

**Von der Internationalen Arbeitskonferenz
auf ihrer 98. Tagung angenommene Entschlüsse**
(Genf, Juni 2009)

I

**Entschluß über die Erholung von der Krise:
Ein Globaler Beschäftigungspakt**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,
nach Anhörung der Staatschefs, Vizepräsidenten, Premierminister und aller
anderen Teilnehmer des Gipfels der IAO über die Globale Beschäftigungskrise,
nach Entgegennahme der Vorschläge des Plenarausschusses der Konferenz
für Antworten auf die Krise,
in Anbetracht der wichtigen Rolle, die dem Verwaltungsrat und dem Inter-
nationalen Arbeitsamt bei der Umsetzung der von der Konferenz angenom-
menen Entschlüsse zukommt,
im Bewusstsein der Agenda für menschenwürdige Arbeit und der Erklä-
rung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung als Instrumenten
zur Behandlung der Frage der sozialen Dimension der Globalisierung,
nimmt heute, am 19. Juni 2009, die folgende Entschluß an.

Erholung von der Krise: Ein globaler Beschäftigungspakt

I. Menschenwürdige Arbeit als Antwort auf die Krise

1. Die globale Wirtschaftskrise und ihre Folgen bedeuten, dass die Welt längere Zeit mit wachsender Arbeitslosigkeit, sich vertiefender Armut und Ungleichheit konfrontiert sein wird. Die Beschäftigung erholt sich in der Regel erst einige Jahre nach einem wirtschaftlichen Aufschwung. In einigen Ländern wird die Wiederherstellung des früheren Beschäftigungsniveaus allein nicht ausreichen, um einen wirksamen Beitrag zu einer starken Volkswirtschaft zu leisten und für Männer und Frauen menschenwürdige Arbeit zu verwirklichen.
2. Unternehmen und Arbeitsplätze gehen verloren. Die Auseinandersetzung mit dieser Situation muss Teil einer umfassenden Antwort sein.
3. Die Welt muss mehr tun.
4. Notwendig sind koordinierte globale Grundsatzoptionen zur Stärkung nationaler und internationaler Bemühungen in Bezug auf Arbeitsplätze, nachhaltige Unternehmen, leistungsfähige öffentliche Dienste, während gleichzeitig die Rechte von Menschen geschützt und Mitsprache und Teilhabe gefördert werden.
5. Dies wird einen Beitrag zu wirtschaftlicher Belebung, fairer Globalisierung, Wohlstand und sozialer Gerechtigkeit leisten.
6. Die Welt sollte nach der Krise anders aussehen.
7. Unsere Antwort sollte einen Beitrag zu einer fairen Globalisierung, einer grüneren Wirtschaft und einer Entwicklung leisten, die erfolgreicher Arbeitsplätze und nachhaltige Unternehmen schafft, Arbeitnehmerrechte respektiert, die Gleichstellung der Geschlechter fördert, die Schwachen schützt, Länder bei der Bereitstellung leistungsfähiger öffentlicher Dienste unterstützt und Länder in die Lage versetzt, die Millenniums-Entwicklungsziele zu verwirklichen.
8. Regierungen sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände verpflichten sich, durch gemeinsame Bemühungen zum Erfolg des Globalen Beschäfti-

gungspaktes beizutragen. Die Agenda der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) für menschenwürdige Arbeit bildet den Rahmen für diese Antwort.

II. Grundsätze zur Förderung wirtschaftlicher Erholung und Entwicklung

9. Das Handeln muss sich an der Agenda für menschenwürdige Arbeit und an den von der IAO und ihren Mitgliedsgruppen in der Erklärung von 2008 über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung eingegangenen Verpflichtungen orientieren. Wir skizzieren hier einen Rahmen für die vor uns liegende Zeit und eine Ressource für praktische Politiken für das multilaterale System, Regierungen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Dieser Rahmen ermöglicht Verbindungen zwischen sozialem Fortschritt und wirtschaftlicher Entwicklung und berührt die folgenden Grundsätze:

- (1) Vorrangige Aufmerksamkeit auf Schutz und Wachstum der Beschäftigung durch nachhaltige Unternehmen, leistungsfähige öffentliche Dienste und Schaffung eines ausreichenden sozialen Schutzes für alle als Teil kontinuierlicher internationaler und nationaler Maßnahmen zur Unterstützung wirtschaftlicher Erholung und Entwicklung. Die Maßnahmen sollten rasch auf koordinierter Weise umgesetzt werden;
- (2) Stärkung der Unterstützung verletzlicher und von der Krise stark in Mitleidenschaft gezogener Frauen und Männer, darunter gefährdete Jugendliche, gering entlohnte und qualifizierte Arbeitnehmer, Arbeitskräfte in der informellen Wirtschaft und Arbeitsmigranten;
- (3) Konzentration auf Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung und zur Erleichterung des Wechsels von einem Arbeitsplatz an einen anderen sowie Hilfe beim Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen ohne Arbeit;
- (4) Einrichtung oder Stärkung leistungsfähiger öffentlicher Arbeitsvermittlungsdienste und anderer Arbeitsmarktinstitutionen;
- (5) Stärkung von gleichberechtigten Zugangsmöglichkeiten und Chancen für Qualifikationsentwicklung, hochwertige Ausbildung und Bildung als Vorbereitung auf die wirtschaftliche Erholung;
- (6) Vermeidung protektionistischer Lösungen sowie der schädlichen Konsequenzen deflationärer Lohnspiralen und sich verschlechternder Arbeitsbedingungen;
- (7) Förderung der Kernarbeitsnormen und anderer internationaler Arbeitsnormen, die die Erholung der Wirtschaft und der Beschäftigung unterstützen und geschlechtsspezifische Ungleichheit abbauen;
- (8) Führung eines sozialen Dialogs, z. B. Dreigliedrigkeit und Kollektivverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern als konstruktive Verfahren zur Maximierung der Auswirkungen von Antworten auf die Krise für die Bedürfnisse der Realwirtschaft;
- (9) Gewährleistung, dass kurzfristige Maßnahmen mit wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit im Einklang stehen;
- (10) Gewährleistung von Synergien zwischen Staat und Markt und einer effektiven und effizienten Regulierung der Marktwirtschaften, einschließlich eines rechtlichen und regulatorischen Umfelds, das die Schaffung von Unternehmen und nachhaltige Unternehmen ermöglicht und die Schaffung von Arbeitsplätzen in allen Sektoren fördert; und
- (11) Zusammenarbeit der IAO mit anderen internationalen Organisationen, internationalen Finanzinstitutionen und entwickelten Ländern zur Stärkung grundsatzpolitischer Kohärenz und zur Vertiefung von Entwicklungshilfe und Unterstützung für die am wenigsten entwickelten und die Schwellen- und Transformationsländer mit eingeschränktem fiskalischen und politischen Handlungsspielraum zur Reaktion auf die Krise.

III. Antworten durch menschenwürdige Arbeit

10. Die genannten Grundsätze skizzieren den allgemeinen Rahmen, innerhalb dessen jedes Land ein seinen besonderen Verhältnissen und Prioritäten entsprechendes Maßnahmenpaket schnüren kann. Außerdem sollten sie einen Beitrag zu Maßnahmen der multilateralen Institutionen leisten und diese stützen. Nachfolgend werden einige konkrete Grundsatzoptionen aufgeführt.

Beschleunigte Schaffung von Arbeitsplätzen, Erholung der Beschäftigung und Stützung von Unternehmen

11. Wenn wir die Gefahren langfristiger Arbeitslosigkeit und stärkerer Informalität, die schwer umzukehren sind, einschränken wollen, müssen wir die Schaffung von Arbeitsplätzen unterstützen und Menschen dabei helfen, Arbeit zu finden. Wir sind uns einig, dass dafür das Ziel der vollen und produktiven Beschäftigung und der menschenwürdigen Arbeit ins Zentrum der Antworten auf die Krise gerückt werden muss. Diese Antworten können Folgendes umfassen:

- (1) Stärkung der effektiven Nachfrage und Stützung von Lohnniveaus durch makroökonomische Konjunkturpakete;
- (2) Unterstützung von Arbeitsuchenden durch:
 - i) die Durchführung effektiver, zielgerichteter Arbeitsmarktpolitiken;
 - ii) die Stärkung der Kompetenz der staatlichen Arbeitsvermittlungsdienste und Aufstockung der ihnen zur Verfügung stehenden Mittel, damit Arbeitsuchende angemessene Unterstützung erhalten und – wenn sie mit privaten Arbeitsvermittlungsagenturen zusammenarbeiten – sichergestellt wird, dass hochwertige Dienste angeboten und Rechte respektiert werden; sowie
 - iii) die Durchführung beruflicher und unternehmerischer Qualifizierungsprogramme für eine unselbständige und selbständige Erwerbstätigkeit;
- (3) Investitionen in Qualifikationsentwicklung, Weiterbildung und Umschulung zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, insbesondere für Menschen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben oder verlieren können, und gefährdete Gruppen;
- (4) Beschränkung oder Vermeidung des Abbaus von Arbeitsplätzen und Unterstützung von Unternehmen bei der Weiterbeschäftigung ihrer Arbeitskräfte durch wohldurchdachte Systeme, die durch sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen umgesetzt werden. Dazu können Arbeitsteilung und partielle Leistungen bei Arbeitslosigkeit gehören;
- (5) Unterstützung der Schaffung von Arbeitsplätzen in allen Sektoren der Wirtschaft in Anerkennung der Multiplikatoreffekte gezielter Bemühungen;
- (6) Anerkennung des Beitrags von kleinen und mittleren Unternehmen (KMUs) und Mikrounternehmen zur Schaffung von Arbeitsplätzen sowie Förderung von Maßnahmen, einschließlich des Zugangs zu erschwinglichen Krediten, die ein günstiges Umfeld für ihre Entwicklung gewährleisten;
- (7) Anerkennung dessen, dass Genossenschaften in kleinsten Betrieben wie in großen multinationalen Unternehmen in unseren Gemeinwesen Arbeitsplätze schaffen, und Gewährleistung einer ihren Bedürfnissen entsprechenden Unterstützung;
- (8) Nutzung von öffentlichen Beschäftigungsgarantiesystemen für befristete Beschäftigung, Notfallprogrammen für öffentliche Arbeiten und anderen Systemen für eine direkte Schaffung von Arbeitsplätzen, die zielgerichtet sind und die informelle Wirtschaft einbeziehen;
- (9) Schaffung einer stützenden ordnungspolitischen Umgebung, die der Schaffung von Arbeitsplätzen durch die Gründung und Entwicklung von nachhaltigen Unternehmen förderlich ist; und

- (10) Aufstockung von Investitionen in Infrastruktur, Forschung und Entwicklung, öffentliche Dienste und „grüne“ Produktion und Dienstleistungen als wichtigen Werkzeugen zur Schaffung von Arbeitsplätzen und Stimulierung einer nachhaltigen Wirtschaftstätigkeit.

Soziale Schutzsysteme einrichten und Menschen schützen

12. Tragfähige Systeme des sozialen Schutzes zur Unterstützung Schwacher können eine Zunahme von Armut verhüten, soziale Not bekämpfen und gleichzeitig dazu beitragen, die Wirtschaft zu stabilisieren und die Beschäftigungsfähigkeit aufrechtzuerhalten und zu fördern. In Entwicklungsländern können Systeme des sozialen Schutzes auch Armut lindern und einen Beitrag zur nationalen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung leisten. In einer Krisensituation können kurzfristige Maßnahmen zur Unterstützung der Schwächsten sinnvoll sein.

- (1) Länder sollten gegebenenfalls Folgendes in Erwägung ziehen:
- i) Einführung von Bargeld-Transfersystemen für Bedürftige, um deren unmittelbare Bedürfnisse zu erfüllen und Armut zu lindern;
 - ii) Einrichtung eines angemessenen sozialen Schutzes für alle, ausgehend von einem grundlegenden Sockel des sozialen Schutzes bestehend aus: Zugang zu Gesundheitsversorgung, Einkommenssicherheit für Ältere und Behinderte, Kinderleistungen und Einkommenssicherheit in Verbindung mit öffentlichen Beschäftigungsgarantiesystemen für Arbeitslose und arbeitende Arme;
 - iii) Ausweitung der Dauer und des Deckungsbereichs von Leistungen bei Arbeitslosigkeit (in Verbindung mit einschlägigen Maßnahmen zur Schaffung angemessener Arbeitsanreize in Anerkennung der gegenwärtigen Realität innerstaatlicher Arbeitsmärkte);
 - iv) Gewährleistung, dass Langzeitarbeitslose mit dem Arbeitsmarkt in Verbindung bleiben, z. B. durch Qualifikationsentwicklung für Beschäftigungsfähigkeit;
 - v) Bereitstellung von Mindestleistungsgarantien in Ländern, wo Pensions- oder Gesundheitsfonds möglicherweise nicht mehr über ausreichende Mittel verfügen, um einen ausreichenden Arbeitnehmerschutz zu gewährleisten, und Prüfung, wie die Ersparnisse von Arbeitnehmern bei der Konzeption künftiger Systeme besser geschützt werden können;
 - vi) Bereitstellung eines angemessenen Schutzes für Zeitarbeitnehmer und unregelmäßig beschäftigte Arbeitnehmer.
- (2) Alle Länder sollten durch eine Kombination aus Einkommenshilfen, Qualifikationsentwicklung und Durchsetzung von Gleichstellungs- und Nichtdiskriminierungsrechten verletzte Gruppen unterstützen, die von der Krise am härtesten betroffen sind.
- (3) Um deflationäre Lohnspiralen zu vermeiden, sollten folgende Optionen zur Orientierung dienen:
- sozialer Dialog;
 - Kollektivverhandlungen;
 - gesetzliche oder durch Verhandlungen vereinbarte Mindestlöhne.
- Mindestlöhne sollten regelmäßig überprüft und angepasst werden.
- Als Arbeitgeber und Beschaffer sollten Regierungen auf Verhandlungen beruhende Lohnsätze respektieren und fördern.
- Ein Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles muss integraler Bestandteil dieser Bemühungen sein.

13. Länder mit starken und effizient geführten Systemen des sozialen Schutzes verfügen über einen wertvollen eingebauten Mechanismus zur Stabilisierung ihrer Wirtschaft und zur Behandlung der sozialen Folgen der Krise. In

diesen Ländern kann es notwendig sein, die bestehenden Systeme des sozialen Schutzes zu stärken. In anderen Ländern muss mit Vorrang darauf geachtet werden, dringliche Bedürfnisse zu erfüllen und gleichzeitig die Grundlage für stärkere und effektivere Systeme zu legen.

Stärkung der Achtung internationaler Arbeitsnormen

14. Internationale Arbeitsnormen bilden eine Grundlage für Rechte bei der Arbeit, stützen diese und tragen dazu bei, eine Kultur des sozialen Dialogs zu schaffen, die in Zeiten einer Krise besonders nützlich ist. Um bei den Arbeitsbedingungen eine Abwärtsspirale zu verhindern und die Erholung in Gang zu setzen, ist es besonders wichtig, Folgendes anzuerkennen:

- (1) Die Achtung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit ist für die menschliche Würde von entscheidender Bedeutung. Sie ist auch von entscheidender Bedeutung für die wirtschaftliche Erholung und Entwicklung. Daher gilt es, Folgendes zu stärken:
 - i) Wachsamkeit zur Beseitigung und Verhütung eines Zuwachses der Erscheinungsformen von Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung bei der Arbeit;
 - ii) Achtung der Vereinigungsfreiheit, des Vereinigungsrechts und der effektiven Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen als Fördermechanismen für einen konstruktiven sozialen Dialog in Zeiten stärkerer sozialer Spannungen im formellen wie informellen Sektor.
- (2) Neben den grundlegenden Übereinkommen sind eine Reihe internationaler Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen relevant. Dazu gehören die Urkunden der IAO in Bezug auf die Beschäftigungspolitik, Löhne, Soziale Sicherheit, das Arbeitsverhältnis, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht, Wanderarbeitnehmer, Arbeitsbedingungen in von Behörden abgeschlossenen Verträgen, Arbeitsschutz, Arbeitszeiten und Mechanismen des sozialen Dialogs.
- (3) Die dreigliedrige Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik ist ein wichtiges und nützliches Werkzeug für alle Unternehmen, einschließlich derer in Versorgungsketten, um in sozial verantwortlicher Weise auf die Krise zu reagieren.

Sozialer Dialog: Kollektivverhandlungen führen, Prioritäten ermitteln, Handlungsimpulse geben

15. Insbesondere in Zeiten starker sozialer Spannungen ist ein größerer Respekt und eine stärkere Nutzung der Mechanismen des sozialen Dialogs, insbesondere von Kollektivverhandlungen, gegebenenfalls auf allen Ebenen, unabdingbar.

16. Der soziale Dialog ist ein unverzichtbarer Mechanismus zur Konzeption von Politiken, die den innerstaatlichen Prioritäten angepasst sind. Außerdem bietet er eine starke Grundlage, um Arbeitgeber und Arbeitnehmer für ein Engagement für das gemeinsame Handeln mit Regierungen zu gewinnen, das zur Überwindung der Krise und für eine nachhaltige Erholung notwendig ist. Ein erfolgreicher Abschluss schafft Vertrauen in die erzielten Ergebnisse.

17. Eine Stärkung der Kapazität der Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht ist ein wichtiges Element bei integrativen Maßnahmen in den Bereichen Arbeitnehmerschutz, Soziale Sicherheit, Arbeitsmarktpolitik und sozialer Dialog.

IV. Das weitere Vorgehen: Gestaltung einer fairen und nachhaltigen Globalisierung

18. Die genannte Agenda ist eng mit anderen Dimensionen der Globalisierung verwoben, und sie erfordert grundsatzpolitische Kohärenz und inter-

nationale Koordination. Die IAO sollte umfassend mit den Vereinten Nationen und allen einschlägigen internationalen Organisationen zusammenarbeiten.

19. Die IAO begrüßt die von der G20 an die IAO gerichtete Aufforderung, in Zusammenarbeit mit anderen einschlägigen Organisationen die bereits ergriffenen und künftig erforderlichen Maßnahmen einer Überprüfung zu unterziehen.

20. Wir bekräftigen unsere Unterstützung der Rolle der IAO im Rahmen des Koordinierungsrates der Leiter der Organisation des Systems der Vereinten Nationen, die dazu beitragen kann, ein günstiges internationales Umfeld zur Linderung der Krise zu schaffen. Wir ermutigen die IAO, eine fördernde Rolle zu übernehmen, um eine effektive und kohärente Durchführung diesbezüglicher sozial- und wirtschaftspolitischer Maßnahmen zu gewährleisten.

21. Eine Zusammenarbeit ist insbesondere im Zusammenhang mit folgenden Fragen wichtig:

- (1) Schaffung eines stärkeren und global einheitlichen Aufsichts- und Ordnungsrahmens für den Finanzsektor, damit dieser der Realwirtschaft dient, nachhaltige Unternehmen und menschenwürdige Arbeit fördert und die Ersparnisse und Renten von Menschen besser schützt;
- (2) Förderung von Handel und von Märkten, die effizient, gut reguliert und für alle vorteilhaft sind, und Vermeidung von Protektionismus. Beim Abbau von Barrieren zu Binnen- und Auslandsmärkten muss der unterschiedliche Entwicklungsstand von Ländern berücksichtigt werden;
- (3) Übergang zu einer kohlenstoffarmen, umweltfreundlichen Wirtschaft, die dazu beiträgt, die Erholung der Beschäftigung zu beschleunigen, das soziale Gefälle zu verringern, Entwicklungsziele zu unterstützen und dabei menschenwürdige Arbeit zu verwirklichen.

22. Für viele Entwicklungsländer, insbesondere die am wenigsten entwickelten Länder, verschärft die globale Rezession die weitreichende strukturelle Arbeitslosigkeit, Unterbeschäftigung und Armut. Wir anerkennen, dass es notwendig ist:

- (1) der Schaffung von Chancen auf menschenwürdige Arbeit mit systematischen, gut ausgestatteten, multidimensionalen Programmen zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit und Entwicklung in den am wenigsten entwickelten Ländern wesentlich größere Priorität einzuräumen;
- (2) die Schaffung von Arbeitsplätzen zu fördern und durch die Förderung und Entwicklung nachhaltiger Unternehmen neue Chancen auf menschenwürdige Arbeit zu eröffnen;
- (3) insbesondere für arbeitslose Jugendliche berufliche und technische Ausbildung sowie unternehmerische Qualifikationsentwicklung bereitzustellen;
- (4) die Frage der Informalität anzugehen, um den Übergang zu einer formalen Beschäftigung zu erreichen;
- (5) den Wert der Landwirtschaft in Entwicklungsländern und die Notwendigkeit ländlicher Infrastruktur, Industrie und Beschäftigung anzuerkennen;
- (6) wirtschaftliche Vielfalt zu stärken, indem zur Stimulierung der Inlands- und Auslandsnachfrage Kapazität für mehrwertschaffende Produktion und Dienste aufgebaut wird;
- (7) der internationalen Gemeinschaft und insbesondere den internationalen Finanzinstitutionen nahelegen, Mittel für antizyklische Maßnahmen in Ländern bereitzustellen, die mit fiskalischen und politischen Einschränkungen konfrontiert sind;
- (8) höhere Hilfszusagen einzuhalten, um bei den Millenniums-Entwicklungszielen ernste Rückschläge zu vermeiden;
- (9) die internationale Gemeinschaft eindringlich zu ersuchen, Entwicklungshilfe, einschließlich von Haushaltshilfen, bereitzustellen, um auf nationaler Grundlage einen grundlegenden Sockel des sozialen Schutzes aufzubauen.

23. Die Regierungen sollten Optionen wie Mindestlöhne in Erwägung ziehen, die Armut und Ungleichheit verringern, die Nachfrage stärken und einen

Beitrag zu wirtschaftlicher Stabilität leisten können. Das Übereinkommen (Nr. 131) der IAO über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970, kann diesbezüglich als Orientierung dienen.

24. Die gegenwärtige Krise sollte als Chance gesehen werden, um neue Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter zu gestalten. In Wirtschaftskrisen müssen Konjunkturpakete die Auswirkungen auf Frauen und Männer berücksichtigen und Gleichstellungsbelange in alle Maßnahmen integrieren. Bei Diskussionen über Konjunkturpakete – über ihre Konzeption und die Beurteilung ihres Erfolgs – müssen Frauen eine gleiche Mitsprache wie Männer haben.

25. Die Umsetzung der Empfehlungen und Grundsatzoptionen des Globalen Beschäftigungspaktes erfordert, dass die Frage der Finanzierung geprüft wird. Entwicklungsländer, die nicht über ausreichenden fiskalischen Handlungsspielraum für Reaktions- und Erholungsmaßnahmen verfügen, benötigen besondere Unterstützung. Geberländer und multilaterale Organisationen werden ersucht, zur Umsetzung dieser Empfehlungen und Grundsatzoptionen die Bereitstellung von finanziellen Mitteln, einschließlich von bestehenden Mitteln für die Krise, in Erwägung zu ziehen.

V. Maßnahmen der IAO

26. Die IAO verfügt in bedeutenden Schlüsselbereichen der Krisenreaktion und der Förderung wirtschaftlicher und sozialer Entwicklung über anerkannte Autorität. Die Fähigkeit der IAO für Forschungsarbeiten und wirtschaftliche und soziale Datenanalyse ist in diesem Kontext wichtig. Ihr Fachwissen sollte bei ihrer Arbeit mit Regierungen, Sozialpartnern und dem multilateralen System im Zentrum stehen. Dies umfasst, ohne sich darauf zu beschränken, Folgendes:

- die Schaffung von Arbeitsplätzen;
- Konzeption von sozialem Schutz und Finanzierungsmodelle;
- aktive Arbeitsmarktprogramme;
- Mechanismen für Mindestlohnfestsetzung;
- Arbeitsmarktinstitutionen;
- Arbeitsverwaltung und Arbeitsaufsicht;
- Programme für menschenwürdige Arbeit;
- Schaffung und Entwicklung von Unternehmen;
- internationale Arbeitsnormen – Durchführung und Überwachung;
- sozialer Dialog;
- Datensammlung;
- Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsmarkt;
- betriebliche Programme zu HIV/Aids;
- Arbeitsmigration.

27. Die folgenden Tätigkeiten können die genannten praktischen Arbeiten stärken:

- Stärkung der Kapazität von Ländern, Informationen über den Arbeitsmarkt und insbesondere über Lohntendenzen als Grundlage für sachkundige politische Entscheidungen zu erstellen und zu nutzen, und konsistente Daten zu erheben und zu analysieren, um Ländern zu helfen, ihre Fortschritte an einem Benchmark auszurichten;
- Sammlung und Verteilung von Informationen über die Krisenreaktion und Konjunkturpakete von Ländern;
- in Zusammenarbeit mit anderen einschlägigen Organisationen Beurteilung der bereits durchgeführten und künftig erforderlichen Maßnahmen;
- Stärkung von Partnerschaften mit regionalen Entwicklungsbanken und anderen internationalen Finanzinstitutionen;

- Stärkung von diagnostischer und grundsatzpolitischer Beratungskapazität auf Landesebene;
- Priorisieren der Krisenantwort in Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit.

28. Die IAO verpflichtet sich zur Bereitstellung der notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen und zur Zusammenarbeit mit anderen Organisationen, um Mitgliedsgruppen, die um eine solche Unterstützung ersuchen, bei der Nutzung des Globalen Beschäftigungspakts zu unterstützen. Die IAO wird sich dabei von der Erklärung von 2008 über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung und der dazugehörigen Entschliebung leiten lassen.

II

Entschliebung, in die Tagesordnung der nächsten ordentlichen Tagung der Konferenz einen Gegenstand mit dem Titel „HIV/Aids und die Welt der Arbeit“ aufzunehmen¹

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, nach Annahme des Berichts des zur Behandlung des vierten Punktes ihrer Tagesordnung eingesetzten Ausschusses,

insbesondere nach Billigung von Vorschlägen für eine Empfehlung betreffend HIV/Aids und die Welt der Arbeit in Form allgemeiner Schlussfolgerungen im Hinblick auf die Einholung der Stellungnahmen der Regierungen,

beschließt, im Hinblick auf die Annahme einer Empfehlung einen Gegenstand mit dem Titel „HIV/Aids und die Welt der Arbeit“ zur zweiten Beratung in die Tagesordnung ihrer nächsten ordentlichen Tagung aufzunehmen.

III

Entschliebung über die Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück der menschenwürdigen Arbeit²

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die 2009 zu ihrer 98. Tagung zusammengetreten ist,

nach Durchführung einer allgemeinen Aussprache auf der Grundlage von Bericht VI, *Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück menschenwürdiger Arbeit*,

1. nimmt die folgenden Schlussfolgerungen an; und
2. bittet den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes, sie bei der Planung künftiger Tätigkeiten zur Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit gebührend zu berücksichtigen und den Generaldirektor zu ersuchen, ihnen bei der Durchführung von Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode 2010-11 und der Zuweisung anderer möglicherweise in der Zweijahresperiode 2008-09 zur Verfügung stehender Mittel Rechnung zu tragen.

Schlussfolgerungen

Einleitung

1. Es ist allgemein anerkannt, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Welt der Arbeit zu den zentralen Werten der IAO gehört. Seit

¹ Angenommen am 18. Juni 2009.

² Angenommen am 17. Juni 2009.

1919 wurde durch die Verfassung der IAO internationale Arbeitsnormen und die Erklärung der IAO von 1989 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie die verschiedenen Entschlüsse der Internationalen Arbeitskonferenz und Beschlüsse des Verwaltungsrates zur Gleichstellung der Geschlechter bis zur Erklärung der IAO von 2008 über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung das gemeinsame Ziel verfolgt, die geschlechtsspezifische Diskriminierung im Bereich der Arbeit zu beseitigen und die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern.

2. In den letzten Jahrzehnten wurden bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit Fortschritte erzielt. In internationalen und regionalen Grundsatzklärungen wurde sie nachdrücklich befürwortet. In vielen Ländern wurden nationale grundsatzpolitische und rechtliche Rahmen sowie der Vollzug von Rechtsvorschriften verbessert. In einigen Ländern haben Arbeitsverwaltungssysteme und die Arbeitsaufsicht die Durchführung der Rechtsvorschriften zur Gleichstellung der Geschlechter besser überwacht und durchgesetzt. Viele Arbeitgeber, Arbeitsgebergruppen, Gewerkschaften und ihre Organisationen haben die Gleichstellung der Geschlechter gefördert. Viele Arbeitgeber und Arbeitgebergruppen haben die Gleichstellung der Geschlechter auf freiwilliger Grundlage gefördert. Das Bewusstsein für Rechte der Arbeitnehmer auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung hat sich verbessert. Viele Regierungen haben aktive Arbeitsmarktmaßnahmen durchgeführt, die auf die Ungleichheit der Geschlechter im Rahmen der weiter gefassten Ziele wie beschäftigungsreiches Wachstum sowie Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit und nachhaltige Unternehmen eingehen. Es wird jetzt weltweit anerkannt, dass die Gleichstellung der Geschlechter eine Voraussetzung für nachhaltige Entwicklung und die Verringerung von Armut für Frauen und Männer ist und dass sie den Lebensstandard für alle verbessert.

3. Es gibt jedoch weiterhin große Herausforderungen. Frauen sind eine sehr unterschiedlich zusammengesetzte Gruppe, die Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft, Migrantinnen und ländliche, eingeborene und junge sowie zu Minderheiten zählende Frauen umfasst, die jeweils besondere Bedürfnisse aufweisen. Armut betrifft zunehmend Frauen, das geschlechtsspezifische Lohngefälle besteht fort und es gibt einen Mangel sämtlicher Formen von Arbeit, auch von Vollzeitarbeit. Es gibt Diskriminierung in Bezug auf Schwangerschaft und Mutterschaft und eine anhaltende horizontale und vertikale Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Im Bereich der unfreiwilligen Teilzeitarbeit sind vorwiegend Frauen anzutreffen. Im Lauf des Lebens einer Frau treten in Übergangsphasen oft besondere Schwierigkeiten auf. Trotz der Fortschritte beim Bildungsniveau sind Frauen in gering entlohnten Tätigkeiten überrepräsentiert; in Leitungs-, Führungs- und Fachpositionen sind Frauen hingegen unterrepräsentiert; viele Frauen leiden unter schlechten Arbeitsbedingungen; in allen Phasen des Lebens von Frauen gibt es geschlechtsspezifische Gewalt; in einigen Situationen gehören entlohnte hauswirtschaftliche Tätigkeiten zu den wenigen Optionen, die Frauen, darunter Arbeitsmigrantinnen, zur Verfügung stehen; junge, mittellose Frauen sind zunehmend von HIV und Aids betroffen. Bedingungen müssen geschaffen werden, damit sich Männer aktiv an familiären Pflichten beteiligen können, um so der notwendigen Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben Rechnung zu tragen, insbesondere im Hinblick auf die Betreuung von Kindern und Angehörigen. Mehr Frauen als Männer arbeiten in der informellen Wirtschaft, wo die Defizite der menschenwürdigen Arbeit am gravierendsten sind. Ein Mangel an Sozialer Sicherheit, das geschlechtsspezifische Lohngefälle, eine generell niedrige Entlohnung, unzureichende Arbeitsbedingungen, Ausbeutung und Missbrauch, einschließlich sexueller Belästigung, sowie der Mangel an Mitsprache und Vertretung sind für Frauen wegen ihrer zusätzlichen Verantwortlichkeiten aufgrund ihrer reproduktiven Rolle und einem unzureichenden Zugang zu Ressourcen und erschwinglichen Diensten besonders belastend. Bemühungen zur Formalisierung der informellen Wirtschaft werden für Frauen besonders vorteilhaft sein. Die Formalisierung der informellen Wirtschaft erfordert ein Bündel unterschiedlicher Maßnahmen unter Berücksichtigung aller vier strategischen Ziele der IAO wie Beschäftigung, sozialer Schutz, sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit sowie Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

Gründe für die Gleichstellung der Geschlechter bei Arbeit

4. Die Gleichstellung der Geschlechter ist eine Frage sozialer Gerechtigkeit, fußend auf einem rechtebasierten Konzept und einem Konzept der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit. Wird allen gesellschaftlichen Akteuren die Möglichkeit der Teilhabe geboten, sind die Chancen für soziale Gerechtigkeit und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit sowie für Wirtschaftswachstum und wirtschaftliche Entwicklung wesentlich besser. Wenn die Menschenrechte der Frauen besser respektiert werden sollen, müssen kulturelle, wirtschaftliche und soziale Barrieren erkannt und überwunden werden. Die geschlechtsspezifische Diskriminierung geht oft mit anderen Formen der Diskriminierung einher. Politiken und Programme sollten eingeführt werden, um den vielfältigen Formen der Diskriminierung der Frau entgegenzuwirken. Es gibt einen starken Zusammenhang zwischen Fruchtbarkeitsraten, besserer Bildung, einer höheren Erwerbsbeteiligung der Frau und Nichtdiskriminierungspolitik, deren Ziel die Vereinbarkeit von Arbeit und Familienpflichten ist. Die Vorteile, die sich aus der Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter durch einen besseren Zugang zu hochwertiger Bildung und Qualifizierung, Berufsbildung und lebenslangem Lernen für die Schaffung einer wettbewerbsfähigen Arbeitnehmerschaft ergeben, können nicht hoch genug geschätzt werden. Menschenwürdige Arbeit ist möglich, wenn es für Frauen und Männer Möglichkeiten für eine produktive und hochwertige Beschäftigung gibt. Strategien sollten eine Lebenszyklus-Perspektive berücksichtigen, die insbesondere den Übergangssituationen im Leben von Frauen und Männern Aufmerksamkeit schenkt.

5. Sexuelle Belästigung und andere Formen der Belästigung sind überall in der Welt ernste Formen von Diskriminierung, die die Würde von Frauen und Männern unterminieren, die Gleichstellung der Geschlechter in Abrede stellen und ernste Folgen haben können. Geschlechtsspezifische Gewalt an der Arbeitsstätte sollte untersagt sein; Politiken, Programme, Rechtsvorschriften und gegebenenfalls andere Maßnahmen sollten eingeführt werden, um sie zu verhindern. Die Arbeitsstätte ist ein geeigneter Ort für Präventionstätigkeiten durch die Aufklärung von Frauen und Männern über das diskriminierende Wesen der Belästigung und ihre Auswirkungen auf Produktivität und Gesundheit. Diese Frage sollte im Rahmen des sozialen Dialogs und insbesondere durch Kollektivverhandlungen behandelt werden, gegebenenfalls auf betrieblicher, nationaler oder sektoraler Ebene.

Männer und Gleichstellung der Geschlechter

6. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Familie betreffen nicht nur Frauen, sondern auch Männer. Verschiedene neue Maßnahmen (z. B. Vater- und/oder Elternurlaub) haben es berufstätigen Vätern ermöglicht, sich stärker an Familienpflichten zu beteiligen, und diese Maßnahmen könnten repliziert werden. Dabei geht es um die Betreuung von Kindern und unterhaltsberechtigten Familienangehörigen. Es hat sich gezeigt, dass mehr Männer Elternurlaub nehmen, wenn die Erwerbsbeteiligung der Frau zunimmt. Die Geburtenrate hat sich ebenfalls verbessert, und die lange Arbeitszeit der Männer kann etwas verringert werden. Väter nehmen heute in einigen Gesellschaften Vaterschaftsurlaub und beteiligen sich verstärkt an Familienpflichten, was auf einen graduellen Wandel der Einstellungen und die Auflösung von Geschlechterstereotypen schließen lässt. Innovative Rechtsvorschriften und proaktive Maßnahmen sowie verstärkte Aufklärungstätigkeiten zur „Vaterschaft“ als einem sozialen Wert und einer gesellschaftlichen Verantwortung könnten diesen Wandel verstärken. Dabei muss darauf geachtet werden, dass die Verletzlichkeit geringqualifizierter Männer nicht weiter zunimmt.

Neue Szenarien – Globalisierung

7. Die Globalisierung hat große Veränderungen mit sich gebracht, die sich auf das Leben aller Männer und Frauen auswirken und in einigen Ländern rasches Wachstum und grundlegenden Wandel ausgelöst haben, auch durch neue Technologien. Einerseits hat dieser Fortschritt Barrieren für Frauen abgebaut und so mehr Beschäftigungschancen geschaffen, andererseits befinden sich einige der neuen Arbeitsplätze im Bereich der prekären und informellen Beschäftigung, sind somit nicht menschenwürdige Arbeit und zeichnen sich durch geringes Entgelt, geringen oder keinen Zugang zu Sozialer Sicherheit, sozialem Schutz, sozialem Dialog und durch die Unmöglichkeit einer umfassenden Wahrnehmung von Arbeitnehmerrechten aus. Da sich die Globalisierung auf Männer und Frauen unterschiedlich auswirkt, müssen die unterschiedlichen Bedürfnisse von Frauen und Männern – durch Gleichstellungsanalysen in der grundsatzpolitischen Entwicklung und bei Folgeabschätzungen – weiter untersucht werden.

8. Die Verwirklichung grundsatzpolitischer Kohärenz beinhaltet die Untersuchung und Überprüfung aller internationalen Wirtschafts- und Finanzpolitiken im Licht der Gleichstellung der Geschlechter durch die IAO.

Die gegenwärtige Wirtschaftskrise

9. Krisen dürfen nicht als Vorwand dienen, um noch größere Ungleichheit zu schaffen oder erworbene Rechte von Frauen zu unterminieren. Die gegenwärtige Krise hat gravierende Auswirkungen auf die Welt der Arbeit, da Unternehmen schließen und Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz verlieren. Den wirtschaftlichen Aufschwung und somit auch die Beschäftigung ins Zentrum der Antwort auf die Krise zu rücken, sollte eine Priorität sein. In wirtschaftlichen Krisenzeiten wäre die Missachtung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit ein Versagen bei der Wahrung universell anerkannter Rechte ebenso wie ein Versagen der Wirtschaftspolitik bei der Gewährleistung von Wachstum und wirtschaftlicher Erholung. Die gegenwärtige Krise sollte als Gelegenheit zur Gestaltung neuer gleichstellungspolitischer Antworten gesehen werden.

10. In wirtschaftlichen Krisen durchgeführte Konjunkturpakete müssen Auswirkungen auf Frauen und Männer berücksichtigen und Gleichstellungsanliegen in alle Maßnahmen integrieren. Kurzfristige Maßnahmen können die Schaffung und Rettung von Arbeitsplätzen, Einkommensersatzmaßnahmen zur Unterstützung von Frauen und Männern, die Familienangehörige versorgen, Qualifizierung und Umschulung und die Unterstützung von KMUs umfassen. Diese Maßnahmen sollten mit den langfristigen Zielen der nachhaltigen wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Entwicklung, einschließlich der Gleichstellung der Geschlechter, vereinbar sein.

11. Das Ziel mittel- und langfristiger Maßnahmen sollte darin bestehen, Gesetzesvorschriften, gegebenenfalls auch die Arbeitsgesetze, zu überarbeiten, um Frauen und Männern bessere Chancen zu eröffnen, Arbeit und Familienpflichten in Einklang zu bringen. Die Politiken sollten auch Folgendes umfassen: Ausbildung von Frauen in nichttraditionellen Tätigkeitsbereichen, z. B. als Unternehmerinnen; die Umschulung von Frauen und Männern für Tätigkeiten, die die berufliche Segregation durchbrechen; Verwendung moderner Technologien; und aktive Arbeitsmarktmaßnahmen, z. B. auch die positive Diskriminierung von Frauen. In Zeiten wirtschaftlicher Krisen sollten staatliche Investitionen in öffentliche und kommunale Dienste, wo es sinnvoll ist, gestärkt werden, auch in ländlichen Gebieten. Regierungen und Sozialpartner sollten sich dafür einsetzen, Geschlechterstereotypen zu bekämpfen, die Auswirkungen darauf haben können, wie Frauen die Krise erleben. Ein Schwerpunkt sollte sein, Betreuungstätigkeiten und häusliche Pflichten besser zu verteilen, damit Frauen und Mädchen bei der Arbeit im Haushalt nicht mehr die Hauptlast tragen. Bei allen Diskussionen über Konjunkturpakete – hinsichtlich ihrer Konzeption und

der Beurteilung ihres Erfolgs – müssen Frauen das gleiche Recht auf Mitsprache wie Männer haben.

Klimawandel und grüne Arbeitsplätze

12. Bei der Entwicklung von Industrien im Bereich erneuerbarer und sauberer Energie entstehen neue grüne Arbeitsplätze, die als neues Instrument zur Ausbildung und Beschäftigung von Frauen und Männern genutzt werden sollten. Um einen sozialverträglichen Übergang zu grünen Arbeitsplätzen zu fördern, sollten Frauen und Männer in den Genuss von Bildungs- und Ausbildungsinitiativen und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen kommen, die die Aneignung der für neue grüne Tätigkeiten erforderlichen Qualifikationen und den Übergang für Arbeitnehmer, die ihre bestehenden Arbeitsplätze verlieren, erleichtern.

Gleichstellung und die Agenda für menschenwürdige Arbeit

13. Wie in der Erklärung von 2008 über Soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung dargelegt, sind die vier strategischen Ziele der IAO, d. h. Beschäftigung, sozialer Schutz, sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit sowie grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die unter anderem durch internationale Arbeitsnormen umgesetzt werden, unteilbar, zusammenhängend und gegenseitig stützend, und die Gleichstellung der Geschlechter muss bei diesen Zielen als übergreifendes Ziel angesehen werden. Bemühungen um zu gewährleisten, dass die Gleichstellung der Geschlechter ein Kernstück der menschenwürdigen Arbeit ist, müssen daher holistischer Art sein.

Beschäftigung

14. Ein nachhaltiges, produktives und beschäftigungsreiches Wachstum ist erforderlich, um für Frauen und Männer Möglichkeiten für menschenwürdige Arbeit zu schaffen, durch die Gesellschaften ihre Ziele wie wirtschaftliche Entwicklung, einen guten Lebensstandard und sozialen Fortschritt verwirklichen können. Gleichstellungsorientierte beschäftigungspolitische Maßnahmen sind ein zentrales Mittel, um eine Verringerung von Armut und ausgewogenes und integratives Wachstum zu erreichen. Es gibt Belege, dass Gleichstellungsmaßnahmen zu Produktivitätsfortschritten führen, Wirtschaftswachstum anregen und gewährleisten können, dass Arbeitsmärkte effizienter funktionieren und menschenwürdige Arbeit bereitstellen. Die Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter sollte daher bei allen Aspekten der Schaffung von Arbeitsplätzen, einschließlich stützender makroökonomischer Rahmen, aktiver Arbeitsmarktpolitiken, der Entwicklung von Qualifikationen und Beschäftigungsfähigkeit, der betrieblichen Entwicklung und der Politiken für eine beschäftigungsintensive Infrastrukturentwicklung, ein zentrales Element darstellen.

15. Was makroökonomische Rahmen betrifft, so hat sich die Auffassung durchgesetzt, dass Wirtschaftswachstum allein zur Schaffung von Arbeitsplätzen und Verringerung von Armut nicht immer ausreicht. Im Einklang mit der globalen Beschäftigungsagenda muss die Beschäftigungspolitik im Mittelpunkt der breiteren Wirtschafts- und Sozialpolitik stehen. Gleichstellungsorientierte beschäftigungspolitische Maßnahmen sind unabdingbar um sicherzustellen, dass Bedürftige, insbesondere Frauen, am Wirtschaftswachstum teilhaben und davon profitieren können. Der Lage junger Frauen und Männer muss besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Makroökonomische Maßnahmen und nationale Entwicklungsrahmen wie Strategiepapiere zur Verringerung von Armut (PRSPs) müssen unter Verwendung einer geschlechtsspezifischen Linse konzipiert werden um sicherzustellen, dass ihr Beschäftigungsgehalt Frauen gegenüber Männern nicht benachteiligt. Sie sollten die strukturellen Ungleichheiten berücksichtigen, mit denen Frauen konfrontiert sind, z. B. geschlechtsspezifische berufliche Segregation und ungleiche Machtverhältnisse im Arbeitsmarkt.

16. Aktive Arbeitsmarktpolitiken sind ihrerseits die Werkzeuge, die es politischen Entscheidungsträgern gestatten, unter besonderer Berücksichtigung von Frauen ein Gleichgewicht von Arbeitsnachfrage- und -angebot herzustellen. Sie können daher ein wichtiges Instrument sein, um für Frauen und Männer einen gleichberechtigten Zugang zu Beschäftigungschancen zu gewährleisten. Zielgerichtete Maßnahmen (z. B. temporäre Ziele oder Quoten, gemäß der innerstaatlichen Rechtsordnung und Praxis) können dazu beitragen, anhaltende Diskriminierung beim Zugang zur Beschäftigung zu überwinden.

17. Da eine qualifizierte Arbeitnehmerschaft eine notwendige Voraussetzung für nachhaltige Unternehmen und die Bewältigung der Herausforderungen der globalen Wettbewerbsfähigkeit ist, müssen Bildung und Qualifikationsentwicklung für Frauen und Männer an erster Stelle stehen. Die traditionelle berufliche Segregation führt zu einer Konzentration von Frauen in geringe Qualifikationen erfordernden, „traditionell weiblichen“ Wirtschaftstätigkeiten, die sich oft durch geringes Entgelt auszeichnen. Daher ist es wichtig, die Bedeutung und den Wert der Tätigkeiten, Sektoren und Aktivitäten, in denen Frauen überrepräsentiert sind, in angemessener Weise anzuerkennen und aus ihnen attraktive Beschäftigungsoptionen für Männer und Frauen zu machen. Es sollten auch Vorkehrungen getroffen werden, damit Frauen die Qualifikationen erwerben können, die im Zusammenhang mit Tätigkeiten, Aktivitäten und Sektoren stehen, die wachsen und Möglichkeiten für menschenwürdige Arbeit bieten. Um eine Akkumulierung von Benachteiligungen zu vermeiden, sollten Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen auf Chancengleichheit für Mädchen und Frauen ausgerichtet sein und Männer anregen, Betreuungsaufgaben zu übernehmen, damit Frauen wieder in den Arbeitsmarkt eintreten können.

18. Die ungleiche Entlohnung ist ein Symptom der anhaltenden Ungleichheit zwischen Frauen und Männern. Fertigkeiten und Tätigkeiten von Frauen wurden in der Vergangenheit stets unterbewertet, und die Löhne der Frauen haben nicht mit ihren Bildungsfortschritten schrittgehalten. Zwar gibt es heute mehr gut ausgebildete Frauen in der Erwerbsbevölkerung, das geschlechtsspezifische Lohngefälle nimmt jedoch nur langsam ab. Ein Mindestlohn, der ein Grundeinkommen sicherstellt, kann zur Verringerung von Armut beitragen und die Geschlechterkluft verringern. Belege aus einigen Ländern zeigen, dass Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen dazu führen können, das geschlechtsspezifische Lohngefälle abzubauen. Es sind bessere Daten über Klauseln zur Lohngleichheit in Vereinbarungen erforderlich. Eine direkte Lohndiskriminierung zwischen einem Mann und einer Frau, die dieselbe Tätigkeit ausüben, kann leicht festgestellt werden. Das Konzept der gleichen Entlohnung von Männern und Frauen für „gleichwertige Arbeit“ ist schwieriger einzugrenzen und umzusetzen. Aufgrund der geschlechtsspezifischen Segregation im Arbeitsmarkt ist die Achtung dieses Grundsatzes unabdingbar. Es sind Bemühungen erforderlich, damit der Grundsatz verstanden und gegebenenfalls angewandt wird. Anhand objektiver und nichtdiskriminierender Kriterien durchgeführte Tätigkeitsbewertungen sind eine Möglichkeit zur Umsetzung des Grundsatzes der gleichen Entlohnung für gleichwertige Arbeit.

19. Das lebenslange Lernen, Chancen für eine Lehrlingsausbildung und Berufsbildungsmaßnahmen müssen so ausgerichtet und zugänglich sein, dass sie es Frauen und Männern ermöglichen, sich an wandelnde Qualifikations- und Technologieanforderungen anzupassen. Die Festlegung von Zielgrößen für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Ausbildung, die Gewährleistung flexibler Ausbildungszeiten und -methodologien, die Beseitigung von Stereotypen in den Lehrplänen und Sensibilisierungsmaßnahmen in der breiteren Bevölkerung können dazu beitragen, für Frauen einen gleichberechtigten Zugang zu diesen Chancen zu erleichtern. Der soziale Dialog und dreigliedrige Mechanismen bei Strategien der Humanressourcenentwicklung sind ein wichtiges Mittel um sicherzustellen, dass Maßnahmen für Qualifikationsentwicklung die Nachfrage im privaten Sektor und dem weiteren Arbeitsmarkt berücksichtigen und Frauen von neuen Erwerbsmöglichkeiten profitieren können.

20. Die Stärkung von KMUs und des weiblichen Unternehmertums ist ein entscheidendes Mittel zur Schaffung von Arbeitsplätzen, das für Frauen wie für

Männer und ihre Familien eine Chance zur Befähigung zu sozialer und wirtschaftlicher Eigenständigkeit eröffnet. In den Schlussfolgerungen der Internationalen Arbeitskonferenz 2007 über die Förderung nachhaltiger Unternehmen werden einige Grundvoraussetzungen vorgeschlagen, die im Allgemeinen als unverzichtbar angesehen werden: (1) Frieden und politische Stabilität; (2) gute Staats- und Regierungsführung; (3) sozialer Dialog; (4) Achtung universeller Menschenrechte und internationaler Arbeitsnormen; (5) Unternehmenskultur; (6) eine solide und stabile makroökonomische Politik sowie eine gute Wirtschaftsführung; (7) Handel und nachhaltige Wirtschaftsintegration; (8) ein förderliches regulatorisches und rechtliches Umfeld; (9) Rechtsstaatsprinzip und sichere Eigentumsrechte; (10) fairer Wettbewerb; (11) Zugang zu finanziellen Dienstleistungen; (12) physische Infrastruktur; (13) Informations- und Kommunikationstechnologien; (14) Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen; (15) soziale Gerechtigkeit und soziale Einbindung; (16) angemessener sozialer Schutz; (17) verantwortungsbewusstes Umweltmanagement.

21. Die Verringerung prekärer Arbeitssituationen, die sich durch unsichere und instabile Arbeit in der Wirtschaft auszeichnen, erfordert einen aus einer Gleichstellungsperspektive gestalteten Policy-Mix aus Arbeitsmarktregulierung und aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

22. Frauen, insbesondere ländliche Frauen, benötigen einen besseren Zugang zu Produktivressourcen wie Land, Technologie, Marktinformation und Kredite und mehr diesbezügliche Kontrolle, um die Rentabilität ihrer Unternehmen zu gewährleisten. Angesichts der von vielen Frauen bei Ansuchen in formalen Finanzinstitutionen angetroffenen Barrieren ist der Zugang zu Krediten besonders wichtig. Begrenzte öffentliche Investitionen in ländlichen Gebieten manifestieren sich in schlechter Infrastruktur und unzureichenden Diensten, was zu mehr unbezahlter Arbeit von Frauen führt und ihre Einkommenschancen schmälert. Stärkere öffentliche Investitionen für soziale Infrastruktur in ländlichen Gebieten können die Belastung von Frauen durch familiäre Pflichten maßgeblich verringern und diese Frauen in die Lage versetzen, einen Weg aus der Armut zu finden.

23. Beschäftigungsintensive öffentliche Arbeiten können ein wichtiges Instrument zur Schaffung von Beschäftigung und Werten in bedürftigen Gemeinschaften sein. Ein Großteil von Investitionen entfällt jedoch nicht auf soziale, sondern auf physische Infrastruktur. Regierungen und Sozialpartner sollten sicherstellen, dass diese neu geschaffenen Arbeitsplätze in gleicher Weise Frauen und Männern zur Verfügung stehen.

24. Ausfuhrfreizonen haben sich für einige Volkswirtschaften als erfolgreich erwiesen. Sie können für Frauen neue Beschäftigungschancen schaffen, die in der Binnenwirtschaft nicht immer existieren. Einige Daten lassen vermuten, dass Ausfuhrfreizonen bessere Löhne und Arbeitsbedingungen bieten können. Es besteht die Sorge, dass die unzureichende Durchsetzung von Arbeitsnormen in einigen Fällen zu unannehmbaren Arbeitsbedingungen führt. Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen sowie Kernarbeitsnormen sollten für alle Ausfuhrfreizonen Geltung haben und genutzt werden, um die Achtung der Arbeitnehmerrechte, einschließlich der Gleichstellung der Geschlechter, zu gewährleisten.

Sozialer Schutz

25. Soziale Sicherheit ist zwar ein wirksames Mittel zur Linderung von Armut und Ungleichheit, eine große Zahl von Frauen und Männern befinden sich dennoch außerhalb solcher Systeme und Schutzmechanismen, und Frauen sind für soziale Ausgrenzung besonders anfällig. Die meisten Systeme der Sozialen Sicherheit wurden zwar ursprünglich für das Modell des männlichen Ernährers konzipiert, in Anbetracht der stärkeren weiblichen Erwerbsbeteiligung werden Systeme jedoch langsam reformiert. Pensionssystemen muss finanzielle Nachhaltigkeit verliehen werden, damit die Ungleichbehandlung von Frauen beseitigt wird, die dazu führt, dass ältere Frauen in Armut leben müssen. Gut

durchdachte, praktikable und finanziell tragfähige Sozialpolitiken können durchaus mit starker wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit einhergehen. Der soziale Schutz sollte ein Anreiz für Arbeitnehmer sein, sich in die formale Wirtschaft einzugliedern. Der in Absatz 11 der Schlussfolgerungen der Internationalen Arbeitskonferenz 2007 über die Förderung nachhaltiger Unternehmen dargestellte Ansatz sollte die Gleichstellung der Geschlechter befördern. Er lautet wie folgt: „Nachhaltige steuerbasierte oder andere nationale Modelle der universellen Sozialen Sicherheit, die Bürgern Zugang zu grundlegenden Diensten wie hochwertiger medizinischer Versorgung, Leistungen bei Arbeitslosigkeit, Mutterschutz und einer Grundrente gewähren, sind eine Grundvoraussetzung für Produktivitätssteigerungen und die Förderung des Übergangs in die formelle Wirtschaft“. Auch Vaterschafts- und/oder Elternleistungen sollten nicht vergessen werden.

26. Arbeitsschutzerwägungen befassten sich bisher hauptsächlich mit gefährlichen Tätigkeiten, die vorwiegend von Männern ausgeübt wurden. Der höhere Anteil von Frauen in der Erwerbsbevölkerung lässt es sinnvoll erscheinen, mehr Forschungsarbeiten über die unterschiedlichen Auswirkungen von Arbeitsplatzrisiken auf Frauen und Männer durchzuführen. Den besonderen Arbeitsschutzbedürfnissen von Männern und Frauen, einschließlich der reproduktiven Gesundheit von Frauen und Männern, sollte mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden, indem geeignete Politiken und Praktiken für Frauen und Männer gefördert werden.

27. Die notwendige Integration des Mutterschutzes als Teil der Verantwortung von Regierungen für die Sozial- und Wirtschaftspolitik sollte anerkannt und durchgeführt werden. Es ist notwendig, die sich im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen ergebende Diskriminierung – insbesondere im Hinblick auf Einstellungs- und Entlassungspolitiken, die Frauen im gebärfähigen Alter diskriminieren – durch bessere rechtliche Rahmen und ihre wirksame Umsetzung zu beseitigen. Um bei der Umsetzung des Grundsatzes des bezahlten Mutterschafts- und Vaterschafts- und/oder Elternurlaubs Fortschritte zu erzielen, können und müssen öffentliche Hilffssysteme und andere Maßnahmen entwickelt werden.

28. Spannungen bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Familienpflichten behindern noch immer die umfassende Erwerbsbeteiligung der Frau und ihre Befähigung zu wirtschaftlicher Eigenständigkeit. Staaten sollten Maßnahmen ergreifen, um eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie zu fördern, auch durch Bemühungen für mehr und qualitativ bessere Dienste für die Betreuung von Kindern und Familienangehörigen. Rechtsvorschriften und Politiken (wie bezahlter Vaterschafts- und/oder Elternurlaub), die Männer anregen, ebenfalls Betreuungsaufgaben zu übernehmen, haben sich in unterschiedlichen Ländern als erfolgreich erwiesen. Das Verhalten der Männer muss sich ändern, da die gemeinsame Übernahme von Erziehungsaufgaben ein Schlüssel zur Veränderung von geschlechtsstereotypen Barrieren ist. Eine Neuausrichtung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Haushalt zu einer ausgewogeneren Aufgabenverteilung ist für beide Geschlechter mit großen Vorteilen verbunden. Die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Pflichten ist möglich, wenn das Problem auf ganzheitliche Weise angegangen wird. Der globale Rückgang der Fertilität, der letztlich für alle Regionen vorhergesagt wird, muss unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Realitäten des weiblichen Bildungsniveaus, des Zugangs zu Mutterschutz und des Zugangs zu erschwinglicher und hochwertiger Betreuung von Kindern und Angehörigen betrachtet werden. Durch die Einführung familienfreundlicher Politiken werden Erwerbsarbeit und Betreuungsaufgaben kompatibel.

Prinzipien und Rechte bei der Arbeit

29. Internationale Arbeitsnormen sind ein vorrangiges Mittel, um die Gleichstellung in der Welt der Arbeit für alle Arbeitnehmer zu fördern. Damit die Gleichstellung der Geschlechter in einem soliden internationalen Rahmen für Antworten im Bereich der Arbeit verankert werden kann, müssen die Über-

einkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, und (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, von allen Mitgliedstaaten ratifiziert, umgesetzt und überwacht werden. Es ergeht ein dringender Appell zur universellen Ratifizierung dieser zwei grundlegenden Übereinkommen.

30. Im Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, und im Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, werden Länder aufgerufen, grundsatzpolitische Vorgaben und praktische Mittel zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familienpflichten und zum Schutz schwangerer Arbeitnehmer bereitzustellen. Die Achtung dieser Übereinkommen wird im Zusammenhang mit Fördermaßnahmen als wichtig angesehen, um die Gleichstellung der Geschlechter zu verwirklichen. Der Hinweis ist wichtig, dass das Übereinkommen Nr. 156 für männliche und weibliche Arbeitnehmer mit Verpflichtungen in Bezug auf ihre Angehörigen anwendbar ist. Dem Mutterschutz ist in den Mitgliedstaaten der IAO viel Aufmerksamkeit geschenkt worden. Es sind weitere Analysen zur geringen Anzahl der Ratifikationen des Übereinkommens Nr. 183 erforderlich, und Bemühungen zu seiner Förderung sollten intensiviert werden. Das Übereinkommen (Nr. 175) über die Teilzeitarbeit, 1994, und das Übereinkommen (Nr. 177) über Heimarbeit, 1996, bieten internationale Normen für menschenwürdige, flexible Arbeitsvorkehrungen, die die Gleichstellung der Geschlechter verbessern können. Der Hinweis ist wichtig, dass der größte Teil der Teilzeit- und Heimarbeit von Frauen verrichtet wird, oft auf unfreiwilliger Grundlage und von alleinstehenden Familienoberhäuptern.

31. Die geschlechtsspezifische Diskriminierung geht oft mit anderen Formen von Diskriminierung einher. Neben der geschlechtsspezifischen Diskriminierung zählt das Übereinkommen Nr. 111 sechs andere verbotene Gründe auf; außerdem räumt es ein, dass neue Erscheinungsformen der Diskriminierung auftreten können, und es gestattet ratifizierenden Staaten, zusätzliche Diskriminierungsgründe hinzuzufügen.

32. Viele Länder haben zwar Rechtsvorschriften gegen die geschlechtsspezifische Diskriminierung angenommen, es ist jedoch keiner Gesellschaft gelungen, die Gleichstellung der Geschlechter zu verwirklichen. Bestehende und neue Rechtsvorschriften müssen aus einem geschlechtsspezifischen Blickwinkel betrachtet werden, wenn sichergestellt werden soll, dass Gesetze sich nicht nachteilig oder diskriminierend auf Frauen oder Männer auswirken. Gesetze zur positiven Diskriminierung haben sich in vielen Fällen bei der Korrektur von früheren und fortbestehenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt als erfolgreich erwiesen. Die Mitwirkung der Sozialpartner an der Formulierung und Überarbeitung von Rechtsvorschriften gewährleistet, dass rechtliche Normen sozioökonomischen Realitäten und den Bedürfnissen und Belangen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in angemessener Weise Rechnung tragen. Notwendig ist auch eine stärkere Durchführung und Umsetzung rechtlicher Rahmen zur Chancengleichheit und Gleichbehandlung durch nach Geschlechtern ausgewogen zusammengesetzte und gleichstellungsorientierte Arbeitsverwaltungen, Arbeitsaufsichtsämter und Arbeitsgerichte, die in der Lage sind, Fragen der Gleichstellung der Geschlechter zu behandeln. Richter, Arbeitsaufsichtsbeamte und staatliche Bedienstete müssen ausgebildet werden, damit sie geschlechtsspezifische Ungleichheiten besser erkennen und beseitigen können. Die Sozialpartner spielen eine wichtige Rolle bei der Schärfung des Bewusstseins unter ihren Mitgliedern für Rechtsvorschriften und bei der Reform von diskriminierenden Texten.

33. Die Erfahrung zeigt, dass Rechte besser verwirklicht werden, wenn sie sich auf glaubwürdige und finanziell gut ausgestattete Institutionen stützen können, z. B. ein nationales Gleichstellungsinstrumentarium oder andere spezialisierte Gremien mit dem Auftrag, die Gleichstellung zu fördern. Regierungen sollten daher gemeinsam mit den Sozialpartnern konkrete Politiken und Maßnahmen entwickeln und die notwendigen Ressourcen für ihre effektive Durchführung und Funktionsweise bereitstellen.

34. Zwei grundlegende Übereinkommen sind für die Gleichstellung der Geschlechter von besonderer Bedeutung, 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, da sie förderliche Rechte zum Anstreben der Gleichstellung der Geschlechter enthalten. Die Durchführung der Übereinkommen Nr. 87 und 98 ist besonders wichtig für die Verwirklichung aller anderen Rechte, auch der Menschenrechte der Frau.

35. Die IAO verfügt für ihre Tätigkeiten zur Beseitigung von Kinderarbeit über eine starke normative Grundlage. Das Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, und das Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, rufen zu unverzüglichen Maßnahmen gegen die schlimmsten Formen der Kinderarbeit auf, z. B. der Einsatz von Jungen oder Mädchen unter 18 Jahren in Zwangs- oder Pflichtarbeit, bewaffneten Konflikten, Prostitution, Herstellung von Pornographie oder zu pornographischen Darbietungen, Gewinnung von und Handel mit Drogen sowie Arbeit, die voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist. Das Übereinkommen Nr. 182 verlangt ausdrücklich, dass Mitgliedstaaten der besonderen Lage von Mädchen Rechnung tragen. Daher sollten Bemühungen unternommen werden, um konkrete Wege zu finden, wie Mitgliedstaaten bei der Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Unterschiede und der besonderen Lage von Mädchen in ihren Aktionsplänen gegen Kinderarbeit effektiver sein können.

Sozialer Dialog

36. Sozialer Dialog und Dreigliedrigkeit sind wesentliche Politikinstrumente zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit auf internationaler, regionaler, nationaler, kommunaler und betrieblicher Ebene. Wenn Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände den Dialog suchen und sich um Konsensschaffung bemühen, lassen sich bei der Ausarbeitung und Umsetzung von Nichtdiskriminierungsgesetzgebung und von Politiken und Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter echte Fortschritte erzielen. Wenn der soziale Dialog wirksam sein soll, muss die Beteiligung der Frauen verstärkt werden. Zu diesem Zweck müssen mehr Frauen Zugang zu Führungspositionen in Regierungen und in Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden haben. Die Einbeziehung von Frauen in den sozialen Dialog, einschließlich im Rahmen von Kollektivverhandlungen und auf der Internationalen Arbeitskonferenz, ist ein entscheidender Schritt auf dem Weg zur Beseitigung von geschlechtlicher Diskriminierung und sollte unter Vertretern von Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern gefördert werden.

37. Kollektivverhandlungen sind ein wesentliches Mittel für die Festlegung von Beschäftigungsbedingungen. Kollektivverhandlungen können die systematische Einbeziehung von geschlechtsspezifischen Dimensionen in Arbeitsmarkt- und gesamtwirtschaftliche Politiken allgemein sicherstellen und spezifische Fragen wie das geschlechtsspezifische Lohngefälle, einen verstärkten Schutz gegen Diskriminierung, Maßnahmen zur Vereinbarung von Arbeit und Familie und Kinderbetreuungseinrichtungen, sexuelle Gewalt und Belästigung sowie die Förderung der Beschäftigung von Frauen angehen. Durch den sozialen Dialog, einschließlich durch Sozial- und Wirtschaftsräte, nationale beschäftigungspolitische Gremien und dreigliedrige Kommissionen für Geschlechtergleichstellung, konnte eine wirksamere Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter erreicht werden. Solche dreigliedrigen Gremien sollten geschaffen oder gestärkt werden, um den sozialen Dialog über Fragen der Geschlechtergleichstellung zu institutionalisieren. Verhandlungsführer und andere Vertreter, sowohl Männer als auch Frauen, aus den drei Parteien sollten in Fragen der Geschlechtergleichstellung und der Lohngleichheit geschult werden, und es werden mehr weibliche Verhandlungsführer benötigt.

Die Rolle der Regierungen

38. Die Regierungen müssen ihr Bekenntnis zur Gleichstellung der Geschlechter eindeutig bekräftigen und ihren politischen Willen zur Schaffung der rechtlichen Maßnahmen und Rahmenbedingungen unter Beweis stellen, damit die Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit Wirklichkeit wird. Die Gleichstellung der Geschlechter sollte Bestandteil der nationalen entwicklungspolitischen Maßnahmen sein, einschließlich erschwinglicher und nachhaltiger öffentlicher Programme und Kinder- und Angehörigenbetreuungsdienste für alle.

39. Die Regierungen können ein förderliches Umfeld für die Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit schaffen durch Sicherstellung der Ratifizierung der IAO-Übereinkommen über Fragen der Gleichheit sowie des Übereinkommens (Nr. 175) über die Teilzeitarbeit, 1994, des Übereinkommens (Nr. 177) über Heimarbeit, 1996, des Übereinkommens (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und des Übereinkommens (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949; die Annahme von Nichtdiskriminierungsgesetzgebung und gleichstellungsorientierten Arbeitsgesetzen; die Entwicklung von Gleichstellungspolitik und -programmen unter besonderer Berücksichtigung der verletzlichsten Frauen in der Gesellschaft, darunter indigene Frauen, Migrantinnen, Minderheiten angehörnde Frauen, junge und ländliche Frauen. Die Regierungen sollten diese Gesetze durchsetzen und die Durchführung dieser Politiken und Programme fördern, und zwar durch gut ausgestattete Arbeitsinspektorate und Gerichte, die keine Diskriminierungen auf der Grundlage des Geschlechts vornehmen, sowie durch gleichstellungsorientierte gesamtwirtschaftliche Politiken, die Entwicklung des Unternehmertums und gleichstellungsgerechte Haushaltsinitiativen.

40. Die Regierungen sollten Gleichstellungspolitik und -institutionen schaffen oder aktualisieren, um für innerstaatliche Politikkohärenz zu sorgen. Gleichstellungsfragen sollten nicht in die alleinige Zuständigkeit eines einzelnen Ministeriums fallen, sondern in alle staatlichen Strukturen integriert werden, um in die nationale Gesamtplanung und -programmierung größere Geschlechtergleichheit einzuführen. Die Regierungen sollten die Auswirkungen der Haushalte aus einer Gleichstellungsperspektive prüfen und ihre Ergebnisse für Frauen und Männer allgemeiner überwachen und darüber Bericht erstatten.

41. Die Regierungen müssen erschwingliche und qualitativ und gute Gesundheits-, Bildungs- und öffentliche Dienste für alle sicherstellen, die Arbeitsplätze schaffen können. Der öffentliche Sektor muss als Arbeitgeber dafür sorgen, dass nichtdiskriminierende Beschäftigungspraktiken angewendet werden, um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Die Regierungen müssen einen effektiven Zugang von Mädchen und Jungen zur Bildung sicherstellen, um auf diese Weise das Humankapital von Frauen von Anfang an zu stärken und die geschlechtsspezifischen Klischees in der Bildung zu durchbrechen. Bildung, Qualifikationsentwicklung und Berufsausbildung sollten proaktiv den Anforderungen des Arbeitsmarkts gerecht werden, einschließlich der Bedürfnisse der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, und jungen Frauen und Männern die Qualifikationen vermitteln, die in Zukunft benötigt werden.

42. Die Regierungen müssen zusammen mit den Sozialpartnern angemessene Politiken entwickeln, die eine bessere Vereinbarung der Berufs- und Familienpflichten von Frauen und Männern ermöglichen, um für eine gerechtere Teilung dieser Aufgaben zu sorgen. Solche Politiken sollten Eltern- und/oder Vaterschaftsurlaub umfassen (mit Anreizen für Männer, diese Möglichkeiten zu nutzen, da Männer diese, wenn sie verfügbar sind, nicht oft in Anspruch nehmen). Die Schaffung von Infrastruktureinrichtungen für die Kinder- und Angehörigenbetreuung sollte angestrebt werden, unterstützt durch geeignete personelle und finanzielle Mittel.

43. Den Regierungen fällt beim Ergreifen von geeigneten Maßnahmen zur Formalisierung der informellen Wirtschaft, wo Frauen oft prekäre, atypische und schlecht bezahlte Tätigkeiten ausüben, eine Führungsrolle zu. Die Regierungen

sollten Schritte unternehmen, um den Erfassungsbereich der Sozialen Sicherheit und des sozialen Schutzes auf alle auszudehnen.

44. Die Regierungen sollten ein förderliches Umfeld für den sozialen Dialog schaffen, das die Sozialpartner dazu befähigt, ihre Auffassungen unter Bedingungen der Freiheit und Achtung darzulegen. Die Sozialpartner und die Regierungen sollten sicherstellen, dass Frauen in dreigliedrigen Gremien ausgewogen vertreten sind. Es können positive Aktionsmaßnahmen angewendet werden, einschließlich von Maßnahmen wie Quoten.

45. Die Regierungen sollten Gleichstellungsindikatoren entwickeln, regelmäßig nach dem Geschlecht aufgeschlüsselte Daten zu diesen Indikatoren zusammenstellen, veröffentlichen und verbreiten und Systeme zur Messung und Überwachung der Fortschritte auf dem Weg zu vereinbarten Zielvorgaben einrichten. Diese Indikatoren könnten Erwerbsquoten, Kinder- und Angehörigenbetreuung, das geschlechtsspezifische Lohngefälle, Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz, die Entwicklung des Unternehmertums von Frauen und Frauen in Führungspositionen umfassen.

46. Die Regierungen sollten bei der Politikentwicklung in Bezug auf die geschlechtliche Diskriminierung konsequent vorgesehen und für wirksame Durchsetzungsmechanismen sorgen. Ergänzend dazu können die Regierungen das Bewusstsein für die Arbeitnehmerrechte und für die Männer und Frauen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten aktiv fördern. Die Regierungen sollten die Fähigkeit der nationalen Statistikämter, und soweit erforderlich, Messsysteme zur effektiven Erhebung von umfassenden Informationen über alle Tätigkeitskategorien, auch durch Zeitnutzungserhebungen, stärken, als Grundlage für eine Politikentwicklung, durch die die Aufteilung jeglicher unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern erleichtert wird.

47. Um die Millenniumsentwicklungsziele zur Förderung und Stärkung von Frauen zu erreichen (insbesondere das MEZ 3 zur Gleichstellung) sollten die Regierungen Haushaltsmittel für die Entwicklungsfinanzierung bereitstellen.

Die Rolle der Arbeitgeberverbände

48. Die Arbeitgeber sind sich des Nutzens der Geschlechtergleichstellung, der Bedeutung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und des grundlegenden Beitrags von Frauen zur wirtschaftlichen Entwicklung bewusst. Geschlechtergleichstellung bedeutet mehr und bessere Kandidaten, was einen Auswahlprozess auf der Grundlage von Qualifikationen, Kompetenzen, Leistung und Sachwissen ermöglicht und zu einer vielseitigeren, produktiveren und wettbewerbsfähigeren Arbeitnehmerschaft führt.

49. Die Arbeitgeberverbände können zur Verwirklichung der Gleichheit der Geschlechter am Arbeitsplatz beitragen, indem sie:

- a) den Standpunkt der Arbeitgeber in grundsatzpolitischen Diskussionen über die Gleichstellung der Geschlechter und Gesetzesreformen vertreten;
- b) das Unternehmertum von Frauen fördern und sich für staatliche Politiken einsetzen, die Frauen eine unternehmerische Betätigung ermöglichen, und Netzwerke unter weiblichen Unternehmern fördern;
- c) die Mitglieder bei der Entwicklung von gleichstellungsorientierten Politiken und Maßnahmen am Arbeitsplatz unterstützen durch Kommunikationsplattformen zum Austausch von vorbildlichen Praktiken, die Durchführung von Ausbildungsmaßnahmen und Arbeitsseminaren und Aktionspläne, um Frauen besseren Zugang zu Ressourcen, Wissen und Informationen zu verschaffen;
- d) unter ihren Mitgliedern grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit fördern, darunter Sensibilisierung, Ausbildung und technische Unterstützung in Bezug auf das Recht auf Nichtdiskriminierung, und insbesondere geschlechtliche Diskriminierung; und

- e) freiwillige Kodizes erarbeiten und Forschungen durchführen und sicherstellen, dass alle erhobenen Daten nach dem Geschlecht aufgeschlüsselt werden.

Die Rolle der Arbeitnehmerverbände

50. Die Arbeitnehmerverbände sollten weiterhin zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz beitragen, indem sie:

- a) die Vertretung der informellen Arbeitskräfte, der Wanderarbeitnehmer, der ländlichen Arbeitskräfte und der im Haushalt tätigen Arbeitnehmer stärken, die überwiegend Frauen sind;
- b) konkrete Maßnahmen festlegen, um die aktive Mitarbeit von Frauen in ihren Verbänden auf allen Organisationsebenen und ihren Verfahren und Tätigkeiten sicherzustellen;
- c) sicherstellen, dass Kollektivverhandlungen unter dem Blickwinkel der Gleichstellung angegangen werden;
- d) den Standpunkt der Arbeitnehmer in Diskussionen über Fragen wie Gesetzesreformen, Arbeitsaufsicht, Gerichte und Arbeitsgerichte aus einer Gleichstellungsperspektive vertreten; und
- e) weiterhin ihre Rolle als Akteure des Wandels im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter wahrnehmen durch die Verbreitung von Informationen, Kapazitätsaufbau und die Stärkung des Sachwissens zur Geschlechtergleichstellung in Bereichen wie Beschäftigungspolitik, Ausbildungsprogramme, Familienunterstützung, Renten und Soziale Sicherheit, Lohngleichheit, Mutterschutz und Elternurlaub.

Die Rolle der IAO

51. Bei der Umsetzung der Erklärung von 2008 über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung sollte die Organisation ihre Politik und ihr Arbeitsprogramm für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück menschenwürdiger Arbeit stärken. Die Maßnahmen werden sich den komparativen Vorteil der IAO in Gestalt der internationalen Arbeitsnormen und ihrer dreigliedrigen Struktur zunutze machen. Es sollte ein ganzheitlicher Politikansatz angewendet werden, der die Förderung von Rechten, menschenwürdige und produktive Beschäftigung, sozialen Schutz und sozialen Dialog beinhaltet. Die IAO sollte den einschlägigen Schlussfolgerungen aus früheren Erörterungen der Internationalen Arbeitskonferenz Rechnung tragen, darunter denjenigen über die Förderung der ländlichen Beschäftigung zur Verringerung von Armut (2008); Qualifikationen für mehr Produktivität, Beschäftigungswachstum und Entwicklung (2008); die Förderung nachhaltiger Unternehmen (2007); und menschenwürdige Arbeit und die informelle Wirtschaft (2002). Die IAO sollte dafür sorgen, dass Gleichstellungsziele in den Strategien, Indikatoren und Tätigkeiten der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit (DWCPs) sichtbar sind. Die Gleichstellungsperspektive sollte einen gut integrierten und spezifischen Bestandteil des Tagesordnungspunkts „Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte“ der Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz in den Jahren 2010 und 2011 bilden.

52. Was die Schaffung von Wissen und den Kapazitätsaufbau zur Unterstützung der Formulierung einer gleichstellungsorientierten Politik angeht, so sollte die IAO:

- a) ihre Forschungsagenda und Wissensgrundlagen stärken zu neu auftauchenden Fragen, insbesondere im Kontext der globalen Wirtschaftskrise, um neue Tendenzen und Muster in der Arbeitswelt zu ermitteln, und die Zusammenhänge zwischen wirtschaftlicher Effizienz, sozialer Gerechtigkeit und der Gleichstellung der Geschlechter; dies umfasst eine systematischere Verwendung von nach dem Geschlecht aufgeschlüsselten Daten als Grundlage der Politikformulierung und neue Überwachungsmechanis-

men zur Verfolgung von Errungenschaften auf dem Gebiet der Geschlechtergleichstellung, wobei Schlüsselindikatoren zur geschlechtlichen Diskriminierung in der Arbeitswelt und eine gleichstellungsgerechte Budgetierung verwendet werden sollten. Der Zweck der Datenerhebung sollte eindeutig festgelegt werden, damit sie gezielt und sinnvoll verwendet werden;

- b) Bemühungen um eine wirksamere Politikentwicklung für spezifische verletzliche Gruppen von Frauen unterstützen;
- c) Informationen über den Druck sammeln, dem Jungen und Männer ausgesetzt sind, um in der Arbeitswelt geschlechtsspezifischen Stereotypen zu entsprechen;
- d) die Fähigkeit von Arbeitsstatistikern verstärken und die Arbeitsmarktinformationssysteme verbessern, um bessere nach dem Geschlecht aufgeschlüsselte Daten zu liefern in Bereichen wie Erwerbsquoten, Kinder- und Angehörigenbetreuung, nach Entgeltniveau, einschließlich des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz, Gleichstellungsbestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen, dem bezahlter und unbezahlter Betreuungsarbeit zugemessenen Wert und Frauen in Führungspositionen. Daten über prekäre Beschäftigung sollten systematisch erhoben werden;
- e) Messsysteme entwickeln, um Anreize zu schaffen für Fortschritte bei der Formalisierung der informellen Wirtschaft, der Erhöhung der Beteiligung von Frauen in der formellen Wirtschaft und der Steigerung des Anteils von Frauen an der Erwerbsbevölkerung;
- f) das Partizipatorische Gleichstellungsaudit der IAO als Werkzeug für die Bewertung von Fortschritten auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter nutzen und gute Praktiken, die sich aus seiner Anwendung ergeben, verbreiten;
- g) sicherstellen, dass das Internationale Ausbildungszentrum der IAO in Turin und das Interamerikanische Zentrum für Wissensentwicklung in der Berufsbildung (CINTERFOR) über ausreichende Mittel verfügen, damit sie beim Kapazitätsaufbau und bei der Ausbildung in Fragen der Geschlechtergleichstellung Unterstützung leisten können; Gleichstellungsfragen sollten in alle Ausbildungslehrgänge integriert werden; und
- h) die Sozialpartner in vollem Umfang in die Gestaltung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit einbinden und deren stärkere Beteiligung an der Durchführung dieser Programme sicherstellen, die unter dem Blickwinkel der Gleichstellung entwickelt werden und angeben müssen, wie ihr geplantes Ergebnis sich sowohl auf Frauen als auch auf Männer auswirken wird.

53. Was die Beschäftigung und die Schaffung von Arbeitsplätzen angeht, so sollte die IAO:

- a) bei der Entwicklung von Arbeitsmarktpolitiken und -instrumenten behilflich sein mit dem Ziel, die Fähigkeiten der Mitgliedsgruppen in den Bereichen Beschäftigungsfähigkeit, Qualifikationen und Kompetenzen von Frauen, einschließlich ihres Einstiegs in von Männern beherrschten Berufen und Sektoren, stärken; ähnliche Anstrengungen sollten unternommen werden, um von Frauen dominierte Berufe für Männer zu öffnen, damit die auf dem Geschlecht beruhende berufliche Trennung überwunden wird;
- b) Programme zur Förderung des Unternehmertums und der wirtschaftlichen Entwicklung von Frauen ausweiten;
- c) sich auf die Bereitstellung von menschenwürdiger Arbeit für Frauen in Ausfuhr-Freizonen konzentrieren, insbesondere die Förderung und Überwachung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts zu Kollektivverhandlungen und der Kernarbeitsnormen, mit dem Ziel, die Löhne und Arbeitsbedingungen von Frauen in Absprache mit den Mitgliedsgruppen der IAO zu verbessern;
- d) mit den Regierungen und den Sozialpartnern zusammenarbeiten, um die Verwirklichung der Vereinigungsfreiheit und das Rechts zu Kollektivver-

handlungen und anderer Kernarbeitsnormen in Ausfuhr-Freizonen sicherzustellen;

- e) gute Praktiken zusammenstellen und verbreiten, durch die die Beteiligung der Frauen an der Entwicklung des privaten Sektors und in nachhaltigen Unternehmen gefördert wird;
- f) die Fortschritte der Globalen Beschäftigungsagenda bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen ihrer zehn Kernelemente überwachen;
- g) gezielte Maßnahmen für die Schaffung von menschenwürdiger und produktiver Beschäftigung für Frauen und Männer durchführen, die arbeitslos, unterbeschäftigt, in der informellen Wirtschaft und in ländlichen Gebieten tätig sind; und
- h) für gleichstellungsgerechte Beschäftigungsschaffung eintreten als Teil nationaler Politiken und nationaler Entwicklungsrahmen, Strategien zur Verringerung von Armut und Politikkohärenz mit gesamtwirtschaftlichen Politiken.

54. Was den Sozialschutz angeht, so sollte die IAO:

- a) grundsatzpolitische Optionen entwickeln, um den Mitgliedsgruppen bei der Verbesserung der Systeme der Sozialen Sicherheit zu helfen, damit sie inklusiv sind und den Bedürfnissen der Arbeitnehmer mit Familienpflichten Rechnung tragen, Frauen in verletzlichen Situationen erfassen und grundsatzpolitische Optionen bieten, um dazu beizutragen, Arbeitnehmer in der informellen Wirtschaft zu formalisieren;
- b) Instrumente entwickeln und verbreiten und Forschungen durchführen, um die sexuelle Belästigung von Frauen und Männern und Gewalt gegen Frauen bei der Arbeit zu verhindern und zu beseitigen;
- c) sich um ein besseres Verständnis des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen für gleichwertige Arbeit und seine bessere Anwendung in der Praxis bemühen, u.a. durch technische Unterstützung bei der Anwendung von objektiven Arbeitsbewertungsmethoden, die frei von geschlechtsspezifischen Verzerrungen sind;
- d) gute Praktiken zu Elternurlaub und Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub und -leistungen zusammenstellen und verbreiten und den Regierungen technische Unterstützung bei der Entwicklung von wirksamen Gesetzen und Politiken leisten;
- e) arbeitsbezogene Politikoptionen für die Regierungen als Reaktion auf HIV und Aids entwickeln, die die unterschiedlichen Auswirkungen angehen, die die Epidemie auf Frauen und Männer hat; und
- f) gleichstellungsorientierte Arbeitsschutzpolitiken, -kulturen und -systeme fördern.

55. Was den sozialen Dialog und die Dreigliedrigkeit angeht, so sollte die IAO:

- a) die Einbindung von Frauen in den sozialen Dialog durch Unterstützung der Mitwirkung von Frauen an Entscheidungsprozessen auf internationaler, regionaler, nationaler und lokaler Ebene stärken;
- b) nationalen Einrichtungen für den sozialen Dialog technische Unterstützung leisten, um ihnen dabei zu helfen, Fragen der Gleichstellung der Geschlechter in ihrer Arbeit generell zu berücksichtigen, und nationale Einrichtungen und Verfahren für die Gleichstellung der Geschlechter wie dreigliedrige Kommissionen für Chancengleichheit, für Gleichstellungsfragen zuständige Ausschüsse in Arbeitsministerien und Frauenabteilungen in Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden stärken;
- c) durch konkrete Maßnahmen die Vertretung von Frauen auf allen Ebenen bei allen IAO-Tagungen – einschließlich der Tagungen des Verwaltungsrats und der Internationalen Arbeitskonferenz – verbessern und eine Reihe von Gleichstellungsindikatoren entwickeln, um die Auswirkungen der

Überprüfung der IAO-Außendienststruktur auf männliche und weibliche Bedienstete zu messen;

- d) den Mitgliedsgruppen technische Unterstützung bei der Förderung von menschenwürdigen Arbeitsverhältnissen leisten, wobei die Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, herangezogen werden sollte; und
- e) die Fähigkeit der Sozialpartner zur Entwicklung von Programmen und Politiken zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen ihrer Strukturen verbessern.

56. Was die Grundsätze und Rechte bei der Arbeit angeht, so sollte die IAO:

- a) sich mit Hilfe eines praktischen Aktionsplans um die universelle Ratifizierung und effektive Durchführung des Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, und des Übereinkommens (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, bemühen;
- b) höhere Ratifikationsraten des Übereinkommens (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, des Übereinkommens (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, des Übereinkommens (Nr. 175) über die Teilzeitarbeit, 1994, und des Übereinkommens (Nr. 177) über Heimarbeit, 1996, fördern und Ratifikationshindernisse analysieren und ihre wirksame Umsetzung sicherstellen;
- c) die Ratifizierung, Durchführung und Durchsetzung des Übereinkommens (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vertragsrechtes, 1948, und des Übereinkommens (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, u.a. in Sektoren unterstützen, die eine Vielzahl von Frauen in verletzlichen und prekären Tätigkeiten beschäftigen;
- d) technische Unterstützung zur Stärkung der innerstaatlichen Gesetze und Politiken im Einklang mit dem Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, leisten und Gleichstellungsperspektiven in Ansätze zur Bekämpfung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit integrieren; und
- e) die Stärkung der Arbeitsaufsichtssysteme und der Arbeitsgerichte unterstützen, damit sie in der Lage sind, die Durchführung der wesentlichen Übereinkommen über Gleichstellungsfragen und Fragen der geschlechtlichen Diskriminierung bei der Arbeit wirksamer zu überwachen.

57. Bei der Nutzung internationaler Partnerschaften zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sollte die IAO:

- a) Politikkohärenz in Fragen der menschenwürdigen Arbeit und der Gleichstellung der Geschlechter auf internationaler Ebene fördern, namentlich im Rahmen des VN-Systems und mit dem Internationalen Währungsfonds, der Weltbank, der G8 und der G20;
- b) Partnerschaften in Bereichen von beiderseitigem Interesse mit regionalen Gruppen und Institutionen wie der Europäischen Union und der Afrikanischen Union stärken, um das vorhandene Wissen über die Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt auszutauschen;
- c) das Ziel der Geschlechtergleichstellung systematisch in Vereinbarungen einbeziehen, bei denen es um die Mobilisierung von Ressourcen, den Austausch von Wissen und technische Zusammenarbeit geht, in Partnerschaft mit Gebern; und
- d) die Vorteile des sozialen Dialogs und der Einbindung der Sozialpartner im gesamten VN-System fördern.

Umsetzung

58. Das Amt sollte innerhalb der Grenzen des Programms und Haushalts sicherstellen, dass die Schlussfolgerungen dieses Ausschusses in koordinierter

und effizienter Weise durch die einschlägigen Programme in der Zentrale und im Außendienst umgesetzt werden. Es sollten Vorkehrungen für eine angemessene Überwachung der Fortschritte und Auswirkungen getroffen werden. Außerdem sollte dem Verwaltungsrat über Fortschritte bei der Weiterverfolgung dieser Schlussfolgerungen Bericht erstattet werden.

IV

EntschlieÙung über die Annahme des Programms und Haushalts für 2010-11 und die Aufteilung des Einnahmenhaushalts auf die Mitgliedstaaten ¹

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation verabschiedet auf der Grundlage der Finanzordnung für die am 31. Dezember 2011 auslaufende 72. Rechnungsperiode den Ausgabenhaushalt der Internationalen Arbeitsorganisation in Höhe von 726.720.000 US-Dollar und den Einnahmenhaushalt in Höhe von 726.720.000 US-Dollar, was bei einem Haushaltswechselkurs von 1,07 Schweizer Franken für den US-Dollar 777.590.400 Schweizer Franken entspricht, und beschließt, dass der auf Schweizer Franken lautende Einnahmenhaushalt entsprechend der vom Finanzausschuss der Regierungsvertreter empfohlenen Beitragstabelle auf die Mitgliedstaaten umgelegt wird.

V

EntschlieÙung über die Tabelle zur Veranlagung der Beiträge zum Haushalt für 2010 ¹

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation beschließt, dass gemäß der üblichen Praxis, die Beitragssätze der Mitgliedstaaten der IAO an ihre Beitragssätze in den Vereinten Nationen anzupassen, der in Spalte 3 von Anhang II zu diesem Bericht enthaltene Entwurf der Tabelle zur Veranlagung der Beiträge für 2010 angenommen wird.

VI

EntschlieÙung über die Beitragsveranlagung neuer Mitgliedstaaten ¹

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation beschließt, dass gemäß der üblichen Praxis, die Beitragssätze der Mitgliedstaaten der IAO an ihre Beitragssätze in den Vereinten Nationen anzupassen, der Beitrag Tuvalu zum Haushalt der IAO für den Zeitraum seiner Mitgliedschaft in der Organisation 2008 und 2009 auf einer jährlichen Veranlagung von 0,001 Prozent beruhen soll.

¹ Angenommen am 17. Juni 2009.

VII

EntschlieÙung über die Zusammensetzung des Verwaltungsgerichts der Internationalen Arbeitsorganisation¹

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation beschließt gemäß Artikel III der Satzung des Verwaltungsgerichts der Internationalen Arbeitsorganisation, die Amtszeit von Herrn Seydou Ba (Senegal), Herrn Guiseppa Barbagallo (Italien) und Frau Dolores M. Hansen (Kanada) um drei Jahre zu verlängern.

VIII

EntschlieÙung über Änderungen der Finanzordnung¹

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, in Anerkennung dessen, dass Änderungen der Finanzordnung erforderlich sind, um zu gewährleisten, dass die Finanzberichterstattung den Internationalen Rechnungslegungsstandards für den öffentlichen Sektor entspricht, beschließt, an der Finanzordnung folgende Änderungen vorzunehmen².

¹ Angenommen am 17. Juni 2009.

² Eine die Änderungen durch diese EntschlieÙung berücksichtigende vollständige Fassung der Finanzordnung wird bis Ende 2009 veröffentlicht.

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
I. Entschlieung über die Erholung von der Krise: Ein Globaler Beschäftigungspakt	1
II. Entschlieung, in die Tagesordnung der nächsten ordentlichen Tagung der Konferenz einen Gegenstand mit dem Titel „HIV/Aids und die Welt der Arbeit“ aufzunehmen	8
III. Entschlieung über die Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück der menschenwürdigen Arbeit	8
IV. Entschlieung über die Annahme des Programms und Haushalts für 2010-11 und die Aufteilung des Einnahmenhaushalts auf die Mitgliedstaaten	24
V. Entschlieung über die Tabelle zur Veranlagung der Beiträge zum Haushalt für 2010	24
VI. Entschlieung über die Beitragsveranlagung neuer Mitgliedstaaten	24
VII. Entschlieung über die Zusammensetzung des Verwaltungsgerichts der Internationalen Arbeitsorganisation	25
VIII. Entschlieung über Änderungen der Finanzordnung	25