

# 第 190 號二〇一九年暴力與騷擾公約（中譯）

## 一、第一部分 定義

### 第一條

第 1 項 為達本公約之目的：

- (a) 在工作領域中「暴力與騷擾」一詞，係指一系列不被接受之行為與措施，或是它們所帶來之威脅，不論是僅只發生一次，或是重覆發生，會針對、導致或有可能導致生理、心理、性方面或經濟傷害之情形，而應包括基於性屬因素所產生之暴力與騷擾在內。
- (b) 「基於性屬因素所產生之暴力與騷擾」一詞，係指基於性別或性屬之因素，而特別針對他(她)們之暴力與擾騷，或不成比例影響具有特別性別或性屬人們之情形，包括性騷擾在內。

第 2 項 在不損及本條第 1 項(a)與(b)兩款之情形下，國家法律及行政規則有關暴力與騷擾之定義，得規定一個單一之概念，或個別分開之概念。

## 二、第二部分 適用範圍

### 第二條

第 1 項 本公約保障在工作領域之勞工及其他人員，包括國家法律及措施所界定之受僱者；不論其勞動契約狀況之工作人員；接受訓練培訓之人員，包括實習人員及學徒；被終止僱用關係之勞工；義工；求職者及應徵工作者；以及代表雇主行使職權、義務及責任之個人。

第 2 項 本公約適用於所有之部門，不論是私營或公營部門，包括正式與非正式經濟領域，以及都會或農村地區。

### 第三條

本公約適用於在工作領域中所發生、與工作有關，或由於工作所產生之暴力與騷擾：

- (a) 在工作場所，包括做為工作場地之公共與私人空間；
- (b) 在勞工領取薪資報酬、休息或用餐，或使用衛生、洗浴及更衣設施之場域；
- (c) 在與工作有關之行程、旅行、訓練、活動或社交活動期間；
- (d) 與工作相關之通訊，包括由資訊與通訊技術所形成者；

- (e) 在僱主所提供之場域；以及
- (f) 在上下班通勤期間。

### 三、第三部分 核心原則

#### 第四條

第 1 項 正式批准認可本公約之會員國，應尊重、推動及實現每個人均得以享有一免遭暴力與騷擾之工作領域。

第 2 項 各會員國應根據國家法律及情況，並在與具代表性僱主及勞工組織諮商後，採取一包容、整合及回應性屬層面之進路，藉以預防及消除在工作領域之暴力與騷擾。此一進路應酌情慮及涉及對第三者之暴力與騷擾，而在可適用之範圍內，應包括：

- (a) 在法律上禁止暴力與騷擾；
- (b) 保證有相關之政策來處理暴力與騷擾；
- (c) 採納一項範圍廣泛之策略，俾便實施防治與對抗暴力與騷擾之措施；
- (d) 建構或強化執行與監控之機制；
- (e) 保證受害人得到補償及支持之管道；
- (f) 提供懲戒措施；
- (g) 在提供便捷而合宜管道之情形下，發展相關之工具、指導、教育與訓練，以及提升認知；以及
- (h) 在發生暴力與騷擾事件時，保證能提供有效之檢查及調查，包括透過勞動檢查機構或其他主管機關。

第 3 項 各在採納及實施本條第 2 項所提及之進路時，各會員國應承認政府、僱主、勞工及它們個別組織所扮演不同及互補之角色與機能，同時也應慮及它們各自在所負責任上不同之性質與範圍。

#### 第五條

在預防及消除工作領域中之暴力及騷擾，各會員國應尊重、推動及落實工作中基本原則與權利，即：結社自由及有效承認團體協商之權利；消除一切形式之強迫或強制勞動；有效廢除童工；禁絕就業與職業之歧視；以及推動尊嚴勞動。

#### 第六條

各會員國應採納法律、行政規則及政策，藉以擔保在就業與職業之平等與禁止歧視之權利，包括：女性勞工及屬於某一或多個特別容易受害群體之勞

工或其他個人，或處於不利情況之群體，不致於在工作領域中，會遭到暴力與騷擾不成比例之不利影響。

#### 四、第四部分 保護與預防

##### 第七條

在不妨礙並符合第一條之情況下，各會員國應採納法律及行政規則，藉以界定及禁止在工作領域之暴力與騷擾，包括基於性屬因素所產之之暴力與騷擾。

##### 第八條

各會員國應採取適當之措施，來預防在工作領域之暴力與騷擾，包括：

- (a) 承認公共當局在處理非正式經濟勞工情況時所扮演之重要角色；
- (b) 在透過與雇主及勞工組織諮商後，或透過其他之方式，辨識出在那些部門、職業及工作安排，它們的勞工或其他相關個人特別容易暴露在暴力與騷擾之情況下；以及
- (c) 採行措施藉以有效保護此類人員。

##### 第九條

各會員國應通過法律及行政規則，要求雇主採行與其掌控程度相當之適當方式，來預防工作領域之暴力與騷擾，包括基於性屬因素所產生之暴力與騷擾在內，尤其是在合理可行之情況下，規定雇主應：

- (a) 在經過與勞工及其代表諮商時，採納並落實一套關於暴力與騷擾之工作場所政策；
- (b) 在從事職業安全衛生管理時，考量暴力與騷擾及相關之社會心理風險因素等；
- (c) 在勞工及其代表參與之情況下，辨識暴力與騷擾危害之風險及程度，並採取相關措施來加以預防；以及
- (d) 在便捷合宜之形式下，提供勞工或其他相關人員資訊及訓練，藉以讓其得以辨識暴力與騷擾之危害與風險，以及相關之預防與保護措施，包括勞工及其他相關人員之權利與責任，特別是與本條(a)款所提及之相關政策部分。

#### 五、第五部分 執行與補償

##### 第十條

各會員國應採取合宜之措施，藉以：

- (a) 監測及執行與工作領域暴力與騷擾相關之國家法律及行政規則；

- (b) 在發生工作領域暴力與騷擾事件時，保證取得合宜及有效補償之進路，以及安全、公平及有效之通報與爭端解決機制與程序，諸如：
  - (i) 申訴及調查程序，以及在合理之情況下，在工作場所層級之爭端處理機制；
  - (ii) 工作場所以外之爭端處理機制；
  - (iii) 法院或裁決所；
  - (iv) 保障申訴人、被害人、證人及舉發吹哨者不致受害或被報復；以及
  - (v) 對申訴人及被害人提供法律、社會、醫療及行政支援扶助措施。
- (c) 在可能及合理之範圍內，保護相關當事人之隱私權及機密，並擔保隱私權及機密之要求不致於被濫用；
- (d) 對工作領域暴力與騷擾事件在合理之情況下提供懲戒措施；
- (e) 對基於性屬因素所產生工作領域暴力與騷擾事件之被害人，提供有效之進路，藉以讓其能獲致特別回應性屬要求、安全而有效之申訴及爭端解決機制、支援、服務及補償；
- (f) 承認家庭暴力所產生之負面影響，而在合理有效之範圍內，設法減輕它們在工作領域中所產生之衝擊；
- (g) 保證勞工有行使自行脫離工作場所之權利，如果他(她)們有合理之理由相信暴力與騷擾將會對其生命、健康或安全構成立即而嚴重之危害，而不致遭到報復或其他不利之後果，以及應向經理人員通報之責任；以及
- (h) 在法律規定得以上訴至司法或行政機關之情形下，保證勞動檢查機構及其他相關單位，在合理之情況下，得以被授權來處理有關工作領域之暴力與騷擾，包括：發布採取有立即執行效力措施之命令，以及在對生命、健康或安全有立即危險情況時停工之命令等。

## 六、第六部分 指導、訓練與提升認知

### 第十一條

各會員國在經與具代表性之雇主及勞工組織諮商後，應力求保證：

- (a) 在相關國家政策中，諸如：有關職業安全衛生、平等、禁止歧視及移民等事項等，應處置工作領域之暴力與騷擾。
- (b) 採用合宜及便捷之進路，向雇主、勞工、它們之團體及相關當局，就工作領域之暴力與騷擾，提供指導、資源、訓練或其他工具；以及
- (c) 採取主動作為，包括提升對這類事件認知之活動。

## 七、第七部分 適用之方式

### 第十二條

本公約相關條款之適用，應透過國家法律及行政規則，以及團體協約或其他符合國家措施之方式為之，包括：擴大或修正現行之職業安全衛生之措施，俾便將暴力與騷擾列入，或在必要之情況下，建構發展其他具體之措施。