72.550/4

REGIERUNG DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT

DIE REGIERUNG DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT,

Auf Vorschlag des Ministerpräsidenten, zuständig für internationale Beziehungen;

Nach Beratung,

Beschließt:

Der Ministerpräsident, zuständig für internationale Beziehungen, wird damit beauftragt, dem Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft den Dekretentwurf mit folgendem Wortlaut vorzulegen:

DEKRETVORENTWURF ZUR ZUSTIMMUNG ZU DEM ÜBEREINKOMMEN NR. 190 ÜBER DIE BESEITIGUNG VON GEWALT UND BELÄSTIGUNG IN DER ARBEITSWELT, ANGENOMMEN DURCH DIE ALLGEMEINE KONFERENZ DER INTERNATIONALEN ARBEITSORGANISATION ZU IHRER HUNDERTACHTEN TAGUNG ZU GENF AM 21. JUNI 2019

INHALTSANGABE

Durch dieses Dekret wird einem völkerrechtlichen Vertrag zugestimmt.

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Begründung	4
Allgemeine Erläuterungen	4
Kommentar zu den Artikeln	5
Vorentwurf	6
Anlage	7

BEGRÜNDUNG

ALLGEMEINE ERLÄUTERUNGEN

Das Übereinkommen Nr. 190 betrifft die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Es wurde auf der 108. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz verabschiedet, die vom 10. bis 21. Juni 2019 in Genf stattfand. Das Übereinkommen, das aus 20 Artikeln besteht, wurde mit 439 Ja-Stimmen, 7 Nein-Stimmen und 30 Enthaltungen angenommen.

Das Ziel, das mit dem Übereinkommen Nr. 190 verfolgt wird, ist die Anerkennung des Rechts aller Menschen, in einer Arbeitswelt zu leben, die frei von Gewalt und Belästigung ist, indem die Staaten verpflichtet werden, dieses Recht zu "achten, zu fördern und zu verwirklichen". Um dies zu erreichen, werden die Staaten aufgefordert, einen inklusiven und integrierten Ansatz zur Verhinderung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu verfolgen. Dieser Ansatz umfasst den Schutz eines breiten Spektrums von Personen mit unterschiedlichem Status über den strikten Arbeitsplatz hinaus und erfasst diese Verhaltensweisen aus verschiedenen Blickwinkeln: Verbote und Sanktionen, die Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen einer umfassenden Präventionsstrategie, Rechtsbehelfe und Wiedergutmachung für Personen, die sich als Opfer fühlen, Kontrollmechanismen sowie Schulung und Sensibilisierung.

Das Übereinkommen erklärt zum ersten Mal, was unter "Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz" zu verstehen ist, welche Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt und Belästigung ergriffen werden müssen und wie die Rolle aller Akteure in der Arbeitswelt - Staaten, Arbeitnehmer, Arbeitgeber und repräsentative Organisationen - bei der Erreichung dieses Ziels zu gestalten ist.

Sie behandelt das Thema Gewalt und Mobbing in der Arbeitswelt aus dem Blickwinkel der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und aus dem Blickwinkel der Gleichbehandlung unter besonderer Berücksichtigung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Mobbing.

Keine umfassende internationale Norm, weder von der IAO noch anderswo, grenzte dieses Thema oder die jeweiligen Pflichten der verschiedenen Akteure genau ein. Mit der Annahme des Übereinkommens Nr. 190 wurde diese große Lücke geschlossen, indem internationale Mindeststandards zu Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz festgelegt wurden. Seine Verabschiedung war der Höhepunkt von fünf Jahren intensiver Arbeit, lebhafter Diskussionen und eines ständigen Dialogs.

Bei dem Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, angenommen durch die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation zu ihrer hundertachten Tagung zu Genf am 21. Juni 2019, handelt es sich um einen „gemischten Vertrag“ im Sinne von Artikel 167 §4 der Verfassung, wie die Arbeitsgruppe für Gemischte Verträge am 10. Februar 2020 feststellte.

Der Föderalstaat, die Gemeinschaften und die Regionen sind jeweils für die Behandlung von Diskriminierungen (einschließlich missbräuchlicher diskriminierender Verhaltensweisen und sexueller Belästigung) in den Bereichen zuständig, die in ihre Kompetenzen fallen. Die Zuständigkeit der Regionen für die Vermittlung von Arbeitnehmern und die Programme zur Wiedereingliederung von Arbeitssuchenden in den Arbeitsmarkt sowie die Zuständigkeit der Gemeinschaften für die duale Ausbildung fallen in den Anwendungsbereich des Übereinkommens.

Es bedarf keiner durch die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft erteilten Vollmacht, da die Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation nie unterzeichnet, sondern lediglich auf einer Konferenz verabschiedet werden. Damit das Abkommen in Kraft treten kann, bedarf es der Zustimmung des Parlaments der Deutschsprachigen Gemeinschaft.

KOMMENTAR ZU DEN ARTIKELN

Einziger Artikel

Der einzige Artikel bedarf keines besonderen Kommentars.

Der Ministerpräsident,
Minister für lokale Behörden und Finanzen
O. PAASCH

Oliver Paasch
Ministerpräsident

Digital unterschrieben von Oliver Paasch
Ministerpräsident
Datum: 2022.11.17 10:30:07 +01'00'

VORENTWURF

Dekretvorentwurf zur Zustimmung zu dem Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, angenommen durch die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation zu ihrer hundertachten Tagung zu Genf am 21. Juni 2019

Einziger Artikel – Das Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, angenommen durch die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation zu ihrer hundertachten Tagung zu Genf am 21. Juni 2019, ist uneingeschränkt wirksam.

Eupen, den ...

Für die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft,

Der Ministerpräsident,
Minister für lokale Behörden und Finanzen
O. PAASCH

Oliver Paasch
Ministerpräsident

Digital unterschrieben von
Oliver Paasch Ministerpräsident
Datum: 2022.11.17 10:30:23
+01'00'

ANLAGE

Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, angenommen durch die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation zu ihrer hundertachten Tagung zu Genf am 21. Juni 2019

(Übersetzung)

GOUVERNEMENT DE LA COMMUNAUTE GERMANOPHONE

Le Gouvernement de la Communauté germanophone,

Sur la proposition du Ministre-Président, compétent en matière de Relations internationales;

Après délibération,

Arrête :

Le Ministre-Président, compétent en matière de Relations internationales, est chargé de soumettre au Parlement de la Communauté germanophone le projet de décret dont la teneur suit :

Avant-projet de décret portant assentiment à la Convention n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, adoptée par la conférence de l'Organisation internationale du Travail à sa cent huitième session à Genève le 21 juin 2019

CONTENU

Ce décret porte assentiment à un traité international public.

TABLE DES MATIÈRES

Page

Exposé des motifs 4

Explications générales 4

Commentaire des articles..... 5

Avant-projet..... 6

Annexe 7

EXPOSE DES MOTIFS

EXPLICATIONS GENERALES

La Convention n° 190 concerne l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Elle a été adoptée lors de la 108e session de la Conférence internationale du Travail qui s'est tenue à Genève du 10 au 21 juin 2019. La Convention, qui se compose de 20 articles, a été adoptée par 439 voix contre 7, avec 30 abstentions.

La Convention n° 190 vise la reconnaissance du droit de tout être humain à vivre dans un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, les États étant tenus de « respecter, promouvoir et réaliser » ce droit. Pour atteindre cet objectif, les États sont invités à adopter une approche inclusive et intégrée pour pouvoir prévenir et éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cette approche comprend la protection d'un large éventail de personnes ayant des statuts différents au-delà du lieu de travail au sens strict et comprend ces comportements sous différents angles : interdictions et sanctions, mise en place de mesures dans le cadre d'une stratégie de prévention globale, voies de recours et réparation pour les personnes qui se sentent victimes, mécanismes de contrôle ainsi que formation et sensibilisation.

La Convention explique pour la première fois ce qu'il faut entendre par « violence et harcèlement dans le monde du travail », quelles mesures doivent être mises en place pour prévenir et lutter contre la violence et le harcèlement et comment déterminer le rôle que doivent jouer tous les acteurs dans le monde du travail – États, travailleurs, employeurs et organisations représentatives – pour pouvoir atteindre cet objectif.

Elle aborde le thème de la violence et du harcèlement moral dans le monde du travail sous l'angle de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail et sous l'angle de l'égalité de traitement en tenant compte plus spécifiquement de la violence et du harcèlement moral liés au genre.

Aucune organisation, que ce soit l'OIT ou une autre, n'a encore défini cette notion ou les obligations respectives des différents acteurs en la matière dans une norme globale internationale. L'adoption de cette Convention n° 190 comble ce vide en déterminant des standards internationaux minimaux relatifs à la violence et au harcèlement moral sur le lieu de travail. Cette adoption marque l'apogée de cinq années de travail intense, de débats animés et d'un dialogue constant.

La Convention n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, adoptée par la conférence de l'Organisation internationale du travail à sa cent huitième session à Genève le 21 juin 2019, est un traité mixte au sens de l'article 167, § 4, de la Constitution, comme l'a constaté le groupe de travail « Traités mixtes » le 10 février 2020.

L'État fédéral, les Communautés et les Régions sont, en ce qui concerne le traitement des discriminations (y compris les pratiques discriminatoires abusives et le harcèlement sexuel), respectivement compétents dans les domaines relevant de leurs compétences. La compétence des Régions en ce qui concerne le placement des travailleurs et les programmes de réinsertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail ainsi que celle des Communautés en ce qui concerne la formation en alternance relèvent du champ d'application de la Convention.

Aucune délégation nécessaire à la signature ne doit être donnée par le Gouvernement de la Communauté germanophone étant donné que les conventions de l'Organisation internationale du Travail ne sont jamais signées, mais seulement adoptées lors d'une conférence. Afin que cet accord puisse entrer en vigueur, le Parlement de la Communauté germanophone doit donner son assentiment.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article unique

L'article unique ne nécessite pas de commentaire particulier.

Le Ministre-Président,
Ministre des Pouvoirs locaux et des Finances
O. PAASCH

AVANT-PROJET

Avant-projet de décret portant assentiment à la Convention n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, adoptée par la conférence de l'Organisation internationale du Travail à sa cent huitième session à Genève le 21 juin 2019

Article unique – La Convention n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, adoptée par la conférence de l'Organisation internationale du Travail à sa cent huitième session à Genève le 21 juin 2019, sortira son plein et entier effet.

Eupen, le ...

Pour le Gouvernement de la Communauté germanophone,

Le Ministre-Président,
Ministre des Pouvoirs locaux et des Finances
O. PAASCH

ANNEXE

Convention n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, adoptée par la conférence de l'Organisation internationale du Travail à sa cent huitième session à Genève le 21 juin 2019

(Traduction)

REGERING VAN DE DUITSTALIGE GEMEENSCHAP

DE REGERING VAN DE DUITSTALIGE GEMEENSCHAP,

Op de voordracht van de Minister-President, bevoegd voor Internationale Betrekkingen;

Na beraadslaging,

Besluit:

De Minister-President, bevoegd voor Internationale Betrekkingen, is ermee belast bij het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap het ontwerp van decreet in te dienen waarvan de tekst hierna volgt:

VOORONTWERP VAN DECREET HOUDENDE INSTEMMING MET VERDRAG NR. 190 BETREFFENDE GEWELD EN INTIMIDATIE, AANGENOMEN DOOR DE ALGEMENE CONFERENTIE VAN DE INTERNATIONALE ARBEIDSORGANISATIE IN HAAR HONDERDENACHTSTE ZITTING TE GENÈVE OP 21 JUNI 2019

INHOUD

Bij dit decreet wordt ingestemd met een internationale overeenkomst.

INHOUDSOPGAVE

Pagina

Memorie van toelichting 4

Algemene toelichting 4

Bespreking van de artikelen 5

Voorontwerp..... 6

Bijlage..... 7

MEMORIE VAN TOELICHTING

ALGEMENE TOELICHTING

Het verdrag nr. 190 heeft tot geweld en intimidatie in de arbeidssfeer uit te bannen. Het werd aangenomen op de honderdenachtste zitting van de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie die plaatsvond te Genève van 10 tot 21 juni 2019. Het verdrag telt 20 artikelen en werd met 439 ja-stemmen, 7 neen-stemmen en 30 onthoudingen aangenomen.

Doel van het verdrag nr. 190 is de erkenning van "het recht van eenieder op een wereld van werk zonder geweld en intimidatie" door de Staten ertoe te verplichten dat recht te "eerbiedigen, bevorderen en verwezenlijken". Om dat doel te bereiken, worden de Staten opgeroepen om een inclusieve en geïntegreerde aanpak voor de preventie en uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk vast te leggen. Die aanpak omvat de bescherming van een breed spectrum aan personen met een verschillende status die verder reikt dan alleen de werkplek en dit vanuit verscheidene gezichtspunten: verbodsbepalingen en sancties, de uitvoering van maatregelen in het kader van een alomvattende preventiestrategie, de toegang tot rechtsmiddelen en steun voor personen die zich slachtoffer voelen van geweld of intimidatie, controlemechanismen, opleiding en bewustmaking.

In het verdrag wordt voor het eerst uitgelegd wat onder "geweld en intimidatie in de wereld van werk" moet worden verstaan, welke maatregelen moeten worden genomen om geweld en intimidatie te voorkomen en te bestrijden, alsook welke rol alle actoren - Staten, werknemers, werkgevers en representatieve organisaties - moeten spelen om dat doel te bereiken.

In het verdrag wordt het onderwerp 'geweld en intimidatie' behandeld uit het oogpunt van gezondheid en veiligheid op het werk en uit het oogpunt van gelijke behandeling, met bijzondere aandacht voor gendergerelateerd geweld en gendergerelateerde intimidatie.

Geen enkele alomvattende internationale norm, noch van de IAO, noch van een andere organisatie, bakende het thema of de plichten van de verschillende actoren zo nauwkeurig af. Door de aanneming van het verdrag nr. 190 werd deze leemte weggewerkt en werden internationale minimumnormen inzake geweld en intimidatie in de wereld van werk vastgelegd. Dit verdrag kwam tot stand na vijf jaar intensief werk, diepgaande discussies en een voortdurende dialoog.

Het Verdrag nr. 190 betreffende geweld en intimidatie, aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie in haar honderdenachtste zitting op 21 juni 2019, is een gemengd verdrag in de zin van artikel 167, § 4, van de Grondwet, zoals de werkgroep Gemengde Verdragen op 10 februari 2020 heeft vastgesteld.

De federale Staat, de gemeenschappen en de gewesten zijn binnen hun bevoegdheidsterrein bevoegd voor de behandeling van discriminatie (met inbegrip van discriminerende gedragingen en praktijken die een misbruik kunnen vormen en seksuele intimidatie). Het verdrag is van toepassing op de gewestbevoegdheden inzake arbeidsbemiddeling en programma's voor de herinschakeling van werkzoekenden in de arbeidsmarkt en op de gemeenschapsbevoegdheid inzake duale opleidingen.

De Regering van de Duitstalige Gemeenschap hoeft geen volmacht te verlenen, aangezien de verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie nooit ondertekend worden, maar op een conferentie worden aangenomen. Opdat het verdrag in werking kan treden, moet het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap zijn instemming ermee betuigen.

BESPREKING VAN DE ARTIKELEN

Enig artikel

Het enige artikel behoeft geen bijzondere toelichting.

De Minister-President,
Minister van Lokale Besturen en Financiën
O. PAASCH

VOORONTWERP

Voorontwerp van decreet houdende instemming met Verdrag nr. 190 betreffende geweld en intimidatie, aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie in haar honderdenachtste zitting te Genève op 21 juni 2019

Enig artikel – Het Verdrag nr. 190 betreffende geweld en intimidatie, aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie in haar honderdenachtste zitting te Genève op 21 juni 2019, zal volkomen gevolg hebben.

Eupen,

Voor de Regering van de Duitstalige Gemeenschap,

De Minister-President,
Minister van Lokale Besturen en Financiën
O. PAASCH

BIJLAGE

Verdrag nr. 190 betreffende geweld en intimidatie, aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie in haar honderdenachtste zitting te Genève op 21 juni 2019

(Vertaling)

Übereinkommen 190

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 (Jubiläumstagung) 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 einschlägige 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 jede Person das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, hat,

erkennt an, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt eine Verletzung oder einen Missbrauch der Menschenrechte darstellen können und dass Gewalt und Belästigung eine Bedrohung für die Chancengleichheit, inakzeptabel und mit menschenwürdiger Arbeit unvereinbar sind,

erkennt an, wie wichtig eine auf gegenseitiger Achtung und auf der Würde des Menschen beruhende Arbeitskultur ist, um Gewalt und Belästigung zu verhindern,

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 dagegen vorgehen müssen,

ist sich bewusst, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt die psychische, physische und sexuelle Gesundheit einer Person, ihre Würde sowie ihr familiäres und 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, den Ruf von Unternehmen und die Produktivität auswirken,

ist sich bewusst, dass Frauen und Mädchen unverhältnismäßig stark von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung betroffen sind, und erkennt an, dass ein inklusiver, integrierter und geschlechterorientierter Ansatz, der die zugrundeliegenden Ursachen und Risikofaktoren angeht, einschließlich Geschlechterstereotypen, mehrfache 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, die Auswirkungen häuslicher Gewalt anzuerkennen, darauf zu reagieren und dagegen vorzugehen,

hat beschlossen, verschiedene Anträge betreffend Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt anzunehmen, 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 21. 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 auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen, diesen zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben, 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 biologischen oder sozialen Geschlechts unverhältnismäßig stark betroffen sind, und umfasst auch sexuelle Belästigung.

2. Unbeschadet von Absatz 1 Buchstaben a) und b) dieses Artikels können die Begriffe in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften nach einem einheitlichen Konzept oder getrennt definiert werden.

II. GELTUNGSBEREICH

Artikel 2

1. Dieses Übereinkommen schützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie andere Personen in der Arbeitswelt, darunter abhängig Beschäftigte im Sinne der innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Praxis, sowie erwerbstätige Personen ungeachtet ihres Vertragsstatus, in Ausbildung befindliche Personen, einschließlich Praktikantinnen und Praktikanten und Lehrlinge, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde, Freiwillige, Arbeitsuchende und Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber sowie natürliche Personen, die die Befugnisse, Pflichten oder Verantwortlichkeiten einer Arbeitgeberin oder eines Arbeitgebers ausüben.

2. Dieses Übereinkommen gilt für 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.

Artikel 3

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

a) in der Arbeitsstätte, einschließlich öffentlicher und privater Räume, bei denen es sich um einen Arbeitsplatz handelt;

b) an Orten, wo die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bezahlt wird, eine Ruhepause einlegt oder eine Mahlzeit einnimmt oder sanitäre Einrichtungen, Waschgelegenheiten und Umkleideeinrichtungen benutzt;

c) während arbeitsbezogener Fahrten, Reisen, Ausbildungen, Veranstaltungen oder gesellschaftlicher Aktivitäten;

d) im Zuge arbeitsbezogener Kommunikation, einschließlich derjenigen, die durch Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht wird;

e) in von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber bereitgestellten Unterkünften; und

f) auf dem Weg zur und von der Arbeit.

III. Zentrale Grundsätze

Artikel 4

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, achtet, fördert und verwirklicht das Recht einer jeder Person auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung.

2. Jedes Mitglied nimmt im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Gegebenheiten und in Beratung mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden einen inklusiven, integrierten und geschlechterorientierten Ansatz zur Verhinderung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt an. Ein solcher Ansatz sollte, gegebenenfalls, Gewalt und Belästigung, bei der Dritte beteiligt sind, berücksichtigen, und 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 von oder Stärkung bestehender Durchsetzungs- und Überwachungsmechanismen;

e) die Sicherstellung, dass Opfer Zugang zu Abhilfemaßnahmen und zur Unterstützung haben;

f) Sanktionen;

g) die Entwicklung von Instrumenten, Leitlinien sowie Bildungs- und Schulungsangeboten und Sensibilisierung, gegebenenfalls in zugänglichen Formaten; und

h) die Sicherstellung wirksamer Vorkehrungen für die Aufsicht und Untersuchung in Fällen von Gewalt und Belästigung, einschließlich durch Arbeitsaufsichtsbehörden oder andere zuständige Stellen.

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

Artikel 5

Im Hinblick auf die Verhinderung und 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 menschenwürdige Arbeit.

Artikel 6

Jedes Mitglied nimmt Rechtsvorschriften und Politiken an, die das Recht auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf gewährleisten, insbesondere für Arbeitnehmerinnen, ebenso wie für Arbeitnehmerinnen und 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 7

Unbeschadet von Artikel 1 und im Einklang damit nimmt jedes Mitglied Rechtsvorschriften zur Definition und zum Verbot von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, an.

Artikel 8

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

a) die wichtige Rolle der Behörden im Fall von Beschäftigten in der informellen Wirtschaft anerkennt;

b) in Beratung mit den betreffenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und durch andere Mittel feststellt, in welchen Sektoren oder Berufen und Arbeitssituationen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und andere betroffene Personen Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzt sind; und

c) Maßnahmen ergreift, um solche Personen wirksam zu schützen.

Artikel 9

Jedes Mitglied nimmt Rechtsvorschriften an, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dazu verpflichten, geeignete und dem Grad ihrer Kontrolle angemessene Schritte zu unternehmen, um Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, zu verhindern und, soweit dies angemessen und praktisch durchführbar ist, insbesondere:

a) in Beratung mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie ihren Vertretungen 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihrer Vertretungen Gefahren zu ermitteln und die Risiken von Gewalt und Belästigung zu bewerten sowie Maßnahmen zu ihrer Verhinderung und Kontrolle zu ergreifen; und

d) den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie anderen betroffenen Personen Informationen und Schulungen über die ermittelten Gefahren und Risiken von

Gewalt und Belästigung und die damit verbundenen Präventions- und Schutzmaßnahmen bereitzustellen, einschließlich über ihre Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit der in Buchstabe a) dieses Artikels genannten Politik, gegebenenfalls in zugänglichen Formaten.

V. Durchsetzung und Abhilfemassnahmen

Artikel 10

Jedes Mitglied trifft angemessene Maßnahmen, um:

a) die innerstaatlichen Rechtsvorschriften gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu überwachen und durchzusetzen;

b) sicherzustellen, dass in Fällen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt leichter Zugang zu geeigneten und wirksamen Abhilfemaßnahmen sowie zu sicheren, fairen und wirksamen Melde- und Streitbeilegungsmechanismen und -verfahren besteht, wie zum Beispiel:

   i) Beschwerde- und Untersuchungsverfahren sowie dort, wo es angemessen ist, betriebliche Streitbeilegungsmechanismen;

   ii) außerbetriebliche Streitbeilegungsmechanismen;

   iii) Gerichte;

   iv) Schutz von beschwerdeführenden Personen, Opfern, Zeuginnen und Zeugen sowie Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern vor Viktimisierung oder Vergeltungsmaßnahmen; und

   v) rechtliche, soziale, medizinische und administrative Unterstützungsmaßnahmen für beschwerdeführende Personen und Opfer;

c) die Privatsphäre der betroffenen Personen zu schützen und Vertraulichkeit zu wahren, soweit dies möglich und angemessen ist, und sicherzustellen, dass die Anforderungen in Bezug auf die Privatsphäre und Vertraulichkeit nicht missbräuchlich angewandt werden;

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 Beschwerde- und Streitbeilegungsmechanismen, Unterstützungsangeboten, Diensten und Abhilfemaßnahmen haben;

f) die Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf die Arbeitswelt anzuerkennen und, soweit dies angemessen und praktisch durchführbar ist, ihre Auswirkungen in der Arbeitswelt zu mindern;

g) sicherzustellen, dass Arbeitnehmerinnen und 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, ihre Gesundheit oder ihre Sicherheit darstellt, ohne Vergeltungsmaßnahmen oder andere ungerechtfertigte

Folgen zu erleiden, und die Pflicht haben, die Geschäftsleitung zu informieren; und

h) sicherzustellen, dass je nach Fall Arbeitsaufsichtsbehörden und andere maßgebliche Stellen befugt sind, gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt vorzugehen, einschließlich durch den Erlass von Anordnungen sofort vollziehbarer Maßnahmen sowie Anordnungen zur Einstellung der Arbeit in Fällen einer unmittelbaren Gefahr für Leben, Gesundheit oder Sicherheit, vorbehaltlich eines etwaigen gesetzlichen Rechts auf Einspruch bei einer Gerichts- oder Verwaltungsbehörde.

VI. Leitlinien, Schulungen und Sensibilisierung

Artikel 11

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 jene zum Arbeitsschutz, zur Gleichheit und Nichtdiskriminierung sowie zur Migration, angegangen werden;

b) den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihren Verbänden und den maßgeblichen Stellen Leitlinien, Ressourcen, Schulungen oder sonstige Instrumente zu Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, bereitgestellt werden, gegebenenfalls in zugänglichen Formaten; und

c) Initiativen, einschließlich Sensibilisierungskampagnen, durchgeführt werden.

VII. Durchführungsmethoden

Artikel 12

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

VIII. Schlussbestimmungen

Artikel 13

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind der Generaldirektorin oder dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 14

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch die Generaldirektorin oder den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eingetragen ist.

2. Es tritt zwölf Monate, nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch die Generaldirektorin oder den Generaldirektor eingetragen worden sind, in Kraft.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 15

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren seit seinem erstmaligen Inkrafttreten durch förmliche Mitteilung an die Generaldirektorin oder den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Sie wird nach einem Jahr nach ihrer Eintragung wirksam.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf der in Absatz 1 genannten zehn Jahre von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für weitere zehn Jahre gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen innerhalb des ersten Jahres jedes neuen Zehnjahres-Zeitraums nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 16

1. Die Generaldirektorin oder der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt worden sind.

2. Die Generaldirektorin oder der Generaldirektor macht die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die mitgeteilt worden ist, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam, zu dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 17

Die Generaldirektorin oder der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt der Generalsekretärin oder dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zur Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Artikel 18

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes erstattet der Allgemeinen Konferenz, wann immer er es für nötig erachtet, einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens und prüft, ob die Frage seiner vollständigen oder teilweisen Neufassung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 19

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen neu fasst, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gilt Folgendes:

a) die Ratifikation des neu gefassten Übereinkommens durch ein Mitglied hat ungeachtet des Artikels 15 ohne Weiteres die Wirkung einer sofortigen Kündigung des vorliegenden Übereinkommens, sofern das neu gefasste Übereinkommen in Kraft getreten ist;

b) vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neu gefassten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. In jedem Fall bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt für diejenigen Mitglieder in Kraft, die dieses, nicht jedoch das neu gefasste Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 20

Der englische und französische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise verbindlich.