



Übersetzung

Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Abgeschlossen in Genf am 21. Juni 2019
Von der Bundesversammlung genehmigt am ...
Schweizerische Ratifikationsurkunde hinterlegt am ...
In Kraft getreten für die Schweiz am ...

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 Rassen-diskriminierung, 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, 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 Gewalt und Belästigung, 2019, bezeichnet wird.

Teil I

Begriffsbestimmungen

Art. 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 und 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.

Teil II

Geltungsbereich

Art. 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.

Art. 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, Waschelegenheiten und Umkleeeinrichtungen 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.

Teil III

Zentrale Grundsätze

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Teil IV **Schutz und Prävention**

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Teil V

Durchsetzung und Abhilfemassnahmen

Art. 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.

Teil VI

Leitlinien, Schulungen und Sensibilisierung

Art. 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, angesprochen 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.

Teil VII

Durchführungsmethoden

Art. 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.

Teil VIII

Schlussbestimmungen

Art. 13

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

Art. 14

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

Art. 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 erst ein Jahr nach der 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.

Art. 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.

Art. 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 Nationen¹ vollständige Auskünfte über alle nach Massgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Art. 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 gänzlichen oder teilweisen Neufassung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Art. 19

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

- a. die Ratifikation des neugefassten Übereinkommens durch ein Mitglied hat ungeachtet des Artikels 15 ohne weiteres die Wirkung einer sofortigen Kündigung des vorliegenden Übereinkommens, sofern das neugefasste Übereinkommen in Kraft getreten ist;

¹ SR 0.120

- b. vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefassten 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 neugefasste Übereinkommen ratifiziert haben.

Art. 20

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