



Fünfter Punkt der Tagesordnung: Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt

Berichte des Normensetzungsausschusses: Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt: Zur Annahme durch die Konferenz vorgelegte EntschlieÙung und vorgeschlagene Schlussfolgerungen

Dieser Vorläufige Verhandlungsbericht enthält den Wortlaut der vom Normensetzungsausschuss: Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zur Annahme durch die Konferenz vorgelegten EntschlieÙung und vorgeschlagenen Schlussfolgerungen.

Der Bericht des Ausschusses über seine Verhandlungen ist auf der Website der Konferenz im *Provisional Record* Nr. 8B veröffentlicht worden und wird zur Annahme durch die Konferenz vorgelegt, vorbehaltlich Korrekturen, die die Ausschussmitglieder bis zum 15. Juni 2018, 18 Uhr, einreichen können.

.....
Dieses Dokument erscheint in begrenzter Auflage, damit die Umwelt durch die Tätigkeiten der IAO möglichst wenig belastet und ein Beitrag zu Klimaneutralität geleistet wird. Delegierte und Beobachter werden gebeten, ihre eigenen Exemplare zu Sitzungen mitzubringen und keine weiteren Kopien zu verlangen. Sämtliche Dokumente der Internationalen Arbeitskonferenz stehen im Internet unter www.ilo.org zur Verfügung.
.....

**EntschlieÙung, in die Tagesordnung der
nächsten ordentlichen Tagung der Konferenz
einen Punkt mit dem Titel „Gewalt und
Belästigung in der Arbeitswelt“ aufzunehmen**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

nach Annahme des Berichts des zur Prüfung des fünften Punktes der Tagesordnung
eingesetzten Ausschusses,

insbesondere nach Billigung von Vorschlägen für ein Übereinkommen und eine ergän-
zende Empfehlung über Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt in Form von allgemeinen
Schlussfolgerungen im Hinblick auf die Befragung der Regierungen,

beschließt, in die Tagesordnung ihrer nächsten ordentlichen Tagung einen Punkt mit
dem Titel „Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt“ zur zweiten Beratung im Hinblick
auf die Annahme eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung aufzunehmen

VORGESCHLAGENE SCHLUSSFOLGERUNGEN

A. FORM DES INSTRUMENTS

1. Die Internationale Arbeitskonferenz sollte Normen über Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt annehmen.
2. Diese Normen sollten die Form eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung erhalten.

B. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN UND GELTUNGSBEREICH

3. Im Sinne dieser Normen:
 - a) sollte der Begriff „Gewalt und Belästigung“ in der Arbeitswelt als eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung verstanden werden, gleich ob es sich um ein einmaliges oder ein wiederholtes Vorkommnis handelt, die darauf abzielen, zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben, physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden zu verursachen, und umfasst auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung;
 - b) sollte geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung als Gewalt und Belästigung verstanden werden, die gegen Personen aufgrund ihres Geschlechts gerichtet ist oder von der Personen eines bestimmten Geschlechts unverhältnismäßig stark betroffen sind, und umfasst auch sexuelle Belästigung;
 - c) der Begriff „Arbeitnehmer“ Personen in allen Sektoren, sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft, umfassen, einschließlich Arbeitnehmern im Sinne der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis, sowie erwerbstätige Personen ungeachtet ihres Vertragsstatus, in Ausbildung befindliche Personen, einschließlich Praktikanten und Auszubildenden, freigesetzte und suspendierte Arbeitnehmer, Freiwillige, Arbeitsuchende und Stellenbewerber.
4. Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sollte Situationen umfassen, die während, im Zusammenhang mit oder infolge der Arbeit entstehen:
 - a) in der Arbeitsstätte, einschließlich öffentlicher und privater Räume, bei denen es sich um einen Arbeitsplatz handelt;
 - b) an Orten, wo der Arbeitnehmer bezahlt wird, eine Ruhepause einlegt oder eine Mahlzeit einnimmt oder sanitäre Einrichtungen und Waschgelegenheiten benutzt;
 - c) auf dem Weg zur und von der Arbeit;
 - d) während arbeitsbezogener Fahrten oder Reisen, Ausbildungen, Veranstaltungen oder gesellschaftlicher Aktivitäten;
 - e) während arbeitsbezogener Kommunikationen, die durch Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht werden;
 - f) in vom Arbeitgeber bereitgestellten Unterkünften.
5. Opfer und Urheber von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt können Arbeitgeber und Arbeitnehmer und ihre jeweiligen Vertreter und Dritte sein, einschließlich Klienten, Kunden, Dienstleistern, Nutzern, Patienten und der Öffentlichkeit.

C. VORGESCHLAGENE SCHLUSSFOLGERUNGEN IM HINBLICK
AUF EIN ÜBEREINKOMMEN

6. Das Übereinkommen sollte eine Präambel mit folgendem Wortlaut enthalten:

- a) weist darauf hin, dass in der Erklärung von Philadelphia bekräftigt wird, dass alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, das Recht haben, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben;
- b) bekräftigt die Bedeutung der grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation;
- c) verweist auf andere einschlägige internationale Instrumente wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte, den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, die Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen und das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen;
- d) erkennt an, dass ein jeder das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt, hat;
- e) weist darauf hin, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt eine Form von Menschenrechtsverletzung ist, eine Bedrohung für die Chancengleichheit darstellt und inakzeptabel und mit menschenwürdiger Arbeit unvereinbar ist;
- f) weist darauf hin, dass die Mitglieder eine große Verantwortung dafür haben, ein allgemeines Umfeld von Nulltoleranz gegenüber Gewalt und Belästigung zu fördern, um die Prävention solcher Verhaltensweisen zu erleichtern, und dass alle Akteure in der Arbeitswelt sich Gewalt und Belästigung enthalten und diese verhindern und bekämpfen müssen;
- g) erkennt an, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt Auswirkungen auf die psychische, physische und sexuelle Gesundheit, die Würde und das familiäre und soziale Umfeld hat;
- h) erkennt an, dass Gewalt und Belästigung auch die Qualität öffentlicher und privater Dienstleistungen beeinträchtigen und Personen, insbesondere Frauen, daran hindern kann, in den Arbeitsmarkt einzusteigen, erwerbstätig zu bleiben und beruflich voranzukommen;
- i) stellt fest, dass Gewalt und Belästigung mit der Förderung nachhaltiger Unternehmen unvereinbar ist und sich negativ auf die Arbeitsbeziehungen, das Engagement der Arbeitnehmer, den Ruf von Unternehmen und die Produktivität auswirkt;
- j) erkennt an, dass Frauen und Mädchen unverhältnismäßig stark von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung betroffen sind, und stellt fest, dass ein inklusiver, integrierter und geschlechterorientierter Ansatz, der die eigentlichen Ursachen und Risikofaktoren angeht, darunter Geschlechterstereotypen, vielfältige und sich überschneidende Formen von Diskriminierung und ungleiche geschlechtsbasierte Machtverhältnisse, für eine Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt unerlässlich ist; und

-
- k) stellt fest, dass häusliche Gewalt Auswirkungen auf die Beschäftigung, die Produktivität und die Gesundheit und Sicherheit haben kann und dass die Arbeitswelt, ihre Institutionen und die Regierungen im Rahmen ihrer innerstaatlichen Maßnahmen dazu beitragen können, häusliche Gewalt zu erkennen, darauf zu reagieren und dagegen vorzugehen.

7. Jedes Mitglied, das das Übereinkommen ratifiziert, sollte das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung anerkennen und im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und den innerstaatlichen Gegebenheiten in Beratung mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden einen inklusiven, integrierten und geschlechterorientierten Ansatz zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt annehmen, der umfasst:

- a) ein gesetzliches Verbot aller Formen von Gewalt und Belästigung;
- b) die Sicherstellung, dass einschlägige Politiken Gewalt und Belästigung angehen;
- c) die Annahme einer umfassenden Strategie, um Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung umzusetzen;
- d) die Einrichtung und Stärkung von Durchsetzungs- und Überwachungsmechanismen;
- e) Zugang zu Abhilfemaßnahmen und Unterstützung für Opfer;
- f) Strafen;
- g) die Entwicklung von Instrumenten, Leitlinien, Bildung und Ausbildung und Sensibilisierung; und
- h) die Sicherstellung wirksamer Aufsichts- und Untersuchungsmittel in Fällen von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz durch die Arbeitsaufsicht oder andere zuständige Gremien.

Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz

8. Im Hinblick auf die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sollte jedes Mitglied die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit achten, fördern und verwirklichen, nämlich die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, die effektive Abschaffung der Kinderarbeit und die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, sowie sichere und menschenwürdige Arbeit fördern.

9. Jedes Mitglied sollte innerstaatliche Rechtsvorschriften zum Verbot von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, annehmen.

10. Jedes Mitglied sollte Rechtsvorschriften und Politiken annehmen, die allen Arbeitnehmern das Recht auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung gewährleisten, einschließlich weiblichen Arbeitnehmern sowie Arbeitnehmern, die einer oder mehreren verletzlichen Gruppen oder Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit angehören, die unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt betroffen sind.

Präventionsmaßnahmen

11. Jedes Mitglied sollte geeignete Maßnahmen treffen, um Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu verhindern, auch indem es:

- a) in Beratung mit den betreffenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und durch andere anwendbare Mittel Sektoren, Berufe und Arbeitsregelungen ermittelt, in denen Arbeitnehmer Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzt sind;
- b) Maßnahmen trifft, um solche Arbeitnehmer wirksam zu schützen; und
- c) die Privatsphäre und die Vertraulichkeit der betroffenen Personen soweit möglich und zweckmäßig schützt.

12. Jedes Mitglied sollte innerstaatliche Rechtsvorschriften annehmen, die Arbeitgeber dazu verpflichten, soweit praktisch möglich Schritte zu unternehmen, um Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu verhindern, und insbesondere um:

- a) Gewalt und Belästigung und damit verbundene psychosoziale Risiken bei der Organisation des Arbeitsschutzes zu berücksichtigen;
- b) in Beratung mit den Arbeitnehmern und ihren Vertretern eine Politik zu allen Formen von Gewalt und Belästigung anzunehmen;
- c) unter Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter Gefahren zu ermitteln und die Risiken von Gewalt und Belästigung zu bewerten und Maßnahmen zu ihrer Verhinderung und Bekämpfung zu ergreifen; und
- d) Arbeitnehmer über die ermittelten Gefahren und Risiken von Gewalt und Belästigung sowie die damit verbundenen Präventions- und Schutzmaßnahmen zu informieren und entsprechend zu schulen.

Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung

13. Jedes Mitglied sollte geeignete Maßnahmen treffen, um:

- a) die innerstaatlichen Rechtsvorschriften gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu überwachen und durchzusetzen;
- b) sicherzustellen, dass alle betroffenen Personen in Fällen von Gewalt und Belästigung leichten Zugang zu geeigneten und wirksamen Abhilfemaßnahmen sowie zu sicheren, fairen und wirksamen Melde- und Streitbeilegungsmechanismen haben, darunter:
 - i) Beschwerde- und Untersuchungsmechanismen auf betrieblicher Ebene;
 - ii) außerbetriebliche Streitbelegungsmechanismen;
 - iii) Zugang zu Gerichten;
 - iv) Schutz von Beschwerde führende Personen, Zeugen und Hinweisgebern vor Drangsalierung oder Vergeltungsmaßnahmen; und
 - v) rechtliche, soziale und administrative Unterstützungsmaßnahmen für Beschwerde führende Personen;

-
- c) in Fällen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt gegebenenfalls Strafen vorzusehen;
 - d) vorzusehen, dass Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt in der Arbeitswelt effektiven Zugang zu wirksamen, sicheren und geschlechterorientierten Streitbeilegungsmechanismen, Unterstützung, Diensten und Abhilfemaßnahmen haben;
 - e) die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt anzuerkennen und Maßnahmen dagegen zu ergreifen;
 - f) sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer das Recht haben, sich von einer Arbeitssituation zu entfernen, wenn sie hinreichenden Grund zu der Annahme haben, dass diese Situation aufgrund von Gewalt und Belästigung eine unmittelbar und ernste Gefahr für ihr Leben oder ihre Gesundheit darstellt, ohne ungerechtfertigte Folgen zu erleiden; und
 - g) sicherzustellen, dass Arbeitsinspektoren und andere gegebenenfalls zuständige Stellen befugt sind, gegen Gewalt und Belästigung vorzugehen, unter anderem indem sie sofort vollziehbare Maßnahmen anordnen und die Arbeit in Fällen einer unmittelbaren Gefahr für Leben oder Gesundheit einstellen zu lassen.

Unterstützung und Leitlinien

14. Jedes Mitglied sollte in Beratung mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden bemüht sein sicherzustellen, dass:

- a) Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt in den einschlägigen innerstaatlichen Politiken, wie zum Arbeitsschutz, zur Gleichheit und Nichtdiskriminierung sowie zur Migration, angegangen wird; und
- b) den Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Verbänden und den zuständigen Behörden Leitlinien, Ressourcen, Schulungen oder sonstige Instrumente bereitgestellt und Initiativen, darunter Sensibilisierungskampagnen, durchgeführt werden.

Umsetzungsmittel

15. Das Übereinkommen sollte durch Rechtsvorschriften sowie durch Gesamtarbeitsverträge oder andere Maßnahmen im Einklang mit der innerstaatlichen Praxis umgesetzt werden, auch durch die Ausweitung bestehender Arbeitsschutzmaßnahmen auf Gewalt und Belästigung oder deren diesbezügliche Anpassung und die Entwicklung spezifischer Maßnahmen, soweit erforderlich.

D. VORGESCHLAGENE SCHLUSSFOLGERUNGEN IM HINBLICK AUF EINE EMPFEHLUNG

16. Die Empfehlung sollte eine Präambel enthalten, in der erklärt wird, dass die Bestimmungen der Empfehlung in Verbindung mit denjenigen des Übereinkommens betrachtet werden sollten.

Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz

17. Bei der Annahme eines inklusiven und integrierten Ansatzes zur Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sollten die Mitglieder Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt im Arbeits- und Beschäftigungs-, Arbeitsschutz- und Gleichheits- und Nichtdiskriminierungsrecht sowie gegebenenfalls im Strafrecht angehen.

18. Die Mitglieder sollten sicherstellen, dass alle Arbeitnehmer, auch in Sektoren, Berufen und Arbeitsregelungen, in denen sie Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzt sind, in vollem Umfang Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gemäß dem Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und dem Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, genießen.

19. Die Mitglieder sollten geeignete Maßnahmen treffen, um:

- a) Kollektivverhandlungen auf allen Ebenen als Mittel zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und zur Bewältigung der Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt zu fördern; und
- b) solche Kollektivverhandlungen durch die Erhebung und Verbreitung von Informationen über entsprechende Tendenzen und bewährte Praktiken in Bezug auf den Verhandlungsprozess und den Inhalt von Gesamtarbeitsverträgen zu unterstützen.

20. Die Mitglieder sollten gesetzliche oder sonstige Maßnahmen ergreifen, um Arbeitsmigranten ungeachtet des Migrantenstatus und insbesondere Arbeitsmigrantinnen je nachdem in Herkunfts-, Transit- und Zielländern vor Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu schützen.

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

Präventionsmaßnahmen

22. Arbeitsschutzbestimmungen zu Gewalt und Belästigung in innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Politiken sollten die einschlägigen Arbeitsschutzinstrumente der Internationalen Arbeitsorganisation berücksichtigen.

23. Die Mitglieder sollten gegebenenfalls festlegen, dass die Arbeitnehmer und ihre Vertreter an der Konzeption, Umsetzung und Überwachung der in Punkt 12 b) genannten Politik des Arbeitgebers zu Gewalt und Belästigung beteiligt sein sollten, und diese Politik sollte:

- a) die Erklärung enthalten, dass Gewalt und Belästigung nicht toleriert wird;
- b) Programme zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung mit, soweit angebracht, messbaren Zielen aufstellen;
- c) die Rechte und Verantwortlichkeiten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern darlegen;
- [d) Informationen über Beschwerde- und Untersuchungsverfahren enthalten; und*
- f) vorsehen, dass alle internen und externen Mitteilungen zu Gewalt und Belästigung gebührend zu berücksichtigen sind und eine entsprechende Reaktion erfordern.*

24. *Die in Punkt 12 c) genannten arbeitsplatzbezogenen Risikobewertungen sollten Faktoren Rechnung tragen, durch die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung erhöht wird, insbesondere psychosoziale Gefahren und Risiken, einschließlich solcher, die*

von Dritten, etwa Klienten, Kunden, Dienstleistern, Nutzern, Patienten und der Öffentlichkeit, sowie von Diskriminierung, ungleichen Machtverhältnissen und geschlechtsspezifischen, kulturellen und sozialen Normen, die Gewalt und Belästigung billigen, ausgehen.

25. Die Mitglieder sollten spezifische Maßnahmen für Sektoren, Berufe und Arbeitsregelungen ergreifen, in denen Arbeitnehmer Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzt sind, etwa Nachtarbeit, Alleinarbeit, Dienstleistungen, Gesundheitsfürsorge, Notfalldienste, hauswirtschaftliche Arbeit, Transport, Bildung und Unterhaltung.

26. Die Mitglieder sollten sicherstellen, dass Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung nicht zur Folge haben, dass Frauen und verletzte Gruppen nur begrenzt Zugang zu bestimmten Tätigkeiten, Sektoren oder Berufen haben oder davon ausgeschlossen werden, darunter:

- a) jüngere und ältere Arbeitnehmer;
- b) schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienpflichten;
- c) Arbeitnehmer mit Behinderungen;
- d) mit HIV lebende Arbeitnehmer;
- e) Arbeitsmigranten;
- f) Arbeitnehmer aus indigenen und in Stämmen lebenden Völkern;
- g) Arbeitnehmer, die Angehörige ethnischer oder religiöser Minderheiten sind;
- h) vom Kastensystem betroffene Arbeitnehmer; und
- i) lesbische, schwule, bisexuelle, Transgender-, intersexuelle und gendernonkonforme Arbeitnehmer.

Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung

27. Die in Punkt 13 b) genannten geeigneten und wirksamen Abhilfemaßnahmen in Fällen von Gewalt und Belästigung sollten sich nicht auf das Recht auf Kündigung mit Entschädigung beschränken, sondern Folgendes einschließen:

- a) Wiedereinstellung;
- b) Ersatz für materielle und nichtmaterielle Schäden;
- c) Anordnungen, denen zufolge der Arbeitgeber durch sofort vollziehbare Maßnahmen sicherzustellen hat, dass ein bestimmtes Verhalten eingestellt wird oder Politiken oder Praktiken zu ändern sind; und
- d) gerichtliche Gebühren und Kosten?

28. Opfer von Gewalt und Belästigung sollten in Fällen von psychosozialer oder physischer Behinderung, die zu Arbeitsunfähigkeit führt, Anspruch auf Entschädigung haben.

29. Die in Punkt 13 d) genannten spezialisierten Streitbeilegungsmechanismen für geschlechtsspezifische Gewalt sollten Folgendes umfassen:

-
- a) *Gerichte mit Sachkompetenz in Fällen von geschlechtsspezifischer Gewalt;*
 - b) *beschleunigte Verfahren;*
 - c) *rechtliche Beratung und Unterstützung für Beschwerde führende Personen;*
 - d) *Leitfäden und sonstige Informationsmittel in den am weitesten verbreiteten Sprachen des Landes; und*
 - e) *Umkehr der Beweislast.*

30. *Die in Punkt 13 d) genannten Maßnahmen gegen die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt sollten Folgendes umfassen:*

- a) *Unterstützung, um den Opfern beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt behilflich zu sein;*
- b) *Beratungs- und Informationsdienste, auch am Arbeitsplatz;*
- c) *24-Stunden-Hotlines;*
- d) *Notdienste;*
- e) *medizinische Betreuung und Behandlung;*
- f) *Krisenzentren, einschließlich Unterkünften; und*
- g) *Sondereinheiten der Polizei zur Unterstützung von Opfern.*

31. *Die in Punkt 13 e) genannten Maßnahmen gegen die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt sollten Folgendes umfassen:*

- a) *bezahlte Arbeitsfreistellung für die Opfer von häuslicher Gewalt;*
- b) *flexible Arbeitszeiten für die Opfer von Stalking und häuslicher Gewalt;*
- c) *vorübergehende oder dauerhafte Versetzung von Opfern häuslicher Gewalt an andere Arbeitsplätze;*
- d) *vorübergehender Schutz vor Entlassung für Opfer häuslicher Gewalt;*
- e) *arbeitsplatzbezogene Risikobewertungen speziell zu häuslicher Gewalt;*
- f) *ein System für die Verweisung an öffentliche Maßnahmen zur Eindämmung häuslicher Gewalt, sofern diese vorhanden sind; und*
- g) *Sensibilisierung für die Auswirkungen häuslicher Gewalt.*

32. *Die Urheber von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sollten durch Beratung oder bei Bedarf durch andere Maßnahmen unterstützt werden, um die Wiederholung von Gewalt und Belästigung zu verhindern und ihre Wiedereingliederung in das Erwerbsleben zu erleichtern.*

33. *Arbeitsinspektoren und andere zuständige Behörden sollten eine geschlechtergerechte Schulung absolvieren, um Gewalt und Belästigung, psychosoziale Gefahren und Risiken, geschlechtsspezifische Gewalt und Diskriminierung von bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern erkennen und dagegen vorgehen zu können.*

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

35. *Die Mitglieder sollten Statistiken über Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt erheben und veröffentlichen, die insbesondere die in Punkt 10 genannten Gruppen von Arbeitnehmern betreffen und nach dem Geschlecht, der Form der Gewalt oder Belästigung und dem Wirtschaftszweig aufgeschlüsselt sind.*

Unterstützung und Leitlinien

36. *Die Mitglieder sollten Folgendes entwickeln, umsetzen oder verbreiten:*

- a) *Programme mit dem Ziel, Faktoren anzugehen, durch die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung erhöht wird, darunter Diskriminierung, ungleiche Machtverhältnisse sowie Geschlechter-, kulturelle und soziale Normen, die Gewalt und Belästigung billigen;*
- b) *geschlechtergerechte Leitlinien und Schulungsprogramme mit dem Ziel, Richtern, Arbeitsinspektoren, Polizeibeamten, Staatsanwälten und anderen öffentlich Bediensteten bei der Erfüllung ihres Auftrags in Bezug auf Gewalt und Belästigung zu helfen und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und ihre Verbände bei der Verhinderung und Bewältigung von Gewalt und Belästigung zu unterstützen; und*
- c) *Musterverhaltensregeln, Arbeitsplatzpolitiken und Risikobewertungsinstrumente, entweder allgemeine oder sektorspezifische, für alle Formen von Gewalt und Belästigung, wobei die spezifischen Situationen von übermäßig stark betroffenen Arbeitnehmern berücksichtigt werden sollten;*
- d) *Sensibilisierungskampagnen in den verschiedenen Sprachen des Landes, einschließlich der von den im Land ansässigen Wanderarbeitnehmern gesprochenen Sprachen, die die Unannehmbarkeit von Gewalt und Belästigung, insbesondere geschlechtsspezifischer Gewalt, vermitteln, diskriminierende Einstellungen angehen und der Stigmatisierung von Opfern, Beschwerde führenden Personen, Zeugen und Hinweisgebern vorbeugen;*
- e) *geschlechtergerechte Lehrpläne auf allen Stufen der allgemeinen und beruflichen Bildung;*
- f) *Schulungsprogramme und -materialien für Journalisten und andere Medienschaffende zu geschlechtsspezifischer Gewalt, einschließlich ihrer eigentlichen Ursachen und Risikofaktoren;*
- g) *Kampagnen zur Förderung von sicheren, gesunden und harmonischen Arbeitsplätzen ohne Gewalt und Belästigung ?*

37. *Bei der Erleichterung des Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft sollten die Mitglieder Mittel und Unterstützung für Erwerbstätige in der informellen Wirtschaft und ihre Verbände bereitstellen, um Gewalt und Belästigung in der informellen Wirtschaft zu verhindern und anzugehen.]*