

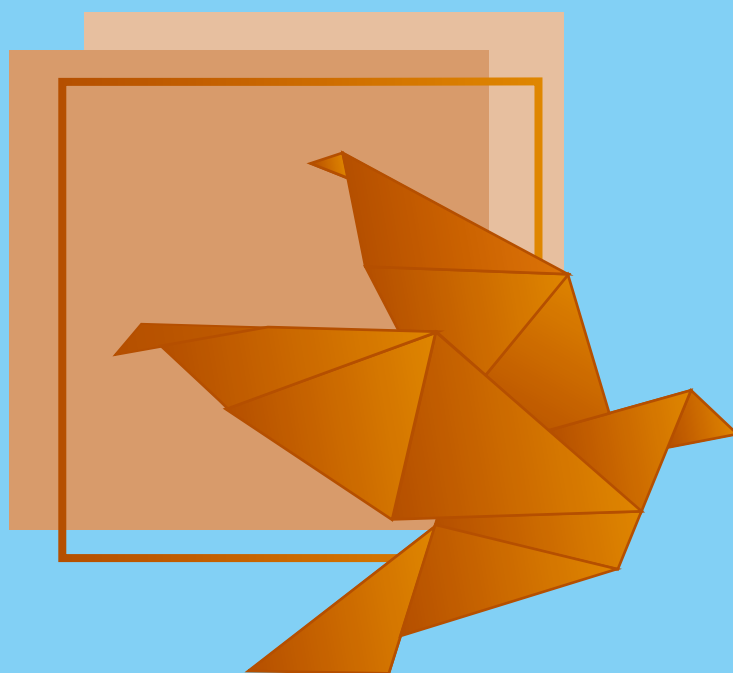


Internationale  
Arbeitsorganisation



**Bericht V (2B)**

# Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt



**Internationale  
Arbeitskonferenz**

**108. Tagung 2019**

**Internationale Arbeitskonferenz, 108. Tagung, 2019**

**Bericht V (2B)**

# **Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt**

**Fünfter Punkt der Tagesordnung**

**Internationales Arbeitsamt, Genf**

ISBN 978-92-2-131990-0 (print)  
ISBN 978-92-2-131991-7 (web pdf)  
ISSN 0251-4095

---

*Erste Auflage 2019*

---

Die in Veröffentlichungen des IAA verwendeten, der Praxis der Vereinten Nationen entsprechenden Bezeichnungen sowie die Anordnung und Darstellung des Inhalts sind keinesfalls als eine Meinungsäußerung des Internationalen Arbeitsamtes hinsichtlich der Rechtsstellung irgendeines Landes, Gebietes oder Territoriums oder dessen Behörden oder hinsichtlich der Grenzen eines solchen Landes oder Gebietes aufzufassen.

Die Nennung von Firmen und gewerblichen Erzeugnissen und Verfahren bedeutet nicht, dass das Internationale Arbeitsamt sie billigt, und das Fehlen eines Hinweises auf eine bestimmte Firma oder ein bestimmtes Erzeugnis oder Verfahren ist nicht als Missbilligung aufzufassen.

Informationen über Veröffentlichungen und digitale Produkte des IAA finden Sie unter: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

## Inhaltsverzeichnis

	<i>Seite</i>
EINLEITUNG .....	1
VORGESCHLAGENE TEXTE.....	3
A. VORGESCHLAGENES ÜBEREINKOMMEN ÜBER DIE BESEITIGUNG VON GEWALT UND BELÄSTIGUNG IN DER ARBEITSWELT .....	3
B. VORGESCHLAGENE EMPFEHLUNG BETREFFEND DIE BESEITIGUNG VON GEWALT UND BELÄSTIGUNG IN DER ARBEITSWELT.....	9

## EINLEITUNG

Die erste Beratung über die Frage der Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen und Männern in der Arbeitswelt im Hinblick auf die Ausarbeitung neuer Instrumente betreffend die Beendigung von Gewalt und Belästigung in diesem Bereich fand auf der 107. Tagung (2018) der Internationalen Arbeitskonferenz statt. Im Anschluss an diese Aussprache und gemäß Artikel 39 der Geschäftsordnung der Konferenz hat das Internationale Arbeitsamt den Bericht V(1) ausgearbeitet und übermittelt. Der Bericht enthält die Texte eines vorgeschlagenen Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung, die auf den von der Konferenz auf ihrer 107. Tagung angenommenen Schlussfolgerungen beruhen. Die Regierungen wurden gemäß Artikel 39 Absatz 6 der Geschäftsordnung der Konferenz ersucht, dem Amt nach Befragung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bis spätestens 8. November 2018 etwaige Änderungsvorschläge oder Bemerkungen zu übermitteln. Die Regierungen wurden ferner ersucht, dem Amt bis zum gleichen Zeitpunkt mitzuteilen, ob die vorgeschlagenen Texte ihrer Ansicht nach eine geeignete Grundlage für die Beratung der Konferenz auf ihrer 108. Tagung (Juni 2019) darstellen, und anzugeben, welche Verbände von ihnen befragt worden sind. Solche Befragungen sind nach Artikel 5 Absatz 1 a) des Übereinkommens (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, auch obligatorisch für Länder, die dieses Übereinkommen ratifiziert haben. Die Ergebnisse der Befragungen sollten in den Antworten der Regierungen zum Ausdruck kommen.

Zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Berichts lagen dem Amt Antworten von Mitgliedsgruppen aus 101 Mitgliedstaaten vor, darunter von den Regierungen der folgenden 57 Mitgliedstaaten: Ägypten, Algerien, Argentinien, Bangladesch, Belgien, Brasilien, Bulgarien, Burundi, Chile, Dänemark, Deutschland, Ecuador, Estland, Finnland, Frankreich, Georgien, Indonesien, Islamische Republik Iran, Israel, Italien, Kamerun, Kanada, Katar, Kolumbien, Kuwait, Mali, Malta, Marokko, Mauritius, Mexiko, Montenegro, Myanmar, Neuseeland, Niger, Nigeria, Norwegen, Oman, Österreich, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Russische Föderation, Schweden, Schweiz, Senegal, Spanien, Südafrika, Thailand, Tunesien, Uganda, Ungarn, Uruguay, Vereinigtes Königreich, Vereinigte Staaten und Zypern.

Der Bericht V(2) wird in zwei Bänden veröffentlicht. Der vorliegende Band, Bericht V(2B), enthält die vorgeschlagenen Texte des Übereinkommens und der Empfehlung, die aufgrund der Bemerkungen der Regierungen sowie der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und aus den in den Kommentaren des Amtes in Bericht V(2A)<sup>1</sup> genannten Gründen abgeändert worden sind. Darüber hinaus wurden einige kleinere redaktionelle Änderungen vorgenommen, insbesondere um eine vollständige Übereinstimmung des Textes in den verschiedenen Sprachfassungen sicherzustellen.

---

<sup>1</sup> IAA: *Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt*, Bericht V(2A), Internationale Arbeitskonferenz, 108. Tagung, Genf, 2019.

Sofern die Konferenz einen entsprechenden Beschluss fasst, werden diese Texte als Grundlage für die zweite Beratung auf ihrer 108. Tagung (Juni 2019) im Hinblick auf die Annahme eines Übereinkommens über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und einer ergänzenden Empfehlung zu diesem Thema bilden.

## VORGESCHLAGENE TEXTE

### A. Vorgeschlagenes Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 10. Juni 2019 zu ihrer 108. Tagung zusammengetreten ist, weist darauf hin, dass in der Erklärung von Philadelphia bekräftigt wird, dass alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, das Recht haben, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben,

bekräftigt die Bedeutung der grundlegenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation,

verweist auf andere maßgebliche internationale Instrumente wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte, den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, die Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen und das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen,

erkennt an, dass ein jeder das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, hat,

weist darauf hin, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt eine Form der Menschenrechtsverletzung und eine Bedrohung für die Chancengleichheit darstellen, inakzeptabel sind und mit menschenwürdiger Arbeit unvereinbar sind,

weist darauf hin, dass die Mitglieder eine große Verantwortung dafür haben, ein allgemeines Umfeld von Nulltoleranz gegenüber Gewalt und Belästigung zu fördern, um die Prävention solcher Verhaltensweisen und Praktiken zu erleichtern, und dass alle Akteure in der Arbeitswelt Gewalt und Belästigung unterlassen, verhindern und bekämpfen müssen,

ist sich dessen bewusst, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt die psychische, physische und sexuelle Gesundheit einer Person, ihre Würde, ihre Familie und ihr soziales Umfeld beeinträchtigen,

erkennt an, dass Gewalt und Belästigung auch die Qualität öffentlicher und privater Dienstleistungen beeinträchtigen und Personen, insbesondere Frauen, daran hindern können, in den Arbeitsmarkt einzusteigen, erwerbstätig zu bleiben und beruflich voranzukommen,

stellt fest, dass Gewalt und Belästigung mit der Förderung nachhaltiger Unternehmen unvereinbar sind und sich negativ auf die Organisation von Arbeit, die Arbeitsbeziehungen, das Engagement der Arbeitnehmer, den Ruf von Unternehmen und die Produktivität auswirken,

erkennt an, dass Frauen und Mädchen unverhältnismäßig stark von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung betroffen sind, und stellt fest, dass ein inklusiver, integrierter und geschlechterorientierter Ansatz, der die eigentlichen Ursachen und Risikofaktoren angeht, darunter Geschlechterstereotypen, vielfältige und sich überschneidende Formen von Diskriminierung und ungleiche geschlechtsbasierte Machtverhältnisse, für eine Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt unerlässlich ist,

stellt fest, dass häusliche Gewalt Auswirkungen auf die Beschäftigung, die Produktivität und die Gesundheit und Sicherheit haben kann und dass die Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und Arbeitsmarktinstitutionen im Rahmen anderer Maßnahmen dazu beitragen können, häusliche Gewalt zu erkennen, darauf zu reagieren und dagegen vorzugehen,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am ... Juni 2019, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über Gewalt und Belästigung, 2019, bezeichnet wird.

## I. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

### *Artikel 1*

1. Im Sinne dieses Übereinkommens

- a) bezieht sich der Begriff „Gewalt und Belästigung“ in der Arbeitswelt auf eine Bandbreite von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung, gleich ob es sich um ein einmaliges oder ein wiederholtes Vorkommnis handelt, die darauf abzielen, zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben, physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden zu verursachen, und umfasst auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung;
- b) bedeutet der Begriff „geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung“ Gewalt und Belästigung, die gegen Personen aufgrund ihres Geschlechts gerichtet sind oder von denen Personen eines bestimmten Geschlechts unverhältnismäßig stark betroffen sind, und umfasst auch sexuelle Belästigung.

2. Unbeschadet von Absatz 1 a) können Gewalt und Belästigung in Rechtsvorschriften als einheitlicher Begriff oder getrennt definiert werden.

## II. GELTUNGSBEREICH

### *Artikel 2*

Dieses Übereinkommen erfasst Arbeitnehmer und andere Personen, darunter abhängige Beschäftigte im Sinne der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis, sowie erwerbstätige Personen ungeachtet ihres Vertragsstatus, in Ausbildung befindliche



Personen, einschließlich Praktikanten und Auszubildenden, Arbeitskräfte, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde, Freiwillige, Arbeitsuchende und Stellenbewerber in allen Sektoren, sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft, gleich ob in städtischen oder ländlichen Gebieten.

### *Artikel 3*

Dieses Übereinkommen gilt für Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, die während, im Zusammenhang mit oder infolge der Arbeit entstehen:

- a) in der Arbeitsstätte, einschließlich öffentlicher und privater Räume, bei denen es sich um einen Arbeitsplatz handelt;
- b) an Orten, wo der Arbeitnehmer bezahlt wird, eine Ruhepause einlegt oder eine Mahlzeit einnimmt oder sanitäre Einrichtungen, Waschgelegenheiten und Umkleideeinrichtungen benutzt;
- c) während arbeitsbezogener Fahrten oder Reisen, Ausbildungen, Veranstaltungen oder gesellschaftlicher Aktivitäten;
- d) während arbeitsbezogener Kommunikationen, die durch Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht werden;
- e) in vom Arbeitgeber bereitgestellten Unterkünften; und
- f) soweit dies praktisch durchführbar ist, auf dem Weg zur und von der Arbeit.

### *Artikel 4*

Im Sinne dieses Übereinkommens können Opfer und Urheber von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sein:

- a) Arbeitgeber und Arbeitnehmer und ihre jeweiligen Vertreter sowie andere in Artikel 2 genannte Personen; und
- b) gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis Dritte, einschließlich Klienten, Kunden, Dienstleistern, Nutzern, Patienten und Mitgliedern der Öffentlichkeit.

## III. ZENTRALE GRUNDSÄTZE

### *Artikel 5*

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, erkennt das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung an.

2. Jedes Mitglied nimmt im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und den innerstaatlichen Gegebenheiten und in Beratung mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden einen inklusiven, integrierten und geschlechterorientierten Ansatz zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt an, der umfasst:

- a) ein gesetzliches Verbot von Gewalt und Belästigung;
- b) die Sicherstellung, dass einschlägige Politiken Gewalt und Belästigung angehen;
- c) die Annahme einer umfassenden Strategie, um Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung umzusetzen;
- d) die Einrichtung oder Stärkung von Durchsetzungs- und Überwachungsmechanismen;

- e) Zugang zu Abhilfemaßnahmen und zu Unterstützung für Opfer;
- f) Sanktionen;
- g) die Entwicklung von Instrumenten, Leitlinien sowie Bildungs- und Schulungsangeboten und Sensibilisierung; und
- h) die Sicherstellung wirksamer Aufsichts- und Untersuchungsmittel in Fällen von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz durch die Arbeitsaufsichtsbehörden oder andere zuständige Gremien.

3. Bei der Annahme und Umsetzung des in Absatz 2 genannten Ansatzes erkennt jedes Mitglied die komplementären Rollen und Aufgaben von Regierungen sowie von Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Verbänden an und trägt dabei dem unterschiedlichen Charakter und Ausmaß ihrer jeweiligen Verantwortlichkeiten Rechnung.

#### *Artikel 6*

Im Hinblick auf die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt achtet, fördert und verwirklicht jedes Mitglied die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 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, und fördert sichere und menschenwürdige Arbeit.

#### *Artikel 7*

Jedes Mitglied nimmt Rechtsvorschriften und Politiken an, die das Recht auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf gewährleisten, auch für weibliche Arbeitnehmer sowie Arbeitnehmer und andere Personen, die einer oder mehreren verletzlichen Gruppen oder Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit angehören, welche unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt betroffen sind.

### IV. SCHUTZ UND PRÄVENTION

#### *Artikel 8*

Jedes Mitglied nimmt Rechtsvorschriften zum Verbot von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, an.

#### *Artikel 9*

Jedes Mitglied trifft geeignete Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, auch indem es:

- a) in Beratung mit den betreffenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und durch andere Mittel feststellt, in welchen Sektoren, Berufen und Arbeitsregelungen Arbeitnehmer und andere betroffene Personen Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzt sind, und
- b) Maßnahmen trifft, um solche Personen wirksam zu schützen.

#### *Artikel 10*

Jedes Mitglied nimmt Rechtsvorschriften an, die Arbeitgeber dazu verpflichten, Schritte zu unternehmen, um Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu verhindern und, soweit dies praktisch durchführbar ist, insbesondere:

- a) in Beratung mit den Arbeitnehmern und ihren Vertretern eine Arbeitsplatzpolitik zu Gewalt und Belästigung anzunehmen und umzusetzen;
- b) Gewalt und Belästigung und damit verbundene psychosoziale Risiken beim Arbeitsschutzmanagement zu berücksichtigen;
- c) unter Beteiligung der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter Gefahren zu ermitteln und die Risiken von Gewalt und Belästigung zu bewerten und Maßnahmen zu ihrer Verhinderung und Bekämpfung zu ergreifen; und
- d) Arbeitnehmer und andere betroffene Personen über die ermittelten Gefahren und Risiken von Gewalt und Belästigung sowie die damit verbundenen Präventions- und Schutzmaßnahmen zu informieren und entsprechend zu schulen.

## V. DURCHSETZUNG UND ABHILFEMAßNAHMEN

### *Artikel 11*

Jedes Mitglied trifft angemessene Maßnahmen, um:

- a) die innerstaatlichen Rechtsvorschriften gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu überwachen und durchzusetzen;
- b) sicherzustellen, dass Arbeitnehmer und andere betroffene Personen in Fällen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt leichten Zugang zu geeigneten und wirksamen Abhilfemaßnahmen sowie zu sicheren, fairen und wirksamen Berichts- und Streitbeilegungsmechanismen haben, darunter:
  - i) Beschwerde- und Untersuchungsverfahren sowie dort, wo es angemessen ist, betriebliche Streitbeilegungsmechanismen;
  - ii) außerbetriebliche Streitbeilegungsmechanismen;
  - iii) Gerichte;
  - iv) Schutz von Beschwerde führenden Personen, Opfern, Zeugen und Hinweisgebern vor Viktimisierung oder Vergeltungsmaßnahmen; und
  - v) rechtliche, soziale, medizinische und administrative Unterstützungsmaßnahmen für Beschwerde führende Personen und Opfer;
- c) die Privatsphäre der betroffenen Personen zu schützen und Vertraulichkeit zu wahren, soweit dies möglich und angemessen ist;
- d) in Fällen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt dort, wo es angemessen ist, Sanktionen vorzusehen;
- e) vorzusehen, dass Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt effektiven Zugang zu geschlechterorientierten, sicheren und wirksamen Streitbeilegungsmechanismen, Unterstützungsangeboten, Diensten und Abhilfemaßnahmen haben;
- f) die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt anzuerkennen und Maßnahmen dagegen zu ergreifen;
- g) sicherzustellen, dass Arbeitnehmer das Recht haben, sich von einer Arbeitssituation zu entfernen, wenn sie hinreichenden Grund zu der Annahme haben, dass diese Situation aufgrund von Gewalt und Belästigung eine unmittelbare und ernste Gefahr für ihr Leben oder ihre Gesundheit darstellt, ohne ungerechtfertigte Folgen zu erleiden; und

- h) sicherzustellen, dass Arbeitsaufsichtsbehörden und andere je nach Fall zuständige Stellen befugt sind, gegen Gewalt und Belästigung vorzugehen, unter anderem indem sie sofort vollziehbare Maßnahmen anordnen und die Arbeit in Fällen einer unmittelbaren Gefahr für Leben oder Gesundheit einstellen lassen, vorbehaltlich eines etwaigen gesetzlichen Rechts auf Einspruch bei einer Gerichts- oder Verwaltungsbehörde.

## VI. LEITLINIEN, SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNG

### *Artikel 12*

Jedes Mitglied ist bemüht, in Beratung mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sicherzustellen, dass:

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

## VII. DURCHFÜHRUNGSMETHODEN

### *Artikel 13*

Die Bestimmungen dieses Übereinkommens werden durch innerstaatliche Rechtsvorschriften sowie durch Gesamtarbeitsverträge oder andere Maßnahmen im Einklang mit der innerstaatlichen Praxis umgesetzt, auch durch die Ausweitung bestehender Arbeitsschutzmaßnahmen auf Gewalt und Belästigung oder deren diesbezügliche Anpassung und bei Bedarf die Entwicklung spezifischer Maßnahmen.

## **B. Vorgeschlagene Empfehlung betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 10. Juni 2019 zu ihrer 108. Tagung zusammengetreten ist, nach Annahme des Übereinkommens über Gewalt und Belästigung, 2019, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, eine Frage, die den fünften Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über Gewalt und Belästigung, 2019, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am ... Juni 2019, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend Gewalt und Belästigung, 2019, bezeichnet wird.

1. Die Bestimmungen dieser Empfehlung ergänzen diejenigen des Übereinkommens über Gewalt und Belästigung, 2019, (im Folgenden das „Übereinkommen“) und sollten in Verbindung mit ihnen berücksichtigt werden.

### I. ZENTRALE GRUNDSÄTZE

2. Bei der Annahme und Umsetzung des in Artikel 5 Absatz 2 des Übereinkommens genannten inklusiven, integrierten und geschlechterorientierten Ansatzes sollten die Mitglieder Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt im Arbeits- und Beschäftigungs-, Arbeitsschutz- und Gleichheits- und Nichtdiskriminierungsrecht sowie bei Bedarf im Strafrecht angehen.

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

4. Die Mitglieder sollten geeignete Maßnahmen treffen, um:

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

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

## II. SCHUTZ UND PRÄVENTION

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

7. Die Mitglieder sollten bei Bedarf in Rechtsvorschriften festlegen, dass die Arbeitnehmer und ihre Vertreter an der Konzeption, Umsetzung und Überwachung der in Artikel 10 a) des Übereinkommens genannten Arbeitsplatzpolitik beteiligt sein sollten, und diese Politik sollte:

- a) die Erklärung enthalten, dass Gewalt und Belästigung nicht toleriert werden;
- b) Programme zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung mit, soweit angebracht, messbaren Zielen aufstellen;
- c) die Rechte und Verantwortlichkeiten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern darlegen;
- [d) Informationen über Beschwerde- und Untersuchungsverfahren enthalten; und*
- e) vorsehen, dass alle internen und externen Mitteilungen zu Gewalt und Belästigung gebührend berücksichtigt werden und in entsprechende Maßnahmen münden.*

8. Die in Artikel 10 c) des Übereinkommens genannten arbeitsplatzbezogenen Risikobewertungen sollten Faktoren Rechnung tragen, durch die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung erhöht wird, insbesondere psychosoziale Gefahren und Risiken, einschließlich solcher, die:

- a) von Dritten, etwa Klienten, Kunden, Dienstleistern, Nutzern, Patienten und Mitgliedern der Öffentlichkeit; und
- b) von Diskriminierung, ungleichen Machtverhältnissen und geschlechtsspezifischen, kulturellen und sozialen Normen, die Gewalt und Belästigung billigen, ausgehen.

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

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

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

12. Die Mitglieder sollten sicherstellen, dass Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung nicht zur Folge haben, dass Frauen und die in Artikel 7 des Übereinkommens genannten Gruppen nur begrenzt Zugang zu bestimmten Tätigkeiten, Sektoren oder Berufen haben oder davon ausgeschlossen werden.

13. Die in Artikel 7 des Übereinkommens genannten verletzbaren Gruppen und Gruppen in Situationen der Verletzlichkeit sollten umfassen:

- a) *jüngere und ältere Personen;*
- b) *schwängere und stillende Frauen und Personen mit Familienpflichten;*
- c) *Menschen mit Behinderungen;*
- d) *mit HIV lebende Menschen;*
- e) *Migranten;*
- f) *indigene und in Stämmen lebende Völker;*
- g) *ethnische oder religiöse Minderheiten;*
- h) *vom Kastensystem betroffene Personen; und*
- i) *lesbische, schwule, bisexuelle, Transgender-, intersexuelle und gendernonkonforme Personen.*

### III. DURCHSETZUNG, ABHILFEMAßNAHMEN UND UNTERSTÜTZUNG

14. *Die in Artikel 11 b) des Übereinkommens genannten Abhilfemaßnahmen sollten sich nicht auf das Recht auf Kündigung mit Entschädigung beschränken, sondern Folgendes einschließen:*

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

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

16. *Die in Artikel 11 e) des Übereinkommens genannten Streitbeilegungsmechanismen für geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung sollten Folgendes umfassen:*

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

17. *Die in Artikel 11 e) des Übereinkommens genannten Unterstützungsangebote, Dienste und Abhilfemaßnahmen für Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung sollten Folgendes umfassen:*

- a) *Unterstützung, um den Opfern beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt behilflich zu sein;*
- b) *Beratungs- und Informationsdienste, auch am Arbeitsplatz;*
- c) *24-Stunden-Hotlines;*

- d) *Notdienste;*
- e) *medizinische Betreuung und Behandlung;*
- f) *Krisenzentren, einschließlich Unterkünften; und*
- g) *spezialisierte Einheiten der Polizei zur Unterstützung von Opfern.*

18. *Die in Artikel 11 f) des Übereinkommens genannten Maßnahmen gegen die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt sollten je nach Bedarf Folgendes umfassen:*

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

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

20. *Arbeitsinspektoren und Bedienstete anderer zuständiger Behörden sollten eine geschlechterorientierte Schulung absolvieren, um Gewalt und Belästigung, psychosoziale Gefahren und Risiken, geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung und Diskriminierung von bestimmten Gruppen von Arbeitnehmern erkennen und dagegen vorgehen zu können.*

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

22. *Die Mitglieder sollten Statistiken über Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt erheben und veröffentlichen, die insbesondere die in Artikel 7 des Übereinkommens genannten Gruppen betreffen und nach dem Geschlecht, der Form der Gewalt oder Belästigung und dem Wirtschaftszweig aufgeschlüsselt sind.*

#### IV. LEITLINIEN, SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNG

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

- a) *Programme mit dem Ziel, Faktoren anzugehen, durch die die Wahrscheinlichkeit von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt erhöht wird, darunter Diskriminierung, ungleiche Machtverhältnisse sowie Geschlechter-, kulturelle und soziale Normen, die Gewalt und Belästigung billigen;*
- b) *geschlechterorientierte Leitlinien und Schulungsprogramme mit dem Ziel, Richtern, Arbeitsinspektoren, Polizeibeamten, Staatsanwälten und anderen öffentlich Bediensteten bei der Erfüllung ihres Auftrags in Bezug auf Gewalt und Belästigung*



---

*zu helfen und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und ihre Verbände bei der Verhinderung und Bewältigung von Gewalt und Belästigung zu unterstützen;*

- c) Musterverhaltensregeln, Arbeitsplatzpolitiken und Risikobewertungsinstrumente zu Gewalt und Belästigung, entweder allgemeiner oder sektorspezifischer Art, wobei die spezifischen Situationen von Arbeitnehmern und anderen Personen berücksichtigt werden sollten, die den in Artikel 7 des Übereinkommens genannten Gruppen angehören;*
- d) Sensibilisierungskampagnen in den verschiedenen Sprachen des Landes, einschließlich der von den im Land ansässigen Arbeitsmigranten gesprochenen Sprachen, die die Unannehmbarkeit von Gewalt und Belästigung, insbesondere geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, vermittelnde, diskriminierende Einstellungen angehen und der Stigmatisierung von Opfern, Beschwerde führenden Personen, Zeugen und Hinweisgebern vorbeugen;*
- e) geschlechtergerechte Lehrpläne auf allen Stufen der allgemeinen und beruflichen Bildung;*
- f) Schulungsprogramme und -materialien für Journalisten und andere Medienschaffende zu geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, einschließlich ihrer eigentlichen Ursachen und Risikofaktoren; und*
- g) Kampagnen zur Förderung von sicheren, gesunden und harmonischen Arbeitsplätzen ohne Gewalt und Belästigung.]*