



VIERTER PUNKT DER TAGESORDNUNG

**Folgemaßnahmen zur Erklärung der
IAO über grundlegende Prinzipien und
Rechte bei der Arbeit: Prioritäten und
Aktionspläne für die technische
Zusammenarbeit**

Zusammenfassung

	<i>Seite</i>
I. Einleitung.....	1
II. Hauptproblembereiche und grundsatzpolitische Antworten.....	2
a) Die wichtigsten Fragen	2
b) Wesentliche grundsatzpolitische Maßnahmen zur Überwindung von Diskriminierung bei der Arbeit.....	3
III. Aktionsplan zur Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.....	4
a) Notwendigkeit einer besonderen Schwerpunktsetzung	6
b) Aktionsmittel und Interventionsebenen	6
IV. Globale Arbeitsgruppe zur Frage der Beseitigung von Diskriminierung.....	8
Anhang	11

Einleitung

1. Die Erklärung der IAO aus dem Jahr 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit wurde vom Amt durch allgemeine Förderungsbemühungen, jährliche Überprüfungen¹, Gesamtberichte² und Schlußfolgerungen des Verwaltungsrats hinsichtlich der „in der folgenden vier Jahresperiode umzusetzenden Prioritäten und Aktionspläne für die technische Zusammenarbeit“³ (Erklärung, Anhang III (B) (2)) umgesetzt. Auf seiner diesjährigen Tagung wird der Verwaltungsrat ersucht, Prioritäten im Bereich der technischen Zusammenarbeit und einen Aktionsplan zur Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf zu prüfen.
2. In der Vorlage für November dieses Jahres muß angesichts der Beschränkung der Länge von Verwaltungsratsdokumenten auf den Abschnitt über die wichtigsten Tätigkeiten der IAO in bezug auf die Erklärung, der bisher jedem Aktionsplan vorangestellt wurde, verzichtet werden. Das Amt wird die Mitgliedsgruppen jedoch weiterhin zu vier verschiedenen Anlässen über die entsprechenden Tätigkeiten informieren. Ein solcher Anlaß ist die im Juni jeden Jahres den Delegierten der Internationalen Arbeitskonferenz vorgelegte Mitteilung, in der die wichtigsten Tätigkeiten zur Umsetzung der seit November 2000 angenommenen Aktionspläne aufgeführt werden⁴. Der zweite Anlaß sind die Gesamt-

¹ Jede jährliche Überprüfung besteht aus zwei Teilen. Teil I ist die von sachverständigen Beratern der IAO verfaßte „Einleitung“ zu der Zusammenstellung von Jahresberichten der Regierungen, die nicht alle Kernübereinkommen ratifiziert haben, sowie der diesbezüglichen Kommentare nationaler oder internationaler Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Teil II enthält die „Zusammenstellung“ der Jahresberichte durch das Amt. Siehe GB.277/3/1, GB.280/3/1, GB.283/3/1 und GB.286/4 für die ersten vier „Einleitungen“. Die ersten drei „Zusammenstellungen“ wurden als Verwaltungsratsdokumente (GB.277/3/2, GB.280/3/2, GB.283/3/2) gedruckt. Die vierte „Zusammenstellung“ ist auf der Website des Programms DECLARATION abrufbar (<http://mirror/public/english/standards/decl/database/index.htm>).

² Der erste Gesamtbericht befaßte sich mit dem Thema Vereinigungsfreiheit und effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen. Siehe IAA: *Mitsprache am Arbeitsplatz*, Bericht I (B), 88. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz, Genf, 2000. Die Aussprache über diesen Gesamtbericht findet sich in IAA: *Provisional Record* Nr. 11, 88. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz, Genf, 2000. Im zweiten Bericht wurde das Thema Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit behandelt. Siehe IAA: *Schluß mit der Zwangsarbeit*, Bericht I (B), 89. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz, Genf, 2001. Die Aussprache findet sich in IAA: *Provisional Record* Nr. 12, 89. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz, Genf, 2001. Der dritte Gesamtbericht befaßte sich mit der Beseitigung der Kinderarbeit. Siehe IAA: *Eine Zukunft ohne Kinderarbeit*, Bericht I (B), 90. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz, Genf, 2002. Die Aussprache findet sich in IAA: *Provisional Record* Nr. 13 und 14, 90. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz, Genf, 2002. Der vierte Gesamtbericht befaßte sich mit der Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Siehe IAA: *Gleichheit bei der Arbeit – ein Gebot der Stunde*, 91. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz, Genf, 2003. Die Aussprache findet sich in: *Provisional Record* Nr. 14 und 15, 91. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz, Genf, 2003.

³ Siehe GB:279/TC/3 über Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, GB.282/TC/5 über die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit und GB.285/TC/4 (Neuausgabe als GB.286/TC/2) über die effektive Beseitigung der Kinderarbeit.

⁴ Siehe IAA: *Provisional Record* Nr. 2, 89. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz, Genf, 2001; IAA: *Provisional Record* Nr. 6, 90. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz, Genf, 2002; und IAA: *Provisional Record* Nr. 2, 91. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz, Genf, 2003.

berichte, die nach vier Jahren das betreffende Thema wieder aufgreifen und die Ergebnisse und Auswirkungen der verschiedenen, im Rahmen eines Aktionsplans durchgeführten Tätigkeiten aufführen sollen. Der dritte Anlaß ist die diesem Ausschuß vorgelegte allgemeine Vorlage über das IAO-Programm der technischen Zusammenarbeit, das den ersten Gegenstand auf der Tagesordnung im November dieses Jahres bildet und ebenfalls einschlägige Informationen enthält. Bei diesen Anlässen werden jedoch keine finanziellen Angaben gemacht. Aus diesem Grund enthält der Anhang dieser Vorlage entsprechende Kurzinformationen über im Rahmen der Erklärung durchgeführte Tätigkeiten.

II. Hauptproblembereiche und grundsatzpolitische Antworten

3. Im vierten Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit mit dem Titel *Gleichheit bei der Arbeit – ein Gebot der Stunde* wurde die Notwendigkeit hervorgehoben, Diskriminierung in der Arbeitswelt aus Gründen des Wohlbefindens des einzelnen, der Arbeitsproduktivität, des sozialen Zusammenhalts, des Abbaus von Armut und der sozialen Gerechtigkeit zu beseitigen. Ferner wurde gezeigt, wie die Bekämpfung der Diskriminierung zur Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit beiträgt. In dieser dynamischen globalen Darstellung wird hervorgehoben, daß sich die Art der Diskriminierung wandelt, und gezeigt, daß der Übergang von Nichtwissen oder Leugnung zu Abhilfemaßnahmen weder direkt noch irreversibel ist.

a) Die wichtigsten Fragen

4. Die Beseitigung von Diskriminierung bei der Arbeit ist ein bewegliches Ziel: Während herkömmliche Arten von Diskriminierung, beispielsweise aufgrund von Rasse und Geschlecht, weiterbestehen, kommen neue Formen hinzu, beispielsweise die Diskriminierung von Menschen mit HIV/AIDS, Behinderten oder älteren Arbeitnehmern. In diesem Jahr äußerten viele Konferenzdelegierte Sorge über den Anstieg rassistisch oder ethnisch bedingter Diskriminierung. Die Intensivierung der grenzüberschreitenden Migration, die Neufestlegung nationaler Grenzen in Ost- und Mitteleuropa, die nationale Minderheitenprobleme offenlegte, sowie die in multiethnischen oder multirassistischen Ländern nach wie vor vorhandenen Ungleichheiten in sozialer und wirtschaftlicher Hinsicht sind für diesen Anstieg verantwortlich.
5. Überall in der Welt stößt man auf das Phänomen des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen. In den letzten zwei Jahrzehnten hat sich diese Lohndifferenz nur minimal verringert, sie blieb gleich oder hat sich wieder vergrößert. Auf Bildung oder Arbeitserfahrung zurückzuführende Unterschiede erklären nur zum Teil das unterschiedliche Entgelt: Beschäftigungsstrukturen von Frauen, Verzerrungen von Lohnstrukturen und Lohnfestsetzungsmechanismen sowie Ebene und Ausmaß von Koordination von Kollektivverhandlungen tragen erheblich zum Lohngefälle bei.
6. Auf der diesjährigen Konferenz haben viele Redner auf den Zusammenhang zwischen Diskriminierung in der Arbeitswelt und Armut hingewiesen. In der Regel sind Menschen, die am meisten unter Diskriminierung leiden, Angehörige der ärmsten Gesellschaftsschichten. Dennoch stellen Strategien zur Bekämpfung von Armut selten auf den Zusammenhang zwischen Armut und systematischer Diskriminierung ab, und Gleichstellungspolitiken konzentrieren sich auf Unternehmen in der formalen Wirtschaft, in der nur ein geringer Teil der arbeitenden Armen zu finden ist. Dies unterstreicht die Notwendigkeit stärker

innovativ ausgerichteter Strategien zur Beseitigung von Diskriminierung bei der Arbeit bei gleichzeitiger Bekämpfung der Armut.

b) Wesentliche grundsatzpolitische Maßnahmen zur Überwindung von Diskriminierung bei der Arbeit

7. Es gibt weder ein „Patentrezept“ noch eine allgemeingültige Formel zur Beseitigung von Diskriminierung bei der Arbeit. Grundsatzpolitische Antworten müssen länder- und zeit-spezifisch sein, und sie erfordern eine Kombination von grundsatzpolitischen Maßnahmen und Instrumenten. Die Herausforderung besteht darin, Prioritäten festzulegen, die richtige Mischung und Abfolge grundsatzpolitischer Maßnahmen zu finden und ausreichende Mittel für ihre Durchführung und Überwachung bereitzustellen.
8. Zur Überwindung von Diskriminierung bei der Arbeit muß man sich über das Ausmaß, die Art und die Entwicklung der Diskriminierung im klaren sein. Bei der Messung von Diskriminierung bei der Arbeit ist mehr als nur ein Faktor zu berücksichtigen; erforderlich ist ein zusammengesetzter Gleichstellungsindex (Erwerbsquoten, sektorale Beschäftigung, Beschäftigungsstatus und Berufsangaben bzw. Lohn- oder Einkommensdaten sollten Teil eines solchen Index sein). Bei der Messung von Arbeitsmarktungleichheiten zwischen Männern und Frauen sind signifikante, wenngleich auch unzureichende Fortschritte erzielt worden. Was andere Diskriminierungsgründe wie Rasse und Hautfarbe, nationale Herkunft, Alter oder Behinderungen anbelangt, so bleibt noch viel zu tun.
9. Es ist von entscheidender Bedeutung, daß alle Menschen ohne Unterschied gleichen Zugang zum Erwerb und zur Aufrechterhaltung von auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikationen haben und diesbezüglich Chancengleichheit genießen. Berufsbildungspolitiken und -institutionen müssen die Barrieren beseitigen, denen sich Opfer von Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen des Ausbildungsprozesses gegenübersehen. Es handelt sich um vielschichtige Herausforderungen, insbesondere im gegenwärtigen Kontext der verstärkt unternehmensbasierten und privat-öffentlichen Ausbildungsvermittlung. Ein schwieriges Problem ist die unbeständige und informelle Arbeit, ein Bereich, in dem diskriminierte Menschen besonders oft tätig sind und der nur begrenzt Ausbildungsmöglichkeiten bildet.
10. Unverzichtbare Grundlage sämtlicher Maßnahmen in diesem Bereich ist die Annahme und regelmäßige Überprüfung von Antidiskriminierungsgesetzen. Gesetzliche Bestimmungen zur Lohngleichheit sind eine wesentliche Voraussetzung zur Bekämpfung von Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts sowie aufgrund der Rasse, der ethnischen Zugehörigkeit usw. Bei der Durchführung der Gesetze trifft man auf vielfältige Herausforderungen, angefangen von den Schwierigkeiten, denen sich Opfer einer Diskriminierung in bezug auf die Erlangung von Rechtshilfe und Vertretung und auf die Erbringung des Nachweises einer Diskriminierung gegenübersehen, bis zur fehlenden Kenntnis von Gleichheitsprinzipien bei Rechtsanwälten und Richtern und nur unzureichend ausgestatteten Gerichten oder speziellen, für die Einhaltung der Vorschriften zuständigen Organen. Wichtig sind klare, einheitliche und mit ausreichenden Mitteln ausgestattete Rechts- und Ordnungsrahmen mit der richtigen Mischung von Sanktionen und Anreizen.
11. Wichtig ist auch die Einführung von Maßnahmen für Chancengleichheit und Gleichbehandlung auf nationaler wie auf betrieblicher Ebene. Zur Entwicklung, Handhabung, Durchführung und Überwachung dieser Maßnahmen sind Verwaltungsstrukturen, einschließlich solider statistischer Analysen und ihrer weiten Verbreitung, aufzubauen und zu stärken.

12. Um Mitgliedern diskriminierter Gruppen einen rascheren Zugang zu Arbeitsplätzen, Bildung, Berufsbildung, Karrieremöglichkeiten usw. zu verschaffen, sind „positiv diskriminierende Maßnahmen“ von Nutzen. Dazu gehören Pläne zur Gleichstellung in der Beschäftigung, numerische Zielvorgaben und Zeitrahmen zur besseren Vertretung von Gruppen, die in der Arbeitswelt diskriminiert werden, sowie Quotenregelungen. Diese Maßnahmen müssen flexibel und mit den soziopolitischen Verhältnissen und wirtschaftlichen Möglichkeiten vereinbar sein. Ein wirksames Mittel, um unerwünschte Gegenreaktionen und eine Stigmatisierung der betroffenen Personen zu vermeiden und Unterstützung für die Durchführung solcher Maßnahmen zu mobilisieren, sind regelmäßige Konsultationen mit allen betroffenen Parteien und ihre aktive Beteiligung an der Ermittlung und Durchführung derartiger Lösungen.
13. Die Beseitigung von Diskriminierung hängt in hohem Maß vom Engagement und vom Handeln der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und von ihrer Zusammenarbeit miteinander und mit Regierungen ab. Auf der diesjährigen Konferenz betonten viele Redner, daß es notwendig sei, die Kapazität von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zur Bewältigung von Diskriminierungsproblemen in ihren eigenen Reihen und bei der Arbeit zu stärken, und sie nannten Beispiele, wie dies geschehen kann. Hingewiesen wurde auch auf die Notwendigkeit, bilaterale und dreigliedrige Foren zu schaffen, um Vereinbarungen über Wege zur Bekämpfung der Diskriminierung zu treffen. Als ein Weg, den Sozialpartner gemeinsam beschreiten können, um Gleichstellung bei der Arbeit zu verwirklichen, wurden Kollektivverhandlungen genannt. Erwähnt wurde ferner der soziale Dialog als ein Kanal, über den Nichtdiskriminierungs- und Gleichstellungsanliegen in Sozial- und Arbeitspolitiken einfließen könnten.
14. Sensibilisierungs- und Fördertätigkeiten, die sich an Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie an die Gesellschaft insgesamt richten, sind weitere Schlüsselfaktoren einer jeden Antidiskriminierungsstrategie. Hierzu zählt auch die Sammlung und Verbreitung vorbildlicher Praktiken auf nationaler und internationaler Ebene. Ferner bedeutet dies, daß weltweit Medien angeregt werden, positive Bilder der Diversität hervorzuheben, um die Entstehung negativer Klischees zu bekämpfen.

III. Aktionsplan zur Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

15. Die IAO hat große Anstrengungen unternommen, um das Problem der geschlechtsbedingten Diskriminierung anzugehen und die Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit zu fördern. Deutlich wird das Eintreten der Organisation für dieses Ziel an der Aufnahme der Gleichstellung der Geschlechter als einem amtsweiten grundsatzpolitischen Ziel in die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2002-2003 und 2004-2005. Es sind jedoch noch weitere Arbeiten erforderlich, insbesondere in den Bereichen gleiches Entgelt, Arbeit und Familie sowie sexuelle Belästigung. Die IAO hat sich mit der Frage der Diskriminierung von Wanderarbeitnehmern, behinderten Arbeitnehmern, eingeborenen und in Stämmen lebenden Völkern und Menschen mit HIV/AIDS überwiegend in Form von Projekten der technischen Zusammenarbeit, internationalen Arbeitsnormen und Richtlinienansammlungen befaßt. Diese Tätigkeiten waren nicht immer aufeinander abgestimmt, und es fehlte an Folgemaßnahmen. Der vorliegende Aktionsplan hat zum Ziel, die Kohärenz, die Visibilität und die Auswirkungen von IAO-Maßnahmen in diesem Bereich zu stärken. Bis zum Jahr 2007, wenn die Erörterung des zweiten Gesamtberichts zu diesem Thema ansteht, sollten meßbare Ergebnisse erzielt werden.

a) Notwendigkeit einer besonderen Schwerpunktsetzung

- 16.** Um den von vielen Konferenzdelegierten geäußerten Anliegen Rechnung zu tragen, liegt der Schwerpunkt des Aktionsplans in den Jahren 2003-2007 auf zwei Themen, nämlich: i) rassische/ethnische Diskriminierung, Arbeit und Entwicklung; und ii) Lohngleichheit zwischen Geschlechtern und Rassen/ethnischen Gruppen. Die Fokussierung auf diese Themen ist nicht als Ergänzung der im Programm und Haushalt vorgesehenen Tätigkeiten gedacht und wird nicht im Widerspruch hierzu stehen. Der Aktionsplan sieht Maßnahmen auf nationaler wie auf globaler Ebene vor.
- 17.** *Rassische/ethnische Diskriminierung, Arbeit und Entwicklung.* Weltweit sind insbesondere Wanderarbeitnehmer und sowie Arbeitskräfte ausländischer Abstammung, eingeborene und in Stämmen lebende Völker in vielen Ländern Amerikas, Asiens und Afrikas sowie ethnische Minderheiten in Mittel- und Osteuropa Opfer rassischer oder ethnischer Diskriminierung. Angehörige dieser Gruppen findet man auch oft unter arbeitenden Armen und in der informellen Wirtschaft, und Frauen befinden sich in der Regel am untersten Ende der Berufsstruktur. Ziel des Aktionsplans ist es, die Zusammenhänge zwischen rassischer/ethnischer Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf einerseits und in bezug auf Entwicklung und Armut andererseits besser zu verstehen und somit darauf eingehen zu können. Anknüpfungspunkt sind die derzeitigen Tätigkeiten der IAO im Bereich der informellen Wirtschaft. Es soll aufgezeigt werden, wie die Beseitigung der Diskriminierung in der Arbeitswelt dazu beiträgt, nach und nach informellen Arbeitnehmern zu besser geschützten Arbeitsplätzen zu verhelfen und informelle Unternehmen in besser organisierte Unternehmen umzuwandeln. Dabei werden die einschlägigen Gleichstellungsaspekte berücksichtigt und angegangen.
- 18.** *Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern und Rassen/ethnischen Gruppen.* Das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern und Rassen/ethnischen Gruppen ist noch immer weltweit auf allen Arbeitsmärkten vorhanden und stellt ein Hindernis bei der Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit dar. Frauen, Wanderarbeitnehmer und Mitglieder bestimmter Rassen oder ethnischer Gruppen sind überproportional am untersten Ende der Lohnstruktur vertreten. Doch selbst nach einem Wechsel in eine besser qualifizierte und entlohnte Tätigkeit verdienen sie in der Regel weniger als andere Gruppen mit gleichwertiger Bildung oder Arbeitserfahrung. Ziel des Aktionsplans ist es, eine kohärente integrierte Strategie zur Verwirklichung der Lohngleichheit zu entwickeln. Durch eine Überprüfung von Lohnfestsetzungssystemen, die Lohngruppenfestlegung, Methoden der Arbeitsplatzevaluierung und Kollektivverhandlungssystemen wird der Aktionsplan das Problem der Diskriminierung bei der Entlohnung angehen. Darüber hinaus wird er sich mit den anderen, zum Lohngefälle beitragenden Faktoren befassen, u.a. die berufliche Segregation und der Mangel von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie auf Gemeinschafts- und auf Unternehmensebene.

b) Aktionsmittel und Interventionsebenen***Nationale Gleichstellungsprogramme***

- 19.** Die drei Partner – Regierungen und Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer – müssen gemeinsam geeignete grundsatzpolitische Antworten ermitteln und die einschlägigen institutionellen Mechanismen in Gang setzen oder verstärken. Bei der Einschätzung von Hindernissen und der Planung, Durchführung und Überwachung nationaler Gleichstellungsprogramme, die mit den nationalen Möglichkeiten und Verhältnissen vereinbar sind, kann auf die Hilfe von Sachverständigen der IAO zurückgegriffen werden, wobei

Ersuchen im Bereich rassistischer/ethnischer Diskriminierung und Lohngleichheit Vorrang haben sollten.

20. Die Konferenzdelegierten hatten darauf hingewiesen, daß ein kohärentes nationales Gleichstellungsprogramm eine Reihe von Komponenten umfassen sollte, deren Zusammenstellung und relative Bedeutung von den innerstaatlichen Verhältnissen abhängen. Dabei handelt es sich u.a. um die Stärkung der nationalen statistischen Kapazität⁵, die Annahme von Antidiskriminierungsgesetzen⁶, die Verstärkung der Wirksamkeit von Durchsetzungsmechanismen, einschließlich nationaler Gleichstellungsmechanismen⁷, die Entwicklung und Durchführung nationaler Gleichstellungspolitiken, die Durchführung und Überwachung positiver Diskriminierungsmaßnahmen, die Einführung von nichtdiskriminierenden Berufsbildungspolitiken und -programmen, die Stärkung des Problembewußtseins⁸ und den Aufbau von Kapazität für Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im Hinblick auf die Verhütung und Beseitigung von Diskriminierung in der Arbeitswelt.

Globale Aktion: Schärfung von Problembewußtsein, Fördertätigkeiten und die Verbreitung grundsatzpolitischer Lehren

21. Bei dieser Komponente des Aktionsplans werden aktionsorientierte Forschungsarbeiten mit Fördertätigkeiten verknüpft. Im Rahmen dieser Komponente werden vorbildliche Praktiken aus verschiedenen Regionen ermittelt und verbreitet und grundsatzpolitische Lehren formuliert und weitergegeben, insbesondere in bezug auf die Bekämpfung der rassistischen/ethnischen Diskriminierung und die Erzielung von Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern und Rassen/ethnischen Gruppen. Darüber hinaus wird angestrebt, Diskussionen und eine Zusammenarbeit zwischen der IAO und internationalen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie zwischen diesen Verbänden und anderen zwischenstaatlichen Organisationen im Hinblick auf ausgewählte Themenbereiche zu erleichtern. Gesonderte Tätigkeiten werden zu den folgenden ausgewählten Themen vorgeschlagen:

i) Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern, Rassen und ethnischen Gruppen. Auf Wunsch einiger Konferenzdelegierter wird vorgeschlagen, eine Sachverständigentagung auf hoher Ebene zu diesem Thema durchzuführen. Im Vorfeld sollen vorbereitende

⁵ Auf Wunsch der Regierungen Bahraïns und Kiribati während der letztjährigen jährlichen Überprüfung. Siehe Tabelle 5 der Einleitung der sachverständigen Berater in GB.286/4 und die Zusammenstellung der Berichte von 2003 unter: <http://mirror/public/english/standards/decl/database/index.htm>.

⁶ Auf Wunsch der Regierung von Mauritius während der letztjährigen jährlichen Überprüfung. Siehe Tabelle 5 der Einleitung der sachverständigen Berater in GB.286/4 und die Zusammenstellung der Berichte von 2003 unter: <http://mirror/public/english/standards/decl/database/index.htm>.

⁷ Auf Wunsch der Regierungen Thailands und der Mongolei während der letztjährigen jährlichen Überprüfung. Siehe Tabelle 5 der Einleitung der sachverständigen Berater in GB.286/4 und die Zusammenstellung der Berichte von 2003 unter: <http://mirror/public/english/standards/decl/database/index.htm>.

⁸ Auf Wunsch der Regierungen Indonesiens und Katars während der letztjährigen jährlichen Überprüfung. Siehe Tabelle 5 der Einleitung der sachverständigen Berater in GB.286/4 und die Zusammenstellung der Berichte von 2003 unter: <http://mirror/public/english/standards/decl/database/index.htm>.

nationale und/oder subregionale dreigliedrige Beratungen stattfinden. Die Tagung soll u.a. zur Erstellung und Verbreitung eines Ressourcenkits über die Gleichheit des Entgelts führen.

ii) *Volksgruppenzugehörigkeit, Arbeit und Entwicklung.* Es wird eine dreigliedrige Beratung mit der Weltbank, den regionalen Entwicklungsbanken und den Entwicklungsorganisationen des Systems der Vereinten Nationen, einschließlich des UNDP, vorgeschlagen, um: a) zu erörtern, in welchem Ausmaß und in welcher Weise Armutsbekämpfungsstrategien, u.a. Strategiepapiere zur Verringerung von Armut, und Entwicklungspolitiken das Problem der rassischen/ethnischen Diskriminierung bei der Arbeit angehen; und b) Strategien zur Stärkung ihrer Wirksamkeit zu ermitteln. In ausgewählten Ländern werden für die Beratung PRSP-Audits unter dem Aspekt Diskriminierung/Gleichstellung durchgeführt.

22. Im Rahmen dieser Komponente des Aktionsplans wird auch die Konzeption und Initiierung einer multimedialen *Globalen Kampagne für Gleichheit in der Vielfalt* ins Auge gefaßt. Die Kampagne wird folgendes umfassen: Nationale Seminare wichtiger Gruppen über die Wahrnehmung des Problems der Diskriminierung bei der Arbeit mit besonderer Berücksichtigung der rassischen/ethnischen Diskriminierung und ihrer Kosten; Ermittlung und Verbreitung vorbildlicher Praktiken; und Entwicklung, Validierung und Verbreitung von multimedialen Instrumenten und Strategien für verschiedene Regionen. Zu den Zielgruppen zählen politische Entscheidungsträger, Unternehmen, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Parlamentarier und andere Gruppen der Zivilgesellschaft wie Menschenrechtsgruppen, Organisationen eingeborener und in Stämmen lebenden Völker und Frauenverbände.

IV. Globale Arbeitsgruppe zur Frage der Beseitigung der Diskriminierung

23. Der Erfolg des Aktionsplans hängt auch von der Art seiner Durchführung ab. Es steht fest, daß Koordination und Synergien zwischen den verschiedenen Sektoren sowie innerhalb der Sektoren, die in diesem Bereich in der Zentrale tätig sind, und unter den verschiedenen Fachkräften in den Außenämtern verbessert werden müssen. Gestärkt werden muß auch die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen der Zentrale und dem Außendienst. Die praktischen Tätigkeiten müssen natürlich überwiegend vom Außendienst durchgeführt werden. Der Außendienst muß den Bedarf auf Länderebene ermitteln, Förderungstätigkeiten für Antidiskriminierungsmaßnahmen durchführen, grundsatzpolitische Beratungen erteilen und nationale Aktionspläne entwerfen und durchführen. Aufgabe der Zentrale ist es, die allgemeine fachliche Kohärenz zu gewährleisten, Fachwissen auf Länderebene bereitzustellen oder zu ergänzen, Sondermittel zu mobilisieren und zuzuweisen, regionsübergreifende Wirkungen zu fördern und bei globalen Maßnahmen eine Führungsrolle zu übernehmen.
24. Das Amt schlägt vor, eine globale Arbeitsgruppe zur Frage der Beseitigung der Diskriminierung einzusetzen, in der Mitarbeiter von verschiedenen Sektoren, Programmen und Außenämtern, die sich derzeit mit Fragen der Diskriminierung und Gleichstellung befassen, zusammenkommen. Die Arbeitsgruppe würde zum Ziel haben, eine amtweite Strategie im Hinblick auf die Einbeziehung der aus der Arbeit aller Amtssektoren gezogenen Lehren zu entwickeln, übergreifende Arbeitspläne und Tätigkeiten zu entwerfen und die Koordination zu verbessern. Letztlich wird das Ziel verfolgt, Synergien zu verbessern und bessere Wege für eine einfachere unproblematische Unterstützung der Mitgliedsgruppen zu finden. Im Amt würden keine neuen Strukturen aufgebaut, und es entstünde keine Doppelarbeit in bezug auf laufende und geplante Tätigkeiten. Ein für diesen Bereich

zuständiger Koordinator aus dem InFocus-Programm Förderung der Erklärung wäre für die gesamte Koordination, die Bereitstellung von Mitteln, die Berichterstattung und die Evaluierung verantwortlich. Sondermittel zur Unterstützung des Aktionsplans würden durch die Arbeitsgruppe zugewiesen.

25. Der vorgeschlagene Aktionsplan erfordert eine substantielle Unterstützung durch Sondermittel, da er nicht allein mit vorhandenen Programm- und Haushaltsmitteln finanziert werden kann. Eine erfolgreiche Mobilisierung von Ressourcen muß sich auf die gemeinsame vorrangige Aufgabe stützen, Diskriminierung am Arbeitsplatz zu beseitigen. Dies stellt für alle Seiten eine Herausforderung dar, und den Gebern kommt hierbei eine entscheidende Rolle zu. Der Generaldirektor ruft die Geber auf, die Mittel bereitzustellen, die stetige Fortschritte auf dem Weg zur Beseitigung von Diskriminierung bei der Arbeit ermöglichen.
26. *Der Verwaltungsrat möge den in dieser Vorlage dargestellten Ansatz billigen und darum ersuchen, ihn über den Ausschuß für technische Zusammenarbeit ständig über die Durchführung der vorgeschlagenen Tätigkeiten zu informieren.*

Genf, 22. September 2003

Zur Beschlußfassung: Absatz 26

Anhang

Tabelle 1. Geberfinanzierte Programme, Projekte und Tätigkeiten, die im Rahmen der Erklärung genehmigt wurden, nach Grundsatz- und Rechtskategorie, Oktober bis September eines jeden Jahres, Zuweisungsgrundlage (in Prozent – auf- und abgerundete Zahlen)

Kategorie	Vereinigungs- freiheit usw.	Zwangs- arbeit	Kinder- arbeit	Nichtdiskri- minierung	Verschiedene Kategorien	Insgesamt	
						%	US-\$ (000)
1999-2000	55	6	0	21	17	100	23.345
2000-2001	30	4	2	0	65	100	26.016
2001-2002	47	5	0	7	42	100	14.262
2002-2003	47	20	0	0	33	100	9.844

Tabelle 2. Geberfinanzierte Programme, Projekte und Tätigkeiten, die im Rahmen der Erklärung genehmigt wurden, nach Region, Oktober bis September eines jeden Jahres, Zuweisungsgrundlage (in Prozent – auf- und abgerundete Zahlen)

Region	Afrika	Amerika	Arabische Staaten	Asien und der Pazifik	Europa	Inter- regional	Unterstützung für Haupttätigkeiten
1999-2000	24	18	0	46	0	5	7
2000-2001	14	12	5	15	8	23	23
2001-2002	14	20	0	31	4	14	18
2002-2003	47	13	0	15	17	0	8

Tabelle 3. Geberfinanzierte Programme, Projekte und Tätigkeiten, die im Rahmen der Erklärung genehmigt wurden, nach Geberland, Oktober bis September eines jeden Jahres, Zuweisungsgrundlage (in tausend US\$ – auf- und abgerundete Zahlen)

Geberland	Frank- reich	Deutsch- land	Irland	Italien	Japan	Nieder- lande	UNDP	Vereinigtes Königreich	Vereinigte Staaten
1999-2000	805	0	0	0	200	2.220	0	121	20.000
2000-2001	0	431	0	0	186	242	91	5.068	20.000
2001-2002	597	501	0	0	163	3.000	0	0	10.000
2002-2003	2.225	0	601	103	0	387	0	200	6.328
Insgesamt	3.627	932	601	103	549	5.849	91	5.389	56.328