



第五项议程：劳动世界中针对 妇女和男人的暴力和骚扰

标准制订委员会报告：劳动世界中的 暴力和骚扰：提交大会通过的 决议和若干拟议结论

本报告包含由“标准制订委员会：劳动世界中的暴力和骚扰”提交大会通过的一项决议和若干拟议结论的文本。

该委员会关于其会议议事录的报告已以《临时记录 8B》公布在大会网站上，并将提交大会通过。该委员会成员可在 2018 年 6 月 15 日 18 时之前对此提交更正意见。

关于将一项题为“劳动世界中的暴力和骚扰”的议题列入下届大会常会议程的决议

国际劳工组织大会，

通过了被指定审议第五项议程的委员会的报告，

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

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

拟议结论

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问题通过若干标准。
2. 这些标准应采取一项公约并辅之以一项建议书的形式，。

B. 定义和范围

3. 就这些标准而言：

- (a) 劳动世界中的“暴力和骚扰”一词应理解为旨在造成，导致或可能导致身体、心理、性方面或经济方面伤害的一系列不可接受的行为和做法或其威胁 (无论是只发生一次，还是反复发生)，并包括基于社会性别的暴力和骚扰；
- (b) 基于社会性别的暴力和骚扰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造成不成比例影响的暴力和骚扰，并包括性骚扰；
- (c) “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，包括由国家法律和惯例界定的雇员；以及工作人员，无论其合同状况；接受培训的人员，包括实习生和学徒工；下岗和停岗工人；志愿者；求职者和应聘者。

4. 劳动世界中的暴力和骚扰应涵盖在工作过程中发生，与工作有关或由工作产生的情形：

- (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，休息或就餐，或使用卫生和清洗设施的场所；
- (c) 在上下班途中；
- (d) 在与工作有关的出行或旅行、培训及活动或社交活动期间；
- (e) 通过凭借信息和通信技术实现的与工作相关的通讯；及
- (f) 在雇主提供的住所。

5. 劳动世界中暴力和骚扰的受害者和施行者可能是雇主、工人及其各自代表，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，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》和《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和骚扰的劳动世界；
 - (e) 忆及劳动世界中的暴力和骚扰是对人权的一种形式的侵犯，对机会均等的威胁，令人无法接受，与体面劳动不符；
 - (f) 忆及成员具有促进对暴力和骚扰零容忍的总体环境、以促使预防此类行为的重要责任，并忆及劳动世界的所有行动方必须避免、预防及处理暴力和骚扰；
 - (g) 认识到劳动世界中的暴力和骚扰影响一个人的心理、身体和性方面的健康、尊严、以及家庭和社会环境；
 - (h) 承认劳动世界中的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；
 - (i) 指出暴力和骚扰与促进可持续企业不符，对工作的组织安排、工作场所关系、工人参与、企业声誉和生产率具有负面影响；
 - (j) 承认基于性别的暴力和骚扰不成比例地影响着妇女和女孩，承认一种旨在解决根本原因和风险因素(包括性别成见、多种和交叉形式的歧视以及不平等的基于社会性别的权力关系)具有包容性、综合全面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；
 - (k) 注意到家庭暴力会影响就业、生产率以及健康与安全，并注意到劳动世界、其机构以及政府，作为其它国家措施的一部分，可帮助认识、回应及处理家庭暴力。

7. 每个批准公约的成员应承认拥有一个免遭暴力和骚扰的劳动世界的权利，并，根据国家法律和国情，在与具有代表性的雇主组织和工人组织协商后，采取一种具有包容性、综合全面、具有性别敏感性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) 采取一项全面战略，以实施对暴力和骚扰进行预防和打击的措施；
- (d) 建立和加强执法和监督机制；

-
- (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、教育和培训并提高认识；
 - (h) 通过劳动监察或其它主管机构，确保对工作场所暴力和骚扰案例的有效监察和调查手段。

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；消除就业与职业歧视；并应促进安全和体面劳动。

9. 每个成员应通过国家法律法规，禁止劳动世界中的暴力和骚扰，包括基于社会性别的暴力和骚扰。

10. 每个成员应通过法律、法规和政策，确保所有工人享有平等和非歧视的权利，包括女工以及属于一个或多个弱势群体的工人或者属于不成比例地受到劳动世界中暴力和骚扰影响的、处于弱势境地的群体的工人。

预防措施

11. 每个成员应采取适当措施来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，并通过其它适用手段，确定工人更易遭受暴力和骚扰的部门、职业和工作安排；
- (b) 采取措施来有效保护此类工人；
- (c) 尽可能并酌情保护那些被涉及的个人的隐私和秘密。

12. 每个成员应通过国家法律法规，要求雇主尽可能采取合理可行的步骤来预防劳动世界中的暴力和骚扰，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. 每个成员应采取适当措施来：

- (a) 监测并执行关于劳动世界中暴力和骚扰的国家法律法规；
- (b) 保证所有关系人在暴力和骚扰的情况下能便捷地获得适当有效的补救以及诉诸安全、公正、有效的报告与争议处理机制，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、目击者和举报人免遭迫害或报复；
 - (v) 对投诉人提供法律、社会、医疗和行政方面的支持措施；
- (c) 酌情规定对劳动世界中暴力和骚扰情形的处罚；
- (d) 规定劳动世界中基于社会性别暴力的受害者能够有效地诉诸高效、安全和具有社会性别敏感性的争议处理机制、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) 确保酌情授权劳动监察员和其它相关当局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，以及在发生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，在与具有代表性的雇主组织和工人组织协商后，应力求确保：

- (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、工人及其组织以及向相关当局提供指导、资源、培训或其它工具；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、集体协议或其它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，指出应结合公约的条款来考虑建议书的条款。

工作中的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，成员应在劳动与就业、职业安全与卫生及平等与非歧视法律中以及在适当情况下在刑法中处理劳动世界中的暴力和骚扰。

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

19. 成员应采取适当措施，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的相关趋势和良好实践的信息，支持此类集体谈判。

20. 成员应采取立法措施或其它措施保护移民工人，凡适宜时在原籍国、中转国和目的地国保护移民工人，无论其移民身份，尤其是女性移民工人，使其免遭劳动世界中的暴力和骚扰。

21. 成员应确保国家法律、法规和政策中有关暴力和骚扰的规定考虑到国际劳工组织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)，以及其它相关文书。

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相关的职业安全与卫生文书。

23. 成员应酌情规定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，而且此类政策应：

- (a) 声明暴力和骚扰将不会被容忍；
- (b) 凡适宜时，制订具有可衡量目标的预防暴力和骚扰的计划；
- (c) 规定工人和雇主的权利与责任；
- [(d) 包含有关控诉和调查程序的信息；
- (e) 规定应适当考虑所有与暴力和骚扰有关的内部和外部通信并对之采取相应行动。

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. 成员应确保预防暴力和骚扰的措施不会导致限制妇女和弱势群体参与特定的工作、部门或职业或被排斥在外，其中包括：

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

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适当有效的补救不应仅限于有权辞职并得到补偿，还应包括：

- (a) 恢复原职；
- (b) 对物质损失和非物质损失的补偿；
- (c) 有关要求雇主采取措施并立即执行的命令，以确保制止某些行为或应改变政策或作法；
- (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况下应获得补偿。

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；
 - (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，以预防和处非正规经济中的暴力和骚扰。]