



编者按

近年来,国际社会的中国国内越来越关注工作场所的暴力和骚扰,尤其是基于性别的暴力和性骚扰问题,防治职场性骚扰刻不容缓。近日,全国妇联权益部推出《防治职场性骚扰指导手册》,对用人单位如何防治职场性骚扰,个人如何避免对他人造成骚扰,遭遇职场性骚扰应该怎么办等方面提供了建议。《新女学》周刊特推出专版,梳理国内外近年来防治工作场所性骚扰的努力,呼吁建立安全、平等的劳动环境。

前沿视线

· 阅读提示 ·

近年来,国际社会的中国国内越来越关注工作场所的暴力和骚扰,尤其是基于性别的暴力和性骚扰问题。2019年6月,国际劳工组织通过了《关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的公约》与《关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的建议书》,共同构成了应对劳动世界中的暴力与骚扰的国际行动框架。本文聚焦这一框架中的核心原则与具体举措,并介绍了中国在防治职场性骚扰方面取得的进展。

■ 李英桃 魏赛伟

近年来,国际社会的中国国内越来越关注工作场所的暴力和骚扰,尤其是基于性别的暴力和性骚扰问题,防治职场性骚扰已经刻不容缓。2019年6月,国际劳工组织在日内瓦举行了第108届会议,并通过《关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的公约》(第190号公约)和《关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的建议书》(第206号建议书)。第190号公约已于2021年6月25日正式生效。

第190号公约是关于劳动世界中的暴力与骚扰问题的第一个国际公约,它与第206号建议书一起,共同构成了应对劳动世界中的暴力与骚扰的国际行动框架。截至2021年6月,阿根廷、厄瓜多尔、斐济、纳米比亚、索马里和乌拉圭等六个国家批准了公约。同时,中国在防治职场性骚扰方面业已取得进展。

《关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的公约》(第190号公约)

第190号公约包括前言和定义、范围、核心原则、保护和预防等八个部分,共20条内容。公约承认人人有权享有一个没有暴力和骚扰(包括基于社会性别的暴力和骚扰)的劳动世界;承认劳动世界中的暴力和骚扰会侵犯或践踏人权,且暴力和骚扰是对机会均等的威胁,令人无法接受,与体面劳动不符;承认基于人类相互尊重和尊严的工作文化,对于防止暴力和骚扰的重要性。

公约将劳动世界中的“暴力和骚扰”界定为一系列旨在造成、导致或可能导致生理、心理、性伤害或经济伤害的不可接受的行为和做法或它们带来的威胁,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;而“基于社会性别的暴力和骚扰”是指因人们的生理性别或社会性别而针对其施行的暴力和骚扰,或不成比例地影响到某一特定生理性别或社会性别的人们的暴力和骚扰,且包括性骚扰。

公约第2条规定,保护劳动世界中的工人和其他人员,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 and 应聘者以及履行雇主权限、义务或责任的个人。公约适用于正规和非正规经济中的所有私营或公共部门,适用于在劳动世界中的工作过程中发生,与工作有关或由工作产生的暴力和骚扰以及无论是在城市还是在农村地区的所有部门。第3条规定,公约适用于在劳动世界中的工作过程中发生,与工作有关或由工作产生的暴力和骚扰;在工作场所,包括作为工作场所的公共和私人空间;在工人领取薪酬、工间休息或就餐、或使用卫生、洗涤和更衣设施的场所;在与工作有关的出行、旅行、培训及活动或社交活动期间;通过与工作相关的通讯,包括由信息和通信技术驱动的与工作相关的通讯;在雇主提供的住所;在上下班通勤时。

第190号公约的核心原则包括:批准本公约的各成员国须尊重、促进和实现人人享有一个没有暴力和骚扰的劳动世界的权利;各成员国须根据国家法律和国情并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、综合性和回应社会性别层面的方法来预防和消除劳动世界中的暴力和骚扰;各成员国须通过保证就业和职业中的平等权和非歧视权的法律、法规和政策,包括面向女工以及面向属于一个或多个弱势群体或者属于受到劳动世界中暴力和骚扰不成比例的影响、处于脆弱状况的群体的工人和其他人员的法律、法规和政策等。

关于保护和预防、执法和补救措施,公约规定,各成员国须通过国家法律和法规,界定和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;采取适当措施预防劳动世界中的暴力和骚扰等。

《关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的建议书》(第206号建议书)

第206号建议书包括核心原则等四个部分,共23条内容。建议书在核心原则部分指出,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;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;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



▼ 国际劳工组织《关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的公约》(第190号公约)于今年6月25日正式生效。



International Labour Organization

Convention No. 190 is the first international treaty that seeks to end violence and harassment in the world of work.

专家视点

· 阅读提示 ·

在工作中处于安全环境、免受暴力和性骚扰是一项基本人权。2020年,全总女职工部组织专家组编写了全国首本《消除工作场所性骚扰指导手册》,2021年根据《中华人民共和国民法典》相关规定,又对该指导手册进行了修订。本文从该手册的内容出发,结合国际国内相关举措,试图阐明用人单位防治工作场所性骚扰的法律义务、有效途径和关键力量。

■ 刘小楠

在工作中处于安全环境、免受暴力和性骚扰是一项基本人权。预防和制止工作场所性骚扰是履行国际人权公约、贯彻男女平等基本国策的重要举措,是用人单位不可推卸的法律义务和责任。

责任明确:防治工作场所性骚扰是用人单位的法律义务

国际劳工组织2019年通过的《关于消除劳动世界中的暴力和骚扰的公约》(第190号公约)明确指出,劳动世界中的暴力和骚扰侵犯、践踏人权,有悖于体面劳动原则。人类相互尊重以及有尊严的工作文化对于防止性骚扰非常重要,国家肩负提供对暴力和骚扰零容忍的总体环境与促进预防此类行为和做法的重要责任,工作场所中的所有行动方必须避免、预防及处理性骚扰。公约要求各成员国须通过国家法律和法规,要求雇主采取适当步骤来预防劳动世界中的暴力和骚扰。

我国相关法律法规也对性骚扰做出禁止性规定。如,《中华人民共和国妇女权益保障法》规定:“禁止对妇女实施性骚扰。受害妇女有权向单位和有关机关投诉。”《女职工劳动保护特别规定》强调:“在劳动场所,用人单位应当预防和制止对女职工的性骚扰。”今年开始实施的《中华人民共和国民法典》第1010条第2款也明确要求“机关、企业、学校等单位应当采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施,防止和制止利用职权、从属关系等实施性骚扰”。

虽然我国工作场所性骚扰的防治取得了一定进展,但是工作场所性骚扰现象仍然不同程度地存在。全总女职工委员会2018年开展的企业性别平等机制建设调研显示,虽然半数企业表示有预防制止工作场所性骚扰的规定和做法,但采取的措施多为安保措施,多数企业没有“建立保密的申诉和解决机制,由训练有素的工作人员处理工作场所性骚扰案件”,对性骚扰有明确规定的企业不多。

工作场所性骚扰不仅侵犯了受害者的人格尊严、自主主权、平等就业权和工作安全权,用人单位也会面临法律诉讼的风险以及士气削减、人才流失、生产力下降、声誉受损等消极影响,降低企业在国际贸易中的机会和竞争力。创造安全的工作环境、消除性骚扰,需要政府、用人单位及社会各方一起合作,从加强宣传教育、改善企业文化、健全相关制度和机制着手,来弥补法律与实践的鸿沟。

途径指引:用人单位应建立性骚扰防治有效机制

用人单位有责任预防和制止工作场所性骚扰,为职工提供安全、健康、平等的工作环境,实现体面劳动。虽然我国法律要求用人单位“采取合理的预防、受理投诉、调查处置等措施”积极防治工作场所性骚扰,但是如何建立有效的防治机制,用人单位仍需进一步的指导。

2019年2月,全国总工会女职工部率先出台了《促进工作场所性别平等指导手册》,将预防和制止工作场所性骚扰作为其中的一个重要环节进行阐释,这是全国首个针对预防和制止工作场所性骚扰的解读和指引。2020年3月,全总女职工部组织专家组编写了全国首本《消除工作场所性骚扰指导手册》,2021年根据《中华人民共和国民法典》相关规定,又对其进行了修订。

《消除工作场所性骚扰指导手册》将我国现行法律法规政策进行细化,给用人单位在预防和制止性骚扰方面提供了更具体、明确的指导。指导手册分为使用说明、性骚扰的基本概念、用人单位应如何预防和制止工作场所性骚扰、工会如何

促进用人单位预防和制止工作场所性骚扰、职工如何积极参与预防和制止工作场所性骚扰和附录六个部分,其中用人单位应如何预防和制止工作场所性骚扰是其核心内容。指导手册建议用人单位从9个环节采取措施应对工作场所性骚扰。在预防方面,领导层应明确承诺对性骚扰零容忍,并全面调查本单位性骚扰存在状况及已有防治机制的有效性。继而确立防治性骚扰工作的目标和方案,进一步建立健全防治性骚扰的制度,并开展定期宣传、教育、培训,使得所有员工知悉本单位的性骚扰防治制度。用人单位应当定期开展自查和监督,审视本单位性骚扰防治效果。对于已发生的工作场所性骚扰应当及时制止,设立受理投诉、调查和处理环节,如明示投诉举报受理部门及人员,设置电话、邮箱等多形式的投诉举报渠道,接到投诉后立即采取行动开展调查,采取隔离措施等,依法依规、公平公正地处理工作场所性骚扰事件。

《消除工作场所性骚扰指导手册》被中国企业联合会雇主工作部、国际劳工组织中国和蒙古局联合推荐。中国企业联合会雇主工作部认为这本手册从法律法规、实践措施等方面为企业提供了具体指导,是广大企业推进消除工作场所性别歧视的有益工具;国际劳工组织中国和蒙古局认为用人单位和工会组织可通过学习和使用该手册,制定和完善消除工作场所性骚扰的制度机制、建立安全和公平的工作环境、提升用人单位和职工的法律认识和防护意识,有效预防和制止工作场所性骚扰。

关键力量:消除工作场所性骚扰的工会作用

工会组织是维护职工权益的关键力量,是促进安全健康的工作环境、消除工作场所歧视和骚扰的倡导者、推动者、践行者和监督者。中华全国总工会对工作场所性骚扰问题非常重视,早在2018年初就组织开展促进工作场所性别平等、预防和制止工作场所性骚扰方面的课题研究。工会在推动消除工作场所性骚扰中主要发挥四个方面的作用。

一是加强源头参与。工会积极推动、参与国家和地方消除工作场所性骚扰相关法律法规政策的制定修订。二是推动用人单位的防治性骚扰机制建设。推广应用《促进工作场所性别平等指导手册》和《消除工作场所性骚扰指导手册》,促进用人单位在人力资源管理制度和实践中纳入性骚扰防治的措施,督促用人单位制定预防和制止工作场所性骚扰的目标及实施方案,为工作场所性骚扰的防治配备资金和人员,协助用人单位建立评估、自查体系和争议处理机制。在建章立制之后,协助用人单位健全实施监测制度,包括监测指标、监测时间、改进措施等。依据监测标准及时评估、反馈,发现问题分析原因,及时解决。做好总结、存档和宣传教育培训工作。工会参与用人单位对工作场所性骚扰投诉或举报的处理过程,发现其中存在任何问题,及时提出改正建议。三是联合其他相关部门开展防治性骚扰专项活动。对用人单位的防治性骚扰机制进行评价,建立正面清单,对主动积极防治性骚扰的用人单位予以公布,扩大社会示范性,对于预防不力,包庇保护的用人单位进行批评、督促整改。四是为工作场所性骚扰受害者维权提供支持。畅通投诉渠道,为职工提供专业咨询服务;协调和参与性骚扰投诉的调查处理工作;提供法律援助,协助取证,必要时督促用人单位建立专案调查组;支持、协助受害者用法律手段维权;在必要时为受害者提供心理疏导。

(作者为中国政法大学人权研究院教授、中国妇女研究会常务理事)

应对劳动世界中暴力与骚扰的国际行动框架

防治工作场所性骚扰 用人单位须担起责任