

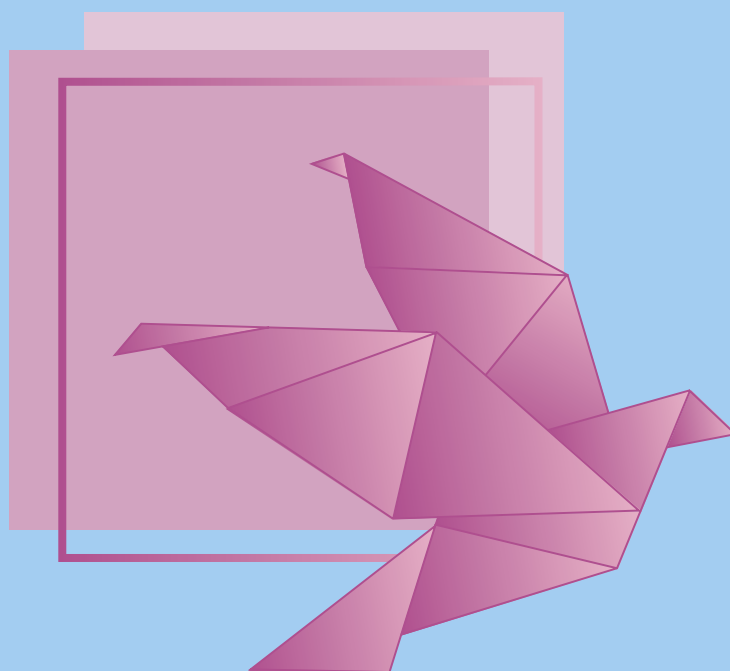


国际
劳工
组织



报 告 五 (2A)

终结劳动世界中的 暴力和骚扰



国际劳工大会

第 108 届会议，2019 年

国际劳工大会，第 108 届会议，2019 年

报 告 五(2A)

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 978-92-2-131904-7(Print)
ISBN 978-92-2-131905-4(Web pdf)
ISSN 0255-3449

2019 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 ILC108(2019)-V(2A)-[WORKQ-190128-2]-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.....	5

缩略语一览表

雇主组织和工人组织

	IFJ	国际新闻工作者联合会
	IndustriALL	全球产业工会联合会
	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	国际公务员工会
阿尔巴尼亚	BiznesAlbania	阿尔巴尼亚工商业联盟
	BSPSH	阿尔巴尼亚联合独立工会
	KSSH	阿尔巴尼亚工会联合会
阿尔及利亚	CGEA	阿尔及利亚企业总联合会
阿根廷	AEFIP	阿根廷财政与公共收入雇员工会
	APOC	阿根廷控制机构雇员工会
	CGT-RA	阿根廷共和国工人总工会
	CTA-A	阿根廷工人联合会(自治)
	CTA-T	阿根廷工人联合会(工人)
	UEJN	阿根廷全国司法部门雇员工会
	UIA	阿根廷产业工会
	UITOC	阿根廷控制机构工人国际工会
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	奥地利联邦劳工协会
	OGB	奥地利工会联合会
	WKÖ	奥地利联邦商会
巴林	GFBTU	巴林总工会

孟加拉国	BEF	孟加拉国雇主联合会
	BFTUC	孟加拉国自由工会大会
	BJSD	孟加拉国全国工人党
	BJSL	孟加拉国国家工人联盟
	BLF	孟加拉国劳工联合会
	BMSF	孟加拉国自由劳工联合会
	BSSF	孟加拉国工会联合会
比利时	CSC	比利时基督教工会联合会
	CGSLB	比利时自由工会总联合会
	FGTB	比利时总工会
	VBO-FEB	比利时企业联合会
贝宁	CNP-Bénin	贝宁全国雇主理事会
巴西	CNI	巴西全国产业联合会
	CUT	巴西工人统一中央工会
保加利亚	CITUB	保加利亚独立工会联合会
布基纳法索	CNPB	布基纳法索全国雇主理事会
	CNTB	布基纳法索全国工人联合会
柬埔寨	CCTU	柬埔寨工会联合会
喀麦隆	CSAC	喀麦隆自治工会联合会
	SYNDUSTRICAM	喀麦隆工业家联盟
	UGTC	喀麦隆总工会
加拿大	CEC	加拿大雇主理事会
	CLC	加拿大工人大会
	UFCW	加拿大食品和商业团结工人国际工会
智利	CPC	智利生产和商业联合会
	CUT	智利单一工会联合会
中国	ACFTU	中华全国总工会
	CEC	中国企业联合会
哥伦比亚	ANDI	哥伦比亚全国雇主协会
	ASDECCOL	哥伦比亚控制机构公务员协会
	CTC	哥伦比亚工人联合会
哥斯达黎加	CMTC	哥斯达黎加工人运动联合会
	CSJMP	哥斯达黎加华尼托莫拉波拉斯社会联盟

	CTRN	哥斯达黎加工人革命联合会
	UCCAEP	哥斯达黎加私营企业商会和协会联盟
科特迪瓦	CGECI	科特迪瓦企业总联合会
	FESACI	科特迪瓦自治工会联合会
克罗地亚	CEA	克罗地亚雇主协会
塞浦路斯	OEB	塞浦路斯雇主和实业家联合会
刚果民主共和国	COSYLAC	刚果自由和自治工会联合会
	FEC	刚果企业联合会
丹麦	DA	丹麦雇主联合会
	FTF	丹麦职员和公务员联合会
	LO	丹麦总工会
多米尼加共和国	CASC	多米尼加共和国工会自治联合会
	CNUS	多米尼加共和国全国工会联合会
埃及	FEI	埃及工业联合会
爱沙尼亚	EEA	爱沙尼亚雇主协会
芬兰	EK	芬兰企业联合会
法国	CGT	法国总工会
	FO	法国工人力量总工会
	MEDEF	法国企业运动
加蓬	CPG	加蓬雇主联合会
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
希腊	GSEE	希腊劳工联合会
	SEV	希腊企业联合会
危地马拉	CACIF	危地马拉农业、商业、工业和金融协会 协调委员会
	CUSG	危地马拉统一工会联合会
	UNSI TRAGUA Histórica	危地马拉工会联合会
几内亚	CNPG	几内亚全国雇主理事会
中国香港	HKCTU	中国香港职工会联盟
匈牙利	BUSINESSHUNGARY	匈牙利雇主和企业家联合会
冰岛	ASI	冰岛劳工联合会

	SA	冰岛雇主联合会
印度	AIOE	全印度雇主组织
	EFI	印度雇主联合会
印度尼西亚	APINDO	印度尼西亚雇主联合会
	KPBI	印度尼西亚团结工人联合会
	KSBSI	印度尼西亚繁荣工会联合会
	KSPI	印度尼西亚工会联合会
	KSPN	全国工会联合会
	KSPSI	全印尼工会联合会
	SARBUMUSI	全印度尼西亚穆斯林工人工会
以色列	Histadrut	以色列劳工联合会
	MAI	以色列制造商协会
意大利	CGIL	意大利劳工总联合会
	CIDA	意大利经理和其他专业人员联合会
	CISL	意大利劳动人民工会联合会
	Confindustria	意大利工业家联合会
	UIL	意大利劳工联盟
日本	JTUC-RENGO	日本工会总联合会
	Keidanren	日本经济团体联合会
肯尼亚	COTU-K	肯尼亚工会中央组织
	FKE	肯尼亚雇主联合会
	KUCFAW	肯尼亚商业食品及相关产业工会
	KUDHEIHA	肯尼亚家政、酒店、教育机构、医院及相关产业工会
拉脱维亚	LBAS	拉脱维亚自由工会联合会
莱索托	ALEB	莱索托雇主和工商业协会
马达加斯加	GEM	马达加斯加企业组织
马来西亚	MTUC	马来西亚工会大会
马里	CSTM	马里工会联合会
毛里塔尼亚	CGTM	毛里塔尼亚总工会
毛里求斯	NTUC	全国工会联合会
墨西哥	COPARMEX	墨西哥共和国雇主联合会
	UNT	墨西哥全国工人联盟
摩尔多瓦共和国	CNSM	摩尔多瓦工会联合会

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
	UMT	摩洛哥劳工联合会
摩洛哥	UMT	摩洛哥劳工联合会
纳米比亚	NEF	纳米比亚雇主联合会
尼泊尔	ANTUF	尼泊尔全国总工会
	FNCCI	尼泊尔工商会联盟
	GEFONT	尼泊尔工会总联合会
	CNV	荷兰全国基督教工会联合会
荷兰	CNV	荷兰全国基督教工会联合会
	FNV	荷兰工会联合会
	VNO-NCW	荷兰产业和雇主联合会
新西兰	BusinessNZ	新西兰企业组织
	NZCTU	新西兰工会理事会
尼加拉瓜	ATC	尼加拉瓜农业工人协会
	CST	尼加拉瓜工人联合会
尼日利亚	NECA	尼日利亚雇主协商协会
	NLC	尼日利亚劳工大会
挪威	LO	挪威总工会
	NHO	挪威企业联合会
	Spekter	挪威雇主协会联合会
	Unio	挪威专业员工会联合会
	YS	挪威职业工会联合会
	EFP	巴基斯坦雇主联合会
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	巴拿马全国有组织工人委员会
	CONUSI	巴拿马全国独立工会联合会
	C	巴拿马统一工会
	CTRP	巴拿马共和国工人联合会
巴拉圭	CUT-A	巴拉圭工人正统统一中央工会
秘鲁	CATP	秘鲁工人自治联合会
	CONFIEP	秘鲁私营企业协会全国联合会
菲律宾	ECOP	菲律宾雇主联合会
	NTUC	菲律宾全国工会中心

	SENTRO	菲律宾团结进步工人中心
波兰	NSZZ Solidarność	波兰独立自主团结工会
	OPZZ	全波兰工会协议会
葡萄牙	CIP	葡萄牙工业联合会
罗马尼亚	CPC	罗马尼亚协和雇主联合会
俄罗斯联邦	RSPP	俄罗斯工业家和企业家联盟
圣卢西亚	SLEF	圣卢西亚雇主联合会
塞内加尔	CNP	塞内加尔全国雇主理事会
塞尔维亚	SAE	塞尔维亚雇主协会
新加坡	SNEF	新加坡全国雇主联合会
斯洛伐克	AZZZ SR	斯洛伐克共和国雇主协会联合会
斯洛文尼亚	ZDS	斯洛文尼亚雇主协会
	BUSA	南非商业联盟
	COSATU	南非工会大会
	FEDUSA	南非工会联合会
西班牙	CCOO	西班牙工人委员会工会联合会
	CEOE	西班牙雇主组织联合会
	CEPYME	西班牙中小企业联合会
	UGT	西班牙工人总联盟
瑞典	SN	瑞典企业联合会
	LO	瑞典总工会
	TCO	瑞典专业雇员联合会
	SACO	瑞典专业人员协会联合会
瑞士	SGV-USAM	瑞士全国中小企业组织
	UPS	瑞士雇主联合会
	USS-SGB	瑞士工会联合会
泰国	ECOT	泰国雇主联合会
突尼斯	UGTT	突尼斯总工会
土耳其	HAK-IS	土耳其独立工会联合会
	TISK	土耳其雇主协会
	TÜRK-İŞ	土耳其工人工会联合会
联合王国	CBI	英国工业联合会
	TUC	英国职工大会

美国	AFL-CIO	美国劳工联合会-产业工会联合会
	USCIB	美国国际工商理事会
乌拉圭	CIU	乌拉圭制造业商会
委内瑞拉玻利瓦尔共和国	CTASI	委内瑞拉玻利瓦尔共和国独立工会联盟
越南	VCCI	越南工商商会
赞比亚	ZCTU	赞比亚工会大会
津巴布韦	ZCTU	津巴布韦工会大会
其他缩略语		
	WGDAW	法律和实践中的歧视妇女问题工作组

导 言

根据国际劳工局理事会第 325 届会议(2015 年 10 月至 11 月)的决定, 国际劳工大会第 107 届会议(2018 年 5 月至 6 月)的议程包括一个关于“劳动世界中针对妇女和男子的暴力”的标准制订项目, 以期进行两次讨论。¹ 根据 2016 年 10 月 3-6 日在日内瓦举行的关于“劳动世界中针对妇女和男子的暴力问题”三方专家会议的建议, “暴力”一词后来被“暴力和骚扰”所取代, 其目的是为了“确保不可接受的行为范围问题得到充分理解和解决。”²

为筹备 2018 年的第一次讨论, 并根据《大会议事规则》第 39 条, 劳工局编写了两份报告: 报告五(1)³ 和报告五(2)。⁴ 大会关于劳动世界暴力和骚扰问题标准制订委员会(“委员会”)审议了这些报告, 并通过了自己的报告,⁵ 其中载有大会全体会议于 2018 年 6 月 8 日分别批准和通过的简要程序和若干结论。⁶ 在同一届会议上, 大会还通过了以下决议:⁷

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。

¹ 国际劳工组织: 理事会第 325 届会议议事录, [GB.325/PV](#), 第 33(a) 段。

² 国际劳工组织: 局长报告: 第五份补充报告: 劳动世界中针对妇女和男子的暴力问题三方专家会议成果, [GB.328/INS/17/5](#), 附录 I, 第 33 段。

³ 国际劳工组织: 《终结劳动世界中针对妇女和男子的暴力和骚扰》, [报告五\(1\)](#), 国际劳工大会, 第 107 届会议, 日内瓦, 2018 年(2017 年出版)。

⁴ 国际劳工组织: 《终结劳动世界中的暴力和骚扰》, [报告五\(2\)](#), 国际劳工大会, 第 107 届会议, 日内瓦, 2018 年。

⁵ 国际劳工组织: 标准制订委员会的报告: 提交大会通过的决议和拟议结论, 载于《临时记录》第 8A 号, 以及会议议事录, 《临时记录》第 8B 号(Rev.1), 国际劳工大会, 第 107 届会议, 日内瓦, 2018 年。

⁶ 国际劳工组织: 全体会议: 标准制订委员会的报告: 劳动世界中的暴力和骚扰, 《临时记录》第 8C 号, 国际劳工大会, 第 107 届会议, 日内瓦, 2018 年。根据 1988 年确立的做法, 委员会的报告已提前公布, 可供成员国全文查阅, 大会第 107 届会议全会对该项目的讨论记录也是如此。

⁷ 国际劳工组织: 关于将题为“劳动世界中的暴力和骚扰”的项目列入大会下届会议议程的决议, 国际劳工大会, 第 107 届会议, 日内瓦, 2018 年。

鉴于该决议，并按照《大会议事规则》第 39(6)条，劳工局编写了报告五(1)，⁸ 其中载有根据大会第 107 届会议通过的结论提出的拟议公约和建议书文本。这些文本是在大会第一次讨论的基础上制定的，并考虑到了已收到的对初步报告中所载调查问卷的答复。⁹ 根据《议事规则》的规定，该报告已送交各国政府，以便在大会第 107 届会议闭幕后两个月内送达。

根据《大会议事规则》第 39(6)条，诚请各国政府经与最具代表性的雇主组织和工人组织协商后，提交其修改建议或评论意见，以便在 2018 年 11 月 8 日之前送达劳工局。

还要求各国政府在同一天通知劳工局，它们是否认为拟议文本为大会第 108 届会议(2019 年 6 月)的第二次讨论奠定了令人满意的基础，并指出与哪些雇主组织和工人组织进行了协商。对于那些已批准了 1976 年《(国际劳工标准)三方协商公约》(第 144 号)的国家，其第 5 条第 1 款第 (a)项也要求开展此类协商。协商结果应反映在政府的答复中。

在编写本报告之际，劳工局收到了 101 个成员国三方成员的答复，其中包括以下 57 个成员国政府的答复：阿尔及利亚、阿根廷、奥地利、孟加拉国、比利时、巴西、保加利亚、布隆迪、喀麦隆、加拿大、智利、哥伦比亚、塞浦路斯、丹麦、厄瓜多尔、埃及、爱沙尼亚、芬兰、法国、格鲁吉亚、德国、匈牙利、印度尼西亚、伊朗伊斯兰共和国、以色列、意大利、科威特、马里、马耳他、毛里求斯、墨西哥、黑山、摩洛哥、缅甸、新西兰、尼日尔、尼日利亚、挪威、阿曼、巴拿马、巴拉圭、秘鲁、菲律宾、波兰、卡塔尔、俄罗斯联邦、塞内加尔、西班牙、南非、瑞典、瑞士、泰国、突尼斯、乌干达、联合王国、美国和乌拉圭。

大多数政府表示，它们的答复是在与雇主组织和工人组织协商后起草的。其中一些政府在其答复中纳入了这些组织就某些方面表达的意见，而另一些政府则单独提交了它们的意见。在某些情况下，答复是直接从雇主组织和工人组织收取的。国际工会联合会(ITUC)和国际雇主组织(IOE)也提交了答复。

收到了联合国法律和实践对妇女歧视问题工作组(WGDAW)的一份答复，其中该工作组表示支持该进程并提出了建议。

为了确保各国政府在《大会议事规则》第 39(7)条规定的期限内收到拟议公约和建议书的英文和法文文本，报告五(2)已分两卷出版。本卷(报告五(2A))是根据政府、雇主组织和工人组织的答复编写的，并载有其观察意见的基本要点。报告分为三部分：一般性意见；关于拟议公约的意见；以及关于拟议建议书的意见。一些答复提供了有关具体国情的信息；这类信息虽然对劳工局的工作有用，但未予以转载。

⁸ 国际劳工组织：终结劳动世界中的暴力和骚扰，[报告五\(1\)](#)，国际劳工大会，第 108 届会议，日内瓦，2019 年(2018 年出版)。

⁹ 国际劳工组织：[报告五\(1\)](#)于 2017 年出版，同上。

劳工局指出，一些答复包含详细的技术性评论，包括关于替代性文本的广泛建议。鉴于大会报告篇幅的限制，答复没有全部予以转载，但劳工局尽其所能概括了其中的核心思想。对相似的建议一并归类。如果没有收到关于具体条款的评论，则劳工局则不加任何评注。

许多雇主组织和工人组织，包括国际雇主组织和国际工会联合会，已就拟议文本的许多条款合作提出了相同或相似的意见，以合并答复的形式提交了一份意见摘要。以这种方式合作的工人组织：ANTUF、CTASI、ATC、BFTUC、BJSD、BJSJL、BLF、BMSF、BSSF、CASC、CATP、CCTU、CGIL、CISL、CMTC、CNUS、CONATO、CONUSI、CS、CSJMP、CST、CTA-T、CTC、CTRN、CTRP、CUSG、CUT(巴西)、CUT(智利)、CUT-A、DGB、FEDUSA、FESACI、GEFONT、GSEE、GTUC、HAK-IS、Histadrut、HKCTU、IndustriALL、ITF、ITUC、IUF、JTUC-RENGO、KUCFAW、KUDHEIHA、LBAS、NSZZ Solidarność、PWF、SENTRO、UGT(西班牙)、UIL、UNSI TRAGUA Histórica、ZCTU(赞比亚)、ZCTU(津巴布韦)。以这种方式合作的雇主组织有：ACCI、AIOE、ALEB、ANDI、APINDO、AZZZ SR、BDA、VCCI、BEF、Business Mauritius、CEA、CEC(加拿大)、CEC(中国)、CGEA、CGECI、CNP(塞内加尔)、CNP-Bénin、CNPNG、Confindustria、CPC(罗马尼亚)、SN、ECOP、EFI、EFP、EK、FEC、FEI、FKE、FNCCI、GEM、IOE、MEDEF、MEF、NECA、OEB、RSPP、SA、SLEF、TISK、UPS、USCIB、VNO-NCW 和 ZDS。大多数评论都严格遵循拟议文本的结构，并具体说明了其提到的部分。如果情况并非如此，或者提交的评论对应于另一项条款，则劳工局尽其所能将意见划入报告的相关部分。

双语报告五(2B)载有公约和建议书拟议文本的英文和法文版本。根据收到的答复，并鉴于本卷所载劳工局评注中给出的理由，对两种版本加以了修订。还做了一些细小的文字改动，这主要是为了确保拟议文书的两种文字版本之间完全一致。如果大会如此决定，这些文本将作为第 108 届会议(2019 年 6 月)第二次讨论的基础，以期通过一项关于消除劳动世界中暴力和骚扰问题的公约及其补充性建议书。

收到的答复和评论

I. 一般性意见

政 府

阿根廷、加拿大、芬兰、法国、科威特、马里、马耳他、黑山、尼日利亚、挪威、阿曼、秘鲁、卡塔尔和瑞士：拟议文本为第二次讨论提供了充分的基础。

加拿大、墨西哥和巴拉圭：促进使用性别敏感性/包容性语言。

比利时：提及暴力和骚扰问题的社会和经济成本。

保加利亚、塞浦路斯和匈牙利：支持通过文书。该文书能提供充分保护，使人们免遭劳动世界的暴力和骚扰，并能得到广泛的批准。

布隆迪：劳工局的工作做得很好，保持了连贯性。

喀麦隆：赞赏劳工局文本的质量。

加拿大：支持一项明确界定术语和范围的公约以及一项提供实用指导的建议书。

丹麦、挪威：公约应包含一般原则，并且应有效率、可得到执行与广泛批准。

芬兰：拟议文本为进一步审议奠定了良好基础。要解决有关定义和范围的含糊之处。

格鲁吉亚：支持文本。

以色列：文书要实用，灵活和有效。

塞内加尔、马里：非洲组的关切已被考虑在内。

墨西哥、联合王国：支持通过一项以建议书为补充的公约。

尼日尔：拟议文本强化了创新方法，因而值得欢迎。

尼日利亚：保护受害者是终极目标。

秘鲁：文书应解决腐败问题对暴力侵害妇女行为的影响。

菲律宾：对劳工局的评论无异议。

波兰：通过国际标准来反对工作场所的骚扰行为是恰当的。

俄罗斯联邦：文书超出了初衷，并包含超出劳动法范围的有争议的条款。需要一种“软性”法律文书。

西班牙：在西文版中，除了仅涉及女性的条款外，将“trabajadores y/o trabajadoras”替换为“personas trabajadoras”，并将“velar”替换为“asegurar”。

瑞典：应澄清有关抵制暴力和骚扰的责任问题。建议书不应过于详细，而应更加灵活。

瑞士、美国：定义和范围过于宽泛。

美国：应增加关于主权和外交豁免权的一般性条款。

乌拉圭：三方委员会支持通过一项公约和建议书。劳工局文本为达成共识而取得了实质性进展。

雇 主

合并答复，CONFIEP、VBO-FEB：劳工局指出，经修正的结论第 1 至第 23(c)点得到了“明显多数”的支持，这点是存有争议的。一方面对达成共识的重要性和必要性无异议，但另一方面拟议文书包含过多的实施与批准障碍。

BiznesAlbania：完全同意拟议公约和建议书。完全支持国际雇主组织的评论。

BUSA：公约冒着排除一些不当行为和最脆弱群体的风险。建议书是首选，可与 2006 年《职业安全与卫生促进框架公约》(第 187 号)联系起来。

BUSINESS(匈牙利)：不能支持拟议文本，因为在国家层面难以实施。关键的拟议定义过度扩大了雇主的责任，包括中小企业和家族企业的责任。

BusinessNZ：总体上同意国际雇主组织所作的修改。建议书是首选。

CACIF：不支持公约，因为暴力和骚扰是犯罪行为而非劳动问题。

CBI：支持公约，辅之以一项平衡与实用的建议书。

CEC(加拿大)：若雇主的关切得到了解决，则支持公约。

CEO、CEPYME：文本没有考虑到公司的不同情况，其中保护性措施只受益于工人。责任则直接归属于雇主和政府。

CIP：文本缺乏法律明确性，过于规范，因此不能为实际实施提供依据。

COPARMEX：文书应为建议书。

CPG 和 EK：拟议文本将意味着对国家立法进行修改。

DA：公约应仅包含一般性原则，同时考虑到国家差异和企业能力。建议书中将“should(应)”改为“could(可能)”/“may(可以)”。在序言部分新增一个段落：“承认成员国应通过刑法、法律程序和法律机构为确保刑事司法而向所有人提供全面保护，使其免遭暴力和骚扰。”

ECOT：文本应切实可行，并通过国家机制予以有效执行与实施。

EFP、SNEF：支持国际雇主组织的立场。

GEA：完全认同拟议公约的目标与设想。

MAI：凡采取行动预防和处理暴力和骚扰事件的雇主应免除责任。

MEDEF：文本应该是务实的，适用于所有公司，并允许公司承担其义务。

NEF：与一项范围更广泛的公约相比，一项可能与 1981 年《职业安全与卫生公约》(第 155 号)相关联的建议书可能成为一项更有利、更有效的工具。

NHO：为了得到广泛批准与实施，公约必须包含一般性原则，而不必过于详尽，过度或不切实际地强加要求。

SEV：任何雇主的责任必须与要求履行责任的不同企业(包括小型和家庭企业)相适应。

SGV-USAM：文本部分含糊不清，而其他部分则过于详细。即使第二份文书包含建议，也可能带来义务和广泛的监管。

SN: 文本过于详细。雇主的责任必须适合各种企业, 包括小型和家庭企业。

UCCAEP: 在整个文本中将“劳动世界”替换为“工作场所”。

VBO-FEB: 拟议文本没有提供明确的定义, 关于作用和责任的明确性以及实际措施。该方法应侧重于预防和制止暴力和骚扰, 而不是侧重于查明/调查受害者和犯罪者。

WKÖ: 没有必要制定一项公约, 因为其范围走出了劳动世界。

工 人

合并答复: 拟议文本总体上为进一步讨论奠定了令人满意的基础。如果没有提供具体的评论, 则表示同意劳工局提出的修改。为了确保每个人拥有一个没有暴力和骚扰的工作环境, 应在公约中而非在建议书中适当涉及基本权利和基本原则。

ACTU: 若没有提出具体的评论, 则表示同意劳工局提出的修改。

ACTU、ASI、CGIL、CISL、CLC(加拿大)、COTU-K、FNV、CNV、FO、GTUC、IFJ、ITF、ITUC、LO(丹麦)、FTF、LO(挪威)、MTUC、PSI、TUC、UFCW、UGT(西班牙)、UIL、Unio、YS: 拟议文本为进一步开展讨论奠定了一个令人满意的基础。

AFL-CIO: 支持制定一项公约。

BSPSH: 我们充分同意拟议公约和建议书。

CCOO: 在整个西班牙文本中, 将“trabajadores”替换成“personas trabajadoras”。

CGT: 在法文版本中, 将“travailleurs”替换成“personnes qui travaillent”。

CGTM、CTRP、FGTB: 支持一项公约和建议书。

CITUB: 拟议文书的主要问题是覆盖所有工人。

CNSM: 支持公约草案, 无异议。

COSATU: 若没有作出具体评论, 则意味着劳工局提出的修改获得了支持。完全支持建议书。

CTA-A: 有必要通过制定一项公约和建议书来促进国际劳工标准。

CTUM: 拟议文本为进一步讨论进一步指明了方向。

KSSH: 支持褐皮报告的最终版本。

LO(瑞典)、TCO、Saco: 指出建议书是一份不具约束力的文书。

NLC、NTUC(菲律宾): 文本必须清晰连贯。

NZCTU: 若没作出具体的评论, 则表明支持劳工局提出的修改。

OGB: 支持关于制定一项公约和一项补充性建议书的举措。

OPZZ: 欢迎通过国际性法规, 从而保护工作场所免受骚扰。

UGTT: 消除工作场所中一切形式的暴力和骚扰是一项优先工作。

UNSI TRAGUA Histórica: 达成三方共识非常重要。

USS 和 Travail.Suisse: 第一次讨论是朝正确方向迈出的一大步。仍然需要解决定义、范围、责任和灵活性问题。

联合国

WGDAW：需要一项强有力的公约，其中包括详细的措施，为遭受暴力和骚扰的人提供适当的补救措施，采用社会性别的视角和相互交叉的方法，并认识到妇女往往受到不成比例与不同程度的影响。私人领域内的家庭暴力和其他形式的暴力行为可能对妇女的职业生活产生重大影响，因此各国应减缓此类暴力行为及其影响。妇女应参与“公约”和“建议书”的最后定稿过程，以使其尽可能具有效力和包容性。

劳工局评论

绝大多数已答复的政府和工人组织称赞公约及其补充性建议书拟议文本的质量，并认为它们为大会第 108 届会议的进一步讨论奠定了令人满意的基础。许多雇主组织认为，第一次讨论没有就关键问题达成一致意见，并对文本的实施问题表示了普遍担忧。

总体而言，政府、雇主组织和工人组织强调了现有主题的重要性以及达成一致的必要性。许多答复载有关于进一步修改文本草案的具体建议，特别是关于定义和范围的明确性以及不同行为者的责任及具体情况方面的建议，这些建议已体现在拟议文本的有关条款之中。还注意到关于语言的提议，例如在法语和西班牙语中使用性别敏感性语言，增加灵活性并统一文本的各种语言版本。

根据答复，劳工局对拟议文本作了修改，进而对这些条款进行了重新编号。为了便于参考，在编号已改变的情况下，收到的答复与相应的劳工局评论是按照 2018 年报告五(1)包含的结构和条款编号予以罗列，后面括号内为报告五(2B)中的当前编号。

II. 关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的拟议公约的意见

序言第 4 段

政 府

阿根廷：参考 Belém do Pará 公约。

印度尼西亚：无异议。

卡塔尔：《联合国消除对妇女的暴力行为的宣言》是最接近公约范围的国际文书。

突尼斯：参考 2011 年《家庭工人公约》(第 189 号)。

工 人

UNT：增加国际劳工组织关于社会保障的第 102 号公约和第 202 号建议书，关于劳动监察的第 81 号和第 129 号公约，关于有家庭责任的工人第 156 号公约，关于移民工人的第 73 号和第 143 号公约，以及关于生育保护的 183 号公约。

劳工局评论

根据序言第六段的劳工局评论，文本保持不变。

序言第 5 段

政 府

美国：将“人们有权”改为“必须追求”。

雇 主

CIU、CNI、CPC(智利)：将“劳动世界”替换成“公共和私营工作场所”。

工 人

CGT：将“特别包括”改为“特别”，以避免暗示妇女不会受到文本其他部分的影响。

劳工局评论

根据答复，文本保持不变。

序言第 6 段

政 府

阿根廷、智利、法国、印度尼西亚、摩洛哥、巴拿马、巴拉圭、卡塔尔、南非、乌干达：支持劳工局的建议。

孟加拉国：删除“是一种侵犯人权的形式”。

奥地利、新西兰：不支持劳工局的建议。

比利时：若保留本段的其余部分，则能支持劳工局的建议。

保加利亚：劳工局的建议不受支持。认识到暴力和骚扰“可能损害享有人权”，因此成员国
有义务促进，尊重和保护人权。

加拿大：劳工局的建议是可以接受的。在第四段中“违反”后插入“或滥用”。保留第六段
的其余部分。

芬兰：删除“形式”。

德国：支持劳工局的建议。在第四段中“骚扰”之前插入“一些形式的”。

匈牙利、联合王国：建议采用以下措词：“忆及各成员有义务根据《联合国宪章》促进普遍
尊重和遵守人权和自由，并且劳动世界中暴力和骚扰可能损害人们享有人权，……”。

意大利：第六段现有文本解决了第四段中的问题，因此予以支持。

墨西哥：劳工局的建议可以接受。在“表明”之前插入“和对平等和非歧视原则的一种威
胁”，并在段尾插入“是不可接受的，且与体面劳动不符”。

西班牙：增加一个段落，忆及“工作中的暴力和骚扰在难以证明的情况下具有更大的毒害性，
即在基本的机能和功能依赖的情况下，雇主不仅有更大的行动能力，而且也有更大的掩盖这种弊端
的能力。”

瑞典：表示一切形式的暴力和骚扰构成对人权的侵害，这是不合适的。

联合王国、美国：劳动世界中不存在免于暴力和骚扰的权利，只有国家能够侵犯人权。

美国：用“妨碍享有”取代“是一种形式”。

雇 主

合并答复，CEOE、CEPYME、CONFIEP、VBO-FEB：如现有文本所述，“不可接受的行为和做法范围”将包括所有类型的犯罪，包括一次性轻罪。自动将轻罪归类为侵犯人权的行为是有缺陷的。

不应采用第111号公约所用的语言，因为它涉及歧视问题。该条款应改为“《世界人权宣言》所阐明的”，而不提及其他国际文书。第六段应改为“考虑到劳动世界中的暴力和骚扰可能会损害人权的实现……”。

BusinessNZ、CBI：暴力和骚扰可能并非总是侵犯人权。

CIP：暴力和骚扰可能破坏对人权的尊重，而非侵犯人权。

CIU、CNI、CPC(智利)：将该措词修改如下：“注意到公共和私人工作场所的暴力和骚扰可能破坏人权，威胁机会均等，令人无法接受，与体面劳动不相容。”

CPG：在第4段中提及这些内容。

ECOT：将“构成一种侵犯”替换成“可能破坏实现”。

SAE、UCCAEP：将第六段修改成“……可能损害人权的实现……”。

工 人

合并答复、ACTU、ASI、CITUB、CLC、CMTC、FGTB、IFJ、LO(挪威)、MTUC、NZCTU、Unio、YS：支持劳工局的建议，但前提是第六段的其他部分予以保留。

BAK：对拟议措词无异议。

CCOO：支持劳工局修订第六段和“侵犯人权”的措词的建议。第六段不应列入第四段。

CGSLB：应提及暴力和骚扰的社会经济代价，以及作为其预防手段的工作场所文化。同意“一种侵犯人权的形式”的措词。

CGT、CSC：支持劳工局的建议。应提及暴力和骚扰的社会经济代价。

COSATU：在父权制实践正常化的情况下，“结构性暴力”的概念可能是有用的。

CTUM：第4和第6段之间可以建立直接的联系。

FO：反对将此段移至别处。在“机会均等”之前加上“经济保障”。

NTUC(菲律宾)：支持劳工局的建议。

TUC：建议采用以下措词：“忆及各成员有义务根据《联合国宪章》促进普遍尊重和遵守人权和自由，对妇女和女童的暴力行为是对人权的一种侵犯。劳动世界中的暴力和骚扰是对机会均等的威胁，是不可接受的，与体面劳动不符，以及……”。

UGT(巴西)：支持“一种侵犯人权的形式”这样的措词。

UGT(西班牙)：支持劳工局关于第4段的建议。若第6段不变，则应使用“一种侵犯人权的行为”。

劳工局评论

大多数工人组织和一些政府表示支持劳工局的建议，而大多数雇主组织和一些政府则不支持。政府和雇主组织的若干答复表明，所有形式的“暴力和骚扰”可能并不总是被视为侵犯人权，并提出了各种备选文本，其中一些包括了“可能损害享有人权”这些措词。劳工局回顾说，这曾是委员会进行广泛讨论的主题。由于在答复中没有就如何澄清或改进这种措词达成共同立场，原文本保持不变。

序言第 7 段

政 府

乌干达：“为了推动预防此类行为”是多余的。

雇 主

合并答复、UCCAEP：将“忆及”替换成“考虑到”，并删除“重要”。

SAE：删除“重要”一词。

劳工局评论

鉴于答复的情况，除了在“行为”之后增加“和做法”一词以更好地符合公约第 1 条第(a)款(现为第 1 条第 1 款第(a)项)之外，文本基本保持不变。

序言第 8 段

政 府

墨西哥：插入“以及她/他的职业和经济发展”。

美国：在“影响”之前插入“可能”。

雇 主

合并答复、UCCAEP：在“影响”之前插入“消极”。

CIU、CNI、CPC(智利)：将“劳动世界”替换成“公共和私人工作场所”；在“影响”之后添加“消极”。

劳工局评论

根据答复，文本保持不变。

序言第 9 段

政 府

墨西哥：将第 9 和第 10 段重新排列为：“认识到暴力和骚扰也会对公共和私人服务的质量、工作安排、工作场所关系、工人参与、企业声誉和生产力的产生负面影响”和“认识到暴力和骚扰是

歧视行为，可能会阻止人们，特别是妇女和处于脆弱境地的群体进入和留在劳动力市场并取得进步。”

美国：在“影响”之前插入“可能”。

雇 主

合并答复、CIU、CNI、CPC(智利)、UCCAEP：在“影响”之前插入“负面”。

劳工局评论

根据答复，文本保持不变。

序言第 10 段

雇 主

合并答复、CIU、CNI、CPC(智利)、SAE、UCCAEP：删除“促进”。

劳工局评论

根据答复，文本保持不变。

序言第 11 段

政 府

智利：在“基于社会性别的暴力和骚扰”之后插入“在劳动世界中”。删除“女孩”一词。

雇 主

合并答复、CEOE、CEPYME、CONFIEP、VBO-FEB：在“女孩”一词之后提及“女同性恋者、男同性恋者、双性恋者、变性人、双性人和与社会性别不符的人”，因为他们也不成比例地受到基于社会性别的暴力和骚扰的影响。在“在不平等的基于社会性别的权力关系”之前插入“滥用”。

CGECI：不能支持有关 LGBTI 人员的合并答复。

CIP：仍然提及其他弱势群体。

FEI：要注意各国的社会、文化和宪政背景。删除“承认……妇女和女孩”；提及“滥用不平等的权力关系”。

NEF、NHO：包括 LGBTI 人员。

UCCAEP：在“不平等的”之前加上“滥用”。

工 人

中华全国总工会(ACFTU)：要具体提到女同性恋者、男同性恋者、双性恋者和变性人。

CCOO：将“不成比例地影响”替换为“主要影响”。

COSATU：在“女孩”之后添加“及其他部门”。

UGT(巴西)：将“承认”换成“通过”。

劳工局评论

根据答复，文本保持不变。

序言第 12 段

政 府

智利：删除该段文本。家庭暴力与在工作场所或工作时发生的情况无关。

印度尼西亚：删除“安全”一词后的文本。虽然家庭暴力可能会影响到工人的工作表现，但这不恰当地要求缔约国加以克服。

乌干达：提及政府和社会伙伴而非“劳动世界、其机构和政府”。

美国：在“安全”之后插入“工作中”。删除“作为其他国家措施的一部分”。在“机构”之后插入逗号。

雇 主

合并答复，UCCAEP：将“劳动世界，其机构和政府”改为“劳动世界中的所有利益攸关方，特别是政府”。

CIU、CNI、CPC(智利)：删除“劳动世界，其机构和”。家庭暴力是不可接受的，但却不受雇主的控制。

UCCAEP：家庭暴力问题很重要，但属于另一个监管领域。

工 人

CCOO：而应指“家庭暴力的受害者”或“基于社会性别暴力的受害者”。

CNV、FNV：支持有关家庭暴力的措词。

UGT(巴西)：在“生产率”一词之前插入“劳动”。

劳工局评论

根据答复，文本基本保持不变。考虑到答复中建议更为具体地提及有关行为者，并为了提高这一点的清晰度，“劳动世界、其机构和政府”的措词已被“政府、雇主组织和工人组织及劳动力市场机构”所取代。“国家”一词已被删除，以便进一步与对报告五(1)中公约第 7 和第 9 条(现为第 8 和第 10 条)所作的调整保持一致。

I. 定义和范围

第 1 条(起首部分)

雇 主

BUSA、CEC(加拿大)：缺乏对“雇主”的定义是令人担忧的。

UCCAEP：将范围和雇佣关系与工作场所联系起来。

劳工局评论

根据答复，文本保持不变。

第 1 条第(a)款

(第 1 条第 1 款第(a)项)

政 府

阿尔及利亚：提出以下定义：“劳动世界中的暴力和骚扰一词是指任何性质的任何单方面行为包括言语上、非口头或身体上、自愿或非自愿、虐待性的、不可接受的、重复性或偶然性的行为，从而影响到工人的权利及其身体或道德尊严，这可能影响到他的身心健康或危及他的就业，甚至可能会影响到其在工作合同期内或在工作场所中的专业气氛和个人圈子”。在一个附加的分款项中加入以下措词：暴力和骚扰包含与工作程序相关的行为和针对其人采取的行动。

阿根廷：三方委员会决定将“旨在，导致或可能导致”替换成“旨在导致或可能导致”，并插入以下内容“此类行为必须由国家立法或由主管当局经与有关雇主组织和工人组织协商后并考虑到有关此事项的国际标准之后予以确定。”支持一项指示性、非详尽的行为和做法清单。

奥地利：公约应明确各成员国可适用其本国对暴力和骚扰的定义。对“伤害”的解释权应留给各成员国，并在德语版中应翻译为“Beeinträchtigung”。

奥地利、保加利亚、塞浦路斯、爱沙尼亚、芬兰、法国、德国、匈牙利、马耳他、挪威、联合王国：不支持一项指示性的行为清单；它可能不必要地延长讨论进程。

孟加拉国、意大利、科威特、摩洛哥、新西兰、尼日尔：支持制定一项有关不可接受的行为和做法的指示性清单。

比利时：若这些概念可根据国情由国家法律加以调整，则支持劳工局的建议。在公约中确定单独的定义是不合适的；所述的最关键的要素足以澄清要解决的问题，而进一步明确这些概念并不能澄清对不同行为的不同反应。不支持在建议书中列出一个行为或做法的清单。暴力和骚扰是很复杂的问题，很少局限于单一行为。若包含在建议书之中，则清单应提供示例而非定义。

保加利亚、塞浦路斯、匈牙利、马耳他：虽然最初赞成单独的定义，但如果各成员国能够在国家法律中保留单独定义并单独履行义务，则可以接受单一定义。

加拿大：支持单一定义；它涵盖各种案例和情形。一份指示性清单可能具有局限性，因此不予支持。

智利：一份非详尽的说明性清单将提供灵活性。要对拟议文本进行审议，因为它可能加深对暴力和骚扰的理解。

哥伦比亚：将暴力和骚扰分列；将两者放在一起可能会给国家法律带来困难。

丹麦：不支持在建议书中列出一份行为和做法的清单。

厄瓜多尔：将“暴力和骚扰”分列并具体说明“基于社会性别的暴力”。

芬兰：定义提供了灵活性，但没有规定在国家层面单独使用这些概念。插入“按国家法律的规定”。

法国：单一概念与国家法律中存在两个不同术语并不矛盾。将“不可接受的”替换为“不需要的”。要澄清关于规定判断某些行为重复性标准的立法是否与拟议文本相一致。

德国：如果单一定义给国家应对措施留有灵活性，则不会加以反对。“Range(范围)”一词优于“continuum(连续)”。单一的暴力行为也可能受到惩处。

以色列：定义过于宽泛。在“做法”之后插入“和进攻性”。某些行为可能需要在发生一次之后予以回应，而其他行为则需要进一步发生后加以回应。

科威特：删除“社会性别”。

毛里求斯：在定义中包括“歧视”，将澄清它是否构成一种骚扰形式。

墨西哥：建议书中有关行为的指示性、非详尽清单具有相关性，且应考虑到有关性骚扰和劳动骚扰的具体行为以及歧视。

尼日尔：将“指一系列不可接受的行为……”，替换成“涵盖所有个人或集体不可接受的行为……”。

阿曼：在建议书中可能有必要列出一份非详尽的行为清单，因为个人、文化和社会的差异导致很难准确定义骚扰。

巴拉圭：将“暴力和骚扰”作为单一概念予以保留，并包括一份指示性的行为清单。

巴拿马：包括一份指示性、非详尽的清单，其中提及社会孤立和针对就业能力、声誉和身心健康的行为。

秘鲁：单一定义有助于适用各种情况。

卡塔尔：不支持列出一份指示性、非详尽的行为清单；它可能会降低该概念的适应性。

南非：将“暴力和骚扰”作为一个单一概念是可接受的。建议书中的任何进一步定义可能会限制政府以不同的方式来界定这些术语；将一份指示性、非详尽的清单纳入建议书中。

西班牙：单独定义可能更为合适，尽管在文本中一并使用。要对“经济伤害”进行澄清。支持列出一份指示性、非详尽的行为清单。

瑞典：保留一个单一定义，并允许各成员在国内法中使用单独的定义。不需要列出一份构成暴力和骚扰行为的清单。

瑞士：不支持建议书中列出一份指示性清单。将“不可接受的”替换成“非法的”。

联合王国：若各国能够在国家层面保留单独的定义并分别执行法律与政策，则支持单一定义。将“不可接受的”替换为“不需要的”。

美国：暴力和骚扰包括一系列行为。将单数“术语”替换为复数“术语”并对暴力和骚扰分别加双引号，这样全球各成员单独或共同定义每个术语。在“基于社会性别”之前插入“但不限于”。

乌拉圭：在国家立法中列入一项指示性清单是一种好的做法。

雇 主

合并答复、CEOE、CEPYME、CIU、CNI、CONFIEP、CPC(智利)、SEV、UCCAEP、VBO-FEB：对两个不同概念的单一定义并未提供兼顾国家法律的余地。它为文书的批准与实施制造了障碍，没有指明任何具体的方向，因此可能需要修改立法。如果没有明确的定义，查明危害并采取适当措施将是一项挑战。插入以下单独的定义：“暴力一词应指通过胁迫或任意剥夺自由而产生的所有行为或威胁，具有造成身体、心理或性伤害或痛苦的目的或可合理预见的影响”和“骚扰一词应

被理解为任何形式的不受欢迎的评论或行为，具有为人们创造一种恐惧、有辱人格和令人反感的环境的目的或可合理预见的效果”。在公约中列入一份指示性、非详尽的清单，其中列出普遍承认和普遍接受的类别或行为。

BUSA、ECOT、NEF：对暴力和骚扰采用单独定义。

BusinessNZ、CNPB：对暴力和骚扰单独定义，并澄清骚扰必须包括重复性的想法。

CBI：替代方法是要明确如果将行为范围分类为暴力或骚扰，则单独的国家定义将符合公约的要求。

CEC(加拿大)：包括一个合理性因素，例如：“可合理地预期会导致”。

CGECI：保留第 1 条第(a)款并在(i)和(ii)的合并答复中增加单独的定义。关于经济损害，雇主有时因采取措施而带来经济后果，这应从该定义中予以排除。

CIP：支持制定一份说明性的行为清单，以澄清每个单独定义的范畴。始终考虑犯罪者的意图和对受害者的伤害。

DA：将该定义引用到国家法律之中，或单独定义暴力和骚扰。

EK：暴力和骚扰意味着不同的干预手段；对暴力和骚扰单独定义。身体暴力通常是单一行为；而骚扰往往是一种长期行为。

Keidanren：使用单独定义，因为处罚和补救措施各不相同。

MAI：对暴力和骚扰加以区分。将骚扰定义为“在工作框架内以创造敌视环境为目的，在多个不同场合中故意和系统性针对个人的重复性攻击行为，这些行为不是出于物质上的原因”。一份案例清单将包括临时情况和一般性解释。

MEDEF：删除“一系列不可接受的行为和做法”和“可能导致”。除可“合理可预见的”外，支持合并答复中提出的建议。

SAE：将暴力单独定义为“旨在造成，导致或有可能造成身体、心理、性痛苦或经济损害的直接或间接行使武力的行为，并包括基于社会性别暴力的行为”；并将骚扰单独定义为“任何形式的旨在造成、导致或有可能造成令人生畏、有辱人格或令人反感的环境的不需要或不可接受的行为、做法或威胁，并包括基于社会性别的骚扰”。

SGV-USAM：反对制定一份行为清单。

SN：尚不清楚单一定义的实际运用情况。

UIA：避免有关“暴力和骚扰”的单一概念，但若接受单一概念，则应避免含糊不清。采用第 182 号公约的措词，并参考国家立法。

工 人

合并答复，ACTU、ASI、CLC、CMTC、CTC、CNV、FNV、FO、LO(挪威)、UGT、Unio、YS：支持单一定义，以涵盖那些揭示暴力和骚扰要素的行为和做法。建议书中一份说明性、非详尽的清单可提供有用的指导，但在实践中它不应成为一份最终清单。

BAK、CCOO、GFBTU、LO(瑞典)、TCO、Saco：支持建议书中的一份指示性、非详尽的清单。

CGIL、CISL、UIL：支持单一定义。包含损害的后果及其发生的原因(商业压力和因新技术和工作节奏的加快而带来的压力)。

CGSLB：支持为各成员留下灵活性的定义，但不支持制定一份清单。

CGT：支持该定义。“不可接受的”过于模糊，过于主观。不支持制定一份行为清单。

GT-RA、CITUB：将“暴力和骚扰”一分为二。

CGTM、CMTU、CTUM、FTF、IFJ、JTUC-RENGO、LO(丹麦)、MTUC、NTUC(菲律宾)、TUC、UGT(巴西)、UMT：支持单一定义。

CIDA：保留一个没有列举实例的通用定义。

COSATU、NZCTU：支持单一定义和建议书中的清单。

CSC、FGTB：支持“暴力和骚扰”的概念。不接受一份指示性的行为清单，但支持有关提供此类行为的示例。

CSTM：应该有一份明确的行为清单，说明暴力和骚扰如何表现出来。

CTA-A：目前的定义可能意味着，只有在所有要素都出现时才会发生“暴力和骚扰”。施行者可能会无意中造成伤害。

CTRP、GTUC、ITUC、LBAS：单一概念并不要求国家立法中保留单一定义。

CUT(智利)：明确保障工人结社自由的权利。

FEDUSA：加入“不受欢迎的性交要求”的表述。

GFBTU：“暴力”应包括身体上和道德上的暴力。

FO：删除“不可接受”。

NTUC(毛里求斯)：分别使用“暴力和骚扰”，因为出现任何一种行为都足以要求采取适当的行动。

LO(瑞典)、TCO、Saco：反对在国家法律中的单独定义。

TUC：将“不可接受”替换为“不需要”。

UGTT：工会代表应受到保护，免遭骚扰。

劳工局评论

政府的大多数答复要么明确支持目前草拟的单一暴力和骚扰概念，要么在文字上作细小的改动，同时保持统一的认识。一些答复表示，目前的定义为应对各种情况提供了灵活性。一些政府会同意一个单一概念，但前提是要明确这样的定义将与国家立法中的单一定义或单独定义相一致。有几个政府声明它们不支持单一概念。

工人组织的大多数答复都支持单一概念，因为它允许涵盖广泛的行为和做法，同时避免在应用中出现潜在的空白。相反，雇主组织的大多数答复都要求对“暴力”和“骚扰”进行单独定义，并为此提出了具体的措词。它们认为，分开定义可以提高文本的清晰度，有助于确定相应的措施并促进批准与实施。

劳工局回顾说，它已就可能列入一份指示性、非详尽的行为清单征求意见，该清单将表明暴力和骚扰是如何表现出来的或列出公认的暴力和骚扰类别或形式。工人组织在其合并答复中指出，这样的清单可能会有所帮助；雇主组织支持列出一份考虑到其对“暴力”和“骚扰”单独定义的清单。一些政府支持列入一份清单，认为它将提供有用的指导，而另一些政府则予以拒绝，理由是因难以就其内容达成一致而会导致不必要的长时间讨论。

根据收到的答复，“暴力和骚扰”的单一概念得以保留。在报告五(1)中，劳工局明确指出，一个单一概念使各成员能够在国家层面选择单一或单独定义。但是，劳工局注意到，一些政府表示有必要明确这种可能性，以及若干雇主组织希望提高清晰度并促进批准工作。此后，劳工局在第 1 条中插入了第二款，明确“暴力和骚扰可在法律和法规中定义为一个单一的概念或若干单独的概念。”鉴于这一变化，第 1 条第(a)款成为了第 1 条第 1 款第(a)项。

由于对建议书中是否列入一份指示性、非详尽的清单或清单的内容存在意见分歧，因此未添加清单。

第 1 条第(b)款

(第 1 条第 1 款第(b)项)

政 府

智利：在“基于社会性别的暴力和骚扰”之后添加“劳动世界中”。

哥伦比亚：将基于社会性别的暴力和骚扰分列并分别加以定义。

芬兰：澄清是否可以在国家层面单独予以处理。

伊朗伊斯兰共和国：在“不成比例地”之后添加“根据适用的国家法律和法规”。

科威特：删除“社会性别”。

墨西哥：遵守《消除对妇女一切形式歧视公约》第 1 条，其中对妇女的歧视包括基于社会性别的暴力。

新西兰：支持该文本。

秘鲁：要明确“基于社会性别的暴力和骚扰”也涵盖 LGBTIQ 人群。

波兰：删除。

西班牙：取而代之的是“因生理性别或社会性别的原因而导致的针对他人的暴力和骚扰，或者对特定生理性别的人造成不成比例的影响，并包括性骚扰”。这符合《伊斯坦布尔公约》。

美国：该条款应以“适用于暴力和骚扰的‘基于社会性别’一词是指……”。删除“或不成比例地影响到某一特定生理性别和社会性别的人们的暴力和骚扰”。插入“或以其他方式为特定生理性别或社会性别的人创造一种恶劣的工作环境”。

雇 主

合并答复, CEOE、CEPYME、CIP、CONFIEP、UCCAEP、VBO-FEB: 在“生理性别或社会性别”之后插入“性取向、社会性别认同或双性人身份”, 以与建议书的群体清单保持一致并考虑到 LGBTI 人群也不成比例地受到基于社会性别暴力的影响。

FEI: 应找到一种解决办法, 以确保为所有人提供保护并避免因忽视某些国家的社会、文化和宪政背景而导致的批准障碍。

NHO: LGBTI 人员受到了不成比例地影响, 应在第 1 条第(b)款和第 6 条中予以涵盖。

工 人

CCOO: 删除“不成比例地”。

CGT-RA: “因人们的生理性别或社会性别而针对”是多余的。

UNT: 定义为“基于从属地位和滥用权力的任何行动或行为, 该行动或行为造成身体、性、财产、经济、心理或精神上的损害并威胁或削弱劳动世界中妇女的性权利、生殖权利和劳动权利。”

劳工局评论

委员会在第一次讨论中就“基于社会性别的暴力和骚扰”一词及其定义达成了广泛的一致意见。虽然一些答复要求进行各种修改, 但没有出现共同立场。因此, 该文本保持不变。出于编辑的目的, 并且由于增加了劳工局对第 1 条第(a)款的评论中所述的第 1 条第 2 款, 第 1 条第(b)款变为第 1 条第 1 款第(b)项。

第 1 条第(c)款

(第 2 条)

政 府

阿尔及利亚: 提出以下措词: “‘工人’一词涵盖由国家法律和惯例所定义的体力或脑力活动中的人员, 在正规和非正规经济中, 无论是在城市还是农村地区, 在空中或海上的所有部门中受聘为雇主从事全职或兼职的工作, 以换取工资, 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。”

阿根廷、新西兰、巴拉圭、巴拿马、秘鲁、南非: 支持劳工局的建议。

奥地利、丹麦、爱沙尼亚、匈牙利、马耳他、挪威、联合王国: 将“‘工人’一词”替换成“本公约涵盖/适用于”以及在“雇员”之前插入“工人和”。

奥地利、塞浦路斯、爱沙尼亚、匈牙利: 定义可能会给批准设置障碍; 定义应在国家层面加以确定。

奥地利: 澄清只有在与雇佣关系存在联系的情况下, 那些在国家层面不属于“工人”意义的人才受到保护。

比利时: 支持劳工局所做的调整, 但求职者和应聘者不应被视为“工人”, 而且就业已被终止的人员已被覆盖。

巴西：“工人”的定义过于宽泛，其中包括超出雇主控制范围的行为者。将“以及”替换为“可能包括”，并删除“求职者”。

保加利亚、芬兰：制定有关提及保护范围的条款。

加拿大：在“接受培训的人员”之前插入“本公约也适用于”。或者，将“接受培训的人员……”中的措词改为“本公约也适用于所有其他获准进入工作场所、正在履行对雇主义务的人员，或正向雇主申请或面试工作的人员。”

智利：从“以及……”开始删除该条款的最后部分。

哥伦比亚：根据国家法律定义“工人”。

丹麦：定义过于宽泛。不应包括自雇人员、求职者和应聘者。

法国：定义可能会成为批准的障碍。另一个替代的方法是将第 1 条第(c)款中提及的人员类别包括在内，但不将其视为“工人”。

德国：定义构成了批准的障碍。建议采用以下措词：“本公约适用于正规经济和非正规经济中，无论是在城市还是农村地区，以及所有部门中由国家法律和惯例界定的工人和其他雇员，无论其合同状况；接受培训的人员，包括实习生和学徒工；就业已被终止的工人；志愿者；求职者和应聘者。”

意大利：建议采用以下措词：“‘工人’一词涵盖正规和非正规经济中以及城市或农村地区的所有部门的人员，不论其合同状况，包括接受培训的人员，以及国家法律和惯例界定的志愿者。”

伊朗伊斯兰共和国：删除“志愿者”、“求职者”和“应聘者”。

马耳他：“工人”的定义应在国家层面予以决定。

墨西哥：将“就业已被终止的工人”改为“雇佣关系已被终止的工人”。

摩洛哥：就业已被终止的工人、志愿者、求职者和应聘者需要得到保护，但他们不属于劳动领域。

挪威：定义过于宽泛。求职者、应聘者和就业已被终止的工人受到反歧视法和刑法的保护，但在国家法律中并未被定义为“工人”。

菲律宾：对“就业已被终止的工人”列入公约持保留意见。

俄罗斯联邦：纳入对“雇主”的定义。

西班牙：对“工人”的定义过于宽泛。如果满足要求，家政工人和非正规经济中的工人可以成为“雇员”。对于文本中包括的那些人员，例如“志愿者”和“接受培训的人员”，不应该不成比例地增加雇主的义务。在西语文本中，将“situacióncontractual”换成“modalidad contractual”，以及将“los trabajadores despedidos”换成“los trabajadores cuyo empleo haya terminado”。

瑞典：对“工人”的定义过于宽泛，因而可能使批约变得困难，因为它涵盖了就业已被终止的工人、求职者和应聘者。

瑞士：将从“法律和惯例”之处起将此款项分为两个款项，将严格意义上的“工人”和与劳动世界有联系的人员加以区分。

突尼斯：添加家庭工人。

乌干达：添加“就本文书而言”。

美国：既然没有对“雇主”进行定义，也没有必要定义“工人”。将这些类别包括在第 3 条内。

乌拉圭：对劳工局的文本辅之以一个关于有区别且互补的责任拟议新条款，从而与文书的目标保持一致。

雇 主

合并答复，BUSA、CONFIEP、UCCAEP、VBO-FEB：目前的定义对在国家法律中加以实施构成了诸多障碍。若结合实施条款来解读，雇主的责任则延伸至不为雇主工作或在雇主无法控制的人员。最好删除当前的定义，否则将该部分分为：“定义”，包括暴力和骚扰以及基于社会性别的暴力和骚扰；和“范围”，包括该文书适用的人员和“劳动世界”的概念。将范围扩大至包括所有人员，而不仅仅是工人。本条款从“本公约涵盖：所有部门的所有人员……”开始，并在“雇员”之前插入“雇主和”。

BDA：本条款应为：“本公约涵盖国家法律和惯例所界定的雇主和雇员；以及受抚养的工作雇员，无论其合同状况；接受培训的人员，包括实习生和学徒工；志愿者和应聘者。”

BUSA、UCCAEP：对将“就业已被终止的工人”和“求职者”包括在内这一点表达了关切。

CBI：将“工人”的定义替换为预期的覆盖，这将保护延伸至所有预期被覆盖的人员并促进实施工作。

CEC(加拿大)：缩小语言范围以确保雇主的义务适用于其控制的事项。在某些情况下，“工人”可能比“雇员”更为宽泛，但并非在所有情况下都如此，如求职者。

CEOE、CEPYME、CIP：将“‘工人’一词”替换为“本公约涵盖”，并置于“范围”之下。

CGECI：将“‘工人’一词”替换为“本公约涵盖”。

CIU、CNI、CPC(智利)：修改如下：“‘工人’一词须包括由每个成员国法律在这方面所定义的人员。”

CNPB：涵盖雇主并讨论“工人”的定义，因为雇主可能在无法控制的地方或情况下对其从未遇见过的人负责。

COPARMEX：那些包括在“接受培训的人员……应聘者”类别中的人员与雇主不存在任何关系或雇佣关系。

DA：雇主只应根据国家法律的定义对工人负责。不包括自雇人员，求职者和应聘者；用一项规定范围的条款取代定义。

EK、NHO、SEV：此定义与国家法律中的定义相悖。

Keidanren：删除“求职者”和“应聘者”，并将其限制在就业合同下的“工人”。

NEF：总体同意将“受训人员”、“就业已被终止的工人”和“应聘者”包括在内，但不同意包括“求职者”。

SGV-USAM：雇主的责任期限不应超出雇佣合同终止之后。

SN：定义包括雇主无法控制的群体。

UIA：删除工人的概念，因为已包括在内的人员已经受到保护。这些群体可在不同的条款中分列，其中具体说明各成员国的义务。

工 人

合并答复, CLC: 虽然不支持该定义与第4条之后新条款之间产生相互关系, 但仍支持劳工局的建议。对“工人”的广义定义对于“不让任何一个人掉队”至关重要。这符合第181号公约, 其中将求职者视为工人, 也符合第200号建议书, 其中涵盖了广泛的类别。根据第204号建议书, 应为非正规经济工人提供保护措施和补救措施。

ACTU、CCOO、CMTU、CNV、COSATU、CTA-A、CTUM、FEDUSA、FGTB、FNV、FO、GSEE、IFJ、NTUC(菲律宾)、LO(瑞典)、TCO、Saco、UMT、ZCTU(津巴布韦): 支持对“工人”的广义定义, 以提供广泛的覆盖面。

ASI、CGIL、CISL、CITUB、CTC、FTF、LO(丹麦)、LO(挪威)、UIL、Unio、UGT(西班牙)、YS: 支持劳工局的建议。对与第4条后可能的新条款发生互动关系表达了关切。

CGSLB、ACV-CSC: 支持将“求职者和应聘者”列入其中, 尽管雇主的责任范围对在职工人或解雇的工人有所不同。

CGT: 求职者和应聘者更容易遭受暴力, 因此受到了国际劳工组织其他文书的保护。考虑因工作的数字化和平台经济而造成的工人地位的变化。

CGTM: 提及“工人和女工”。包括来自正规部门或非正规部门的所有类别的工人和求职者。

CGT-RA: 删除“求职者和应聘者”。

FGTB: 即使雇主对这些工人没有或不再有同样的责任, 他们也必须得到同样的保护。

GSEE: 一些工作场所、群体、部门或职业, 特别是性工作面临较大的风险。

CTRP、GTUC、ITUC、LBAS: “工人”将仅适用于本公约, 因此不要求修改国家法律。

Histradut: 将保护范围延伸至工作场所的所有人, 包括客户、顾客或供应商。

MTUC: 支持劳工局的建议。

NLC: “工人”必须涵盖从事任何形式工作(包括在非正规经济中临时或永久性工作)的每个人, 求职者, 受训者, 志愿者和工业企业的实习人员。

NZCTU(新西兰): 在“terminated(终止)”之前插入“suspended or(中止或)”。

PSI: 在“部门”之后插入“公共和私营”。

TUC: 在工人的潜在脆弱性随正规性降低(如在就业前)而加剧的情况下, 对工人的广义定义尤其有好处。

UGT(巴西): 将“工作人员……合同地位”改为“失业工人”。

UGTT: 根据法律保护被解雇的工人。

UNT: 添加“以及处于下属工作关系中的人员”。

劳工局评论

各国政府、雇主组织和工人组织的答复都同意, 劳动世界中任何人都不应遭受暴力和骚扰, 从而确认了委员会第一次讨论中达成的总体一致意见。尽管如此, 但对于如何形成这一共同立场仍持有不同的看法。一些政府和众多工人组织的答复同意报告五(1)中第1条

第(c)款的措词，其中工人组织强调了广泛覆盖的重要性并指出国际劳工组织第 181 号公约将求职者视为工人。

大多数政府和一些雇主组织表示，对文书中“工人”的理解可能超出国家法律规定的范围，这可能成为批约的障碍。

若干政府和雇主组织提出了替代文本，以解决这一问题。一些政府建议将“‘工人’一词涵盖”替换成“本公约适用于”或“本公约涵盖”，这将从定义到范围方面改变该条款的性质。同样，雇主组织的合并答复建议将“定义和范围”这一章分为两个不同的章节，并将这一条款移至题为“范围”的章节。

劳工局认为，这些建议可以消除在答复中表达的大多数关切，但不损害确保所有人得到适当的保护以免遭暴力和骚扰的共同愿望。这些建议将“工人”的定义留给国家法律和惯例，同时提供广泛的覆盖和保护。

关于本条款中提到的人员类别，有几家雇主组织建议在“雇员”之前插入“雇主”一词。劳工局指出，这一条款涵盖的是个人而非法人实体，因此，增加对“雇主”的一般性提及过于宽泛。在这一条款中可加入特定的个体，例如经理和主管，尽管劳工局指出他们会被目前语言所覆盖。如果认为有必要对个人提供更加广泛的保护，劳工局建议可添加提及国际标准职业分类(ISCO-08)中职业所包括的企业经理、主管和经营者。

根据这些答复，对该条款重新拟订如下：“本公约涵盖正规经济和非正规经济中、无论在城市还是在农村地区的所有部门的工人和其他人员，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；就业已被终止的工人；志愿者；求职者和应聘者。”“I 定义和范围”已分为两部分：“I 定义”和“II 范围”；第 1 条第(c)款变为第 2 条，因而被放在“II 范围”之下。为此，对随后的条款予以重新编号。

第 2 条(起首部分)

(第 3 条(起首部分))

政 府

奥地利：范围应涵盖与工作表现有关的所有地点、人员和情形。将远程办公包括在内，可能使其很难区别于家庭暴力。所列出的情形大多属于雇主无法控制之列。

巴西：在句尾插入“包括”。插入如下段落“(b) 本公约不适用于第三方实施的暴力和骚扰，当工作组织的形式：(i) 没有导致其发生；或 (ii) 并没有不成比例地增加其发生的风险时”。

加拿大：插入“在存在确定的风险时”。

智利：将“与工作有关或由工作产生的”替换成“由于工作的原因或在工作之际”。

哥伦比亚：范围涵盖了责任人无法控制的情况。将定义留给国家立法。

塞浦路斯、爱沙尼亚、马耳他、联合王国：明确责任限制是必要的。

丹麦、挪威：本条款使雇主对其无法控制的事件承担负责。插入“并按照国家法律和惯例”。

芬兰：广义定义对行为方特别是雇主的义务和责任构成了挑战。在第 155 号公约中寻求关于雇主直接或间接控制方面的指导。

德国：支持对“劳动世界”的广义定义。

印度尼西亚：包括“提供宗教服务”。

意大利：特别是在第(c)、第(d)和第(f)款中插入“在合理的范围内”。

新西兰、巴拿马、秘鲁、南非：支持该文本。

西班牙：如果情况与工作有关并且雇主行使对有关地点和行为方的控制权，则支持超出实际工作场所之外的广义定义。

瑞典：对“劳动世界”的广义定义可能成为批约的障碍。

突尼斯：插入一个关于“交通手段”的条款。

美国：删除“在劳动世界中”。

乌拉圭：工作的变化需要对工作环境持有包容性的观点。

雇 主

合并答复：结合第 9 条的规定，雇主可能被迫对他们无法控制的空间以及人们工作地点以外的地区承担责任。有些空间，如通勤空间，与国家公共安全责任相冲突，而其他空间则给个人私生活方面带来问题。将该条款置于“范围”章节之下。在新的条款中插入“在工作期间或在产业行动期间”。

BusinessNZ、NEF：将“劳动世界”改为“工作场所”。

CGECI、EK、NHO、SEV、CIP、ECOT、VBO-FEB：“劳动世界”超出了雇主的控制范围。

CEC(加拿大)：“劳动世界”一词过于宽泛。

CEOE、CEPYME、CONFIEP：在“范围”之下包含“劳动世界”。

CIU、CNI、CPC(智利)：删除：“劳动世界中在工作过程中发生，与工作有关或由工作产生的”。

SN、UCCAEP：“劳动世界”超出了雇主控制的范围。删除“在工作过程中，与工作有关或由工作产生的”。增加一个新的款项(a)：“在工作期间或在产业行动之中”。

Keidanren：在“由工作产生”之后添加“凡适宜时”。

MEDEF：只有雇主在劳动关系中能够控制施行者时才能包括由雇主提供的住所。

UIA：所包括的情况与工作场所的关系模糊。

UCCAEP：在文本中通篇将“劳动世界”换成“工作场所”。

工 人

ASDECCOL、CGT、CTA-A、FO、GTUC、LO(挪威)、TÜRK-İŞ、UGT(巴西)、UMT、Unio、YS：支持防止在工作场所以外出现的暴力和骚扰。

ASI、CGTM、CTRP、ITF、ITUC、LBAS、NLC：支持该文本。

BAK：第 2 条不应是详尽无遗的。

KPBI、KSBSI、KSPI、KSPN、KSPSI、SARBUMUSI：添加“在招聘过程中和雇佣关系中”。

CNTB：包含在工人家庭内的骚扰。

COSATU：支持该文本。在男性主导的部门，妇女没有体面的设施，因此更容易遭受性骚扰和性侵犯。

第 2 条第(a)款**(第 3 条第(a)款)****政 府**

巴拉圭：支持将公共和私人空间包括在内。

西班牙：将“公共和私人空间”包括在内令人担忧，因为与工作无关的暴力，包括在家庭空间发生的暴力，应排除在适用范围之外。

雇 主

CEC(加拿大)：雇主在执行计划和报告工作场所以外的暴力和骚扰方面的能力有限。

工 人

KPBI、KSBSI、KSPI、KSPN、KSPSI、SARBUMUSI：在“私人”之后加上“和家庭”。

CCOO：包括家庭工人工作的私人住宅。

CGT：将非正规工人和家庭工人包括在内很重要。

CGT-RA：提及“只要它们是受害者的工作地点”的场所。

第 2 条第(b)款**(第 3 条第(b)款)****政 府**

比利时、南非、西班牙：支持劳工局的建议。

智利：加入“只要它们位于工作场所和/或与工作有关”。

德国：仅提及由雇主提供的场所。

匈牙利：在本条款末尾添加“及在合理的范围内”。

墨西哥：在西班牙文本中，将“vestuarios”换成“vestidores”。

巴拉圭：澄清本条款是指由雇主指定的场所。

瑞士：添加“在由雇主组织或提供的场所的范围内”。

雇 主

CIU、CNI 和 CPC(智利)：增加：“只要所有这些设施都位于工作场所之内或在公司的控制之下”。

工 人

BAK、FGTB、CCOO、UGT(巴西)：支持劳工局的建议。

KPBI、KSBI、KSPI、KSPN、KSPSI、SARBUMUSI：添加“诊所、哺乳室、扶梯或电梯、在进入工作场所之前或之后由保安或雇主进行的搜身检查”。

CGT-RA：修改如下：“在工人开展与其工作有关的活动并由雇主负责的每个场所，例如卫生、洗涤和更衣设施，休息场所和食堂。”

第 2 条第(c)款

(第 3 条第(f)款)

政 府

奥地利：第(c)款是有问题的，因为工人在选择通勤方面基本上是自主的。

保加利亚、爱沙尼亚、马耳他、联合王国：在本款项之前插入“在尽可能合理的范围内”。

德国：在“上下班通勤时”之前加上“在合理可行的范围内”。

巴拉圭：添加“只要它是通向一个或另一个方向的直接路线”。

瑞士：加上“由雇主组织的”。

美国：插入“如果通勤是在付酬时间内或受雇主控制下”。

雇 主

BUSA、NEF：不包括在雇主的职权范围之外的通勤。

CEC(加拿大)：第(c)款是有问题的，因为它通常在国家法律中加以涵盖。

CIP：合并第(c)和第(d)款。

CIU、CNI、COPARMEX、CPC(智利)、Keidanren、SAE、SGV-USAM：予以删除。

工 人

CGT-RA：将第(c)款移交国家法律处理。

第 2 条第(d)款

(第 3 条第(c)款)

政 府

德国：在“与工作有关的出行”之前插入“在合理可行的范围内”。

瑞士：修改如下：在“与工作有关的出行或旅行期间或在与工作严格相关的活动期间”。

雇 主

BUSA、NEF：反对提及与工作相关的社交活动。加上“由雇主主办的”。

COPARMEX、SN：予以删除。

第 2 条第(e)款

(第 3 条第(d)款)

政 府

奥地利：涵盖与工作相关的通讯。

乌干达：不要限于“通过信息和通信技术得以实现的通讯”。

美国：在“得以实现”之前插入“包括那些”。

雇 主

合并答复、UCCAEP：将“与工作相关的通讯”改为“在工作过程中的通讯”。

CIU、CNI、CPC(智利)：添加“当它们是公司的责任时”。

工 人

CGT-RA: 添加“当它们发生在同一公司的层级上时”。

第 2 条第(f)款

(第 3 条第(e)款)

政 府

西班牙: 对雇主无法控制的“由雇主提供的住所”表示关切。

雇 主

DA: 即使住所是由雇主提供的, 雇主也不能对雇员的空闲时间负责。

Keidanren: 予以删除。

工 人

KPBI、KSBSI、KSPI、KSPN、KSPSI、SARBUMUSI: 重新调整为: “由雇主提供住所”。

劳工局评论

许多政府和工人组织支持目前的措词。其他几个政府提议对该条款特别是第(c)款加以限定, 其中包括提及合理性、控制性或国家法律与惯例。雇主组织认为, 若根据第 9 条(现为第 10 条)来理解这一条款, 雇主可能被迫对其无法控制的空间和人们工作地点以外的区域承担责任; 他们还建议提及产业行动。

鉴于这些答复并根据一些答复者提出的措词, 劳工局在第(c)款中插入了“在合理可行的范围内”, 并对这些款项进行了重新编号, 使其成为第(f)款。这是为了消除以下担忧, 即通勤可能被理解为具有比该条款中提到的其他要素更为广泛的范围。

劳工局注意到, 一些答复中提出的共同要素是需要就行为者对特定情况或空间的责任确定归属或加以划分。劳工局注意到, 正如雇主组织合并答复中所指出的那样, 第 2 条(现为第 3 条)确立了公约的一般适用范围。本条款确定了可能发生暴力和骚扰的情况和场所。它没有提到公约第四至第七部分规定的具体行为者的任何义务或责任。

第 3 条

(第 4 条)

政 府

阿尔及利亚: 包括承包商和高级管理人员在内。在“代表”之后加上“在所有部门”。

奥地利: 删除“受害者和”。澄清谁受到保护及谁能被视为施行者。只有工人才受到劳动法的保护。

比利时、摩洛哥、新西兰、巴拿马: 支持劳工局的建议。

保加利亚: 普通公众本身不能成为暴力和骚扰的施行者或受害者。

加拿大：澄清将客户、顾客、用户、患者和公众视为“受害者”是否可能意味着对工人采取处罚行为。删除对这些类别的提及，并将他们作为“施行者”插入新的条款中。

智利：删除第三方，因为他们超出了劳动世界的范围。插入“为此目的，代表将被视为国家法律和惯例中定义的代表”。

哥伦比亚：将第三方视为受害者和施行者阻碍聚焦于受害者。

以色列：将“和第三方，包括客户……”改为“并且可能包括第三方，例如……”。

科威特：将本条款作为第2条。

墨西哥：不反对劳工局的建议。

阿曼：将本条款放在第1条之中。

巴拉圭：删除第三方，因为他们不受雇主的控制。

秘鲁：认识到那些不是工人或雇主但与其互动的人可能成为受害者或施行者。

南非：在“代表”之后插入“公共当局和执法机构”。

西班牙：插入一个新款项：“但是，本公约的各条款将根据适用于[第4条之后的新条款]各级的责任、权利和义务适用于其中每一类人”。

美国：将受害者和施行者的定义分开，这样“受害者”包括雇主和工人及其代表，以及第1条第(c)款中列出的那些人员；“施行者”包括工人，不论其合同状况；雇主；工人和雇主的代表；接受培训的人员，包括实习生和学徒工；志愿者；和第三方。

雇 主

CIU、CNI、CPC(智利)：将“劳动世界”改为“工作场所”，并添加“当在公司的设施内或在雇主的权力控制下发生事件时”。

Keidanren：“受害者”应仅包括工人。“施行者”应包括雇主、工人及在某些条件下包括其各自的代表和第三方。”

MAI：对雇员组织强加义务，使其采取措施防止和处理雇员的暴力和骚扰。

UIA：明确本公约仅适用于工作场所或在雇主权下场所内的第三方。若维持现有措词，则要对各成员和社会伙伴的责任加以界定。

VBO-FEB：提出以下措词：“雇主和工人及其各自的代表和第三方，包括客户、顾客、服务提供商、用户、患者和公众应避免采取暴力和骚扰行为。”

工 人

BAK：包括从事文职服务的人员，实习生和接受培训的人员。

KPBI、KSBSI、KSPI、KSPN、KSPSI、SARBUMUSI：增加“公职服务和执法人员”。

CGT-RA：添加“当在工作场所或在雇主负责的情况下发生事件时”。

CNTB：包括学徒工和实习生。

CTA-A：删除作为受害者的雇主和第三方。它削弱了权力关系的相关性，使工人与雇主处在同一水平上，并可能造成实施困难。

ITF：欢迎将第三方包括在内；运输工人面临来自第三方的暴力风险增加。

JTUC-RENGO：将作为受害者和施行者的第三方包括在内。

NLC: 支持该文本。

TÜRK-İŞ: 考虑第三方的暴力行为。

UNT: 在西语版中, 删除“trabajadores”和“sus respectivos”之间的“o”。

劳工局评论

在政府的答复中, 有几个政府建议包括其他类别的人员, 而另一些政府则建议将本条款移至公约的其他地方。许多政府侧重于改进或澄清现有措词, 特别是与第三方有关的措词。工人组织或雇主组织没有就这一条款提供合并答复。在所收到的答复中, 雇主组织表示有必要限制其责任, 特别是其责任仅限于工作场所或在雇主权控制范围内的活动。工人组织的答复普遍支持本条款, 其中一些答复建议将其他类别的人员包括在内。

根据收到的答复, 并为了进一步澄清有关第三方的条款, 劳工局将该条款分为两个款项, 并在文字上作了修改, 包括在(b)款中增加“根据国家法律和惯例”。这是为了将第三方分离出来, 并就是否和在多大程度上第三方应被视为受害者上给予各成员更多的灵活性。该条款中的措词也与第1条第(c)款(现为第2条)保持一致。

核心原则

第4条第1款

(第5条第1款)

政 府

阿尔及利亚: 插入“无论其性质”。

以色列: 将“权利”换成“重要性。”

新西兰: 支持该文本。

美国: 将“权利”换成“它们追求的责任”。

雇 主

CIU、CNI、CPC(智利): 将“成员”改成“国家”。

工 人

FGTB: 支持劳工局的改动。

第4条第2款(起首部分)

(第5条第2款(起首部分))

政 府

奥地利: 各款项清单应该是非详尽无遗的。

比利时: 澄清“根据国家法律和国情”这一短语是否指采用这种方法或内容的工具。

以色列: 将“包括”改成“酌情包括”。

新西兰、秘鲁：支持文本。

突尼斯：插入两个款项，内容如下“禁止不公平解雇作为一种针对妇女的暴力和歧视形式”和“创造和提供待遇平等和机会均等，并确保所有人不受歧视地享有体面劳动”。

雇 主

CIU、CNI、CPC(智利)：将“成员”换成“国家”及将“劳动世界”改为“工作场所”。

SGV-USAM：社会性别敏感性的方式不明确。

UCCAEP：将“需要”改为“可以”。

工 人

BAK：性骚扰影响了进入劳动力市场的人。应将年轻人包括在内。

KPBI、KSBSI、KSPI、KSPN、KSPSI、SARBUMUSI：在“雇主组织和工人组织”之后添加“和群众或民权组织”。添加以下新内容：“确保国家预算划拨以落实此项规定”。

FGTB、CGSLB、CGT、CSC：插入“根据国家法律和国情”可能会免除各成员的义务。

CGT-RA：插入“一切形式的暴力”。

第 4 条第 2 款第(a)项

(第 5 条第 2 款第(a)项)

政 府

以色列、瑞典、联合王国、美国：删除“一切形式的”。

科威特、阿曼：依照社会和文化差异来定义“一切形式”。

瑞典：在“禁止”之后插入“和处理”。

瑞士：删除“一切形式的”和插入“在劳动世界中，包括基于社会性别的暴力和骚扰”。

突尼斯：添加“和人口贩运”。

雇 主

SN：不是所有成员国都能够禁止“一切形式的”暴力和骚扰。

第 4 条第 2 款第(b)项

(第 5 条第 2 款第(b)项)

政 府

奥地利：将“确保”换成“指明”或“促进”。

阿尔及利亚：在句尾添加“根据各成员的具体情况”。

第 4 条第 2 款第(c)项

(第 5 条第 2 款(c)项)

政 府

瑞典：在“战略”之后添加“或战略(复数)”。

瑞士：文本过于规范。提出如下建议：“在预防性政策中考虑暴力和骚扰”。

第 4 条第 2 款第(d)项

(第 5 条第 2 款第(d)项)

政 府

阿尔及利亚：在“监测”之后插入“国家法律和惯例的”。

德国：在“加强”一词之前插入“必要时”。

西班牙：在西语版中，将本条款重新制定如下：“establecer y reforzar mecanismos de aplicación y seguimiento”。

美国：将“和”改为“或”。

雇 主

SGV-USAM：删除“监督机制”。

工 人

CCOO：在“机制”一词之后插入“所提出措施的”。

第 4 条第 2 款第(e)项

(第 5 条第 2 款第(e)项)

政 府

智利：明确获得补救措施的具体途径。

墨西哥：插入“捍卫他们的生命和人格，以及尊重他们的尊严与人权的”。

美国：将“保证”换成“规定”。

第 4 条第 2 款第(f)项

(第 5 条第 2 款第(f)项)

政 府

奥地利：在德语版中，将“Strafen”替换为“Sanktionen”，因为根据奥地利劳动法不能施以任何处罚。

德国：在句末插入“必要时”。

阿曼：用以下措词取而代之：“通过规定刑事处罚的文本来控告暴力和骚扰行为”。

瑞典：不限于刑事法是重要的。

瑞士：将第(f)项移至第(a)项之后。

雇 主

CIU、CNI、CPC(智利)：添加：“包括欺诈性控诉或公然非法使用本公约规定的权利和程序的案例”。

工 人

BAK：制裁应该是有效、相称和警戒性的。应规定警戒性的补偿权利。

KPBI、KSBSI、KSPI、KSPN、KSPSI、SARBUMUSI：在第(f)项中，在“规定”之后添加“和实施”。

第 4 条第 2 款第(g)项

(第 5 条第 2 款第(g)项)

政 府

阿尔及利亚：本条款应改为：“开发工具，提供证明暴力和骚扰案件的指南，以及开展教育、培训和提高认识的活动；”。

尼日尔：在句尾插入“为了行为的改变”。

工 人

BAK：支持第(g)项。应提及培训、指南和提高认识措施的目标群体，如司法机构、企业和管理人员。

第 4 条第 2 款第(h)项

(第 5 条第 2 款第(h)项)

政 府

阿尔及利亚：本条款重新起草如下：“确保对虚假陈述案件中被告的保护以及调查及其结果的保密”。

比利时、摩洛哥、巴拿马：支持劳工局的建议。

厄瓜多尔：用“工作环境”取代“劳动世界”。

墨西哥：劳工局提议的修改并没有很大的影响。

秘鲁：将“监察和调查手段”改为“监测遵守关于防止与工作有关的暴力和骚扰的法律的手段”。

卡塔尔：澄清“主管机构”的含义。

南非：用“劳动监察机构”取代“劳动监察”，这是可接受的。

雇 主

COPARMEX：插入关于提供监察程序和监察员权力方面培训的义务。

MAI：监督员的外部控制权应该受到限制；工作场所的内部执法机制是首选。

SGV-USAM：删除本条款。

工 人

OPZZ: 第 4 条第 2 款第(h)项和第 10 条第(h)款应考虑各国监察活动范围的差异性。如建议书第 19 条所述, 应强调劳动监察机构的预防作用。

UGT(巴西): 支持劳工局的建议。

劳工局评论

鉴于上述答复, 文本基本保持不变。在第 4 条第 2 款第(a)项(现为第 5 条第 2 款第(a)项)中, 删除了“一切形式的”一词。正如劳工局在委员会第一次讨论中指出的那样, 删除“一切形式的”并没有重大影响, 因为第 1 条第(a)款(现为第 1 条 1 款(a)项)中所载的“暴力和骚扰”的定义将适用。这一删除也与委员会关于第 7 和第 9 条(现为第 8 和第 10 条)的第一次讨论过程中通过的修正案一致。

根据对第 4 条第 2 款第(d)项(现为第 5 条第 2 款第(d)项)的答复, “和”已改为“或”。做出这一改动是为了进一步予以明确, 并基于以下理解, 即根据起首部分的规定, “或”可表明累积或替代条件, 这取决于国家法律和国情。

第 4 条后可能的新条款

(第 5 条第 3 款)

政 府

阿根廷、孟加拉国、加拿大、智利、哥伦比亚、厄瓜多尔、印度尼西亚、以色列、意大利、科威特、阿曼、巴拿马、巴拉圭、秘鲁、卡塔尔、乌拉圭: 支持新的条款。

奥地利、保加利亚、塞浦路斯、丹麦、爱沙尼亚、法国、德国、匈牙利、马耳他、挪威: 第(a)项应澄清, 雇主只对其直接或间接控制下的情况负责。不支持第(b)项。

比利时、摩洛哥: 不支持劳工局的建议。

芬兰: 对本条款加以澄清, 这样它不会扩大单个工人的责任。

墨西哥: 劳工局的建议是可行的。

新西兰: 将此条款移至序言部分。

南非: 不支持本条款。应与第 161 号公约第 8 条的语言保持一致。

西班牙: 支持建议。在第(a)项中, 要明确国家立法应界定每个行为者的不同责任水平。

瑞典、联合王国: 支持新的条款。澄清行为者的责任, 确保他们受到其控制。第(b)项不予支持。

瑞士: 支持新条款, 但这并没有解决定义和范围的差异问题。

雇 主

合并答复、CONFIEP、NHO、SEV、UCCAEP: 欢迎新条款。但是, 它没有澄清文书规定的责任将被激活的情况。在第(a)项末尾插入“根据每种情况、以及不同的资源和限制而变化”, 并将

“预防和解决劳动世界中的暴力和骚扰”移至“承认”一词之后。删除“和互补”。在第(b)项末尾插入“考虑到其互补作用”。

BusinessNZ: 将“劳动世界”改为“工作场所”。

CBI: 欢迎新条款, 但将雇主的责任限制在其能直接或间接控制的情况。

CEOE、CEPYME: 支持合并答复。删除“预防和解决劳动世界中的暴力和骚扰”。

CIP、SAE、VBO-FEB: 支持新条款。在第(a)项中, 将“和互补”改为“能力和限制, 以及不同的”, 并在句末添加“根据每种情况可能有所不同”。在第(b)项中, 添加“考虑到它们的互补作用”。

COPARMEX、CPG、SGV-USAM: 支持劳工局的建议。

DA: 文本不足以澄清行为者的责任。

工 人

合并答复、ACTU、ASI、CLC、COSATU、CTC、IFJ、LO(挪威)、LO(瑞典)、TCO、Saco、Unio、YS: 不支持新条款。它将与第1条第(c)款、第2和第3条相互发生作用。这一规定可能过度和不公平地扩大个体工人防止和解决超出其能力范围的暴力和骚扰的义务。并非所有行为者都负有同样的防止暴力和骚扰的责任。工人有责任进行合作并遵守规范; 雇主对创造一个可以防止暴力和骚扰的工作环境负有首要责任。当结合其他条款来解读时, 这一条款并没有明确雇主有保护工人免受第三方的骚扰的义务。若引入该条款, 则需要根据第161号公约加以重新起草如下: “雇主、工人及其代表应在公平的基础上开展合作并参与有关暴力和骚扰的组织措施和其他措施”。

BAK: 没有异议。

CCOO: 不支持新条款。它将对工人的责任放在与雇主和政府同等位置上。

CGSLB: 支持行为者之间的合作与协调, 但雇主有责任创造一个没有暴力和骚扰的环境。

CGT、FGTB、FO、UGT(西班牙): 新条款可能过度增加工人的责任并削弱雇主的责任。

CITUB: 将雇主的责任限制在其能直接或间接控制的情况。

CMTU、NZCTU: 支持合并答复中的拟议文本。

CSC、UGT(巴西): 支持新条款。

CTRP、GTUC、ITUC: 政府负责制定法律和政策框架及相关措施。

FEDUSA、ZCTU: 在合并答复提出的文本中, 在“公平的基础上”之前插入“包括与职业卫生服务相关的那些”。

FNV、CNV、FTF、LO(丹麦)、TUC: 这一条款将扩大个体工人的义务。

IUF: 各国政府应将责任放在雇主的身上, 以保护工人免受工作场所的骚扰和伤害。

LBAS: 并非所有行为者都有同等的作用和责任。各国政府有责任建立法律和政策框架, 而雇主则承担着创造一个可防止暴力和骚扰的工作环境的主要责任。

MTUC: 不支持新条款。

NTUC(菲律宾): 该条款削弱了雇主承担的确保工作环境免受暴力和骚扰的主要责任。

UMT: 公约可广泛地确定工人和雇主保护工作场所免受家庭暴力影响的责任。

劳工局评论

大多数政府和雇主组织普遍欢迎拟议的条款，因为它承认在预防和解决暴力和骚扰问题方面存在不同但互为补充的作用和责任。一些政府表示，应通过国家法律或引入控制概念来进一步限定或澄清有关人员的责任。雇主组织的合并答复强调有必要明确责任因各种情况和不同资源与限制而有所不同。

然而，工人组织和一些政府并不支持该条款，担心这可能会被视为过度扩大工人的责任且可能削弱雇主防止暴力和骚扰的责任。一些政府虽然普遍支持第(a)项，但不支持关于协调与合作的第(b)项。在合作方面，工人组织建议参考第 161 号公约第 8 条，新条款可引入公平的概念。

为了解决所提出的各种关切，劳工局重新拟定了这一条款。已删除了没有得到强力支持的第(b)项。第(a)项中的措词已作为第 5 条第 3 款，并加以了修改，以明确虽然各行为者的作用和职能是相互补充的，但其责任的性质和程度是不同的。

关于对过度扩大工人和雇主责任的担忧，劳工局指出，这一条款是在各成员采用和实施包容性、综合性和社会性别敏感性方法的义务范围内制定的。它不会对雇主或工人产生新的义务，也不会损害雇主在第 9 条(现为第 10 条)中规定的采取措施防止暴力和骚扰的义务，或其他条款中规定的成员义务。

第 5 条

(第 6 条)

政 府

新西兰、秘鲁、南非：支持文本。

尼日尔：在“每个成员须尊重、促进和落实”之后加入“切实”。

美国：将“并须促进安全和体面劳动”改为“和促进体面劳动”。

雇 主

CIU、CNI、CPC(智利)：将“成员”改为“国家”，并将“劳动世界”改为“工作场所”。

MAI：删除对基本原则的提及。

UCCAEP：用“工作场所”替换“劳动世界”。

WKÖ：“歧视”太过模糊。

工 人

COSYLAC：在“尊重”之前添加“将街道视为街头小贩的工作场所”。

CTA-A：将此义务扩展至雇主和工人。

CTUM：基本原则和权利的概念符合第 5 条。

UMT：产业行动是一种合法的权利。

劳工局评论

根据答复，文本保持不变。

第 6 条

(第 7 条)

政 府

阿根廷：三方委员会同意“为所有工人”改为“在就业和职业方面”。支持删除“弱势群体”并保留特定群体的清单。

奥地利、保加利亚、加拿大、塞浦路斯、芬兰、法国、马耳他、新西兰、西班牙、乌干达、联合王国：保留提及“弱势群体”。

比利时：不支持劳工局的建议。它没有反映出某些群体遭受的结构性歧视，这需要采取结构性政策予以回应。建议采用以下替代性措词：“带有脆弱性的群体或处于脆弱状态的群体”。

智利：将“保证”改为“促进和保护”。

厄瓜多尔：在不同的款项中强调“就业”和“职业”。澄清提及各类群体需要予以优先关注。应提及处于社会脆弱状态的群体。

芬兰：“在就业和职业方面”与若干文本不一致，也未在公约中加以定义。

德国：在“政策”之后插入“促进在就业和职业方面的机会均等和待遇平等”。保留“弱势群体”，因为它在人权背景下被广泛使用。

印度尼西亚：在“女工”之后插入“和移民工人”。在“6”之前加上“条”，内容如下：“每个成员需根据各国国情，经与雇主组织和工人组织协商后确定上述第 6 条中的弱势群体类别或处于脆弱状态的群体类别”。

意大利：保留“弱势群体或处于脆弱状态的群体”。

墨西哥：支持使用“处于脆弱状态的群体”。使用以下措词：“……包括暴露于……属于处于脆弱状态的群体的工人”。

摩洛哥、瑞士：支持劳工局的建议。

尼日利亚：对“弱势群体”和“处于脆弱状态的群体”加在定义。

挪威：更支持原来的文本。

巴拿马：支持以“在就业和职业方面”取代“所有工人”，并支持删除“弱势群体”一词。

巴拉圭：提及“处于脆弱状态的群体”。重新列出不成比例地受到暴力和骚扰影响的工人群体的清单。

秘鲁：在西语版中，提及“trabajadores y trabajadoras”。使用“处于脆弱状态的群体”。

菲律宾、卡塔尔：支持提及“弱势群体”。

波兰：一项涵盖所有人的普遍规定更为可取。

南非：接受劳工局的建议。在“脆弱性”之后插入“歧视和不平等”。

西班牙：“不成比例地”可能意味着某些情况是“成比例地”。在西语版中，将“laocupación”替换为“el trabajo”，将“expuestos”替换为“afectados”。

瑞典：“在就业和职业方面”可以被解释为比“工人”更为狭义的词语，因而造成理解上的混乱。支持删除“弱势群体”一词。在“脆弱性”之后插入“歧视和不平等”。

美国：将“保证”改为“规定”。将“是”改为“可能是”。支持劳工局关于删除“弱势群体”并保留“处于脆弱状态的群体工人”的建议。

乌拉圭：保留一个特定群体的清单。插入以下款项：“任何处于易受暴力和骚扰状况下的群体或个人”。“处于脆弱状态的群体”是首选。

雇 主

合并答复、CEOE、CEPYME、VBO-FEB：支持在建议书中列出 LGBTI 人员。在考虑到我们对序言的拟议修改意见以及对基于社会性别的暴力和骚扰的定义，可以接受劳工局提出的两项修改意见。删除“女工以及一个或多个弱势群体的工人或者”。

CBI：不支持删除“弱势群体”。需要提及基于性行为的暴力和骚扰。

CIU、CNI、CONFIEP、CPC(智利)、UCCAEP：对本条款修改如下：“……包括在工作场所受到暴力和骚扰不成比例的影响处于脆弱状态的群体”。

DA：用“有”替代“通过”。

NEF：支持将“为所有工人”改为“在就业和职业方面”取代。

NHO：LGBTI 人员受到暴力和骚扰不成比例的影响，因此应列入第 1 条第(b)款和第 6 条。

SAE：删除“女工以及属于一个或多个弱势群体的工人或者”。

SGV-USAM：支持删除“弱势群体”。

WKÖ：第 6 条过于模糊。歧视的理由和受保护的人员已在国家法律中加以界定。

工 人

合并答复、ACTU、ASI、CGT、CLC、COSATU、FTF、LO(丹麦)、LO(挪威)、NTUC(菲律宾)、Unio、YS：将“为所有工人”改为“在就业和职业方面”。删除“弱势群体”。在“处于脆弱状态的群体”之后加入“歧视和不平等”。

ACFTU：确保处于脆弱状态这些群体在就业和职业方面的平等权和非歧视权至关重要。

AEFIP、APOC、ASDECCOL、COSYLAC、CTUM、FO、UEJN、UITOC：支持“处于脆弱状态的群体”。

BAK：将“包括”改为“特别是”。不支持删除“弱势群体”。“处于脆弱状态的群体”需要予以澄清。

KPBI、KSBSI、KSPN、KSPI、KSPSI、SARBUMUSI：在“职业”之后加上“并尊重每个个体的不同特质”。

CCOO：“包括女工”可能意味着公约的其他条款并不适用于女工。替换为“所有工人”。

CGSLB、CITUB、FGTB、MTUC、UGT(巴西)：支持使用“在就业和职业方面”。

CGSLB、CIDA、TUC、UGT(巴西)：保留“弱势群体”。

CGT-RA：提及受到暴力和骚扰不成比例影响或遭受暴力和骚扰的处于脆弱状态的所有群体。

CITUB：在“弱势群体”之后添加“歧视和不平等”。

CMTU：恢复使用“所有工人”的原有语言，删除“弱势群体”，并在“脆弱”之后加上“歧视和不平等”。

CSC、NZCTU、ZCTU(赞比亚)：支持劳工局的建议。

CTRP、GTUC、ITUC、LBAS：提及“处于易受歧视和遭遇不平等的状态的群体”或“易受歧视和不平等影响的一个或多个群体”。

FGTB：不支持将“弱势群体”替换为“处于脆弱状态的群体”。建议采用“具有脆弱性的群体或处于脆弱状态的群体”。

NTUC(毛里求斯)：建议采用如下措词：“在劳动世界中遭受或意识到不成比例程度的暴力或骚扰的群体”。

劳工局评论

劳工局回顾说，第6条是委员会长时间讨论的结果。经过这一修正程序，关于受暴力和骚扰不成比例地影响的特定工人清单已被关于属于“弱势群体或处于脆弱状态的群体”的工人的一般性提法所取代。劳工局建议删除“弱势群体”一词，以避免出现无意间羞辱这些群体的语言。劳工局已将“为所有工人”一词改为“在就业和职业方面”。

大多数工人组织的答复支持劳工局删除“弱势群体”一词，同时保留“处于脆弱状态的群体”的提法。雇主组织的答复普遍同意这一修改。政府在这一问题上存在意见分歧，其中一些政府建议保留这两个词，以涵盖各种不同情况并允许尽可能做出充分的解释。考虑到在国家和国际层面目前使用“弱势群体”一词以及在一些答复中提出的概念性问题，本文本保持不变。

尽管少数政府表达倾向于使用“所有工人”一词，而非“在就业和职业方面”，但大多数政府都表示支持这一改动，或没有提出任何意见。许多工人组织也支持这一改动，而且许多雇主组织表示这一改动是可以接受的。

鉴于这些答复，文本基本保持不变，但在“工人”之后增加“和其他人员”，目的是为了这一条款与新的第2条中经修改后的措词保持一致。

保护和预防

第7条

(第8条)

政 府

阿尔及利亚：将“包括”改为“特别是”。

比利时、墨西哥、摩洛哥、新西兰、尼日尔、巴拿马、巴拉圭、秘鲁、卡塔尔、南非：支持劳工局的建议。

智利：在“法律和条例”之前插入“国家”。

匈牙利：在“禁止”之后插入“并处理”。

以色列：在“包括”之前插入“酌情”。

意大利：支持提及基于性别的暴力。

科威特：删除这一条款，因为它被第4条和第12条所涵盖。

阿曼：本条款与第4条第2款第(a)项重复。如果纳入“社会性别”很重要，则在括号内加上。

俄罗斯联邦：本条款没有具体规定范围或如何执行。

瑞士：删除本条款。

联合王国：插入“或在必要时予以加强”。

雇 主

CEOE、CEPYME、CGECI：在结尾处加上“和在集体行动中”。

CIU、CNI、CPC(智利)：将“成员”改为“国家”，将“劳动世界”改为“工作场所”。

COPARMEX：澄清本条款。

DA：将“通过”改为“具有”。

Keidanren：在“法规”之后插入“根据国家法律和情况”。

UCCAEP：将“劳动世界”改为“工作场所”。

VBO-FEB：在结尾处插入“和在工业行动期间”。

工 人

ACFTU、CCOO：保留“国家”。

FGTB、UGT(巴西)：支持删除“国家”。

FNV、CNV：插入源自1973年《最低年龄公约》(第138号)的措词：“本公约对其生效的每一成员国承诺推行一项旨在确保有效废除童工的国家政策。”

劳工局评论

鉴于答复意见没有形成共同立场，案文保持不变。

第8条(起首部分)

(第9条(起首部分))

政 府

奥地利：插入“根据国家法律和惯例”。确保清单不是详尽无遗的。

芬兰、新西兰、尼日尔、巴拉圭、秘鲁、卡塔尔：支持劳工局的建议。

墨西哥：插入新措施：“1. 传播和促进本公约的规定或禁止劳动世界暴力和骚扰的法律规定。”以及“2. 通过配套有权这样做的机构或主管当局，促进控诉文化”。

美国：将“工人”改为“人员”。

雇 主

CIU、CNI、CPC(智利): 将“成员”改为“国家”，将“劳动世界”改为“工作场所”。

Keidanren: 在“劳动世界”之后加上“根据国家法律和情况”。

工 人

CCOO: 接受劳工局的建议。

CGTM: 预防是必不可少的。

第 8 条第(a)款

(第 9 条第(a)款)

政 府

阿尔及利亚: 在“职业”(法语为“métiers”)之后插入“专业”。

法国: 提及造成过度遭受暴力和骚扰风险的“工作状况”。

南非: 纳入与公共当局和执法人员的协商。

瑞士: 重新措词如下: “在查明风险时考虑到骚扰和暴力”。

雇 主

合并答复, CIP、CIU、CNI、CPC(智利)、SN、UCCAEP: 纳入“雇主”。

CIU、CNI、CPC(智利): 提及“有代表性的”雇主和工人组织。

MEDEF: 删除“部门”, 提及“工作状况”。

SGV-USAM: 删除本条款。

工 人

KPBI、KSBSI、KSPI、KSPN、KSPSI、SARBUMUSI: 在“雇主组织和工人组织”之后加上“工人自己, 以及群众组织。”

CNTB: 删除“相关”。

第 8 条第(b)款

(第 9 条第(b)款)

政 府

瑞士: 重新措词如下: “在执法和监测活动中考虑到骚扰和暴力”。

雇 主

合并答复, CIP、CIU、CNI、CPC(智利)、SN、UCCAEP: 纳入“雇主”。

工 人

CGT: 澄清段落, 避免使受害者保持沉默。

劳工局评论

根据答复，案文基本没有变动。劳工局注意到一些要求扩大本条范围的答复，以及对第1条第(c)款(现为第2条)所作的修改，在第8条第(a)款(现为第9条第(a)款)“工人”一词后插入了“和其他有关人员”，并在第9条第(a)款(现为第9条第(b)款)中将“工人”改为“人员”。另外还作了一些小的措词修改，以提高可读性，并删除了(a)款中的“适用”一词，以避免冗余。

第9条(起首部分)

(第10条(起首部分))

政 府

奥地利：“在合理可行的情况下”这一措词值得欢迎，但所指的具体情况不明确。将雇主的责任限制在他们有直接或间接影响的情况下。

比利时：支持劳工局的建议。将“在合理可行的情况下”改为“在这些步骤合理可行的情况下”。

加拿大：澄清工人和工人代表的义务，包括有义务遵守程序和指示，采取合理的预防措施确保安全，在政策设计和调查方面进行合作，并报告风险因素。提及工作组织安排方面的因素。

智利：在“法律和条例”之前加上“国家”，在每一款的“暴力和骚扰”之前加上“劳动世界中的”。

爱沙尼亚、芬兰、匈牙利、马耳他：增加“在雇主直接或间接管控下”。

印度尼西亚：在(a)和(b)之间插入新的条款如下：“移民工人，特别是移民女工，不论其移民身份如何，应在关于劳动世界暴力和骚扰的法律和条例中加以涵盖”。

摩洛哥、新西兰、巴拿马、巴拉圭、南非：支持本条款。

南非：在“预防”之后插入“并应对”。

西班牙：“在合理可行的情况下”受到欢迎，但应当明确的是，各成员应通过立法，要求雇主采取步骤，防止劳动世界的暴力和骚扰，不应寻求例外情况或对此作出限制。合并(b)和(c)。

联合王国：支持劳工局的建议。

美国：在“法规”之后插入“酌情”。

雇 主

合并答复，CEOE、CEPYME、CIP、CONFIEP、UCCAEP：“在合理可行的情况下”没有澄清如何结合雇主的责任来看待“劳动世界”。在“合理可行的情况下”之后插入“并考虑到它们的能力和资源”。将“劳动世界”改为“工作场所”，并增加新的分段，“酌情与工人及其代表协商”。

BusinessNZ、SN：将“劳动世界”改为“工作场所”。

CBI、NHO：将“劳动世界”改为“工作场所”。考虑到雇主的能力。

CEC(加拿大)：中小企业将很难实施。支持“在合理可行的情况下”。

CGECI、VBO-FEB：纳入“考虑到中小企业的能力”。

CIU、CNI、CPC (智利)：将“成员”改为“国家”，将“劳动世界”改为“工作场所”。

MAI：协商义务仅指在有组织的工作场所中的雇员组织。

MEDEF：插入“在其直接管控下”。

UIA：为资源较少的公司指定不同的义务。

工 人

BAK、OGB：删除“在合理可行的情况下”。

CGT：在法语中，将“pour autant que cela soit raisonnable et pratiquement réalisable”改为“pour autant que celles-ci soient pratiquement réalisables”。“合理”一词模糊不清。

FGTB、CSC、CGSLB：将“在合理可行的情况下”改为“在其合理可行的情况下”。

CCOO：如果第7条保留了同样措词，同意删除“国家”。

COSYLAC：插入一个新的分段：“在各执法部门中形成对于街道是街头摊贩工作场所这一事实的认识。”

FEDUSA：成员必须确保艾滋病毒感染者在工作场所不遭受侮辱、歧视和暴力。插入新的条款：“确保有效监测和执行关于暴力和骚扰的国家法律和法规，包括在劳动世界内和工作场所以外诉诸争议处理机制。”

NTUC (毛里求斯)：制定关于“合理性”的参考标准。

劳工局评论

大多数答复对起首部分的措词表示欢迎或没有表示反对。然而，雇主组织和一些政府表示需要进一步澄清。特别是，雇主组织的合并答复要求以能力和资源为基础设定限制，并要求将“劳动世界”改为“工作场所”。一些政府建议以雇主的“直接和间接管控”为基础设定限制。劳工局回顾了委员会对这一条款中义务范围的讨论，并指出采用了“在合理可行的情况下”一词，旨在进一步提供明确性和灵活性，以特定情形下的合理做法为准。

一些政府和工人组织的答复表示关切的是“在合理可行的情况下”一词可被视作对采取步骤来预防暴力和骚扰的义务的限定，而不是对这些步骤的性质的限定。根据委员会的第一次讨论，劳工局认为所限定的是将采取的步骤的性质，为明确这一点，劳工局已将该词移至起首部分的结尾处。

第9条第(a)款

(第10条第(a)款)

政 府

阿根廷、保加利亚：支持关于“工作场所政策”的建议。

比利时、芬兰、尼日尔、巴拿马、南非、西班牙：支持劳工局的建议。

法国：“关于暴力和骚扰的工作场所政策”回答了对“劳动世界”定义的一些关切，以及这是否要求雇主干预其无法管控的情况。

雇 主

合并答复, CIP、CONFIEP、UCCAEP、VBO-FEB: 删除“经与工人及其代表协商后”。

CIU、CNI、CPC (智利): 在“雇主”之前加上“工人”。

DA: 除非评估显示存在风险, 否则不应制定政策。

Keidanren: 在“代表”之后插入“酌情”。

工 人

合并答复, ACTU、CCOO、CEC (加拿大)、CIP、CITUB、CLC、COSATU、CTC、IFJ、FGTB、FO、MTUC、NTUC (菲律宾)、NZCTU: 支持劳工局将“关于一切形式暴力和骚扰的政策”改为“关于暴力和骚扰的工作场所政策”的建议。

BAK: 根据第 2 条第(b)款, 纳入“工作场所”是不明确的, 因为它排除了雇主对其有影响力的领域的责任。

劳工局评论

鉴于对(a)款的支持程度, 案文保持不变。雇主组织的合并答复建议删除经与工人及其代表协商的提法, 将其列入一个新的条款, 并增加“酌情”。由于这将使协商所适用的情况不明确, 也可能导致没有考虑到制定有效工作场所政策所需的协商, 所以没有在这方面作出改动。

第 9 条第(b)款**(第 10 条第(b)款)****政 府**

比利时、秘鲁: 支持劳工局的建议。

印度尼西亚: 本款应为: “在职业安全与卫生管理中考虑到工作场所暴力和骚扰的社会心理影响”。

意大利: 管理职业安全与卫生以及评估风险的制度应考虑到更易受到不利工作条件影响的个人。

南非: 支持将“组织”改为“管理”

雇 主

合并答复, CIP、CONFIEP、UCCAEP、VBO-FEB: 修改及合并(b)和(c)款, 具体如下: “查明和评估暴力和骚扰的职业和健康风险。”

BUSA、NEF: 在提及社会心理风险时需更详细地定义和确定要处理的各种行为的范围。

CEC (加拿大)、CIU、CNI、CPC (智利): 删除本条款。

工 人

KPBI、KSBSI、KSPI、KSPN、KSPSI、SARBUMUSI: 在“管理”前增加“一体化”。

COSATU: 插入“并提供支持和咨询服务”。

UGT (Brazil): 支持劳工局所作改动。

劳工局评论

劳工局注意到作出答复的政府和工人组织似乎普遍支持这一款。雇主组织的合并答复建议将(b)和(c)款合并，改为另一种措词，删除有关社会心理风险的内容以及采取措施预防和管控风险和危害的义务。劳工局指出(b)和(c)款都与职业安全与卫生有关，但澄清了具体组成部分和应采取的行动。泛泛提及查明职业安全与卫生风险可能会使雇主的责任过于模糊，不一定能推断出有义务采取任何措施。因此，案文保持不变。

第 9 条第(c)款

(第 10 条第(c)款)

政 府

意大利：提及职业安全与卫生保护计划是有益的。

雇 主

CIU、CNI、CPC (智利)：删除本条款。

Keidanren：在“代表”之后插入“酌情”。

SGV-USAM：删除或修改“在工人及其代表的参与下”。

劳工局评论

由于在劳工局关于第 9 条第(b)款的评论中所指出的原因，案文保持不变。

第 9 条第(d)款

(第 10 条第(d)款)

政 府

阿尔及利亚：将“有关工人”改为“所有工人”。

比利时、保加利亚、爱沙尼亚、匈牙利、马耳他、南非：支持提及“有关工人”。

意大利：将“有关工人”改为“雇主直接或间接管控下的所有工人，不论其合同地位如何，包括实习生、学徒和志愿者”。

巴拉圭：向所有工人提供培训。

西班牙：在西文版中将“información y capacitación”改为“información y formación”。

美国：将“工人”改为“人员”。

雇 主

合并答复，CIP、CONFIEP、UCCAEP、VBO-FEB：将“有关工人”改为“工作场所有关人员”，并在“信息”之前插入“相关”。

CIU、CNI、CPC (智利)：将“有关工人”改为“有关人员”。

DA: 将“工人”改为“雇员”。

UIA: 工人代表也应知会和培训工人。

工 人

BAK: 应向所有工人、管理人员、主管和其他负责人员提供培训。

CCOO: 支持插入“有关”。

NTUC (毛里求斯): 该条款限制了对某些类别工人的义务, 破坏工人的基本知情权。

NZCTU: 不支持插入“有关”。

劳工局评论

劳工局注意到一些政府的评论意见以及雇主组织的合并答复, 为了将本款的覆盖面扩大到“工人”之外, 在“工人”之后插入了“和其他人员”一词。这与第 1(c)条(现为第 2 条)所作修改一致。

执法和补救

第 10 条(起首部分)

(第 11 条(起首部分))

政 府

奥地利: 插入“根据国家法律和惯例”, 使清单并非详尽无遗。

保加利亚: 将“争议解决机制”改为“补救办法”。

智利、芬兰: 不需要明确规定进一步的补救行动。

新西兰、巴拿马: 支持案文。

秘鲁: 保留所有的程序保障。提及对物质和非物质损害的赔偿, 不论对肇事者的处罚情况如何。

西班牙: 插入关于虚假控诉的规定, 规定监察机构有义务分析控诉的相关性并保存一个登记册。应有一个专门机构负责非正规经济中行动方的控诉。

瑞典: 争议解决机制应涵盖诉诸广泛机制, 而不仅仅是法院和专门法院。

雇 主

合并答复, CEOE、CEPYME、CIP、CPG、SGV-USAM、VBO-FEB: 不需要纳入进一步的补救行动。

BUSA、NEF: 额外的补救行动没有必要, 除非这些行动没有被相关的政策、程序和解决机制所涵盖。

CIU、CNI、CPC (智利): 将“成员”改为“国家”。插入一个新的段落: “确保成员国每年公布收到控诉的数量, 产生控诉的部门(无论是公共还是私营部门), 以及控诉的结果(已确认、已处罚或未决案件、虚假申诉)”。

Keidanren: 在“措施”之后加上“根据国家法律和情况”。

WKÖ: 将家庭暴力、举报人和劳动世界结合起来是不适合本标准的。

工 人

CITUB: 澄清所提及的“争议解决机制”。

CMTU: 增加“这一措施可能会限制控诉人对控诉的权利或上诉权”。

GFBTU: 明确规定进一步的补救行动。

ZCTU: 插入新的分段: “保护隐私和私密的此类措施无论如何都不应损害暴力和骚扰受害者举报和免受暴力和虐待的权利”。

劳工局评论

由于对在这一款中明确规定进一步的补救行动没有强有力的支持, 因此没有增加任何补救行动。起首部分保持不变。

第 10 条第(a)款

(第 11 条第(a)款)

政 府

墨西哥: 在西文版中, 将“controlar”改为“vigilar”。

雇 主

CIU、CNI、CPC (智利): 在西文版中, 将“controlar”改为“fiscalizar”。将“劳动世界”改为“工作场所”。

工 人

CNTB: 应为“通过关于骚扰的法律, 若其不存在”。

劳工局评论

根据答复, 案文保持不变。

第 10 条第(b)款(起首部分)

(第 11 条第(b)款(起首部分))

政 府

奥地利: 在德文中, “包括”被翻译成“darunter”, 这表明清单是详尽无遗的。目前的案文使用了“einschließlich”一词。原来的用词更好。

比利时: 英文案文应为“补救和赔偿”。

加拿大: 在“公平”之后插入“及时”。

智利：澄清“有效补救”的含义。

丹麦、挪威：将“包括”改为“例如”。

芬兰：澄清“争议解决机制”。

德国：反对这一条款。“所有有关人员”影响深远。在(b)款起首部分加上“酌情”，并将“争议解决机制”改为“控诉机制”。将“包括”改为“例如”。

摩洛哥：支持劳工局的建议。

巴拉圭：支持(i)-(v)中的修改。加入关于向受害者提供心理支持的新条款。劳动行政管理机构与司法法院之间的协调很重要。

南非：起首部分应提及“在涉及暴力和骚扰案件中的安全、公平和相关的补救办法以及有效的报告与争议解决机制”。

西班牙：西语案文应为“garantizar que todas las personas interesadas tengan un fácil acceso a recursos adecuados y efectivos, así como a mecanismos de denuncia y resolución de conflictos que sean seguros y efectivos en casos de violencia y acoso, incluyendo”。

瑞士：不同意在法语中用“garantir”取代“veiller”。

美国：将“确保”改为“提供”。

雇 主

合并答复：删除“轻松”、“安全、公平和有效”。

UCCAEP：将措词修改如下：“确保在暴力和骚扰案件中的受影响者能够诉诸适当和有效的补救以及报告与争议解决机制，包括”。

工 人

CGT-RA：纳入关于当事人上诉权的新条款。

FGTB：整合正式和非正式调解，独立于任何法律程序或效力。

FO：纳入雇主在已知的暴力和骚扰情况下提供的法律保护，以及工作时间和职能/地域流动。

LO(丹麦)、FTF：将“包括”改为“例如”。

LO(挪威)、Unio、YS：劳工局关于增加“酌情”的建议确保有足够的灵活性。

UGTT：在专业一级采取的措施应独立于刑事诉讼。应规定证人的报告义务。

劳工局评论

虽然提议了各种小的改动，但没有形成共同立场，总体而言这一款似乎得到普遍支持。“所有人”一词已改为“工人和其他人”，以进一步与新第 2 条的措词保持一致。在“暴力和骚扰”之前插入“劳动世界的”，以更加明确。

第 10 条第(b)款第(i)项

(第 11 条第(b)款第(i)项)

政 府

比利时：提及报告和争议解决机制。将(i)项中的机制限定为供受雇主管控的人所使用。

巴西：将(b)款(i)项移至第 9 条，内容如下：“(e)款采用和执行控诉和调查程序以及，凡适宜时，争议解决机制”。

芬兰：澄清(i)项中各种程序之间的差异。

墨西哥：明确规定在性骚扰案件中不使用争议解决机制和调解。

卡塔尔、南非：同意用“程序”取代“机制”。

雇 主

合并答复：将“工作场所一级”改为“工作场所内部”。

BUSA：不支持将“机制”替换为“程序”。

CIU、CNI、CPC (智利)、UCCAEP：在“争议”之前加上“内部”。

DA：在工作场所一级采用新的解决机制对企业，特别是中小企业，是一项负担。

NEF：“机制”不应改为“程序”。

NHO：对雇主的要求应为适当、实际和可行的。

SGV-USAM：社会伙伴确保了工作场所一级的争议解决机制。

工 人

ASI：关于工作场所合作的各种结构和机构与所建议的措词之间没有冲突。增加“凡适宜时”确保了灵活性。

CCOO、FGTB：支持劳工局的建议。

CSC：澄清控诉程序和争议解决机制之间的区别。

CGSLB：将不同的冲突解决形式纳入定义中。

UGT (巴西)：支持“程序”。

劳工局评论

根据答复，案文保持不变。

第 10 条第(b)款第(ii)项

(第 11 条第(b)款第(ii)项)

政 府

塞浦路斯：在本条款及整个建议书中的“争议解决机制”之后加上“和/或程序”。

匈牙利：使用“补救办法”而不是“争议解决机制”。

劳工局评论

根据答复，案文保持不变。

第 10 条第(b)款第(iii)项

(第 11 条第(b)款第(iii))

工 人

CCOO、UGT (巴西): 支持劳工局的建议。

劳工局评论

根据答复，案文保持不变。

第 10 条第(b)款第(iv)项

(第 11 条第(b)款第(iv)项)

政 府

比利时: 谁被视为“受害人”不明确; 删除对受害人的提及。

芬兰: 具体说明保护措施的性质和责任方。

德国: 将“和”改为“或”。

印度尼西亚: 改为: “保护控诉人、受害人、证人和举报人免遭伤害行动或报复”。

意大利: 保护证人和举报者很重要。

卡塔尔、南非: 同意纳入“受害人”。

西班牙: 在西文版中, 用“denunciantes”一词来指“控诉人”和“举报人”。

工 人

BAK、UGT (巴西): 欢迎使用“受害人”一词。

劳工局评论

根据答复，案文保持不变。

第 10 条第(b)款第(v)项

(第 11 条第(b)款第(v)项)

政 府

比利时: “受害人”可以保留, 但有一项谅解是它涵盖所有认为自己是受害人的人员。

芬兰：具体说明支持措施的性质和责任方。

德国：澄清什么属于“行政方面支持措施”。

尼日尔：在“法律”之后插入“司法”。

卡塔尔、南非：同意纳入“受害人”。

突尼斯：在“受害人”之后加上“及其家庭成员，特别是儿童”。

工 人

BAK、UGT (巴西)：欢迎使用“受害人”一词。

KPBI、KSBSI、KSPI、KSPN、KSPSI、SARBUMUSI：在“法律”之后加上“援助”。

劳工局评论

根据答复，案文保持不变。

第 10 条第(c)款

(第 11 条第(c)款)

政 府

阿根廷、比利时、芬兰、墨西哥、摩洛哥、南非、巴拿马、卡塔尔：支持将有关私密的条款移至本条。

西班牙：所使用的术语很模糊。

美国：将“个人”改为“人员”。

工 人

合并答复，ACTU、CLC、CTC、COSATU、IFJ、FO：支持劳工局的建议。插入新的确保隐私和私密的条款不构成滥用“封口”条款和不披露协议，因为它们可能使人不敢报告和处理暴力和骚扰问题。

BAK：澄清“当事人”是指受暴力或骚扰影响的人，而不是肇事者。

KPBI、KSBSI、KSPI、KSPN、KSPSI、SARBUMUSI：在“酌情”之前加上“在最大程度上”。

CCOO：支持劳工局的建议。删除“尽可能”。

CITUB、FGTB、MTUC、UGT (巴西)：支持劳工局的建议。

CLC：在家庭暴力案件中可能需要平衡私密性和安全性。

CNTB：删除“尽可能酌情”。

NZCTU：支持劳工局的建议。考虑采用以下措词：“酌情并尽可能保护当事人的隐私，同时根据自然正义原则避免使受害人保持缄默，或不合理地保护肇事者”。

劳工局评论

根据答复，案文保持不变。

第 10 条第(d)款

(第 11 条第(d)款)

政 府

奥地利：在德语案文中，使用“Sanktionen”而不是“Strafen”。

雇 主

CIU、CNI、CPC (智利)：将“劳动世界”改为“工作场所”。

工 人

BAK、CCOO、OGB：删除“酌情”。

KPBI、KSBSI、KSPI、KSPN、KSPSI、SARBUMUSI：将“规定”改为“给予”。

劳工局评论

根据答复，案文保持不变。

第 10 条第(e)款

(第 11 条第(e)款)

政 府

阿根廷：三方委员会提议增加“禁止受害者与骚扰者之间的调解和/或调停”。

智利：删除“社会性别敏感性”和“补救”。

厄瓜多尔：使用“替代争议解决机制”。

西班牙：在西文版中，重新措词如下：“Proporcionar a las víctimas de la violencia y acoso de género en el mundo del trabajo, un acceso efectivo a mecanismos, apoyos, servicios y recursos seguros y eficaces para la resolución de conflictos, que tengan en cuenta las cuestiones de género”。

雇 主

合并答复，UCCAEP：删除“安全”。

DA：澄清“具有社会性别敏感性的争议解决机制”。

Keidanren：删除“基于社会性别”和“具有社会性别敏感性”。

SGV-USAM：删除“利用具有社会性别敏感性的争议解决机制”。

工 人

CGT：澄清本条款。

劳工局评论

根据答复，案文保持不变。

第 10 条第(f)款

(第 11 条第(f)款)

政 府

奥地利：删除，因为家庭暴力属于私法或刑法的范畴，与工作场所的联系不强。

加拿大：这一条款很重要，因为成员可以采取若干措施来处理家庭暴力的影响。

智利：删除，因为并非在工作场所发生的或与工作无关的暴力超出了公约的范围。

丹麦、挪威：移至序言。

芬兰：移至建议书。家庭暴力的影响可能延伸到劳动世界。

德国：建议措词如下：“认识到家庭暴力对工作场所的影响并加以解决”。

匈牙利：将公约对家庭暴力的覆盖限制为其在工作中的影响。

墨西哥：关于处理家庭暴力影响的概念值得进一步发展。

新西兰：鉴于家庭暴力对劳动世界的影响，这一条款很重要。

波兰：不支持这一条款中与家庭暴力的联系。

西班牙：处理什么是家庭暴力，所指的是哪些措施以及雇主的有关责任。在西文版中，将“sobre”改为“en”。

瑞士：删除“并采取措施加以解决”。

雇 主

合并答复：改为“尽可能酌情承认和处理家庭暴力对工作场所的负面影响”。

CIU、CNI、CPC (智利)、Keidanren、UCCAEP：删除本款。

SAE：在“影响”之前插入“负面”。删除“并采取措施加以解决”。

工 人

OPZZ：将家庭暴力排除在外；仅关注劳动世界。

TÜRK-İŞ：将家庭暴力纳入公约，因为它影响到妇女的生产率和职业安全。

劳工局评论

一些政府鉴于家庭暴力对劳动世界的影响而强调了本条款的重要性。另一些政府建议删除这一条款或将其移至案文的其他部分。雇主组织的合并答复支持保留该款，同时加上某些限定词。鉴于对这一条款的总体支持，案文保持不变。

第 10 条第(g)款

(第 11 条第(g)款)

政 府

奥地利：将“不应有”改为“不利”。

加拿大：提及“紧急或严重的危险”。

西班牙：骚扰可能难以符合“严重和紧急危险”的定义。

瑞士：不同意在法语案文中用“garantir”取代“veiller”。

美国：将“确保”改为“提供”。在“健康”之后插入“或安全”，在“承担”之后插入“报复或其他”。

雇 主

合并答复，CEOE、CEPYME、CIP、CIU、CNI、CPC (智利)、UCCAEP、VBO-FEB：根据第 167、170 和 184 号公约，插入“并有义务立即通知他/她的主管”。

UCCAEP：澄清“合理”一词。

工 人

BAK：因与暴力或骚扰事件有关而终止雇用关系不得导致受害者失去获得社会保障制度福利的机会。

CNTB：将“不承受不应有的后果”改为“被视为不公平解雇”。

劳工局评论

雇主组织提出根据国际劳工组织第 167、170 和 184 号公约的规定，工人在有权使自己脱离一种工作状况的同时也有义务通知主管。劳工局指出只有这些公约规定了这一义务，且仅限于接触化学品等特定情况。从更广泛角度涵盖职业安全与卫生的第 155 号公约含有关于工人使自己脱离一种工作状况的类似权利，但不要求有义务通知主管。因此，案文保持不变。

第 10 条第(h)款

(第 11 条第(h)款)

政 府

加拿大：在“紧急”之后插入“或严重”。

印度尼西亚：在“劳动监察机构和”之后插入“/或”。

以色列：将“包括通过发布……健康”移至建议书。

波兰：澄清向谁发出此类命令。

西班牙：删除或更改本条款。骚扰可能很难属于“严重和紧急的危险”。在西文版中，将“entre otras cosas para dictar órdenes”改为“incluyendo el dictado de órdenes”。

美国：将“确保”改为“提供”，并在结尾处纳入“或安全”。

雇 主

合并答复, CEOE、CEPYME、CONFIEP、UCCAEP: 根据第 81 号公约, 案文应提及“主管”当局, 而不是“有关”当局。插入“但受可能由法律规定的任何向司法或行政当局上诉权利的约束”。在“暴力和骚扰”之前插入“在工作场所的”。

CIU、CIP、CNI、CPC (Chile)、VBO-FEB: 插入上诉权利。

MAI: 应限制外部监督者的管控权力; 更倾向于工作场所的内部执行机制。

SGV-USAM: 劳动监察机构“采取即可生效措施”的权力太宽泛。

UIA: 纳入确保在集体争议中保护工人和雇主的条款。

工 人

OPZZ: 考虑到各成员国监察活动的不同范围。

劳工局评论

考虑到雇主组织的合并答复, 并为进一步与第 81 号公约保持一致, 在本款结尾处插入了“但受可能由法律规定的任何向司法或行政当局上诉权利的约束”。劳工局还注意到雇主组织关于将“其他有关当局”改为“主管当局”的建议。由于第 81 号公约是在不同的语境下使用了“主管当局”一词, 因此没有作出这一改动。

指导、培训与提高认识

第 11 条(起首部分)

(第 12 条(起首部分))

政 府

新西兰、尼日尔、巴拉圭: 支持案文。

雇 主

CIU、CNI、CPC (智利): 将“成员”改为“国家”。

工 人

KPBI、KSBSI、KSPI、KSPN、KSPSI、SARBUMUSI: 在“雇主和工人组织”之后加上“群众组织”。

第 11 条第(a)款

(第 12 条第(a)款)

政 府

智利: 删除“和移民”。

美国: 删除“例如在关于职业安全与卫生、平等与非歧视和移民的政策中”。

雇 主

CIU、CNI、CPC (智利): 将“劳动世界”改为“工作场所”，并删除“例如在关于职业安全与卫生、平等与非歧视和移民的政策中”。

工 人

KPBI、KSBSI、KSPI、KSPN、KSPSI、SARBUMUSI: 在“例如”之前加上“人力法规”。

第 11 条第(b)款

(第 12 条第(b)款)

政 府

阿根廷、比利时、摩洛哥、巴拿马、南非: 支持劳工局所作的改动。

阿根廷: 插入一个新的条款，纳入“特别针对基于社会性别的暴力和骚扰”的指导、资源、培训或其他工具。

智利: 删除“资源”。增加“旨在预防和认识劳动世界的暴力和骚扰”。

意大利: 对包括劳动监察员在内的所有主管当局进行培训非常重要。

墨西哥、瑞典: 插入有关特别提及基于社会性别的暴力和骚扰的内容。

工 人

合并答复，ACTU、ASI、CCOO、CLC、NZCTU: 支持劳工局所作改动。在(b)款或新条款中插入有关特别针对基于社会性别的暴力和骚扰的指导、资源和培训的措词。

CMTU、COSATU、FO、LO (挪威)、NTUC (菲律宾)、Unio、YS: 插入有关特别针对基于社会性别的暴力和骚扰的指导、资源和培训的措词。

FGTB、FTF、LO (丹麦)、MTUC: 支持劳工局所作的改动。

TUC: “力求保证”削弱了各类工具的重要性和可用性。“适当”一词是模糊的。提及较少提供指导的领域，例如基于社会性别的暴力。

UGT (巴西): 增加“教育”和“执法当局”。

第 11 条第(c)款

(第 12 条第(c)款)

政 府

突尼斯: 在结尾处插入“特别是在工作场所和交通工具中”。

工 人

CMTU: 纳入特别针对基于社会性别的暴力和骚扰的指导、资源和培训。

COSATU: 在“采取”之前插入“讨论”。

劳工局评论

根据答复，案文基本没有变化。注意到许多工人组织和一些政府都建议特别提及基于社会性别的暴力和骚扰，在(b)款结尾插入了相应的提法。

实施方法

第 12 条

(第 13 条)

政 府

奥地利：澄清通过集体协议来实施是选择性的。

比利时、摩洛哥、新西兰、尼日尔、巴拿马、巴拉圭、卡塔尔：支持劳工局的建议。

厄瓜多尔：分别确定暴力和骚扰。

印度尼西亚：将“涵盖”改为“克服……影响”。

以色列：各国应决定最佳实施方法。将“包括通过扩展……在必要时”移至建议书，或者将“在必要时”置于“包括”之后。

南非：在“法规”之后插入“和政策”，将“安全与卫生”改为“卫生与安全”。

西班牙：在西文版中，将“entre otras cosas, ampliando o adaptando”改为“incluyendo la ampliación o adaptación de”。

瑞士：不同意插入“国家”。

雇 主

CIU、CNI、CPC (智利)：删除“其中包括通过扩展或调整现行的职业安全与卫生措施来涵盖暴力和骚扰问题并在必要时制定具体措施”。

工 人

CCOO、CUT (巴西)、FGTB、NZCTU、UGT (巴西)：支持劳工局的建议。

劳工局评论

根据答复，案文保持不变。

III. 关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的拟议建议书的意见

第 1 段

政 府

摩洛哥、巴拿马、巴拉圭：支持案文。

联合王国：澄清建议书就公约提供了指导。

劳工局评论

案文基本保持不变，但措词上略有改动。

核心原则

第 2 段

政 府

阿尔及利亚：在职业安全与卫生之后插入“社会保障和社会福利”。

比利时、摩洛哥、新西兰、巴拿马、巴拉圭、卡塔尔：支持劳工局的建议。

智利：删除“以及在适当情况下在刑法中”。

秘鲁：这一方式与消除针对妇女暴力的计划是一致的。

雇 主

CPC (智利)：将“劳动世界”改为“工作场所”。

Keidanren：在该条款结尾处加上“根据国家法律和情况”。

SGV-USAM：澄清应如何理解此方式。

工 人

CCOO、UGT (巴西)：支持劳工局的建议。

劳工局评论

劳工局指出在本条款中提及劳动与就业、职业安全与卫生、平等与非歧视以及刑法与采取具有包容性、综合性和社会性别敏感性的方式是一致的。国际劳工组织的其他文书也提及了这类法律体系。根据答复，案文保持不变。

第 3 段

政 府

智利：删除“充分”。在西文版中，将“velar”改为“considerar”。

新西兰：支持案文。

秘鲁：提及结社自由和集体谈判权利至关重要。

西班牙：在西文版中，将“incluidos aquellos en los”改为“incluidos en aquellos”；将“libertad sindical”改为“libertad de asociación”。

突尼斯：加上第 154 号公约。

美国：在“成员应”之后纳入“寻求”。将“依照”改为“符合”。

雇 主

合并答复, UCCAEP: 在“所有工人”之后插入“和雇主”, 并在“集体谈判权利”之前插入“有效承认”; 将“依照”改为“考虑到”。

CIP: 在“所有工人”之后插入“和雇主”。

CONFIEP: 在“集体谈判权利”之前插入“有效承认”。将“按照”改为“考虑到”。

CPC (智利): 在“工作安排”之前加上“公共和私营”。

SAE: 在“暴力和骚扰”之后插入“以及雇主”。

SN: 在“工人”之后加上“雇主”。

工 人

CTUM: 欢迎提及国际劳工组织第 87 号和第 98 号公约。

劳工局评论

根据答复, 案文保持不变。

第 4 段(起首部分)

政 府

奥地利: 优先考虑立法而不是集体协议。企业一级的协议应该也是可能的。

德国: 不能由国家促进集体协议。将其改写为: “成员应根据本国法律和情况, 审查适当措施, 以”。

联合王国: 根据第 98 号公约, 将起首部分改写如下: “成员应在必要时采取适合国情的措施, 鼓励和促进充分发展和利用雇主或雇主组织与工人组织之间的自愿谈判机制, 以便通过集体协议规范雇佣条款和条件。这类协定应在必要时被用作一种手段”。

雇 主

CPC (智利): 将“成员”改为“国家”。

工 人

NZCTU: 支持劳工局的建议。

第 4 段(a)分段

政 府

阿根廷、比利时、摩洛哥、巴拿马、卡塔尔: 支持劳工局的建议。

智利: 考虑到成员国不同层级的集体谈判, 删除“在所有层级”。删除“并处理……劳动世界”。

哥伦比亚: 删除(a)。

印度尼西亚: 将“处理”改为“克服”。

新西兰：支持使用“鼓励”而不是“促进”。将“预防”改为“阻止”。

联合王国：删除“促进……的手段”。

美国：将“促进”改为“鼓励”。

雇 主

合并答复，BusinessNZ、UCCAEP：在“集体谈判”之前插入“有效承认”。将“在所有层级”改为“凡适宜时，在适当层级并根据国家法律和实践”，澄清其意图并非是在每个和各个层级促进集体谈判，将“作为一种手段”改为“除其他手段外”。将“处理……劳动世界”改为“向家庭暴力受害者提供支持”。

BUSINESSHUNGARY、SEV：“在所有层级的集体谈判”带来了不确定性。

CONFIEP、VBO-FEB：提及“集体谈判，凡适宜时，在适当层面并根据国家法律和实践”。成员所采取的措施应支持家庭暴力的受害者，而不是“处理……的影响”。

CEOE、CEPYME：重新表述如下：“除其他手段外，在适当层级促进集体谈判的发展，预防和解决劳动世界中的暴力和骚扰，向家庭暴力受害者提供支持”。

CIP、CPC (智利)：家庭暴力超出了雇主的权限。

CIP：将“在所有层级”改为“在适当层级”，并承认可能存在其他手段。

CPC (智利)：重新表述如下：“促进集体谈判，以此作为预防和解决工作场所暴力和骚扰的一种手段；并”。

SN：在“集体谈判”之后插入“凡适宜时”。

SAE：将“在所有层级”改为“在适当层级，根据国家法律和实践在所有层级”，“处理”应改为“开展工作”。

工 人

合并答复，CCOO、CITUB、COSATU、FTF、IFJ、LO (丹麦)：支持劳工局关于将“鼓励”改为“促进”的建议，以及对“在所有层级的集体谈判”的澄清。

ACTU、CMTU、MTUC、UGT (巴西)：支持将“鼓励”改为“促进”。

CGT-RA：修改措词，以便不影响没有家庭暴力立法的国家。

FO：将“促进”改为“建立和执行集体谈判”。

JTUC-RENGO：使用“促进”。

NTUC (菲律宾)：同意劳工局所作修改。

第 4 段(b)分段

政 府

智利：删除该分段；集体协议的内容是非公开的。

雇 主

合并答复，CEOE、CEPYME：在“集体谈判”之后插入“必要时”。

劳工局评论

工人组织广泛支持第 4(a)分段，大多数政府也表示支持，一些政府提出了措词上的修改建议。大多数雇主组织建议增加“凡适宜时，在适当层级并根据国家法律和实践”，以修改“在所有层级”一词。根据答复，案文保持不变。

第 5 段

(第 10 段)

政 府

阿根廷、比利时、保加利亚、智利、芬兰、墨西哥、摩洛哥、巴拿马、巴拉圭、卡塔尔、南非、西班牙：支持将这一条款移至“保护和预防”。

奥地利：就业权利只有在法律管辖所承认的雇佣关系框架内才能生效。

比利时：澄清在原籍国可采取哪些措施。

智利：澄清“无论其移民身份”。

墨西哥：纳入 1949 年《移民就业公约》(修订本)(第 97 号)中“移民工人”的定义。

新西兰：支持案文。

尼日尔：将“移民工人，尤其是女性移民工人”改为“移民工人和移民女工，以及其家庭成员”。

巴拉圭：加上“前提是工人的移民状况不是违反国家法规的后果”。

瑞士：将该段修改如下：“成员应采取措施，酌情保护移民工人，特别是女性移民工人，无论其移民身份，使其免遭暴力和骚扰”。

美国：移民工人是可能特别容易在工作中遭受暴力和骚扰的众多群体之一。删除本条款。

雇 主

合并答复，CEOE、CEPYME、CIP、CPC (智利)、SAE、UCCAEP、VBO-FEB：考虑到本文书的范围和包容性方式，删除本条款。

工 人

合并答复，ACTU、CITUB、CMTU、COSATU、CTC、FGTB、FTF、LO (丹麦)、MTUC、NTUC (菲律宾)、NZCTU：可支持将本段移至“保护和预防”。

CCOO：不支持将这一条款移至另一章，因为保护移民工人保障了他们的基本权利。

劳工局评论

劳工局指出，大多数答复赞成将这一条款放在第二部分(“保护和预防”)，且没有提出进一步的修改意见。另一些答复则建议对案文作出各种修改或删除该条款。根据答复，保留本条款目前的措词，将其移至建议书的第二部分第 10 段，有关段落相应重新编号。由于大会已讨论了这一案文，因此没有将其放在括号内。

第 6 段

(第 5 段)

政 府

新西兰：支持案文。

西班牙：在西文版中，将“como”改为“incluyendo”。

美国：在“会员国应”之后插入“寻求”。

雇 主

CPC (智利)：将“成员”改为“国家”。

工 人

CCOO：还应提及第 155 号公约和第 200 号建议书。

CNV、FNV：还应提及 2030 年议程以及第 188 号和第 200 号建议书，因为它们包含有关禁止和预防基于性取向和社会性别身份的歧视的内容。

NZCTU：支持劳工局的建议。

UNT：加上“以及国际劳工组织其他有关文书和与人权有关的文书”。

劳工局评论

根据答复，案文保持不变。

保护和预防

第 7 段

(第 6 段)

政 府

印度尼西亚：删除“职业安全与卫生”。

新西兰：支持案文。

秘鲁：这些文书可以建立一个框架，将性骚扰视为通过职业安全与卫生措施加以解决的社会心理风险。

雇 主

合并答复，UCCAEP：在结尾处纳入“包括 2006 年《促进职业安全与卫生框架公约》(第 187 号)”。

工 人

NZCTU：支持劳工局的改动。

UNT：在结尾处加上“及其他有关职业安全与卫生的人权规定”。

劳工局评论

根据答复，案文保持不变。

第 8 段(起首部分)

(第 7 段(起首部分))

政 府

阿尔及利亚：插入一个分段，内容如下：“规定雇主必须确保对工人实施旨在预防、处理和惩处工作场所暴力行为的任何必要措施”。

加拿大：插入一个分段，内容如下：“说明在本着诚意报告事件时将得到保护，免于任何纪律处分行动”，插入另一个分段，进一步阐述工人及其代表在防止暴力和骚扰方面的作用。

芬兰：将“应当”改为“可以”。

印度尼西亚：在“工人”之后加上“和雇主”。将“及其代表”改为“或其代表”。

摩洛哥、新西兰、巴拿马、巴拉圭：支持劳工局的建议。

秘鲁：创造一种尊重人权的工作场所文化是至关重要的。

泰国：插入一个分段，内容如下：“保护有关个人的隐私和私密”。

突尼斯：插入一个分段，内容如下：“促进旨在消除基于性别和社会性别的不平等和区别的政策和战略”。

雇 主

BusinessNZ：让小型雇主承担了难以承担的义务。

CPC (智利)：将“成员”改为“国家”。

工 人

CCOO、NZCTU、UGT (巴西)：支持劳工局的建议。

第 8 段(a)分段

(第 7 段(a)分段)

政 府

西班牙：在西文版中，将“afirmar”改为“declarar”。

第 8 段(b)

(第 7 段(b)分段)

政 府

阿尔及利亚：在“建立”之后插入“和实施”。

雇 主

SGV-USAM: 这一段过于开放。

工 人

CCOO, UNT: 删除“凡适宜时”。

第 8 段(c)分段

(第 7 段(c)分段)

政 府

加拿大: 纳入工人代表, 例如卫生与安全或工作场所政策委员会。

西班牙: 将“definir”改为“especificar”, 将“obligaciones”改为“responsabilidades”。

第 8 段(d)分段

(第 7 段(d)分段)

政 府

比利时: 插入“以及, 凡适宜时, 有关报告和争议解决程序”。

工 人

CGT-RA: 删除。

第 8 段(e)分段

(第 7 段(e)分段)

政 府

阿尔及利亚: 插入“根据国家法律和惯例”。

加拿大: 插入“及时”。

智利: 澄清与通讯隐私权有关的影响。

劳工局评论

根据答复, 案文基本没有变化, 但对起首部分作了一些小的措词上的修改, 以避免冗余, 对第(e)分段也作了一些小的措词修改, 以提高可读性。

第 9 段(起首部分)

(第 8 段(起首部分))

政 府

阿根廷、摩洛哥、新西兰、巴拿马、巴拉圭、南非: 支持劳工局的建议。

比利时：纳入增加暴力和骚扰可能性的组织因素。

加拿大：插入两个分段：“具体说明定期审查工作场所政策的时间间隔”；并“具体说明所有各方的私密权利，包括控诉人、应答者和任何证人的私密权利，同时平衡其他雇员认识到工作场所每一个已知或可预见的健康或安全危害的权利”。

墨西哥：插入一个分段，内容如下：“不安全的环境、设施和，除其他外，缺乏照明以及无备用出入口或出入口孤立或狭窄的区域”。

西班牙：删除。不要求雇主考虑到与工作场所无关并涉及采取非劳动方面措施的可能风险和因素。

美国：将结尾改写如下：“包括社会心理危害和风险，例如那些来自……。”

雇 主

合并答复，CEOE、CEPYME、CONFIEP、VBO-FEB：“特别是社会心理危害和风险”可能会将伤害分为不同等级。应管控所有的风险。将“特别是”改为“包括”。将“那些来自”改为“当这些来自”。

BusinessNZ、CPC (智利)、UCCAEP：不支持提及社会心理危害和风险。

工 人

合并答复，ACTU、CITUB、CMTU、COSATU、FTF、IFJ、LO (丹麦)、MTUC、NTUC (菲律宾)、NZCTU：支持劳工局的建议。

CCOO：西语案文应为“en particular los peligros y los riesgos psicosociales”。

第 9 段(a)分段

(第 8 段(a)分段)

政 府

智利：删除。

西班牙：在西文版中，将“personas”改为“partes”，以便与英语案文一致。

雇 主

UCCAEP：目前尚不清楚如何评估风险、界定雇主的责任和证明骚扰。

工 人

COSYLAC：在“患者”之后加上“执法人员”。

第 9 段(b)分段

(第 8 段(b)分段)

政 府

科威特：将“性别”改为“社会性别”。

墨西哥：加上“性别刻板印象”。

雇 主

合并答复：将“存在”改为“滥用”。将“文化”和“社会性别”的顺序颠倒过来。将“支持暴力和骚扰”改为“引起暴力和骚扰”。

CPC (智利)：在“关系”前加上“滥用”。将“社会性别”移至“社会规范”之后。

劳工局评论

根据答复，案文基本没有变化。在(a)分段中，在“公众”之后添加了“成员”一词，以确保与公约第3条(现为第4条)所作的修改保持一致。

第 10 段

(第 9 段)

政 府

阿尔及利亚：将“工作安排”改为“专业(法语为 *métiers*)和工作条件”。

智利：在西文版中，将“el ocio”改为“las actividades de espectáculo y entretenimiento”。

芬兰：根据第8条，将“特定措施”改为“适当措施”。

新西兰：在“采取”之后插入“凡适宜时”。

秘鲁：提及包括非正规经济在内的这些部门是很重要的。

联合王国：在“采取”之后插入“促进……的政策”。

美国：将“遭受更多”改为“可能遭受更多”。还应提及农业部门。

雇 主

合并答复，CIP、CPC (智利)、UCCAEP：删除从“例如夜间工作……”开始的列举内容。

Keidanren：加上“酌情”。

SGV-USAM：反对本条款。它可能导致额外的、针对具体部门的国家法规。

工 人

AEFIP、APOC、ASDECCOL、UEJN、UITOC：增加“可获得举报人和/或控诉人私密资料的公共部门工人”。

CGT-RA：增加通讯和广告部门。

NZCTU：支持劳工局所作改动。

PSI：加上“可获取敏感信息的公共部门工人”和“举报人”。

UNT：在“与娱乐”之前增加“农业、街头”。

劳工局评论

劳工局指出，在本段的修改问题上没有形成共同立场。大多数工人组织建议纳入另外的部门、职业或工作安排，而大多数雇主组织则建议全部删除此类列举的内容。根据答复，

案文基本保持不变，但在“工人”之后加上“和其他有关人员”一词，以便与第 8 条第(a)款(现为第 9 条第(a)款)所作的修改保持一致。

第 11 段

政 府

比利时、摩洛哥、新西兰、巴拿马、南非：支持劳工局的建议。

智利：不支持纳入向非正规经济工人提供资源和援助。

墨西哥：具体说明有关资源和援助。

菲律宾和卡塔尔：具体提及对其他非正规经济行动方的资源和援助。

西班牙：支持该段。

乌干达：删除。

美国：改写该条款：“成员应考虑建立和实施机制，以预防和处理正规和非正规经济中的暴力和骚扰。”。

雇 主

合并答复，CONFIEP、UCCAEP：提及雇主及其协会。提及非正规经济中的“消费者”。在“提供资源”之前加入“在实际可行的情况下”。

CGECI、CIP、CPC (智利)、VBO-FEB：还应提及非正规经济雇主。

工 人

合并答复，ACTU、CCOO、CITUB、COSATU、FEDUSA、FO、FTF、IFJ、LO (丹麦)、MTUC、NTUC (菲律宾)、NZCTU：支持将本段移至“保护和预防”。

ACFTU：将“组织”改为“工会”。

CGT-RA：加上：“为了改善成员的可持续发展、其经济和公司的增长以及提高其社会的生活质量”。

CMTU：支持本段。

UNT：删除“非正规经济中”。

劳工局评论

将本条款移至“保护和预防”得到了明确的支持，包括大多数工人组织的支持。一些政府建议提及其他行动方或有关的资源或援助。大多数雇主组织建议纳入提及雇主及其协会的内容。根据答复，该条款仍位于建议书第二章，并纳入了提及雇主的内容。

第 12 段(起首部分)

(第 12 段)

政 府

阿尔及利亚：删除清单，以避免对群体进行分类。承认女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和双性别者违反了一些成员国的宗教、精神和道德价值观。

阿根廷：删除“弱势群体”，并保留一份群体清单。

孟加拉国：删除群体清单，以保持与第 6 条的一致性。

比利时：不反对一个不同的条款中列入清单，对第 6 条进行补充。

保加利亚：支持纳入一个包含弱势群体清单的新条款。

喀麦隆：删除该清单。

加拿大：支持从第 12 段中删除该清单。在一个专门的新条款中列入一份非详尽的群体清单。

智利：支持将“弱势群体”改为“处于脆弱状态的群体”。

丹麦：支持在建议书中列入一项新的条款，对第 6 条进行补充。

芬兰：支持将原来的两个条款分开。支持在建议书的一个条款中纳入清单。

法国：案文中所考虑的所有人和群体都必须得到充分保护，免遭暴力和骚扰。

德国、马耳他、巴拿马：支持恢复结论中这一条款的原意，并在一个新条款中纳入群体清单。

匈牙利、挪威：可以接受将弱势人员清单移入新的段落，并将“女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者、双性别者和性别奇异者”改为“性取向”。

印度尼西亚：删除该清单，以避免任何旷日持久的谈判，促进会员国的广泛接受，并不限制该清单。

伊朗伊斯兰共和国：删除本条款中的整个清单。

科威特：删除第 12 段中的清单，因为它可能导致忽略其他类别。

墨西哥：将“弱势群体”改为“处于脆弱状态的群体”。纳入一份以国际标准为基础并考虑到法律、历史和社会层面的群体清单。

新西兰：明确提及建议书清单中所指明的群体是很重要的。在第 12 段中纳入一份清单并不改变该条款的重点。但是，鉴于该清单被删除，建议在建议书中增加一个新的条款，以补充公约第 6 条，其开头部分如下：“就实施公约第 6 条的规定而言，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、处于脆弱状态的群体包括……。”

秘鲁：提及为防止歧视和侵犯处于脆弱状态群体的权利而采取的行动。

卡塔尔：支持删除该清单，并且不将其列入一个新条款，因为这可能会排除或忽略其他群体。

南非：支持纳入处于脆弱状态群体的清单。

西班牙：支持从本条款中删除该清单，并将其纳入新的段落。该清单不应是详尽无遗的。使用通用语言，例如“因个人、经济和社会情况而处于脆弱和/或社会排斥状况的群体”。

瑞典：弱势群体的可见度和纳入女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和性别奇异者的观点很重要。倾向于在建议书的一个单独条款中列入群体清单。

乌干达：不应有清单。

联合国：支持将群体清单移至建议书的一个新的专门条款，以补充第 6 条。

美国：在“成员国应”之后插入“寻求”。任何清单都有将一个或多个相关群体排除在外的风险。在清单的导语部分使用“例如”。

雇 主

合并答复，CEOE、CEPYME、CONFIEP、UCCAEP、VBO-FEB：劳工局应澄清删除提及弱势群体将如何避免污名化。可同意提及“处于脆弱状态的群体”而不是“弱势群体”；然而，这可能并不适当，因为文书的其他地方专门提到了妇女和移民工人，但并未提及女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和双性别者。支持保留群体清单，特别是提及女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和双性别者。将起首部分改写如下：“成员应确保预防暴力和骚扰的措施为所有人提供平等保护，包括：”。除了在(b)中提及“孕妇和哺乳妇女”和(e)中提及“移民”时，在(a)-(i)中将“工人”改为“人员”。

APINDO：国际标准应承认植根于不同宗教和文化背景的价值观。删除该清单。加上“按照国家法律和条例所界定的”。

BusinessNZ：提及“所有人”就足够了。

CGECI、FEI：支持雇主组织的合并答复，除了有关提及女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和双性别者的内容。

CPC (智利)：将该条款重新措词如下：“成员应确保防止暴力和骚扰的措施为所有工人提供同样的保护”。清单没有必要。

NHO：保留弱势群体清单，以促进多样性和包容性。

SAE：将这一条款重新措词如下：“成员应确保防止暴力和骚扰的措施不会导致限制妇女和弱势群体参与特殊工作、部门或职业，或因此将其排除在外”。

SEV：将女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和双性别者排除在受保护人员名单之外是值得质疑的。

工 人

合并答复，ASI、CLC、CTC、FTF、LO (丹麦)：支持劳工局有关通过删除群体清单来恢复本条原意的建议，因为将该清单放在结尾处将使案文不连贯。该条款原本所处理的问题十分关键，足以列入公约，例如在第 6 条之后。女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和双性别者工人是最为遭受歧视与暴力和骚扰的群体之一。工人组织不会接受不包括女同性恋、男同性恋、双性恋和跨性别者和双性别者+工人在内的清单，即使该清单并非详尽无遗的。必须确保这些文书涵盖所有工人，并认识到可能需要为某些因广泛存在的不平等和歧视态度而不成比例地受到暴力和骚扰影响的群体作出特别努力。然而，就在一个新条款中纳入群体清单的问题重启讨论，这可能会使讨论再次两极分化。

ACTU：第 26 点讨论的问题十分关键，有理由将其列入公约。不反对删除清单。

AEFIP、ASDECOL、APOC、UEJN、UITOC：将“可获得举报人和/或投诉人私密资料的公共部门工人”列入清单。

BAK：在建议书中纳入一份清单，其中包括处于不稳定雇佣关系的工人和从事民事服务的人员。

CCOO：保留清单。

CGSLB、CGT、CSAC：不支持群体清单。每个国家都应在国家一级确定这样一个清单。

CMTU：支持本段。

COSATU、CTC、LBAS：支持恢复第26点的原意。重启对清单的讨论可能会使这一进程复杂化。

CSC：反对清单。这些文书可能最终会使各国有义务在国家一级与所有相关行动方共同确定这样一份清单。

FEDUSA、ZCTU (津巴布韦)：将该条款改写如下：“本公约规定的弱势群体应指国际文书和国家法律所界定的所有遭受历史不平衡、受到歧视、边缘化的群体以及可能会不成比例地遭受暴力和骚扰影响的人员群体。”。

FGTB、LO (瑞典)、TCO、Saco、UMT：不支持清单。

CNV、FNV：支持删除弱势群体清单，因为重启讨论将是无益的。一个不具体指明各弱势群体的包容性术语将确保不落下任何人。

FO：由于清单的重要性，应将其纳入公约第6条之后的一个专门的新条款。

FO、FTF、IFJ、LO (丹麦)、LO (挪威)、NTUC (菲律宾)、Unio、YS：支持恢复第26点的原意。

IFJ：支持一份包含导致更大暴力和骚扰风险的因素或特征的清单。

MTUC：支持劳工局的建议。

NZCTU：无法支持不包括女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和双性别者+工人在内的清单。在建议书的一个新段落中插入当前清单。

OPZZ：该条款应是一般性的，因为任何受暴力和骚扰影响的人都可以参考该条款。

TUC：只要这些文书承认有必要采取专门方式来保护受暴力和骚扰影响较大的群体，可支持从第12段中删除该清单，且不将其列入第6条。

UNT：将“和弱势群体”改为“或处于脆弱状态的群体”，并增加家政工人、家庭工人、目录销售工人、道路上的工人和农业工人。

第12段(a)分段

(第13段(a)分段)

政 府

智利：在西文版中，将“de edad”改为“adultos mayores”。

墨西哥：在西文版中，将“trabajadores de edad”改为“personas adultas mayores”。

工 人

UNT：指明它指的是最低就业年龄还是哪个年龄。

第 12 段(b)分段

(第 13 段(b)分段)

政 府

西班牙：将“lactantes”改为“en periodo de lactancia”。

工 人

CCOO：将本分段分成两部分：“(b)怀孕和哺乳的工人”以及“(c)有家庭责任的工人”。

第 12 段(d)分段

(第 13 段(d)分段)

政 府

奥地利：最好采用普遍或补充性措词，例如“患有传染性或污名化疾病的工人”。

第 12 段(f)分段

(第 13 段(f)分段)

工 人

CGT-RA：重新措词如下：“原住和土著居民工人”。

第 12 段(g)分段

(第 13 段(g)分段)

政 府

美国：在“民族”之前插入“种族”。

第 12 段(i)分段

(第 13 段(i)分段)

政 府

奥地利：将女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者、双性别者和性别奇异者改为“性取向”。

喀麦隆、埃及、塞内加尔：删除。

芬兰：一个可能的折衷办法是在(i)分段中提及因性取向或社会性别认同而受到歧视的群体。

意大利、马耳他：重新措词，提及“性取向”。

匈牙利：澄清“性别错位的工人”的定义。

马里：不支持提及女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和双性别者。

尼日利亚：不支持本分段，因为它不符合国家法律、习俗和传统。

巴拉圭：仅提及女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和双性别者工人。

突尼斯：考虑到各国的宗教、习俗和能力。

雇 主

CBI：将女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和双性别者纳入清单。

SYNDUSTRICAM：删除。

UIA：将女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和双性别者排除在外是不可接受的。

工 人

UGTC (喀麦隆)：改为“其他类别工人”。

劳工局评论

劳工局忆及大会就在公约第 6 条及与其相关的建议书第 12 段纳入一个含有不成比例地受到暴力和骚扰影响的特定工人清单所进行的广泛讨论。与会者表达了各种意见，既有支持清单的意见，也有反对清单的意见。另外还就是否应纳入这样一个清单以及清单中是否应提及女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和双性别者发表了意见。劳工局忆及委员会通过修正程序将公约第 6 条所载清单移至于建议书的第 12 段。由于时间限制，委员会没有讨论第 12 段；案文被置于括号内，因此既没有予以接受，也没有予以否决。

大多数政府和工人组织的答复表示强烈支持恢复第 12 段原本的侧重点，以避免旨在预防暴力和骚扰的措施导致限制妇女或不成比例地受到暴力和骚扰影响的群体参与特定部门、工作和职业或被排除在外。据此并根据公约第 6 条(现为第 7 条)，对第 12 段进行了修订。

还有人支持单列一个段落，以补充公约第 6 条(现为第 7 条)，列举不成比例地受到暴力和骚扰影响的群体。有关报告五(1)中第 6 条和第 12 段的答复重申了大会期间所表达的一些立场，提供了关于赞成和反对纳入一个清单的详细理由。对这一条款发表评论的大多数政府都支持纳入一个清单。其他一些政府建议完全删除清单，而还有一些政府虽然没有表示反对清单本身，但专门建议删除提及女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和双性别者工人的内容。来自工人组织的大多数答复强调了涵盖所有工人的重要性，并认识到可能需要为某些群体作出特别努力。他们坚持认为，如果要纳入一个清单，该清单就应包括女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和双性别者+工人。然而，他们认为，试图重新插入一份清单将是无益的。雇主组织的大多数答复都表示倾向于纳入一个清单，此外，应将女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和双性别者列入清单。同时，一些雇主组织明确表示，它们要么不支持纳入一个清单，要么不支持将女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和双性别者列入该清单。

鉴于对保留不成比例地受到暴力和骚扰影响的群体清单的支持，在新的段落(第 13 段)中保留了该清单，其起首部分与第 6 条(现为第 7 条)保持一致。为进一步保持这种一致，并

考虑到来自许多雇主组织的答复，劳工局在措词上作了修改，以便使清单更广泛地提及各类人员。其后各段相应重新编号。

然而，劳工局指出，这些文书的目标是向所有人提供保护，使其免遭暴力和骚扰。劳工局注意到纳入一个列举特定群体的清单，在一些国家，可能等同于将在特定国情下具有特别相关性的其他群体排除在外，或者可能无法反映随着时间的推移可能出现的新群体。此外，劳工局忆及委员会就将某些群体列入清单所进行的长时间讨论，这对继续讨论构成了障碍。考虑到“弱势群体”和“处于脆弱状态的群体”这两个短语的广泛范围，它们可以提供广泛的覆盖面，并可促进这些文书的通过和执行。

执法、补救和援助

第 13 段(起首部分)

(第 14 段(起首部分))

政 府

阿尔及利亚：插入“在恢复原职的同时”；“心理和社会支持”；以及“对受害者的医疗、精神和心理照护。”

奥地利：应根据国内法来实施。

比利时：不支持有补偿的辞职权利。

智利：删除“有效”。

丹麦、芬兰、挪威：将“应包括”改为“可包括”。

新西兰：支持案文。

秘鲁：提及补偿等补救办法很重要。

美国：将“暴力和骚扰……应包括”改为“暴力或骚扰……应视具体情况并可包括”。在清单中加上“惩罚性赔偿”和“有补偿的辞职”。

雇 主

合并答复：BUSA、NEF：在“包括”之后插入“视具体情况”。

CPC (Chile)：将“应该”改为“可以”。

Keidanren：加上“酌情”。

第 13 段(a)分段

(第 14 段(a)分段)

政 府

奥地利：恢复原职属于雇主的合约性自主权。

比利时：仅支持在因报复而终止劳动关系的情况下恢复工人的职位。

瑞士：删除。

雇 主

合并答复, BUSA、UCCAEP: 插入“或转岗”一词。

SAE: 在“恢复原职”之前插入“若暴力和骚扰受害者提出要求, 则”。

SGV-USAM: 反对纳入恢复原职。

工 人

UNT: 增加“在同等条件下”。

第 13 段(b)分段

(第 14 段(b)分段)

政 府

奥地利: 本条款范围非常广。

智利: 删除。

美国: 将“物质损失和非物质损失”改为“实际损失、工资损失、身体和精神损害”。

工 人

UNT: 增加“对身体、心理、经济、财产或精神损失的补偿”。

第 13 段(c)分段

(第 14 段(c)分段)

政 府

比利时、摩洛哥、巴拿马、巴拉圭: 支持劳工局的建议。

西班牙: 进一步澄清立即执行的措施。

美国: 将“确保……改变”改为“制止某些行为或改变政策或做法”。

工 人

CCOO: 支持劳工局的建议。

第 13 段(d)分段

(第 14 段(d)分段)

政 府

西班牙: 在西文版中, 重新措词如下: “honorarios legales y costes”。

泰国: 指明谁负责承担法律费用和成本。

工 人

CGIL、CISL、UIL: 法律成本不应由受害人承担。

CNTB: 增加“包括对伤害的赔偿, 由施暴者或骚扰者承担”。

UNT：改写如下：“心理、医疗及法律费用和成本”。

劳工局评论

根据答复，案文基本没有变化，仅在起首部分略作编辑改动，以避免冗余，在(c)分段作了语言方面的改动。

第 14 段

(第 15 段)

政 府

奥地利：这一条款非常广泛，应根据国家法律来实施。

智利：删除。

新西兰：支持案文。

西班牙：本条款应提及由肇事者承担的补偿。在西文版中，将“indemnización”改为“compensación”。

美国：提及“暴力和骚扰”并将“因残疾导致丧失工作能力”改为“伤害和疾病”。

雇 主

合并答复，CEOE、CEPYME、SN、VBO-FEB：删除“心理或身体”，因为对残疾可能有不同的描述语。

CIP、CONFIEP、CPC (智利)、UCCAEP：删除“心理或身体”。

SGV-USAM：反对受害人在此类情况下普遍享有获得补偿的权利。

工 人

BAK：受害者必须有权获得赔偿，不仅在不适合工作的情况下，而且在受到影响，需进行长期、昂贵治疗时。

劳工局评论

根据答复，案文保持不变。

第 15 段(起首部分)

(第 16 段(起首部分))

政 府

奥地利、丹麦、芬兰、挪威、联合王国：需要进一步的灵活性；提及适当性或符合国家法律和惯例。

奥地利：成员国应当能够向特别受影响的群体提供专门支持。

比利时：使协会、组织和法人能够诉诸争议处理和司法程序。将“争议处理机制”改为“补救和补偿机制”。

加拿大：增加一个提及各类机制的分段，例如由第三方调解/协调的或由合格、独立和公正的人进行调查的雇主早期处理机制。

秘鲁：支持建立专门和快速的争议处理机制，并转移举证责任。

美国：将“应”改为“可以”。

雇 主

合并答复，CEOE、CEPYME、CIP、CONFIEP、VBO-FEB、UCCAEP：在结尾处插入“酌情”。

CPC (智利)：在“骚扰”之前加上“在工作场所”。

Keidanren：删除。

SN：将“应”改为“可”，并加上“酌情/视情况”。否则，删除(a)、(b)和(e)。

工 人

CGSLB, FGTB：协会、组织或法人应代表或帮助控诉人参与争议处理。

第 15 段(a)分段

(第 16 段(a)分段)

政 府

智利：删除。

瑞典：所有具有一般权限的法院应能够处理各类案件。

雇 主

NHO、SN：删除

工 人

UNT：在“案件”之前插入“有关社会性别和人权”。

第 15 段(b)分段

(第 16 段(b)分段)

政 府

加拿大：将“快速程序”改为“即时或高效处理”。

瑞典：关于成员各自制度的规定过于详细。要求迅速处理这类案件可能会影响成员对建议书的支持。

雇 主

SN：删除。

第 15 段(c)分段

(第 16 段(c)分段)

政 府

比利时：倾向于单独提及受害者。

工 人

UNT：在援助之前增加“医疗和心理”。

第 15 段(d)分段

(第 16 段(d)分段)

工 人

CNTB：加上“向工人提供并翻译成该国广泛使用的语言”。

第 15 段(e)分段

(第 16 段(e)分段)

政 府

奥地利：将“转移”改为“减少”。该条款范围广泛，没有说明举证责任的转移是指什么以及在哪些情况下应当适用。

比利时：支持在所有虐待案件的民事诉讼中转移举证责任。纳入第 10 条。

加拿大：加上“酌情”。

智利：改为“使用法律上许可的一切证据手段，并限制非法证据”。

丹麦、挪威：在没有区分刑法和民法的情况下，“转移举证责任”令人关切，在这方面应遵守国家规定。

芬兰：转移举证责任不适用于刑事案件。

匈牙利、新西兰、瑞士和联合王国：删除这一条款。

伊朗伊斯兰共和国：澄清获取证据来源的程序和/或拟提供的证据的质量。

意大利：提供其他措词，以防止执行方面的困难。

西班牙：澄清这一规定指的是劳工管辖权，而不是刑事管辖权。

瑞典：不支持刑法中的举证责任倒置。

美国：插入“酌情在民事案件中”。

雇 主

CPC (智利)、NHO、SGV-USAM：删除。

DA：在刑法中不能转移举证责任。

SN：删除。在刑事案件以及部分民事案件中不能转移举证责任。

工 人

CGSLB、FGTB：支持所有类型虐待行为的民事举证责任转移。

CIDA：举证责任的转移是一个敏感问题。

FO：很遗憾转移举证责任只列入了建议书。

UNT：在“转移举证责任”之前加上“向肇事者”。

劳工局评论

在起首部分，一些国家政府建议纳入“根据国家法律和惯例”的提法，许多雇主组织建议插入“酌情”。根据答复，起首部分保持不变。

对(d)分段略作了措词上的修改，以提高可读性。劳工局注意到有关(e)分段的一些答复就刑事案件举证责任转移表示关切，指出这一条款并非旨在适用于刑事诉讼。为进一步澄清，在本分段结尾增加了“在刑事诉讼以外的诉讼中”。

第 16 段(起首部分)

(第 17 段(起首部分))

政 府

比利时：删除“补救办法”，因为这一条款没有提及司法程序。

哥伦比亚：在(e)、(f)和(g)中提及国家立法。

丹麦、芬兰：在起首部分结尾处插入“适当措施，例如”，或将“应包括”改为“可包括”。

新西兰、美国：将“应包括”改为“可包括”。

挪威：在“包括”之后加上“适当措施，例如”。

联合王国：在结尾处插入“酌情”。

雇 主

合并答复，CIP、CPC (智利)、UCCAEP：在结尾处插入“酌情”。

DA：要遵守本条款的内容似乎是不现实的。

Keidanren、SGV-USAM：删除。

SN：措施必须是自愿的。

第 16 段(a)分段

(第 17 段(a)分段)

政 府

阿尔及利亚：重新措词如下：“为受害者重返劳动力市场提供物质或精神及/或社会支持”。

第 16 段(b)分段

(第 17 段(b)分段)

政 府

印度尼西亚：增加“或根据成员国的安排在工作场所以外提供的其他服务”。

突尼斯：在“咨询服务”之前加上“陪伴和”。

美国：在“服务”之前插入“和民事法律”。

第 16 段(e)分段

(第 17 段(e)分段)

工 人

UNT：修改如下：“法律援助以及医疗和心理照护”。

第 16 段(f)分段

(第 17 段(f)分段)

政 府

阿尔及利亚：改为：“欢迎和倾听中心，包括住宿中心”。

第 16 段(g)分段

(第 17 段(g)分段)

政 府

瑞典：避免详细的措词，因为成员应决定警察活动的组织安排。

美国：在开头插入“政府当局，包括”，并在“支持”之前插入“培训”。

工 人

CGT-RA：加上“照顾受害者的特定组织或特定中心”。

UNT：修改如下：“专门负责社会性别和人权方面的司法警察单位，以支持受害者”。

劳工局评论

根据答复意见，案文保持不变。

第 17 段(起首部分)

(第 18 段(起首部分))

政 府

奥地利：国家和雇主在家庭暴力方面的广泛义务似乎不适合本文书。如将其纳入，应限于提高雇主的认识。

比利时、美国：将“应”改为“可以”。

智利：删除本段，因为家庭暴力超出了本公约的范围。

丹麦、芬兰、挪威：插入“适当措施，例如”。将“应”改为“可以”。

德国：将起首部分改写如下：“处理公约第 10(f)条所述的~~家庭暴力~~对劳动世界影响的措施应，凡适宜时，包括，例如”。

新西兰：将“应”改为“可以”。

秘鲁：承认需要采取措施，处理家庭暴力在劳动世界的影响。

波兰：澄清谁将被视为家庭暴力的受害者，以及需要由谁采取这种措施。

西班牙、瑞士：删除。

联合王国：插入“酌情”。

雇 主

合并答复，CONFIEP、UCCAEP、VBO-FEB：家庭暴力不应属于这些文书的范围。劳动世界及其机构能够如何处理发生在私人住宅、出于其无法管控原因的暴力，这尚不明确。对于使雇主承担法律责任和相关费用表示关切。各类措施只能在自愿的基础上进行。将条款改写如下：“支持家庭暴力受害者的措施，凡适宜时，可包括：”。

BUSA、NEF：不支持纳入家庭暴力。

CIP：应在刑事领域处理家庭暴力。

DA：遵守该条款似乎是不现实的。第(b)、(c)和(d)分段是有问题的，特别是对中小企业而言。

NHO：将“应”改为“可以”。

Keidanren、CPC (智利)：删除。

SAE：删除本条款或改写如下“支持家庭暴力受害者的措施，凡适宜时，可包括：”。

SGV-USAM：各类措施侵犯了雇主的自由，对中小企业而言不可行。

SN：各类措施必须是自愿的，取决于国家法律。

工 人

OPZZ：将家庭暴力排除在建议书之外。

UNT：加上“向家庭暴力受害者提供法律援助及心理和医疗照护”。

第 17 段(a)分段

(第 18 段(a)分段)

政 府

德国：改写如下“若作为家庭暴力受害者的工人患有导致丧失工作能力的身体和/或心理疾病，可享受带薪假期”。

西班牙：如果这一条款指的是社会保障福利，则予以删除。

雇 主

合并答复，CONFIEP、UCCAEP：删除“带薪”。

BUSA、NEF、VBO-FEB：不支持有关额外假期的规定；这应该包括在标准政策中。

第 17 段(b)分段

(第 18 段(b)分段)

政 府

德国：加上“在合理可行的情况下”。

雇 主

NHO、VBO-FEB：删除。

工 人

CGT-RA：增加“并在国际劳工组织的协助下促进技术工具，以便今后在尚无此项立法的成员国制定立法”。

第 17 段(c)分段

(第 18 段(c)分段)

政 府

德国：加上“在合理可行的情况下”。

瑞典：主要重点应当是针对肇事者的措施，以便受害者不必离开工作场所。

美国：在结尾处插入“包括远程工作安排”。

雇 主

NHO：删除。

工 人

CGT-RA：加上跟踪以及在周边和家庭针对暴力的保护。

第 17 段(d)分段

(第 18 段(d)分段)

政 府

西班牙：如果不删除，则进一步具体说明在何种条件下进行保护。

泰国：包括防止任何纪律处分行动的保护。

雇 主

NHO、VBO-FEB：删除。

第 17 段(e)分段

(第 18 段(e)分段)

政 府

德国：由于实际困难，反对专门针对家庭暴力的工作场所风险评估。

西班牙：删除。

美国：在“风险”之后插入“和安全”，在结尾处插入“面向直接受影响的工人及其同事”。

雇 主

合并答复，SAE、UCCAEP、VBO-FEB：删除。

工 人

CGT-RA：对于不具备有关家庭暴力的国家立法的成员而言，需持谨慎态度。

第 17 段(f)分段

(第 18 段(f)分段)

工 人

CGT-RA：改为：“促进提高认识的措施，以减少任何形式的暴力和骚扰”。

第 17 段(g)分段

(第 18 段(g)分段)

政 府

美国：在结尾处插入“对于劳动世界”。

雇 主

VBO-FEB：在“影响”之后加上“预防和可能的措施”。

劳工局评论

一些政府和大多数雇主组织提出了寻求更多清晰度和灵活性的评论意见，包括通过在起首部分插入“适当措施”或“酌情”等措词，或将“应当”改为“可以”。一些政府和雇主组织的答复建议删除本条款。为了澄清这不是一个封闭清单，在将采取的措施方面具有灵活性，劳工局在起首部分的结尾处插入了“酌情”一词。

第 18 段

(第 19 段)

政 府

加拿大：在“骚扰”之后插入“在可行的情况下”，从而使咨询和重新融入不会以牺牲受害者重返工作岗位的能力为代价。

新西兰：支持案文。

西班牙：删除该段落，防止咨询和其他措施超出雇主的行动能力。在西文版中，将“evitar”改为“prevenir”，并在“reincidencia”之后加上“en violencia y acoso”。

美国：提及“暴力或骚扰”，将“通过帮助”改为“提供”。在“促进”前插入“在可行的情况下”，在结尾处插入“在适当情况下，肇事者应为所犯罪行承担其他后果，包括可能提出的起诉”。

雇 主

CPC (智利)：将“劳动世界”改为“工作场所”。

UCCAEP：澄清本段的适用情况。

劳工局评论

根据答复，案文保持不变。

第 19 段

(第 20 段)

政 府

奥地利：劳动监察员不仅应接受关于社会性别问题的培训，而且应接受关于更广泛多样性的培训。

比利时、摩洛哥、新西兰、巴拿马、南非：支持劳工局的建议。

西班牙：在西文版中，将“inspectores del trabajo”改为“inspectores de trabajo”。在“grupos”之后加上“de trabajadores”。

美国：在“社会心理”之前插入“和劳动世界中的暴力和骚扰风险，其中可能包括”，并删除“针对特定群体的工人”。

雇 主

SN: 在“和”之后插入“/或”，将“主管当局”改为“机构”。

工 人

CCOO: 支持劳工局的建议。

CGT-RA: 将“特定群体”改为“少数群体和处于脆弱状况的群体”。

劳工局评论

根据答复意见，案文保持不变。

第 20 段

(第 21 段)

政 府

阿尔及利亚: 在“国家机构”之前插入“部门、机构和”。

印度尼西亚: 在“涵盖”之后加上“努力防止和减轻影响”。

新西兰: 支持案文。

泰国: 使用“或平等”而不是“和平等”。

联合王国: 删除该条款，因为每个成员负责决定其国家机构的权责。或者，删除“权责”。在“社会性别平等”之后列入“或其他国家机构，酌情”。

雇 主

CPC (智利): 将“劳动世界”改为“工作场所”。

SN: 文书可能影响若干国家当局的权责。

工 人

TUC: 最近审查了执法机构在处理针对妇女和女童的暴力行为方面的作用。

劳工局评论

根据答复，案文保持不变。

第 21 段

(第 22 段)

政 府

新西兰: 支持案文。需要澄清门槛、数据收集手段和报告负担。

瑞士: 改写如下: “成员在收集与劳动力市场有关的数据时，应考虑到劳动世界中的暴力和骚扰事件，并公布与其有关的统计数据”。

泰国：纳入按年龄分列的数据。

联合王国：考虑到公约的广泛范围，将很难遵守这一规定。

美国：将本条的开始部分改为“成员应考虑收集……”。并在“性别”之后插入“种族、民族”。删除“特别是……”

雇 主

合并答复，UCCAEP：将“工人”改为“人员”。

CPC (智利)：将“劳动世界”改为“工作场所”。

Keidanren：加上“酌情”。

工 人

CGT-RA：将“形式”改为“各种形式”。

TUC：如果不收集关于这一问题的规模的基本数据，成员就无法有效解决工作场所的骚扰和暴力问题。

劳工局评论

劳工局注意到雇主组织的许多答复建议将“工人”改为“人员”，根据在新的第 13 段所作的其他修改，删除了“工人”一词。

指导、培训和提高认识

第 22 段(起首部分)

(第 23 段(起首部分))

政 府

新西兰：支持案文。

秘鲁：(a)和(e)中的措施很重要。

联合王国：在结尾处插入“酌情”。

雇 主

合并答复：在“制订”之前插入“提供资金”，并在“传播”之后插入“酌情”。

CPC (智利)、Keidanren：加上“酌情”。

UCCAEP：在“制订”之前加上“提供资金”。

工 人

CGIL、CISL、UIL：在保护方面的良好做法(通过信息工具和监管以及在公司、部门和地方一级的谈判干预措施)是有效的。

第 22 段(a)分段

(第 23 段(a)分段)

政 府

加拿大：在此处以及第 9 条提及“工作组织安排因素”。

雇 主

合并答复：在“不平等权利关系”之前纳入“滥用”。将“支持”改为“助长”。

CPC (智利)、UCCAEP：在“关系”之前加上“滥用”。

第 22 段(b)分段

(第 23 段(b)分段)

政 府

比利时：在“具有社会性别敏感性”之前加上“特别”。

瑞典：详细的措词可能会产生问题，特别是对法官而言。

美国：在提及“暴力和骚扰”的两处之前插入“劳动世界中的”。

雇 主

合并答复，CPC (智利)、UCCAEP：明确提及公共和私营雇主及其组织。

工 人

CGT-RA：在“工人”之前加上“在公共和私营部门中的”。

UNT：纳入“社会性别与人权方面”。将“协助”改为“提供工具”。

第 22 段(c)分段

(第 23 段(c)分段)

政 府

厄瓜多尔：酌情提及弱势群体。

尼日尔：劳工局的修改没有涵盖单独受影响的工人。

西班牙：在西文版中，将“expuestos”改为“afectados”，将“a la violencia y acoso”改为“por la violencia y acoso”。

美国：在“暴力和骚扰”之前插入“劳动世界中的”，删除“一切形式”，并将“工人”改为“人员”。

雇 主

合并答复：删除“属于……的工人”。

CPC (智利)：删除“属于……的群体”。将“劳动世界”改为“工作场所”。

UCCAEP：删除“属于……的工人”。

工 人

CCOO: 将“不成比例地受到影响”改为“易于遭受”。

第 22 段(d)分段

(第 23 段(d)分段)

政 府

比利时: 本分段应涉及移民工人最通用的语言。

智利: 删除“尤其是基于社会性别的暴力和骚扰”。

雇 主

合并答复, UCCAEP: 在“认识提高”之前插入“公众”。

SAE: 在该条款开头插入“公众”。删去“包括居住在该国的移民工人”。

工 人

BAK: 提高认识活动应提供关于较常发生此类事件的部门、受影响的人可以做什么以及雇主的作用等方面的信息。

CGT-RA: 删除“不可接受性的”并将“和”改为“以便”。

UNT: 将“态度”改为“做法”。

第 22 段(e)分段

(第 23 段(e)分段)

政 府

阿尔及利亚: 纳入预防暴力和骚扰。

比利时: 提及一般性地应对暴力和骚扰的课程。

智利: 删除。

美国: 重新措词为“根据国家法律和情况, 酌情制订、实施和传播各级教育和职业培训的课程和教材, 以应对可能增加劳动世界暴力和骚扰可能性的因素”。

雇 主

SGV-USAM: 不支持要求提供“具有社会性别敏感性的课程”。

工 人

CNTB: 加上“关于工作场所暴力和骚扰的”。

UNT: 将“具有社会性别敏感性”改为“社会性别和人权方面”。

第 22 段(f)分段

(第 23 段(f)分段)

政 府

智利：删除“记者和其他”以及“基于社会性别的”，更广泛地提及媒体人员和培训计划。

雇 主

BUSA、NEF：这可能会影响媒体自由的原则。

工 人

CGT-RA：在“其他媒体人员”之后加上“及广告”。

第 22 段(g)分段

(第 23 段(g)分段)

雇 主

合并答复：在“活动”之前插入“公共”。

UCCAEP：在“活动”之前加上“公共”。

劳工局评论

根据答复，案文基本没有变化。为更明确起见，在(a)分段“暴力和骚扰的可能性”之前插入了“劳动世界中的”一词。

在(c)分段中，劳工局在“工人”之后插入了“和其他人员”一词，以确保拟议案文的一致性，并与公约第 1(c)条和第 6 条(现为第 2 条和第 7 条)保持一致。另外，在(c)分段中，根据此前所作的修改(见劳工局关于公约第 4(2)(a)条的评论)，劳工局删除了“一切形式的暴力和骚扰”一词。为更明确起见，在“工具”之前插入了“针对暴力和骚扰的”。