑事法院和专门的服务机构。

雇 主

答复总数：24

是：6

否：13

其他：5

评 论

南非商业联盟，国际雇主组织：对于与工作有关的暴力和骚扰问题，同意。

巴基斯坦雇主联合会，格鲁吉亚雇主协会，土耳其雇主协会：这是劳动监察员可以提出投诉的劳动法庭或相关法院的事情。

工 人

答复总数：177

是：167

否：1

其他：9

评 论

合并答复：支持。对劳动监察员处理暴力和骚扰的授权还应在公约中予以承认。

劳工局评论

大多数政府和工人组织以及少数雇主组织同意这一声明，尽管若干雇主组织表示如果仅适用于与工作有关的暴力和骚扰，它们会支持将其纳入。

一些政府指出，暴力和某些形式的骚扰是犯罪行为，因此，这将是警方调查而不是劳动监察的问题。

劳工局指出，尽管某些形式的暴力和骚扰可能被视为犯罪(见劳工局针对问题 9 和 26 的评论)，但仅通过警方调查和刑事诉讼来处理这些暴力和骚扰可能是不够的。劳工局强调，1947 年《劳动监察公约》(第 81 号)已经预见到劳动监察员的这种权力(问题 40 中提到)。

劳工局注意到绝大多数工人组织认为，劳动监察员发布包括临时命令在内的命令的授权应该纳入到拟议公约中，并且批准率较高的第 81 号公约包括以这种方式授权劳动监察员，劳工局建议将这一规定移至拟议结论的第 13(g)点中，以便在公约条中提出。为了提高与第 81 号公约的一致性，劳工局建议改变措辞以提及“发布需要立即执行措施的命令”，而不是“发布临时命令”。为解决一些政府提出的“停止工作”必须符合对生命和健康受到威胁的情况的关切，劳工局建议根据第 81 号公约将第 13(g)点改为“迫在眉睫的生命或健康危险”。

问题 41 建议书是否应该规定劳动监察员应该接受性别敏感的培训，以确定和处理暴力和骚扰、心理危害和风险、性别暴力以及对特定群体的歧视？
如有其他，请注明。

政 府

答复总数：83

是：73

否：4

其他：6

评 论

阿根廷：应该指派女性专业人员，以确定和处理基于性别的暴力。

比利时、加纳、印度尼西亚、马里：培训应扩大到相关部门。

厄瓜多尔：监察员必须了解与特定人群有关的问题，例如 LGBTI 人员。

德国、冰岛、印度、墨西哥、挪威：与国家培训监察员的行政惯例保持一致。

雇 主

答复总数：22

是：13

否：7

其他：2

评 论

墨西哥共和国雇主联合会：提供监察程序方面的培训。

圣卢西亚雇主联合会：劳动监察员也应该有求助专业支持的资源。

工 人

答复总数：178

是：175

否：1

其他：2

评 论

合并答复：支持。这种培训还应包括识别和处理多重和相互交叉形式歧视的能力。

加拿大劳工大会：应该有所有性别的劳动监察员。

劳工局评论

绝大多数政府、雇主组织和工人组织同意，拟议建议书应规定，劳动监察员应该接受针对性别问题的培训，以确定和处理暴力和骚扰、心理危害和风险、，基于性别的暴力、以及对特定群体的歧视。

针对一些政府和工人组织表示培训不应仅限于性别问题，劳工局指出，“性别敏感”是指培训的方式，但培训本身侧重于“社会心理危害和风险、基于性别的暴力以及对特定群体的歧视”。

鉴于几个政府的答复，劳工局建议将拟议结论第 33 点的措词改为包括对其他主管当局的培训。还建议将“特定群体”改为“特定工人群体”。

问题 42 建议书是否应该规定，负责职业安全与卫生或平等和非歧视，包括性别平等的国家机构的职责应包括劳动世界的暴力和骚扰？

政 府

答复总数：81

是：70

否：5

其他：6

评 论

加拿大：此外，性别和交叉分析工具应纳入这些组织的工作中，以确保适当的，量身定制的措施和回应。

厄瓜多尔：应该包括一份手册，其中有关于基于性别的暴力受害者的预防、管理、干预和重返社会的规范。

墨西哥、葡萄牙、联合王国、津巴布韦：应保护现有的国家立法和实践。

雇 主

答复总数：21

是：15

否：4

其他：2

评 论

南非商业联盟，国际雇主组织：酌情按照国家法律和惯例。

工 人

答复总数：178

是：174

否：0

其他：4

评 论

美国劳工联合会和工业化组织大会：还应包括成员国应确保这些机构获得足够的资金来解决这个问题。

劳工局评论

绝大多数政府和工人组织以及大多数雇主组织都同意这一陈述。

关于五个政府和三个雇主组织就必须保护现行国家立法和实践提出的意见，劳工局回顾说，建议书不承担任何实质性义务，各国可根据具体国情适当应用。

为了清楚起见，建议在拟议结论的第34点将“包括”一词改为“覆盖”。

问题 43 建议书是否应该规定，成员国应收集和公布有关劳动世界的暴力和骚扰，包括基于性别的暴力的按性别分类的统计数据？

政 府

答复总数：82

是：79

否：1

其他：2

评 论

阿根廷：应该规定建立一个具有统计数据的国家级监测，以制定旨在预防和消除工作场所暴力的公共政策。

保加利亚：数据应按性别和经济部门分列。

加拿大：统计数据应该在男性/女性二元组之外分类；应包括第三性别标记(如非二元组)的选项。

加拿大、厄瓜多尔、爱沙尼亚、加纳、危地马拉、以色列、秘鲁、葡萄牙、联合王国、津巴布韦：制定和衡量公共政策，以实施干预和服务计划，并提高认识。

马耳他、葡萄牙：除数据收集和公布外，还需要定性研究。

秘鲁：建议纳入其他变量，如残疾和种族。

西班牙：按国籍和/或原籍国分类。

土耳其：建立关于这个问题的共同数据库将是有益的。

乌克兰：按工作类型分类。

雇 主

答复总数：22

是：13

否：3

其他：6

评 论

澳大利亚工商会：除非有相当比例的国际劳工组织成员国可以收集这些数据并遵守这一要求，否则应予以省略。

新西兰商业组织：收集这种统计材料的要求会给雇主带来相当大的负担，而对工作场所骚扰和暴力的盛行没有太大影响。

工 人

答复总数：176

是：172

否：1

其他：3

评 论

合并答复：支持，关于工作场所暴力和骚扰盛行的数据虽然很少收集，并且往往不按性别分列，但需要通报法律和政策。

安提瓜与巴布达公共服务协会，加拿大劳工大会，公用事业国际：“性别分类”数据而不是“按性别分类”，因为这将包括变性人或非常规性别的人群。

澳大利亚工会理事会，联合王国工会代表大会：成员国必须鼓励雇主在其尽职调查期间发布他们对整个价值链中工作场所暴力风险的分析和预防措施。

巴西联合工人中央，哥伦比亚工会联合会，墨西哥工人联合会，尼加拉瓜高校职工工会联合会：还应该有关于残疾、原籍、种族等的统计数字。

印度个体经营妇女协会：需要采用不同的方法来收集非正规经济领域的的数据。

劳工局评论

几乎所有政府和工人组织以及大多数雇主组织都支持这一陈述。

劳工局注意到许多答复建议纳入更多的分类形式，并考虑到成员国在资源和基础设施方面的不同能力，劳工局建议修改拟议结论的第 35 点，以规定将数据按照暴力和骚扰的形式(其中将包括基于性别的暴力)，经济部门，以及第 10 点提到的特定工人群体进一步分类。

D. 国家一级的支持和指导

问题 44 建议书是否应该规定，国家关于职业安全与卫生、平等和非歧视(包括性别平等)以及性别暴力，包括对妇女的暴力行为的政策应该解决劳动世界中的暴力和骚扰问题？

政 府

答复总数：82

是：72

否：5

其他：5

评 论

德国：只有在属于雇主影响范围内的危险情况下。

秘鲁：考虑到特殊身份的人群(如残疾人，LGBTI 等)所面临的保护缺乏，应采取交叉的方法。必须从性别角度解决工作场所的暴力和骚扰问题。

新加坡：成员国应该根据国情，灵活决定哪些政策应该解决劳动世界中的暴力和骚扰问题。

雇 主

答复总数：22

是：11

否：6

其他：5

评 论

南非商业联盟，国际雇主组织：这应该被汇总，而不是在每一种立法文书中详细说明。

新西兰商业组织，丹麦雇主联合会：不应包括基于性别的暴力。

西班牙雇主组织联合会：平等和非歧视是提高对这种行为的认识的一个更好的领域。

工 人

答复总数：177

是：173

否：3

其他：1

评 论

阿根廷财政与公共收入雇员工会，阿根廷控制机构雇员工会，阿根廷全国司法部门雇员工会：应加入针对特定部门的暴力。

几内亚工人联合会：政策应包含非正规经济的工人。

肯尼亚商业食品及相关产业工会，肯尼亚家政、酒店、教育机构、医院及相关产业工会，肯尼亚蔗糖种植及相关产业工会：在“劳动世界”之后加入“和在社区中”。

劳工局评论

绝大多数政府和工人组织以及大多数雇主组织都认为，关于职业安全与卫生，平等和非歧视，包括性别平等以及包括对妇女的暴力在内的基于性别的暴力的国家政策应该解决在劳动世界中的暴力和骚扰问题。

劳工局注意到在拟议的结论中反映出需要与职业安全与卫生以及平等和非歧视的国家法律和政策保持一致，特别是第 10、14 和 17 点，认为基于性别的暴力是在第 3 点(a)中对“暴力和骚扰”的定义的一部分，因此劳工局不打算将反映问题 44 的点单独列入。

问题 45

建议书是否应规定成员国应酌情制定、实施或传播：

- (a) 旨在解决增加暴力和骚扰可能性的因素的方案，包括负面权力关系、性别规范、文化和社会规范以及歧视；
- (b) 对性别敏感的准则和培训，以协助法官、劳动监察员、警务人员和其他公职人员履行其涉及暴力和骚扰的任务，并协助雇主预防和处理暴力和骚扰；
- (c) 针对各种形式的暴力和骚扰，考虑到过度受到影响的工人的具体情况，针对一般或特定部门的实践工作守则，工作场所政策和风险评估工具；
- (d) 开展提高认识运动，宣传暴力和骚扰的不可接受性，特别是基于性别的暴力，并处理对投诉人和受害者的歧视性态度和侮辱；
- (e) 各级教育中对性别敏感的课程；
- (f) 为记者和其他媒体人员提供关于性别暴力的方案和材料，包括其根本原因和风险因素；
- (g) 旨在促进安全、健康与和谐的免于暴力和骚扰的工作场所的运动？

政 府

答复总数：83

是：77

否：2

其他：4

评 论

澳大利亚、德国、新西兰、塞内加尔：建议书应包括供成员国考虑的备选方案，而不是规定要采取的行动。

奥地利：(f)不应特别针对基于性别的暴力。

比利时：在(a)中，最好加入作为主要风险因素的工作压力和冲突管理不当。(b)、(e)和(f)不应仅限于性别问题，而应处理劳动世界中普遍存在的暴力和骚扰问题。所有因素对家庭暴力也很重要。

加拿大：除了宣传活动之外，针对雇主和雇员的教育材料可以帮助培养工作场所的文化变革。培训计划可包括就在工作场所发生暴力情况下采取尊重人的/敏感的报告做法开展培训。

法国、墨西哥：根据每个成员国的情况，与工作中的暴力和骚扰情况作斗争包括制定一套预防措施。

德国、葡萄牙：此类方案应考虑到各种形式的歧视。

雇 主

答复总数：24

是：16

否：3

其他：5

评 论

新西兰商业组织，塞内加尔全国雇主委员会：应由成员国自己决定需要什么样的活动、计划、培训等等。

工 人

答复总数：176

是：167

否：0

其他：9

评 论

合并答复：(b)不仅在支持和指导方面，而且在执法和司法救助方面都很重要。劳动监察员、法官和其他参与执法和司法工作的人员接受有关确定暴力和骚扰风险的培训很少有提供。这对基于性别的暴力尤其重要，因为那些被委以执行保护措施的人员的知识、专业知识和敏感性往往存在差距。

阿根廷财政与公共收入雇员工会，阿根廷控制机构雇员工会，阿根廷全国司法部门雇员工会：通过集体协议纳入预防和争议解决工具。

西班牙工人委员会工会联合会，哈萨克斯坦工会联盟，加纳运输、石油和化工工人总工会：在(b)中，保证司法执行十分重要。需要更好的风险评估。

危地马拉工人联合会：(d)中应包括“该国的各种语言”。

菲律宾自由工人联合会：(b)中应包括检察官。

联合王国工会代表大会：(b)中应包括足够的司法资源。

劳工局评论

绝大多数政府和工人组织以及大多数雇主组织都同意这一规定。

劳工局注意到若干工人组织提出的建议，明确列入对拟议措辞的轻微增补。

鉴于答复，为了完整起见，劳工局建议将“检察官”列入第 36(b)段所列的公职人员列表，并提及工人及其组织。在第 36(d)段中，劳工局建议补充提高认识活动应采用本国的各种语言，包括居住在该国的移民工人的语言，并提及证人和举报人，第 13(b)(iv)点保持一致。还提议在第 36(e)点增加对职业培训的提及。还建议修改第 36(a)点以与第 24 点的措词保持一致(见问题 33 的劳工局评论)。

问题 46 建议书是否应规定成员国应该为非正规经济工作者及其协会提供资源和援助，以预防和处理非正规经济中的暴力和骚扰，包括基于性别的暴力？

政 府

答复总数：79

是：59

否：9

其他：11

评 论

保加利亚：成员国应努力减少非正规经济雇用的人数。

塞浦路斯、乍得：在加速从非正规经济向正规经济的转型进程。

希腊、墨西哥：这应该与第 204 号建议书的案文一致。

冰岛、挪威：优先事项应该是向正规经济转型。

圣文森特和格林纳丁斯：大多数发展中经济体可能缺乏足够的资源在这方面向非正规经济工作者提供援助。

塞舌尔、乌拉圭：应制定一个明确的机制来管理非正规经济。推动正规化也是必要的。

雇 主

答复总数：24

是：16

否：5

其他：3

评 论

南非商业联盟，塞内加尔全国雇主委员会，国际雇主组织：在可能的情况下。

墨西哥共和国雇主联合会，塞浦路斯雇主和实业家联合会：同时促进工人从非正规经济向正规经济转型。

工 人

答复总数：177

是：173

否：1

其他：3

评 论

合并答复：这将与 2015 年《从非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号)相一致，该建议书要求通过综合政策框架以促进向正规经济转型，其中包括：在工作场所促进平等并消除一切形式的歧视和暴力，包括基于性别的暴力。这些综合战略应该结合广泛的政策领域，以实现向正规的转型，包括改善国家法律框架，加强职业安全与卫生和劳动监察，组织非正规工作者和扩大社会保护的覆盖范围。

巴拿马全国独立工会联合会，墨西哥工人联合会：在西班牙语中，措词应该从“*trabajadores de la economía informal*”改为“*trabajadores en la economía informal*”。

劳工局评论

大多数政府、雇主组织和工人组织都同意这一陈述。

针对几个政府的观点，该条款应该与 2015 年《从非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号)一致，劳工局注意到工人组织的合并答复，在目前该条款与第 204 号建议书第 11(f)段一致，该条款要求通过综合政策框架以促进向正规经济转型，其中包括“促进平等和消除包括在工作场所的一切形式的歧视和暴力，包括基于性别的暴力”。

为了清楚起见，劳工局建议在拟议结论的第 37 点中加入：“促进从非正规经济向正规经济的转型”。由于拟议结论第 3(a)点中规定的“暴力和骚扰”的定义专门列入了基于性别的暴力，因此劳工局建议在第 37 点删除该提及内容。

六. 特殊问题

问题 47 国家法律或惯例的独特特征是否会在实际应用该文书时造成困难？

政 府

答复总数：84

是：23

否：50

其他：11

评 论

巴林、大韩民国、墨西哥、秘鲁、菲律宾、津巴布韦：需要修改国家立法。

喀麦隆、马里：目前的法律和实践给 LGBTI 人员的待遇。

加拿大：在加拿大，联邦政府与省和领土政府之间的宪法权力分配构成了一些挑战。

库克群岛：缺乏资源和能力。

哥斯达黎加：哥斯达黎加的企业主要由微型、中小型企业组成。这可能是企业遵守文书中拟议规定的特殊之处。

希腊：支持，特别是家庭工人，因为劳动监察机构难以进入到其工作场所。

牙买加、沙特阿拉伯、塞舌尔、突尼斯：在实际执行该文书时会在一些传统文化信仰和态度以及根深蒂固的规范方面存在困难。

雇 主

答复总数：27

是：8

否：17

其他：2

评 论

澳大利亚工商会：充足的警力和司法系统资源。

工 人

答复总数：178

是：67

否：89

其他：22

评 论

罗马尼亚全国工会联合会，多米尼加工会自治联合会，墨西哥正统工人联合会，多米尼加全国工人联盟，多米尼加全国工会联合会，墨西哥工农革命联盟，委内瑞拉工人联合会，韩国工会联合会，日本工会联合会，马来西亚工会大会，安哥拉工人总工会：立法改革是必要的。

墨西哥正统工人联合会，法国工人联合会，巴西联合工人中央，哥伦比亚工人联合中央：缺少执行。

秘鲁工人自治中央，秘鲁全国总工会，保加利亚独立工会联盟，毛里塔尼亚工人自由联盟，塞内加尔全国工人联合会，哥伦比亚工人联合会，乌克兰中小企业工会联合会，格鲁吉亚工会联盟，印度工人大会，乌干达全国工会组织，联合王国工人代表大会：未能执行法律/公约。

秘鲁工人自治中央，秘鲁全国总工会，印度尼西亚繁荣工会联盟，美国钢铁工会：社会和文化偏见。

劳工局评论

多个政府和工人组织以及一个雇主组织表示关切，需要通过或改革立法以符合现有形式的拟议文书。一个政府和许多工人组织表示，对国家或国际法律的缺乏执行可能会造成困难。

一些政府和工人组织认为，关于妇女和其他群体的文化和社会准则可能会在文书的实际应用上造成困难，两个工人组织提到可能存在的宗教、传统和争端解决制度与拟议新文书的条款发生冲突。

问题 48 (仅适用于联邦国家)如果采用一种或多种文书,主题事项是否适合联邦采取行动,或者全部或部分由联邦组成单位采取行动?

政 府

答复总数: 12

仅限联邦行动: 2

其他: 10

劳工局评论

12 个答复者回答了这个问题,并非所有国家都是联邦结构,其中,两个成员国同意,主题事项适用于联邦行动(阿根廷和墨西哥),而五个成员国则表示主题事项既适用于联邦行动,也适用于组成单位的行动。这些组成单位是加拿大的省份和地区、比利时的社区、奥地利的州、澳大利亚的州和领地以及瑞士的地区和州。

在德国,劳动监察、职业安全与卫生以及司法部门和其他职业群体的培训和提高意识方面的行动将成为各州行动的合适主题。

问题 49 在起草文书时是否应考虑到本调查问卷未涉及的其他相关问题或事项?
如果是,请说明。

政 府

答复总数: 84

是: 29

否: 55

其他: 0

评 论

比利时: 应该更多地强调指挥链在预防和处理暴力行为方面的作用(监督、检测、早期干预、向工人提供关于企业对期待行为的立场的信息)。

哥伦比亚: 有差别的对待是暴力形式之一,如工资差异、怀孕或产假导致的解雇以及基于公民身份的歧视;促进对社会服务的支持,使家长能够将家庭义务、工作责任和参与公共生活结合起来,特别是可以通过建立一个托儿服务网络;补救措施必须包括在家庭、劳动力和社会环境中产生积极影响的象征性赔偿措施。

哥伦比亚、厄瓜多尔: 考虑孕妇或有家庭责任妇女的特殊情况。

捷克共和国: 在相关主题(如剥削雇员、男女同工同酬、直接和间接歧视)的背景下探讨这个问题可能有用,因为一些措施也可能与其他活动相关。

法国: 有关数字化在劳动世界中的影响可以增加一个条款。

冰岛、挪威: 最近的国际劳工组织公约/议定书获得的批准数量相当少。在决定文书的形式时,应该考虑到这一点,以维护标准体系的合法性和有效性。

伊朗伊斯兰共和国：应为本调查问卷尚未处理和需要制定的工作场所暴力和骚扰指标的评估和衡量确定一些标准。

马耳他：为文书落实提供资金。

墨西哥：文书应考虑提及对任何公务人员歧视或有意拖延、阻挠或阻止人权的享有或阻止获取旨在预防、治疗、调查、惩罚和消除工作中暴力和骚扰的公共政策的行为和懈怠进行惩罚。

巴拉圭：强调在西班牙文中，“trabajadores”还包括“trabajadoras”。

塞舌尔：具体建议，诸如管理实践、通过培养专业化环境、开放沟通和早日解决争端来促进工作场所的包容性文化。

西班牙：更新和扩大“工作场所”的定义。随着新的工作形式出现，如远程工作，可能导致诸如网络骚扰等情况。

瑞典：法规也存在于欧洲范围内，起草文书时应予以考虑。

乌克兰：家庭暴力。(家庭暴力是劳资关系和集体协议的组成部分，因为它严重影响男女工人的工作能力、生产力和职业发展。)

联合王国：该文书可考虑加入在整个全球供应链中对良好做法的鼓励措施，并减少暴力和骚扰的风险。

雇 主

答复总数：27

是：10

否：17

其他：0

评 论

澳大利亚工商会：对非罢工工人的暴力行为，那些选择不与工人组织联系或参与劳工行动的人；对监察人员的暴力。

南非商业联盟，国际雇主组织：提案中没有充分考虑不同的国家背景和体制结构。此外，在提出建议方面似乎没有充分考虑新的方法和未来的劳动世界。

工 人

答复总数：178

是：63

否：113

其他：2

评 论

奥地利工人联合会：工作量和员工之间的平衡。

奥地利工人联合会，安哥拉工人总工会：保证有足够的资金来解决暴力和骚扰问题。

意大利劳工联合会，毛里塔尼亚总工会，墨西哥工人联合会：为受害者提供就业保障。

马拉维商业产业及相关产业工会，国际家政工人联合会，安哥拉工人总工会：在适当的时候特别提及家庭工人。

阿根廷工人自治中央，马来西亚工会大会：马来西亚工会大会

哥伦比亚工人联合会，哥伦比亚工人联合中央：保护免受工会活动产生的暴力和骚扰；包括非正规经济工作者和性工作者。

国际食品、农业、酒店、饭店、餐饮、烟草和联盟工人协会：通过提供安全、不分性别的卫生设施和适当的工作服，为女性和 LGBTI 工人提供更安全的工作场所。

联合王国劳工大会：加入对《伊斯坦布尔公约》的提及。

墨西哥全国工人联盟：加入对容忍暴力和骚扰的雇主的经济处罚和暂停经营。

劳工局评论

许多答复者建议在文书中列入附加条款，包括构成暴力和骚扰的行为以及第三方在预防中的作用。两个工人组织建议明确包含性工作者，两个政府建议包括具体提及怀孕和哺乳工人以及有家庭责任的工人。此外，两个政府强调需要考虑新技术在劳动世界中的影响。

关于包含在文书中的构成暴力和骚扰行为的额外定义，劳工局参考问题 9 和 13 的评论以及拟议结论的第 3 点。关于第三方，劳工局参考了拟议结论的第 5 点。此外，劳工局解释，性工作者被列入拟议结论第 3(d)点提供的“工人”定义之下，新技术的考虑反映在第 4(e)点，即通过信息和通信技术实现与工作相关的通信。

根据收到的意见，劳工局建议在拟议结论的第 10(b)点中增加“怀孕和哺乳工人和有家庭责任的工人”，并在这方面提到问题 17 的评论。

一个工人组织强调要确保针对暴力和骚扰情况的补救办法不会伤害受害者(不同于辞职或工作搬迁)。在这方面，一个政府强调受害者重返工作的重要性。劳工局注意到问题 35 的评论以及拟议结论第 27 点的相应修改。

关于许多雇主组织就雇主对防止暴力和骚扰缺乏控制的关切，劳工局指出，这个问题在本报告开头的总体意见中得到了解决。

拟议结论

以下拟议结论是在所收到答复的基础上撰写的，本报告对这些答复作了总结和评论。拟议结论以通常的形式起草，旨在作为国际劳工大会第 107 届会议(2018 年 6 月)对议程项目五开展讨论的基础。

A. 文书的形式

1. 国际劳工大会应就劳动世界中的暴力和骚扰通过标准。
2. 这些标准应采取一项公约的形式，辅之以一项建议书。

B. 定义和范围

3. 就这些标准而言：

- (a) “暴力和骚扰”一词应理解为具有造成身体、心理、性方面或经济方面伤害的目的或影响的一个不可接受的行为和做法，或这些行为和做法的威胁(无论是只发生一次，还是反复发生)的连续体，包括基于社会性别的暴力；
- (b) “基于社会性别的暴力”一词应被理解为因人们的生理性别或社会性别而对其施行的暴力和骚扰，或对某一特定生理性别或社会性别的人们产生不成比例影响的暴力和骚扰；
- (c) “雇主”一词应指直接或间接雇用工人的任何人或实体；
- (d) “工人”一词应涵盖正规经济和非正规经济中、无论城市还是农村的所有部门的人员，包括：
 - (i) 从事任何就业或职业的人员(无论其合同状况)；
 - (ii) 接受培训的人员，包括实习生和学徒工；
 - (iii) 下岗和停岗工人；
 - (iv) 志愿者；及
 - (v) 求职者和应聘者。

4. 劳动世界中的暴力和骚扰应涵盖以下方面发生的情形：

- (a) 在工作场所，包括作为工作场地的公共和私人空间；

- (b) 在工人领取薪酬或休息或就餐的场所；
- (c) 在上下班途中；
- (d) 在与工作有关的出行或旅行、培训及活动或社交活动中；
- (e) 通过凭借信息和通信技术实现的与工作相关的通讯。

5. 劳动世界中暴力和骚扰的受害者和施行者可能是雇主、工人和第三方，包括客户、顾客、服务提供者、使用者、病人和公众。

C. 旨在制订一项公约的拟议结论

6. 该公约应纳入一个序言，其措辞如下：

- (a) 忆及《费城宣言》确认全人类，不分种族、信仰或性别，都有权在有自由和尊严、经济保障和机会均等的条件下谋求其物质福利和精神发展；
- (b) 重申国际劳工组织基本公约的相关性；
- (c) 忆及其它相关国际文书，例如《世界人权宣言》、《公民权利和政治权利国际公约》、《经济、社会及文化权利国际公约》、《消除一切形式种族歧视国际公约》、《消除对妇女一切形式歧视公约》、《保护所有移民工人及其家庭成员权利国际公约》、《残疾人权利公约》；
- (d) 承认人人有权享有一个没有暴力和骚扰，包括没有基于社会性别暴力的劳动世界；
- (e) 忆及劳动世界中的暴力和骚扰是对人权的侵犯，对机会均等的威胁，令人无法接受，与体面劳动不符；
- (f) 认识到暴力和骚扰影响工人的心理、身体和性方面的健康、尊严、家庭和社会环境；
- (g) 承认暴力和骚扰还影响公共和私营服务的质量，可能阻碍人们，特别是妇女，进入和留在劳动力市场并取得进步；
- (h) 指出暴力和骚扰与促进可持续企业不符，对工作场所关系、工人参与、企业声誉和生产率具有负面影响；
- (i) 承认一种旨在解决根本原因和风险因素的包容性、综合以及具有性别敏感性的方法对于终结劳动世界中暴力和骚扰是至关重要的；
- (j) 承认当家庭和其它形式的暴力和骚扰对工作场所产生影响时，它们与劳动世界是相关的，劳动世界及其机构可为消除家庭暴力做出贡献。

7. 每个批准公约的成员应承认一个免遭暴力和骚扰的劳动世界的权利，并应在与具有代表性的雇主组织和工人组织协商后，采取一种包容性和综合的方法来终结劳动世界中的暴力和骚扰，其中包括：

- (a) 在法律中禁止一切形式的暴力和骚扰；

- (b) 确保相关政策处理暴力和骚扰问题；
- (c) 采取一项全面预防暴力和骚扰的战略；
- (d) 建立执法和监督机制；
- (e) 确保受害者获得补救和支持；
- (f) 对惩罚作出规定；
- (g) 开发工具、指南、教育和培训。

工作中基本原则和权利及保护

8. 为了终结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。

9. 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。

10. 每个成员国应通过法律、法规和政策，确保所有工人享有平等和非歧视的权利，包括女工以及那些不成比例地受到暴力和骚扰影响的一个或多个群体的工人，包括：

- (a) 较为年轻和年长的工人；
- (b) 怀孕和哺乳的工人以及有家庭责任的工人
- (c) 残疾工人；
- (d) 携带艾滋病病毒的工人；
- (e) 移民工人；
- (f) 土著和部落工人；
- (g) 作为民族或宗教少数群体成员的工人；
- (h) 受种姓影响的工人；
- (i) 女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者、双性别者和性别错位的工人。

预防措施

11. 每个成员国应采取措施确保预防劳动世界中的暴力和骚扰，包括：

- (a) 经与相关雇主和工人组织协商，确定工人更易遭受暴力和骚扰的部门、职业和工作安排；
- (b) 采取措施确保此类工人得到有效的保护。

12. 每个成员国应通过国家法律法规，要求雇主采取步骤，预防劳动世界中一切形式的暴力和骚扰，尤其是：

- (a) 在职业安全与卫生体系中考虑到暴力和骚扰及相关的社会心理风险；
- (b) 经与工人及其代表协商后，采取一项涉及一切形式的暴力和骚扰的政策；
- (c) 在工人及其代表的参与下，确定暴力和骚扰危害并评估风险，并采取措施来对其进行预防和控制；
- (d) 向工人提供有关已确定的暴力和骚扰危害与风险以及相关预防和保护措施方面的信息和培训。

执法、监督和对受害人的支持

13. 每个成员国应：

- (a) 采取适当措施，确保执行与监测关于劳动世界中暴力和骚扰的国家法律法规；
- (b) 保证所有工人在暴力和骚扰的情况下能便捷地获得适当、有效的补救以及诉诸安全、公正、有效的争议处理机制，其中包括：
 - (i) 工作场所层面的投诉和调查机制；
 - (i) 工作场所以外的争议处理机制；
 - (iii) 诉诸法院或法庭；
 - (iv) 保护投诉人、目击者和举报人免受迫害；
 - (v) 在法律、社会和行政管理方面对投诉人的支持措施；
- (c) 规定对劳动世界中暴力和骚扰情形的适当处罚；
- (d) 采取补充措施，确保劳动世界中基于社会性别暴力的受害者能够有效地诉诸专门的争议处理机制以及获得专门的支持、服务和补救；
- (e) 认识到家庭暴力对劳动世界的影响并采取措施来应对这些影响；
- (f) 确保工人有权使自己脱离一种他们有合理的理由相信因暴力和骚扰而对生命或健康构成迫在眉睫、严重危险的工作境地，而不必承担不应有的后果；
- (g) 确保授权劳动监察员处理暴力和骚扰问题，包括通过发布有关要求采取立即生效措施的命令，以及在迫在眉睫的生命或健康危险情况下发布停工命令。

支持和指导

14. 每个成员国，在与具有代表性的雇主组织和工人组织协商后，应确保：

- (a) 在相关的国家政策中，例如那些关于职业安全与卫生、平等与非歧视和移民政策中，处理劳动世界中的暴力和骚扰问题；
- (b) 向雇主、工人及其组织以及执法当局提供指导、资源、培训和其他工具；并采取举措，包括认识提高活动。

实施手段

15. 应通过法律法规、集体协议或其他符合国家实践的措施来实施本公约，包括通过扩展或调整现行职业安全与卫生措施，以涵盖暴力和骚扰问题并在必要时制定具体措施。

D. 旨在制订一项建议书的拟议结论

16. 建议书应纳入一个序言，指出应与公约的条款相结合来考虑建议书的条款。

工作中基本原则和权利及保护

17. 在采用一种包容性和综合方式来终结劳动世界中的暴力和骚扰时，成员国应在劳动、职业安全与卫生及平等与非歧视法律中以及在适当情况下在刑法中处理劳动世界中一切形式的暴力和骚扰。

18. 成员国应确保所有工人，包括那些更易遭受暴力和骚扰的部门、职业和工作安排中的工人，依照 1948 年《结社自由和保护组织权利公约》(第 87 号)及 1949 年《组织权利和集体谈判权利公约》(第 98 号)，充分享有结社自由和集体谈判权利。

19. 成员国应采取措施，以：

- (a) 鼓励在所有层级的集体谈判，以此作为一种预防和解决劳动世界暴力和骚扰并处理家庭暴力对劳动世界的影响的手段；
- (b) 通过收集和传播有关谈判进程和集体协议内容趋势和良好实践方面的信息，促进此类集体谈判。

20. 成员国应采取立法措施或其它措施，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。

21. 成员国应确保国家法律、法规和政策中有关暴力和骚扰的规定考虑到国际劳工组织平等和非歧视方面的文书，包括 1951 年《同酬公约》(第 100 号)和建议书(第 90 号)，1958 年《(就业和职业)歧视公约》(第 111 号)和建议书(第 111 号)。

预防措施

22. 国家法律、法规和政策中有关暴力和骚扰方面的职业安全与卫生规定应考虑到国际劳工组织的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)及其 2002 年议定书；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)和建议书(第 171 号); 1990 年《夜间工作公约》(第 171 号); 2002 年《职业病目录建议书》(第 194 号); 2006 年《促进职业安全与卫生框架公约》(第 187 号)及建议书(第 197 号); 以及 1990 年《夜间工作公约》(第 171 号)和建议书(第 178 号); 经修订的 2006 年《海事劳工公约》; 2011 年《家庭工人公约》(第 189 号)和建议书(第 201 号)。

23. 成员国应指明工人及其代表应参与设计、实施和监测第 12(b)条所提及的由雇主采取的关于暴力和骚扰的政策, 此类政策应:

- (a) 阐述不容忍任何形式的暴力和骚扰;
- (b) 制定具有可衡量目标的预防暴力和骚扰的计划;
- (c) 指明工人和雇主的权利与责任;
- (d) 规定工人及其代表应受到咨询、获得信息和得到培训, 并确定相关方式;
- (e) 包含有关控诉和调查程序方面的信息;
- (f) 规定应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。

24. 第 12(c)条所提及的工作场所风险评估应考虑到那些增加暴力和骚扰可能性的因素, 特别是社会心理危害和风险, 包括那些来自第三方, 例如, 客户、顾客、服务提供方、使用者、病人和公众的危害和风险, 以及来自歧视、存在的不平等权力关系、支持暴力和骚扰的社会性别、文化与社会规范的危害和风险。

25. 成员国应针对更易遭受暴力和骚扰的部门、职业和工作安排(例如, 夜间工作、在孤立环境中的工作、服务、卫生保健、紧急服务、家庭工作、运输、教育与娱乐)采取特定措施。

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

执法、监督和对受害人的支持

27. 第 13(b)条所提及的在暴力和骚扰情况下的适当和有效补救不应仅限于有权辞职并得到补偿, 应包括:

- (a) 恢复原职;
- (b) 对物质损失和非物质损失的补偿;
- (c) 有关要求雇主采取立即生效措施的命令, 以确保制止某些行为或改变政策或作法;
- (d) 法律费用和成本。

28. 暴力和骚扰受害者在因心理或身体残疾导致丧失工作能力的情況下应获得补偿。

29. 第 13(d)条所提及的针对基于社会性别暴力的专门争议处理机制应包括:

- (a) 具有处理基于社会性别的暴力案件专长的法院；
- (b) 快速程序；
- (c) 对申诉人的法律咨询和法律援助；
- (d) 用该国广泛使用的语言编写的指南和其他信息资源；和
- (e) 转移举证责任。

30. 第 13(d)条所提及的对基于社会性别暴力受害者的专门支持、服务和补救应包括：

- (a) 提供支持，帮助受害者重新进入劳动力市场；
- (b) 咨询和信息服务，包括在工作场所的咨询和信息服务；
- (c) 24 小时热线；
- (d) 紧急服务；
- (e) 医疗护理与治疗；
- (f) 危机中心，包括避难所；
- (g) 为受害者提供支持的专门警察单位。

31. 第 13(e)条所提及的应对家庭暴力对工作场所影响的措施应包括：

- (a) 给予家庭暴力受害者带薪假期；
- (b) 给予跟踪缠扰和家庭暴力受害者灵活工作时间；
- (c) 将家庭暴力受害者临时或长期调动至其它工作场所；
- (d) 临时保护家庭暴力受害者免遭解雇；
- (e) 针对家庭暴力的工作场所风险评估；
- (f) 一个向缓解家庭暴力公共措施(若其存在)转交的制度；
- (g) 提高对家庭暴力影响的认识。

32. 凡适宜时，应通过咨询或其它措施帮助施暴者和骚扰者，以防止再次发生暴力和骚扰行为并促进他们重新融入工作之中。

33. 劳动监察员及其它主管当局应接受具有社会性别敏感性的培训，以便确定和处理暴力和骚扰、社会心理危害和风险、基于社会性别的暴力及对特定工人群体的歧视。

34. 负责职业安全与卫生及平等与非歧视(含社会性别平等)的国家机构的权责应涵盖劳动世界中的暴力和骚扰。

35. 成员国应收集和发布按性别、暴力和骚扰形式及经济活动部门分类的有关劳动世界暴力和骚扰的统计数据，特别是关于第 10 条中所提及的工人群体的统计数据。

支持和指导

36. 成员国应制订、实施和传播：

- (a) 旨在对增加暴力和骚扰可能性的因素，包括支持暴力和骚扰的歧视、不平等权力关系和社会性别、文化与社会规范加以处理的计划；
- (b) 具有社会性别敏感性的指南与培训，旨在协助法官、劳动监察员、警察、检察官和其他公职人员履行其有关暴力和骚扰的职责以及协助雇主和工人及其组织预防和处理暴力和骚扰；
- (c) 针对一切形式暴力和骚扰的一般性或部门性示范行为守则、工作场所政策和风险评估工具，同时考虑到那些不成比例地受到影响的工人的具体处境；
- (d) 以国家的各种语言，包括那些居住在该国的移民工人的语言开展的认识提高活动，旨在传达关于暴力和骚扰，尤其是基于社会性别的暴力之不可接受性的信息，并处理歧视性态度和防止侮辱受害人、投诉人、目击者和举报人；
- (e) 各级教育和职业培训中具有社会性别敏感性的课程；
- (f) 面向记者和其他媒体人员的有关基于社会性别暴力(包括其根本原因和风险因素)的培训和材料；
- (g) 旨在促进安全、健康与和谐并免受暴力和骚扰的工作场所的活动。

37. 在促进从非正规经济向正规经济转型时，成员国应向非正规经济中的工人及其协会提供资源和援助，以预防和处理非正规经济中的暴力和骚扰。

附件

问卷的答复 *

回复者	国家	文书的形式		序言					定义和范围					一项公约的内容	一项公约的内容: 工作中基本原则和权利及保护				一项公约的内容: 预防措施		一项公约的内容: 执法、监督和对受害人的支持				一项公约的内容: 在国家层面的支持和指导	一项公约的内容: 实施手段
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
政府	阿尔及利亚	Y	R	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	O	Y	O	Y	Y	Y	O	O	Y	O				
政府	阿根廷	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	澳大利亚	Y	R	Y	Y	Y			Y	O	O	O	O	Y	N	O			N	Y	Y	O	O	Y	Y	O
政府	奥地利	Y	R	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	O	N	Y	Y	Y	N	O	O	Y	Y	N	Y	Y	Y
政府	巴林	Y	R	N	O	Y	Y	Y	N	Y	Y	O	Y	N	O	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	孟加拉国	Y	R	O	N	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	Y	O												
政府	比利时	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y
政府	保加利亚	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	喀麦隆	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	O	Y	O	N	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	加拿大	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	乍得	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	O	O	N	O	Y	Y		O		Y		Y	Y	Y	Y
政府	智利	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y
政府	哥伦比亚	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y												
政府	库克群岛	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	哥斯达黎加	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	Y	N	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y
政府	古巴	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N												
政府	塞浦路斯	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N												
政府	捷克共和国	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	Y	Y	Y												
政府	丹麦	O	R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	N	N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	Y	N	Y
政府	厄瓜多尔	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	埃及	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	N	O	N												
政府	爱沙尼亚	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	芬兰	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	O	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	法国	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	O	Y	N	O	O	O	O	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y
政府	德国	O	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	O	O	N	O	O	O		O		O	O	N	O	O	O
政府	加纳	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y

*Y= 是; N= 否; O= 其他; N/A= 不适用; F= 联邦。

		文书的形式		序言					定义和范围					一项公约的内容	一项公约的内容: 工作中基本原则 和权利及保护			一项公约的 内容: 预防措施	一项公约的内容: 执法、监督和对 受害人的支持			一项公约的 内容:在国家 层面的支持 和指导	一项公约的内容: 实施手段			
回复者	国家	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
政府	希腊	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y
政府	危地马拉	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	N	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O
政府	匈牙利	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	冰岛	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	N	N	Y	Y	Y	Y	O	O	N	N	O	Y	Y
政府	印度	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O
政府	印度尼西亚	Y	C-R	Y	Y	Y	O	Y	Y	O	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	O	Y	Y	Y	O	Y	Y
政府	伊朗伊斯兰共和国	Y	R	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	伊拉克	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	Y	O	Y	Y											
政府	以色列	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	意大利	Y	C-R	Y	Y	Y	O	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O
政府	牙买加	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	日本	Y	R	Y	Y	Y			N	O	O	O	O	N		O				O					O	O
政府	约旦	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y
政府	大韩民国	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	N	O	N	O	Y	Y	N	Y	N	N	Y	Y	Y	Y	Y
政府	科威特	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	O	Y	N	Y	Y
政府	老挝人民民主共和	Y	R	Y	O	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N												
政府	拉脱维亚	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	O											
政府	立陶宛	Y	C-R	Y	Y	O	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	卢森堡		C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	马里	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	O	N	Y	Y	N	Y	N	O			O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	马耳他	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y
政府	墨西哥	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	Y	N	N	O	Y	Y	Y	O	O	O	Y	O
政府	黑山	Y	C	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	缅甸	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	N												
政府	纳米比亚	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	荷兰	O	O	O	O	O	O	O	N	O	O	Y	Y	N	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	新西兰	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	N	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	N	Y	Y	Y
政府	挪威	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	N	N	Y	Y	Y	Y	O	O	N	N	O	Y	Y
政府	阿曼	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O			N	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y		O	Y
政府	巴拿马	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y
政府	巴拉圭	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O
政府	秘鲁	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y

		文书的形式		序言					定义和范围					一项公约的内容	一项公约的内容: 工作中基本原则和权利及保护				一项公约的内容: 预防措施	一项公约的内容: 执法、 监督和对受害人的支持				一项公约的内容: 在国家层面的支持和指导	一项公约的内容: 实施手段		
回复者	国家	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
政府	菲律宾	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O
政府	波兰	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	
政府	葡萄牙	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	罗马尼亚	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	俄罗斯联邦	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	O	Y	O	N	O	O	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y
政府	圣文森特和格林纳丁斯	Y	R	Y	N	Y	Y	O	Y	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y
政府	沙特阿拉伯	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	N	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	塞内加尔	Y	C-R	Y	O	N	Y	Y	N	Y	O	N	Y	N	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	N	Y	O	N	N
政府	塞舌尔	Y	C-R	Y	O	Y	O	Y	N	Y	Y	Y	O	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	新加坡	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	N	Y	N	Y	N	N	Y	N	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y
政府	斯洛文尼亚	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	南非	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	西班牙		R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	N	Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	斯里兰卡	Y	C	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	苏里南	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	瑞典	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	O	N	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y
政府	瑞士	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	O	O	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	泰国	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	特立尼达和多巴哥	Y	C-R	Y	O	Y	Y	Y	N	O	O	O	O	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	突尼斯	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y
政府	土耳其	Y	C-R	Y		Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	O	N	Y	Y	Y			Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	乌克兰	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	阿联酋	Y	C-R	Y	N	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	联合王国	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	O
政府	乌拉圭	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y
政府	赞比亚	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
政府	津巴布韦	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y

		一项建议书的内容: 工作中基本原则和权利 及保护					一项建议书的 内容: 预防措施				一项建议书的内容: 执法、监督和对受害人的支持									一项建议书的 内容:在国家层面 的支持和指导			特殊问题		
回复者	国家	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
政府	阿尔及利亚		Y	Y			Y	O	O	Y	O	Y	O	O	Y	O	Y	O	Y	O	Y	O	N	N/A	N
政府	阿根廷	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	F	N
政府	澳大利亚	O	N	N	Y	N	Y	Y	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y		O		O	Y		N	O	N
政府	奥地利	Y	Y	Y	O	N	Y	O	O	Y	Y	Y	O	O	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	N
政府	巴林	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	N	Y	N	Y	Y	Y	N/A	N
政府	孟加拉国	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N
政府	比利时	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y
政府	保加利亚	Y	Y	Y	N	Y	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	N/A	N
政府	喀麦隆	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	N/A	Y
政府	加拿大	Y	O	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y
政府	乍得	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y			Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N	
政府	智利	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N/A	N
政府	哥伦比亚	Y	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	N/A	Y
政府	库克群岛	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N
政府	哥斯达黎加	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N/A	N
政府	古巴	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N
政府	塞浦路斯	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N
政府	捷克共和国	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N/A	Y
政府	丹麦	Y	Y	Y	Y	O	Y	N	Y	O	Y	Y	N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N
政府	厄瓜多尔	Y	N	N	Y	Y	Y	Y	Y	N	O		Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	N/A	N
政府	埃及	Y	Y	O	N	Y	Y	O	Y	O	O	Y	O	O	Y	N	N	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N
政府	爱沙尼亚	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N
政府	芬兰	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	Y
政府	法国	Y	O	O	O	Y	Y	Y	Y	O	O	O	O	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y		N/A	Y
政府	德国	Y	Y	Y	N	O	O	Y	Y	O	O	Y	O	O		Y	O	Y		Y	Y		Y	O	N
政府	加纳	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y		Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N

		一项建议书的内容: 工作中基本原则和权利 及保护					一项建议书的内容: 内容: 预防措施				一项建议书的内容: 执法、 监督和对受害人的支持										一项建议书的内容:在国家层面 的支持和指导			特殊问题		
回复者	国家	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	
政府	希腊	Y	Y	Y	O	Y	Y	O	Y	Y	Y		Y	O	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	N/A	Y	
政府	危地马拉	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N	
政府	匈牙利	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N	
政府	冰岛	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	N/A	Y	
政府	印度	Y	N	O	N	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	N	O	Y	
政府	印度尼西亚	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N	
政府	伊朗伊斯兰共和国	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N/A	Y	
政府	伊拉克	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	
政府	以色列	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N	
政府	意大利	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	N	N/A	N	
政府	牙买加	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N/A	Y	
政府	日本	O	Y	O			Y	O				Y				O	Y		O				O	N/A	N	
政府	约旦	Y	N	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	O	Y	N	Y	N	Y	N/A	N	
政府	大韩民国	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	N	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N/A	N	
政府	科威特	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	O	O	Y		Y		O	O	O		N	N/A	Y	
政府	老挝人民民主共和	Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			Y			Y	Y	Y	Y	Y	Y	N/A	N	
政府	拉脱维亚	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	O	Y	N	N/A	N	
政府	立陶宛	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y			Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A		
政府	卢森堡	Y	N	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N	
政府	马里	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y		Y				Y	Y	Y			Y	N	Y	N/A	N	
政府	马耳他	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	Y	
政府	墨西哥	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	F	Y	
政府	黑山	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N	
政府	缅甸	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N/A	N	
政府	纳米比亚	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	N/A	N	
政府	荷兰	Y	Y	Y	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	O	O	N/A	N	
政府	新西兰	Y	Y	O	Y	Y	Y	N	N	N	O	O	O	O	Y	N	N	Y	Y	Y	Y	N	O	N/A	Y	
政府	挪威	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	N/A	Y	
政府	阿曼	Y		Y		Y		Y	Y	O		Y	O	O	Y		Y		Y	Y	O	Y	N	N/A	N	
政府	巴拿马	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N	
政府	巴拉圭	O	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	N	Y	N	Y	O	Y	O	Y	Y	O	N/A	Y	
政府	秘鲁	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N/A	N	

		一项建议书的内容: 工作中基本原则和权利 及保护					一项建议书的内容: 内容: 预防措施				一项建议书的内容: 执法、监督和对受害人的支持										一项建议书的内容:在国家层面的 支持和指导			特殊问题		
回复者	国家	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	
政府	菲律宾	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N/A	N	
政府	波兰	Y	Y	Y				Y	Y	Y	Y			O	Y	O	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	N/A	Y	
政府	葡萄牙	Y	Y	Y	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	O	O	Y	Y	Y	O	N	N/A	Y	
政府	罗马尼亚	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	N/A	N	
政府	俄罗斯联邦	Y	Y	Y	N	N	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	Y	
政府	圣文森特和格林纳丁斯	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	Y	N	Y	N	Y	N	N	N/A	N	
政府	沙特阿拉伯	Y	O	N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N/A	N	
政府	塞内加尔	Y	Y	Y	N	O	Y	N	Y	N	Y	N	N	N	N	N	N	Y	Y	Y	Y	O	N	N/A	N	
政府	塞舌尔	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	O	N/A	Y	
政府	新加坡	Y	N	O	Y	N	Y	N	Y	N	N	Y	N	N	Y	N	N	Y	Y	N	Y	Y	N	N/A	N	
政府	斯洛文尼亚	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N	
政府	南非	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N	
政府	西班牙	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	Y	
政府	斯里兰卡	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N	
政府	苏里南	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N	
政府	瑞典	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	N	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	N	N/A	Y	
政府	瑞士	Y	Y	Y	Y		N	Y	Y	O	N		N	N	Y	N	Y	Y	Y	Y	N		N	O	N	
政府	泰国	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N	
政府	特立尼达和多巴哥	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N/A	Y	
政府	突尼斯	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N/A	Y	
政府	土耳其	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y							Y		Y				N	N/A	N	
政府	乌克兰	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	Y	
政府	阿联酋	Y	O	O	Y	Y	N	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	
政府	联合王国	Y	O	O	Y	O	O	Y	Y	O	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	O	N	N/A	Y	
政府	乌拉圭	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	N	N/A	N	
政府	赞比亚	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N/A	N	
政府	津巴布韦	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N/A	N	

			文书的形式		序 言								定义和范围					一项公约的内容	一项公约的内容: 工作中基本原则 和权利及保护				一项公约的内容: 预防措施		一项公约的内容: 执法、监督和 对受害人的支持				一项公约 的内容: 支持和指导	一项公约的 内容: 实施手段
回复者	国家	缩略语	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25			
雇主	澳大利亚	ACCI	O	O	O	N	O	O	N	Y	O	O	N	O	Y	O	Y	Y	N	O	O	Y	O	O	O	O	O	N		
雇主	奥地利	IV	N	O	N	N	Y	N	O		O	O	N	O		O	N	Y	Y	Y	N	Y	O	Y	Y	O	N			
雇主	奥地利	WKÖ	N	O						N		O			N						O									
雇主	塞浦路斯	OEB	Y	R	N	N	N	Y	N	N	N	O	N	N	N	O	N	N	N	Y	N	N	O	N	N	N	O			
雇主	丹麦	DA	N	R	Y	Y	N	N	Y	N	Y	N	N	N	N	N	Y	N	N	N	N	Y	N	N	Y	N	Y			
雇主	爱沙尼亚	ETK		R	Y	N	Y	Y		N	Y	Y	N	Y	N			O	N	N	N			N		Y	N			
雇主	格鲁吉亚	GEA		C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
雇主	德国	BDA	N	O						N		O	O	O	N	O	O	O	N	O	N	O	N	O	O	O	O			
雇主	意大利	Confcommercio	Y	R	O	Y	O	O		N	O		O	O	N		O		O	O	O	Y	O	O		O	Y			
雇主	日本	Keidanren	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	O	N			N	N		N			N						
雇主	大韩民国	KEF	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	N	N	Y															
雇主	吉尔吉斯斯坦	NCEKR		C	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
雇主	黎巴嫩	ALI	Y	C-R	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	O	Y			
雇主	卢森堡	FEDIL	N	O					N		N	N	N	O		N	N	N	N	O	O				N	N	N			
雇主	墨西哥	CONCAMIN	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	O	N	O	N	O	N	O	N	O	O	O	O	N	N	O	O			
雇主	墨西哥	COPARMEX	Y	R	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	O	N	N	N		N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	O			
雇主	黑山	MEF	N																											
雇主	新西兰	BusinessNZ	O	O	O	N	O	O	O	N	N	N	O	N	Y	O	N	O	Y	Y	O	Y	Y	N	Y	Y	O			
雇主	巴基斯坦	EFP	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
雇主	圣卢西亚	SLEF	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
雇主	塞内加尔	CNP	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	O	N	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
雇主	新加坡	SNEF	N	N/A	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	N	N	N	N	Y	N	N	Y	N	Y	Y	N	Y	Y	N			
雇主	南非	BUSA	Y	R	Y	Y	Y	Y	N	N	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y		N	Y	O	Y	Y	N	Y	Y	Y			
雇主	西班牙	CEOE	Y	R	N	N	O	O	Y	Y	O	O	N	O	N	O		N	N	O	O	Y	O	O	O	O	N			
雇主	土耳其	TISK	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	N	O	N															
雇主	美国	USCIB	O	N/A						N					N															
雇主	乌拉圭	CNCS	Y	R				O		Y	N		N		N															
雇主	津巴布韦	EMCOZ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	Y	O	N	Y	Y	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O			
雇主	世界	IOE	N	O	N	N	Y	Y	Y	N	O	O	N	O	O	Y	Y	Y	N	Y	O	Y	Y	N	Y	O	Y			

			一项建议书的内容: 工作中基本原则和 权利及保护					一项建议书的内容: 预防措施				一项建议书的内容: 执法、监督和 对受害人的支持									一项建议书的内容: 支持和指导			特殊问题		
回复者	国家	缩略语	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
雇主	澳大利亚	ACCI	N	N	O	Y	O	Y	O	O	O	N	O	N	O	N	O	N	O	O	O	O	N	Y	Y	Y
雇主	奥地利	IV	Y	N	Y	N	N	N	O	N	N	O	Y	O	O	Y	O	Y	Y	Y	N	Y	Y			N
雇主	奥地利	WKÖ										O		O	O		O							N	N	
雇主	塞浦路斯	OEB	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	O	O	O	N	Y	N	O	N	Y	Y	Y	Y	Y
雇主	丹麦	DA	N	N	Y	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	Y	N	N	N	Y			N
雇主	爱沙尼亚	ETK		N	N				N													Y			N	
雇主	格鲁吉亚	GEA	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	
雇主	德国	BDA				N			N	O		O		O		O	N								N	
雇主	意大利	Confcommercio		O	O								Y		O	O		Y			Y		O		N	
雇主	日本	Keidanren	Y	Y	Y		N	Y	N	N	O	N	N	N	N	Y				Y		N			N	
雇主	大韩民国	KEF	N	N	N	N	N	Y	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	N	Y	Y	Y	Y	Y	N	
雇主	吉尔吉斯斯坦	NCEKR	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
雇主	黎巴嫩	ALI	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	
雇主	卢森堡	FEDIL		N	N	N		N	N	N	N	N	N	N	N	N						O	N			
雇主	墨西哥	CONCAMIN	Y	N	N	N	Y	Y	Y	O	O	O	N	O	O	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	
雇主	墨西哥	COPARMEX	Y	N	N	N	N	Y	O	N	N	O	O	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	N	O	N		Y	
雇主	黑山	MEF																								
雇主	新西兰	BusinessNZ	O	N	O	O	N	Y	N	N	N	O	O	O	N	Y	N	N	Y	N	N	N	N	O	Y	
雇主	巴基斯坦	EFPP	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N		
雇主	圣卢西亚	SLEF	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N		
雇主	塞内加尔	CNP	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
雇主	新加坡	SNEF	Y	N	O	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	N	N	Y	N	N	Y	Y	N	Y	Y	N	N	
雇主	南非	BUSA	O	Y	N	N	N	N	N	O	N	O	Y	O	N	O	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	
雇主	西班牙	CEOE	O	N	Y	N	O	N	O	O	Y	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	O	N	Y	N	
雇主	土耳其	TISK	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	N	Y	O	O	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N		
雇主	美国	USCIB	N	N	N	N	N	Y	N	N	N		N	N	N	N	N	N	Y	N	O	Y	O	N		
雇主	乌拉圭	CNCS	O		O	O	N	N		N		O	N			N	N						Y	N		
雇主	津巴布韦	EMCOZ	Y		N	N	Y	N	O	Y	O	O	Y	O	Y	Y	N	Y	N	O	Y	O	Y	N		
雇主	世界	IOE	O	Y	N	N	N	N	N	N	O	O	Y	N	N	N	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	N		

			文书的形式		序 言						定义和范围					一项公约的内容	一项公约的内容: 工作中基本原则和 权利及保护				一项公约的内容: 预防措施		一项公约的内容: 执法、监督和对 受害人的支持				一项公约的内容: 在国家 层面的支持 和指导	一项公约的 内容: 实施手段
回复者	国家	缩略语	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
工人	阿尔巴尼亚	BSPSH	Y	C	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O	N	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	安哥拉	UNTA	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	安提瓜和巴布达	ABPSA	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	阿根廷	AEFIP	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	阿根廷	APOC	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	阿根廷	CTAA	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	阿根廷	CGT-RA	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	阿根廷	UEJN	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	澳大利亚	ACTU	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	奥地利	BAK	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	巴林	GFBTU	Y	C	N	N	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	Y	N	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	孟加拉国	BJSD	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	孟加拉国	BJSL	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	孟加拉国	BLF	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	巴巴多斯	NUPW	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	白俄罗斯	BKDP	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	比利时	CGSLB	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	比利时	CSC	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	比利时	FGTB	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	巴西	CONTRATUH	Y	C	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	N		Y	O	O	Y	Y		O	Y	O	Y	Y		Y	
工人	巴西	CUT	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	巴西	UGT	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	O	N	Y	O	Y	O	N	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	保加利亚	CITUB	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	布基纳法索	CNTB	Y	C-R	Y	Y	Y	O	Y	N	Y	O	N	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	
工人	布基纳法索	CSB	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	布隆迪	CSB	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	O	Y	O	Y	Y	O	O	Y	Y	O	Y	O	Y	Y	
工人	喀麦隆	CCT	Y	C-R	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	喀麦隆	CSAC	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	加拿大	CLC	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	乍得	UST	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	

			文书的形式		序 言						定义和范围					一项公约的内容	一项公约的内容: 工作中基本原则和 权利及保护			一项公约的内容: 预防措施		一项公约的内容: 执法、监督和 对受害人的支持				一项公约的内容: 在国家 层面的支持 和指导	一项公约的内容: 实施手段
回复者	国家	缩略语	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
工人	智利	CUT	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	哥伦比亚	CGT	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	哥伦比亚	CTC	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	哥伦比亚	CUT	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	科摩罗	CTTC	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	库克群岛	CWA	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	哥斯达黎加	CSJMP	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	哥斯达黎加	CTRN	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	哥斯达黎加	CUT	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	哥斯达黎加	FENATSEA	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	哥斯达黎加	FEREPRODIS	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	科特迪瓦	UGTCI	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	塞浦路斯	PEO	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	捷克共和国	CMKOS	O	R	Y	Y	O	O	Y	N	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y
工人	刚果民主共和国	CSC	Y	C-R	Y	O	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y
工人	丹麦	LO	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	多米尼加	CASC	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	多米尼加	CNTD	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	多米尼加	CNUS	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	多米尼加	FENAMUTRA	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	厄瓜多尔	CEDOCUT	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	萨尔瓦多	CATS	Y	C	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O				N	Y	Y	Y	O		Y		Y	Y			Y
工人	萨尔瓦多	CNTS	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	斐济	FTUC	Y	C	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	法国	CGT	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	法国	CGT-FO	Y	C-R	Y	Y	Y	O	Y	Y	N	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	O
工人	加蓬	COSYGA	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	加蓬	FLETAIG	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	加蓬	USYTZPOG	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y

			文书的形式		序 言						定义和范围					一项公约的内容	一项公约的内容: 工作中基本原则和 权利及保护			一项公约的内容: 预防措施		一项公约的内容: 执法、监督和对 受害人的支持				一项公约的内容:在国家 层面的支持和 指导	一项公约的内容: 实施手段
回复者	国家	缩略语	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
工人	格鲁吉亚	GTUC	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	德国	DGB	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	德国	NGG	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	加纳	GTPCWU	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	加纳	TUC	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	希腊	GSEE	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	危地马拉	CGTG	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	危地马拉	CUSG	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	危地马拉	FESTRAS	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	危地马拉	UNSIETRAGUA Histórica	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	几内亚	CNTG	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	海地	CTH	Y	C-R	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	中国香港	HKCTU	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	印度	HMS	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	印度	INTUC	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	印度	SEWA	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	印度尼西亚	KSBSI	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	印度尼西亚	KSPI	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	伊拉克	GFITU	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	以色列	Histadrut	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	意大利	CGIL	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	意大利	UIL	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	日本	JTUC-RENGO	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	约旦	FITU-J	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	哈萨克斯坦	FPRK	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	肯尼亚	COTU	Y	C	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	肯尼亚	KUCFAW	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	肯尼亚	KUDHEIHA	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	肯尼亚	KUSPAW	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y

			文书的形式		序 言								定义和范围					一项公约的内容	一项公约的内容: 工作中基本原则和 权利及保护				一项公约的 内容: 预防措施		一项公约的内容: 执法、监督和对 受害人的支持				一项公约的 内容:在国家 层面的支持 和指导	一项公约的 内容: 实施手段
回复者	国家	缩略语	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25			
工人	大韩民国	FKTU	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	吉尔吉斯斯坦	FTU	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	O		O		Y	O	Y	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	O	Y			
工人	拉脱维亚	LBAS	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	立陶宛	LPSK	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	卢森堡	LCGB	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	卢森堡	OGBL	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	马拉维	CIAWU	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	马拉维	HFPCWU	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	马拉维	MCTU	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	马来西亚	MTUC	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	毛里塔尼亚	CGTM	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	毛里塔尼亚	CLTM	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	O	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	毛里塔尼亚	SNTIA	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	墨西哥	CAT	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	墨西哥	CROC	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	墨西哥	CROM	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	O	Y			
工人	墨西哥	CTM	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	墨西哥	UNT	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	摩尔多瓦	MOLDSINDCOOPMER	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	摩尔多瓦	CNSM	Y	C	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	摩尔多瓦	SindLUCAS	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	蒙古	CMTU	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	黑山	CTUM	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	黑山	UFTUM	Y	C	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	摩洛哥	UGTM	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	尼泊尔	ANTUF	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	尼泊尔	NTUC	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	荷兰	CNV	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	荷兰	FNV	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	荷兰	VCP	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			

			文书的形式		序 言								定义和范围					一项公约的内容	一项公约的内容: 工作中基本原则和 权利及保护				一项公约的内容: 预防措施		一项公约的内容: 执法、监督和对 受害人的支持				一项公约的内容:在国家 层面的支持 和指导	一项公约的内容: 实施手段
回复者	国家	缩略语	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25			
工人	新西兰	NZCTU	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	尼加拉瓜	FESITUN	Y	C-R	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y			
工人	尼日尔	CNT	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	尼日尔	SNTIN	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	尼日利亚	NLC	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	阿曼	GFOTU	Y	C	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	巴基斯坦	PWF	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	巴拿马	CONATO	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	巴拿马	CONUSI	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	巴拿马	CTRP	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	巴拉圭	CUT-A	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	秘鲁	CATP	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	秘鲁	CGTP	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	秘鲁	CUT	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	菲律宾	FFW	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	菲律宾	TUCP	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	波兰	NSZZ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	罗马尼亚	BNS	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	卢旺达	COTRAF	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	塞内加尔	CNTS	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	塞内加尔	SYGAS	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	塞内加尔	UDTS	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	塞拉利昂	SLLC	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	新加坡	SNTUC	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O			
工人	南非	COSATU	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	南非	SACCAWU	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	西班牙	CCOO	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	西班牙	UGT	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	斯里兰卡	CWC	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	斯里兰卡	JSS	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	斯里兰卡	SLNSS		C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	O	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			

			文书的形式		序 言								定义和范围					一项公约的内容	一项公约的内容: 工作中基本原则和 权利及保护				一项公约的内容: 预防措施		一项公约的内容: 执法、监督和对 受害人的支持				一项公约的内容:在国家 层面的支持 和指导	一项公约的内容: 实施手段
回复者	国家	缩略语	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25			
工人	苏里南	Ravaksur	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	瑞典	HRF	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	瑞士	UNIA	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	瑞士	USS	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	瑞士	Travail.Suisse	Y		Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	坦桑尼亚	TUCTA	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	突尼斯	UGTT	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	土耳其	HAK-IS	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	土耳其	KESK	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	乌干达	NOTU	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	乌克兰	FPPMSPU	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	联合王国	TUC	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	美国	AFL-CIO	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	美国和加拿大	UFCW	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	美国和加拿大	SEIU	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	美国和加拿大	USW	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	乌拉圭	PIT-CNT	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	委内瑞拉玻利瓦尔共和国	CTASI	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	委内瑞拉玻利瓦尔共和国	CTV	Y	R	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	O	O	N	O														
工人	津巴布韦	FFAWUZ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	津巴布韦	ZCTU	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	津巴布韦	ZDAWU	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	世界	BWI	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	世界	IDWF	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	世界	IFJ	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	世界	IndustriALL	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	世界	ITF	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	世界	ITUC	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	世界	IUF	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			
工人	世界	PSI	Y	C-R	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			

			一项建议书的内容: 工作中基本原则 和权利及保护					一项建议书的内容: 预防措施				一项建议书的内容: 执法、监督和对受害人的支持										一项建议书的内容: 在国家层面的 支持和指导			特殊问题	
回复者	国家	缩略语	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	49	
工人	阿尔巴尼亚	BSPSH																					O	N	N	
工人	安哥拉	UNTA	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	安提瓜和巴布达	ABPSA	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	
工人	阿根廷	AEFIP	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	阿根廷	APOC	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	阿根廷	CTAA	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	
工人	阿根廷	CGT-RA	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	
工人	阿根廷	UEJN	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	澳大利亚	ACTU	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	奥地利	BAK	Y	Y	Y	Y	Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	
工人	巴林	GFBTU	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N
工人	孟加拉国	BJSD	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	孟加拉国	BJSL	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	孟加拉国	BLF	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	巴巴多斯	NUPW	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	白俄罗斯	BKDP	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	比利时	CGSLB	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	
工人	比利时	CSC	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	比利时	FGTB	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	
工人	巴西	CONTRATUH	Y	Y		Y	Y	Y	O	Y	O		Y		Y	Y		Y	Y		Y			Y	N	
工人	巴西	CUT	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	巴西	UGT	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	保加利亚	CITUB	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
工人	布基纳法索	CNTB	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	O	Y	N	N	
工人	布基纳法索	CSB	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	布隆迪	CSB	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	O	O	Y	Y
工人	喀麦隆	CCT	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
工人	喀麦隆	CSAC	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
工人	加拿大	CLC	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	乍得	UST	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	

回复者	国家	缩略语	一项建议书的内容: 工作中基本原则 和权利及保护					一项建议书的内容: 预防措施				一项建议书的内容: 执法、监督和对受害人的支持											一项建议书的内容: 在国家层面的 支持和指导			特殊问题	
			26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48		
工人	智利	CUT	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
工人	哥伦比亚	CGT	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y		
工人	哥伦比亚	CTC	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
工人	哥伦比亚	CUT	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y		
工人	科摩罗	CTTC	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
工人	库克群岛	CWA	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
工人	哥斯达黎加	CSJMP	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y		
工人	哥斯达黎加	CTRN	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y		
工人	哥斯达黎加	CUT	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N		
工人	哥斯达黎加	FENATSEA	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N		
工人	哥斯达黎加	FEREPRODIS	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N		
工人	科特迪瓦	UGTCI	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
工人	塞浦路斯	PEO	Y	O	Y	Y	O	Y	Y	Y	O	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
工人	捷克共和国	CMKOS	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	N	Y	O	O	O	O	N	N		
工人	刚果民主共和国	CSC	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	Y	O	O	Y	Y	Y	O	Y	O	Y		
工人	丹麦	LO	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
工人	多米尼加	CASC	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
工人	多米尼加	CNTD	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
工人	多米尼加	CNUS	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
工人	多米尼加	FENAMUTRA	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y		
工人	厄瓜多尔	CEDOCUT	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y		
工人	萨尔瓦多	CATS	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		O		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N		
工人	萨尔瓦多	CNTS	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
工人	斐济	FTUC	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	N	O		
工人	法国	CGT	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N		
工人	法国	CGT-FO	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N		
工人	加蓬	COSYGA	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		
工人	加蓬	FLETAIG	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
工人	加蓬	USYTZPOG	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		

			一项建议书的内容: 工作中基本原则 和权利及保护					一项建议书的内容: 预防措施				一项建议书的内容: 执法、监督和对受害人的支持										一项建议书的内容: 在国家层面的 支持和指导			特殊问题	
回复者	国家	缩略语	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	49	
工人	格鲁吉亚	GTUC	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y			Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
工人	德国	DGB	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
工人	德国	NGG	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
工人	加纳	GTPCWU	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	加纳	TUC	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	
工人	希腊	GSEE	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	
工人	危地马拉	CGTG	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	
工人	危地马拉	CUSG	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	危地马拉	FESTRAS	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	危地马拉	UNSITRAGUA Histórica	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	几内亚	CNTG	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	海地	CTH	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	O	O	O	O	Y	O	Y	Y	O	Y	O	N	
工人	中国香港	HKCTU	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	印度	HMS	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	印度	INTUC	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	印度	SEWA	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	印度尼西亚	KSBSI	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
工人	印度尼西亚	KSPI	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	伊拉克	GFITU	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	以色列	Histadrut	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	
工人	意大利	CGIL	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	意大利	UIL	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	
工人	日本	JTUC-RENGO	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
工人	约旦	FITU-J	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	哈萨克斯坦	FPRK	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	肯尼亚	COTU	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
工人	肯尼亚	KUCFAW	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	
工人	肯尼亚	KUDHEIHA	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	
工人	肯尼亚	KUSPAW	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	

			一项建议书的内容: 工作中基本原则 和权利及保护					一项建议书的内容: 预防措施				一项建议书的内容: 执法、监督和对受害人的支持										一项建议书的内容: 在国家层面的 支持和指导			特殊问题	
回复者	国家	缩略语	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	49	
工人	大韩民国	FKTU	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
工人	吉尔吉斯斯坦	FTU	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O		Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y		Y	O	Y	Y	N	
工人	拉脱维亚	LBAS	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	立陶宛	LPSK	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	卢森堡	LCGB	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	
工人	卢森堡	OGBL	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	
工人	马拉维	CIAWU	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	
工人	马拉维	HFPCWU	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	马拉维	MCTU	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	马来西亚	MTUC	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	毛里塔尼亚	CGTM	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
工人	毛里塔尼亚	CLTM	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	O	O	N	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	毛里塔尼亚	SNTIA	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	墨西哥	CAT	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
工人	墨西哥	CROC	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	墨西哥	CROM	Y	O	O	Y	Y	Y	O	O	O	O	Y	O	O	Y	O	Y	Y	Y	N	O	Y	Y	Y	
工人	墨西哥	CTM	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	墨西哥	UNT	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	摩尔多瓦	MOLDSINDCOOPMERT	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	摩尔多瓦	CNSM	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	N	Y	N	
工人	摩尔多瓦	SindLUCAS	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	蒙古	CMTU	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	黑山	CTUM	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		O	N	
工人	黑山	UFTUM	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	摩洛哥	UGTM	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
工人	尼泊尔	ANTUF	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	尼泊尔	NTUC	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	荷兰	CNV	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	
工人	荷兰	FNV	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	
工人	荷兰	VCP	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	

			一项建议书的内容: 工作中基本原则 和权利及保护					一项建议书的内容: 预防措施				一项建议书的内容: 执法、监督和对受害人的支持										一项建议书的内容: 在国家层面的 支持和指导			特殊问题	
回复者	国家	缩略语	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	49	
工人	新西兰	NZCTU	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	
工人	尼加拉瓜	FESITUN	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	尼日尔	CNT	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	尼日尔	SNTIN	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	尼日利亚	NLC	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
工人	阿曼	GFOTU	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
工人	巴基斯坦	PWF	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	N	
工人	巴拿马	CONATO	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	巴拿马	CONUSI	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	巴拿马	CTRP	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	巴拉圭	CUT-A	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	秘鲁	CATP	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	秘鲁	CGTP	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
工人	秘鲁	CUT	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	菲律宾	FFW	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	
工人	菲律宾	TUCP	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	波兰	NSZZ	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	罗马尼亚	BNS	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
工人	卢旺达	COTRAF	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
工人	塞内加尔	CNTS	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	塞内加尔	SYGAS	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
工人	塞内加尔	UDTS	Y		Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
工人	塞拉利昂	SLLC	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	新加坡	SNTUC	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	N	N	
工人	南非	COSATU	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	
工人	南非	SACCAWU	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
工人	西班牙	CCOO	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	西班牙	UGT	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	斯里兰卡	CWC	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	
工人	斯里兰卡	JSS	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	
工人	斯里兰卡	SLNSS	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N	

			一项建议书的内容: 工作中基本原则 和权利及保护							一项建议书的内容: 预防措施				一项建议书的内容: 执法、监督和对受害人的支持											一项建议书的内容: 在国家层面的 支持和指导			特殊问题	
回复者	国家	缩略语	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48				
工人	苏里南	Ravaksur	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N				
工人	瑞典	HRF	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N				
工人	瑞士	UNIA	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N				
工人	瑞士	USS	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N				
工人	瑞士	Travail.Suisse	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N				
工人	坦桑尼亚	TUCTA	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y				
工人	突尼斯	UGTT	Y	O	Y	O		Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N				
工人	土耳其	HAK-IS	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N				
工人	土耳其	KESK	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N				
工人	乌干达	NOTU	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O					
工人	乌克兰	FPPMSPU	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y		O	Y	Y	N				
工人	联合王国	TUC	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
工人	美国	AFL-CIO	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N				
工人	美国和加拿大	UFCW	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N				
工人	美国和加拿大	SEIU	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N				
工人	美国和加拿大	USW	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
工人	乌拉圭	PIT-CNT	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y				
工人	委内瑞拉玻利瓦 尔共和国	CTASI	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	Y	Y	Y	N	N				
工人	委内瑞拉玻利瓦 尔共和国	CTV	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	O	Y	Y	Y	Y	Y	N	O	Y	Y	N				
工人	津巴布韦	FFAWUZ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
工人	津巴布韦	ZCTU	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
工人	津巴布韦	ZDAWU	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
工人	世界	BWI	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
工人	世界	IDWF	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y				
工人	世界	IFJ	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N				
工人	世界	IndustriALL	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N				
工人	世界	ITF	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N				
工人	世界	ITUC	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N				
工人	世界	IUF	Y	O	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	O	Y	N	Y				
工人	世界	PSI	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	N	N				

答复概览

政 府	文书的形式		序 言						定义和范围					一项公约 的内容	一项公约的 内容:工作中 基本原则和 权利及保护				一项公约 的内容: 预防措施		一项公约的内容: 执法、监督和对 受害人的支持				一项公约的 内容:在国家 层面的支持 和指导	一项公约的 内容:实施手段
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
公约的答复		2																								
建议书的答复		30																								
公约和建议书的答复		48																								
联邦答复																										
答复不适用	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
肯定答复	79	0	80	74	82	79	79	44	69	55	55	50	36	55	67	67	52	58	58	67	63	58	61	67	60	
否定答复	0	0	1	3	1	0	0	39	2	1	16	4	44	5	2	3	8	0	3	1	3	10	3	1	2	
其他答复	4	5	4	7	2	4	4	1	14	29	12	30	4	16	3	2	10	15	12	6	7	5	7	6	9	
(无不适用)答复总数	83	85	85	84	85	83	83	84	85	85	83	84	84	76	72	72	70	73	73	74	73	73	71	74	71	
空白	2	0	0	1	0	2	2	1	0	0	2	1	1	9	13	13	15	12	12	11	12	12	14	11	14	

政 府	一项建议书的内容: 工作中基本原则 和权利及保护					一项建议书的内容: 预防措施				一项建议书的内容: 执法、 监督和对受害人的支持										一项建议书的 内容:在国家层面 的支持和指导			特殊问题		
	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	
公约的答复																									
建议书的答复																									
公约和建议书的答复																									
联邦答复																							2		
答复不适用	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	73	0	
肯定答复	78	63	73	63	67	74	73	77	64	66	76	48	47	71	54	73	70	79	72	77	59	23	0	29	
否定答复	1	11	3	12	4	6	4	2	7	4	2	5	12	8	16	4	5	1	5	2	9	50	0	55	
其他答复	5	9	9	5	9	3	8	4	11	11	2	24	19	1	10	6	6	2	5	4	11	11	10	0	
(无不适用)答复总数	84	83	85	80	80	83	85	83	82	81	80	77	78	80	80	83	81	82	82	83	79	84	12	84	
空白	1	2	0	5	5	2	0	2	3	4	5	8	7	5	5	2	4	3	3	2	6	1	0	1	

雇 主	文书的形式		序 言						定义和范围					一项公约的 内容	一项公约的内容: 工作中基本原则 和权利及保护			一项公约的 内容: 预防措施		一项公约的内容: 执法、监督和 对受害人的支持				一项公约的 内容:支持 和指导	一项公约 的内容: 实施手段
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
公约的答复		1																							
建议书的答复		11																							
公约和建议书的答复		4																							
答复不适用	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
肯定答复	13	0	16	16	17	15	16	7	14	8	7	7	6	7	12	9	6	13	7	16	10	8	13	10	10
否定答复	10	0	4	7	2	2	4	19	4	3	16	6	19	4	6	8	13	3	8	2	3	10	4	4	6
其他答复	3	10	3	0	4	7	2	0	7	14	3	12	1	9	2	4	3	6	9	2	7	4	3	8	5
(无不适用)答复总数	26	26	23	23	23	24	22	26	25	25	26	25	26	20	20	21	22	22	24	20	20	22	20	22	21
空白	3	1	6	6	6	5	7	3	4	4	3	4	3	9	9	8	7	7	5	9	9	7	9	7	8

雇 主	一项建议书的内容: 工作中基本原则 和权利及保护					一项建议书的内容: 预防措施				一项建议书的内容: 执法、 监督和对受害人的支持									一项建议书的内容: 支持和指导			特殊问题	
	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	49
公约的答复																							
建议书的答复																							
公约和建议书的答复																							
答复不适用	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
肯定答复	13	10	11	8	9	14	8	9	7	5	13	6	7	14	6	13	15	13	11	16	16	8	10
否定答复	5	13	10	14	12	10	12	11	11	8	8	8	9	7	13	7	4	3	6	3	5	17	17
其他答复	5	1	5	2	2	0	5	5	5	12	4	11	9	5	5	2	2	6	5	5	3	2	0
(无不适用)答复总数	23	24	26	24	23	24	25	25	23	25	25	25	25	26	24	22	21	22	22	24	24	27	27
空白	6	5	3	5	6	5	4	4	6	4	4	4	4	3	5	7	8	7	7	5	5	2	2

工 人	文书的形式		序 言						定义和范围						一项公约的内容	一项公约的内容: 工作中基本原则和权利及保护			一项公约的内容: 预防措施		一项公约的内容: 执法、监督和对受害人的支持				一项公约的内容:在国家层面的支持和指导	一项公约的内容:实施手段
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
公约的答复		9																								
建议书的答复		5																								
公约和建议书的答复		164																								
答复不适用	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
肯定答复	177	0	177	176	178	175	176	160	173	168	167	161	45	169	175	173	168	171	173	175	174	177	177	171	176	
否定答复	0	0	1	1	0	0	0	17	2	3	7	0	34	0	0	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	
其他答复	1	0	1	2	1	4	3	2	4	6	2	16	99	6	3	0	7	4	4	2	3	1	1	5	2	
(无不适用)答复总数	178	178	179	179	179	179	179	179	179	177	176	177	178	175	178	177	177	175	177	177	177	178	178	176	178	
空白	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	3	2	1	4	1	2	2	4	2	2	2	1	1	3	1	

工 人	一项建议书的内容: 工作中基本原则 和权利及保护					一项建议书的 内容: 预防措施				一项建议书的内容: 执法、 监督和对受害人的支持									一项建议书的内容: 在国家层面的 支持和指导			特殊问题	
	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	49
公约的答复																							
建议书的答复																							
公约和建议书的答复																							
答复不适用	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
肯定答复	178	76	174	81	174	177	175	175	174	103	177	165	168	173	167	175	174	172	173	167	173	67	63
否定答复	0	2	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	2	1	1	0	1	3	0	1	89	113
其他答复	0	99	3	96	3	0	3	2	3	73	1	9	8	3	9	2	4	3	1	9	3	22	2
(无不适用)答复总数	178	177	177	178	177	177	178	177	178	176	178	175	177	178	177	178	178	176	177	176	177	178	178
空白	1	2	2	1	2	2	1	2	1	3	1	4	2	1	2	1	1	3	2	3	2	1	1