



Verwaltungsrat

341. Tagung, Genf, März 2021

Sektion Rechtsfragen und internationale Arbeitsnormen

LILS

Segment Internationale Arbeitsnormen und Menschenrechte

Datum: 26. April 2021

Original: Englisch

Dritter Punkt der Tagesordnung

Vorgeschlagenes Formular für die Berichte über die Durchführung ratifizierter Übereinkommen (Artikel 22 der Verfassung): Übereinkommen (Nr. 190) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, 2019

Zweck der Vorlage

Das Übereinkommen (Nr. 190) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, 2019, wurde im Juni 2019 verabschiedet. Gemäß der üblichen Praxis legt der Verwaltungsrat nach der Annahme eines neuen internationalen Arbeitsübereinkommens den Fragebogen fest, anhand dessen die Regierungen der Staaten, die das betreffende Übereinkommen ratifiziert haben, nach Artikel 22 der Verfassung der IAO über die Durchführung des Übereinkommens Bericht zu erstatten haben. Mit dem vorliegenden Dokument wird der Verwaltungsrat ersucht, das Berichtsformular zu prüfen und zu billigen, das den Regierungen der Staaten, die das obengenannte Instrument ratifiziert haben, dazu dienen soll, ihrer Pflicht nachzukommen, den IAO-Aufsichtsorganen der IAO regelmäßig über die Durchführung des Übereinkommens (Nr. 190) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, 2019, Bericht zu erstatten (siehe Beschlussentwurf in Absatz 2).

Einschlägiges strategisches Ziel: Nicht anwendbar.

Einschlägige Ergebnisvorgabe: Ergebnisvorgabe 2: Internationale Arbeitsnormen und verbindliche und wirksame Aufsicht.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Keine.

Rechtliche Konsequenzen: Formular, das den Staaten, die das Übereinkommen ratifiziert haben, dazu dienen soll, ihren Berichtspflichten nach Artikel 22 der Verfassung der IAO nachzukommen.

Finanzielle Konsequenzen: Keine.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Keine.

Verfasser: Hauptabteilung Internationale Arbeitsnormen (NORMES).

Verwandte Dokumente: Übereinkommen (Nr. 190) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, 2019; Empfehlung (Nr. 206) betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, 2019.

1. Entsprechend der üblichen Praxis wird der Verwaltungsrat ersucht, den Entwurf eines Formulars zu prüfen, das den Regierungen der Staaten, die das obengenannte Instrument ratifiziert haben, dazu dienen soll, ihrer Berichtspflicht nach Artikel 22 der Verfassung in Bezug auf dieses Instrument nachzukommen. Der Formularentwurf ist im Anhang beigefügt.

► **Beschlussentwurf**

2. **Der Verwaltungsrat hat – auf dem Korrespondenzweg – das im Anhang zu Dokument GB.341/LILS/3(Rev.1) enthaltene Berichtsformular zum Übereinkommen (Nr. 190) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, 2019, gebilligt.**

► Anhang

INTERNATIONALES ARBEITSAMT

BERICHTSFORMULAR ZUM ÜBEREINKOMMEN (NR. 190) ÜBER DIE BESEITIGUNG VON GEWALT UND BELÄSTIGUNG IN DER ARBEITSWELT, 2019

Dieses Berichtsformular ist für die Länder bestimmt, die das Übereinkommen ratifiziert haben. Es ist vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes im Einklang mit Artikel 22 der Verfassung der IAO gebilligt worden; dieser Artikel lautet wie folgt: „Jedes Mitglied verpflichtet sich, dem Internationalen Arbeitsamt jährlich einen Bericht über seine Maßnahmen zur Durchführung der Übereinkommen, denen es beigetreten ist, vorzulegen. Die Form dieser Berichte bestimmt der Verwaltungsrat; sie haben die von ihm geforderten Einzelheiten zu enthalten.“

Ihre Regierung könnte es vielleicht für nützlich erachten, die als Anhang beigefügte [Empfehlung \(Nr. 206\) betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, 2019](#),¹ zu Rate zu ziehen; die Bestimmungen dieser Empfehlung ergänzen das Übereinkommen und können zu einem besseren Verständnis seiner Vorschriften beitragen und seine Durchführung erleichtern.

Bestimmte der in dem Übereinkommen behandelten Fragen liegen möglicherweise nicht in der unmittelbaren Zuständigkeit des Arbeitsministeriums, so dass es erforderlich sein könnte, andere Ministerien oder staatliche Einrichtungen heranzuziehen, um einen vollständigen Bericht über die Durchführung des Übereinkommens zu erstellen.

PRAKTISCHE ANLEITUNGEN FÜR DIE ERSTELLUNG DER BERICHTE

Erstbericht

Handelt es sich um den ersten Bericht Ihrer Regierung nach Inkrafttreten des Übereinkommens in Ihrem Land, so sind umfassende Angaben darüber zu erteilen, wie Ihr Land seinen Verpflichtungen aufgrund des Übereinkommens nachgekommen ist.

Erteilen Sie bitte jeweils in dem Kasten zu den „Durchführungsmaßnahmen“ die Angaben, die nachstehend zu den einzelnen Artikeln oder Gruppen von Artikeln verlangt werden, und nehmen Sie dabei auf die relevanten Teile der entsprechenden Dokumente Bezug (beispielsweise die einschlägigen Bestimmungen in Rechtsvorschriften oder Kollektivvereinbarungen oder sonstigen Maßnahmen, einschließlich Bestimmungen, mit denen bestehende Arbeitsschutzmaßnahmen auf Gewalt und Belästigung ausgeweitet oder diesbezüglich angepasst werden, und im Rahmen erforderlichenfalls entwickelter spezifischer Maßnahmen). Soweit diese Unterlagen über Internet zugänglich sind, könnte in dem Kasten zu den Durchführungsmaßnahmen ein Internetlink zu den entsprechenden Dokumenten angegeben werden. Anderenfalls sind Sie gebeten, eine Kopie dieser Dokumente in der Sprache zu übermitteln, in der sie abgefasst wurden oder verfügbar sind.

¹ Für Fragen bezüglich Artikel 10 siehe insbesondere die Absätze 14, 16, 17 und 18 der Empfehlung Nr. 206.

Folgeberichte

In den danach folgenden Berichten hat Ihre Regierung die Aufgabe, die im Erstbericht erteilten Angaben zu überprüfen und auf den neuesten Stand zu bringen und gegebenenfalls auf Bemerkungen zu antworten, die der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen oder der Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen Ihrer Regierung zur Frage der Durchführung des Überkommens übermittelt hat.

Zu diesem Zweck wird Ihre Regierung bei der Anforderung des Berichts ein vorausgefülltes Berichtsformular erhalten, das vor allem Folgendes vorsieht:

- die Möglichkeit, die in den Kästen zu den Durchführungsmaßnahmen zuletzt erteilten Angaben zu ändern und so auf den neuesten Stand zu bringen;
- die Möglichkeit, lediglich ein Kästchen anzukreuzen, wenn die erteilten Angaben weiterhin dem neuesten Stand entsprechen;
- sofern die Aufsichtsorgane Bemerkungen gemacht haben, werden in das Formular jeweils bei den betreffenden Bestimmungen des Übereinkommens Hyperlinks zu diesen Bemerkungen und ein Kasten eingefügt, in dem Ihre Regierung hierauf antworten kann.

ERFÜLLUNG DER VERPFLICHTUNGEN AUFGRUND ARTIKEL 23 ABSATZ 2 DER VERFASSUNG DER IAO

Nennen Sie bitte in dem nachstehenden Kasten die maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, denen gemäß Artikel 23 Absatz 2 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation eine Kopie dieses Berichts zugestellt wurde.² Falls den maßgebenden Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbänden keine Kopie übermittelt wurde oder falls anderen Einrichtungen als diesen Verbänden eine Kopie übermittelt wurde, erläutern Sie bitte, aufgrund welcher besonderen Umstände in Ihrem Land so vorgegangen wurde.

Verbände, denen eine Kopie des Berichts zugestellt wurde:

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

Geben Sie bitte an, ob Sie von den maßgebenden Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbänden Bemerkungen allgemeiner Art oder in Zusammenhang mit diesem oder dem vorangegangenen Bericht erhalten haben, die die praktische Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens oder die Anwendung der Rechtsvorschriften oder sonstiger Maßnahmen zur Durchführung des Übereinkommens zum Gegenstand haben. Falls ja, übermitteln Sie bitte eine Kopie der eingegangenen Bemerkungen, gegebenenfalls zusammen mit den Kommentaren, die Sie für nützlich erachten.

Eingegangene Bemerkungen (ggf.):

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

Kommentar Ihrer Regierung zu den eingegangenen Bemerkungen (ggf.):

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

² Artikel 23 Absatz 2 der Verfassung lautet wie folgt: „Jedes Mitglied stellt den für die Zwecke von Artikel 3 als maßgebend anerkannten Verbänden eine Abschrift der dem Generaldirektor nach den Artikeln 19 und 22 übermittelten Auskünfte und Berichte zu.“

I. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Artikel 1 und Artikel 7. Begriffsbestimmungen für Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

1. Nach Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a bezieht sich der Begriff „Gewalt und Belästigung“ in der Arbeitswelt auf eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung, gleich ob es sich um ein einmaliges oder ein wiederholtes Vorkommnis handelt, die auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen oder einen solchen Schaden zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben, und umfasst auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung. Nach Artikel 1 Absatz 2 können die Begriffe in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften unbeschadet von Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a nach einem einheitlichen Konzept oder getrennt definiert werden. Nach Artikel 7 hat jeder Mitgliedstaat Rechtsvorschriften zur Definition von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, anzunehmen.

Geben Sie bitte in dem nachstehenden Kasten zu den Durchführungsmaßnahmen an, wie Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt definiert sind, sei es in Form einer einzigen Begriffsbestimmung oder als gesonderte Begriffe, und nennen Sie die entsprechenden innerstaatlichen Rechtsvorschriften. Achten Sie bitte darauf, dass sämtliche Begriffsbestimmungen in dem nachstehenden Kasten wiedergegeben sind, vor allem wenn die Begriffe, wie das nach Artikel 1 Absatz 2 möglich ist, gesondert definiert werden.

Durchführungsmaßnahmen:

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

2. Nach Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe b bedeutet der Begriff „geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung“ Gewalt und Belästigung, die gegen Personen aufgrund ihres Geschlechts gerichtet sind oder von denen Personen eines bestimmten biologischen oder sozialen Geschlechts unverhältnismäßig stark betroffen sind, und umfasst auch sexuelle Belästigung. Nach Artikel 1 Absatz 2 können die Begriffe in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften unbeschadet von Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe b nach einem einheitlichen Konzept oder getrennt definiert werden.

Geben Sie bitte in dem nachstehenden Kasten zu den Durchführungsmaßnahmen an, wie geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt definiert sind, sei es in Form einer einzigen Begriffsbestimmung oder als gesonderte Begriffe, und nennen Sie die entsprechenden innerstaatlichen Rechtsvorschriften. Achten Sie bitte darauf, dass sämtliche Begriffsbestimmungen in dem nachstehenden Kasten wiedergegeben sind, vor allem wenn die Begriffe, wie das nach Artikel 1 Absatz 2 möglich ist, gesondert definiert werden.

Durchführungsmaßnahmen:

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

II. GELTUNGSBEREICH

Artikel 2. Geschützte Personen und erfasste Sektoren

1. *Geben Sie bitte in dem nachstehenden Kasten zu den Durchführungsmaßnahmen an, ob die innerstaatlichen Rechtsvorschriften, Kollektivvereinbarungen oder sonstigen Maßnahmen zur Verhinderung, Bekämpfung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz die Arbeitnehmer und sonstigen Personen in der Arbeitswelt schützen, einschließlich folgender Kategorien von Personen:*

- | | | |
|---|-----------------------------|-------------------------------|
| a) abhängig Beschäftigte; | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
| b) sonstige erwerbstätige Personen ungeachtet ihres Vertragsstatus; | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
| c) in Ausbildung befindliche Personen (einschließlich Praktikanten und Lehrlinge); | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
| d) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde; | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
| e) Freiwillige; | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
| f) Arbeitsuchende und Stellenbewerber; | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
| g) natürliche Personen, die die Befugnisse, Pflichten oder Verantwortlichkeiten eines Arbeitgebers ausüben. | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |

Sofern bestimmte Kategorien von Personen von dem Schutz ausgeschlossen sind, geben Sie dies bitte an.

Nennen Sie bitte die entsprechenden Bestimmungen in Rechtsvorschriften, Kollektivvereinbarungen oder sonstigen Maßnahmen.

Durchführungsmaßnahmen:

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

2. Geben Sie bitte in dem nachstehenden Kasten zu den Durchführungsmaßnahmen an, wie mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften, Kollektivvereinbarungen oder sonstigen Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz dafür gesorgt wird, dass alle Sektoren erfasst sind, gleich ob privat oder öffentlich, sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft, und gleich ob in städtischen oder ländlichen Gebieten.

Sofern im Zusammenhang mit Artikel 2 Absatz 2 bestimmte Ausschlüsse gelten, geben Sie dies bitte an.

Nennen Sie bitte die entsprechenden Bestimmungen in Rechtsvorschriften, Kollektivvereinbarungen oder sonstigen Maßnahmen.

Durchführungsmaßnahmen:

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

Artikel 3. Räumlicher Geltungsbereich

Geben Sie bitte in dem nachstehenden Kasten zu den Durchführungsmaßnahmen an, ob mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften, Kollektivvereinbarungen oder sonstigen Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt erfasst werden, die während, im Zusammenhang mit oder infolge der Arbeit an folgenden Orten bzw. bei folgenden Gelegenheiten auftreten:

- | | | |
|--|-----------------------------|-------------------------------|
| a) in der Arbeitsstätte, einschließlich öffentlicher und privater Räume, bei denen es sich um einen Arbeitsplatz handelt; | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
| b) an Orten, wo der Arbeitnehmer bezahlt wird, eine Ruhepause einlegt oder eine Mahlzeit einnimmt oder sanitäre Einrichtungen, Waschgelegenheiten und Umkleideeinrichtungen benutzt; | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |
| c) während arbeitsbezogener Fahrten, Reisen, Ausbildungen, Veranstaltungen oder gesellschaftlicher Aktivitäten; | <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nein |

- d) im Zuge arbeitsbezogener Kommunikation, einschließlich derjenigen, die durch Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht wird; Ja Nein
- e) in vom Arbeitgeber bereitgestellten Unterkünften; Ja Nein
- f) auf dem Weg zur und von der Arbeit. Ja Nein

Sofern im Zusammenhang mit Artikel 3 bestimmte Ausschlüsse gelten, geben Sie dies bitte an.

Nennen Sie bitte die entsprechenden Bestimmungen in Rechtsvorschriften, Kollektivvereinbarungen oder sonstigen Maßnahmen.

Durchführungsmaßnahmen:

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

III. ANSATZ UND ZENTRALE GRUNDSÄTZE FÜR DIE BEKÄMPFUNG VON GEWALT UND BELÄSTIGUNG IN DER ARBEITSWELT

Artikel 4 Absatz 2. Ansatz zur Verhinderung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

1. Geben Sie bitte in dem nachstehenden Kasten zu den Durchführungsmaßnahmen eine **allgemeine Darstellung** des Ansatzes, der zur Verhinderung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt angewandt wird, einschließlich Angaben zu dem einschlägigen Rechts- und Politikrahmen und zu Durchsetzung und Überwachung, Abhilfemaßnahmen und Unterstützung, Sanktionen, Bildungs- und Schulungsangeboten sowie Aufsicht und Untersuchung (Artikel 4 Absatz 2).³

Geben Sie bitte an, inwiefern dieser Ansatz

- inklusiv, integriert und geschlechterorientiert ist und
- gegebenenfalls Gewalt und Belästigung, bei der Dritte beteiligt sind, berücksichtigt.

Sie werden in dem Berichtsformular in der Folge auch um **weitere nähere Angaben** zu den Bestandteilen dieses Ansatzes gebeten werden.

Durchführungsmaßnahmen:

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

2. Geben Sie bitte an, ob die maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände zu dem Ansatz zur Verhinderung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt konsultiert worden sind (Artikel 4 Absatz 2): Ja Nein

Falls ja, erteilen Sie bitte in dem nachstehenden Kasten zu den Durchführungsmaßnahmen Auskünfte über das Konsultationsverfahren.

³ Nach Artikel 4 Absatz 2 umfasst ein solcher Ansatz „a) ein gesetzliches Verbot von Gewalt und Belästigung; b) die Sicherstellung, dass einschlägige Politiken Gewalt und Belästigung angehen; c) die Annahme einer umfassenden Strategie, um Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung umzusetzen; d) die Einrichtung von oder Stärkung bestehender Durchsetzungs- und Überwachungsmechanismen; e) die Sicherstellung, dass Opfer Zugang zu Abhilfemaßnahmen und zur Unterstützung haben; f) Sanktionen; g) die Entwicklung von Instrumenten, Leitlinien sowie Bildungs- und Schulungsangeboten und Sensibilisierung, gegebenenfalls in zugänglichen Formaten; und h) die Sicherstellung wirksamer Vorkehrungen für die Aufsicht und Untersuchung in Fällen von Gewalt und Belästigung, einschließlich durch Arbeitsaufsichtsbehörden oder andere zuständige Stellen.“

Durchführungsmaßnahmen:

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

3. *Geben Sie bitte in dem nachstehenden Kasten zu den Durchführungsmaßnahmen an, wie mit dem Ansatz die verschiedenen und komplementären Rollen und Aufgaben von Regierung, Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren jeweiligen Verbänden anerkannt werden und dabei dem unterschiedlichen Charakter und Ausmaß ihrer jeweiligen Verantwortlichkeiten Rechnung getragen wird (Artikel 4 Absatz 3).*

Durchführungsmaßnahmen:

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

Artikel 5. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

1. *Geben Sie bitte in dem nachstehenden Kasten zu den Durchführungsmaßnahmen an, welche Maßnahmen getroffen wurden, damit die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit geachtet, gefördert und verwirklicht werden – nämlich die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, die Beseitigung aller Formen von Zwangs-oder Pflichtarbeit, die effektive Abschaffung der Kinderarbeit und die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf –, um so Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu verhindern und zu beseitigen.*

Durchführungsmaßnahmen:

Vereinigungsfreiheit und effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen:

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

Beseitigung aller Formen von Zwangs-oder Pflichtarbeit:

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

Effektive Abschaffung der Kinderarbeit:

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf:

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

2. *Geben Sie bitte in dem nachstehenden Kasten zu den Durchführungsmaßnahmen an, welche Maßnahmen zur Förderung menschenwürdiger Arbeit getroffen wurden, um so Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu verhindern und zu beseitigen.*

Durchführungsmaßnahmen:

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

Artikel 6. Recht auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung

Nennen Sie bitte in dem nachstehenden Kasten zu den Durchführungsmaßnahmen die Bestimmungen in Rechtsvorschriften und Politikmaßnahmen, mit denen das Recht auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf gewährleistet wird, und dies insbesondere für Arbeitnehmerinnen, ebenso wie für Arbeitnehmer und andere Personen, die einer oder mehreren verletzlichen Gruppen oder Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit angehören, welche unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt betroffen sind.

Durchführungsmaßnahmen:

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

IV. SCHUTZ UND PRÄVENTION

Artikel 7. Verbot von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Nennen Sie bitte in dem nachstehenden Kasten zu den Durchführungsmaßnahmen die Rechtsvorschriften zum Verbot von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung. Geben Sie bitte die entsprechenden Bestimmungen in diesen Rechtsvorschriften an, auch soweit die Begriffe im Einklang mit Artikel 1 Absatz 2 gesondert definiert wurden.

Durchführungsmaßnahmen:

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

Artikel 8. Geeignete Verhinderungsmaßnahmen

Geben Sie bitte in dem nachstehenden Kasten zu den Durchführungsmaßnahmen (unter Nennung der entsprechenden Bestimmungen in Rechtsvorschriften, Kollektivvereinbarungen oder sonstigen Maßnahmen) an:

Durchführungsmaßnahmen:

die geeigneten Maßnahmen, die zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung in der Welt der Arbeit getroffen wurden:

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

und wie die geeigneten präventiven Maßnahmen

a) die Rolle der Behörden im Fall von Beschäftigten in der informellen Wirtschaft anerkennen;

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

b) in Beratung mit den betreffenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und durch andere Mittel feststellen, in welchen Sektoren oder Berufen und Arbeitssituationen die Arbeitnehmer und andere betroffene Personen Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzt sind, und

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

c) Beschäftigte in der informellen Wirtschaft sowie Arbeitnehmer und andere Personen in Sektoren oder Berufen und Arbeitssituationen, in denen die Gefahr von Gewalt und Belästigung höher ist, wirksam schützen.

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

Artikel 9. Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber

Nennen Sie bitte in dem nachstehenden Kasten zu den Durchführungsmaßnahmen

Durchführungsmaßnahmen:

die Rechtsvorschriften, durch die die Arbeitgeber dazu verpflichtet werden, geeignete und dem Grad ihrer Kontrolle angemessene Schritte zu unternehmen, um Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, zu verhindern,

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

insbesondere wie jene Rechtsvorschriften die Arbeitgeber dazu verpflichten, soweit dies angemessen und praktisch durchführbar ist,

a) in Beratung mit den Arbeitnehmern und ihren Vertretungen eine Arbeitsplatzpolitik zu Gewalt und Belästigung festzulegen und umzusetzen;

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

b) beim Arbeitsschutzmanagement Gewalt und Belästigung und damit verbundene psychosoziale Risiken zu berücksichtigen;

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

c) unter Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen Gefahren zu ermitteln und die Risiken von Gewalt und Belästigung zu bewerten sowie Maßnahmen zu ihrer Verhinderung und Kontrolle zu ergreifen; und

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

d) den Arbeitnehmern sowie anderen betroffenen Personen Informationen und Schulungen über die ermittelten Gefahren und Risiken von Gewalt und Belästigung und die damit verbundenen Präventions- und Schutzmaßnahmen bereitzustellen, einschließlich über ihre Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit der in Frage 1 a) genannten Arbeitsplatzpolitik, gegebenenfalls in barrierefreien Formaten.

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

V. DURCHSETZUNG UND ABHILFEMASSNAHMEN

Artikel 10 Buchstaben a und h. Überwachung und Durchsetzung

Geben Sie bitte in dem nachstehenden Kasten zu den Durchführungsmaßnahmen an, welche Maßnahmen getroffen wurden, um die innerstaatlichen Rechtsvorschriften gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu überwachen und durchzusetzen (Artikel 10 Buchstabe a).

Geben Sie bitte auch an, welche Maßnahmen getroffen wurden, um sicherzustellen, dass je nach Fall Arbeitsaufsichtsbehörden und andere maßgebliche Stellen befugt sind, gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt vorzugehen, einschließlich durch die Anordnung sofort vollziehbarer Maßnahmen und durch die Anordnung, die Arbeit einzustellen, im Fall einer unmittelbaren Gefahr für Leben, Gesundheit oder Sicherheit, vorbehaltlich eines etwaigen gesetzlichen Rechts auf Einspruch bei einer Gerichts- oder Verwaltungsbehörde (Artikel 10 Buchstabe h).

Nennen Sie bitte die entsprechenden Bestimmungen in Rechtsvorschriften oder Kollektivvereinbarungen und erteilen Sie gegebenenfalls nähere Angaben zu sonstigen einschlägigen Maßnahmen.

Durchführungsmaßnahmen:

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

Artikel 10 Buchstaben b und e. Abhilfemaßnahmen und Unterstützung von Opfern sowie Zugang zu Beschwerde- und Streitbeilegungsmechanismen

1. Beschreiben Sie bitte in dem nachstehenden Kasten zu den Durchführungsmaßnahmen, wie sichergestellt wird, dass in Fällen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt leichter Zugang zu geeigneten und wirksamen Abhilfemaßnahmen sowie zu sicheren, fairen und wirksamen Melde- und Streitbeilegungsmechanismen und -verfahren besteht, wie zum Beispiel

- Beschwerde -und Untersuchungsverfahren sowie dort, wo es angemessen ist, betrieblichen Streitbeilegungsmechanismen (Artikel 10 Buchstabe b Ziffer i);
- außerbetrieblichen Streitbeilegungsmechanismen (Artikel 10 Buchstabe b Ziffer ii);
- Gerichten (Artikel 10 Buchstabe b Ziffer iii);
- Schutz von beschwerdeführenden Personen, Opfern, Zeugen und Hinweisgebern vor Viktimisierung oder Vergeltungsmaßnahmen (Artikel 10 Buchstabe b Ziffer iv); und
- rechtlichen, sozialen, medizinischen und administrativen Unterstützungsmaßnahmen für beschwerdeführende Personen und Opfer (Artikel 10 Buchstabe b Ziffer v).

Nennen Sie bitte die entsprechenden Bestimmungen in Rechtsvorschriften oder Kollektivvereinbarungen und erteilen Sie gegebenenfalls nähere Angaben zu sonstigen einschlägigen Maßnahmen.

Durchführungsmaßnahmen:

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

2. Geben Sie bitte in dem nachstehenden Kasten zu den Durchführungsmaßnahmen an, wie sichergestellt wird, dass Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt effektiven Zugang zu geschlechterorientierten, sicheren und wirksamen Beschwerde- und Streitbeilegungsmechanismen, Unterstützungsangeboten, Diensten und Abhilfemaßnahmen haben (Artikel 10 Buchstabe e). Nennen Sie bitte auch die entsprechenden Bestimmungen in Rechtsvorschriften, Kollektivvereinbarungen oder sonstigen Maßnahmen.

Durchführungsmaßnahmen:

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

Artikel 10 Buchstabe c. Schutz der Privatsphäre und der Vertraulichkeit

Geben Sie bitte in dem nachstehenden Kasten zu den Durchführungsmaßnahmen an, welche Maßnahmen getroffen wurden, um die Privatsphäre der betroffenen Personen zu schützen und Vertraulichkeit zu wahren, soweit dies möglich und angemessen ist, und um sicherzustellen, dass die Anforderungen in Bezug auf die Privatsphäre und Vertraulichkeit nicht missbräuchlich angewandt werden. Nennen Sie bitte die entsprechenden Bestimmungen in Rechtsvorschriften, Kollektivvereinbarungen oder sonstigen Maßnahmen.

Durchführungsmaßnahmen:

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

Artikel 10 Buchstabe d. Sanktionen

Geben Sie bitte in dem nachstehenden Kasten zu den Durchführungsmaßnahmen an, welche Sanktionen dort, wo es angemessen ist, im Fall von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt vorgesehen sind. Nennen Sie bitte die entsprechenden Bestimmungen in Rechtsvorschriften oder Kollektivvereinbarungen und erteilen Sie gegebenenfalls nähere Angaben zu sonstigen einschlägigen Maßnahmen.

Durchführungsmaßnahmen:

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

Artikel 10 Buchstabe f. Auswirkungen von häuslicher Gewalt in der Arbeitswelt

Geben Sie bitte in dem nachstehenden Kasten zu den Durchführungsmaßnahmen an, welche Maßnahmen getroffen wurden, um die Auswirkungen von häuslicher Gewalt anzuerkennen und, soweit dies angemessen und praktisch durchführbar ist, ihre Auswirkungen in der Arbeitswelt zu mindern. Nennen Sie bitte die entsprechenden Bestimmungen in Rechtsvorschriften oder Kollektivvereinbarungen und erteilen Sie gegebenenfalls nähere Angaben zu sonstigen einschlägigen Maßnahmen.

Durchführungsmaßnahmen:

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

Artikel 10 Buchstabe g. Recht der Arbeitnehmer, sich von einer Arbeitssituation zu entfernen, und Pflicht, die Geschäftsleitung zu informieren

Geben Sie bitte in dem nachstehenden Kasten zu den Durchführungsmaßnahmen an, wie sichergestellt wird, dass die Arbeitnehmer das Recht haben, sich von einer Arbeitssituation zu entfernen, ohne Vergeltungsmaßnahmen oder andere ungerechtfertigte Folgen zu erleiden, wenn sie hinreichenden Grund zu der Annahme haben, dass diese Situation aufgrund von Gewalt und Belästigung eine unmittelbare und ernste Gefahr für ihr Leben, ihre Gesundheit oder ihre Sicherheit darstellt, und die Pflicht haben, die Geschäftsleitung zu informieren. Nennen Sie bitte die entsprechenden Bestimmungen in Rechtsvorschriften oder Kollektivvereinbarungen und erteilen Sie gegebenenfalls nähere Angaben zu sonstigen einschlägigen Maßnahmen.

Durchführungsmaßnahmen:

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

VI. LEITLINIEN, SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNG

Artikel 11 Buchstabe a. Behandlung der Frage von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt im Rahmen der einschlägigen innerstaatlichen Politiken

Geben Sie bitte in dem nachstehenden Kasten zu den Durchführungsmaßnahmen an, welche Schritte im Benehmen mit den maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden unternommen wurden, um sicherzustellen, dass im Rahmen der einschlägigen innerstaatlichen Politiken, etwa in den Bereichen Arbeitsschutz, Gleichheit und Nichtdiskriminierung sowie Migration, gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt vorgegangen wird.

Durchführungsmaßnahmen:

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

Artikel 11 Buchstaben b und c. Leitlinien, Schulungsinstrumente und Sensibilisierungskampagnen

Geben Sie bitte in dem nachstehenden Kasten zu den Durchführungsmaßnahmen an, welche Schritte im Benehmen mit den maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden unternommen wurden, um sicherzustellen, dass

- den Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Verbänden und den maßgeblichen Stellen Leitlinien, Ressourcen, Schulungen oder sonstige Instrumente zu Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, bereitgestellt werden, gegebenenfalls in barrierefreien Formaten;
- Initiativen, einschließlich Sensibilisierungskampagnen, durchgeführt werden.

Durchführungsmaßnahmen:

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

VII. DURCHFÜHRUNGSMETHODEN

Artikel 12. Innerstaatliche Rechtsvorschriften, Kollektivvereinbarungen oder andere Maßnahmen im Einklang mit der innerstaatlichen Praxis

Nennen Sie bitte in dem nachstehenden Kasten zu den Durchführungsmaßnahmen, soweit dies nicht bereits weiter oben geschehen ist,

- die Rechtsvorschriften, mit denen die Bestimmungen des Übereinkommens umgesetzt werden, und geben Sie dabei die genauen Nachweise an (fügen Sie bitte Hyperlinks ein oder, falls nicht verfügbar, übermitteln Sie Kopien der Rechtsvorschriften);
- gegebenenfalls die Kollektivvereinbarungen, mit denen die Bestimmungen des Übereinkommens umgesetzt werden (fügen Sie bitte Hyperlinks ein oder, falls nicht verfügbar, übermitteln Sie Kopien der Kollektivvereinbarungen); und
- etwaige sonstige Maßnahmen, die im Einklang mit der innerstaatlichen Praxis zur Umsetzung der Bestimmungen des Übereinkommens getroffen wurden (beispielsweise Ausweitung oder Anpassung bestehender Arbeitsschutzmaßnahmen, so dass auch Gewalt und Belästigung erfasst werden, und bei Bedarf Entwicklung spezifischer Maßnahmen)

Durchführungsmaßnahmen:

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

VIII. DURCHFÜHRUNG IN DER PRAXIS

Geben Sie bitte in dem nachstehenden Kasten zur Durchführung in der Praxis an, ob Gerichte Grundsatzentscheidungen zur Durchführung des Übereinkommens erlassen haben. Falls ja, übermitteln Sie bitte den Wortlaut dieser Entscheidungen.

Geben Sie bitte an, wie Sie die Umsetzung des Übereinkommens in Ihrem Land allgemein beurteilen, und übermitteln Sie bitte – soweit die betreffenden Angaben nicht bereits im Zusammenhang mit anderen Fragen in diesem Formular erteilt worden sind – Auszüge aus Berichten der Arbeitsaufsicht und etwaiger anderer mit der Durchsetzung und/oder Überwachung betrauter Stellen zu der Frage der Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sowie, falls entsprechende Statistiken vorliegen, Angaben zur Zahl der Arbeitnehmer und anderer betroffener Personen, für die die Maßnahmen

zur Umsetzung des Übereinkommens gelten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Alter, und zu Zahl und Art der behandelten Fälle sowie Angaben zu den in der Praxis verhängten Sanktionen (unter anderem zu Zahl und Art der verhängten und tatsächlich angewandten Sanktionen) und zu den angebotenen Abhilfemaßnahmen.

Durchführungsmaßnahmen:

Doppelklick, um einen Kommentar einzugeben

► Beilage

Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, 2019 (Nr. 190)

PRÄMBEL

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,
die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am
10. Juni 2019 zu ihrer 108. Tagung (Jubiläumstagung) zusammengetreten ist,
weist darauf hin, dass in der Erklärung von Philadelphia bekräftigt wird, dass alle Menschen,
ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, das Recht haben, materiellen
Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und
unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben,
bekräftigt die Bedeutung der grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorga-
nisation,
verweist auf andere einschlägige internationale Instrumente wie die Allgemeine Erklärung der
Menschenrechte, den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte, den
Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, das Internationale
Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, das Übereinkom-
men zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, die Internationale Konvention
zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen und das
Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen,
erkennt an, dass jede Person das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung, ein-
schließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, hat,
erkennt an, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt eine Verletzung oder einen Miss-
brauch der Menschenrechte darstellen können und dass Gewalt und Belästigung eine Bedro-
hung für die Chancengleichheit, inakzeptabel und mit menschenwürdiger Arbeit unverein-
bar sind,
erkennt an, wie wichtig eine auf gegenseitiger Achtung und auf der Würde des Menschen
beruhende Arbeitskultur ist, um Gewalt und Belästigung zu verhindern,
weist darauf hin, dass die Mitglieder eine große Verantwortung dafür haben, ein allgemeines
Umfeld von Nulltoleranz gegenüber Gewalt und Belästigung zu fördern, um die Prävention
solcher Verhaltensweisen und Praktiken zu erleichtern, und dass alle Akteure in der Arbeits-
welt Gewalt und Belästigung unterlassen, verhindern und dagegen vorgehen müssen,
ist sich bewusst, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt die psychische, physische und
sexuelle Gesundheit einer Person, ihre Würde sowie ihr familiäres und soziales Umfeld
beeinträchtigen,
erkennt an, dass Gewalt und Belästigung auch die Qualität öffentlicher und privater Dienstlei-
stungen beeinträchtigen und Personen, insbesondere Frauen, daran hindern können, in den
Arbeitsmarkt einzusteigen, erwerbstätig zu bleiben und beruflich voranzukommen,
stellt fest, dass Gewalt und Belästigung mit der Förderung nachhaltiger Unternehmen unverein-
bar sind und sich negativ auf die Organisation von Arbeit, die Arbeitsbeziehungen, das Enga-
gement der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, den Ruf von Unternehmen und die
Produktivität auswirken,

ist sich bewusst, dass Frauen und Mädchen unverhältnismäßig stark von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung betroffen sind, und erkennt an, dass ein inklusiver, integrierter und geschlechterorientierter Ansatz, der die zugrundeliegenden Ursachen und Risikofaktoren angeht, einschließlich Geschlechterstereotypen, mehrfache und sich überschneidende Formen von Diskriminierung und ungleiche geschlechtsbasierte Machtverhältnisse, für eine Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt unerlässlich ist,

stellt fest, dass häusliche Gewalt Auswirkungen auf die Beschäftigung, die Produktivität und die Gesundheit und Sicherheit haben kann und dass die Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und Arbeitsmarktinstitutionen im Rahmen anderer Maßnahmen dazu beitragen können, die Auswirkungen häuslicher Gewalt anzuerkennen, darauf zu reagieren und dagegen vorzugehen,

hat beschlossen, verschiedene Anträge betreffend Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt anzunehmen, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 21. Juni 2019, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über Gewalt und Belästigung, 2019, bezeichnet wird.

I. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Artikel 1

1. Im Sinne dieses Übereinkommens

- a) bezieht sich der Begriff „Gewalt und Belästigung“ in der Arbeitswelt auf eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung, gleich ob es sich um ein einmaliges oder ein wiederholtes Vorkommnis handelt, die auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen, diesen zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben, und umfasst auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung;
- b) bedeutet der Begriff „geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung“ Gewalt und Belästigung, die gegen Personen aufgrund ihres Geschlechts gerichtet sind oder von denen Personen eines bestimmten biologischen oder sozialen Geschlechts unverhältnismäßig stark betroffen sind, und umfasst auch sexuelle Belästigung.

2. Unbeschadet von Absatz 1 Buchstaben a) und b) dieses Artikels können die Begriffe in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften nach einem einheitlichen Konzept oder getrennt definiert werden.

II. GELTUNGSBEREICH

Artikel 2

1. Dieses Übereinkommen schützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie andere Personen in der Arbeitswelt, darunter abhängig Beschäftigte im Sinne der innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Praxis, sowie erwerbstätige Personen ungeachtet ihres Vertragsstatus, in Ausbildung befindliche Personen, einschließlich Praktikantinnen und Praktikanten und Lehrlinge, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde, Freiwillige, Arbeitsuchende und Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber sowie natürliche Personen, die die Befugnisse, Pflichten oder Verantwortlichkeiten einer Arbeitgeberin oder eines Arbeitgebers ausüben.

2. Dieses Übereinkommen gilt für alle Sektoren, gleich ob privat oder öffentlich, sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft, und gleich ob in städtischen oder ländlichen Gebieten.

Artikel 3

Dieses Übereinkommen gilt für Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, die während, im Zusammenhang mit oder infolge der Arbeit auftreten:

- a) in der Arbeitsstätte, einschließlich öffentlicher und privater Räume, bei denen es sich um einen Arbeitsplatz handelt;
- b) an Orten, wo die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bezahlt wird, eine Ruhepause einlegt oder eine Mahlzeit einnimmt oder sanitäre Einrichtungen, Waschgelegenheiten und Umkleideeinrichtungen benutzt;
- c) während arbeitsbezogener Fahrten, Reisen, Ausbildungen, Veranstaltungen oder gesellschaftlicher Aktivitäten;
- d) im Zuge arbeitsbezogener Kommunikation, einschließlich derjenigen, die durch Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht wird;
- e) in von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber bereitgestellten Unterkünften; und
- f) auf dem Weg zur und von der Arbeit.

III. ZENTRALE GRUNDSÄTZE

Artikel 4

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, achtet, fördert und verwirklicht das Recht einer jeder Person auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung.

2. Jedes Mitglied nimmt im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gegebenheiten und in Beratung mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden einen inklusiven, integrierten und geschlechterorientierten Ansatz zur Verhinderung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt an. Ein solcher Ansatz sollte, gegebenenfalls, Gewalt und Belästigung, bei der Dritte beteiligt sind, berücksichtigen, und umfasst:

- a) ein gesetzliches Verbot von Gewalt und Belästigung;
- b) die Sicherstellung, dass einschlägige Politiken Gewalt und Belästigung angehen;
- c) die Annahme einer umfassenden Strategie, um Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung umzusetzen;
- d) die Einrichtung von oder Stärkung bestehender Durchsetzungs- und Überwachungsmechanismen;
- e) die Sicherstellung, dass Opfer Zugang zu Abhilfemaßnahmen und zur Unterstützung haben;
- f) Sanktionen;
- g) die Entwicklung von Instrumenten, Leitlinien sowie Bildungs- und Schulungsangeboten und Sensibilisierung, gegebenenfalls in zugänglichen Formaten; und
- h) die Sicherstellung wirksamer Vorkehrungen für die Aufsicht und Untersuchung in Fällen von Gewalt und Belästigung, einschließlich durch Arbeitsaufsichtsbehörden oder andere zuständige Stellen.

3. Bei der Annahme und Umsetzung des in Absatz 2 dieses Artikels genannten Ansatzes erkennt jedes Mitglied die verschiedenen und komplementären Rollen und Aufgaben von Regie-

rungen sowie von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihren jeweiligen Verbänden an und trägt dabei dem unterschiedlichen Charakter und Ausmaß ihrer jeweiligen Verantwortlichkeiten Rechnung.

Artikel 5

Im Hinblick auf die Verhinderung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt achtet, fördert und verwirklicht jedes Mitglied die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, nämlich die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, die effektive Abschaffung der Kinderarbeit und die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, und fördert menschenwürdige Arbeit.

Artikel 6

Jedes Mitglied nimmt Rechtsvorschriften und Politiken an, die das Recht auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf gewährleisten, insbesondere für Arbeitnehmerinnen, ebenso wie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und andere Personen, die einer oder mehreren verletzlichen Gruppen oder Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit angehören, welche unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt betroffen sind.

IV. SCHUTZ UND PRÄVENTION

Artikel 7

Unbeschadet von Artikel 1 und im Einklang damit nimmt jedes Mitglied Rechtsvorschriften zur Definition und zum Verbot von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, an.

Artikel 8

Jedes Mitglied trifft geeignete Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, indem es auch:

- a) die wichtige Rolle der Behörden im Fall von Beschäftigten in der informellen Wirtschaft anerkennt;
- b) in Beratung mit den betreffenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und durch andere Mittel feststellt, in welchen Sektoren oder Berufen und Arbeitssituationen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und andere betroffene Personen Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzt sind; und
- c) Maßnahmen ergreift, um solche Personen wirksam zu schützen.

Artikel 9

Jedes Mitglied nimmt Rechtsvorschriften an, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dazu verpflichten, geeignete und dem Grad ihrer Kontrolle angemessene Schritte zu unternehmen, um Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, zu verhindern und, soweit dies angemessen und praktisch durchführbar ist, insbesondere:

- a) in Beratung mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie ihren Vertretungen eine Arbeitsplatzpolitik zu Gewalt und Belästigung anzunehmen und umzusetzen;
- b) Gewalt und Belästigung und damit verbundene psychosoziale Risiken beim Arbeitsschutzmanagement zu berücksichtigen;

- c) unter Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihrer Vertretungen Gefahren zu ermitteln und die Risiken von Gewalt und Belästigung zu bewerten sowie Maßnahmen zu ihrer Verhinderung und Kontrolle zu ergreifen; und
- d) den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie anderen betroffenen Personen Informationen und Schulungen über die ermittelten Gefahren und Risiken von Gewalt und Belästigung und die damit verbundenen Präventions- und Schutzmaßnahmen bereitzustellen, einschließlich über ihre Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit der in Buchstabe a) dieses Artikels genannten Politik, gegebenenfalls in zugänglichen Formaten.

V. DURCHSETZUNG UND ABHILFEMASSNAHMEN

Artikel 10

Jedes Mitglied trifft angemessene Maßnahmen, um:

- a) die innerstaatlichen Rechtsvorschriften gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu überwachen und durchzusetzen;
- b) sicherzustellen, dass in Fällen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt leichter Zugang zu geeigneten und wirksamen Abhilfemaßnahmen sowie zu sicheren, fairen und wirksamen Melde- und Streitbeilegungsmechanismen und -verfahren besteht, wie zum Beispiel:
 - i) Beschwerde- und Untersuchungsverfahren sowie dort, wo es angemessen ist, betriebliche Streitbeilegungsmechanismen;
 - ii) außerbetriebliche Streitbeilegungsmechanismen;
 - iii) Gerichte;
 - iv) Schutz von beschwerdeführenden Personen, Opfern, Zeuginnen und Zeugen sowie Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern vor Viktimisierung oder Vergeltungsmaßnahmen; und
 - v) rechtliche, soziale, medizinische und administrative Unterstützungsmaßnahmen für beschwerdeführende Personen und Opfer;
- c) die Privatsphäre der betroffenen Personen zu schützen und Vertraulichkeit zu wahren, soweit dies möglich und angemessen ist, und sicherzustellen, dass die Anforderungen in Bezug auf die Privatsphäre und Vertraulichkeit nicht missbräuchlich angewandt werden;
- d) in Fällen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt dort, wo es angemessen ist, Sanktionen vorzusehen;
- e) vorzusehen, dass Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt effektiven Zugang zu geschlechterorientierten, sicheren und wirksamen Beschwerde- und Streitbeilegungsmechanismen, Unterstützungsangeboten, Diensten und Abhilfemaßnahmen haben;
- f) die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt anzuerkennen und, soweit dies angemessen und praktisch durchführbar ist, ihre Auswirkungen in der Arbeitswelt zu mindern;
- g) sicherzustellen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht haben, sich von einer Arbeitssituation zu entfernen, wenn sie hinreichenden Grund zu der Annahme haben, dass diese Situation aufgrund von Gewalt und Belästigung eine unmittelbare und ernste Gefahr für ihr Leben, ihre Gesundheit oder ihre Sicherheit darstellt, ohne Vergeltungsmaßnahmen oder andere ungerechtfertigte Folgen zu erleiden, und die Pflicht haben, die Geschäftsleitung zu informieren; und

- h) sicherzustellen, dass je nach Fall Arbeitsaufsichtsbehörden und andere maßgebliche Stellen befugt sind, gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt vorzugehen, einschließlich durch den Erlass von Anordnungen sofort vollziehbarer Maßnahmen sowie Anordnungen zur Einstellung der Arbeit in Fällen einer unmittelbaren Gefahr für Leben, Gesundheit oder Sicherheit, vorbehaltlich eines etwaigen gesetzlichen Rechts auf Einspruch bei einer Gerichts- oder Verwaltungsbehörde.

VI. LEITLINIEN, SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNG

Artikel 11

Jedes Mitglied ist bemüht, in Beratung mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sicherzustellen, dass:

- a) Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt in den einschlägigen innerstaatlichen Politiken, wie jene zum Arbeitsschutz, zur Gleichheit und Nichtdiskriminierung sowie zur Migration, angegangen werden;
- b) den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihren Verbänden und den maßgeblichen Stellen Leitlinien, Ressourcen, Schulungen oder sonstige Instrumente zu Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, bereitgestellt werden, gegebenenfalls in zugänglichen Formaten; und
- c) Initiativen, einschließlich Sensibilisierungskampagnen, durchgeführt werden.

VII. DURCHFÜHRUNGSMETHODEN

Artikel 12

Die Bestimmungen dieses Übereinkommens werden durch innerstaatliche Rechtsvorschriften sowie durch Gesamtarbeitsverträge oder andere im Einklang mit der innerstaatlichen Praxis stehende Maßnahmen umgesetzt, einschließlich durch die Ausweitung bestehender Arbeitsschutzmaßnahmen auf Gewalt und Belästigung oder deren diesbezügliche Anpassung und bei Bedarf die Entwicklung spezifischer Maßnahmen.

VIII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 13

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind der Generaldirektorin oder dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 14

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch die Generaldirektorin oder den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eingetragen ist.

2. Es tritt zwölf Monate, nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch die Generaldirektorin oder den Generaldirektor eingetragen worden sind, in Kraft.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 15

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren seit seinem erstmaligen Inkrafttreten durch förmliche Mitteilung an die Generaldirektorin

oder den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Sie wird nach einem Jahr nach ihrer Eintragung wirksam.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf der in Absatz 1 genannten zehn Jahre von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für weitere zehn Jahre gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen innerhalb des ersten Jahres jedes neuen Zehnjahres-Zeitraums nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 16

1. Die Generaldirektorin oder der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt worden sind.

2. Die Generaldirektorin oder der Generaldirektor macht die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die mitgeteilt worden ist, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam, zu dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 17

Die Generaldirektorin oder der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt der Generalsekretärin oder dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zur Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Artikel 18

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes erstattet der Allgemeinen Konferenz, wann immer er es für nötig erachtet, einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens und prüft, ob die Frage seiner vollständigen oder teilweisen Neufassung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 19

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen neu fasst, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gilt Folgendes:

- a) die Ratifikation des neu gefassten Übereinkommens durch ein Mitglied hat ungeachtet des Artikels 15 ohne Weiteres die Wirkung einer sofortigen Kündigung des vorliegenden Übereinkommens, sofern das neu gefasste Übereinkommen in Kraft getreten ist;
- b) vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neu gefassten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. In jedem Fall bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt für diejenigen Mitglieder in Kraft, die dieses, nicht jedoch das neu gefasste Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 20

Der englische und französische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise verbindlich.

Empfehlung betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, 2019 (Nr. 206)

PRÄMBEL

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 10. Juni 2019 zu ihrer 108. Tagung (Jubiläumstagung) zusammengetreten ist die das Übereinkommen über Gewalt und Belästigung, 2019, angenommen hat, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über Gewalt und Belästigung, 2019, erhalten sollen. Die Konferenz nimmt heute, am 21. Juni 2019, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend Gewalt und Belästigung, 2019, bezeichnet wird.

1. Die Bestimmungen dieser Empfehlung ergänzen diejenigen des Übereinkommens über Gewalt und Belästigung, 2019, (im Folgenden das „Übereinkommen“) und sollten in Verbindung mit ihnen berücksichtigt werden.

I. ZENTRALE GRUNDSÄTZE

2. Bei der Annahme und Umsetzung des in Artikel 4 Absatz 2 des Übereinkommens genannten inklusiven, integrierten und geschlechterorientierten Ansatzes sollten die Mitglieder Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt im Arbeits- und Beschäftigungs-, Arbeitsschutz-, Gleichheits- und Nichtdiskriminierungsrecht und dort, wo es angemessen ist, im Strafrecht angehen.

3. Die Mitglieder sollten sicherstellen, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, einschließlich in Sektoren, Berufen und Arbeitssituationen, in denen sie Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzt sind, in vollem Umfang Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen im Einklang mit dem Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und dem Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, genießen.

4. Die Mitglieder sollten geeignete Maßnahmen treffen, um:

- (a) die wirksame Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen auf allen Ebenen als Mittel zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung und, soweit dies möglich ist, zur Minderung der Auswirkungen von häuslicher Gewalt in der Arbeitswelt zu fördern; und
- (b) solche Kollektivverhandlungen durch die Erhebung und Verbreitung von Informationen über entsprechende Tendenzen und bewährte Praktiken in Bezug auf den Verhandlungsprozess und den Inhalt von Gesamtarbeitsverträgen zu unterstützen.

5. Die Mitglieder sollten sicherstellen, dass die Bestimmungen zu Gewalt und Belästigung in innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Politiken die Instrumente der Internationalen Arbeitsorganisation zu Gleichheit und Nichtdiskriminierung berücksichtigen, einschließlich des Übereinkommens (Nr. 100) und der Empfehlung (Nr. 90) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, und des Übereinkommens (Nr. 111) und der Empfehlung (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, sowie anderer einschlägiger Instrumente.

II. SCHUTZ UND PRÄVENTION

6. Arbeitsschutzbestimmungen zu Gewalt und Belästigung in innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Politiken sollten die einschlägigen Arbeitsschutzinstrumente der Internationalen Arbeitsorganisation wie das Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, und das Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, berücksichtigen.

7. Die Mitglieder sollten gegebenenfalls in Rechtsvorschriften festlegen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihre Vertretungen an der Konzeption, Umsetzung und Überwachung der in Artikel 9 a) des Übereinkommens genannten Arbeitsplatzpolitik beteiligt sein sollten, und diese Politik sollte:

- (a) die Erklärung enthalten, dass Gewalt und Belästigung nicht toleriert werden;
- (b) Programme zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung mit, falls angemessen, messbaren Zielen aufstellen;
- (c) die Rechte und Verantwortlichkeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers präzisieren;
- (d) Informationen über Beschwerde- und Untersuchungsverfahren enthalten;
- (e) vorsehen, dass alle internen und externen Mitteilungen zu Vorfällen von Gewalt und Belästigung gebührend berücksichtigt werden und, sofern angemessen, in entsprechende Maßnahmen münden;
- (f) das in Artikel 10 c) des Übereinkommens genannte Recht der Personen auf Privatsphäre und Vertraulichkeit präzisieren und es gegen das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf alle Gefahren aufmerksam gemacht zu werden, abwägen; und
- (g) Maßnahmen zum Schutz von beschwerdeführenden Personen, Opfern, Zeuginnen und Zeugen sowie Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern vor Viktimisierung oder Vergeltungsmaßnahmen beinhalten.

8. Die in Artikel 9 c) des Übereinkommens genannte arbeitsplatzbezogene Risikobewertung sollte Faktoren Rechnung tragen, durch die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung erhöht wird, einschließlich psychosozialer Gefahren und Risiken. Besondere Aufmerksamkeit sollte Gefahren und Risiken gelten:

- (a) die je nach Fall von den Arbeitsbedingungen und -situationen, der Organisation der Arbeit und dem Personalmanagement ausgehen;
- (b) bei denen Dritte, etwa Klientinnen und Klienten, Kundinnen und Kunden, Dienstleisterinnen und Dienstleister, Nutzerinnen und Nutzer, Patientinnen und Patienten sowie Mitglieder der Öffentlichkeit involviert sind; und
- (c) die von Diskriminierung, dem Missbrauch von Machtverhältnissen und geschlechtsspezifischen, kulturellen und sozialen Normen, die Gewalt und Belästigung begünstigen, ausgehen.

9. Die Mitglieder sollten geeignete Maßnahmen für Sektoren oder Berufe und Arbeitssituationen ergreifen, in denen Gewalt und Belästigung mit höherer Wahrscheinlichkeit auftreten können, etwa Nachtarbeit, Alleinarbeit, Gesundheitswesen, Gastgewerbe, soziale Dienste, Notfalldienste, hauswirtschaftliche Arbeit, Transport, Bildung oder Unterhaltung.

10. Die Mitglieder sollten gesetzliche oder sonstige Maßnahmen ergreifen, um Arbeitsmigranten und insbesondere Arbeitsmigrantinnen, ungeachtet des Migrantensstatus und je nach

Fall in den Herkunfts-, Transit- und Zielländern vor Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu schützen.

11. Bei der Erleichterung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft sollten die Mitglieder Mittel und Unterstützung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in der informellen Wirtschaft und deren Verbände bereitstellen, um Gewalt und Belästigung in der informellen Wirtschaft zu verhindern und anzugehen.

12. Die Mitglieder sollten sicherstellen, dass Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung nicht zur Folge haben, dass Frauen und die in Artikel 6 des Übereinkommens genannten Gruppen nur begrenzt Zugang zu bestimmten Tätigkeiten, Sektoren oder Berufen haben oder davon ausgeschlossen werden.

13. Der Verweis auf verletzte Gruppen und Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit in Artikel 6 des Übereinkommens sollte im Einklang mit den anwendbaren internationalen Arbeitsnormen und internationalen Menschenrechtsinstrumenten ausgelegt werden.

III. DURCHSETZUNG, ABHILFEMAßNAHMEN UND UNTERSTÜTZUNG

14. Die in Artikel 10 b) des Übereinkommens genannten Abhilfemaßnahmen könnten Folgendes einschließen:

- (a) das Recht auf Kündigung mit Entschädigung;
- (b) Wiedereinstellung;
- (c) angemessenen Schadensersatz;
- (d) Anordnungen, denen zufolge durch sofort vollziehbare Maßnahmen sicherzustellen ist, dass ein bestimmtes Verhalten eingestellt wird oder Politiken oder Praktiken zu ändern sind; und
- (e) gerichtliche Gebühren und Kosten gemäß innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Praxis.

15. Opfer von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sollten bei einer psychosozialen, physischen oder sonstigen Schädigung oder Erkrankung, die zu Arbeitsunfähigkeit führt, Zugang zu Entschädigung haben.

16. Die in Artikel 10 e) des Übereinkommens genannten Beschwerde- und Streitbeilegungsmechanismen für geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung sollten beispielsweise folgende Maßnahmen umfassen:

- (a) Gerichte mit Sachkompetenz in Fällen von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung;
- (b) zeitgerechte und effiziente Bearbeitung;
- (c) rechtliche Beratung und Unterstützung für beschwerdeführende Personen und Opfer;
- (d) in den gängigen Sprachen des Landes verfügbare und zugängliche Leitfäden und sonstige Informationsmittel; und
- (e) sofern angemessen, Umkehr der Beweislast in Gerichtsverfahren, ausgenommen Strafverfahren.

17. Die in Artikel 10 e) des Übereinkommens genannten Unterstützungsangebote, Dienste und Abhilfemaßnahmen für Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung sollten beispielsweise folgende Maßnahmen umfassen:

- (a) Unterstützung, um den Opfern beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt behilflich zu sein;
- (b) Beratungs- und Informationsdienste, gegebenenfalls in einer zugänglichen Weise;

- (c) 24-Stunden-Hotlines;
- (d) Notdienste;
- (e) medizinische Versorgung und Behandlung und psychologische Unterstützung;
- (f) Krisenzentren, einschließlich Unterkünften; und
- (g) spezialisierte Einheiten der Polizei oder speziell ausgebildetes Personal zur Unterstützung von Opfern.

18. Die in Artikel 10 f) des Übereinkommens genannten angemessenen Maßnahmen zur Minderung der Auswirkungen von häuslicher Gewalt in der Arbeitswelt könnten Folgendes umfassen:

- (a) Arbeitsfreistellung für die Opfer von häuslicher Gewalt;
- (b) flexible Arbeitsgestaltung und Schutz für Opfer von häuslicher Gewalt;
- (c) sofern angemessen, vorübergehender Schutz vor Entlassung für Opfer von häuslicher Gewalt, außer aus Gründen, die nicht mit häuslicher Gewalt und ihren Folgen zusammenhängen;
- (d) die Einbeziehung von häuslicher Gewalt in arbeitsplatzbezogene Risikobewertungen;
- (e) ein System für die Verweisung an öffentliche Maßnahmen zur Minderung häuslicher Gewalt, sofern diese vorhanden sind; und
- (f) Sensibilisierung für die Auswirkungen von häuslicher Gewalt.

19. Die Urheberinnen und Urheber von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sollten zur Rechenschaft gezogen werden und Beratung erhalten oder, wo angemessen, durch andere Maßnahmen unterstützt werden, um die Wiederholung von Gewalt und Belästigung zu verhindern und dort, wo es angemessen ist, ihre Wiedereingliederung in das Erwerbsleben zu erleichtern.

20. Je nach Fall sollten Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren sowie Bedienstete anderer zuständiger Behörden eine geschlechterorientierte Schulung absolvieren, um Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich psychosoziale Gefahren und Risiken, geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung und Diskriminierung von bestimmten Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, erkennen und dagegen vorgehen zu können.

21. Das Mandat der innerstaatlichen Stellen, die für Arbeitsaufsicht, Arbeitsschutz sowie Gleichheit und Nichtdiskriminierung, einschließlich Geschlechtergleichstellung, zuständig sind, sollte die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt abdecken.

22. Die Mitglieder sollten sich bemühen, Statistiken über Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu erheben und zu veröffentlichen, die nach dem Geschlecht, der Form der Gewalt oder Belästigung und dem Wirtschaftszweig aufgeschlüsselt sind, einschließlich in Bezug auf die in Artikel 6 des Übereinkommens genannten Gruppen.

IV. LEITLINIEN, SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNG

23. Die Mitglieder sollten gegebenenfalls Folgendes finanzieren, entwickeln, umsetzen und verbreiten:

- (a) Programme mit dem Ziel, Faktoren anzugehen, durch die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt erhöht wird, einschließlich Diskriminierung, Missbrauch von Machtverhältnissen sowie geschlechtsspezifische, kulturelle und soziale Normen, die Gewalt und Belästigung begünstigen;

- (b) geschlechterorientierte Leitlinien und Schulungsprogramme mit dem Ziel, Richterinnen und Richtern, Arbeitsinspektorinnen und Arbeitsinspektoren, Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten und anderen öffentlich Bediensteten bei der Erfüllung ihres Auftrags in Bezug auf Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu helfen sowie öffentliche und private Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie deren Verbände dabei zu unterstützen, Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu verhindern und dagegen vorzugehen;
- (c) Musterverhaltensregeln und Risikobewertungsinstrumente zu Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, entweder allgemeiner oder sektorspezifischer Art, wobei die spezifischen Situationen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie anderen Personen, die den in Artikel 6 des Übereinkommens genannten Gruppen angehören, berücksichtigt werden sollten;
- (d) öffentliche Sensibilisierungskampagnen in den verschiedenen Sprachen des Landes, einschließlich der von den im Land ansässigen Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten gesprochenen Sprachen, die vermitteln, dass Gewalt und Belästigung, insbesondere geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung, inakzeptabel sind, die diskriminierende Einstellungen angehen und der Stigmatisierung von Opfern, beschwerdeführenden Personen, Zeuginnen und Zeugen sowie Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern vorbeugen;
- (e) geschlechterorientierte Lehrpläne und Lehrmaterialien zu Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, auf allen Stufen der allgemeinen und beruflichen Bildung, im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gegebenheiten;
- (f) Materialien für Journalistinnen und Journalisten sowie andere Medienschaffende zu geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, einschließlich ihrer eigentlichen Ursachen und Risikofaktoren, unter gebührender Achtung ihrer Unabhängigkeit und ihres Rechts auf freie Meinungsäußerung; und
- (g) öffentliche Kampagnen zur Förderung von sicheren, gesunden und harmonischen Arbeitsplätzen ohne Gewalt und Belästigung.