



Internationale
Arbeitsorganisation



In Freiheit und Würde

Wege zur Gleichstellung rassistisch
identifizierter Bevölkerungsgruppen
in der Arbeitswelt

ZUSAMMENFASSUNG



► Zusammenfassung

In der 1944 angenommenen Erklärung über die Ziele und Zwecke der Internationalen Arbeitsorganisation (Erklärung von Philadelphia) wird verkündet, 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.*“

Achtzig Jahre später, auf dem Zukunftsgipfel der Vereinten Nationen im Jahr 2024, erkannten die Staats- und Regierungsoberhäupter der Welt an, dass „unsere Bemühungen mit dem Ziel, Ungerechtigkeit zu beseitigen und Ungleichheiten in und zwischen Ländern abzubauen und so friedliche, gerechte und inklusive Gesellschaften aufzubauen, nur dann erfolgreich sein können, wenn wir verstärkt darauf hinwirken, Toleranz zu fördern, Vielfalt zu leben und alle Formen von Diskriminierung, einschließlich Rassismus, rassistischer Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und damit zusammenhängender Intoleranz [...] zu bekämpfen.“¹ Entsprechend diesem erneuerten Bekenntnis zur Bekämpfung von rassistischer Diskriminierung beleuchtet dieser Bericht rassistisch motivierte Ungleichheiten auf den Arbeitsmärkten und die zu ihrer Bekämpfung verfolgte Politik. Dieser Bericht zeigt verschiedene Wege dafür auf, wie die Maßnahmen zugunsten der Gleichstellung rassistisch identifizierter Bevölkerungsgruppen in der Arbeitswelt gestärkt werden können, und soll so den sozialen Dialog und Politikreformen für die Gewährleistung und Förderung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle fördern.

Was ist rassistische Diskriminierung?

Gemäß der Definition des Internationalen Übereinkommens von 1966 zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung ist „Rassendiskriminierung“ eine auf der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung oder dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum (der ethnischen Herkunft) beruhende Unterscheidung. Im Kontext des Übereinkommens (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, wird Rassendiskriminierung hauptsächlich in Bezug auf die sämtlich in dem Instrument erwähnten verbotenen Diskriminierungsgründe Rasse, Hautfarbe und nationale Abstammung behandelt. Das Übereinkommen Nr. 111 definiert Diskriminierung als „jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung“ wegen eines verbotenen Grundes, „die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen“.

Im Übereinkommen Nr. 111 wird auch anerkannt, dass eine Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die in tatsächlichen beruflichen Erfordernissen begründet ist, nicht als Diskriminierung gilt. Auf stellenbezogenen Faktoren wie Erfahrung, Qualifikationen oder Einsatzwillen (allgemein als „Leistung“ bezeichnet) beruhende Beschäftigungsentscheidungen sind nicht nur rechtmäßig, sondern für den Geschäftserfolg unerlässlich. Solche Entscheidungen sollten jedoch in keinem Zusammenhang mit geschützten persönlichen Merkmalen wie Rasse, Hautfarbe oder nationaler Abstammung stehen, es sei denn, es handelt sich dabei um ein tatsächliches berufliches Erfordernis.

1 UN-Generalversammlung, Resolution 79/1, The Pact for the Future, [A/RES/79/1](#) (2024).

Diskriminierung bekämpfen: in vielfältigen Gesellschaften ein Muss

Rassistisch motivierte Ungleichheiten auf den Arbeitsmärkten sind allgegenwärtig und bestehen hartnäckig fort. Die meisten Länder sind ethnisch vielfältig, doch wächst die Vielfalt in der Bevölkerung auch im Zuge der menschlichen Mobilität. Teil dieser Realität sind Arbeitsmigration und Vertreibung. Die Menschen leben in unterschiedlichen sozialen Umfeldern und können aufgrund ihrer rassischen oder ethnischen Identität Diskriminierung erfahren.

Gleichheit und Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf sind ein universelles Menschenrecht. Die Umsetzung geeigneter Politiken und Maßnahmen zur Bekämpfung von rassistischer Diskriminierung in der Arbeitswelt ist für die Verwirklichung von sozialer Gerechtigkeit unerlässlich. Bleibt ein derartiges Vorgehen aus, hat dies gravierende Folgen für die Menschen, Unternehmen, Arbeitsmärkte und Gesellschaften. Diskriminierung hindert Menschen daran, ihr Potenzial, ihre Fähigkeiten und ihre Talente zu entfalten und für ihre Beiträge gleichberechtigt mit anderen belohnt zu werden, ungeachtet dessen, welche Art von Beschäftigung oder Beruf sie anstreben. Diskriminierung beeinträchtigt die Produktivität und erschwert die Anwerbung und Bindung qualifizierter Arbeitskräfte.

Im Gegensatz dazu sind vielfältige Arbeitsplätze erfolgreicher. Gesellschaften, in denen Beschäftigungsmöglichkeiten unabhängig von der rassischen oder ethnischen Zugehörigkeit bestehen und Vielfalt geachtet und geschätzt wird, sind besser in der Lage, Ungleichheiten abzubauen und den sozialen Zusammenhalt und letztlich Frieden und Stabilität zu stärken.

Die internationalen Arbeitsnormen für die Gleichstellung rassistisch identifizierter Bevölkerungsgruppen nutzen

Seit der Annahme der Erklärung von Philadelphia hat die IAO eine Reihe internationaler Arbeitsnormen entwickelt, die als Richtschnur für Maßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierung in der Arbeitswelt dienen. Das 1958 angenommene Übereinkommen Nr. 111 ist das erste rechtsverbindliche internationale Instrument, das sich voll und ganz der Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf widmet. Das Übereinkommen thematisiert Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Glaubensbekenntnis, politischer Meinung, nationaler Abstammung und sozialer Herkunft und ermöglicht es den Staaten zugleich, nach Anhörung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände weitere verbotene Gründe zu bestimmen.

Zudem gibt es spezifische IAO-Instrumente, die die Rechte von besonders für rassistische Diskriminierung anfälligen Gruppen, nämlich Arbeitsmigranten sowie indigenen und in Stämmen lebenden Völkern, behandeln. Darüber hinaus zielt die IAO mit ihrer Normensetzung darauf ab, durch die Einbeziehung dieser Gruppen Lücken im Sozial- und Arbeitnehmerschutz zu schließen, beispielsweise mit dem Übereinkommen (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011, und dem Übereinkommen (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019. In Kapitel 2 des Berichts werden die wichtigsten Merkmale des Übereinkommens Nr. 111 und anderer internationaler Arbeitsnormen vorgestellt, die Orientierungshilfe für Maßnahmen zur Bekämpfung von rassistischer Diskriminierung und zur Förderung der Gleichstellung bieten.



Rassistisch motivierte Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt verstehen

Für das Verständnis von Ungleichheiten und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ist eine eingehende Datenerhebung und -analyse entscheidend wichtig. Zuverlässige Daten bieten eine solide Informationsgrundlage für die Ermittlung von Trends, die Prognose künftiger Entwicklungen und faktengestützte Politikentscheidungen. Die Transparenz und Zugänglichkeit dieser Daten ist unerlässlich dafür, sicherzustellen, dass Arbeitsmarktinterventionen auf empirischen Daten statt auf Spekulationen oder Hypothesen beruhen. Zudem wird dadurch die Legitimität dieser Interventionen gewährleistet und das Vertrauen der Öffentlichkeit gestärkt.

In Kapitel 3 wird untersucht, wie verschiedene Länder im Rahmen von Arbeitskräfte-erhebungen Daten erheben, die nach rassischer oder ethnischer Zugehörigkeit aufgeschlüsselt sind, und auf Herausforderungen und Auswirkungen hinsichtlich der Methodik eingegangen. Ausgehend von einer Analyse von nach rassischer oder ethnischer Zugehörigkeit aufgeschlüsselten Daten aus 47 Ländern, die in der IAO-Sammlung harmonisierter Mikrodaten verfügbar sind, werden in dem Kapitel anschließend empirische Belege für Unterschiede bei den Arbeitsmarktergebnissen von rassischen oder ethnischen Gruppen zur Veranschaulichung dieser Ungleichheiten präsentiert, verschiedene Methoden für das Verständnis der Frage, inwieweit Diskriminierung zu Arbeitsmarktungleichheiten entlang rassischer oder ethnischer Trennlinien führt, erörtert und Ergebnisse aus der Anwendung der sogenannten Zerlegungsmethode für ausgewählte Länder vorgestellt, um Erkenntnisse darüber zu liefern, inwieweit beobachtete Ungleichheiten möglicherweise durch rassistische Diskriminierung bedingt sind.

In allen analysierten Ländern gehören indigene und in Stämmen lebenden Völker sowie Menschen afrikanischer Abstammung durchweg zu den Gruppen, die anhaltende und ausgeprägte Ungleichheit erfahren. Angehörige dieser und anderer benachteiligter rassischer oder ethnischer Gruppen sind eher in informeller Beschäftigung, als Hilfsarbeitskräfte und in schlecht bezahlten Arbeiten tätig und haben ungleichen Zugang zum Sozialschutz. Die Zerlegungsanalyse lässt klar erkennen, dass rassistischer Diskriminierung ein Faktor für Ungleichheit beim Zugang zu Beschäftigung und Einkommen ist.

Rassistische Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf verbieten

Grundlegend für Fortschritte bei der Beseitigung dieser Diskriminierung und bei der Förderung von Chancengleichheit für alle ist die Schaffung eines angemessenen Rechtsrahmens, der rassistische und andere Formen der Diskriminierung verbietet. In Kapitel 4 werden die Ergebnisse einer von der IAO durchgeführten globalen Bestandsaufnahme der Rechtsvorschriften vorgestellt. Die Verfassungen der meisten Länder enthalten Gleichstellungs- und Nichtdiskriminierungsklauseln, und in mehr als 140 Ländern ist rassistische Diskriminierung gemäß der Verfassung ausdrücklich verboten. Global betrachtet, ist das Arbeitsrecht das wichtigste Instrument zum Verbot von Diskriminierung am Arbeitsplatz. In 139 der 187 Mitgliedstaaten der IAO sieht das Arbeitsrecht ein Verbot von rassistischer Diskriminierung vor. In 21 dieser Länder ist der Schutz vor Diskriminierung jedoch unvollständig, da die Gesetzgebung rassistische Diskriminierung nicht in allen Bereichen von Beschäftigung und Beruf verbietet. So besteht möglicherweise kein Schutz bei der Einstellung. In einer Reihe von Ländern wird der Schutz vor rassistischer Diskriminierung bei der Arbeit nicht durch das Arbeitsrecht, sondern durch spezielle Gleichstellungsgesetze oder Menschenrechtsvorschriften gewährt.

Der gesetzliche Schutz vor rassistischer Diskriminierung kann auch deshalb unvollständig sein, weil die arbeitsrechtlichen oder sonstigen Vorschriften direkte wie indirekte Diskriminierung weder ausdrücklich verbieten noch definieren. Solche Verbote bzw. Definitionen bestehen bislang nur in 47 IAO-Mitgliedstaaten, die sich zumeist in Europa befinden und dem Einfluss der Gleichbehandlungsrichtlinien der Europäischen Union unterliegen. In 33 weiteren Ländern ist sowohl



direkte als auch indirekte Diskriminierung gesetzlich verboten, ohne dass diese Begriffe jedoch rechtlich definiert werden.

Zudem ist der Rechtsschutz oft aufgrund dessen unvollständig, dass die einschlägigen Rechtsvorschriften keine Bestimmungen enthalten, die die Beweislast in Gerichtsverfahren, sobald ein glaubhaft gemachter Sachverhalt vorliegt, auf die mutmaßlich diskriminierende Person verlagern. Darüber hinaus müssen die Rechtsvorschriften möglicherweise noch angepasst werden, um speziell diskriminierungsbedingte Gewalt und Belästigung zu thematisieren. Nach wie vor gibt es nur wenige Erkenntnisse darüber, wie bestehende gesetzliche Bestimmungen zu Gleichstellung und Nichtdiskriminierung in der Praxis herangezogen werden, um gegen algorithmenbasierte Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf vorzugehen. Diese Erkenntnisse werden benötigt, um sicherzustellen, dass die Rechtsvorschriften ihren Zweck erfüllen (siehe Kapitel 7).

Proaktive Maßnahmen zur Bekämpfung von struktureller und systemischer Diskriminierung

Angesichts der anhaltenden rassistisch motivierten Ungleichheiten auf den Arbeitsmärkten ist es notwendig, Überlegungen darüber anzustellen, wie rassistische und andere sich überschneidende Formen der Diskriminierung proaktiver verhindert und bekämpft werden können. Neben der Gewährleistung eines wirksamen Rechtsschutzes für einzelne Diskriminierungsopfer sind proaktive Maßnahmen vonnöten, um strukturelle und systemische Diskriminierung anzugehen und so chancengerechte Arbeitsmarktergebnisse für alle zu erbringen. Wenngleich die Art und Kombination der Maßnahmen auf die Umstände zugeschnitten sein muss, so zeigt der Bericht, dass die nationale Beschäftigungspolitik und die öffentliche Vergabepolitik bislang nicht ausreichend genutzt wurden, um diese Ziele zu fördern (Kapitel 6).

Als positive Entwicklung ist das verstärkte Interesse an der Förderung von Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion auf betrieblicher Ebene, unter anderem durch die Annahme und Umsetzung von Gleichstellungspolitiken oder -plänen, zu nennen. Auch dies ist ein Bereich, in dem mehr geleistet werden muss, um bestehende Erfahrungen zu bewerten, gewonnene Erkenntnisse auszutauschen und Wissen über bewährte Konzepte bei der Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Gruppen, die anfällig für rassistische Diskriminierung sind, aufzubauen (Kapitel 5).

Wege zur Gleichstellung rassistisch identifizierter Bevölkerungsgruppen: Maßnahmen in der Arbeitswelt ergreifen

Rassistische Diskriminierung ist gleichbedeutend mit der Verweigerung von Menschenrechten, Freiheit und Würde. Mit der Erklärung von Philadelphia als dauerhafter Grundlage steht die Bekämpfung von rassistischer und sonstiger Diskriminierung und Ungleichheit in der Arbeitswelt im Zentrum des Mandats der IAO für soziale Gerechtigkeit und ihrer Vision für sozialen Fortschritt. Allen Mitgliedsgruppen der IAO – Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern – kommt in dieser Hinsicht eine wichtige Rolle und bedeutende Verantwortung zu (siehe Kapitel 8). Der Bericht zeigt aufbauend auf den darin enthaltenen Erkenntnissen und gestützt auf die einschlägigen internationalen Arbeitsnormen acht Wege zur Gleichstellung rassistisch identifizierter Bevölkerungsgruppen auf, die die Mitgliedsgruppen der IAO und die politischen Entscheidungsträger bei Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle in Betracht ziehen könnten (siehe Kasten ES1).



► **Kasten ES1. Wege zur Gleichstellung rassistisch identifizierter Bevölkerungsgruppen: Maßnahmen in der Arbeitswelt ergreifen**

1. Die Datenverfügbarkeit verbessern

Die Steigerung der Sichtbarkeit von Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt durch eine umfassende Erhebung und Analyse von nach Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit und anderen Merkmalen aufgeschlüsselten Arbeitsmarktdaten erfordert nicht nur die Erweiterung von Arbeitskräfte- und Haushaltserhebungen um rassistische oder ethnische Identifikatoren, sondern auch die sorgfältige Gestaltung probabilistischer Stichproben, die aussagekräftige Schlussfolgerungen ermöglichen. Mit soliden Daten werden politische Entscheidungsträger in die Lage versetzt, das Ausmaß von Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt sowie die Auswirkungen der Hindernisse für Menschen, die Rassismus, rassistische Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und damit zusammenhängender Intoleranz ausgesetzt sind, zu bewerten. Dies ist ein wesentlicher erster Schritt bei der Formulierung einer wirksamen Politik zur Verringerung struktureller Ungleichheiten.

2. Den rechtlichen Schutz vor rassistischer und sonstiger Diskriminierung stärken

Es ist jetzt an der Zeit, dass die Länder ihre Rechtsrahmen im Hinblick darauf überprüfen und stärken, rassistische und andere Formen der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, darunter diskriminierungsbedingte Gewalt und Belästigung, umfassend zu verbieten. Der gesetzliche Schutz sollte für alle Beschäftigten gelten; er sollte sich auch auf indirekte Diskriminierung erstrecken und Regeln zur Umkehr der Beweislast in Diskriminierungsfällen umfassen. Die Reformen sollten sich auf sorgfältige Bewertungen der Funktionsweise und Wirksamkeit bestehender Rechtsvorschriften (auch in Bezug auf algorithmenbasierte Diskriminierung) stützen und in Beratung mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden vorangetrieben werden.

3. Proaktiv gegen strukturelle Diskriminierung vorgehen

Es ist notwendig, proaktive Maßnahmen für Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf in einem breiteren Rahmen der sozioökonomischen Politik – darunter in den Bereichen Beschäftigung, Sozialschutz und Arbeitsmigration – zu ergreifen, um die generationsübergreifende Benachteiligung und strukturelle Arbeitsmarktungleichheiten für Gruppen, die anfällig für rassistische Diskriminierung sind, zu überwinden. Zur Bekämpfung von struktureller Diskriminierung muss bewertet werden, ob und wie bestehende Politiken und Institutionen, darunter die Arbeitsinstitutionen, wirksam dazu beitragen, rassistisch motivierte Ungleichheiten und Diskriminierung abzubauen. Derartige Bewertungen erfordern die Entwicklung theoretischer und praktischer Rahmen und Instrumente.

4. Die Beschäftigungspolitik so gestalten, dass sie auf rassistisch motivierte Ungleichheiten reagieren kann

Die nationale Beschäftigungspolitik muss über das allgemeine Bekenntnis zum Grundsatz der Nichtdiskriminierung hinaus spezifische Maßnahmen zur Eingliederung von Gruppen, die anfällig für Diskriminierung, einschließlich rassistischer oder ethnischer Diskriminierung, sind, in den Arbeitsmarkt beinhalten. Eine solide Arbeitsmarktanalyse, die die Erfahrungen von diskriminierungsanfälligen Gruppen berücksichtigt, kann eine stärkere Grundlage für eine solche Politik bieten. Nach ethnischer Zugehörigkeit (sowie Geschlecht, Behinderung und anderen einschlägigen Merkmalen) aufgeschlüsselte Arbeitsmarktstatistiken sind entscheidend wichtig, da sie die spezifischen Herausforderungen aufzeigen, denen sich verschiedene diskriminierungsanfällige Gruppen gegenübersehen. Die Bereitstellung eines wirksamen Zugangs zu Maßnahmen, Dienstleistungen, Programmen und Interventionen für betroffene Gruppen ist unabdingbar und kann ihren Zugang zu hochwertigen Arbeitsplätzen gleichberechtigt mit anderen erleichtern. Inwieweit sie von diesem Zugang tatsächlich profitieren, sollte durch einschlägige Ergebnisrahmen überwacht werden.



5. Wirtschaftliche Chancen fördern

Unternehmer aus benachteiligten rassischen oder ethnischen Gruppen durch Schulung und Qualifizierung zu unterstützen und ihren Zugang zu Ressourcen (etwa zu Krediten und zu Grund und Boden) sowie zu öffentlichen Beschaffungen zu erleichtern, sind unter anderem Möglichkeiten zur Überwindung des Ausschlusses vom Arbeitsmarkt. Die Dokumentation und Evaluierung derartiger Programme sowie der Austausch von Erfahrungen und Erkenntnissen können eine zentrale Rolle bei der Stärkung von Initiativen und der Erleichterung der Replizierung oder Ausweitung erfolgreicher Interventionen spielen.

6. Stärkung von Arbeitsplatzpolitiken

Öffentliche und private Arbeitgeber in aller Welt bemühen sich, Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion in ihren Organisationen und Unternehmen zu fördern. In einer Reihe von Ländern sind bestimmte Maßnahmen am Arbeitsplatz gesetzlich vorgeschrieben. In jüngster Zeit wurden neue Gesetze und Politiken zur Lohntransparenz – in einigen Fällen speziell zu intersektioneller Lohn-diskriminierung – angenommen, mit denen Interventionen auf betrieblicher Ebene zu einem unverzichtbaren Instrument für die Herbeiführung von Veränderungen werden. Das Übereinkommen Nr. 190 bezeichnet Arbeitsplatzpolitiken als Mittel zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung. Für die weitere Förderung solcher Politiken und die Schaffung geeigneter regulatorischer oder sonstiger Orientierungsrahmen, die ihre Gestaltung und Umsetzung unterstützen, wird es entscheidend wichtig sein, Wissen und Einsichten über die Funktionsweise und Wirksamkeit verschiedener Arten von Arbeitsplatzpolitiken zu gewinnen sowie diesbezügliche Erfahrungen und Erkenntnisse auszutauschen.

7. Auf Worte Taten folgen lassen

Um die Gleichstellung rassistisch identifizierter Bevölkerungsgruppen in der Arbeitswelt voranzubringen, sind Bemühungen um die Förderung von Gleichheit, Vielfalt und Inklusion innerhalb der IAO-Mitgliedsgruppen, d.h. der Regierungen sowie der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, erforderlich. Mit zunehmender Vielfalt und Inklusion in ihren eigenen Institutionen und Organisationen sowie gestärkten Kapazitäten für den Umgang mit Gleichstellungs- und Nichtdiskriminierungsbelangen in der Arbeitswelt können die Mitgliedsgruppen Vorbildwirkung entfalten und den sozialen Dialog sowie die Zusammenarbeit gegen Diskriminierung und zugunsten von Gleichheit, Vielfalt und Inklusion fördern.

8. Sozialer Dialog, Mitsprache und Beteiligung

Die Mitsprache und Beteiligung der von rassistischer Diskriminierung betroffenen Menschen ist unverzichtbar, um sicherzustellen, dass die Politiken und Beschlüsse dem tatsächlichen Bedarf gerecht werden. Ihre gelebten Erfahrungen liefern wertvolle Erkenntnisse und fördern chancengerechtere Lösungen. Unterstützt wird eine solche Mitsprache und Beteiligung durch die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen sowie die damit verbundenen grundlegenden IAO-Übereinkommen – das Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und das Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949. Im Übereinkommen (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989, wird das Recht indigener und in Stämmen lebender Völker auf Konsultation und Beteiligung ausdrücklich anerkannt. Die Regierungen sollten spezielle Mechanismen einrichten, die einen institutionalisierten Dialog, konstruktive Konsultationen und eine aktive Beteiligung an den ihr Leben und ihre Gemeinschaften betreffenden Entscheidungen ermöglichen.



Soziale Gerechtigkeit und menschenwürdige Arbeit fördern

Die Internationale
Arbeitsorganisation ist die
Organisation der Vereinten
Nationen für die Welt
der Arbeit. Wir bringen
Regierungen, Arbeitgeber- und
Arbeitnehmerorganisationen
zusammen und unterstützen
einen auf die Menschen
ausgerichteten Ansatz für die
Zukunft der Arbeit. Wir fördern
Beschäftigung, Rechte bei der
Arbeit, sozialen Schutz und
sozialen Dialog.

ilo.org

Internationale Arbeitsorganisation
Route des Morillons 4
1211 Genf 22
Schweiz