

# Fragebogen

---

Auf seiner 325. Tagung (Oktober 2015) beschloss der Verwaltungsrat, einen Normensetzungsgegenstand zum Thema Gewalt gegen Frauen und Männer in der Arbeitswelt in die Tagesordnung der 107. Tagung (Juni 2018) der Internationalen Arbeitskonferenz zur zweimaligen Beratung aufzunehmen. Auf seiner 328. Tagung (Oktober 2016) beschloss der Verwaltungsrat im Anschluss an die Sachverständigentagung über Gewalt gegen Frauen und Männer in der Arbeitswelt (Oktober 2016),<sup>1</sup> den Begriff „Gewalt“ im Titel des in die Tagesordnung der 107. Tagung (Juni 2018) der Konferenz aufgenommenen Gegenstands durch „Gewalt und Belästigung“ zu ersetzen.<sup>2</sup>

Der Zweck des Fragebogens ist es, die Auffassungen der Mitgliedstaaten zum Geltungsbereich und Inhalt des vorgeschlagenen Instruments bzw. der vorgeschlagenen Instrumente nach Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einzuholen. Die eingegangenen Antworten sollten das Internationale Arbeitsamt in die Lage versetzen, einen Bericht für die Konferenz auszuarbeiten. Das Internationale Arbeitsamt wäre dankbar, wenn die Antworten bis spätestens 22. September 2017 beim Amt eingingen. Die Befragten werden dazu ermutigt, den Fragebogen nach Möglichkeit in elektronischer Form auszufüllen und ihre Antworten an die folgende E-Mail-Adresse zu senden: [VIOLENCEHARASSMENT@ilo.org](mailto:VIOLENCEHARASSMENT@ilo.org). Die Befragten können ihre Antworten auch in Papierform an die Hauptabteilung Arbeitsbedingungen und Gleichstellung (WORKQUALITY) des Internationalen Arbeitsamts in Genf übermitteln.

## I. Form des internationalen Instruments bzw. der internationalen Instrumente

1. *Sollte die Internationale Arbeitskonferenz ein Instrument bzw. Instrumente über Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt annehmen?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

---

<sup>1</sup> IAA: *Final report: Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work* (3.-6. Okt. 2016), zugänglich unter [http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_546303/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546303/lang--en/index.htm) und *Background paper for discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work* (3.-6. Oktober 2016), zugänglich unter [http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_522932/lang--de/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_522932/lang--de/index.htm).

<sup>2</sup> GB.328/PV, Abs. 357 b) und GB.328/INS/17/5, zugänglich unter [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_533534.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf).

2. *Falls ja, sollten das Instrument bzw. die Instrumente die Form erhalten:*
- a) *eines Übereinkommens?*
  - b) *einer Empfehlung?*
  - c) *eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung als zwei getrennte Instrumente oder als ein einziges Instrument mit verbindlichen und nicht verbindlichen Bestimmungen?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

## II. Präambel

3. *Sollte die Präambel des Instruments bzw. der Instrumente darin erinnern, dass in der Erklärung von Philadelphia bekräftigt wird, dass alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, das Recht haben, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

4. *Sollte die Präambel des Instruments bzw. der Instrumente die Bedeutung der grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation bekräftigen?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

5. *Sollte die Präambel des Instruments bzw. der Instrumente feststellen, dass ein jeder das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt, hat?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

6. *Sollte die Präambel des Instruments bzw. der Instrumente darauf hinweisen, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt:*

- a) *eine Menschenrechtsverletzung darstellen, inakzeptabel sind und mit menschenwürdiger Arbeit unvereinbar sind;*

- b) *sich auf die Arbeitsbeziehungen, das Engagement, die Gesundheit und die Produktivität der Arbeitnehmer, die Qualität der öffentlichen und privaten Dienstleistungen und den Ruf von Unternehmen auswirken und insbesondere Frauen daran hindern können, in den Arbeitsmarkt einzusteigen, erwerbstätig zu bleiben und beruflich voranzukommen?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

7. *Sollte die Präambel des Instruments bzw. der Instrumente anerkennen, dass ein inklusiver und integrierter Ansatz, der die eigentlichen Ursachen und Risikofaktoren angeht, für eine Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt unerlässlich ist?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

8. *Sollten weitere Erwägungen in die Präambel des Instruments bzw. der Instrumente aufgenommen werden? Falls ja, bitte angeben.*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

### **III. Begriffsbestimmungen und Geltungsbereich**

9. *Sollte der Ausdruck „Gewalt und Belästigung“ im Sinne des Instruments bzw. der Instrumente als ein Kontinuum von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken verstanden werden – gleich ob es sich um ein einmaliges oder ein wiederholtes Vorkommnis handelt –, die darauf abzielen oder zur Folge haben, physischen, psychischen oder sexuellen Schaden zu verursachen?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

10. *Sollten Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt im Sinne des Instruments bzw. der Instrumente sich auf Situationen erstrecken, die entstehen:*

- a) *in der physischen Arbeitsstätte, einschließlich öffentlicher und privater Räume, bei denen es sich um einen Arbeitsplatz handelt;*
- b) *an Orten, wo der Arbeitnehmer bezahlt wird oder Mahlzeiten einnimmt;*
- c) *auf dem Weg zur und von der Arbeit;*
- d) *während arbeitsbezogener Fahrten oder Reisen, bei arbeitsbezogenen Anlässen oder gesellschaftliche Veranstaltungen und während arbeitsbezogener Ausbildungen;*
- e) *während arbeitsbezogener Kommunikationen, die durch Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht werden?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

11. *Sollte der Ausdruck „Arbeitgeber“ im Sinne des Instruments bzw. der Instrumente Mittelspersonen einschließen?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

12. *Sollte der Begriff „Arbeitnehmer“ im Sinne des Instruments bzw. der Instrumente Personen in jeder Beschäftigung oder jedem Beruf, ungeachtet ihres Vertragsstatus, und in allen Sektoren der – formellen oder informellen – Wirtschaft umfassen, einschließlich:*

- a) *in Ausbildung befindlicher Personen, Praktikanten und Auszubildender;*
- b) *Freiwilliger;*
- c) *Arbeitsuchender;*
- d) *freigesetzter und suspendierter Arbeitnehmer?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

13. *Sollten in dem Instrument bzw. den Instrumenten andere Begriffe definiert werden? Falls ja, bitte angeben.*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

## **IV. Inhalt eines Übereinkommens**

14. *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung anerkennen und in Absprache mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden einen inklusiven und integrierten Ansatz zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt annehmen sollte, der umfasst:*

- a) *ein gesetzliches Verbot aller Formen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt;*
- b) *die Sicherstellung, dass einschlägige Politiken Gewalt und Belästigung angehen;*
- c) *die Annahme einer umfassenden Präventionsstrategie;*
- d) *die Einrichtung von Durchsetzungs- und Überwachungsmechanismen;*
- e) *Abhilfemaßnahmen und Unterstützung für Opfer;*
- f) *Strafen für Täter;*

g) *die Entwicklung von Instrumenten und Leitlinien?*

*Falls weitere Maßnahmen vorgesehen werden sollten, bitte angeben.*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

## A. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz

15. *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied im Hinblick auf die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit achten, fördern und verwirklichen sollte, nämlich die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen, die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, die effektive Abschaffung der Kinderarbeit und die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

16. *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied innerstaatliche Rechtsvorschriften annehmen sollte, die alle Formen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und insbesondere alle Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt verbieten?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

17. *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied Rechtsvorschriften und Politiken entwickeln sollte, die allen Arbeitnehmern das Recht auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung gewährleisten, auch weiblichen Arbeitnehmern sowie Arbeitnehmern, die einer oder mehreren Gruppen angehören, die unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung betroffen sind, darunter:*

a) *junge Arbeitnehmer;*

b) *Wanderarbeitnehmer;*

c) *Arbeitnehmer mit Behinderungen;*

d) *Arbeitnehmer aus indigenen und in Stämmen lebenden Völkern;*

e) *lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle und intersexuelle Arbeitnehmer;*

f) *mit HIV lebende Arbeitnehmer;*

g) *Arbeitnehmer aus marginalisierten Gemeinschaften, wie vom Kastensystem betroffene Personen und Angehörige ethnischer Minderheiten?*

*Falls weitere erwähnt werden sollten, bitte angeben.*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

## B. Präventionsmaßnahmen

18. *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied:*

- a) *Maßnahmen treffen sollte, um die Verhütung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sicherzustellen;*
- b) *Sektoren, Berufe und Arbeitsregelung ermitteln sollte, in denen Arbeitnehmer stärker Gewalt und Belästigung ausgesetzt sind; und*
- c) *Maßnahmen treffen sollte, um sicherzustellen, dass solche Arbeitnehmer wirksam geschützt sind?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

19. *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied innerstaatliche Rechtsvorschriften annehmen sollte, die Arbeitgeber dazu verpflichten, Schritte zu unternehmen, um alle Formen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu verhüten, und insbesondere um:*

- a) *Gewalt und Belästigung und psychosoziale Risiken in die bestehenden Arbeitsschutzmanagementsysteme einzubeziehen;*
- b) *in Absprache mit den Arbeitnehmern und ihren Vertretern eine Politik anzunehmen, die eine Null-Toleranz-Haltung zu allen Formen von Gewalt und Belästigung festlegt;*
- c) *unter Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter Gefahren zu ermitteln und die Risiken von Gewalt und Belästigung zu bewerten und Maßnahmen zu ihrer Verhütung und Bekämpfung zu ergreifen;*
- d) *die Arbeitnehmer über die ermittelten Gefahren und Gewalt- und Belästigungsrisiken sowie die damit verbundenen Präventions- und Schutzmaßnahmen zu informieren und entsprechend zu schulen?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

## C. Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung

20. *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied angemessene Maßnahmen treffen sollte, um die Überwachung und Durchsetzung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften zu Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sicherzustellen?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

21. *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied sicherstellen sollte, dass alle Arbeitnehmer in Fällen von Gewalt und Belästigung leichten Zugang zu sicheren, fairen und wirksamen Streitbeilegungsmechanismen haben, darunter:*
- a) *Beschwerde- und Untersuchungsmechanismen auf der Ebene der Wirtschaftseinheit;*
  - b) *Zugang zu Gerichten;*
  - c) *Streitbelegungsmechanismen außerhalb der Wirtschaftseinheit;*
  - d) *Schutz vor Viktimisierung von Beschwerde führenden Personen, Zeugen und Hinweisgebern;*
  - e) *angemessene Abhilfemaßnahmen;*
  - f) *rechtliche, soziale und administrative Unterstützungsmaßnahmen für Beschwerde führende Personen;*
  - g) *Strafen für Täter?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

22. *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied zusätzliche Maßnahmen ergreifen sollte, um sicherstellen, dass die Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt in der Arbeitswelt, gleich ob in städtischen oder ländlichen Gebieten, effektiven Zugang zu spezialisierten und zügigen Streitbeilegungsmechanismen sowie zu spezialisierter Unterstützung und spezialisierten Diensten und Abhilfemaßnahmen haben?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

23. *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass die Arbeitnehmer das Recht haben, sich von einer Arbeitssituation zu entfernen, wenn sie hinreichenden Grund zu der Annahme haben, dass sie eine unmittelbare und ernste Gewalt- und Belästigungsgefahr darstellt, ohne ungerechtfertigte Folgen zu erleiden?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

## D. Unterstützung und Leitlinien auf innerstaatlicher Ebene

24. Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied in Absprache mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden Maßnahmen ergreifen sollte, um sicherzustellen, dass:
- Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt in den einschlägigen innerstaatlichen Politiken angegangen werden, wie den Arbeitsschutz-, Gleichheits- und Nichtdiskriminierungs-, einschließlich Geschlechtergleichstellungs- und Migrationspolitiken;*
  - den Arbeitnehmern, den Arbeitgebern und ihren Vertretern und den Vollzugsbehörden Leitlinien, Ressourcen und sonstige Instrumente in Bezug auf Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zur Verfügung gestellt werden;*
  - Sensibilisierungskampagnen und andere Initiativen entwickelt werden mit dem Ziel, Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt, zu beseitigen?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

## E. Umsetzungsmittel

25. Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied seine Bestimmungen durch Rechtsvorschriften sowie durch Gesamtarbeitsverträge oder andere Maßnahmen im Einklang mit der innerstaatlichen Praxis umsetzen sollte, auch durch die Ausweitung bestehender Arbeitsschutzmaßnahmen auf Gewalt und Belästigung oder deren Anpassung und die Entwicklung spezifischer Maßnahmen, soweit erforderlich?

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

## V. Inhalt einer Empfehlung

### A. Grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und Schutz

26. Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die Mitglieder bei der Annahme eines inklusiven und integrierten Ansatzes zur Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt alle Formen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt im Arbeits-, Arbeitsschutz- und Gleichheits- und Nichtdiskriminierungsrecht sowie gegebenenfalls im Strafrecht angehen sollten?

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

27. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die Mitglieder sicherstellen sollten, dass die Arbeitnehmer in Sektoren, Berufen und Arbeitsregelungen mit größerer Häufigkeit von Gewalt und Belästigung in vollem Umfang Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen gemäß dem Übereinkommen (Nr. 87) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948, und des Übereinkommens (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949, genießen sollten?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

28. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die Mitglieder Maßnahmen treffen sollten, um:*
- a) *Kollektivverhandlungen auf allen Ebenen als Mittel zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu fördern;*
  - b) *solche Kollektivverhandlungen durch die Erhebung und Verbreitung von Informationen über Tendenzen und bewährte Praktiken in Bezug auf den Verhandlungsprozess und den Inhalt von Gesamtarbeitsverträgen zu erleichtern?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

29. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die Mitglieder im Hinblick auf die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt anerkennen und Maßnahmen dagegen ergreifen sollten?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

30. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die Mitglieder gesetzliche oder sonstige Maßnahmen ergreifen sollten, um Wanderarbeitnehmer und insbesondere weibliche Wanderarbeitnehmer in Herkunfts-, Ziel- und Transitländern vor Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt, zu schützen?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

## B. Präventivmaßnahmen

31. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass Arbeitsschutzbestimmungen zu Gewalt und Belästigung in innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Politiken die Arbeitsschutzinstrumente der Internationalen Arbeitsorganisation berücksichtigen sollten, einschließlich des Übereinkommens (Nr. 155) und der Empfehlung (Nr. 164) über den Arbeitsschutz, 1981; des Übereinkommens (Nr. 161) über die betriebsärztlichen Dienste, 1985; des Übereinkommens (Nr. 171) und der Empfehlung (Nr. 178) über*

*Nachtarbeit, 1990; und des Übereinkommens (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

32. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die Arbeitgeber bei der Entwicklung und Umsetzung von Arbeitsplatzpolitiken zu Gewalt und Belästigung:*
- a) *Programme zur Verhütung von Gewalt und Belästigung mit messbaren Zielen aufstellen sollten;*
  - b) *die Rechte und Verantwortlichkeiten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern darlegen sollten;*
  - c) *sicherstellen sollten, dass die Arbeitnehmer und ihre Vertreter angehört, unterrichtet und geschult werden;*
  - d) *Informationen über Beschwerde- und Untersuchungsverfahren bereitstellen sollten;*
  - e) *sicherstellen sollten, dass alle internen und externen Mitteilungen zu Gewalt und Belästigung gebührend berücksichtigt werden und darauf reagiert wird?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

33. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass arbeitsplatzbezogene Risikobewertungen Faktoren Rechnung tragen sollten, durch die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung erhöht wird, insbesondere psychosozialen Gefahren und Risiken, einschließlich solcher, die von Dritten ausgehen, wie Kunden und der Öffentlichkeit, sowie negativen Machtverhältnissen, Geschlechternormen, kulturellen und sozialen Normen und Diskriminierung?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

34. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die Mitglieder:*
- a) *spezifische Maßnahmen für Sektoren, Berufe und Arbeitsregelungen ergreifen sollten, die Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzt sind, einschließlich Nachtarbeit, Alleinarbeit, Dienstleistungen, Gesundheitsfürsorge, Notfalldiensten, hauswirtschaftlicher Arbeit, Transport, Bildung und Unterhaltung;*
  - b) *sicherstellen sollten, dass die Beteiligung von Frauen und anderen Arbeitnehmergruppen durch diese Maßnahmen nicht ausgeschlossen oder eingeschränkt wird?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

## C. Durchsetzung, Überwachung und Opferunterstützung

35. Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die in Frage 21 genannten angemessenen Abhilfemaßnahmen in Fällen von Gewalt und Belästigung u.a. Folgendes umfassen sollten:

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

Bemerkungen:

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

36. Sollte die Empfehlung vorsehen, dass Opfer von Gewalt und Belästigung in Fällen von psychosozialer oder physischer Behinderung oder Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entschädigung haben sollten?

Bemerkungen:

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

37. Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die in Frage 22 genannten spezialisierten und zügigen Streitbeilegungsmechanismen für geschlechtsspezifische Gewalt Folgendes umfassen sollten:

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

Falls sie weitere Mittel umfassen sollten, bitte angeben.

Bemerkungen:

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

38. Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die in Frage 22 genannten spezialisierten Unterstützungsmaßnahmen, Dienstleistungen und Abhilfemaßnahmen für Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt Folgendes umfassen sollten:

- a) Arbeitsfreistellung für die Opfer von häuslicher Gewalt;
- b) flexible Arbeitszeiten für die Opfer von Stalking und häuslicher Gewalt;

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

*Falls weitere aufgeführt werden sollten, bitte angeben.*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

39. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die Urheber von Gewalt und Belästigung durch Beratung oder andere geeignete Maßnahmen unterstützt werden sollten, um die Wiederholung von Gewalt und Belästigung zu verhindern und ihre Wiedereingliederung in das Erwerbsleben zu erleichtern?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

40. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass Arbeitsinspektoren den Auftrag haben sollten, gegen Gewalt und Belästigung vorzugehen, und befugt sein sollten:*
- a) *vorläufige Anordnungen in Fällen von Gewalt und Belästigung zu erlassen;*
  - b) *die Arbeit in Fällen von Gewalt und Belästigung oder einer unmittelbaren und ernststen Gefahr von Gewalt und Belästigung einstellen zu lassen?*

*Falls weitere Maßnahmen aufgeführt werden sollten, bitte angeben.*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

41. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass Arbeitsinspektoren eine geschlechtersensible Schulung absolvieren sollten, um Gewalt und Belästigung, psychosoziale Gefahren und Risiken, geschlechtsspezifische Gewalt und Diskriminierung von bestimmten Gruppen erkennen und dagegen vorgehen zu können?*

*Falls weitere Maßnahmen aufgeführt werden sollten, bitte angeben.*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

42. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass das Mandat der innerstaatlichen Stellen, die für Arbeitsschutz oder Gleichheit und Nichtdiskriminierung, einschließlich*

*Geschlechtergleichstellung, zuständig sind, die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt umfassen sollte?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

43. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die Mitglieder nach dem Geschlecht aufgeschlüsselte Statistiken über Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt, erheben und veröffentlichen sollten?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

## D. Unterstützung und Leitlinien auf innerstaatlicher Ebene

44. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die innerstaatlichen Politiken zu Arbeitsschutz, Gleichheit und Nichtdiskriminierung, einschließlich Geschlechtergleichstellung, und geschlechtsspezifischer Gewalt, einschließlich Gewalt gegen Frauen, Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt angehen sollten?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

45. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die Mitglieder je nachdem Folgendes entwickeln, umsetzen oder verbreiten sollten:*

- a) *Programme mit dem Ziel, Risikofaktoren anzugehen, durch die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung erhöht wird, einschließlich negativer Machtverhältnisse, Geschlechternormen, kultureller und sozialer Normen und Diskriminierung;*
- b) *geschlechtersensible Leitlinien und Schulungen, um Richtern, Arbeitsinspektoren, Polizeibeamten und anderen öffentlich Bediensteten bei der Erfüllung ihres Auftrags in Bezug auf Gewalt und Belästigung zu helfen und Arbeitgeber bei der Verhütung und Bewältigung von Gewalt und Belästigung zu unterstützen;*
- c) *Musterverhaltensregeln, Arbeitsplatzpolitiken und Risikobewertungsinstrumente, entweder allgemeine oder sektorspezifische, für alle Formen von Gewalt und Belästigung, wobei die spezifischen Situationen von übermäßig stark betroffenen Arbeitnehmern berücksichtigt werden sollten;*
- d) *Sensibilisierungskampagnen, die die Unannehmbarkeit von Gewalt und Belästigung, insbesondere geschlechtsspezifischer Gewalt, vermitteln und diskriminierende Einstellungen und die Stigmatisierung von Beschwerde führenden Personen und Opfern angehen;*
- e) *geschlechtersensible Lehrpläne auf allen Bildungsstufen;*

- f) *Schulungsprogramme und -materialien für Journalisten und andere Medienschaffende zu geschlechtsspezifischer Gewalt, einschließlich ihrer eigentlichen Ursachen und Risikofaktoren;*
- g) *Kampagnen zur Förderung von sicheren, gesunden und harmonischen Arbeitsplätzen ohne Gewalt und Belästigung ?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

- 46. *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die Mitglieder Mittel und Unterstützung für Erwerbstätige in der informellen Wirtschaft und ihre Verbände bereitstellen sollten, um Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt, in der informellen Wirtschaft zu verhüten und anzugehen?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

## **VI. Besondere Probleme**

- 47. *Weist die Gesetzgebung oder Praxis in Ihrem Land Besonderheiten auf, die Schwierigkeiten bei der Durchführung des Instruments bzw. der Instrumente hervorrufen könnten?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

- 48. *(Nur für Bundesstaaten) Sollten ein Instrument bzw. Instrumente angenommen werden, wären dann für den Gegenstand Bundesmaßnahmen oder hinsichtlich aller oder bestimmter Punkte Maßnahmen der Gliedstaaten des Bundes angezeigt?*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen

- 49. *Gibt es andere im vorliegenden Fragebogen nicht erfasste einschlägige Probleme, die bei der Ausarbeitung des Instruments bzw. der Instrumente berücksichtigt werden sollten?*

*Falls ja, bitte angeben.*

*Bemerkungen:*

Doppelklick, um Bemerkungen einzufügen