



Verwaltungsrat

349. Tagung, Genf, 30. Oktober–9. November 2023

Institutionelle Sektion

INS

Datum: 12. Oktober 2023

Original: Englisch

Sechster Punkt der Tagesordnung

Überprüfung der Durchführung der Strategie zur Umsetzung der EntschlieÙung betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Zweck der Vorlage

Der Verwaltungsrat hat auf seiner 337. Tagung (Oktober–November 2019) das Thema Beseitigung von Gewalt und Belästigung erörtert und eine Strategie mit einschlägigen Maßnahmen gebilligt. Das vorliegende Dokument enthält aktuelle Informationen zu den Folgemaßnahmen, die das Amt zur Umsetzung der Strategie ergriffen hat, und eine Reihe von Vorschlägen für das weitere Vorgehen (siehe den Beschlussentwurf in Absatz 37).

Einschlägiges strategisches Ziel: Alle.

Einschlägige Ergebnisvorgaben: Ergebnisvorgabe 2: Internationale Arbeitsnormen und verbindliche und wirksame Aufsicht; Ergebnisvorgabe 6: Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle in der Arbeitswelt; Ergebnisvorgabe 7: Angemessener und wirksamer Schutz bei der Arbeit für alle.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Mit den hier beschriebenen Vorschlägen für das weitere Vorgehen soll die Fähigkeit der IAO gestärkt werden, die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt in Einklang mit den Normen und der Politik der IAO zu fördern.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Im Rahmen der vorhandenen Ressourcen.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Siehe den Beschlussentwurf.

Verfasser: Hauptabteilung Arbeitsbedingungen und Gleichstellung (WORKQUALITY).

Verwandte Dokumente: [GB.337/INS/3/1](#); [GB.337/PV](#); [Übereinkommen \(Nr. 190\) über Gewalt und Belästigung, 2019](#), und die dazugehörige [Empfehlung \(Nr. 206\), 2019](#); [Entschlieung und Schlussfolgerungen zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über den Arbeitnehmerschutz](#); [Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit](#); [Programm und Haushalt für die Zweijahresperioden 2022–23 und 2024–25](#); [GB.349/INS/8](#); [GB.349/INS/3/2](#).

► I. Hintergrund

1. Der Verwaltungsrat hat auf seiner 337. Tagung (Oktober–November 2019) die Strategie erörtert, mit der die [EntschlieÙung betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt](#) durch geeignete Maßnahmen umgesetzt werden soll; diese EntschlieÙung war von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 108. Tagung (2019) zusammen mit dem Übereinkommen (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019, und der dazugehörigen Empfehlung (Nr. 206), 2019, angenommen worden. Nach Erörterung dieser Strategie ersuchte der Verwaltungsrat den Generaldirektor, der Strategie und den im Zuge seiner Aussprache erteilten Leitvorgaben bei der Durchführung des Programms und des Haushalts für 2020–21 und bei der Ausarbeitung des nächsten strategischen Rahmens und künftiger Programm- und Haushaltsvorschläge sowie bei der Bereitstellung von Sondermitteln Rechnung zu tragen.¹
2. Im vorliegenden Dokument werden die Hauptaspekte der Strategie in Erinnerung gerufen (Abschnitt II), aktuelle Informationen über die einschlägigen Maßnahmen, die die IAO seit 2019 ergriffen hat, erteilt (Abschnitt III), einschließlich der Maßnahmen zur Stärkung des institutionellen Rahmens für die Umsetzung (Abschnitt IV), und als Leitvorgaben für das weitere Vorgehen eine Reihe von Punkten vorgeschlagen, über die ein Beschluss zu fassen wäre (Abschnitt V).

► II. Strategie der IAO für Maßnahmen zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt: Stoßrichtung und Hauptaspekte

3. Die Strategie der IAO für Maßnahmen zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt gründet sich auf das Übereinkommen Nr. 190 und die Empfehlung Nr. 206. Mit diesen Instrumenten wird anerkannt, dass jeder das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung hat. Dank der Einbeziehung der sich überschneidenden Konzepte der Gleichheit, der Nichtdiskriminierung und des Arbeitsschutzes bieten diese Instrumente den ersten gemeinsamen Rahmen für die Verhinderung und Beseitigung solcher inakzeptabler Verhaltensweisen und für die Schaffung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds, das zur Grundlage hat, dass alle mit Würde und Achtung behandelt werden.
4. Gemäß dem Übereinkommen Nr. 190 haben die Mitgliedstaaten, die das Übereinkommen ratifiziert haben, das Recht eines jeden Einzelnen auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung in allen Bereichen, auch in der informellen Wirtschaft, zu achten, zu fördern und zu verwirklichen und einen inklusiven, integrierten und geschlechtergerechten Ansatz zur Verhinderung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung anzunehmen. In dem Übereinkommen wird die geschlechtsspezifische Dimension von Gewalt und Belästigung anerkannt und sind besondere Maßnahmen vorgesehen, mit denen deren Ursachen angegangen werden sollen. Es wird auch festgehalten, dass häusliche Gewalt Auswirkungen auf Beschäftigung, Produktivität sowie Gesundheit und Sicherheit hat, und es werden Maßnahmen gefordert, mit

¹ GB.337/PV, Abs. 78.

denen ihre Auswirkungen in der Arbeitswelt gemindert werden, soweit dies angemessen und praktisch durchführbar ist. Außerdem wird im Übereinkommen anerkannt, wie wichtig es ist, in Beratung mit den Vertretern von Arbeitgebern und Arbeitnehmern festzustellen, in welchen Sektoren oder Berufen und Arbeitssituationen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und andere betroffene Personen Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzt sind, und geeignete Präventions- und Abhilfemaßnahmen zu treffen.

5. Hiervon ausgehend wird im Wege des sozialen Dialogs und unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen ermittelt, welche Maßnahmen die IAO im Rahmen der Strategie vorrangig zu ergreifen hat. Die Ratifizierung der Instrumente und rechtliche Reformen sind zwar von wesentlicher Bedeutung, doch es bedarf auch erheblicher gesellschaftlicher Veränderungen, wenn Gewalt und Belästigung ein Ende gesetzt werden soll. Mithelfen werden dabei koordinierte, sektorübergreifende Maßnahmen auf mehreren Ebenen und in verschiedenen Bereichen von Recht, Politik und Praxis sowie Forschungsarbeiten, auf verhaltenswissenschaftliche Erkenntnisse gegründete Maßnahmen und Sensibilisierungsmaßnahmen. Die Strategie wird durch Maßnahmen auf globaler, nationaler sowie auf Sektor- und Arbeitsplatzebene umgesetzt und ist auf den Kontext und die Prioritäten der einzelnen Länder zugeschnitten, wie dies in den IAO-Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit und in den Kooperationsrahmen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung zum Ausdruck kommt.²
6. Drei einander wechselseitig verstärkende Komponenten bilden die Glieder der Strategie: i) breite Ratifizierung des Übereinkommens und wirksame Umsetzung der Instrumente, ii) Unterstützung der Mitgliedsgruppen durch Sensibilisierungsinitiativen, Fördermaterialien, Forschung und fachliche Hilfe und iii) Förderung der internationalen Zusammenarbeit und internationaler Partnerschaften sowie der Ressourcenmobilisierung. Die Strategie umfasst auch einen Teil, der spezifisch die Förderung eines internen institutionellen Umsetzungsrahmens vorsieht, damit bei der IAO eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung gewährleistet ist.

► III. Die praktische Umsetzung der Strategie

7. Die Strategie hat bei der Ausarbeitung und Durchführung eines breiten Spektrums von Initiativen zum Thema Gewalt und Belästigung eine maßgebliche Rolle gespielt. Erleichtert wurde dies dadurch, dass im Rahmen der Ergebnisvorgabe 6 des Programms und des Haushalts für 2020–21 diesbezüglich eine neue zu erbringende Leistung vorgesehen wurde, die in den nachfolgenden Programmdokumenten beibehalten wurde. Diese zu erbringende Leistung war von wesentlicher Bedeutung dafür, dass die Dynamik im Anschluss an die Annahme des Übereinkommens Nr. 190 aufrechterhalten wurde und bei dessen Umsetzung beträchtliche Fortschritte erzielt werden konnten. Da es sich bei Gewalt und Belästigung um ein bereichsübergreifendes Problem handelt, wurde mit den einschlägigen Arbeiten der IAO auch ein Beitrag zu anderen Ergebnisvorgaben des Programms und des Haushalts geleistet, unter anderem zu den Ergebnisvorgaben 1, 2, 4 und 7.

² Mit Stand zum 1. September 2023 wird in 23 Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit auf das Übereinkommen Nr. 190 und/oder auf Gewalt und Belästigung Bezug genommen.

A. Breite Ratifizierung des Übereinkommens und wirksame Umsetzung der Instrumente

8. Zum 1. September 2023 waren offiziell 32 Ratifikationen des Übereinkommens Nr. 190 zu verzeichnen, das am 25. Juni 2021 in Kraft getreten ist. Die hohe Zahl von Ratifikationen, insbesondere innerhalb eines von einer weltweiten Pandemie betroffenen Zeitrahmens, unterstreicht die Bedeutung dieses Instruments. Die IAO hat die Überprüfung und Validierung der Rechtsvorschriften im Vorlauf zur Ratifizierung in mindestens 30 Ländern, die sich auf alle Regionen verteilen, aktiv unterstützt.³ Mit diesen Tätigkeiten wurde der soziale Dialog gefördert und wurden die Mitgliedsgruppen dafür sensibilisiert, wie Gewalt und Belästigung aufgespürt und das Problem angegangen werden kann. Ferner hat dies dazu beigetragen, Eigenverantwortung für die Konzeption und Ausarbeitung von Maßnahmen zur Beseitigung von Lücken bei den Rechtsvorschriften und den Praktiken zu fördern, und gleichzeitig wurde damit aufgezeigt, wie komplex das Problem von Gewalt und Belästigung ist und dass für deren Verhinderung und Beseitigung ein inklusiver, integrierter und geschlechtergerechter Ansatz unabdingbar ist.
9. Diese Überprüfung der Rechtsvorschriften im Vorfeld der Ratifizierung stellte oftmals einen ersten Schritt zur Ratifizierung und zur Entwicklung integrierter Ansätze für die Umsetzung der Instrumente dar, beispielsweise in Argentinien und Namibia.⁴ Mit dem Übereinkommen Nr. 190 wurde – unabhängig davon, ob die Mitgliedstaaten zu dessen Ratifizierung bereit sind – ein Anstoß für Reformen in Gesetzgebung und Politik gegeben. Dank der Unterstützung durch die IAO wurden beispielsweise in Arbeitsrechtsvorschriften, die vor Kurzem in Armenien und in der Mongolei verabschiedet wurden, neue Bestimmungen über Gewalt und Belästigung aufgenommen. Die IAO leistete auch Hilfestellung bei der Ausarbeitung eines neuen Erlasses und eines Verhaltenskodexes zum Thema sexuelle Belästigung in Vietnam und bei der Entwicklung einer nationalen Strategie zur Beseitigung von sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz in Simbabwe.⁵

B. Unterstützung der Mitgliedsgruppen durch Sensibilisierungsinitiativen, Fördermaterialien, Forschungsarbeiten und fachliche Hilfe

Sammlung und Messung von Daten zu Gewalt und Belästigung

10. Zur Schaffung einer Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung bedarf es stichhaltiger und vergleichbarer Daten. Doch sind Statistiken zu Gewalt und Belästigung nur sporadisch und in spärlichem Umfang zu finden. Um diese Lücke zu schließen, hat die IAO in Zusammenarbeit mit der Lloyd's Register Foundation und Gallup die erste weltweite Untersuchung zur Messung der Erfahrungen, die die Menschen mit Gewalt und Belästigung gemacht haben, durchgeführt.⁶ Der Bericht zeigt den Umfang und die Häufigkeit dieses Phänomens auf und gibt Aufschluss über seine hauptsächlichen Erscheinungsformen und über die Haupthindernisse dafür, dass die Betroffenen entsprechende Fälle zur Kenntnis bringen.

³ Ägypten, Äthiopien, Albanien, Algerien, Argentinien, Bahamas, Benin, Bosnien und Herzegowina, Côte d'Ivoire, Eswatini, Fidschi, Indonesien, Jamaika, Jordanien, Kolumbien, Madagaskar, Marokko, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Namibia, Samoa, Senegal, Serbien, Thailand, Timor-Leste, Tunesien, Ukraine, Usbekistan und Vanuatu.

⁴ Siehe IAO, „Mesa interministerial: La OIT y el gobierno argentino avanzan en un plan de acción para aplicar el Convenio 190.“

⁵ Zimbabwe Gender Commission und IAO, *Strategy for the Elimination of Sexual Harassment and Gender-based Violence on the Workplace in Zimbabwe 2021–2025*.

⁶ IAO und Lloyd's Register Foundation, *Experiences of Violence and Harassment at Work: A Global First Survey*, 2022.

11. Auf den immer häufiger von den Mitgliedsgruppen vorgebrachten Wunsch hin, Leitvorgaben für die Messung von Gewalt und Belästigung zu erhalten, hat die IAO die bestehenden amtlichen Daten und Quellen zu Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz einer Überprüfung unterzogen.⁷ Desgleichen wurde eine Untersuchung der Hauptschwierigkeiten bei statistischen Messungen auf diesem Gebiet durchgeführt.⁸ Für Testzwecke wurde sodann eine vorläufige Methode entwickelt, mit der die Erarbeitung amtlicher Statistiken unterstützt werden soll; dazu gehören unter anderem ein Fragebogen für Erhebungen und ein Protokoll für die ethischen und Sicherheitsaspekte der Datenerhebung. Diese Hilfsinstrumente wurden in Jordanien und in Côte d'Ivoire in qualitativer und quantitativer Hinsicht erprobt. Über den Fortgang dieser Arbeiten wird auf der 21. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker im Oktober 2023 berichtet, mit dem Ziel, Orientierungshilfe dafür zu erhalten, wie bei den Messungen auf diesem Gebiet weitere Fortschritte erreicht werden können.

Forschungsarbeiten und Informationsmaterialien

12. Die IAO hat beträchtliche Mittel und Anstrengungen in die Entwicklung neuer Wissensprodukte zum Übereinkommen Nr. 190 investiert, um eine Informationsgrundlage für den Dialog über die Politik auf diesem Gebiet zu bieten und um für die betreffenden Instrumente zu sensibilisieren. So wurde unter anderem ein Leitfaden erstellt, der helfen soll, die Reichweite der Instrumente zu verstehen, und der Aufschluss darüber gibt, wie die Mitgliedstaaten bei der Verhinderung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz vorankommen, und hierfür eine umfangreiche Auswahl von nationalen Rechtsvorschriften, Regelungen, Strategien und sonstigen Maßnahmen als Beispiele anführt.⁹ Derzeit werden Forschungsarbeiten dazu durchgeführt, wie die Frage von Gewalt und Belästigung mit den einschlägigen grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit verknüpft ist.
13. Ferner wurden eine Reihe von Fachdossiers zu bestimmten Themen, unter anderem zu sexueller Belästigung und häuslicher Gewalt, ausgearbeitet.¹⁰ Es wurde ein IAO-Internetportal speziell zu dem Thema Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt eingerichtet, auf dem alle diese Materialien veröffentlicht wurden.¹¹ Eine Reihe von Untersuchungen haben weitere Erkenntnisse erbracht, unter anderem durch ein vertieftes Verständnis der Ursachen und der Erscheinungsformen von Gewalt und Belästigung in ausgewählten Ländern, darunter Argentinien, Benin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Mali und Senegal.
14. Es wurde der Umstand näher beleuchtet, dass Gruppen von Erwerbstätigen, die in höherem Maße der Gefahr von Ausgrenzung und Diskriminierung ausgesetzt sind, wie etwa Frauen, Menschen mit Behinderungen oder mit HIV/AIDS sowie Hausangestellte und Arbeitsmigranten, auch in Bezug auf Gewalt und Belästigung stärker gefährdet sind.¹² In Indonesien wurden ein Handbuch und Schulungsmodule zu der Gefährdung durch Gewalt und Belästigung und HIV/AIDS veröffentlicht, der weibliche Erwerbstätige im Seeschifffahrtssektor ausgesetzt

⁷ IAO, *Assessing Availability of Survey Data on Violence and Harassment in the World of Work*, erscheint demnächst.

⁸ IAO, *Towards Developing a Conceptual and Measurement Framework for Statistics on Violence and Harassment in the World of Work*, erscheint demnächst.

⁹ IAO, *Violence and Harassment in the World of Work: A Guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206*, 2021.

¹⁰ IAO, „Series of technical briefs: Violence and harassment in the world of work.“

¹¹ IAO, „Resources on Violence and Harassment in the World of Work.“

¹² IAO, *How to Promote Disability Inclusion in Programmes to Prevent, Address and Eliminate Violence and Harassment in the World of Work*, 2021; IAO, *Violence and Harassment against Persons with Disabilities in the World of Work*, 2020; IAO, *HIV-related Violence and Harassment in the World of Work*, 2020.

sind.¹³ In Zusammenarbeit mit der Einheit der Vereinten Nationen für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Rechte der Frau (UN Women) und dem Büro der Vereinten Nationen für Drogen- und Verbrechensbekämpfung (UNODC) hat die IAO in Indonesien, den Philippinen, Thailand und Vietnam im Rahmen des Projekts „Safe and Fair“ die Überarbeitung verschiedener Rechtsvorschriften bezüglich Gewalt gegen Frauen und Mädchen unterstützt.¹⁴ Desgleichen hat sie dem malaysischen Arbeitgeberverband bei der Ausarbeitung einer Strategie für die Beseitigung von Diskriminierung, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, einschließlich Leitvorgaben für die Durchführung entsprechender Untersuchungen, geholfen.

15. Es wurde auch dafür Sorge getragen, dass das Thema Gewalt und Belästigung im Rahmen der Einrichtungen für Ausbildung und Qualifizierung, unter anderem in den Systemen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, durchgängig Berücksichtigung findet, mit dem Ziel, die Arbeitnehmer zu schützen und gleichzeitig den künftigen Arbeitnehmern Kenntnisse an die Hand zu geben, was die Verhinderung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung anbelangt. So hat beispielsweise Indonesien Schulungsmaterial zur Verhinderung von sexueller Gewalt und Belästigung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und zu entsprechenden Gegenmaßnahmen entwickelt.¹⁵ Und nicht zuletzt enthält die neue Empfehlung (Nr. 208) betreffend eine hochwertige duale Berufsausbildung, 2023, ausdrücklich Bestimmungen über Gewalt und Belästigung.

Arbeitsschutz

16. Gewalt und Belästigung stellen ein ernsthaftes Arbeitsschutzrisiko dar. Das Amt hat seine Mitgliedsgruppen dabei unterstützt, bestehende Arbeitsschutzmaßnahmen so auszuweiten oder anzupassen, dass sie auch die Verhinderung von Gewalt und Belästigung einschließen. Zu den spezifischen Tätigkeiten, die hier durchgeführt wurden, zählt unter anderem die Ausarbeitung von Berichten, Kurzdossiers und fachlichen Hilfsinstrumenten zu der Frage der Berücksichtigung psychosozialer Risikofaktoren bei der Arbeit, darunter auch Gewalt und Belästigung, im Rahmen der nationalen Strategien und Rechtsvorschriften zum Arbeitsschutz und der Maßnahmen auf Arbeitsplatzebene.¹⁶ Mithilfe von Projekten der technischen Zusammenarbeit hat die IAO vergleichende Untersuchungen zu der Frage durchgeführt, wie die Mitgliedstaaten mittels ihrer Arbeitsschutzsysteme Gewalt und Belästigung bekämpfen, und so die Wissensgrundlage zu diesem Thema ausgebaut.¹⁷ Ferner wurden verstärkte Anstrengungen unternommen, um sicherzustellen, dass die Arbeitsschutzmaßnahmen auch Gewalt und Belästigung ins Visier nehmen, die in Diskriminierung, der Geschlechtszugehörigkeit und sozialen Normen ihren Ursprung hat. Des Weiteren wurde den Regierungen und den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden fachlicher Rat für die Ausarbeitung von Hilfsinstrumenten erteilt,

¹³ IAO, „Training guidelines and modules: Raising awareness of harassment, violence and HIV/AIDS vulnerability among young women seafarers, women seafarers' groups and women working in the maritime environment (in Bahasa Indonesia).“

¹⁴ IAO, „Safe and Fair: Realizing women migrant workers' rights and opportunities in the ASEAN region.“

¹⁵ IAO, „Convention No. 190 and vocational training: Sexual harassment measures implemented in Indonesia polytechnics“; IAO, „ILO launches the first gender equality and social inclusion handbook for Higher Education Institutions.“

¹⁶ IAO, *Safe and Healthy Working Environments Free from Violence and Harassment*, 2020.

¹⁷ IAO, „Practical guidance and tools to prevent and address violence and harassment in the world of work – an OSH perspective.“

mit denen für gesunde und sichere Telearbeitsbedingungen ¹⁸ und für die psychische Gesundheit bei der Arbeit ¹⁹ Sorge getragen werden soll, einschließlich der Verhinderung von Gewalt und Belästigung.

Stärkung der Kapazitäten der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände

- 17.** Der Auf- und Ausbau der einschlägigen Kapazitäten der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände ist von entscheidender Bedeutung für die Umsetzung der Strategie. Um die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände bei der Förderung der Grundsätze des Übereinkommens Nr. 190 zu unterstützen und um darauf hinzuwirken, dass die Verhinderung von Gewalt und Belästigung bei der Arbeit, der Umgang mit diesem Problem und die entsprechenden Bekämpfungsmaßnahmen verbessert werden, hat die IAO einen praktischen Leitfaden für Arbeitgeber veröffentlicht, der in viele Sprachen übersetzt wurde und in vielen Ländern herangezogen wird, so in Albanien, China, Georgien, Griechenland, Indonesien, Kambodscha, Malaysia, Nordmazedonien, der Russischen Föderation, Usbekistan und Vietnam sowie anderen, arabisch-, englisch-, französisch- und spanischsprachigen Ländern. ²⁰ Der Leitfaden diente dem Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber auch als Grundlage für den Ausbau der Kapazitäten von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden in verschiedenen Ländern, unter anderem in Georgien, Ghana, Kambodscha und Vietnam. Außerdem leistete die IAO den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden weiter Unterstützung, um sie besser in die Lage zu versetzen, den einschlägigen nationalen Rechtsvorschriften nachzukommen, wie beispielsweise im Falle des Arbeitgeberverbands von Jamaika. ²¹ Zur Unterstützung der Arbeitnehmerverbände hat die IAO Informationen über die Grundsätze des Übereinkommens und über die Rolle der Arbeitnehmerverbände bei der Förderung seiner Ratifizierung und Umsetzung ausgearbeitet und verbreitet. ²² Das Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer bietet den Gewerkschaften auf nationaler, subregionaler und regionaler Ebene Schulungs- und Sensibilisierungsprogramme an, um ihre Fähigkeit zu einer wirksamen Mitwirkung an den Ratifizierungsverfahren und an der Überwachung der Umsetzung zu erhöhen. In einer Reihe von Ländern wurde auf deren Ersuchen hin Unterstützung geleistet, so in Angola, Argentinien, Armenien, Ecuador, Ghana, Guatemala, Litauen, Malawi, der Republik Moldau, Spanien, Tadschikistan, der Vereinigten Republik Tansania, Uganda und der Ukraine. Das Übereinkommen hat als Katalysator für die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden gewirkt, beispielsweise in Trinidad und Tobago, wo der Arbeitgeberrat und die Nationale Gewerkschaftszentrale dank der Spotlight-Initiative ein Modell für eine Arbeitsplatzpolitik zu dem Fragenkomplex von geschlechtsspezifischer Gewalt, Gewalt seitens des Intimpartners und sexueller Belästigung ausgearbeitet und angenommen haben. ²³

Arbeiten auf Sektorebene

- 18.** Die Arbeiten auf Sektorebene waren von entscheidender Bedeutung für die Konzeption und Ausarbeitung von Präventions- und Schutzmaßnahmen. In eine Reihe von Verhaltenskodexen

¹⁸ WHO und IAO, *Healthy and Safe Telework*, Fachdossier, 2021.

¹⁹ WHO und IAO, *Mental Health at Work*, Grundsatzdossier, 2022.

²⁰ IAO, *Violence and Harassment at Work: A Practical Guide for Employers*, 2022.

²¹ IAO, *Employers' Guidelines for the Implementation of the Jamaica Sexual Harassment (Protection and Prevention) Act, 2021*, 2022.

²² Siehe IAO, *Violence and Harassment in the World of Work: Trade Union Initiatives, Strategies and Negotiations since the Adoption of C190 and R206*, erscheint demnächst; IAO, *ILO Violence and Harassment Convention No. 190 and Recommendation No. 206*, Grundsatzdossier, 2020.

²³ IAO, „ECA and NATUC join Spotlight Initiative to end workplace gender-based violence in Trinidad and Tobago.“

und Leitlinien der IAO, beispielsweise für das Bau- und das Textilgewerbe und den Landwirtschafts- und Ernährungssektor, wurden spezifische Bestimmungen zu Gewalt und Belästigung aufgenommen.²⁴ Ferner wurden sektorspezifische Forschungsarbeiten zu den Bereichen Gesundheit, Gastgewerbe, Sozialdienste, Unterhaltung, Hausarbeit und Landwirtschaft durchgeführt.²⁵ Was Hausarbeit betrifft, so wurden Untersuchungen zu den rechtlichen Determinanten von Gewalt und Belästigung sowie zu den sozialen und verhaltensbezogenen Maßnahmen zur Behandlung dieses Problems angestellt.²⁶ Ausgehend von diesen Forschungsarbeiten wurde in Argentinien ein Pilotprojekt durchgeführt, mit dem eine Veränderung der sozialen Wahrnehmungen herbeigeführt und den Hausangestellten eine Anleitung dafür gegeben werden sollte, wie sie Gewalt und Belästigung erkennen und ihr entgegentreten können. Im Rahmen der Initiative der IAO und der Internationalen Finanz-Corporation (IFC) für bessere Arbeit (Better Work) wurden zudem Untersuchungen zur Beseitigung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung im Bekleidungssektor angestellt und entsprechende Hilfsmittel entwickelt.²⁷ In vielen Ländern wurden auf Betriebsebene Schulungen zur Sensibilisierung für das Thema geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung durchgeführt, unter anderem in Ägypten, Bangladesch, Honduras, Indonesien, Jordanien, Nicaragua und Pakistan.

Schulung und Kapazitätsaufbau

19. Die Tätigkeiten der IAO im Bereich Kapazitätsaufbau und Schulung folgten insgesamt einem mehrgleisigen Ansatz, mit dem Ziel, ein klares Verständnis der Reichweite und des Inhalts des Übereinkommens Nr. 190 und der Empfehlung Nr. 206 zu vermitteln und gleichzeitig den Austausch von Erfahrungen und Praktiken zu ermöglichen. Die einschlägigen Schulungs- und Sensibilisierungsprogramme richteten sich an die Mitgliedsgruppen, an staatliche Einrichtungen, unter anderem an Funktionsträger in Legislative und Justiz und die Arbeitsaufsichtsämter, sowie an Parlamentsabgeordnete und Journalisten in vielen Ländern, unter anderem im Plurinationalen Staat Bolivien, in Côte d'Ivoire, Georgien, Ghana, Griechenland, Indonesien, Jordanien, Kasachstan, Kirgistan, Kolumbien, Peru, den Philippinen, Senegal und Usbekistan. Die IAO hat ferner Schulungen ausgearbeitet, die auf die Beseitigung von Gewalt und Belästigung durch verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln und einen tiefgreifenden Wandel in diesem Sinne abzielen.²⁸
20. Seit 2020 hat die IAO im Rahmen ihres Internationalen Ausbildungszentrums (Turiner Zentrum) Programme entwickelt, die vollständig dem Übereinkommen gewidmet sind; dazu gehören unter anderem Online-Kurse, die an das individuelle Lerntempo anpassbar sind, sowie

²⁴ IAO, *Code of Practice: Safety and Health in Textiles, Clothing, Leather and Footwear*, 2022; IAO, *Code of Practice: Safety and Health in Construction (Revised edition)*, 2022; IAO, *Policy Guidelines for the Promotion of Decent Work in the Agri-food Sector*, MEDWAF/2023/4, 2023.

²⁵ WHO und IAO, *Caring for Those who Care: Guide for the Development and Implementation of Occupational Health and Safety Programmes for Health Workers*, 2022; IAO, *Policy Brief on Sexual Harassment in the Entertainment Industry*, 2020.

²⁶ IAO, *Estudio cualitativo sobre la violencia y el acoso en el sector del trabajo doméstico*, 2022; IAO, „Changing Norms to Prevent Violence and Harassment of Domestic Workers: Literature Review“, 2021 (unveröffentlicht); IAO, „Domestic Work: Legal Measures and Services to Prevent, Detect and React to Violence and Harassment“, 2022 (unveröffentlicht).

²⁷ IAO und IFC, *Sexual Harassment at Work: Insights from the Global Garment Industry*, Themendossier, 2019; IAO und IFC, *Sexual Harassment Prevention in the Global Garment Industry: An Assessment of Better Work Initiatives in Indonesia, Jordan, Nicaragua and Vietnam*, Diskussionspapier 50, 2023.

²⁸ IAO, „Transformational change for gender equality through responsible business conduct“; Globaler Pakt der Vereinten Nationen, „Advancing decent work in business through the UN Global Compact Labour Principles.“

Standardlehrpläne.²⁹ Zu nennen sind auch regionale und maßgeschneiderte Tätigkeiten, unter anderem der vom IAO-Regionalbüro für Asien und den Pazifik angebotene Kurs zum Thema „keine Toleranz für sexuelle Belästigung in der Lieferkette des Bekleidungsgebietes“, der mithilfe virtueller Realität einen „Körpertausch“ ermöglicht und der in einem Ausbildungskurs in Indonesien getestet wurde.³⁰ Außerdem wurden bei Tätigkeiten zu den internationalen Arbeitsnormen und zur Gleichstellung der Geschlechter, unter anderem im Rahmen von Akademien und interregionalen Kursen, spezielle Sitzungen zum Thema Gewalt und Belästigung abgehalten.³¹

Überzeugungs- und Sensibilisierungsarbeit

21. Beträchtliche Anstrengungen wurden darauf verwandt, im Rahmen der weltweiten Kampagne zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt das Bewusstsein für das Übereinkommen Nr. 190 zu schärfen.³² Ein Umsetzungsplan bindet die IAO-Mitgliedsgruppen in die entsprechenden Bemühungen ein und stellt eine Verknüpfung zu wichtigen Tagen und Kampagnen her, unter anderem zur Feier des Jahrestags der Annahme des Übereinkommens und zur jährlichen internationalen Kampagne „16 Tage gegen Gewalt gegen Frauen“. Zur Sensibilisierung auf Landesebene wurden die Instrumente außerdem in eine Reihe lokaler Sprachen übersetzt und wurde auch auf Radioprogramme und andere Sensibilisierungstätigkeiten zurückgegriffen.

Gewalt und Belästigung und COVID-19

22. Das Amt hat wichtige Schritte unternommen, um zu gewährleisten, dass dem Übereinkommen Nr. 190 bei den Maßnahmen zur Bewältigung der COVID-19-Pandemie und zur Erholung im Anschluss daran ein zentraler Stellenwert zukommt.³³ Durch die Aufnahme einer transformativen Agenda für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion in den 2021 von der IAO angenommenen [Globalen Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist](#), hat die IAO unterstrichen, wie wichtig das Übereinkommen dafür ist, dass die Erholung von der Pandemie zu besseren Bedingungen führt und dass niemand zurückgelassen wird. Die IAO hat auch eine Reihe von Dokumenten veröffentlicht, die den Mitgliedsgruppen ein besseres Verständnis der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie ermöglichen sollen, auch was den Arbeitsschutz betrifft.³⁴

C. Förderung der internationalen Zusammenarbeit und internationaler Partnerschaften sowie der Ressourcenmobilisierung

23. Es wurden Anstrengungen unternommen, um das Übereinkommen Nr. 190 im weiteren internationalen Rahmen zur Geltung zu bringen. So ist das Übereinkommen beispielsweise seit

²⁹ Siehe z.B. die Online-Kurse „[Ending violence and harassment in the world of work: Know the framework, own the principles, initiate change](#)“ und „[A Future of Work Free from Violence and Harassment: Workplace policy design lab](#)“.

³⁰ Internationales Ausbildungszentrum der IAO, „[ILO launches VR course against sexual harassment in the garment sector](#).“

³¹ Beispielsweise Turiner Zentrum, „[ACTRAV Global Workers' Academy](#)“ und „[Regional Academy on Gender, Inclusion and the Future of Work \(Asia and the Pacific\)](#)“.

³² Siehe IAO, Brand Hub, „[C190 Campaign Toolkit](#).“

³³ Siehe IAO, [ILO Violence and Harassment Convention, 2019 \(No. 190\): 12 Ways It Can Support the COVID-19 Response and Recovery](#), IAO-Kurzdossier, 2020; IAO, [The COVID-19 Response: Getting Gender Equality Right for a Better Future for Women at Work](#), Grundsatzdossier, 2020.

³⁴ IAO, [OSH and the COVID-19 Pandemic: A Legal Analysis](#), IAO-Arbeitspapier 90, 2023; IAO, [Managing Work-related Psychosocial Risks during the COVID-19 Pandemic](#), 2020.

2019 in einschlägigen Resolutionen der Generalversammlung und des Menschenrechtsrats der Vereinten Nationen berücksichtigt worden.³⁵ Die IAO hat ferner der Europäischen Union (EU) auf deren Ersuchen geholfen, den [Entwurf einer neuen Richtlinie zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt](#) mit den Grundsätzen des Übereinkommens abzustimmen. Das Amt hat sich weiterhin um Zusammenarbeit mit anderen internationalen Organisationen, die sich mit dem Thema Gewalt und Belästigung befassen, bemüht, und dies sowohl in Zusammenhang mit den Tätigkeiten auf Landesebene als auch im Rahmen internationaler Konferenzen und Tagungen, wie etwa der Kommission für die Rechtsstellung der Frau. Außerdem ist die IAO gemeinsam mit einem der Aktionsbündnisse im Rahmen des Forums Generation Gleichberechtigung unter der Federführung von UN Women die Verpflichtung eingegangen, für die Ratifizierung und Umsetzung des Übereinkommens einzutreten und hierfür Überzeugungsarbeit zu leisten.

24. Sonderbeiträge, unter anderem von der französischen, schwedischen und norwegischen Regierung sowie von der EU bereitgestellte Finanzmittel, waren von entscheidender Bedeutung dafür, dass die Arbeiten in Zusammenhang mit dem Übereinkommen in vielen Ländern vorangebracht werden konnten, unter anderem in Argentinien, Benin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Indonesien, Jordanien, Malawi, Malaysia, Nordmazedonien, Senegal, Simbabwe und Thailand. In Jordanien wurden Sensibilisierungsmaßnahmen durchgeführt, und in diesem Land ist, mit fachlicher Hilfe seitens der IAO, ein neuer Artikel über sexuelle Belästigung durch eine Abänderung in die Arbeitsrechtsvorschriften aufgenommen worden. In Nordmazedonien unterstützt die IAO die Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung praktischer Instrumente zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung und gleichzeitig auch die nationalen Bemühungen, zu einer Ratifizierung zu gelangen. In Malawi wird daran gearbeitet, die Fähigkeit der IAO-Mitgliedsgruppen zur Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, insbesondere im Teesektor, zu stärken. In Argentinien, Simbabwe, Timor-Leste und Südostasien schließlich war die Spotlight-Initiative der EU und der Vereinten Nationen wesentlich dafür, dass die rechtlichen und grundsatzpolitischen Arbeiten zum Thema geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung vorangebracht werden konnten.

► IV. Institutioneller Rahmen für die Umsetzung

25. In Einklang mit der Strategie hat das Amt das Übereinkommen Nr. 190 im Rahmen seiner internen Verfahren gefördert. Die Hauptabteilung Humanressourcen hat daran gearbeitet, ein von Respekt geprägtes Arbeitsumfeld zu fördern, und den Rahmen von Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung und zur Beilegung auftretender Konflikte und Probleme verbessert. Alle Bediensteten des IAA erhielten eine obligatorische Online-Schulung zur Verhinderung von Machtmissbrauch, Belästigung, sexueller Belästigung und Diskriminierung. Im Jahr 2022 wurde an das gesamte Personal ein Informationsdokument zu den im Zeitraum 2018–21 verzeichneten Disziplinarfällen versandt, das auch einen Abschnitt über Fehlverhalten in Zusammenhang mit Machtmissbrauch, Belästigung und Diskriminierung enthielt.³⁶ Mit Blick auf die 111. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2023 wurde ein Verhaltenskodex für IAO-Veranstaltungen ausgearbeitet, der auf dieser Tagung dann auch zur

³⁵ Unter anderem in der Resolution 75/161 der Generalversammlung vom 16. Dezember 2020 zur Verstärkung der Anstrengungen zur Verhütung und Beseitigung aller Formen der Gewalt gegen Frauen und Mädchen.

³⁶ IGDS-Nr. 620 (1. Fassung).

Anwendung gelangte.³⁷ Der Kodex wird nun einer Überprüfung unterzogen; er wird in der Folge verteilt werden und für alle Tagungen und Sitzungen der IAO gelten. Es wurden auch Leitlinien für die IAO-Führungskräfte zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung bei der Arbeit ausgearbeitet und verteilt. Ferner umfasst der IAO-Aktionsplan für Geschlechtergleichstellung 2022–2025 auch einen Indikator zu sexueller Belästigung.

26. Mit Unterstützung einer Facharbeitsgruppe, die sich aus Vertretern verschiedener Hauptabteilungen der IAO-Zentrale, des Turiner Zentrums und der Regionalbüros zusammensetzt, wurde eine Bestandsaufnahme der einschlägigen Tätigkeiten der IAO erstellt. Durch regelmäßige Sitzungen, darunter auch ein Forum für einen globalen Wissensaustausch zwischen Vertretern aus der Zentrale und den Außenämtern, hat die Arbeitsgruppe für die Aufrechterhaltung des Informationsflusses zu den laufenden und den geplanten Arbeiten, für deren Koordinierung und für die Durchführung gemeinsamer Aktivitäten gesorgt.

► V. Das weitere Vorgehen

27. Gewalt und Belästigung tragen zur Verstärkung von Ungleichheit, Armut und sozialer und wirtschaftlicher Ausgrenzung bei. Eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung zu schaffen, bleibt eine vorrangige Aufgabe, und hierzu gilt es, die Strategie weiter zur Umsetzung zu bringen. In Anbetracht der Zuständigkeit der IAO für das Übereinkommen Nr. 190 (einschließlich der Überwachung seiner Durchführung), ihrer dreigliedrigen Struktur und ihrer Erfahrung sowie angesichts des Umstands, dass ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld vor Kurzem als fünftes grundlegendes Prinzip und Recht bei der Arbeit anerkannt worden ist, verfügt die Organisation über die besten Voraussetzungen dafür, bei den Bemühungen um eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung eine führende Rolle zu übernehmen. Die Beiträge, die die IAO in dieser Hinsicht leistet, sind von wesentlicher Bedeutung, damit die Chancen genutzt und die Herausforderungen bewältigt werden können, wenn es darum geht, soziale Gerechtigkeit für alle zu verwirklichen, die Ziele für nachhaltige Entwicklung voranzubringen und sicherzustellen, dass niemand zurückgelassen wird.

A. Aufrechterhaltung der Dynamik bei der Ratifizierung und der wirksamen Umsetzung

28. Die hohe Zahl von Ratifikationen und rechtlichen und grundsatzpolitischen Reformen, die seit 2019 zu verzeichnen sind, zeugt von dem tiefgehenden dreigliedrigen Konsens darüber, dass Gewalt und Belästigung bei der Arbeit dringend ein Ende gesetzt werden muss. Die nächste und anspruchsvollere Herausforderung besteht darin, Kapazitäten und angemessene Institutionen für die wirksame Umsetzung des Übereinkommens Nr. 190 aufzubauen. Die Dynamik in diesem Sinne dürfte wohl nicht abflauen, und es besteht weiterhin eine Nachfrage nach Unterstützung durch die IAO seitens Ländern, die eine Ratifizierung des Übereinkommens in den Blick fassen oder eine Abänderung ihrer Rechtsvorschriften in Angriff nehmen. Daher sollte das Amt den IAO-Mitgliedsgruppen weiterhin Unterstützung gewähren und sich dabei von dieser Strategie leiten lassen, deren Relevanz und Anpassungsfähigkeit an die verschiedenen einzelstaatlichen Anforderungen und Kontexte unter Beweis gestellt wurde.

³⁷ IAO, *Working Together for a Culture of Respect: Code of Conduct for Prevention of All Forms of Violence and Harassment at ILO Events*, 2023.

29. Die Förderung des sozialen Dialogs war in der ersten Phase der Strategie von größter Wichtigkeit. Sozialer Dialog auf allen Ebenen führt zu besseren Ergebnissen, da so praktische Informationen in erhöhtem Umfang verfügbar werden und die unmittelbar Betroffenen eine Reihe von Ansätzen und Lösungen anbieten können. Beim weiteren Vorangehen sollte die IAO sich noch stärker darum bemühen, die Fähigkeiten der Sozialpartner auszubauen und wirksame dreigliedrige Beratungen zu unterstützen, und dies in Einklang mit dem neuen Rahmen der IAO für Maßnahmen zur Förderung der Vereinigungsfreiheit und der effektiven Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen.

B. Ausbau der Fähigkeit der IAO-Mitgliedsgruppen zur Umsetzung des Übereinkommens Nr. 190 und Behandlung neuer Herausforderungen

30. Dank dem Austausch von Wissen, den Unterstützungs- und Forschungstätigkeiten und der Datensammlung auf Landesebene sowie der Entwicklung von Hilfsinstrumenten konnte die Wissensgrundlage zu Gewalt und Belästigung in den letzten Jahren insgesamt erheblich ausgedehnt werden. Die einschlägigen Anstrengungen sollten nach Maßgabe der Bedürfnisse der Mitgliedsgruppen noch verstärkt werden. Entsprechend den Schlussfolgerungen und Empfehlungen der 21. Konferenz der Arbeitsstatistiker sollte erhöhte Aufmerksamkeit der Aufgabe geschenkt werden, die konzeptuellen und methodologischen Arbeiten zur Messung von Gewalt in der Arbeitswelt und die Sammlung von Informationen mit Blick auf die Erarbeitung gemeinsamer Leitvorgaben weiter voranzutreiben. Außerdem sollte die Gewinnung von Daten auf Landesebene stärker unterstützt werden, damit die Überzeugungsarbeit besser untermauert werden kann und die Folgen dieses Problems deutlich werden. Hier wären weitere Anstrengungen erforderlich, auch was Informationen über die Kosten von Gewalt und Belästigung für die Beschäftigten, die Wirtschaft und die Gesellschaft anbelangt. Des Weiteren sollte das Augenmerk auf die Neubelebung von Maßnahmen gelegt werden, die die Verhinderung und Beseitigung diskriminierender Gewalt und Belästigung, insbesondere gegen stärker gefährdete Gruppen und Erwerbstätige in der informellen Wirtschaft, zum Ziel haben. Das steht auch in Übereinstimmung mit dem Vorschlag für einen Aktionsplan des Amtes zur Frage des Arbeitnehmerschutzes für den Zeitraum 2023–29.
31. Dadurch, dass ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu einem grundlegenden Prinzip und Recht bei der Arbeit erklärt worden ist, ergeben sich erhöhte Möglichkeiten und neue Impulse für eine Verstärkung der Arbeiten und der Hilfeleistung zu Fragen in Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit, auch was die Verhinderung psychosozialer Risiken und von Gewalt und Belästigung aufgrund von Diskriminierung, Geschlechtszugehörigkeit und sozialen und kulturellen Normen angeht. Erhöhte Aufmerksamkeit sollte außerdem darauf verwendet werden, die Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung von Mechanismen zur Prävention und wirksamen Streitbeilegung zu unterstützen und die einschlägigen Behörden, unter anderem die Arbeitsaufsicht, besser in die Lage zu versetzen, den Anforderungen des Übereinkommens Nr. 190 nachzukommen. Dazu ist es nötig, bestimmte Komponenten dieser Strategie mit der neuen Globalen Arbeitsschutzstrategie für den Zeitraum 2024–30 abzustimmen.
32. Das Übereinkommen Nr. 190 und die Empfehlung Nr. 206 gründen sich auf den Gedanken, dass für eine wirksame Verhinderung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung ein vertieftes Verständnis des jeweiligen besonderen Kontextes und Arbeitsumfelds erforderlich ist. In Einklang mit der neuen Globalen Arbeitsschutzstrategie, dem vorgeschlagenen Aktionsplan für den Arbeitnehmerschutz und dem Programm und dem Haushalt sollte das Amt daher die Anwendung der bestehenden sektorspezifischen Leitlinien und Verhaltenskodexe fördern und die Anstrengungen der Mitgliedsgruppen weiter unterstützen, bei der Erarbeitung neuer sek-

torspezifischer Hilfsinstrumente auch Maßnahmen zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung vorzusehen. Außerdem sollte das Amt Beratungen unter den Mitgliedsgruppen fördern, damit die Sektoren, Berufe oder Arbeitsformen ermittelt werden können, in denen die Erwerbstätigen und andere Personen erhöht Gewalt und Belästigung ausgesetzt sind, und damit zum Schutz dieser Personen Forschungsarbeiten durchgeführt und Maßnahmen ausgearbeitet werden. Bei diesen Anstrengungen müssten die besonderen Bedürfnisse der Beschäftigten und der Unternehmen in der informellen Wirtschaft sowie von Kleinst-, kleinen und mittleren Betrieben berücksichtigt werden.

33. Es muss eingehender untersucht werden, inwieweit die Menschen in Zusammenhang mit den neuesten Entwicklungen in der Arbeitswelt, wie etwa Telearbeit, Plattformwirtschaft und dem Einsatz künstlicher Intelligenz, einer Gefährdung durch Gewalt und Belästigung ausgesetzt sind. Nützlich wäre es auch, praktische Hilfsinstrumente für den Umgang der Arbeitgeber bzw. der Unternehmen mit dem Problem von Gewalt und Belästigung zu entwickeln und Fallstudien zu dieser Frage vorzulegen, auch was Cybermobbing, Gewalt seitens Dritter und häusliche Gewalt anbelangt. Außerdem sollte das Amt mehr Nachdruck auf Arbeiten zu Gewalt und Belästigung in Krisenlagen, einschließlich Konflikten und Naturkatastrophen, legen.

C. Verstärkte Bemühungen zur Herbeiführung eines sozialen Wandels

34. Die Ursachen von Gewalt und Belästigung bei der Arbeit sind in einer Kombination von Triebkräften zu suchen, die auf verschiedenen Ebenen der Gesellschaft wirken. Zu den Risikofaktoren zählen unter anderem Haltungen, Machtverhältnisse und Geschlechterrollen. Es ist daher wichtig, einen intersektionalen Ansatz zu verfolgen, mit dem schädliche soziale Normen und diskriminierende Vorurteile bekämpft werden, insbesondere wenn es um Gruppen geht, die stärker der Gefahr der Ausgrenzung ausgesetzt sind. Sollen schädliche soziale Normen und diskriminierende Vorurteile abgebaut werden, so müssen, neueren Daten und Erkenntnissen nach zu schließen, die einschlägigen Programme eine Veränderung der sozialen Erwartungen herbeiführen, neue Normen und Verhaltensweisen fördern und die Menschen für einen solchen Wandel sensibilisieren. Was die besondere Frage von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung betrifft, sollte die IAO ihre Arbeit stärker auf die Ausarbeitung von Sensibilisierungs- und sonstigen Maßnahmen ausrichten, mit denen Stereotypen infrage gestellt, Geschlechternormen umgestaltet und Ungleichheiten beseitigt werden sollen.

D. Stärkung des institutionellen Rahmens und externer Partnerschaften

35. Da es sich bei Gewalt und Belästigung um ein bereichsübergreifendes Problem handelt, muss den einschlägigen Arbeiten bei den hochrangigen institutionellen Initiativen der IAO – wie zum Beispiel der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit, dem Globalen Förderinstrument für Arbeitsplätze und Sozialschutz mit dem Ziel eines gerechten Übergangs und den neuen vorrangigen Aktionsprogrammen – ein hoher Stellenwert eingeräumt werden. In Einklang mit der transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung, Nichtdiskriminierung und Inklusion müssen diese Arbeiten auch besser mit laufenden und künftigen Strategien verknüpft werden, beispielsweise mit der neuen Strategie zu den Themen Ungleichheit, Arbeitnehmerschutz und Arbeitsschutz. Die Arbeitsgruppe zum Übereinkommen Nr. 190 sollte ihren Mitgliederkreis erweitern, so dass die verschiedenen Hauptabteilungen und Programme, sowohl auf Ebene der Zentrale als auch der Außenämter, in breiterem Umfang vertreten sind; damit soll die Koordinierung verbessert und dafür Sorge getragen werden, dass das Thema Gewalt und Belästigung in allen Arbeitssträngen der IAO durchgängig und wirksam berücksichtigt wird.

36. Der Ausbau der Partnerschaften ist ein wesentlicher Bereich, in dem die IAO erhöhte Anstrengungen zur weiteren Förderung von Ratifizierung und Umsetzung des Übereinkommens unternehmen müsste. Das Amt sollte sich in Beratung mit den Mitgliedsgruppen um die Stärkung und den Aufbau neuer Partnerschaften und Bündnisse und dabei auch um die Ressourcenmobilisierung bemühen. In diesem Sinne sollte weiter darauf hingearbeitet werden, die Koordinierung mit anderen UN-Einrichtungen, wie beispielsweise UN Women, dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen und der Weltgesundheitsorganisation, zu verbessern und diesem Fragenkomplex im Kooperationsrahmen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung und bei Regionalforen und Foren führender Entscheidungsträger stärkeres strategisches Gewicht zu verleihen.

► Beschlussentwurf

37. Der Verwaltungsrat hat

- a) dem Amt Ratschläge erteilt, wie bei der Umsetzung der Strategie für Maßnahmen zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt weiter vorgegangen werden sollte, und
- b) den Generaldirektor ersucht, dieser Strategie und den Leitvorgaben, die im Zuge seiner Aussprache erteilt wurden, bei der Ausarbeitung künftiger Programm- und Haushaltsvorschläge und bei der Bereitstellung von Sondermitteln Rechnung zu tragen.