



Verwaltungsrat

338. Tagung Session, Genf, 12.–26. März 2020

GB.338/LILS/2

Sektion Rechtsfragen und Internationale Arbeitsnormen
Segment Internationale Arbeitsnormen und Menschenrechte

LILS

Date: 24. Februar 2020

Original: Englisch

ZWEITER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Vorgeschlagenes Formular für die im Jahr 2021 nach Artikel 19(5) e) und 19(6) d) der Verfassung der IAO anzufordernden Berichte zu den Instrumenten über Chancengleichheit und Gleichbehandlung

Zweck der Vorlage

Mit diesem Dokument wird der Verwaltungsrat ersucht, die Regierungen zu bitten, 2021 nach Artikel 19 der IAO-Verfassung Berichte über bestimmte Instrumente vorzulegen, die für das strategische Ziel der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit relevant sind, nämlich das Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 111), 1958, das Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 165), 1981, sowie das Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 191), 2000, damit der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen 2021 die jährliche Allgemeine Erhebung ausarbeiten kann, die sodann 2022 vom Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen erörtert wird. Ferner wird der Verwaltungsrat ersucht, das entsprechende Berichtsformular zu billigen (siehe den Beschlussentwurf in Absatz 4).

Einschlägiges strategisches Ziel: Alle.

Einschlägige Ergebnisvorgabe: Ergebnisvorgabe 2: Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Keine.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Die üblichen Konsequenzen im Zusammenhang mit der Ausarbeitung einer Allgemeinen Erhebung.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Umsetzung der Beschlüsse des Verwaltungsrats.

Verfasser: Hauptabteilung Internationale Arbeitsnormen (NORMES).

Verwandte Dokumente: GB.337/LILS/2; GB.337/LILS/PV.

1. Auf seiner 337. Tagung (Oktober–November 2019) lag dem Verwaltungsrat ein Dokument über die Auswahl der Übereinkommen und Empfehlungen vor, zu denen nach Artikel 19 der IAO-Verfassung im Jahr 2021 Berichte angefordert werden sollten, damit der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen 2021 die jährliche Allgemeine Erhebung ausarbeiten kann, die sodann 2022 vom Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen erörtert wird.¹ In dem Dokument wurden drei Optionen aufgeführt mit dem Ziel, das Thema der Allgemeinen Erhebung auf die entsprechende, für 2023 vorgesehene wiederkehrende Diskussion über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit abzustimmen und so der Entschließung der Internationalen Arbeitskonferenz von 2016 über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit nachzukommen.²
2. Der Verwaltungsrat hat beschlossen, dass sich die vom Sachverständigenausschuss im Jahr 2021 zu erarbeitende und der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2022 vorzulegende Allgemeine Erhebung auf die zweite vorgeschlagene Option konzentrieren soll. Die Allgemeine Erhebung würde sich folglich mit sechs für das gewählte Thema relevanten Instrumenten befassen, insbesondere mit dem Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, und der dazugehörigen Empfehlung (Nr. 111), 1958, dem Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, und der dazugehörigen Empfehlung (Nr. 165), 1981, sowie dem Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, und der dazugehörigen Empfehlung (Nr. 191), 2000. In der Aussprache wurde ferner angeregt, dass die Allgemeine Erhebung zu den Überlegungen beitragen sollte, wie die Gleichstellung der Geschlechter bei der Arbeit durch eine transformative Agenda am besten erreicht werden könnte, im Einklang mit der diesbezüglichen Verpflichtung der IAO, die in der Jahrhunderterklärung zur Zukunft der Arbeit zum Ausdruck gebracht wurde.³
3. Der vom Amt ausgearbeitete Fragebogen zielt darauf ab, den unterschiedlichen Auffassungen und Anliegen Rechnung zu tragen, die auf der 337. Tagung des Verwaltungsrats geäußert wurden. Das Amt unterbreitet hiermit das vorgeschlagene Berichtsformular (siehe Anhang) dem Verwaltungsrat zur Prüfung und Billigung.

Beschlussentwurf

4. Der Verwaltungsrat hat

- a) *die Regierungen ersucht, 2021 auf Artikel 19 der IAO-Verfassung gegründete Berichte über das Übereinkommen (Nr. 111) über Diskriminierung (Arbeit und Beschäftigung), 1958, und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 111), 1958, das Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 165), sowie das Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 191) vorzulegen; und*
- b) *das im Anhang zu Dokument GB.338/LILS/2 enthaltene Berichtsformular zu diesen Instrumenten gebilligt.*

¹ [GB.337/LILS/2](#).

² Absätze 15.1 und 15.2 b) der [Entschließung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit](#), die von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 105. Tagung (2016) angenommen wurde.

³ [Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit](#).

Anhang

**Gemäß Art. 19 der Verfassung
Ü.111, Ü.156, Ü.183, E.111, E.165 und E.191.**

INTERNATIONALES ARBEITSAMT

BERICHTE ZU
NICHT RATIFIZIERTEN ÜBEREINKOMMEN UND EMPFEHLUNGEN

*(Artikel 19 der Verfassung der
Internationalen Arbeitsorganisation)*

BERICHTSFORMULAR FÜR DIE FOLGENDEN INSTRUMENTE:

Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958

Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981

Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000

Empfehlung (Nr. 111) betreffend die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958

Empfehlung (Nr. 165) betreffend Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981

Empfehlung (Nr. 191) betreffend den Mutterschutz, 2000

Genf

2020

Artikel 19 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation bezieht sich auf die Annahme von Übereinkommen und Empfehlungen durch die Konferenz sowie die sich daraus ergebenden Verpflichtungen für die Mitglieder der Organisation. Die einschlägigen Bestimmungen der Absätze 5, 6 und 7 dieses Artikels lauten wie folgt:

5. Für ein Übereinkommen gelten die folgenden Bestimmungen:

...

- e) Findet ein Übereinkommen nicht die Zustimmung der Stelle oder der Stellen, in deren Zuständigkeit die Angelegenheit fällt, so hat das Mitglied keine weitere Verpflichtung, als dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes in angemessenen, vom Verwaltungsrat festzusetzenden Zeitabständen über den Stand seiner Gesetzgebung und über seine Praxis bezüglich der Fragen zu berichten, die den Gegenstand des Übereinkommens bilden. Dabei gibt es näher an, in welchem Umfang den Bestimmungen des Übereinkommens durch Gesetzgebung, Verwaltungsmaßnahmen, Gesamtarbeitsverträge oder auf andere Weise entsprochen wurde oder entsprochen werden soll, und legt die Schwierigkeiten dar, welche die Ratifikation eines solchen Übereinkommens verhindern oder verzögern.

6. Für eine Empfehlung gelten die folgenden Bestimmungen:

...

- d) Abgesehen von der Verpflichtung, die Empfehlung der zuständigen Stelle oder den zuständigen Stellen vorzulegen, hat das Mitglied keine weitere Verpflichtung, als dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes in angemessenen, vom Verwaltungsrat festzusetzenden Zeitabständen über den Stand seiner Gesetzgebung und über seine Praxis bezüglich der Fragen zu berichten, die den Gegenstand der Empfehlung bilden. Dabei gibt es näher an, in welchem Umfang den Bestimmungen der Empfehlung entsprochen wurde oder entsprochen werden soll, wobei es die Abänderungen dieser Bestimmungen bezeichnet, die notwendig erscheinen oder erscheinen können, um die Annahme oder Anwendung der Bestimmungen zu ermöglichen.

7. Handelt es sich um einen Bundesstaat, so gelten die folgenden Bestimmungen:

- a) In Bezug auf Übereinkommen und Empfehlungen, für welche die Bundesregierung nach ihrem Verfassungssystem eine Bundesmaßnahme für angezeigt erachtet, gelten für den Bundesstaat die gleichen Verpflichtungen wie für die Mitglieder, die nicht Bundesstaaten sind;
- b) In Bezug auf Übereinkommen und Empfehlungen, für welche die Bundesregierung nach ihrem Verfassungssystem eher eine Maßnahme der Gliedstaaten, der Provinzen oder der Kantone hinsichtlich aller oder bestimmter Punkte als angezeigt erachtet, hat die Bundesregierung:

...

- iv) in Bezug auf jedes dieser Übereinkommen, das sie nicht ratifiziert hat, dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes in angemessenen, vom Verwaltungsrat festzusetzenden Zeitabständen über den Stand der Gesetzgebung und der Praxis des Bundes und seiner Gliedstaaten, Provinzen oder Kantone bezüglich der Fragen zu berichten, die den Gegenstand des Übereinkommens bilden, wobei sie näher angibt, in welchem Umfang den Bestimmungen des Übereinkommens durch Gesetzgebung, Verwaltungsmaßnahmen, Gesamtarbeitsverträge oder auf andere Weise entsprochen wurde oder entsprochen werden soll;
- v) in Bezug auf jede dieser Empfehlungen dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes in angemessenen, vom Verwaltungsrat festzusetzenden Zeitabständen über den Stand der Gesetzgebung und der Praxis des Bundes und der Gliedstaaten, der Provinzen oder der Kantone bezüglich der Fragen zu berichten, die den Gegenstand der Empfehlung bilden, wobei sie näher angibt, in welchem Umfang den Bestimmungen der Empfehlung entsprochen wurde oder entsprochen werden soll, und die Abänderungen dieser Bestimmungen bezeichnet, die notwendig erscheinen oder erscheinen können, um die Annahme oder Anwendung der Bestimmungen zu ermöglichen.

Im Einklang mit den vorstehenden Bestimmungen hat der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamts dieses Berichtsformular geprüft und gebilligt. Es ist in einer Weise abgefasst worden, die die Übermittlung der erforderlichen Informationen nach einheitlichen Gesichtspunkten erleichtern soll.

BERICHT

über den Stand der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis bezüglich der Angelegenheiten, die den Gegenstand der im folgenden Fragebogen genannten Instrumente bilden; dieser gemäß Artikel 19 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation angeforderte Bericht ist von der Regierung von spätestens am 28. Februar 2021 vorzulegen.

Die Arbeitnehmer- und die Arbeitgeberverbände können Stellungnahmen bis spätestens 30. Juni 2021 übermitteln.

* * *

Kontext und Erstreckungsbereich der Fragen

Auf seiner 337. Tagung im Oktober–November 2019 ersuchte der Verwaltungsrat das Amt, ihm zur Behandlung auf seiner 338. Tagung (März 2020) Berichtsformulare nach Artikel 19 zu sechs Instrumenten vorzulegen, nämlich dem Übereinkommen (Nr. 111) über Diskriminierung (Arbeit und Beschäftigung), 1958, und der dazugehörigen Empfehlung (Nr. 111), 1958, dem Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, und der dazugehörigen Empfehlung (Nr. 165), sowie dem Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, und der dazugehörigen Empfehlung (Nr. 191), damit der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (CEACR) 2021 die jährliche Allgemeine Erhebung ausarbeiten kann, die sodann 2022 vom Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen erörtert wird.

In der Aussprache betonte der Verwaltungsrat, dass die Allgemeine Erhebung zu den Überlegungen beitragen werde, wie die Gleichstellung der Geschlechter bei der Arbeit am besten erreicht werden kann, im Einklang mit der diesbezüglichen Verpflichtung der IAO, die in ihrer Jahrhunderterklärung zur Zukunft der Arbeit zum Ausdruck gebracht wurde.

Die Allgemeine Erhebung wird einen umfassenden Überblick über die innerstaatliche Gesetzgebung und Politik in Bezug auf die sechs Instrumente in den Mitgliedstaaten der IAO bieten (Teil I). Ferner wird die Allgemeine Erhebung beleuchten, in welcher Weise die in den sechs untersuchten Instrumenten niedergelegten spezifischen Arbeitnehmer- und Beschäftigungsrechte zur Erreichung der Gleichstellung von Männern und Frauen beitragen (Teil II). Durch die Erhebung wird des Weiteren betont, wie wichtig die Sensibilisierung für die in diesen sechs Instrumenten verankerten Grundsätze und die Einrichtung geeigneter Durchsetzungs- und Überwachungsmechanismen sind, um die tatsächliche Anwendung dieser Grundsätze sicherzustellen (Teil III). Ferner wird die Allgemeine Erhebung die Gelegenheit bieten, die Bestimmungen der oben genannten Instrumente sowohl in gesetzgeberischer Hinsicht als auch in Bezug auf die Praxis und die mit ihrer Anwendung verbundenen Herausforderungen und Chancen besser verstehen zu helfen, und sie wird zudem den Austausch von Erfahrungen und bewährten Praktiken unter den Mitgliedstaaten der IAO fördern.

Der vorliegende Fragebogen wurde auch im Licht der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung und ihrer Folgemaßnahmen ausgearbeitet. Dabei wurde berücksichtigt, dass mit diesen Folgemaßnahmen „im größtmöglichen Umfang alle Aktionsmittel genutzt werden [sollen], die gemäß der Verfassung der IAO zur Erfüllung ihres Mandats zur Verfügung stehen. Einige der Maßnahmen zur Unterstützung der Mitglieder können eine gewisse Anpassung der bestehenden Durchführungsmodalitäten von Arti-

kel 19 Absatz 5 e) und 6 d) der Verfassung der IAO erforderlich machen, ohne dass dadurch die Berichterstattungspflichten von Mitgliedstaaten zunehmen würden“. So können zum Beispiel Allgemeine Erhebungen durch die Bündelung von Instrumenten, die sich auf ein spezifisches strategisches Ziel beziehen, einen Überblick über die Gesetzgebung und Praxis in den IAO-Mitgliedstaaten in Bezug auf diese Instrumente geben und für die wiederkehrenden Diskussionen einschlägige Informationen über die Tendenzen und Praktiken in Zusammenhang mit dem betreffenden strategischen Ziel bereitstellen.

Schließlich werden die Mitgliedstaaten der IAO dank der Allgemeinen Erhebung auch beurteilen können, inwieweit diese Normen dazu beitragen, verschiedene Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG), insbesondere SDG 1 (Keine Armut), 3 (Gesundheit und Wohlergehen), 5 (Geschlechtergleichstellung) und 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum), zu erreichen und so die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung zur Umsetzung zu bringen. Die Allgemeine Erhebung wird auch eine Informationsgrundlage bieten für die Vorbereitung der wiederkehrenden Diskussion über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die auf der Konferenz im Jahr 2023 stattfinden soll; je nachdem, welchen Zeitpunkt die Dreigliedrige Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus (SRM TWG) für die Überprüfung der Mutterschutz-Instrumente auswählt, könnte sie auch in die Beratungen der SRM TWG oder in deren Folgemaßnahmen einfließen.

* * *

Die folgenden Fragen beziehen sich auf Themen, die in den Übereinkommen Nr. 111, 156 und 183 sowie den Empfehlungen Nr. 111, 165 und 191 behandelt werden.

Um den Fragebogen spezifisch, kurz und fokussiert zu halten, wie bei der Aussprache im Verwaltungsrat im November 2019 gefordert wurde, enthält er nur 32 Fragen. Bei den Fragen werden die Instrumente (oder Artikel) folglich nicht der Reihe nach abgehandelt. Vielmehr zielen die Fragen auf gemeinsame Themenstellungen ab, die von verschiedenen Instrumenten behandelt werden; dabei wird jeweils angegeben, auf welche Bestimmungen der Instrumente sie sich beziehen. Da Geschlechtergleichstellung und Mutterschutz zentrale Komponenten der transformativen Politik sind, die in der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung gefordert wird, und zu einer Reihe von SDG, insbesondere Ziel 5 (Geschlechtergleichstellung) und 8 (menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) beitragen, wurde auch eine Frage zu den SDG und dem 25. Jahrestag der Vierten Weltfrauenkonferenz („Peking +25“) ¹ in den Fragebogen aufgenommen.

Geben Sie bitte eine spezifische Referenz (Weblink) an oder fügen Sie Informationen über die Bestimmungen der einschlägigen Gesetze, Vorschriften, Kollektivvereinbarungen, betrieblichen Regelungen, Schiedssprüche, Gerichtsentscheidungen und grundsatzpolitischen Maßnahmen sowie elektronische Kopien der entsprechenden Dokumente bei.

¹ Im Jahr 2020 wird die Weltgemeinschaft den 25. Jahrestag der Vierten Weltfrauenkonferenz und der Verabschiedung der Erklärung und Aktionsplattform von Peking (1995) begehen. Es wird zudem ein Fünf-Jahres-Meilenstein bei der Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung erreicht. 2020 ist daher ein entscheidendes Jahr, um die Verwirklichung von Geschlechtergleichstellung und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen weltweit beschleunigt voranzutreiben. Es ist geplant, dass die 64. Tagung der Kommission für die Rechtsstellung der Frau vom 9. bis 20. März 2020 am Sitz der Vereinten Nationen in New York stattfindet. Der Schwerpunkt der Tagung wird hauptsächlich darauf liegen, die Umsetzung der Erklärung und der Aktionsplattform von Peking sowie der Ergebnisse der 23. Sondertagung der Generalversammlung zu überprüfen und zu bewerten. Die Überprüfung wird auch eine Bewertung der derzeitigen Herausforderungen umfassen, die die Umsetzung der Aktionsplattform und die Verwirklichung von Geschlechtergleichstellung und Selbstbestimmung für alle Frauen behindern und es somit erschweren, dass die Aktionsplattform mit Erfolg zur umfassenden Verwirklichung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung beiträgt.

Berichtsformular nach Artikel 19 betreffend Geschlechtergleichstellung, Nichtdiskriminierung, Familienpflichten und Mutterschutz

Anmerkungen:

1. Regierungen von Ländern, die eines oder mehrere der Übereinkommen ratifiziert haben und die einen Bericht nach Artikel 22 der Verfassung vorlegen müssen, verwenden dieses Formular nur in Bezug auf die Empfehlungen und gegebenenfalls in Bezug auf die nicht ratifizierten Übereinkommen. Auskünfte, die bereits in Berichten nach Artikel 22 im Zusammenhang mit den ratifizierten Übereinkommen übermittelt wurden, brauchen nicht erneut erteilt zu werden. *Die Fragen unter der Überschrift „Möglicher Bedarf an normensetzenden Maßnahmen und an fachlicher Unterstützung“ richten sich an alle Mitgliedstaaten.*
2. Wenn auf „innerstaatliche Rechtsvorschriften“ oder „Bestimmungen“ Bezug genommen wird, sind darunter Gesetze, Vorschriften, grundsatzpolitische Maßnahmen, Kollektivvereinbarungen, Gerichtsentscheidungen oder Schiedssprüche zu verstehen, es sei denn, in den von diesem Berichtsformular erfassten Instrumenten gelten andere Definitionen.
3. Wenn auf „Arbeitnehmer mit Familienpflichten“ Bezug genommen wird, ist das nicht als ausschließliche Bezugnahme auf weibliche Arbeitnehmer zu verstehen.
4. Soweit die innerstaatliche Gesetzgebung oder sonstige Bestimmungen Fragen, die in diesem Fragebogen gestellt werden, nicht abdecken, machen Sie bitte Angaben zu den derzeitigen und zu neu sich herausbildenden Praktiken.

Teil I. Rechtlicher und institutioneller Rahmen für Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

INNERSTAATLICHE GESETZGEBUNG IM BEREICH NICHTDISKRIMINIERUNG		
1.	Bitte geben Sie die Bestimmungen der Verfassung und der innerstaatlichen Gesetzgebung an, die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung in Beschäftigungsverhältnissen und im Beruf verhüten und verbieten, und geben Sie bitte an, ■ ob diese Bestimmungen eine Definition von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung unter Angabe der mit der Definition erfassten Diskriminierungsgründe enthalten [Ü.111: Art. 1(1) a)-b); E.111: Abs. 1]; ■ ob diese Bestimmungen eine Diskriminierung aufgrund der folgenden zusätzlichen Diskriminierungsgründe abdecken: Geschlecht, Geschlechtsidentität, Mutterschaft, Familienstand, Familiensituation und Familienpflichten (einschließlich künftiger oder potenzieller Familienpflichten) [Ü.111: Art. 1(1) a)-b); E.111: Abs. 1; Ü.156: Art. 2-3; E.165: Abs. 1-2, 6-8 und 15-16; Ü.183: Art 9(1); E.191: Abs. 5]; und ■ ob die Gesetzgebung spezifische Bestimmungen enthält, um einer Diskriminierung aufgrund eines der oben erwähnten Gründe in Kombination mit weiteren Gründen zu begegnen – d. h. einer Mehrfachdiskriminierung (z. B. Situationen, in denen Arbeitnehmer, insbesondere Arbeitsmigranten und Arbeitnehmer aus ethnischen Minderheiten aufgrund ihrer Familienverpflichtungen zusätzlich zur Diskriminierung aufgrund ihrer Hautfarbe und nationalen Abstammung usw. diskriminiert werden).	Ü.111: Art. 1 E.111: Teil I Ü.156: Art. 2-3 E.165: Abs. 1-2, 6-8 und 15-16 Ü.183: Art. 9 E.191: Abs. 5
2.	Bitte geben Sie Gesetze und Vorschriften an, die einschränken, welche Arten von Arbeit Personen ausüben können, oder mit denen sie von bestimmten Tätigkeiten ausgeschlossen werden oder die auf andere Weise ihren Zugang zur Beschäftigung oder die weitere Ausübung einer Beschäftigung einschränken (z. B. das Verbot von Frauennachtarbeit, eine vor Aufnahme einer Beschäftigung verbindlich vorgeschriebene vorherige Einwilligung des Ehepartners, das Verbot der Ausübung bestimmter Berufe usw.).	Ü.111: Art. 1 und 5

3.	Bitte geben Sie die Bestimmungen der innerstaatlichen Rechtsvorschriften an, die zur Prävention und zum Verbot von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (solche Belästigung stellt eine Form der geschlechtsbedingten Diskriminierung dar) erlassen wurden, und geben Sie an, ob der Schutz sowohl sexuelle Belästigung unter Versprechen von Vorteilen („Quidproquo“-Belästigung) als auch Belästigung in Form eines feindseligen Arbeitsumfelds betrifft.	Ü.111: Art. 1(1)(a)
INNERSTAATLICHE POLITIK FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN		
4.	Bitte geben Sie an, ob Ihr Land eine innerstaatliche Politik verabschiedet hat, wie sie das Übereinkommen Nr. 111 und die Empfehlung Nr. 111 (innerstaatliche Gleichstellungspolitik) und das Übereinkommen Nr. 156 und die Empfehlung Nr. 165 (innerstaatliche Politik, die darauf abzielt, dass Personen mit Familienpflichten in die Lage versetzt werden, ihr Recht auf Erwerbstätigkeit auszuüben, ohne sich einer Diskriminierung auszusetzen und ohne dass es dadurch zu einem Konflikt mit ihren Familienpflichten kommt) vorsehen. Falls ja, geben Sie bitte einen kurzen Überblick über die Politik ihres Landes und erläutern Sie, in welcher Weise diese regelmäßig evaluiert und überprüft wird.	Ü.111: Art. 2-3 und 5 E.111: Teil II Ü.156: Art. 3-4 und 9 E.165: Abs. 6-11
5.	Bitte geben Sie an, ob die Maßnahmen im Rahmen dieser Politik ■ speziell gegen Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Geschlechtsidentität, Mutterschaft, Familienstand, Familiensituation und Familienpflichten (einschließlich künftiger oder potenzieller Familienpflichten) vorgehen [Ü.111: Art 2 und 3; E.165: Abs. -6-8]; ■ Diskriminierung aufgrund einer der oben erwähnten Gründe in Kombination mit anderen Gründen – d. h. Mehrfachdiskriminierung – abdecken; ■ die Gleichstellung der Geschlechter und die Teilung der Familienpflichten zwischen Frauen und Männern fördern [Ü.156: Art. 3(1)-(2); E.165: Abs. 9-10 und 11 b)]; ■ sowohl für den öffentlichen als auch den privaten Sektor und für alle Arbeitnehmergruppen gelten [Ü.111: Art. 2; Ü.156: Art. 2]; und ■ Maßnahmen der sozialen Sicherheit und steuerliche Maßnahmen umfassen, die der Situation von Arbeitnehmern mit Familienpflichten Rechnung tragen (z. B. Familienleistungen, Anrechnung der Zeiten von Arbeitsfreistellungen bei der Berechnung der Ruhegehaltsansprüche, Berücksichtigung von Familienpflichten bei der Festlegung der Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosengeld) [Ü.156: Art. 4 b); E.165: Abs. 27].	Ü.111: Art. 2-3 Ü.156: Art. 2-3 E.165: Abs. 6-11 und 27
6.	Bitte geben Sie spezielle Maßnahmen (wie Maßnahmen der positiven Diskriminierung) an, die zugunsten von benachteiligten Gruppen ergriffen wurden (z. B. Frauen und/oder Männer mit Familienpflichten).	Ü.111: Art. 2 E.165: Abs. 8
7.	Bitte geben Sie an, ob und gegebenenfalls wie die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände an der Ausarbeitung, Evaluierung und Überprüfung dieser Politik beteiligt sind, und beschreiben Sie die Rolle der Arbeitnehmer und Arbeitgeber und ihrer jeweiligen Verbände bei der Durchführung dieser Politik.	Ü.111: Art. 3 a) und 5(2) E.111: Abs. 2 Ü.156: Art. 11 E.165: Abs. 5
8.	Bitte geben Sie an, wie in Ihrem Land die Begriffe „Kind“ und „Frau“ im Kontext von Mutterschutzmaßnahmen definiert sind. Bitte machen Sie nähere Angaben dazu, auf welche Gruppen von Frauen diese Maßnahmen Anwendung finden, ob Bestimmungen oder Maßnahmen für den Schutz von Frauen, die in atypischen Formen abhängiger Arbeit beschäftigt sind, festgelegt bzw. ergriffen wurden oder geplant sind ¹ (z. B. Heimarbeit, Gelegenheitsbeschäftigung, Zeitarbeit usw.), und ob es Gruppen von Arbeitnehmerinnen gibt, die von diesen Maßnahmen ausgeschlossen sind, sowie den Grund für ihren Ausschluss.	Ü.183: Art. 1-2

¹ Siehe Artikel 2 (1) des Übereinkommens Nr. 183. „Frauen, die in atypischen Formen abhängiger Arbeit beschäftigt sind“: Dies kann Frauen umfassen, die ohne einen schriftlichen Arbeitsvertrag arbeiten; Frauen, die in verschleierte Beschäftigungsverhältnissen arbeiten; Frauen, die in Ausfuhr-Freizonen arbeiten; sowie Frauen, die in der informellen Wirtschaft arbeiten.

9.	Bitte geben Sie an, wie in Ihrem Land die Begriffe „unterhaltsberechtigtes Kind“ und „anderer unmittelbarer Familienangehöriger, der der Betreuung oder der Unterstützung bedarf“ im Kontext von Maßnahmen definiert sind, die es den Arbeitnehmern mit Familienpflichten ermöglichen sollen, ihre Berufs- und Familienpflichten miteinander zu vereinbaren.	Ü.156: Art. 1(3) und 9 E.165: Abs. 3 und 17
10.	Bitte geben Sie an, ob die folgenden Angaben erfasst werden (falls ja, teilen Sie bitte die betreffenden Informationen mit): ■ statistische Daten zur Zahl der erwerbstätigen Frauen, einschließlich Angaben zur Zahl der Frauen, die in atypischen Formen abhängiger Arbeit beschäftigt sind (z. B. Heimarbeit, Gelegenheitsbeschäftigung, Zeitarbeit usw.) [Ü.183: Art. 1]; ■ statistische Daten zur Zahl der erwerbstätigen Frauen und Männer nach Elternstatus, Zahl und Alter der Kinder, Zusammensetzung des Haushalts, einschließlich Informationen über die betreffenden Beschäftigungsbedingungen (z. B. Beruf, Branche, Art des Arbeitsvertrags, öffentlicher/privater Sektor, Arbeitszeiten, Verdienst) [E.165, Abs. 17-18]; ■ statistische Daten zur Stundenzahl der unbezahlten Betreuungsarbeit, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Elternstatus und Familiensituation, Zahl und Alter der Kinder [E.165: Abs. 24-25]; ■ statistische Daten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, zur Zahl der vor Gericht gebrachten Diskriminierungsfälle (insbesondere wegen Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Geschlechtsidentität, Mutterschaft, Familienstand, Familiensituation und Familienpflichten), zur Zahl der eingereichten Klagen und zu den Folgemaßnahmen (Ergebnis, auferlegte Sanktionen und zugesprochene Entschädigungen) [Ü.111: Art. 1-3; E.111: Abs. 1; Ü.156: Art. 3; E.156: Abs. 6-8; Ü.183: Art. 8-9; E.191: Abs. 5]; ■ statistische Daten zum jeweiligen Anteil von Männern und Frauen im öffentlichen und privaten Sektor, nach Verdienstniveau, Wirtschaftsbranchen und Berufsgruppen, Art und Niveau der Bildung/Qualifikation, Tätigkeit im Management und in Führungspositionen, Betriebszugehörigkeitsdauer und Altersgruppen [Ü.111]; ■ statistische Daten zur Zahl der Arbeitnehmer mit Familienpflichten, die erhoben werden, um festzustellen, welche Dienste und Einrichtungen sie zur Betreuung der Kinder und zur Familienhilfe sowie welche häuslichen Dienstleistungen und häusliche Pflege sie benötigen und bevorzugen [Ü.156: Art. 5; und E.165: Abs. 24-26]; ■ statistische Daten zur nach Geschlecht aufgeschlüsselten Zahl der Arbeitnehmer, die die Möglichkeit haben, eine Arbeitsfreistellung im Zusammenhang mit Mutterschaft oder aus familiären oder Betreuungsgründen in Anspruch zu nehmen, und zur Zahl der Arbeitnehmer, die solche Arbeitsfreistellungen tatsächlich in Anspruch nehmen [E.165: Abs. 22-23; Ü.183: Art. 3-4; E.191: Abs. 1 und 10]; ■ statistische Daten zur nach Alter und Geschlecht aufgeschlüsselten Zahl der Arbeitnehmer in Teilzeitbeschäftigung sowie in sonstigen Beschäftigungsverhältnissen mit flexiblen Regelungen im Hinblick auf Arbeitszeiteinteilung, Ruhezeiten, überlange Arbeitszeiten und Urlaub [Ü.111: Art. 1; E.156: Abs. 21]; ■ sonstige Untersuchungen zu Nichtdiskriminierung (insbesondere aufgrund von Geschlecht, Geschlechtsidentität, Mutterschaft, Familienstand, Familiensituation und Familienpflichten) und Geschlechtergleichstellung in Beschäftigung und Beruf sowie zu den Auswirkungen von flexiblen Arbeitszeitregelungen auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in Beschäftigung und Beruf [E.165: Abs. 21]; und ■ sonstige Untersuchungen über die Teilung der Familienpflichten zwischen Männern und Frauen [E.165: Abs. 11 b)].	Ü.111: Art. 1-3 E.111: Abs. 1 Ü.156: Art. 3-5 E.165: Abs. 6-11, 17-18 und 21-26 Ü.183: Art. 1, 3-4, 6 und 8-9 E.191: Abs. 1, 5 und 10

Teil II. Geschlechtergleichstellung erreichen durch Beschäftigungs- und Arbeitnehmerrechte

RECHT AUF GLEICHBERECHTIGTEN ZUGANG ZU BESCHÄFTIGUNG UND BERUF		
11.	Gleichberechtigter Zugang zur Ausbildung Nennen Sie bitte die gesetzgeberischen oder sonstigen Maßnahmen, die ergriffen wurden, um den Zugang von Mädchen und Frauen zu Bildungs-, Ausbildungs- und Arbeitsberatung und zu Informationen über die vorhandenen Programme und Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs von Frauen (und Männern) zu einem breiteren Spektrum von Berufen zu fördern (z. B. die Ausbildung von Frauen in nicht traditionell „weiblichen“ Berufen).	Ü.111: Art. 1(3), 3 b) und 5 E.111: Abs. 1(3) und 2 b) i)-ii)
12.	Machen Sie bitte Angaben zu den verfügbaren Diensten für Arbeitnehmer mit Familienpflichten, was ihr Recht auf Berufsbildung und was Beratung und Informationen, Arbeitsvermittlung sowie Regelungen für bezahlten Bildungsurlaub betrifft (bitte angeben, ob die Dienste für die Arbeitnehmer kostenlos sind).	Ü.156: Art. 4 a) und 7 E.165: Abs. 9 a) und 12-14
13.	Gleichberechtigter Zugang zu Beschäftigung und Beruf Nennen Sie bitte die gesetzgeberischen oder sonstigen Maßnahmen (einschließlich entsprechender Sanktionen und Gerichtsurteile), die ergriffen wurden, um sicherzustellen, dass Geschlecht, Geschlechtsidentität, Mutterschaft, Familienstand, familiäre Situation und (tatsächliche oder potenzielle) familiäre Verpflichtungen keine direkten oder indirekten Gründe darstellen für ■ die Verweigerung einer Beschäftigung [E.111: Abs. 1 und 2 b) i)-ii); Ü.156: Art. 3; E.156: Abs. 6-8; Ü.183: Art. 9]; ■ die Verweigerung von Beförderungen und Leistungen im Rahmen einer Beschäftigung [E.111: Abs. 2 b) iii)-vi); Ü.156: Art. 3; E.165: Abs. 6-8 und 15; Ü.183: Art. 9]; und ■ die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses [Ü.156: Art. 8; E.156: Abs. 16; Ü.183: Art. 8(1)] (zum Beispiel Maßnahmen für ein Verbot obligatorischer Schwangerschaftstests, sofern diese nicht in der innerstaatlichen Gesetzgebung im Hinblick auf Tätigkeiten vorgeschrieben sind, die für schwangere oder stillende Frauen ganz oder teilweise verboten sind oder die eine erhebliche Gefahr für die Gesundheit der Frau und des Kindes mit sich bringen, Maßnahmen für ein Verbot persönlicher Fragen in Einstellungsgesprächen und während des Beschäftigungsverhältnisses, Maßnahmen zur Geheimhaltung von Angaben zur früheren Vergütung usw.).	Ü.111: Art. 1 E.111: Abs. 1-3 Ü.156: Art. 3 und 8 E.165: Abs. 6-8 und 15-16 Ü.183: Art. 8(1) und 9
14.	Geben Sie bitte an, ob es Arbeitgebern untersagt ist, das Beschäftigungsverhältnis einer Frau während ihrer Schwangerschaft oder schwangerschaftsbedingten Abwesenheit oder während des Mutterschaftsurlaubs oder in einem bestimmten Zeitraum nach ihrer Rückkehr in die Erwerbstätigkeit zu beenden (außer aus nicht mit der Schwangerschaft zusammenhängenden Gründen) und wie lang dieser Zeitraum ggf. ist. Geben Sie bitte die einschlägigen gesetzlichen und Verfahrensmaßnahmen an, durch die dieser Schutz gewährt wird, einschließlich möglicher Rechtsmittel im Fall einer rechtswidrigen Entlassung. Geben Sie bitte an, ob die Beweislast dafür, dass die Gründe für die Entlassung nicht mit der Mutterschaft zusammenhängen, beim Arbeitgeber liegt.	Ü.183: Art. 8(1)

RECHT AUF BEURLAUBUNG		
15.	Beurlaubung im Zusammenhang mit der Mutterschaft Bitte geben Sie an, ob Arbeitnehmerinnen Anspruch auf folgende Beurlaubungen haben: ■ Urlaub für schwangerschaftsbezogene ärztliche Untersuchungen [E.191: Abs. 6(6)]; ■ Urlaub bei Krankheit, Komplikationen oder der Gefahr von Komplikationen als Folge der Schwangerschaft oder Entbindung [Ü. 183: Art. 5]; und ■ Mutterschaftsurlaub [Ü.183: Art. 4; E.191: Abs. 1]. Bitte geben Sie die Dauer des Mutterschaftsurlaubs vor und nach der Entbindung an und geben Sie an, ob der Mutterschaftsurlaub einen sechs-wöchigen obligatorischen Urlaub nach der Entbindung einschließt (beträgt dieser Zeitraum weniger als sechs Wochen, geben sie bitte an, ob er auf innerstaatlicher Ebene von der Regierung und den repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbart wurde). [Ü.183: Art. 4(4)] Bitte geben Sie an, ob die Zweckmäßigkeit einer Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs regelmäßig in Beratung mit den repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer geprüft wird. [Ü.183: Art. 11] Verwandte Urlaubsarten Bitte geben Sie an, ob Arbeitnehmer Anspruch auf die folgenden Beurlaubungen haben: ■ Ist im Fall des Todes der Mutter vor dem Ende des Urlaubs nach der Entbindung der unselbstständig beschäftigte Vater des Kindes berechtigt, Urlaub entsprechend dem verbleibenden Teil des nach der Geburt liegenden Mutterschaftsurlaubs zu nehmen? [E.191: Abs. 10(1)]; ■ Hat im Fall der Erkrankung oder der Krankenhauseinweisung der Mutter nach der Entbindung und vor dem Ende des Urlaubs nach der Geburt und falls die Mutter sich nicht um das Kind kümmern kann, der unselbstständig beschäftigte Vater des Kindes Anspruch auf Urlaub entsprechend dem verbleibenden Teil des nach der Geburt liegenden Mutterschaftsurlaubs, um sich um das Kind zu kümmern? [E.191: Abs. 10(2)]; ■ Urlaub für Adoptiveltern, um sich um ihr Kind zu kümmern [E.191: Abs. 10(5)]; und ■ Vaterschaftsurlaub.	Ü.183: Art. 4-5 und 11 E.191: Abs. 1, 6(6) und 10(1), (2) und (5)
16.	Sonstige Beurlaubungen zur Erfüllung von Familienpflichten Bitte geben Sie an, ob Arbeitnehmer Anspruch auf sonstige Beurlaubungen zur Erfüllung von Familienpflichten haben, wie z. B. ■ Elternurlaub [E.165: Abs. 22; Ü.191: Abs. 10(3)]; ■ Arbeitsfreistellung im Fall der Erkrankung von Angehörigen [E.165: Abs. 23]; und ■ andere Arten der Freistellung zur Erfüllung von Familienpflichten (z. B. bei Todesfällen, Unfällen oder Behinderungen von Angehörigen).	Ü.156: Art. 4 E.165: Abs. 22-23 E.191: Abs. 10(3)
17.	Bitte geben Sie für jede der in Frage 15 und 16 genannten Urlaubsarten die Dauer des Urlaubs, die Voraussetzungen für den Urlaubsanspruch, die Grundlage, auf der er gewährt wird, und andere Modalitäten der Beurlaubung an (beispielsweise die jeweilige Inanspruchnahme durch einen Elternteil und die Aufteilung zwischen den Eltern). Bitte nennen Sie auch die Maßnahmen, die ergriffen wurden, um die Rechte in Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen und die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer, die den Urlaub in Anspruch nehmen, zu schützen (z. B. die Anrechnung derartiger Zeiten auf die Rente), und alle Maßnahmen, die ergriffen wurden, um Männer und Frauen zu ermutigen, einen derartigen Urlaub in Anspruch zu nehmen.	Ü.156: Art. 4 E.165: Abs. 22-23 Ü.183: Art. 4-5 E.191: Abs. 1, 6 (6) und 10

LEISTUNGEN		
18.	Geldleistungen während der Beurlaubung Bitte geben Sie an, ob Arbeitnehmer während der Zeiträume der in Frage 15 und 16 genannten Beurlaubungen eine finanzielle Entschädigung, Geldleistungen oder eine andere Art der Einkommensunterstützung durch eines der folgenden Instrumente oder einer Kombination derselben erhalten: ■ gesetzliche Sozialversicherung; ■ öffentliche Mittel; ■ Arbeitgeber; ■ Sozialhilfe; ■ Steuervergünstigungen und andere steuerrechtliche Maßnahmen; ■ andere durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis bestimmte Instrumente. Bitte nennen Sie für jedes der verwendeten Instrumente die Anspruchsvoraussetzungen und die Gruppen von Arbeitnehmern (einschließlich derjenigen in atypischen abhängigen Beschäftigungsverhältnissen), für die sie gelten, den Anteil der Beiträge, Lohnsteuern oder Vergütungen, den die finanzierenden Stellen (z. B. Arbeitnehmer, Arbeitgeber, der Staat) tragen, sowie die Methoden, mit denen die Summe oder Höhe der Geldleistungen und Sätze festgelegt werden. Bitte geben Sie an, ob Beiträge im Rahmen einer gesetzlichen Sozialversicherung und öffentliche Abgaben, die auf Grund des gezahlten Arbeitsentgelts berechnet und zum Zweck der Gewährung von Leistungen bei Mutterschaft erhoben werden, von und entsprechend der Gesamtzahl der männlichen und weiblichen Arbeitnehmer ohne Unterschied des Geschlechts gezahlt werden. [E.191: Abs. 4]	Ü.156: Art. 4 b) E.165: Abs. 27-28 Ü.183: Art. 6(1)-(6) und (8) E.191: Abs. 2 und 4
19.	Ärztliche Leistungen bei Mutterschaft Bitte geben Sie an, ob Frauen und ihre Kinder während der Mutterschaft ärztliche Versorgung erhalten, und geben Sie an, ■ ob diese Versorgung Betreuung vor, während und nach der Entbindung und erforderlichenfalls Krankenhauspflege umfasst; ■ aus welchen Mitteln diese ärztliche Versorgung finanziert wird; und ■ ob Frauen sich an den hierfür anfallenden Kosten beteiligen müssen und welche Vorschriften gegebenenfalls für diese Kostenbeteiligung gelten.	Ü.183: Art. 6(7) E.191: Abs. 3-4
RÜCKKEHR AN DEN ARBEITSPLATZ		
20.	Nach dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub Bitte geben Sie an, ob gesetzliche oder Verfahrensmaßnahmen ergriffen wurden, um zu gewährleisten, dass für Frauen bzw. Adoptiveltern das Recht auf eine Rückkehr an denselben oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz mit dem gleichen Entgelt nach dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub garantiert ist.	Ü.183: Art. 8(2) E.191: Abs. 5 und 10(5)
21.	Nach anderen Urlaubsarten zur Erfüllung von Familienpflichten Bitte geben Sie an, ob Maßnahmen ergriffen wurden, um sicherzustellen, dass Arbeitnehmer, die Elternurlaub nehmen, nicht ihre Beschäftigung verlieren und die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Rechte gewahrt werden. Bitte geben sie an, ob diese Maßnahmen auch für die in Frage 15 und 16 erwähnten anderen Urlaubsarten gelten.	Ü.111: Art. 1 E.111: Abs. 1-3 Ü.156: Art. 3-4 und 8 E.165: Abs. 22

SONSTIGE RECHTE ZUR GEWÄHRLEISTUNG DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIENPFLICHTEN		
22.	Gesundheitsschutz Nennen Sie bitte die rechtlichen und praktischen Maßnahmen, die ergriffen wurden, um sicherzustellen, dass schwangere oder bruststillende Frauen nicht gezwungen sind, Arbeit zu verrichten, die als schädlich für die Gesundheit der Mutter oder des Kindes festgestellt wurde. [Ü.183: Art. 3; E.156: Abs. 1)], und geben Sie an, ob ■ für Schwangere und bruststillende Mütter, deren Arbeit ein erhebliches Risiko für ihre Gesundheit oder die ihres Kindes darstellt, Alternativen ohne Entgelteinbuße verfügbar sind [E.191: Abs. 6(2)-(4)]; und ■ Frauen das Recht behalten, an ihren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren, sobald dies gefahrlos möglich ist. [E.191: Abs. 6(5)]	Ü.183: Art. 3 E.191: Para. 6
23.	Vorkehrungen am Arbeitsplatz Maßnahmen zur Erleichterung des Bruststillens bzw. des Fütterns des Kinds Bitte geben Sie an, ■ ob die innerstaatliche Gesetzgebung den Frauen das Recht auf eine oder mehrere tägliche Pausen oder eine tägliche Verkürzung der Arbeitszeit zum Bruststillen ihres Kindes gewährt [Ü. 183: Art 10(1)]; ■ welche Arbeitszeitregelungen zu diesem Zweck vorgeschrieben sind (einschließlich des Zeitraums, während dessen Stillpausen oder die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit gestattet sind, der Anzahl und der Dauer der Stillpausen und der Verfahren für die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit) und ob die Häufigkeit und Länge der Stillpausen an besondere Bedürfnisse angepasst werden können [Ü.183: Art. 10(2); E.191: Abs. 7-8]; ■ ob diese Pausen oder die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit als Arbeitszeit angerechnet und entsprechend vergütet werden [Ü.183: Art. 10(2)]; ■ ob Väter Anspruch auf Pausen zum Füttern ihres Kindes haben, wenn die Mutter (z. B. aus gesundheitlichen Gründen oder weil sie nach der Entbindung verstorben ist) nicht dazu in der Lage ist, sowie welche Modalitäten für solche Pausen gelten; ■ ob Adoptiveltern Anspruch auf Pausen zum Füttern ihres Kindes haben, sowie welche Modalitäten für solche Pausen gelten; und ■ ob die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis vorsieht, dass Einrichtungen zum Stillen unter angemessenen hygienischen Bedingungen an der Arbeitsstätte oder in ihrer Nähe geschaffen werden [E.191: Abs. 9].	Ü.183: Art. 10 E.191: Abs. 7-9
24.	Sonstige Vorkehrungen am Arbeitsplatz zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten: Bitte nennen Sie die Maßnahmen, die getroffen wurden, um sicherzustellen, dass die Beschäftigungsbedingungen es den Arbeitnehmern mit Familienpflichten ermöglichen, ihre Familien- und Berufspflichten miteinander zu vereinbaren [E.165: Abs. 17]. Geben Sie diesbezüglich bitte an, ■ inwieweit Maßnahmen ergriffen wurden, um die tägliche Arbeitszeit zu verkürzen und Überstunden zu verringern, flexiblere Regelungen in Bezug auf die Arbeitszeiteinteilung, die Ruhezeiten und den Urlaub zu bieten und bei der Organisation der Schichtarbeit und bei der Einteilung zur Nacharbeit sowie bei der Versetzung von Arbeitnehmern an einen anderen Arbeitsort Familienpflichten zu berücksichtigen [E.165: Abs. 18-20]; ■ ob diese Maßnahmen für alle Arbeitnehmer mit Familienpflichten gelten (beispielsweise auch Väter, Adoptiveltern usw.);	Ü.156: Art. 4 E.165: Abs. 17-21

	■ inwieweit Maßnahmen ergriffen wurden, um sicherzustellen, dass die Beschäftigungsbedingungen der Teilzeitarbeitnehmer und der befristet bzw. in Zeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmer, einschließlich des Sozialversicherungsschutzes, denen der Vollzeitbeschäftigten bzw. unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer soweit wie möglich gleichwertig sind (und gegebenenfalls ihre Ansprüche im entsprechenden Verhältnis festgesetzt werden) [E.165: Abs. 21(1)-(2)]; ■ inwieweit Maßnahmen ergriffen wurden, um den Teilzeitarbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, eine Vollzeitbeschäftigung zu erhalten oder in eine solche zurückzukehren, wenn eine freie Stelle vorhanden ist und wenn die Umstände, die für die Zuweisung einer Teilzeitbeschäftigung maßgebend waren, nicht mehr gegeben sind [E.165: Abs. 21(3)]; und ■ ob diese Maßnahmen auf Grundlage von innerstaatlicher Gesetzgebung, Kollektivvereinbarungen, Arbeitsvorschriften oder durch andere Mittel umgesetzt werden.	
25.	Dienste (Dienste und Einrichtungen zur Betreuung von Kindern und zur Familienhilfe sowie Haushaltshilfe- und Hauspflegedienste) Bitte machen sie genaue Angaben zu den Maßnahmen, die ergriffen wurden, um die Bedürfnisse von Arbeitnehmern mit Familienpflichten bei der örtlichen und regionalen Planung zu berücksichtigen. Machen Sie bitte insbesondere Angaben zu den Maßnahmen zur ■ Entwicklung von Diensten und Einrichtungen zur Betreuung von Kindern und zur Familienhilfe sowie von Haushaltshilfe- und Hauspflegediensten (z. B. Angaben zur Anzahl der verfügbaren Dienste und Einrichtungen zur Betreuung von Kindern und zur Familienhilfe im Land – einschließlich der Einrichtungen und Dienste zur langfristigen Unterstützung von Menschen mit Behinderungen und ihren Familien –, ihrer geografischen Verteilung, ihrer Organisationsform und Personalausstattung, den Kosten und Bezahlungsmethoden usw.) [E.165: Abs. 25-26 und 33]; und ■ Förderung der Bereitstellung von Gemeinschaftsdiensten, wie öffentliche Verkehrsmittel, Wasser- und Energieversorgung in den Wohnungen der Arbeitnehmer oder in deren Nähe und Wohnungen mit arbeitssparender Raumgestaltung [E.165: Abs. 34].	Ü.156: Art. 4-5 E.165: Abs. 25-26 und 32-34

Teil III. Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung in Beschäftigung und Beruf

SENSIBILISIERUNG FÜR DIE GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG		
26.	Durchgängige Förderung einer Kultur der Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung Bitte beschreiben Sie die Maßnahmen, mit denen Informationstätigkeit und Bildungsarbeit gefördert werden, durch die in der Öffentlichkeit größeres Verständnis für den Grundsatz der Gleichstellung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer und für die Probleme der Arbeitnehmer mit Familienpflichten geweckt wird, und machen Sie u. a. Angaben zu ■ den Maßnahmen zur Bekämpfung von Stereotypen, die den Ausschluss von Mädchen/Frauen von bestimmten Bildungsgängen oder -möglichkeiten begünstigen [Ü.111: Art. 3 b); Ü.156: Art. 6; E.156: Abs. 10]; ■ den einschlägigen öffentlichen Sensibilisierungskampagnen, die durchgeführt wurden [Ü.111: Art. 3 b); Ü. 156: Art. 6; E.156: Abs. 10]; ■ den Untersuchungen, die durchgeführt wurden, damit objektive Informationen zur Verfügung stehen, die als Grundlage für wirksame politische Zielsetzungen und Maßnahmen dienen können [E.165: Abs. 11 a) und 24 a)]; ■ Bildungsarbeit, die Männer und Frauen zur Teilung der Familienpflichten anregt [E.165: Abs. 11 b)];	Ü.111: Art. 3 E.111: Abs. 2-5 Ü.156: Art. 6 und 11 E.165: Abs. 5, 10-11, 24 und 34

	■ der Förderung der Bereitstellung von Gemeinschaftsdiensten, wie öffentliche Verkehrsmittel, Wasser- und Energieversorgung in den Wohnungen der Arbeitnehmer oder in deren Nähe und Wohnungen mit arbeitssparender Raumgestaltung, die den Bedürfnissen der Arbeitnehmer entsprechen [E.165: Abs. 34] Bitte geben Sie an, welche Rolle die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen bei der Förderung des Verständnisses, der Akzeptanz und Befolgung des Grundsatzes der Gleichstellung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer spielen [Ü. 111: Art. 3; Ü.156: Art. 11; E.156: Abs. 5].	
DURCHSETZUNG UND ÜBERWACHUNG		
27.	Durchsetzungs- und Überwachungsmechanismen Bitte geben Sie an, wie sichergestellt wird, dass die Gesetze und Politiken zur Bekämpfung von Diskriminierung (insbesondere aufgrund von Geschlecht, Geschlechtsidentität, Mutterschaft, Familienstand, familiärer Situation und Familienpflichten) und zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in der Praxis wirksam überwacht und durchgesetzt werden. Machen Sie bitte insbesondere Angaben zu den einschlägigen Aktivitäten der folgenden Institutionen: ■ Arbeitsaufsicht (z. B. Schulungen zur Geschlechtergleichstellung, Einrichtung spezieller Taskforces für die Gleichstellung der Geschlechter usw.); ■ Gleichstellungsstellen oder andere einschlägige Stellen (einschließlich Angaben zu ihrem Mandat, ihrer Funktionsweise und ihrer Zugänglichkeit für die Arbeitnehmer); ■ Gerichte (einschließlich Angaben dazu, ob spezielle verfahrensrechtliche Regelungen gelten, wie beispielsweise spezielle verfassungsrechtliche Verfahren, die Umkehr der Beweislast, oder ob in Gerichtsurteilen auf die in diesem Fragebogen abgedeckten internationalen Arbeitsnormen Bezug genommen wurde); und ■ andere Gremien, die für die Prävention und Beilegung von Arbeitskonflikten zuständig sind (z. B. Bürgerbeauftragte usw.). Bitte machen sie Angaben dazu, wie die Mitwirkung der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerverbände in Gleichstellungsstellen oder anderen einschlägigen Gremien in der Praxis gewährleistet wird.	Ü.111: Art. 3 E.111: Abs. 10 Ü.156: Art. 9 E.183: Art. 12
DAS WEITERE VORGEHEN		
28.	Bitte machen Sie Angaben zur Strategie Ihres Landes (beispielsweise dem nationalen Plan) zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG), insbesondere SDG 5 (Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen), und gegebenenfalls zu den nationalen Überprüfungen der Umsetzung der Erklärung und Aktionsplattform von Peking, die in Zusammenhang mit dem 25. Jahrestag von deren Annahme durchgeführt wurden.	
29.	Aussichten und Hindernisse für die Ratifizierung Bitte machen Sie Angaben zu etwaigen Aussichten auf Ratifizierung und beschreiben Sie die Probleme oder Hindernisse für die mögliche Ratifizierung der in diesem Fragebogen abgedeckten Übereinkommen (Nr. 111, 156 und 183) und nennen Sie gegebenenfalls die Maßnahmen, die zur Überwindung dieser Hindernisse ergriffen wurden oder geplant sind (weisen Sie dabei auch auf die Schwierigkeiten hin, die sich aus den Übereinkommen für die Gesetzgebung oder nationale Praxis ergeben, oder nennen Sie sonstige Gründe, die der Ratifizierung entgegenstehen oder sie verzögern).	
30.	Normensetzende Maßnahmen Bestehen derzeit Lücken oder Ungereimtheiten, die bei künftigen Normensetzungsdiskussionen über die in diesem Fragebogen behandelten Instrumente angesprochen werden sollten?	

31.	Möglicher Bedarf an fachlicher Unterstützung Bitte geben Sie an, ob Ihr Land die IAO um fachliche Unterstützung bei der Umsetzung der Bestimmungen der Instrumente, die Gegenstand dieses Fragebogens sind, ersucht hat. Wenn ja, machen Sie bitte Angaben zur Wirkung dieser Unterstützung. Bitte geben Sie auch an, wie die IAO im Rahmen ihres Mandats die Bemühungen der Länder zur Förderung der Geschlechtergleichstellung bei der Arbeit am besten unterstützen kann.	
32.	Nennen Sie bitte die repräsentativen Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbände, denen Abschriften des vorliegenden Fragebogens gemäß Artikel 23(2) der Verfassung der IAO übermittelt worden sind, und geben Sie bitte an, ob Sie von diesen Verbänden Stellungnahmen hinsichtlich der Durchführung oder vorgesehenen Durchführung der Instrumente, auf die sich der Fragebogen bezieht, erhalten haben. Falls ja, übermitteln Sie bitte eine Kopie der eingegangenen Stellungnahmen, gegebenenfalls mit den Bemerkungen, die Sie für nützlich erachten.	