



Verwaltungsrat

312. Tagung, Genf, November 2011

GB.312/POL/12

Sektion Politikentwicklung
Segment Technische Zusammenarbeit

POL

ZWÖLFTER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit: Prioritäten und Aktionspläne für die technische Zusammenarbeit zur Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Überblick

Zusammenfassung

In dieser Vorlage werden die folgenden thematischen Prioritäten vorgeschlagen, auf die sich das Amt im nächsten Zeitraum konzentrieren sollte: Geschlechtsbedingte Diskriminierung und Gleichstellung der Geschlechter, rassische und ethnische Diskriminierung, Diskriminierung aufgrund von Migrantenstatus und Diskriminierung aus mehreren Gründen. Es wird ferner vorgeschlagen, diese thematischen Prioritäten mit Hilfe der vier folgenden prioritären Handlungsbereiche anzugehen: a) Förderung der einschlägigen Urkunden der IAO, einschließlich der universellen Ratifizierung der zwei grundlegenden Übereinkommen über Gleichstellung (Übereinkommen Nr. 100 und 111); b) Entwicklung und Austausch von Wissen über die Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf; c) Weiterentwicklung der institutionellen Kapazität der Mitgliedsgruppen der IAO für eine effektivere Unterstützung der Verwirklichung des grundlegenden Rechts der Nichtdiskriminierung bei der Arbeit, und d) Stärkung internationaler Partnerschaften mit wichtigen internationalen Akteuren im Bereich von Gleichstellungsfragen.

Grundsatzpolitische Konsequenzen

Keine.

Rechtliche Konsequenzen

Keine.

Finanzielle Konsequenzen

Keine.

Beschluss erforderlich

Absatz 23.

Erforderliche Folgemaßnahmen

Keine.

Verfasser

Programm zur Förderung der Erklärung (DECLARATION).

Verweis auf andere Verwaltungsratsdokumente und Instrumente der IAO

GB.310/17/3 und GB.312/INS/12.

Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951; Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958; Übereinkommen (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011; Übereinkommen (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989; Übereinkommen (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949; Übereinkommen (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzenden Bestimmungen), 1975; Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948; Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, und Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids, 2010.

Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998.

Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, 2008.

Einleitung

1. Das Amt hat die Erklärung der IAO von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit durch allgemeine Förderungsbemühungen, jährliche Überprüfungen, Gesamtberichte und Projekte der technischen Zusammenarbeit umgesetzt. Auf der gegenwärtigen Tagung ist der Verwaltungsrat aufgerufen, für die nächste Vierjahresperiode die Prioritäten für die technische Zusammenarbeit und Förderungstätigkeiten im Bereich der Beseitigung von Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf zu behandeln. Die Vorschläge stützen sich auf die Diskussion der Internationalen Arbeitskonferenz über den Gesamtbericht von 2011 über Nichtdiskriminierung. Anzumerken ist, dass die Diskussion des Verwaltungsrats auch bei der Vorbereitung der wiederkehrenden Diskussion über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit auf der 101. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2012 als Richtschnur dienen wird.

Vorrangige Problembereiche

2. *Gleichheit bei der Arbeit: Die andauernde Herausforderung*, der dritte Gesamtbericht über Diskriminierung im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit hat gezeigt, dass Diskriminierung trotz einer Zunahme von innerstaatlichen Rechtsvorschriften und institutionellen Initiativen sowie einem wachsenden Bewusstsein für die Notwendigkeit, Diskriminierung bei der Arbeit zu überwinden, weiter anhält und facettenreicher und vielfältiger wird. Außerdem betonte der Bericht, dass Mehrfachdiskriminierung keine Ausnahme, sondern immer mehr die Regel ist.
3. Der Bericht wurde im Juni 2011 von einer hochrangigen Gruppe auf der Konferenz erörtert, und es schlossen sich Erklärungen verschiedener Gruppen und einzelner Delegierter an¹. Im Rahmen dieser Diskussion wurden die folgenden thematischen Prioritäten als vorrangige Problembereiche bezeichnet, auf die sich das Amt im nächsten Zeitraum konzentrieren sollte: geschlechtsbedingte Diskriminierung und Gleichstellung der Geschlechter, rassische und ethnische Diskriminierung, Diskriminierung aufgrund von Migrantensstatus und Diskriminierung aus mehreren Gründen.
4. Neben diesen vier vorrangigen Problembereichen wurde auch auf die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen, Diskriminierung von mit HIV und Aids lebenden Menschen und Diskriminierung aufgrund des Alters hingewiesen.

Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung bei der Arbeit – Die Hauptfragen

5. Im Verlauf der interaktiven Debatte und Diskussionen wurden verschiedene Initiativen zur Förderung von Gleichstellung und Bekämpfung aller Diskriminierungsgründe bei der Arbeit vorgeschlagen. So wurden beispielsweise zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter Bemühungen wie die Einführung innerstaatlicher Politiken und Gesetzesreformen erwähnt, deren Ziel u.a. darin besteht, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verringern, Quoten in wichtigen Führungspositionen festzulegen und berufskundliche Programme zu entwickeln.

¹ IAA: *Provisional Record* Nr. 13, Internationale Arbeitskonferenz, 100. Tagung, Genf, 2011.

6. Verschiedene Länder berichteten über die Einführung nationaler Strategien zur Integration von Arbeitsmigranten, z. B. die Bereitstellung von sprachlichen und beruflichen Ausbildungsgelegenheiten, um einen leichteren Zugang zu Arbeitsmärkten zu ermöglichen. Andere Länder berichteten über Bemühungen zur Förderung von Tätigkeiten für Behinderte, junge Arbeitnehmer und Arbeitnehmer mit HIV und Aids.
7. Doch trotz der Einführung dieser und anderer Programme wurde festgestellt, dass Frauen beim Zugang zu Beschäftigung, Leistungen und gleicher Entlohnung weiter unter Diskriminierung leiden. In der großen Mehrheit von Ländern war Mutterschaft noch immer ein Grund für Diskriminierung und unfaire Entlassung, und viele Frauen waren Opfer sexueller Belästigung bei der Arbeit.
8. Ferner wurde festgestellt, dass es trotz nationaler und internationaler Bemühungen weiterhin rassistische und ethnische Diskriminierung gibt. Vor allem Arbeitsmigranten wurden gelegentlich zu Sündenböcken der Wirtschafts- und Finanzkrise gemacht, und es gab einen besorgniserregenden Anstieg von Fremdenfeindlichkeit. Die heutige Sorge um Sicherheit hat allgemein dazu geführt, dass Stereotypen und Ängste vor Ausländern als Vorwand genutzt werden können, um Mitgliedern religiöser oder ethnischer Minderheiten sowie Migranten und im Inland geborenen Kindern von Migranten Chancengleichheit und Gleichbehandlung vorzuenthalten.
9. Im Verlauf der Diskussion wurde das Amt ersucht, Länder bei der effektiven Umsetzung internationaler Arbeitsnormen auf nationaler Ebene, auch in der informellen Wirtschaft, zu unterstützen. Ferner wurde das Amt gebeten, bei der Unterstützung von Ländern zur Entwicklung von Sensibilisierungs- und Förderungskampagnen im Zusammenhang mit Arbeitnehmer- und Arbeitgeberrechten und -verantwortlichkeiten eine wichtige Rolle zu übernehmen. Es wurde auch auf die Rolle des Amtes bei der Sammlung einschlägiger Statistiken hingewiesen. Gefordert wurde eine verstärkte Zusammenarbeit innerhalb des multilateralen Systems im Bereich der Nichtdiskriminierung.
10. Es bestand auch die Notwendigkeit, die Kapazität der Sozialpartner und ihrer Netzwerke zu stärken, um der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf entgegenzuwirken. Kollektivverhandlungen wurden als ein wichtiges Instrument angesehen, mit dem sich die Sozialpartner gemeinsam dafür einsetzen können, Gleichstellung bei der Arbeit Wirklichkeit werden zu lassen. Der soziale Dialog wurde auch als Medium angesehen, mit dem Fragen der Nichtdiskriminierung und Gleichstellung in die Sozial- und Arbeitspolitik integriert werden könnten.
11. Es ist klar, dass Diskriminierung bei der Arbeit in unterschiedlichen Ländern und Regionen nicht mit Hilfe eines überall gleichen Vorgehens beseitigt werden kann, sondern dass das Amt dazu beitragen sollte, positive Erfahrungen weiterzugeben, die richtige Kombination politischer Maßnahmen zu ermitteln und ausreichende Mittel bereitzustellen, um eine adäquate Umsetzung und Überwachung zu gewährleisten.

Entwicklung eines Aktionsplans zur Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

12. Im Einklang mit der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung und unter Inanspruchnahme aller Aktionsmittel, die der Organisation zur Verfügung stehen, darunter Normensetzung, technische Zusammenarbeit, Forschungsarbeiten und Verbreitung von Informationen, werden die folgenden vier vorrangigen Aktionsbereiche vorgeschlagen: a) Förderung der einschlägigen Urkunden der IAO, einschließlich der universellen Ratifizierung der zwei grundlegenden Übereinkommen über Gleichstellung (Übereinkommen Nr. 100 und 111); b) Entwicklung und Austausch von Wissen über

die Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf; c) Weiterentwicklung der institutionellen Kapazität von Mitgliedsgruppen der IAO zur effektiveren Unterstützung der Verwirklichung des grundlegenden Rechts der Nichtdiskriminierung bei der Arbeit, und d) Stärkung internationaler Partnerschaften mit wichtigen internationalen Akteuren in Bereich der Gleichstellung bei der Arbeit.

13. Im Rahmen dieser vorgeschlagenen vorrangigen Handlungsbereiche sollte das Amt den folgenden Fragen besondere Aufmerksamkeit widmen: Beseitigung der geschlechtsbedingten Diskriminierung und der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, Beseitigung rassistischer und ethnischer Diskriminierung, Förderung der Gleichbehandlung von Arbeitsmigranten und Beseitigung von Diskriminierung aus mehreren Gründen. Ferner sollten Arbeiten durchgeführt werden zur Diskriminierung auf Grundlage von HIV-Status, Behinderung und Alter.

Förderung der einschlägigen Instrumente

14. Bemühungen sollten fortgesetzt werden, um die Ratifizierung der beiden grundlegenden Übereinkommen über Gleichstellung, des Übereinkommens Nr. 100 und 111, zu fördern und so Ersuchen von den nichtratifizierenden Ländern um technische Unterstützung der IAO zu entsprechen.
15. Zusätzlich zur Förderung dieser beiden Übereinkommen sollte das Amt sich auch für die aktive Förderung des kürzlich angenommenen Übereinkommens (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011, und der Empfehlung (Nr. 200) betreffend HIV und Aids, 2010, einsetzen. Das Amt sollte weiterhin die von der Konferenz im Jahr 2009 angenommenen Schlussfolgerungen über Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück menschenwürdiger Arbeit² umsetzen und die weitere Ratifizierung des Übereinkommens (Nr. 169) über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989, fördern. Ferner sollte es weiterhin die Umsetzung des Übereinkommens (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, und des Übereinkommens (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975, unterstützen, die starke Bestimmungen zur Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung enthalten.

Entwicklung und Austausch von Wissen über die Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

16. Besondere Aufmerksamkeit sollte das Amt der Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Methodologien schenken, die erforderlich sind, um nationale Statistikämter, Forschungsinstitute und Gleichstellungsgremien in die Lage versetzen, einschlägige Informationen zu sammeln und zu analysieren. Es sollten spezielle Tätigkeiten entwickelt werden, um unter Arbeitsstatistikern Kapazität aufzubauen und Arbeitsmarktinformationssysteme zu verbessern, um nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten über Diskriminierungsgründe insbesondere im Zusammenhang mit der Gleichstellung der Geschlechter, Rasse und ethnischer Zugehörigkeit, Behinderung und HIV und Aids systematisch zu erheben und besser zu präsentieren. Ferner sollten Tätigkeiten organisiert werden, um sicherzustellen, dass bei der Sammlung von Antidiskriminierungsdaten den komplexen und mehrdimensionalen Identitäten derer Aufmerksamkeit geschenkt wird, die für Diskriminierung besonders anfällig sind, damit besser angepasste Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung insbesondere in informellen Sektor entwickelt werden können. Ferner sollten Arbeits-

² Siehe GB.312/INS/12 über Fortschritte bei der Umsetzung der Entschliebung der Konferenz von 2009.

papiere erstellt werden über a) neue Konzepte und Ansätze zum Umgang mit der Realität mehrerer sich überschneidender Ungleichheiten und Benachteiligungen bei der Arbeit sowie b) Herausforderungen, mit denen als Hausangestellte tätige Wanderarbeitnehmer in der Zeit nach der Finanzkrise konfrontiert sind.

17. Das Amt sollte die Mitgliedsgruppen unterstützen, indem es Leitfäden, Handbücher und Toolkits mit operativen Orientierungshilfen für Regierungen, Arbeitgeber und Gewerkschaften erstellt, nutzerfreundliche Datenbanken unterhält und ausbaut und Forschungsarbeiten über unterschiedliche Diskriminierungsgründe fortsetzt.

Entwicklung der institutionellen Kapazität der Mitgliedsgruppen, Nichtdiskriminierung bei der Arbeit effektiv zu verwirklichen

18. Zusätzlich zur direkten grundsatzpolitischen Beratung von Regierungen und Sozialpartnern sollten im Zusammenarbeit mit dem internationalen Ausbildungszentrum der IAO in Turin Bemühungen unternommen werden, um Face-to-face- und Fernausbildungsprogramme über Nichtdiskriminierung und Gleichstellung zu entwickeln und durchzuführen. Das Amt sollte weiterhin den Einsatz von partizipatorischen Gleichstellungsaudits³ als einem Selbstevaluierungswerkzeug zur Unterstützung des individuellen und organisatorischen Lernens im Bereich der generellen Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte und der Gleichstellung fördern. Im Anschluss an die erfolgreiche Einführung der ersten Ausgabe der Reihe „Gleichstellungsförderung“ und entsprechenden Ausbildungstätigkeiten zu geschlechtsneutralen Arbeitsplatzevaluierungen sollten nutzerfreundliche Werkzeuge mit Anleitungen zu anderen Diskriminierungsgründen erstellt werden. Es wurde vorgeschlagen, mit einem neuen Werkzeug über rassische Vielfalt zu beginnen und die Reihe mit anderen Werkzeugen über sexuelle Belästigung, Arbeitnehmer mit Familienpflichten, Arbeitnehmer mit Behinderungen und mit HIV und Aids lebende Arbeitnehmer fortzusetzen. Außerdem sollten Ausbildungsmaßnahmen zur effektiven Nutzung derartiger Werkzeuge durchgeführt werden.

Stärkung internationaler Partnerschaften mit wichtigen internationalen Akteuren zum Thema Gleichstellung bei der Arbeit

19. Das Amt sollte die Schaffung und Stärkung von Partnerschaften und die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen der Vereinten Nationen insbesondere auf Länderebene im Hinblick auf „Einheit in der Aktion“ in für die Beseitigung der Diskriminierung bei der Arbeit relevanten Aktionsbereichen fortsetzen. Dies würde auch den internationalen Zielen im Zusammenhang mit der Verringerung von Armut und sozialer Ausgrenzung dienen.
20. Es wird vorgeschlagen, dass sich das Amt um eine bessere Zusammenarbeit mit anderen auf dem Gebiet der Gleichstellung und der Nichtdiskriminierung tätigen Organisationen der Vereinten Nationen bemüht, insbesondere mit der Antidiskriminierungs-Gruppe des Büros des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte, der Einheit der Vereinten Nationen für die Gleichstellung und Ermächtigung der Frauen (UN Women)⁴, und den einschlägigen Vertragsüberwachungsorganen und speziellen Verfahren der Vereinten Nationen.

³ Siehe GB.310/17/3.

⁴ Siehe GB.312/INS/12, Abs. 26.

21. Das Amt sollte weiterhin sicherstellen, dass die Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit bei den Entwicklungshilfeprogrammrahmen der Vereinten Nationen berücksichtigt werden, und es sollte – wenn immer möglich – die Grundsätze der Nichtdiskriminierung und Gleichstellung der Geschlechter generell in Tätigkeiten integrieren. Das Amt sollte auch seinen Austausch und seine Zusammenarbeit mit einschlägigen regionalen Gremien wie der Europäischen Kommission gegen Rassismus und Intoleranz des Europarats und der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte fortsetzen.

Schlussfolgerung

22. Die erfolgreiche Umsetzung der vorgeschlagenen Tätigkeiten erfordert beträchtliche Sondermittel zur Ergänzung der vorhandenen Zuweisungen des ordentlichen Haushalts. Das Amt appelliert an Geber, die notwendigen Investitionen vorzunehmen, um stetige Fortschritte bei der Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf sicherzustellen, indem nicht zweckgebundene Mittel für das Ergebnis der IAO zu Nichtdiskriminierung (Ergebnis 17) bereitgestellt werden, damit alle genannten vorrangigen Themen angegangen werden können.
23. ***Der Verwaltungsrat möge die genannten Prioritäten und vorgeschlagenen Tätigkeiten zum Grundsatz und Recht der Nichtdiskriminierung billigen, die bei der Tätigkeit der Amtes in den nächsten vier Jahren als Richtschnur dienen sollen, und er ersucht das Amt, diese Vorschläge bei der Vorbereitung der wiederkehrenden Diskussion über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit auf der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2012 zu berücksichtigen.***

Genf, 27. September 2011

Zur Beschlussfassung: Absatz 23.