

Công ước số 190 – Công ước về Chấm dứt Bạo lực và Quấy rối, năm 2019 (Số 190)

Công ước về chấm dứt bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc

Được thông qua tại: Geneva, Phiên họp thứ 108 của Hội nghị Lao động Quốc tế (ngày 21 tháng 6 năm 2019) – Tình trạng: Văn kiện cập nhật (Công ước Kỹ thuật).

Lời nói đầu

Hội nghị Toàn thể của Tổ chức Lao động Quốc tế,

Được Hội đồng Quản trị Văn phòng Lao động Quốc tế triệu tập tại kỳ họp thứ một trăm lẻ tám (Hội nghị Thế kỷ) ngày 10 tháng 6 năm 2019, và

Nhắc lại rằng Tuyên bố Phi-la-đen-phi-a khẳng định tất cả mọi người sinh ra, không phân biệt chủng tộc, tín ngưỡng hay giới tính, đều có quyền mưu cầu đời sống vật chất và tinh thần đầy đủ trong điều kiện tự do và nhân phẩm, ổn định kinh tế và cơ hội bình đẳng và

Tái khẳng định tính phù hợp của các Công ước cơ bản của Tổ chức Lao động Quốc tế, và

Nhắc lại các văn kiện quốc tế có liên quan như Tuyên ngôn Quốc tế Nhân quyền, Hiệp ước Quốc tế về Quyền Dân sự và Chính trị, Hiệp ước Quốc tế về Quyền Kinh tế, Xã hội và Văn hóa, Công ước Quốc tế về xóa bỏ Mọi Hình thức Phân biệt Chủng tộc, Công ước Quốc tế về xóa bỏ Mọi Hình thức Phân biệt đối với Phụ nữ, Công ước Quốc tế về Bảo vệ Quyền của Lao động Di cư và Gia đình họ và Công ước về Quyền của Người Khuyết tật, và

Ghi nhận mọi người đều có quyền làm việc trong một môi trường không có bạo lực và quấy rối, bao gồm cả bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới, và

Ghi nhận rằng bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc có thể cấu thành hành vi vi phạm hay lạm dụng quyền con người, bạo lực và quấy rối là mối đe dọa đối với những cơ hội bình đẳng, là hành vi không thể chấp nhận được và không phù hợp với một môi trường việc làm bền vững, và

Nhận thức được tầm quan trọng của văn hóa làm việc dựa trên sự tôn trọng lẫn nhau và tôn trọng phẩm giá của con người nhằm ngăn chặn bạo lực và quấy rối, và

Nhắc lại rằng các Quốc gia thành viên có trách nhiệm quan trọng trong việc thúc đẩy một môi trường không khoan nhượng đối với bạo lực và quấy rối nhằm tạo điều kiện cho việc ngăn ngừa những hành vi và thực hành đó và rằng tất cả các tác nhân trong thế giới việc làm phải kiềm chế, ngăn chặn và giải quyết bạo lực và quấy rối, và

Nhận thức rằng bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc ảnh hưởng đến con người về tâm lý, thể chất và sức khỏe tinh thần, nhân phẩm và môi trường gia đình và môi trường xã hội, và

Công nhận rằng bạo lực và quấy rối cũng ảnh hưởng tới dịch vụ công và tư và có thể cản trở con người, đặc biệt là phụ nữ, tiếp cận, duy trì và phát triển trong thị trường lao động, và

Ghi nhận rằng bạo lực và quấy rối không tương thích với sự phát triển của các doanh nghiệp bền vững và tác động tiêu cực đến việc tổ chức công việc, quan hệ tại nơi làm việc, sự tham gia của người lao động, danh tiếng của doanh nghiệp và năng suất, và

Thừa nhận rằng bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới tác động đến phụ nữ và trẻ em gái ở mức độ khác nhau và ghi nhận rằng một cách tiếp cận toàn diện, tích hợp và mang tính đáp ứng giới, giải quyết các nguyên nhân gốc

riều và các yếu tố rủi ro, bao gồm cả định kiến giới, nhiều hình thức phân biệt có sự đan xen lẫn nhau và các quan hệ quyền lực bất bình đẳng trên cơ sở giới, là thiết yếu nhằm chấm dứt bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc, và

Lưu ý rằng bạo lực gia đình có thể tác động đến việc làm, năng suất, sức khỏe và sự an toàn và rằng các chính phủ, các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động và các thiết chế thị trường lao động, cùng với các biện pháp khác, có thể giúp nhận diện, ứng phó và giải quyết những tác động của bạo lực gia đình, và

Sau khi quyết định chấp thuận một số đề xuất về chấm dứt bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc, đây là nội dung thứ năm trong chương trình nghị sự của phiên họp này, và

Sau khi đã quyết định rằng những đề xuất này sẽ được thể hiện dưới hình thức một Công ước Quốc tế,

Thông qua Công ước dưới đây vào ngày hai mươi mốt tháng sáu năm hai nghìn mười chín với tên gọi Công ước về Xóa bỏ Bạo lực và Quấy rối, 2019:

I. ĐỊNH NGHĨA

Điều 1

1. Trong Công ước này:

- (a) thuật ngữ “bạo lực và quấy rối” trong công việc đề cập đến một loạt các hành vi và thực hành không được chấp nhận hay những mối đe dọa liên quan đến các hành vi và thực hành đó, dù xảy ra một lần hay lặp lại nhiều lần, nhằm mục đích gây ra, hoặc có khả năng gây ra những tác hại về thể chất, tâm lý, tình dục và kinh tế, bao gồm cả bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới;
- (b) thuật ngữ “bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới” là hành vi bạo lực và quấy rối trực tiếp nhằm vào con người do tính dục hay giới tính của họ, hay tác động tới con người thuộc tính dục và giới tính khác nhau ở mức độ khác nhau, bao gồm cả quấy rối tình dục.

2. Luật pháp và quy định quốc gia có thể xây dựng một khái niệm đơn nhất hay các khái niệm khác nhau miễn không trái ngược với định nghĩa tại tiểu đoạn (a) và (b) của đoạn 1 của Điều này.

II. PHẠM VI ÁP DỤNG

Điều 2

1. Công ước này bảo vệ người lao động và những người khác trong thế giới lao động, bao gồm cả những người làm công theo định nghĩa tại luật pháp và tập quán quốc gia cũng như những người làm việc khác không phân biệt tình trạng hợp đồng, những người đang được đào tạo gồm cả thực tập sinh và người học việc, người lao động đã chấm dứt công việc, tình nguyện viên và người tìm việc và các cá nhân thực hiện quyền hạn, nghĩa vụ hay trách nhiệm của người sử dụng lao động.

2. Công ước này áp dụng đối với mọi lĩnh vực ngành nghề, công hay tư, cả khu vực kinh tế chính thức và phi chính thức và khu vực thành thị hay nông thôn.

Điều 3

Công ước này áp dụng đối với bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc, phát sinh từ công việc hay có liên hệ tới công việc:

- (a) tại nơi làm việc, bao gồm cả những không gian công và tư nơi diễn ra công việc;
- (b) tại nơi người lao động được trả công, nghỉ ngơi hay nghỉ ăn ca, hay sử dụng phòng vệ sinh, tắm gội và thay đồ;
- (c) trong các chuyến công tác hoặc di chuyển có liên quan đến công việc, khi đào tạo, trong các sự kiện hay các hoạt động xã hội;
- (d) thông qua trao đổi thông tin có liên quan đến công việc bao gồm cả các hành vi được thực hiện thông qua công nghệ thông tin và truyền thông;
- (e) tại nơi ở do người sử dụng lao động bố trí; và
- (f) khi di chuyển từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại.

III. CÁC NGUYÊN TẮC CỐT LÕI

Điều 4

1. Mỗi Quốc gia thành viên phê chuẩn Công ước này phải tôn trọng, thúc đẩy và ghi nhận mọi người đều có quyền làm việc trong một thế giới không có bạo lực và quấy rối.

2. Mỗi Quốc gia thành viên, phù hợp với luật pháp và thực tiễn quốc gia, sau khi tham khảo với các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động và người lao động, cần áp dụng một cách tiếp cận toàn diện, tích hợp và đáp ứng giới nhằm ngăn ngừa và xóa bỏ bạo lực và quấy rối trong công việc. Cách tiếp cận đó cần xét đến bạo lực và quấy rối có liên quan đến bên thứ ba khi có thể và bao gồm:

- (a) quy định việc nghiêm cấm bạo lực và quấy rối trong các văn bản luật;
- (b) đảm bảo các chính sách có liên quan đề cập đến vấn đề bạo lực và quấy rối;
- (c) thông qua một chiến lược toàn diện nhằm thực hiện các biện pháp phòng chống bạo lực và quấy rối;
- (d) thiết lập hay củng cố các cơ chế thực thi và giám sát;
- (e) đảm bảo việc tiếp cận các biện pháp khắc phục và hỗ trợ nạn nhân;
- (f) quy định các hình thức kỷ luật;
- (g) xây dựng các công cụ, hướng dẫn, tổ chức các hoạt động giáo dục và tập huấn và nâng cao nhận thức theo các hình thức dễ dàng tiếp cận; và

- (h) đảm bảo các biện pháp thanh tra và xác minh các trường hợp bạo lực và quấy rối, bao gồm cả thông qua các cơ quan thanh tra lao động và các cơ quan chức năng khác.

3. Khi áp dụng và thực hiện cách tiếp cận nêu tại đoạn 2 của Điều này, mỗi Quốc gia thành viên cần ghi nhận vai trò và chức năng chuyên biệt và bổ trợ lẫn nhau của các chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động cũng như các tổ chức đại diện của họ, xét đến tính chất và trách nhiệm công việc khác nhau.

Điều 5

Nhằm ngăn ngừa và xóa bỏ bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc, mỗi Quốc gia thành viên cần tôn trọng, thúc đẩy và công nhận các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động, bao gồm tự do hiệp hội và thành công nhận quyền thương lượng tập thể, xóa bỏ tất cả các hình thức lao động cưỡng bức hay bắt buộc, thành công xóa bỏ lao động trẻ em, xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp cũng như thúc đẩy việc làm bền vững.

Điều 6

Mỗi Quốc gia thành viên cần ban hành luật, quy định và chính sách đảm bảo quyền bình đẳng và không phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, bao gồm cả đối với lao động nữ, cũng như người lao động và những đối tượng khác thuộc một hay nhiều nhóm dễ bị tổn thương hay những nhóm trong tình trạng dễ bị tổn thương có nguy cơ chịu bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc ở mức độ khác nhau.

IV. BẢO VỆ VÀ NGĂN CHẶN

Điều 7

Mỗi Quốc gia thành viên cần ban hành luật và quy định nhằm xác định và nghiêm cấm bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc bao gồm cả bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới phù hợp và không trái với quy định tại Điều 1.

Điều 8

Mỗi Quốc gia thành viên cần áp dụng các biện pháp phù hợp nhằm ngăn chặn bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc, bao gồm:

- (a) công nhận vai trò quan trọng của các cơ quan công quyền đối với các trường hợp người lao động làm việc trong khu vực kinh tế phi chính thức;
- (b) xác định, với sự tham khảo ý kiến của các tổ chức của người sử dụng lao động và người lao động có liên quan và thông qua các biện pháp khác, các lĩnh vực hay ngành nghề và hình thức tổ chức công việc mà người lao động và những người khác có liên quan có nguy cơ bị bạo lực và quấy rối; và
- (c) thực hiện các biện pháp để bảo vệ những người đó một cách hiệu quả.

Điều 9

Mỗi Quốc gia thành viên cần ban hành luật và quy định yêu cầu người sử dụng lao động thực hiện các bước đi phù hợp và tương xứng với thẩm quyền kiểm soát của mình nhằm ngăn chặn bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc, bao gồm cả bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới, đặc biệt cần mang tính thực tiễn nhất có thể, để:

- (a) ban hành và triển khai thực hiện, với sự tham khảo ý kiến của người lao động và đại diện của họ, nội quy và quy chế về bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc;
- (b) cân nhắc về bạo lực và quấy rối và các rủi ro tâm lý phát sinh trong công tác quản lý an toàn và sức khỏe nghề nghiệp;
- (c) xác định các mối nguy hiểm và đánh giá rủi ro về bạo lực và quấy rối nhằm triển khai các biện pháp ngăn ngừa và kiểm soát có sự tham gia của người lao động và đại diện của họ, và
- (d) cung cấp cho người lao động và những người liên quan những thông tin và tập huấn, dưới hình thức truyền đạt hiệu quả nhất, về những mối nguy hiểm và nguy cơ bạo lực và quấy rối đã được xác định và các biện pháp phòng ngừa và bảo vệ phù hợp bao gồm cả quyền và trách nhiệm của người lao động và những người có liên quan phù hợp với nội quy, quy chế đã nêu tại đoạn (a) của Điều này.

V. THỰC THI VÀ CÁC BIỆN PHÁP XỬ LÝ

Điều 10

Mỗi Quốc gia thành viên cần áp dụng các biện pháp phù hợp nhằm:

- (a) giám sát và thực thi luật pháp và quy định quốc gia về bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc;
- (b) đảm bảo việc dễ dàng tiếp cận với các biện pháp xử lý phù hợp và hiệu quả; các cơ chế thủ tục báo cáo và giải quyết khiếu nại trong trường hợp xảy ra bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc như:
 - (i) thủ tục tố cáo và xác minh cũng như các cơ chế giải quyết khiếu nại tại nơi làm việc nếu thích hợp;
 - (ii) các cơ chế giải quyết khiếu nại bên ngoài nơi làm việc;
 - (iii) tòa án;
 - (iv) bảo vệ những người tố cáo, nạn nhân, nhân chứng và người cung cấp thông tin trước sự trả thù; và
 - (v) các biện pháp hỗ trợ pháp lý, xã hội, y tế và hành chính cho người tố cáo và nạn nhân;
- (c) bảo vệ danh tính của các cá nhân có liên quan và bảo mật trong phạm vi có thể và khi thích hợp và đảm bảo rằng yêu cầu về bảo mật và bảo vệ danh tính không bị lạm dụng;
- (d) quy định các hình thức kỷ luật thích đáng đối với các trường hợp bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc;
- (e) đảm bảo nạn nhân của bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới tại nơi làm việc phải được tiếp cận hiệu quả với các cơ chế tố cáo và giải quyết khiếu nại, các hình thức hỗ trợ, các dịch vụ và các biện pháp khắc phục mang tính đáp ứng giới, an toàn và hiệu quả;

(f) nhận thức được tác hại của bạo lực gia đình và giảm thiểu tác động của bạo lực gia đình đối với thế giới việc làm một cách thực tiễn nhất có thể;

(g) đảm bảo người lao động có quyền từ chối làm việc trong những tình huống mà họ có viện dẫn hợp lý để tin tưởng rằng tồn tại những nguy cơ bạo lực và quấy rối tiềm tàng có thể xảy ra ảnh hưởng đến tính mạng, sức khỏe hay sự an toàn của họ; đảm bảo việc từ chối sẽ không dẫn đến việc bị trả thù hay phải gánh chịu những hậu quả không đáng có khác, đảm bảo họ có trách nhiệm báo cáo với cấp quản lý; và

(h) đảm bảo các cơ quan thanh tra lao động và các cơ quan hữu quan khác được trao quyền xử lý bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc khi thích hợp, bao gồm cả việc được chỉ đạo yêu cầu các lực lượng thực thi phản ứng nhanh thực hiện các giải pháp và chỉ đạo ngừng công việc trong những trường hợp nhìn nhận thấy nguy hiểm có thể xảy ra đối với tính mạng, sức khỏe hay sự an toàn, tùy thuộc vào bất kỳ quyền kháng cáo lên cơ quan hành pháp và hành chính theo quy định của pháp luật.

VI. HƯỚNG DẪN, TẬP HUẤN VÀ NÂNG CAO NHẬN THỨC

Điều 11

Mỗi Quốc gia thành viên cần tham khảo ý kiến của các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động và người lao động để tìm cách đảm bảo rằng:

- (a) vấn đề bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc được quy định trong các chính sách có liên quan của quốc gia, ví dụ như những chính sách liên quan đến an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, bình đẳng và không phân biệt đối xử và chính sách di cư;
- (b) người sử dụng lao động và người lao động và các tổ chức của họ, cùng với các cơ quan hữu quan được hướng dẫn, cấp nguồn lực, tập huấn và cung cấp các công cụ khác; theo hình thức tiếp cận phù hợp; về bạo lực và quấy rối tại nơi làm việc, bao gồm cả bạo lực và quấy rối trên cơ sở giới; và
- (c) triển khai các sáng kiến trong đó có các chiến dịch nâng cao nhận thức.

VII. PHƯƠNG THỨC ÁP DỤNG

Điều 12

Các điều khoản của Công ước này cần được nội luật hóa trong luật pháp và quy định của quốc gia cũng như thông qua các thỏa ước tập thể hay các biện pháp khác phù hợp với tập quán quốc gia, bao gồm cả việc mở rộng phạm vi hay điều chỉnh các biện pháp về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp hiện có nhằm bao phủ luôn cả bạo lực và quấy rối, và xây dựng các giải pháp cụ thể khi thích hợp.

VIII. ĐIỀU KHOẢN CUỐI CÙNG

Điều 13

Việc phê chuẩn chính thức Công ước này phải được thông báo tới Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế để đăng ký.

Điều 14

- Công ước này chỉ mang tính ràng buộc đối với những Quốc gia thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế đã đăng ký phê chuẩn với Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế.
- Công ước này sẽ bắt đầu có hiệu lực sau 12 tháng kể từ ngày có đủ hai Quốc gia thành viên đăng ký phê chuẩn với Tổng Giám đốc.
- Sau đó, Công ước này sẽ bắt đầu có hiệu lực đối với một Quốc gia thành viên sau 12 tháng kể từ khi Quốc gia thành viên đó đăng ký phê chuẩn.

Điều 15

- Một Quốc gia thành viên đã phê chuẩn Công ước này có thể bãi bỏ việc phê chuẩn Công ước sau thời hạn mười năm kể từ ngày Công ước có hiệu lực bằng cách gửi văn bản đăng ký bãi bỏ phê chuẩn tới Tổng Giám đốc của Văn phòng Lao động Quốc tế. Việc bãi bỏ này chỉ bắt đầu có hiệu lực sau một năm kể từ ngày đăng ký.
- Mọi Quốc gia thành viên đã phê chuẩn Công ước này và trong vòng một năm sau khi kết thúc thời hạn mười năm nêu tại điều trên mà không thực hiện việc bãi bỏ theo quy định sẽ có trách nhiệm tiếp tục thực hiện Công ước này trong thời hạn mười năm nữa rồi sau đó mới được bãi bỏ phê chuẩn theo những điều kiện quy định tại Điều khoản này.

Điều 16

- Tổng Giám đốc của Văn phòng Lao động Quốc tế sẽ thông báo cho tất cả các Quốc gia thành viên của Tổ chức Lao động Quốc tế về các trường hợp đăng ký phê chuẩn hay bãi bỏ phê chuẩn mà các Quốc gia thành viên của Tổ chức gửi đến Tổng Giám đốc.
- Khi thông báo cho các Quốc gia thành viên của Tổ chức về việc đăng ký của lần phê chuẩn thứ hai, Tổng Giám đốc sẽ thông tin tới các Quốc gia thành viên của Tổ chức về thời điểm Công ước bắt đầu có hiệu lực.

Điều 17

Theo quy định tại Điều 102 của Hiến chương Liên Hợp Quốc, Tổng Giám đốc Văn phòng Lao động Quốc tế sẽ thông báo cho Tổng Thư ký Liên Hợp Quốc đầy đủ chi tiết về mọi trường hợp phê chuẩn và bãi bỏ phê chuẩn mà Tổng Giám đốc đã tiếp nhận theo quy định tại các Điều khoản nêu trên.

Điều 18

Khi xét thấy cần thiết, Hội đồng Quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế sẽ trình báo cáo về tình hình thực hiện Công ước này lên Hội nghị Toàn thể và xem xét mức độ cần thiết đưa vào chương trình nghị sự của Hội nghị Toàn thể việc sửa đổi một phần hay toàn bộ Công ước.

Điều 19

1. Trường hợp Hội nghị chấp thuận một Công ước sửa đổi Công ước này và nếu Công ước mới không có quy định khác thì:

- (a) việc một Quốc gia thành viên phê chuẩn Công ước mới sửa đổi sẽ mặc nhiên bao hàm việc tức thì bãi bỏ phê chuẩn Công ước này, kể cả các quy định tại Điều 15 nói trên nếu và khi Công ước mới sửa đổi bắt đầu có hiệu lực;
- (b) kể từ ngày Công ước mới sửa đổi bắt đầu có hiệu lực, Công ước này sẽ ngừng nhận đăng ký phê chuẩn từ các Quốc gia thành viên.

2. Trong mọi trường hợp, Công ước này vẫn sẽ giữ nguyên hiệu lực về hình thức và nội dung đối với các Quốc gia thành viên đã phê chuẩn Công ước này mà chưa phê chuẩn Công ước mới sửa đổi.

Điều 20

Bản tiếng Anh và tiếng Pháp của Công ước này có giá trị như nhau.