



理 事 会

第 349 届会议，2023 年 10 月 30 日至 11 月 9 日，日内瓦

机构部分

INS

日期：2023 年 10 月 12 日

原文：英文

第六项议程

审查《关于消除劳动世界中暴力和骚扰的决议》 落实战略的实施情况

文件目的

理事会第 337 届会议(2019 年 10 月至 11 月)就消除暴力和骚扰问题进行了讨论，并批准了一项行动战略。本文件介绍了劳工局落实该战略的最新情况，并就前进方向提出了几点建议(见决定草案，第 37 段)。

相关战略目标：全部。

主要相关成果目标：成果目标 2：国际劳工标准与权威有效的监督；成果目标 6：面向劳动世界所有人的性别平等、机会均等和待遇平等；成果目标 7：为所有人提供充分和有效的劳动保护。

政策影响：拟议的前进方向有望加强劳工组织根据其标准和政策促进消除劳动世界中暴力和骚扰的能力。

法律影响：无。

财政影响：在现有资源范围内。

需采取的后续行动：见决定草案。

作者单位：工作条件和平等司(WORKQUALITY)。

相关文件：理事会文件 GB.337/INS/3/1、GB.337/PV；《2019 年暴力和骚扰公约》(第 190 号)和《2019 年暴力和骚扰建议书》(第 206 号)；关于劳动保护第二次周期性讨论的决议和结论；《国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》；《2022-2023 两年期计划和预算》和《2024-2025 两年期计划和预算》；理事会文件 GB.349/INS/8、GB.349/INS/3/2。

► 一. 背景

1. 理事会第 337 届会议(2019 年 10 月至 11 月)讨论了旨在落实国际劳工大会第 108 届会议(2019 年)通过的《关于消除劳动世界中暴力和骚扰的决议》以及《2019 年暴力和骚扰公约》(第 190 号)和《2019 年暴力和骚扰建议书》(第 206 号)的战略。理事会审议了这一战略后,要求总干事在执行《2020-2021 两年期计划和预算》以及在编制下一个战略框架和未来的计划和预算草案及促进预算外资源时,对该战略和讨论期间提出的指导意见予以考虑。¹
2. 本文件回顾了该战略的主要方面(第二部分);介绍了自 2019 年以来劳工组织行动的最新情况(第三部分),其中包括加强实施工作的机构框架(第四部分);并就前进方向提出了几点建议,以供指导和决策(第五部分)。

► 二. 劳工组织关于消除劳动世界中暴力和骚扰的行动战略: 主旨和主要特点

3. 劳工组织关于消除劳动世界中暴力和骚扰的行动战略以第 190 号公约和第 206 号建议书为基础。这些文书承认人人有权享有一个没有暴力和骚扰的劳动世界。通过整合平等、非歧视以及职业安全与卫生等相互交叉的概念,这些文书为预防和消除此类不可接受的行为以及创造一个让所有人都享有尊严和尊重的、安全健康的工作环境提供了有史以来首个共同框架。
4. 第 190 号公约要求批约成员国尊重、促进和实现所有部门(包括非正规经济部门)的所有人都享有一个没有暴力和骚扰的劳动世界,并采取包容、综合和促进性别平等的方法预防和消除暴力和骚扰。《公约》承认暴力和骚扰具有社会性别维度,并包含从根源上加以应对的具体措施。《公约》认识到家庭暴力对就业、生产力以及健康和安全的影响,呼吁在合理可行的范围内采取措施,减缓家庭暴力对劳动世界的冲击。此外,《公约》还承认,必须与雇主和工人代表协商,查明工人和其他群体更有可能遭受暴力和骚扰的部门或职业及工作安排,并采取适当的预防和应对措施。
5. 在此背景下,劳工组织通过社会对话并根据劳工组织三方成员的需求,确定了该战略的优先行动事项。虽然认识到批约和法律改革至关重要,但结束暴力和骚扰需要进行重大的社会变革。劳工组织通过多层、跨部门、跨法律、政策和实践领域采取协调一致的干预措施,并通过行为科学领域的研究和干预措施和意识提升活动,来促进这一目标的实现。该战略在全球、区域、国家、部门和工作场所各级实施,并根据“劳工组织体面劳动国别计划”和“联合国可持续发展合作框架”所反映的各国国情和优先事项进行调整。²

¹ 理事会文件 GB.337/PV, 第 78 段。

² 截至 2023 年 9 月 1 日,23 项“体面劳动国别计划”提及第 190 号公约及/或暴力和骚扰问题。

6. 该战略由三个相辅相成的部分组成：(i) 广泛批准《公约》和有效执行文书；(ii) 通过提高认识举措、宣传材料、研究成果和技术援助向三方成员提供支持；(iii) 促进国际合作、伙伴关系和资源调动。它还包括一个关于推进内部落实工作的机构框架的专门章节，以确保在劳工组织实现一个没有暴力和骚扰的劳动世界。

► 三. 实施中的战略

7. 该战略在为设计和实施有关暴力和骚扰的一系列举措提供依据方面发挥了非常重要的作用。
《2020-2021 两年期计划和预算》成果目标 6 下新设立了一项专门产出，并在后续计划文件中予以保留，从而促进了这项工作。这项产出在推动通过第 190 号公约以及在其实施方面取得重大进展发挥了关键作用。鉴于暴力和骚扰问题的跨领域性质，劳工组织的工作也促进了计划和预算的其他成果目标，包括成果目标 1、2、4 和 7。

A. 广泛批准《公约》和有效执行文书

8. 第 190 号公约于 2021 年 6 月 25 日生效。截至 2023 年 9 月 1 日，经正式登记的批准书已达 32 份。特别在受全球疫情影响的时间范围内，批准书数量之多凸显了该文书的重要意义。劳工组织积极支持各地区至少 30 个国家进行批准前的法律审查和验证。³ 这些活动促进了社会对话，并提高了三方成员对发现和解决这一问题的方法的认识。还有助于在设计和制订措施以克服法律和实践方面的差距问题上树立主人翁意识，同时展示了暴力和骚扰问题的复杂性，以及采取包容、综合和促进性别平等的方法预防和消除暴力和骚扰的必要性。
9. 这些批准前的法律审查往往是朝着批约和制定实施文书的综合性方法迈出的第一步，例如在阿根廷和纳米比亚。⁴ 无论成员国是否做好了批准准备，第 190 号公约都为立法和政策改革提供了动力。例如，亚美尼亚和蒙古在劳工组织帮助下，近期通过的劳动法包含了关于暴力和骚扰的新规定。劳工组织还为越南制定关于性骚扰的新法令和行为守则，以及为津巴布韦制定消除工作场所性骚扰和性别暴力的国家战略提供了支持。⁵

³ 阿尔巴尼亚、阿尔及利亚、阿根廷、巴哈马、贝宁、波斯尼亚和黑塞哥维那、哥伦比亚、科特迪瓦、埃及、斯威士兰、埃塞俄比亚、斐济、牙买加、约旦、印度尼西亚、马达加斯加、墨西哥、黑山、摩洛哥、纳米比亚、摩尔多瓦共和国、萨摩亚、塞内加尔、塞尔维亚、泰国、东帝汶、突尼斯、乌克兰、乌兹别克斯坦和瓦努阿图。

⁴ 见劳工组织，“部际圆桌会议：劳工组织和阿根廷政府推进实施第 190 号公约的行动计划”。

⁵ 津巴布韦性别委员会和劳工组织，《2021-2025 年津巴布韦消除工作场所性骚扰和性别暴力战略》。

B. 通过认识提升举措、宣传材料、研究成果和技术援助 向三方成员提供支持

暴力和骚扰数据的收集和衡量

10. 建设一个没有暴力和骚扰的劳动世界需要可靠且可比的数据。然而，有关暴力和骚扰的统计数据却零星而稀少。为填补这一证据空白，劳工组织与英国劳氏基金会和盖洛普公司合作，首次在全球范围内进行了探索性统计，以衡量人们所遭受暴力和骚扰的经历。⁶ 该报告揭示了这一现象的严重程度和发生频率，深入分析了其主要形式以及妨碍人们举报的主要障碍。
11. 三方成员日益要求对衡量暴力和骚扰提供指导，劳工组织为此对与工作有关的暴力和骚扰的现有官方数据和来源进行了审查。⁷ 还审查了统计测量方面的主要挑战。⁸ 随后，为测试目的制定了支持编制官方统计数据的初步方法，包括一份调查问卷和一份数据收集道德和安全协议。在约旦和科特迪瓦对这些工具进行了定性和定量测试。此项工作的进展情况将在 2023 年 10 月举行的第 21 届国际劳工统计学家大会上介绍，以期就如何进一步推进这一领域的衡量工作寻求指导。

研究和资源材料

12. 为了向政策对话提供依据并提高对这些文书的认识，劳工组织投入了大量资源和努力，开发关于第 190 号公约的新知识产品。其中包括一份指南，通过提供丰富的国家法律、法规、政策和其他措施实例，帮助读者了解文书的范围，并揭示成员国如何在预防和消除与工作有关的暴力和骚扰方面取得了进展。⁹ 目前正在研究暴力和骚扰与工作中有关基本原则和权利之间的联系。
13. 还编制了一系列技术简报，其中部分简报针对性骚扰和家庭暴力等具体主题。¹⁰ 劳工组织专门创建了一个关于劳动世界中暴力和骚扰的门户网站，所有这些材料均在该网站上发布。¹¹ 数项研究有助于增进知识，这包括加深了对阿根廷、贝宁、布基纳法索、科特迪瓦、马里和塞内加尔等选定国家中的暴力和骚扰的根源以及表现形式的具体了解。
14. 更易遭受排斥和歧视的工人群体，如妇女、残疾人或艾滋病毒携带者/艾滋病患者、家政工人和移民工人，也更容易遭受暴力和骚扰，已对这一情况予以关注。¹² 印度尼西亚发布了一本关于

⁶ 劳工组织和英国劳氏基金会，《工作中的暴力和骚扰经历：首次全球调研》，2022 年。

⁷ 劳工组织，《评估劳动世界中的暴力和骚扰调查数据的可用性》，即将出版。

⁸ 劳工组织，《建立劳动世界中的暴力和骚扰统计的概念和衡量框架》，即将出版。

⁹ 劳工组织，《劳动世界中的暴力和骚扰：第 190 号公约和第 206 号建议书指南》，2021 年。

¹⁰ 劳工组织，“技术简报系列：劳动世界中的暴力和骚扰”。

¹¹ 劳工组织，“关于劳动世界中的暴力和骚扰的资源”。

¹² 劳工组织，《如何在预防、处理和消除劳动世界中的暴力和骚扰计划中促进残疾包容》，2021 年；劳工组织，《劳动世界中针对残疾人的暴力和骚扰》，2020 年；劳工组织，《劳动世界中与艾滋病毒有关的暴力和骚扰》，2020 年。

在海事部门工作的妇女遭受暴力和骚扰以及易感染艾滋病毒/艾滋病问题的手册和培训单元。¹³ 劳工组织与联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)和联合国毒品和犯罪问题办公室合作,通过“安全与公平”项目,支持印度尼西亚、菲律宾、泰国和越南修订了与暴力侵害妇女和女童行为有关的若干法律。¹⁴ 劳工组织还帮助马来西亚雇主联合会制定了关于消除歧视、暴力和骚扰的工作场所政策,其中包括调查指南。

15. 暴力和骚扰问题也已被纳入培训和技能获取机构的主流,包括职业技术教育与培训系统的主流,以保护工人,同时使未来的工人掌握预防和消除暴力和骚扰的知识。例如,印度尼西亚编写了关于在职业技术教育与培训中预防和应对性暴力和性骚扰的培训材料。¹⁵ 最后,新的《2023 年高质量学徒制建议书》(第 208 号)明确列入了有关暴力和骚扰的条款。

职业安全与卫生

16. 暴力和骚扰是一种严重的职业安全与卫生风险。劳工局支持其三方成员扩大或调整现有的职业安全与卫生措施,将预防暴力和骚扰纳入其中。所采取的具体行动包括编制报告、政策简报和技术工具,将工作中的社会心理风险因素(包括暴力和骚扰)纳入职业安全与卫生国家政策和立法以及工作场所政策。¹⁶ 劳工组织通过技术合作项目,就成员国通过职业安全与卫生系统处理暴力和骚扰问题进行了比较研究,从而深化了关于这一主题的知识库。¹⁷ 还加大工作力度,以确保职业安全与卫生措施涵盖因歧视、性别和社会规范而产生的暴力和骚扰。劳工组织还向各国政府以及工人组织和雇主组织提供了技术建议,以帮助他们制定用于维持健康和安全的远程工作¹⁸并确保工作场所中的精神卫生的工具,¹⁹ 包括防止暴力和骚扰。

加强雇主组织和工人组织的能力建设

17. 建设和加强雇主组织和工人组织的能力对于该战略的实施至关重要。为支持雇主和企业会员组织推广第 190 号公约的原则,并更好地预防、管理和应对工作中的暴力和骚扰,劳工组织出版了一份雇主实用指南。该指南已在阿尔巴尼亚、柬埔寨、中国、格鲁吉亚、希腊、印度尼西亚、马来西亚、北马其顿、俄罗斯联邦、乌兹别克斯坦和越南以及其他阿拉伯语、英语、法语和西班牙语国家广泛翻译和使用。²⁰ 该指南还成为雇主活动局加强柬埔寨、格鲁吉亚、加纳和越南等国的雇主和企业会员组织成员能力的基础。此外,劳工组织继续支持雇主和企业会员组织,

¹³ 劳工组织,“培训指南和单元:提高年轻女海员、女海员团体和在海洋环境中工作的妇女对骚扰、暴力和艾滋病毒/艾滋病脆弱性的认识(印尼语)”。

¹⁴ 劳工组织,“安全与公平:实现东盟地区女性移民工人的权利和机会”。

¹⁵ 劳工组织,“第 190 号公约与职业培训:印度尼西亚理工学院实施的性骚扰措施”;劳工组织,“劳工组织推出第一本高等教育机构性别平等和社会包容手册”。

¹⁶ 劳工组织,《免受暴力和骚扰的安全健康的工作环境》,2020 年。

¹⁷ 劳工组织,“预防和应对劳动世界中的暴力和骚扰问题的实用指南和工具——以职业安全与卫生为视角”。

¹⁸ 世卫组织和劳工组织,《健康和安全的远程工作》,技术简报,2021 年。

¹⁹ 世卫组织和劳工组织,《工作场所中的精神卫生》,政策简报,2022 年。

²⁰ 劳工组织,《防止工作中的暴力和骚扰:雇主实践指南》,2022 年。

以提高其遵守有关国家立法的能力，牙买加雇主联合会的情况就是如此。²¹ 为了支持工人组织，劳工组织就《公约》的原则以及工人组织在促进《公约》批准和实施方面的作用，进行了知识生成和共享。²² 工人活动局在国家、次区域和区域各级向工会推出了培训和宣传计划，以加强其有效参与批约进程并监督其实施的能力。应请求，已向一些国家提供了支持，包括安哥拉、阿根廷、亚美尼亚、厄瓜多尔、加纳、危地马拉、立陶宛、马拉维、摩尔多瓦共和国、西班牙、塔吉克斯坦、乌干达、乌克兰和坦桑尼亚联合共和国。《公约》促进了雇主组织和工人组织之间的合作，例如在特立尼达和多巴哥，雇主协商协会和全国工会中心在“聚光灯倡议”支持下，制定并通过了一项关于性别暴力、亲密伴侣暴力和性骚扰的示范性工作场所政策。²³

部门层面的工作

- 18.** 事实证明，在部门层面开展的工作对于设计和制定预防和保护措施至关重要。劳工组织的一些业务守则和准则，例如建筑、纺织和农食部门的业务守则和准则，都列入了关于暴力和骚扰的专门条款。²⁴ 还在卫生、酒店、社会服务、娱乐、家政和农业部门开展了针对具体部门的研究。²⁵ 在家政方面，对暴力和骚扰的法律决定因素以及解决这一问题的社会和行为干预措施进行了研究。²⁶ 在这项研究的基础上，在阿根廷开展了一个试点项目，以转变社会观念，并培训家政工人识别和应对暴力和骚扰。劳工组织和国际金融公司联合开发的“更好的工作”项目也编写了关于消除服装部门性别暴力和骚扰的研究报告和工具。²⁷ 包括孟加拉国、埃及、洪都拉斯、印度尼西亚、约旦、尼加拉瓜和巴基斯坦在内的许多国家在工厂层面开展了关于性别暴力和骚扰的宣传培训。

培训和能力建设

- 19.** 总体而言，劳工组织的能力建设和培训工作采取了多管齐下的方法，旨在使人们清楚地了解第 190 号公约和第 206 号建议书的范围和内容，同时促进经验和做法的分享。在包括多民族玻利维亚国、哥伦比亚、科特迪瓦、格鲁吉亚、加纳、希腊、印度尼西亚、约旦、哈萨克斯坦、吉尔吉斯斯坦、秘鲁、菲律宾、塞内加尔和乌兹别克斯坦在内的许多国家，为三方成员、政府机

²¹ 劳工组织，《<2021 年牙买加性骚扰(保护和预防)法>雇主实施指南》，2022 年。

²² 见劳工组织，《劳动世界中的暴力和骚扰：自第 190 号公约和第 206 号建议书通过以来的工会举措、战略和谈判》，即将出版；劳工组织，《劳工组织关于暴力和骚扰的第 190 号公约和第 206 号建议书》，政策简报，2020 年。

²³ 劳工组织，“雇主协商协会和全国工会中心加入‘聚光灯倡议’，以结束特立尼达和多巴哥工作场所的性别暴力”。

²⁴ 劳工组织，《纺织、服装、皮革和制鞋业安全卫生行为守则》，2022 年；劳工组织，《建筑业安全卫生行为守则(修订版)》，2022 年；劳工组织，《农食业促进体面劳动政策指南》，MEDWAF/2023/4，2023 年。

²⁵ 世卫组织和劳工组织，《关爱护理人员：卫生工作者职业健康和计划制定和实施指南》，2022 年；劳工组织，《娱乐业性骚扰问题政策简报》，2020 年。

²⁶ 劳工组织，《关于家政部门暴力和骚扰问题的定性研究》，2022 年；劳工组织，“改变规范以防止对家政工人的暴力和骚扰：文献综述”，2021 年(未出版)；劳工组织，“家政工作：预防、发现和应对暴力和骚扰的法律措施和服务”，2022 年(未出版)。

²⁷ 劳工组织和国际金融公司，《工作中的性骚扰：全球服装部门的洞察》，专题简报，2019 年；劳工组织和国际金融公司，《全球服装部门中的性骚扰预防：对印度尼西亚、约旦、尼加拉瓜和越南“更好的工作”举措的评估》，讨论文件第 50 号，2023 年。

构(包括政府立法和司法部门成员)、劳动监察员、议员和记者提供了培训和宣传计划。劳工组织还开展了转型变革培训,旨在通过负责任商业行为消除暴力和骚扰。²⁸

20. 自 2020 年以来,劳工组织通过其国际培训中心开发了专门针对《公约》的培训计划,包括自定进度的在线课程包和标准课程。²⁹ 还开展了区域性活动和定制活动,包括劳工组织亚太地区局的虚拟现实人体交换项目,以实现服装供应链中性骚扰的零容忍,并在印度尼西亚的培训课程中进行了测试。³⁰ 关于暴力和骚扰的专门版块也列入了与国际劳工标准和性别平等有关的活动,包括研修班和跨地区培训课程。³¹

宣传和提高认识

21. 劳工组织通过消除劳动世界暴力和骚扰的全球运动,为提高对第 190 号公约的认识作出了重大努力。³² 一项实施计划吸引了劳工组织三方成员的参与,并与重要的日子和活动关联起来,包括庆祝公约通过周年纪念和年度“反性别暴力 16 天行动”国际运动。此外,为了帮助提高国家层面的认识,已将这些文书译成多种当地语言,还开展了广播宣传和其他宣传活动。

暴力和骚扰与新冠肺炎

22. 劳工局已采取重要措施,确保第 190 号公约成为新冠肺炎应对和复苏措施的核心。³³ 劳工组织在其《2021 年全球行动呼吁:从新冠肺炎危机中实现包容性、可持续和有韧性的以人为本复苏》中列入了一项平等、多元和包容的变革性议程,强调了《公约》对于更好地从疫情中复苏、不让任何人掉队的重要性。劳工组织还发布了一些指导性文件,以加强三方成员对新冠肺炎影响的理解,包括与职业安全与卫生有关的文件。³⁴

C. 促进国际合作、伙伴关系和资源调动

23. 劳工组织努力将第 190 号公约置于更广泛的国际框架。例如,自 2019 年以来,公约已被纳入联合国大会和人权理事会的相关决议。³⁵ 应欧盟要求,劳工组织还向其提供支持,以确保欧盟新的“关于打击暴力侵害妇女行为和家庭暴力的指令草案”与《公约》的原则保持一致。劳工局继续在国家层面的业务活动范围内以及在诸如妇女地位委员会等国际会议框架下,寻求致力于

²⁸ 劳工组织,“通过负责任商业行为实现性别平等的转型变革”;联合国全球契约组织,“通过联合国全球契约劳工原则促进企业体面劳动”。

²⁹ 例如,参见题为“结束劳动世界中的暴力和骚扰:了解框架、掌握原则、发起变革”和“没有暴力和骚扰的劳动世界的未来:工作场所政策设计实验室”的在线培训课程。

³⁰ 劳工组织国际培训中心,“劳工组织推出防范服装部门性骚扰的虚拟现实课程”。

³¹ 例如,工人活动局全球工人研修班以及性别、包容和劳动世界的未来地区研修班(亚太)。

³² 见劳工组织,品牌中心,“第 190 号公约活动工具箱”。

³³ 见劳工组织,《劳工组织<2019 年暴力和骚扰公约>(第 190 号):支持新冠肺炎应对和复苏的 12 种方式》,劳工组织简报,2020 年;劳工组织,《应对新冠肺炎:争取性别平等权,为工作中妇女创造更美好的未来》,政策简报,2020 年。

³⁴ 劳工组织,《职业安全与卫生和新冠肺炎疫情:法律分析》,劳工组织工作文件第 90 号,2023 年;劳工组织,《新冠肺炎疫情期间与工作相关的社会心理风险管理》,2020 年。

³⁵ 其中包括联合国大会 2020 年 12 月 16 日关于加紧努力防止和消除一切形式暴力侵害妇女和女童行为的第 75/161 号决议。

暴力和骚扰问题的其他国际组织的合作。此外，劳工组织与妇女署领导的“世代平等行动联盟”中的联盟之一作出共同承诺，倡导《公约》的批准和实施。

24. 预算外捐款，包括来自法国、瑞典和挪威政府以及欧盟的资金，在许多国家推进《公约》的工作中发挥了关键作用。这些国家包括阿根廷、贝宁、布基纳法索、科特迪瓦、印度尼西亚、约旦、马拉维、马来西亚、北马其顿、塞内加尔、泰国和津巴布韦。约旦开展了认识提升活动，在劳工组织技术支持下，修订了劳动法，增加了一项关于性骚扰的新条款。在北马其顿，劳工组织正在支持三方成员开发预防暴力和骚扰的实用工具，同时还支持该国为批准《公约》所做的努力。在马拉维，正努力加强劳工组织三方成员的能力，以解决基于性别的暴力和骚扰问题，特别是茶叶部门的暴力和骚扰问题。最后，在阿根廷、东帝汶、津巴布韦和东南亚，欧盟-联合国“聚光灯倡议”在推动有关性别暴力和骚扰的法律和政策工作方面发挥了至关重要的作用。

► 四. 落实工作的机构框架

25. 根据该战略，劳工局在其内部流程中对第 190 号公约进行了推广。人力资源司致力于营造相互尊重的工作环境，完善预防暴力和骚扰并在发生冲突和问题时加以解决的政策框架。已向劳工组织所有职员提供关于防止滥用职权、骚扰、性骚扰和歧视的强制性在线培训课程。2022 年，在向所有职员发送的一份关于 2018-2021 年期间违纪案件的情况说明中，包含一节内容涉及滥用职权、骚扰和歧视等不当行为。³⁶ 为 2023 年国际劳工大会第 111 届会议制定了劳工组织活动行为守则，并在会上使用。³⁷ 目前正对该守则进行审查，并将在劳工组织所有会议上分发使用。还编制、分发了劳工组织管理人员关于预防和应对工作中的暴力和骚扰的指南。《国际劳工组织性别平等行动计划(2022-2025 年)》也包括一项性骚扰指标。
26. 由来自劳工组织总部多个司局、劳工组织国际培训中心以及地区局的代表组成的技术工作组促进了劳工组织活动的规划。通过定期会议，包括为总部和外地代表举办全球知识共享论坛，工作组就正在开展和计划开展的工作以及联合活动保持了信息交流和协调。

► 五. 前进方向

27. 暴力和骚扰加剧了不平等、贫穷和社会经济排斥。通过进一步实施该战略创造一个没有暴力和骚扰的劳动世界，仍是一个优先事项。鉴于劳工组织在第 190 号公约方面的职责(包括监督)、其三方结构和经验，以及近期承认安全和工作环境是第五项工作中基本原则和权利，劳工组织完全有能力在确保没有暴力和骚扰的劳动世界方面发挥主导作用。劳工组织在这方面的贡献至关重要，以便抓住机遇，应对挑战，实现人人享有社会正义，推进可持续发展目标，并确保不让任何人掉队。

³⁶ 内部管理文件系统(IGDS)第 620 号文件(第一版)。

³⁷ 劳工组织，《共同努力营造相互尊重的文化：在劳工组织活动中防止一切形式的暴力和骚扰行为守则》，2023 年。

A. 保持批约和有效实施方面的势头

28. 2019 年以来登记的大量批准书和法律和政策改革证明，三方成员在迫切需要结束工作中的暴力和骚扰方面的共识得到了深化。下一个更严峻的挑战是建立有效实施第 190 号公约的能力和适当的机制。预计这一势头不会减弱，正在考虑批约或修订立法的国家继续要求劳工组织提供支持。出于这些原因，劳工局应在这一战略指导下继续向其三方成员提供支持。事实证明，该战略具有相关性且能适应各国需求和国情。
29. 促进社会对话在该战略的第一阶段一直至关重要。各级社会对话都能带来更好的成果，这是因为社会对话能提供更多实用信息，并为直接相关人员提供一系列的方法和解决方案。今后，根据劳工组织关于结社自由和有效承认集体谈判权的新行动框架，劳工组织应加紧努力，增强社会伙伴的能力，并支持有效开展三方协商。

B. 劳工组织三方成员实施第 190 号公约和应对新挑战的能力建设

30. 通过三方成员之间知识共享、国家层面的援助、研究和数据收集以及工具开发，暴力和骚扰方面的总知识库近年来大幅增长。应根据三方成员的需要加强这些工作。对第 21 届国际劳工统计学家大会的结论和建议采取后续行动，应更加注意持续推进关于衡量劳动世界中的暴力行为的概念和方法方面的工作，并收集证据，为制定共同指南提供依据。此外，应进一步加强对国家层面数据生成的支持，以支持宣传并展示影响力。在这方面，应作出进一步努力，包括提供关于暴力和骚扰对工人、商界和社会造成的代价的信息。还应重视振兴旨在预防和消除歧视性暴力和骚扰的对策，尤其要重视针对风险更高的群体和非正规经济中的群体的暴力和骚扰的对策。这也符合劳工局提出的 2023-2029 年劳动保护行动计划。
31. 将安全和工作环境作为工作中的一项基本原则和权利，为加强心理健康相关问题方面的工作和援助提供了更多机会和更大动力，包括预防社会心理风险以及因歧视、性别、社会和文化规范而产生的暴力和骚扰。此外，应进一步重视支持三方成员建立预防和有效的争议解决机制，并加强包括劳动监察员在内的有关主管机构履行第 190 号公约的能力。这就需要在本战略的要素与新的《全球职业安全与卫生战略(2024-2030 年)》之间进行协调。
32. 第 190 号公约和第 206 号建议书基于这样一种理念，即有效预防和消除暴力和骚扰需要对每个具体情况和工作环境有深入的了解。为此，劳工局应促进现有部门准则和业务守则的执行，并进一步支持三方成员在设计新的部门工具时，根据新的《全球职业安全与卫生战略》、拟议的劳动保护行动计划以及计划和预算，纳入旨在消除暴力和骚扰的措施。此外，劳工局应促进三方成员之间的协商，以确定工人和其他群体更容易受到暴力和骚扰的部门或职业和工作安排，开展研究并制定保护他们的措施。开展这些工作，应考虑非正规经济中的工人和企业以及微型企业和中小型企业的具体需求。
33. 远程办公、平台经济和人工智能的使用等属于劳动世界的新兴前沿领域，需要更多探讨其对人们的脆弱性和遭受暴力和骚扰风险的影响。开发实用工具并记录雇主/企业应对暴力和骚扰问题(包括网络欺凌、第三方暴力和家庭暴力)的实践案例研究将大有裨益。此外，劳工局应更加重视开展冲突和自然灾害等危机情况下的暴力和骚扰防范工作。

C. 加大努力推进社会变革

34. 工作中的暴力和骚扰是由社会不同层面的各种驱动因素共同造成的。风险因素包括态度、权力关系和性别制度。因此，重要的是采取跨部门方法来打击有害的社会规范和歧视性偏见，这一点对于那些更有可能被排斥的群体而言尤其重要。来自实地的新证据和洞察显示，为了改变有害的社会规范和歧视性偏见，各项计划需要转变社会预期，推广新的规范和行为，并使人们意识到这种变化。在基于性别的暴力和骚扰这一具体背景下，劳工组织的工作应进一步侧重于制定提高认识的措施和其他措施，以挑战陈规定型观念、转变性别规范并消除不平等现象。

D. 加强机构框架和外部伙伴关系

35. 鉴于暴力和骚扰问题相关工作的跨领域性质，需要将其妥善置入劳工组织的高级别机构倡议，例如“全球社会正义联盟”、“促进公正转型的就业和社会保护全球行动加速器”以及新制定的优先行动计划。此项工作尚需与当前和未来的战略更好地联系起来，例如关于不平等、劳动保护以及职业安全与卫生的新战略，以符合性别平等、非歧视性和包容性的转型议程。第 190 号公约工作组还应扩大其组成，以涵盖总部和外地各部门和计划的更广泛代表，从而改善协调工作，并确保将暴力和骚扰问题有效地纳入劳工组织所有工作流程的主流。
36. 加强伙伴关系是劳工组织加大努力进一步推动《公约》批准和实施的一个至关重要的领域。劳工局应与三方成员协商，努力加强和建立新的伙伴关系和联盟，包括调动资源。为此，应进一步加强与妇女署、联合国开发计划署和世界卫生组织等其他联合国机构的协调，并在《联合国可持续发展合作框架》以及区域和领导人论坛背景下，对这一问题进行更具战略性的定位。

► 决定草案

37. 理事会：

- (a) 就实施关于消除劳动世界中暴力和骚扰的行动战略的前进方向，向劳工局提出建议；并
- (b) 要求总干事在编制今后的计划和预算草案以及促进预算外资源时，对该战略及讨论期间提出的指导意见予以考虑。