

第 206 号建议书

关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于 2019 年 6 月 10 日在日内瓦举行了其第 108 届(百年)会议，并

通过了 2019 年《暴力和骚扰公约》，并

决定就劳动世界中的暴力和骚扰问题 — 本届大会议程的第五项议题 — 通过若干建议，并

决定这些建议须采取对 2019 年《暴力和骚扰公约》加以补充的建议书的形式，

于二零一九年六月二十一日通过了以下建议书，引用时可称之为 2019 年《暴力和骚扰建议书》。

1. 本建议书的条款是对 2019 年《暴力和骚扰公约》(以下简称“公约”)条款的补充，应结合公约的条款加以考虑。

I. 核心原则

2. 在通过并实施公约第 4 条第 2 款所提及的具有包容性、综合性和回应社会性别层面的方法时，成员国应在劳动与就业、职业安全与卫生、平等与非歧视法律中以及在适当情况下在刑法中处理劳动世界中的暴力和骚扰。

3. 成员国应确保所有工人和雇主，包括在更易发生暴力和骚扰的部门、职业和工作安排中的工人和雇主，充分享有与 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)相符的结社自由和对集体谈判权利的有效承认。

4. 成员国应采取适当措施，以：

- (a) 促进有效承认所有层级的集体谈判权，以此作为一种预防并解决暴力和骚扰并尽可能减轻家庭暴力在劳动世界中的影响的手段；
- (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做法的信息，支持此类集体谈判。

5. 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的平等与非歧视文书，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)，以及其他相关文书。

II. 保护和预防

6. 国家法律、法规和政策中有关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相关的职业安全与卫生文书，例如 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)。

7. 成员国应在法律和法规中酌情规定，工人及其代表应参与设计、实施和监测公约第 9 条第(a)款所提及的工作场所政策，且此类政策应：

- (a) 声明暴力和骚扰将不被容忍；
- (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) 规定所有与暴力和骚扰事件有关的内部和外部通信将得到适当考虑并酌情对之采取行动；
- (f) 对公约第 10 条第(c)款所提及的个人隐私权和保密权作出具体规定，同时与使工人了解所有危害的权利相平衡；并

(g) 纳入保护控诉人、受害人、证人和举报人免受伤害或报复的措施。

8. 公约第 9 条第(c)款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，包括社会心理危害和风险。应特别关注以下危害和风险：

- (a) 来自工作条件与安排、工作组织和人力资源管理(视情况)的危害和风险；
- (b) 涉及第三方，例如客户、顾客、服务提供者、用户、患者和公众成员的危害和风险；以及
- (c) 来自歧视、滥用权力关系以及支持暴力和骚扰的社会性别、文化与社会规范的危害和风险。

9. 成员国应针对更有可能发生暴力和骚扰的部门或职业和工作安排，例如，夜间工作、在孤立环境中的工作、卫生、接待、社会服务、紧急服务、家庭工作、运输、教育或娱乐活动，采取适当措施。

10. 成员国应采取立法措施或其他措施，在原籍国、中转国和目的地国酌情保护移民工人，尤其是女性移民工人，无论其移民身份，使其免遭劳动世界中的暴力和骚扰。

11. 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和雇主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。

12. 成员国应确保预防暴力和骚扰的措施不会导致限制妇女和公约第 6 条所提及的群体参与特定的工作、部门或职业或将之排除在外。

13. 应根据适用的国际劳工标准和国际人权文书来解释公约第 6 条所提及的弱势群体和处于脆弱状态的群体。

III. 执法、补救和援助

14. 公约第 10 条第(b)款所提及的补救可包括：

- (a) 辞职时获得补偿的权利；
- (b) 恢复原职；
- (c) 适当赔偿损失；
- (d) 有关要求采取措施并立即执行的命令，以确保制止某些行为或改变政策或做法；以及
- (e) 按国家法律和惯例收取的法律费用和成本。

15. 劳动世界中的暴力和骚扰受害者在因社会心理、身体或任何其他伤害或疾病而导致丧失工作能力的情况下应获得补偿。

16. 公约第 10 条第(e)款所提及的针对基于社会性别的暴力和骚扰的控诉与争议处理机制应包括下列措施：

- (a) 具有处理基于社会性别的暴力和骚扰案件专长的法院；
- (b) 及时高效的处理；
- (c) 为控诉人和受害者提供的法律咨询和法律援助；
- (d) 使用该国内广泛使用的语言编写并提供的指南和其他信息资源；以及
- (e) 在刑事诉讼以外的诉讼中酌情转移举证责任。

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

- (a) 提供支持，帮助受害者重新进入劳动力市场；
- (b) 酌情采用易于获得的形式，提供咨询和信息服务；
- (c) 24 小时热线；
- (d) 紧急服务；
- (e) 医疗护理与治疗及心理支持；
- (f) 危机中心，包括避难所；以及
- (g) 为受害者提供支持的专门警察单位或受过专门训练的警察。

18. 公约第 10 条第(f)款所提及的缓解家庭暴力在劳动世界中的影响的适当措施可包括：

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

19. 劳动世界中的施暴者和骚扰者应被追究责任，凡适宜时应向其提供咨询或其他措施，以防止再次发生暴力和骚扰，并在适宜时促进他们重新融入工作之中。

20. 劳动监察员及其他主管当局的官员应酌情接受对社会性别层面给予回应的培训，以便确定和处理劳动世界中的暴力和骚扰，包括社会心理危害和风险、基于社会性别的暴力和骚扰及对特定工人群体的歧视。

21. 负责劳动监察、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。

22. 成员国应努力收集和发布按性别、暴力和骚扰形式及经济活动部门分类的有关劳动世界中的暴力和骚扰的统计数据，包括关于公约第 6 条所提及的群体的统计数据。

IV. 指导、培训和提高认识

23. 成员国应酌情资助、制订、实施和传播：

- (a) 旨在对增加劳动世界发生暴力和骚扰可能性的因素，其中包括歧视、滥用权力关系及支持暴力和骚扰的社会性别、文化与社会规范加以处理的计划；

- (b) 回应社会性别层面的指南与培训计划，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劳动世界中暴力和骚扰的职责，以及协助公共和私营雇主与工人及其组织来预防和处理劳动世界中的暴力和骚扰；
- (c) 针对劳动世界中暴力和骚扰的一般性或具有部门针对性的行为守则样板和风险评估工具，同时考虑到那些属于公约第 6 条所提及的群体中的工人和其他人员的具体处境；
- (d) 以本国的各种语言，包括居住在该国的移民工人所使用的各种语言开展的公共认识提高活动，旨在传达关于暴力和骚扰，尤其是基于社会性别的暴力和骚扰之不可接受性的信息，处理歧视性态度并防止侮辱受害人、控诉人、证人和举报人；
- (e) 根据国家法律和情况，在各级教育和职业培训中关于暴力和骚扰(包括基于社会性别的暴力和骚扰)并对社会性别层面给予回应的课程和教材；
- (f) 面向记者和其他媒体人员的有关基于社会性别的暴力和骚扰(其中包括其根本原因和风险因素)的材料，适当尊重其独立性和言论自由；以及
- (g) 旨在促进安全、健康与和谐且没有暴力和骚扰的工作场所的公共宣传活动。