

Verwaltungsrat

337. Tagung, Genf, 24. Oktober–7. November 2019

GB.337/INS/3/1

Institutionelle Sektion

INS

Datum: 7. Oktober 2019

Original: Englisch

DRITTER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Angelegenheiten, die sich aus den Arbeiten der 108. Tagung (2019) der Internationalen Arbeitskonferenz ergeben

Folgemaßnahmen zur Entschließung betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Zweck der Vorlage

Dieses Dokument bietet einen Überblick über die logische Grundlage und den Inhalt des neuen Übereinkommens (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019, und der dazugehörigen Empfehlung (Nr. 206), 2019, die von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 108. Tagung (Juni 2019) angenommen wurden. Zudem werden darin die Prioritäten, die thematische Ausrichtung und der institutionellen Rahmen einer möglichen Strategie zur Umsetzung der Entschließung betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt dargelegt, die von der Konferenz ebenfalls auf ihrer 108. Tagung angenommen wurde (siehe Beschlussentwurf in Absatz 39).

Einschlägiges strategisches Ziel: Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

Einschlägige Ergebnisvorgabe/einschlägiger übergreifender grundsatzpolitischer Faktor: Übergreifender grundsatzpolitischer Faktor: Internationale Arbeitsnormen.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Keine.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Keine.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Ja, siehe Beschlussentwurf in Absatz 39.

Verfasser: Hauptabteilung Arbeitsbedingungen und Gleichstellung (WORKQUALITY).

Teil I. Einleitung

1. Auf ihrer 108. Tagung (2019) verabschiedete die Internationale Arbeitskonferenz erstmals Normen zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, nämlich das Übereinkommen (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019, und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 206), 2019.¹ Auf derselben Tagung nahm die Konferenz auch die Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit („Jahrhunderterklärung der IAO“) an, die ein klares Bekenntnis zu einer Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung enthält.²
2. Der Wortlaut des Übereinkommens und der Empfehlung wurde im dreigliedrigen Konsens erarbeitet und mit breiter Unterstützung angenommen.³ Mit ihrer Annahme bietet sich eine historische Gelegenheit zur Gestaltung einer Zukunft der Arbeit auf der Grundlage von Würde und Respekt.⁴
3. Diese internationalen Instrumente erkennen an, dass ein jeder das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung hat. Sie tragen den unterschiedlichen und komplementären Rollen Rechnung, die den Regierungen sowie den Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren jeweiligen Verbänden bei der Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung zukommen, und geben einen klaren Handlungsrahmen vor.
4. Parallel zu den neuen Instrumenten nahm die Konferenz im Juni 2019 die Entschließung betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt an. Darin wird der Verwaltungsrat ersucht, eine umfassende Strategie für die breite Ratifizierung des Übereinkommens und die wirksame Umsetzung der Instrumente zu entwickeln.⁵ Folgende Handlungsfelder werden benannt:
 - die Mitgliedsgruppen durch Sensibilisierungsinitiativen, Material zur Förderung der Instrumente, Forschung und technische Hilfe unterstützen;
 - die Instrumente den einschlägigen internationalen und regionalen Organisationen zur Kenntnis bringen sowie Partnerschaften und gemeinsame Initiativen zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt fördern; und
 - Mittel im Rahmen der bestehenden und künftigen Programme und Haushalte bereitstellen und Sondermittel für die Durchführung der genannten Aktivitäten mit den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen mobilisieren.

¹ Der Wortlaut des Übereinkommens Nr. 190 und der Empfehlung Nr. 206 sind zugänglich auf der Website der IAO unter: ([NORMLEX database](#)).

² [Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit \(„Jahrhunderterklärung der IAO“\)](#), Internationale Arbeitskonferenz, 108. Tagung, 2019.

³ IAA: *Plenary sitting: Outcomes of the work of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work*, [Provisional Record No. 7C](#), Internationale Arbeitskonferenz, 108. Tagung, Genf, 2019.

⁴ IAA: [Entschließung betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt](#), Internationale Arbeitskonferenz, 108. Tagung, Genf, 2019.

⁵ Ebd.

5. In diesem Dokument wird ein Handlungsrahmen zur Umsetzung der Entschließung durch die IAO vorgeschlagen. Angeregt wird eine Strategie, die die wichtigsten Bereiche abdeckt, in denen die IAO die Mitgliedsgruppen unterstützt. Ausgehend von der Beratung und Beschlussfassung des Verwaltungsrats über diesen vorgeschlagenen Rahmen und über das Programm und den Haushalt für 2020–21⁶ sowie auf der Grundlage der laufenden Konsultationen zwischen der Zentrale und den Außenämtern werden regionale Prioritäten, Ziele und Ressourcen sowie die auf Landesebene und global erforderlichen Maßnahmen ermittelt und weiterverfolgt. Der Zeitrahmen für die Strategie soll sechs Jahre betragen, so dass auch künftige Programm- und Haushaltsberatungen relevant sein werden.

Teil II. Wesentliche Elemente des Übereinkommens Nr. 190 und der Empfehlung Nr. 206

6. Im Übereinkommen wird gefordert, das Recht eines jeden auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung zu verwirklichen. Es enthält die erste gemeinsame Definition des Begriffs „Gewalt und Belästigung“, der als eine „Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung“ zu verstehen ist, „gleich ob es sich um ein einmaliges oder ein wiederholtes Vorkommnis handelt, die darauf abzielen, zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben, physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden zu verursachen, und [...] auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung“ [umfasst]. Nach dem Übereinkommen können die Begriffe in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften nach einem einheitlichen Konzept oder getrennt definiert werden.
7. Das Übereinkommen und die Empfehlung gründen sich auf die Annahme eines inklusiven, integrierten und geschlechterorientierten Ansatzes zur Verhinderung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, der Maßnahmen von Schutz und Prävention über Durchsetzung und Abhilfemaßnahmen bis hin zu Leitlinien und Schulungsangeboten vorsieht. Zudem wird darin anerkannt, dass die Mitglieder im Hinblick auf die Verhinderung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt gefordert sind, die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu achten, zu fördern und zu verwirklichen sowie menschenwürdige Arbeit zu fördern.
8. Gewalt und Belästigung wurden bislang häufig nur bruchstückhaft behandelt oder entweder als Frage von Gleichheit und Nichtdiskriminierung oder als Frage des Arbeitsschutzes aufgefasst. Die Instrumente führen die verschiedenen Aspekte auf integrierte Weise zusammen, verbunden mit der Forderung, Gewalt und Belästigung zu verbieten, zu verhindern und in einschlägigen Gesetzen und Politikkonzepten sowie im Rahmen von Kollektivverhandlungen zu thematisieren.
9. Die Instrumente schützen Arbeitnehmer und andere Personen in der Arbeitswelt ungeachtet ihres Vertragsstatus, darunter Praktikanten und Freiwillige, Stellenbewerber sowie Personen, die die Befugnisse, Pflichten oder Verantwortlichkeiten eines Arbeitgebers ausüben. Auch Dritte werden als Opfer und Urheber berücksichtigt. Die Instrumente finden Anwendung auf alle Sektoren, gleich ob privat oder öffentlich, sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft, und gleich ob in städtischen oder ländlichen Gebieten. Sie gelten für Gewalt und Belästigung, die während, im Zusammenhang mit oder infolge der Arbeit auftreten, und sind in Anbetracht der vielfältigen und sich wandelnden Natur der Arbeitswelt über die physische Arbeitsstätte hinaus anwendbar.

⁶ [GB.337/PFA/1/1](#).

10. Das Übereinkommen schreibt den Mitgliedern vor, die Arbeitgeber zu geeigneten Schritten zu verpflichten, um Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu verhindern, mit der Maßgabe, dass diese Schritte dem Grad der Kontrolle der Arbeitgeber angemessen sein sollten.
11. Mit der konkreten Bezugnahme auf geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung in der Definition werden die erheblichen Geschlechterdimensionen des Phänomens anerkannt. Zudem erkennt das Übereinkommen an, dass Frauen und Mädchen unverhältnismäßig stark von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung betroffen sind, und sieht konkrete Maßnahmen in dieser Hinsicht vor, wobei auf die Notwendigkeit hingewiesen wird, die eigentlichen Ursachen und Risikofaktoren anzugehen. Darüber hinaus erkennen die Instrumente die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt an und schreiben Maßnahmen zur Begrenzung ihrer Auswirkungen in der Arbeitswelt vor, soweit dies praktisch durchführbar ist.
12. Das Übereinkommen erkennt an, dass es andere Gruppen gibt, die unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung betroffen sind, und betont, wie wichtig es ist, das Recht auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung für diese Gruppen zu gewährleisten. Zudem schreibt es vor, dass in Beratung mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden ermittelt wird, in welchen Sektoren, Berufen und Arbeitsregelungen Gewalt und Belästigung verstärkt auftreten, und dass geeignete Maßnahmen getroffen werden.
13. Das Thema Gewalt und Belästigung ist für die IAO nicht neu, und hinsichtlich bestimmter Aspekte konnten bereits beträchtliche Fortschritte erzielt werden. Diese Instrumente nun bilden die Richtschnur für ein umfassenderes Vorgehen. Die Auseinandersetzung mit Gewalt und Belästigung bedarf weiterer Impulse, damit das Problem in seiner ganzen Vielfalt und neuen Ausprägungen sowie in den verschiedenen Kontexten, in denen es entsteht und sich ausbreitet, angegangen werden kann.

Teil III. Folgemaßnahmen: Handlungsstrategie

A. Kontext und logische Grundlage

14. In den vergangenen Jahren haben mehrere Mitgliedstaaten Gesetze und Politikkonzepte angenommen, die neuen und anhaltenden Formen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt begegnen sollen. Einige Mitgliedstaaten haben bereits ihre Absicht zur Ratifizierung des Übereinkommens bekundet, während andere eine solche Möglichkeit in Betracht ziehen. Andere wiederum benötigen Zeit, um Art und Umfang der erforderlichen Änderungen für die Einführung wirksamer Gesetze, Kollektivverträge, Politikkonzepte und praktischer Maßnahmen zur Verhinderung, Eindämmung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu bestimmen.
15. Rechtliche Reformen sind zwar unabdingbar, reichen allein jedoch nicht aus, um Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu verhindern und anzugehen. Die Befähigung der Menschen zur Selbstbestimmung und die Unterstützung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter im Hinblick darauf, Veränderungen zu bewirken und einen intensiven und inklusiven sozialen Dialog zu führen, der auch Kollektivverhandlungen umfasst, haben sich als wirksame Mechanismen für einen dauerhaften Wandel erwiesen.
16. Die Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt erfordert umfangreiche gesellschaftliche Veränderungen. Dies impliziert eine Kombination koordinierter Interventionen, die auf mehreren Ebenen, branchenübergreifend und in verschiedenen Bereichen von Recht, Politik und Praxis wirken, sowie Interventionen im Bereich der Verhaltensforschung, die in dieser Strategie dargelegt werden.

17. Bei der Umsetzung der Strategie ist den unterschiedlichen Bedürfnissen und Prioritäten der IAO-Mitgliedsgruppen in den verschiedenen Regionen und Ländern Rechnung zu tragen. Es soll ermittelt werden, welche Länder bereit sind, das Übereinkommen zu ratifizieren, die rechtlichen Voraussetzungen zu schaffen oder institutionelle Kapazitäten für seine Umsetzung aufzubauen. Diese Länder könnten als Verfechter und Impulsgeber des Wandels auftreten. Es wäre ratsam, die uneingeschränkte Beteiligung und Einbindung aller unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung betroffenen Gruppen sowie der Sozialpartner der einzelnen Branchen sicherzustellen, um sie in das politische Vorgehen zu integrieren und größtmögliche Wirkung zu erzielen.
18. Die Maßnahmen auf regionaler, nationaler, Branchen- und betrieblicher Ebene würden Initiativen an mehreren Fronten umfassen. Abfolge und Zeitpunkt der Maßnahmen variieren je nach Land und richten sich auch nach den nationalen Gegebenheiten und Prioritäten, die unter anderem in den Landesprogrammen der IAO für menschenwürdige Arbeit und den Kooperationsrahmen der Vereinten Nationen für die nachhaltige Entwicklung zum Ausdruck kommen.

B. Elemente einer Strategie der IAO

Breite Ratifizierung des Übereinkommens und wirksame Umsetzung der Instrumente

19. Ein rasches Inkrafttreten des Übereinkommens, wofür zwei Ratifizierungen erforderlich sind, wird wichtig sein, um die durch seine Annahme erzeugte Dynamik aufrechtzuerhalten und dem Engagement für den Aufbau einer Zukunft der Arbeit ohne Gewalt und Belästigung weiteren Schwung zu verleihen. Das Amt wird dreigliedrige Konsultationen sowie nationale Bemühungen unterstützen, um die Aussichten auf eine Ratifizierung und Anwendung des Übereinkommens zu erhöhen. Auf Ersuchen wird das Amt die betroffenen Behörden dabei unterstützen, Überprüfungen der nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten im Vorfeld der Ratifizierung vorzunehmen und Maßnahmen zur Beseitigung festgestellter Defizite zu erleichtern.
20. Ausgehend von Ersuchen der Mitgliedsgruppen wird das Amt nationale Überprüfungen zur Bewertung der einschlägigen Rechtsvorschriften, Konzepte und Gepflogenheiten fördern und den Mitgliedstaaten helfen, die Voraussetzungen für eine wirksame Umsetzung und eine mögliche künftige Ratifizierung zu verstehen.
21. In Anbetracht der Bedenken der Mitgliedstaaten hinsichtlich künftiger Berichtspflichten und im Kontext der Straffung des Berichtssystems könnte erwogen werden, das Übereinkommen Nr. 190 in die mögliche Umstellung auf eine an Ausgangswerten orientierte Berichterstattung einzubeziehen.⁷

Die Mitgliedsgruppen durch Sensibilisierungsinitiativen, Material zur Förderung der Instrumente, Forschung und technische Hilfe unterstützen

22. Häufig herrscht mangelndes Verständnis in Bezug auf: i) die Frage, worin Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt bestehen und welche Beweggründe es für derartige Verhaltensweisen oder Praktiken gibt; ii) die Gruppen, die unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung betroffen sind, und die Sektoren, Berufe und Arbeitsregelungen mit einem

⁷ [GB.335/INS/5](#), Abs. 52 viii).

größeren Risiko in dieser Hinsicht; und iii) die Maßnahmen, die sowohl rechtlich als auch praktisch am wirksamsten sind, um solche Verhaltensweisen zu verhindern, anzugehen und zu verändern. Darüber hinaus gehen dem Amt seit der Annahme der Instrumente Ersuchen zu, in denen Bedarf an weiteren Informationen und Forschungsarbeiten geäußert wird, unter anderem: i) zur Frage, wie die Prävention und der Schutz von Menschen in einer prekären Situation verstärkt werden können; ii) zur Frage, wie sichergestellt werden kann, dass das Thema Gewalt und Belästigung in Arbeitsschutzgesetzen und -managementsystemen aufgegriffen wird; iii) zu neuen Risiken von Gewalt und Belästigung, die mit Auswirkungen von Technologie und neuen Formen der Arbeit verbunden sind; und iv) zu den negativen Folgen und Kosten von Gewalt und Belästigung für Unternehmen und die Gesellschaft insgesamt.

23. Statistiken über Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sind punktuell und spärlich. Die Vergleichbarkeit der Daten ist problematisch, da unterschiedliche Konzepte, Definitionen und Methoden verwendet werden. Die Statistiken werden oft für bestimmte Berufe, Branchen oder Gruppen erhoben und sind möglicherweise nicht nach Geschlecht aufgeschlüsselt. Auch Untererfassung ist ein Problem, da Angst vor Viktimisierung herrscht und viele Länder nicht über wirksame oder zugängliche Durchsetzungs- und Überwachungssystemen verfügen. In Abhängigkeit vom Bedarf wird das Amt die aktuelle Verfügbarkeit von Daten zu Gewalt und Belästigung bewerten, um eine neue und einheitliche Methodik zur Messung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu entwickeln. Zudem wird die IAO im Sinne einer besseren Unterstützung der Mitgliedstaaten vergleichende Informationen über nationale Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten erheben.
24. Die Verbesserung der Wissensbasis ist somit ein wesentlicher Ausgangspunkt für viele künftige Aktivitäten des Amtes. In Beratung mit dem Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber (ACT/EMP) und dem Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer (ACTRAV) und anhand einer Bedarfsermittlung bei den IAO-Mitgliedsgruppen wird das Amt Forschungsarbeiten zu maßgeblichen Themen konzipieren und durchführen, die als Grundlage für einen sinnvollen Politikdialog, Sensibilisierung und Maßnahmen auf allen Ebenen dienen sollen.
25. In Zusammenarbeit mit dem Internationalen Ausbildungszentrum der IAO (Turiner Zentrum) wird das Amt eine Reihe von Initiativen entwickeln, die Schulungen oder andere Lernangebote sowie die Entwicklung einer für die IAO-Mitgliedsgruppen und andere Interessenträger bestimmten Plattform für Wissensaustausch umfassen, um einen einfachen Zugang zu Lern-, Forschungs- und Informationsprodukten zu ermöglichen. Die IAO wird prüfen, wie das Potenzial der Süd-Süd-Zusammenarbeit und der Dreieckskooperation genutzt werden kann, um das gegenseitige Verständnis und den fruchtbaren Austausch von Wissen zu verbessern. Zudem wird das Amt den Dialog zwischen den zuständigen Institutionen, Netzwerken und dreigliedrigen Ausschüssen fördern, um konzeptionelle und programmatische Kohärenz zu gewährleisten.
26. Im Laufe der Jahre hat die IAO eine Palette von Instrumenten, Schulungspaketen und sonstigen Materialien zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt entwickelt. Die IAO wird diese vorhandenen Materialien systematisch erfassen, vor dem Hintergrund der neuen Instrumente überprüfen und aktualisieren und für den Ausbau der Kapazitäten der Mitgliedsgruppen auf regionaler, nationaler, Branchen- und betrieblicher Ebene nutzen. Zugleich wird sie praktische Instrumente für alle maßgeblichen Akteure entwickeln, die an nationalen Rechtsetzungsprozessen und der Konzeption von Arbeitsgesetzen, strategischen Plänen zur Einhaltung von Rechtsvorschriften, Arbeitsplatzpolitiken und Managementsystemen sowie damit verbundenen Leitlinien beteiligt sind.
27. Das Übereinkommen Nr. 190 schreibt die Annahme von Rechtsvorschriften und Politiken vor, die das Recht auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf gewährleisten. Im Zusammenhang mit seinen laufenden Arbeiten zur Förderung der wirksamen Umsetzung des Übereinkommens (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung

und Beruf), 1958, wird das Amt weiterhin fachliche Unterstützung bei der Bekämpfung der Diskriminierung und der Förderung der Gleichstellung leisten.

28. Das Übereinkommen Nr. 190 sieht auch die Ausweitung bestehender Arbeitsschutzmaßnahmen auf Gewalt und Belästigung oder deren diesbezügliche Anpassung vor. Im Rahmen der Förderung des Übereinkommens (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, des Übereinkommens (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, und der Empfehlung (Nr. 194) betreffend die Liste der Berufskrankheiten, 2002, wird die IAO konkrete Orientierungshilfe zu der Frage geben, wie nationale Politikkonzepte und sonstige Maßnahmen im Bereich Arbeitsschutz so angepasst werden können, dass sie die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung abdecken. Die IAO wird weiterhin den IAA-Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme (*Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH 2001*) fördern und untersuchen, wie er effizienter zur Prävention, Bekämpfung und Bewältigung von Risikofaktoren eingesetzt werden kann, die mit psychosozialen Gefahren verbunden sind, auch im Zusammenhang mit Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.
29. Nicht immer haben Richter und Staatsanwälte und andere Angehörige der Rechtsberufe, die für die Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten zuständigen Behörden, Arbeitsaufsichtsbeamte und Arbeitsschutzspezialisten oder andere Fachkräfte Kenntnis davon, wie Risiken von Gewalt und Belästigung erkannt und bekämpft werden können oder wie Zugang zur Justiz, zu Durchsetzungsmechanismen und zu Rechtsbehelfen erlangt werden kann. In Anbetracht der wichtigen Rolle dieser Akteure, was die Umsetzung der neuen Instrumente betrifft, wird die IAO bei ihnen Kapazitäten aufbauen, und zwar durch einschlägige globale und regionale Kurse und wissenschaftliche Veranstaltungen, auch in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum, und indem es bestehende Schulungsmodulare und -materialien aktualisiert und so in Übereinstimmung mit den neuen Instrumenten bringt.
30. Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter waren aktiv an der Gestaltung der Instrumente beteiligt. Technische Hilfe der IAO wird über ACT/EMP und ACTRAV und auf Ersuchen der betroffenen Organisationen gewährt, um die Sozialpartner zu unterstützen und ihnen bei der Förderung, Durchführung und Verbreitung der neuen Instrumente behilflich zu sein. Dies könnte unter anderem die Erarbeitung von Leitlinien und Materialien mit dem Ziel beinhalten, die Rollen und Verantwortlichkeiten aller beteiligten Parteien zu klären und die Wissensbasis über bewährte Praktiken für Arbeitsplatzpolitiken und -instrumente zu verbessern, die mit den neuen Instrumenten vereinbar sind.
31. Im Interesse einer wirksamen Prävention von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und eines wirksamen Schutzes davor müssen die besonderen Erfordernisse und Gegebenheiten kleiner und mittlerer Unternehmen, darunter auch in der informellen Wirtschaft, berücksichtigt werden. Die IAO wird ihre Mitgliedsgruppen weiter dabei unterstützen, klare Leitlinien und Instrumente für die Frage zu entwickeln, wie die Instrumente umgesetzt und wie praktische Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in solchen Unternehmen konzipiert werden können.
32. Die IAO-Hauptabteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit wird in Abstimmung mit den zuständigen Hauptabteilungen und IAO-Außenämtern eine Kommunikationsstrategie zur Förderung der Ratifizierung und Umsetzung des Übereinkommens bei wichtigen IAO-Zielgruppen ausarbeiten. Dies wird eine globale Kampagne umfassen, die für die verschiedenen Formen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und ihre negativen Auswirkungen auf den Einzelnen, die Unternehmen und die Gesellschaft insgesamt sensibilisiert und auf Maßnahmen zur Prävention, Bekämpfung und Änderung solcher Verhaltensweisen aufmerksam macht. Nach der erfolgreichen Erfahrung im Zusammenhang mit dem hundertjährigen Jubiläum der IAO soll die globale Kampagne angepasst und von den IAO-Außenämtern und den Sozialpartnern auf regionaler und lokaler Ebene genutzt werden. Bei

derartigen Kampagnen werden alle medialen und künstlerischen Ausdrucksformen zum Einsatz kommen, Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens und Meinungsbildner einbezogen und die von bestehenden internationalen Aktionstage ausgehenden Impulse genutzt.

Förderung der internationalen Zusammenarbeit und internationaler Partnerschaften sowie der Mittelbeschaffung

33. Partnerschaften sind entscheidend dafür, Sachverstand und Wissen zu nutzen, die Reichweite zu erhöhen, Größenvorteile zu erzielen und die Werte und Arbeitsnormen der IAO voranzubringen. Die IAO wird ihre bestehenden Partnerschaften mit anderen internationalen und regionalen Organisationen, darunter internationalen Finanzinstitutionen, regionalen Wirtschaftsgemeinschaften und Sektorpartnern, fördern und neue Partnerschaften eingehen.
34. Die IAO wird die neuen Instrumente im Rahmen der zahlreichen globalen und regionalen Prozesse und Initiativen, auch der unter dem Dach der Vereinten Nationen stattfindenden, fördern. Dies wird die Möglichkeit bieten, den Aktionsradius auf maßgebliche Zielgruppen über die Mitgliedsgruppen der IAO hinaus auszuweiten und potenzielle Synergien und Komplementaritäten im Interesse größerer Kosteneffizienz und Wirkung zu ermitteln. Zudem wird die IAO vorhandene Ansatzpunkte, etwa die einschlägigen Menschenrechtsmechanismen der Vereinten Nationen und wiederkehrende Veranstaltungen, nutzen, um das Übereinkommen Nr. 190 in das multilaterale System zu integrieren und so dafür zu sorgen, dass die Beendigung von Gewalt und Belästigung für alle Wirklichkeit wird.
35. Darüber hinaus bietet das Übereinkommen Nr. 190 eine strategische Gelegenheit, den Mehrwert der Dreigliedrigkeit und ihrer spezifischen Beiträge zur Verwirklichung mehrerer der international vereinbarten Ziele für nachhaltige Entwicklung, einschließlich der Ziele 3, 5, 8, 10 und 16, hervorzuheben. Das Übereinkommen Nr. 190 hat großes Potenzial, zu einem gerechteren Wirtschaftswachstum beitragen und zugleich einen gesellschaftlichen und kulturellen Wandel hin zu einer auf Würde und Respekt beruhenden Welt der Arbeit – und Welt schlechthin – zu ermöglichen.
36. Die für die Umsetzung dieser Strategie erforderlichen Finanzmittel werden unter dem Dach des allgemeinen Arbeitsprogramms und Ergebnisrahmens der IAO auf nationaler und globaler Ebene aufgebracht, wobei das Amt alle innerhalb seines integrierten Ressourcenrahmens zur Verfügung stehenden Finanzierungsquellen nutzt. In Anbetracht des geplanten sechsjährigen Zeitrahmens für die Strategie werden auch künftige Programm- und Haushaltsberatungen relevant sein. Sollte der Verwaltungsrat das Programm und den Haushalt für 2020–21 unter Einbeziehung einer spezifischen Leistungsvorgabe zum Thema Gewalt und Belästigung billigen, würde das die Mittelzuweisung und die Beschaffung der benötigten Sondermittel erleichtern.

C. Institutioneller Rahmen für die Durchführung

37. Das neue Übereinkommen und die neue Empfehlung bieten dem Amt Gelegenheit, ein Beispiel zu setzen und als Arbeitgeber Vorbildwirkung bei der Prävention und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung zu entfalten. Unter der Federführung seiner Hauptabteilung Humanressourcenentwicklung und in Abstimmung mit ihr wird das Amt die einschlägigen internen personalbezogenen Bestimmungen, Vorschriften, Richtlinien, Verfahren und Mechanismen überprüfen, um sie in Übereinstimmung mit den neuen Instrumenten zu bringen und die wirksame Verhinderung und Beseitigung aller Formen von Gewalt und Belästigung zu ermöglichen. Durch proaktive Kampagnenstrategien sollen alle Bediensteten der IAO für ihr Recht auf einen von Respekt geprägten Arbeitsplatz und eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung sowie für die ihnen gegenüber bestehenden Erwartungen und

Verpflichtungen sensibilisiert werden. Unterstützend dazu sollen wirksame Schulungen sowohl zur Prävention von Missbrauch als auch zur Förderung einer respektvollen Arbeitsplatzkultur durchgeführt werden. Vermehrt soll darauf hingewirkt werden, dass die Bediensteten Kenntnis von den Rechenschaftsmechanismen haben, die wirksame Rechtsbehelfe samt verhältnismäßigen verwaltungs- und disziplinarrechtlichen Konsequenzen bieten, und ihnen somit mehr Vertrauen schenken. Dies würde dem Bekenntnis der IAO zur Förderung einer auf Würde und Respekt beruhenden Arbeitswelt mehr Legitimität und Glaubwürdigkeit verleihen.

38. Aufgrund der Mehrdimensionalität der Frage der Beseitigung von Gewalt und Belästigung müssen die Anstrengungen mehrerer Fachabteilungen in der Zentrale und in den Außenstellen wie folgt koordiniert werden:

- An der Zentrale wird eine Facharbeitsgruppe eingesetzt, in der folgende Stellen vertreten sind: Hauptabteilung Arbeitsbedingungen und Gleichstellung und dazugehörige Abteilung Geschlechterfragen, Gleichheit und Vielfalt und ILOAIDS, Abteilung Inklusive Arbeitsmärkte, Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen und Abteilung Arbeitsmigration; ACT/EMP; ACTRAV; Hauptabteilung Internationale Arbeitsnormen; Hauptabteilung Verwaltungsführung und Dreigliedrigkeit und dazugehörige Abteilung Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Abteilung Arbeitsverwaltung, Arbeitsaufsicht und Arbeitsschutz, Referat Arbeitsrecht und -reform und Abteilung Bessere Arbeit; Hauptabteilung Sektorpolitiken; Hauptabteilung Unternehmen; Hauptabteilung Statistik; Hauptabteilung Forschungsarbeiten; Hauptabteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit; Hauptabteilung Partnerschaften und Entwicklungszusammenarbeit; und Turiner Zentrum.
- Aus jeder Region wird ein IAO-Koordinator ausgewählt, der der Facharbeitsgruppe angehören soll und für die Mobilisierung und Koordinierung von Beiträgen und angemessene Konsultations- und Informationsströme zwischen verschiedenen Teilnehmern, insbesondere den betroffenen IAO-Büros, verantwortlich ist.
- Vorbehaltlich der Verfügbarkeit von Finanzmitteln wird Ende 2021 ein interregionales Forum für den Wissensaustausch zwischen Vertretern der Zentrale und der Außenämter mit dem Ziel stattfinden, die gewonnenen Erkenntnisse auszuwerten und Einsichten für die weiteren Phasen der Strategie, unter anderem durch Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation, zu gewinnen.

Beschlussentwurf

39. Der Verwaltungsrat

- a) ***hat den Generaldirektor ersucht, bei der Durchführung von Programm und Haushalt für 2020–21 sowie bei der Erstellung des nächsten strategischen Rahmens und künftiger Programm- und Haushaltsvorschläge und der Beschaffung von Sondermitteln die Strategie und die aus ihrer Erörterung hervorgehenden Orientierungen zu berücksichtigen; und***
- b) ***hat den Generaldirektor ersucht, die Umsetzung der Strategie zu überprüfen und dem Verwaltungsrat regelmäßig Bericht zu erstatten.***