

REGIERUNGSRAT

Regierungsgebäude, 5001 Aarau
Telefon 062 835 12 40, Fax 062 835 12 50
regierungsrat@ag.ch
www.ag.ch/regierungsrat

Per E-Mail

Staatssekretariat für Wirtschaft

info.dain@seco.admin.ch

2. Juli 2025

Genehmigung der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip; Vernehmlassung

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 30. April 2025 wurden die Kantonsregierungen eingeladen, zum rubrizierten Geschäft Stellung zu nehmen. Der Regierungsrat des Kantons Aargau dankt Ihnen für diese Möglichkeit.

Der Regierungsrat stimmt der Genehmigung und Ratifizierung der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip zu.

Als Kontaktperson für Rückfragen steht Ihnen Frau Kalliopi Giantroglou (Tel. 062 835 16 63, E-Mail-Adresse: kalliope.giantroglou@ag.ch) zur Verfügung.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Vernehmlassung.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrats



Dieter Egli
Landammann



Joana Filippi
Staatschreiberin

Beilagen

- Antwortformular 1
- Antwortformular 2



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Regierungsrat des Kantons Aargau, Regierungsgebäude, 5001 Aarau

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Kalliopi Giantroglou, kalliope.giantroglou@ag.ch, 062 835 16 63

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Wir können keinen Grund dafür erkennen, dem Übereinkommen nicht beizutreten. Im Gegenteil stimmen wir den im erläuternden Bericht genannten Gründen zu, die für einen Beitritt zum Übereinkommen sprechen.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.





Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Regierungsrat des Kantons Aargau, Regierungsgebäude, 5001 Aarau

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Kalliopi Giantroglou, kalliope.giantroglou@ag.ch, 062 835 16 63

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip.

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Wir können keinen Grund dafür erkennen, dem Übereinkommen nicht beizutreten. Im Gegenteil stimmen wir den im erläuternden Bericht genannten Gründen zu, die für einen Beitritt zum Übereinkommen sprechen.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.





Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Departement Bau und Volkswirtschaft von Appenzell Ausserrhoden

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Daniel Lehmann, Leiter Amt für Wirtschaft und Arbeit

E: daniel.lehmann@ar.ch

T: +41 71 353 64 38

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sind zu beseitigen und müssen mit allen Möglichkeiten bekämpft werden können.

Mit den eingesetzten Mitteln zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz können spätere Folgekosten (Arbeitsausfälle, Mutationskosten, Rechtskosten, etc.) nachhaltig reduziert werden.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.





Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Departement Bau und Volkswirtschaft von Appenzell Ausserrhoden

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Daniel Lehmann, Leiter Amt für Wirtschaft und Arbeit

E: daniel.lehmann@ar.ch

T: +41 71 353 64 38

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip.

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Es ist für die Schweiz folgerichtig, dass die Kohärenz der völkerrechtlichen Arbeitsnormen übernommen werden. Eine Anpassung bestehender Bestimmungen im schweizerischen Recht ist dafür nicht nötig.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.





Landammann und Standeskommission

Sekretariat Ratskanzlei
Marktgasse 2
9050 Appenzell
Telefon +41 71 788 93 11
info@rk.ai.ch
www.ai.ch

Ratskanzlei, Marktgasse 2, 9050 Appenzell

Per E-Mail an
Info.dain@seco.admin.ch

Appenzell, 13. August 2025

Genehmigung der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip Stellungnahme Kanton Appenzell I.Rh.

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 30. April 2025 haben Sie uns die Vernehmlassungsunterlagen zur Genehmigung der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip zukommen lassen.

Die Standeskommission hat die Unterlagen geprüft. Sie unterstützt die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 der IAO zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme und grüssen Sie freundlich.

Im Auftrage von Landammann und Standeskommission

Der Ratschreiber:


Roman Dobler

Beilagen:

- Fragebogen 1
- Fragebogen 2

Zur Kenntnis an:

- Volkswirtschaftsdepartement Appenzell I.Rh., Marktgasse 2, 9050 Appenzell
- Ständerat Daniel Fässler, Weissbadstrasse 3a, 9050 Appenzell
- Nationalrat Thomas Rechsteiner (thomas.rechsteiner@parl.ch)



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Kanton Appenzell I.Rh., Marktgasse 2, 9050 Appenzell

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Roman Dobler, Ratschreiber, roman.dobler@rk.ai.ch, 071 788 93 11.

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Das Übereinkommen Nr. 190 ist ein unverzichtbares Instrument zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Die Schweiz setzt sich für Multilateralismus sowie die Einhaltung der Menschenrechte ein. Sie engagiert sich auf internationaler Ebene für die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen, was sich in Form verschiedener völkerrechtlicher Verpflichtungen äussert. Eine Nichtratifikation wäre deshalb gänzlich inkohärent mit der verfolgten Aussen- und Wirtschaftspolitik.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.





Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Kanton Appenzell I.Rh., Marktgasse 2, 9050 Appenzell

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Roman Dobler, Ratschreiber, roman.dobler@rk.ai.ch, 071 788 93 11

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip.

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip zu?

Ja

Nein

Kommentare:

--

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Aus Sicht der Ständekommission ist eine Ratifizierung des Übereinkommens im Sinne einer Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfeldes als grundlegendes Prinzip notwendig. Es unterstreicht die Bedeutung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit auch in den bilateralen Beziehungen.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

nein



Regierungsrat, Rathausstrasse 2, 4410 Liestal

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft,
Bildung und Forschung WBF, Bern

info.dain@seco.admin.ch

Liestal, 19. August 2025

Vernehmlassung betreffend Genehmigung der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Sehr geehrter Herr Bundesrat

Besten Dank für die Gelegenheit zur Meinungsäusserung. Wir befürworten die Ratifikation der Übereinkommen Nr. 190 und Nr. 191 der internationalen Arbeitsorganisation (IAO).

Die Schweiz ist Gründungs- und Gaststaat der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) mit Sitz in Genf und hat sich stets zugunsten eines soliden und breite internationale Anerkennung geniessenden Normenkorporus der IAO eingesetzt. Auch wenn weder das IAO-Übereinkommen Nr. 190 noch das IAO-Übereinkommen Nr. 191 direkt anwendbar sind und somit keine materiellen Änderungen in der Schweizer Rechtsordnung nach sich ziehen, hätte eine Ratifikation dieser beiden Übereinkommen Symbolwirkung und würde der Schweiz erlauben, sich im Kampf gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz auf internationaler Ebene glaubwürdig zu engagieren. Eine Nicht-Ratifikation würde das Image der Schweiz im Bereich des Arbeitnehmerschutzes beeinträchtigen und wäre für die Partnerländer unverständlich.

Zum IAO-Übereinkommen Nr. 190

Das IAO-Übereinkommen Nr. 190 enthält die erste international vereinbarte Definition von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und verpflichtet die Staaten, zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz präventive und reaktive Massnahmen zu ergreifen. Eine Ratifikation dieses Übereinkommens ist ein Bekenntnis zu grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit wie Vereinigungsfreiheit, Beseitigung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit, die effektive Abschaffung der Kinderarbeit, Nichtdiskriminierung in der Arbeitswelt sowie die Förderung von menschenwürdiger Arbeit.

Zum IAO-Übereinkommen Nr. 191

Das IAO-Übereinkommen Nr. 191 konkretisiert die von der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) mit Unterstützung der Schweiz im Juni 2022 angenommene «Entschliessung zur Aufnahme eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds in das IAO-Rahmenwerk grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit» und zielt auf die Kohärenz der normativen Instrumente der IAO ab. Durch

die redaktionelle Anpassung von 15 IAO-Instrumenten wird das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld als fünftes fundamentales Prinzip in das IAO-Normensystem integriert. Eine Ratifikation des IAO-Übereinkommens leistet auf internationaler Ebene einen Beitrag zur Sicherstellung der Kohärenz der IAO-Rechtsinstrumente.

Hochachtungsvoll



Dr. Anton Lauber
Regierungspräsident



Elisabeth Heer Dietrich
Landschreiberin

– Beilage: Fragebögen zu Nr. 190 und Nr. 191



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Regierungsrat, Sicherheitsdirektion

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

sid-sekretariat@bl.ch

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Die Schweiz beherbergt in Genf den Sitz der internationalen Arbeitsorganisation und sollte daher aus Reputationsgründen die Abkommen unterstützen. Inhaltlich bringen die Abkommen keinen Mehrwert, da sich für die Schweiz materiell nichts ändert.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Die Abkommen haben keinerlei materielle Auswirkungen auf die Schweiz. Der Abschluss würde einen falschen Eindruck vermitteln.

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.





Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Regierungsrat, Sicherheitsdirektion BL

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

sid-sekretariat@bl.ch

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip.

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Die Schweiz beherbergt in Genf den Sitz der internationalen Arbeitsorganisation und sollte daher aus Reputationsgründen die Abkommen unterstützen. Inhaltlich bringen die Abkommen keinen Mehrwert, da sich für die Schweiz materiell nichts ändert.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.





Rathaus, Marktplatz 9
CH-4001 Basel

Tel: +41 61 267 85 62
E-Mail: staatskanzlei@bs.ch
www.bs.ch/regierungsrat

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft,
Bildung und Forschung WBF
Bundesrat Guy Parmelin, Vorsteher

Per Mail an:
info.dain@seco.admin.ch

Basel, 12. August 2025

Regierungsratsbeschluss vom 12. August 2025

Genehmigung der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip; Stellungnahme des Kantons Basel-Stadt

Sehr geehrter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Kanton Basel-Stadt unterstützt die Genehmigung und Ratifizierung der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip zu. Entsprechend kurz fällt unsere Rückmeldung auf dem jeweiligen Antwortbogen aus.

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme. Für Rückfragen steht Ihnen gerne das Amt für Wirtschaft und Arbeit, Michael Mauerhofer, Leiter Bereich Arbeitsbedingungen (michael.mauerhofer@bs.ch; Tel. 061 267 87 78) zur Verfügung.

Freundliche Grüsse
Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt

Dr. Conradin Cramer
Regierungspräsident

Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatschreiberin

Beilagen

- Fragebogen Nr. 190 Basel-Stadt
- Fragebogen Nr. 191 Basel-Stadt



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt Rathaus, Marktplatz 9, 4001 Basel.

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Michael Mauerhofer, Leiter Bereich Arbeitsbedingungen im Amt für Wirtschaft und Arbeit,
michael.mauerhofer@bs.ch, Tel. 061 267 87 78.

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Es gibt keine Gründe gegen einen Beitritt zum Übereinkommen. Wir unterstützen die im erläuternden Bericht dargelegten Gründe für eine Ratifikation. Namentlich die Tatsache, dass keine Gesetzesanpassungen erforderlich sind und gleichzeitig in der Schweiz ohnehin geltende grundlegende Prinzipien international verankert werden und die damit verbundene Signalwirkung sprechen für eine Ratifizierung.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.





Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Regierungsrat des Kanton Basel-Stadt, Rathaus, Marktplatz 9, 4001 Basel

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Michael Mauerhofer, Leiter Bereich Arbeitsbedingungen im Amt für Wirtschaft und Arbeit,
michael.mauerhofer@bs.ch, Tel. 061 267 87 78.

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip.

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Es gibt keine Gründe gegen einen Beitritt zum Übereinkommen. Wir unterstützen die im erläuternden Bericht dargelegten Gründe für eine Ratifikation. Namentlich die Tatsache, dass keine Gesetzesanpassungen erforderlich sind und gleichzeitig in der Schweiz ohnehin geltende grundlegende Prinzipien international verankert werden und die damit verbundene Signalwirkung sprechen für eine Ratifizierung.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.





Regierungsrat

Postgasse 68
Postfach
3000 Bern 8
info.regierungsrat@be.ch
www.be.ch/rr

Staatskanzlei, Postfach, 3000 Bern 8

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und
Forschung WBF

Per E-Mail an:
info.dain@seco.admin.ch

RRB Nr.: 764/2025 13. August 2025
Direktion: Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion
Klassifizierung: Nicht klassifiziert

**Vernehmlassung des Bundes: Genehmigung der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip
Stellungnahme des Kantons Bern**

Sehr geehrter Herr Bundesrat,
Sehr geehrte Damen und Herren

Gemäss Zusatzbericht enthalten die beiden oben erwähnten Übereinkommen keine direkt anwendbaren Bestimmungen. Die Übereinkommen sind programmatischer Natur und richten sich in erster Linie an den Gesetzgeber, welcher sie bei der innerstaatlichen Rechtsetzung zu berücksichtigen hat.

Die Übereinkommen bezwecken, ein hohes Schutzniveau vor Gewalt und Belästigung bei der Arbeit und die Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip sicherzustellen. Die schweizerische Gesetzgebung und Praxis bieten bereits einen hohen und wirksamen Schutz vor Gewalt und Belästigung bei der Arbeit und beinhalten die Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip. Bei einer Ratifikation der Übereinkommen ist keine Annahme oder Anpassung von bestehendem innerstaatlichem Recht erforderlich.

Der Regierungsrat des Kantons Bern befürwortet, dass die Schweiz die beiden Übereinkommen, die in der Schweiz bereits umgesetzt sind, ratifiziert und sich wie eine Reihe anderer Länder auch international zum hohen Schutzniveau bekennt.

Der Regierungsrat dankt Ihnen für die Berücksichtigung seiner Anliegen.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrates



Christoph Neuhaus
Regierungspräsident



Christoph Auer
Staatsschreiber

Verteiler

- Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion
- Staatskanzlei
- Sicherheitsdirektion

Beilagen

- Fragebogen



Wirtschafts- Energie- und Umweltdirektion
Generalsekretariat
Rechtsabteilung

Münsterplatz 3a
3011 Bern
+41 31 633 46 62
info.ra.weu@be.ch
www.be.ch/weu

Vernehmlassung des Bundes: Genehmigung der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Fragebogen zur Genehmigung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt:

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu?

Ja Nein

Kommentare:

Keine.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Gemäss Zusatzbericht enthält das Übereinkommen Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation keine direkt anwendbaren Bestimmungen. Die Bestimmungen des Übereinkommens sind programmatischer Natur und richten sich in erster Linie an den Gesetzgeber, welcher das Übereinkommen bei der innerstaatlichen Rechtsetzung zu berücksichtigen hat. Das Übereinkommen bezweckt, ein hohes Schutzniveau vor Gewalt und Belästigung bei der Arbeit sicherzustellen. Die schweizerische Gesetzgebung und Praxis bieten bereits einen hohen und wirksamen Schutz vor Gewalt und Belästigung bei der Arbeit. Bei einer Ratifikation des Übereinkommens ist keine Annahme oder Anpassung von bestehendem innerstaatlichem Recht erforderlich. Wir befürworten, dass die Schweiz das Übereinkommen Nr. 190, dessen hohes Schutzniveau in der Schweiz bereits umgesetzt ist, ratifiziert und sich – wie diverse andere Länder – auch international zum hohen Schutzniveau bekennt.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

-

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Keine.

Fragebogen zur Genehmigung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip:

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip zu?

Ja Nein

Kommentare:

Keine.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Das Übereinkommen Nr. 191 der Internationalen Arbeitsorganisation weist einen grundsätzlich technischen und formalen Charakter ohne eigentlichen materiellen Gehalt auf. Es enthält keine direkt anwendbaren Bestimmungen und die Ratifikation des Übereinkommens bedingt weder die Schaffung neuer noch die Anpassung bestehender Bestimmungen im innerstaatlichen Recht. Das Übereinkommen bezweckt einzig die Sicherstellung von Kohärenz der völkerrechtlichen Arbeitsnormen. Wir befürworten die Ratifikation des Übereinkommens Nr. 191 und damit die Sicherstellung von Kohärenz und Rechtssicherheit innerhalb des Normenkorpus der Internationalen Arbeitsorganisation.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

-

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Keine.



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Conseil d'Etat CE
Staatsrat SR

Route des Arsenaux 41, 1700 Fribourg

T +41 26 305 10 40
www.fr.ch/ce

Conseil d'Etat
Route des Arsenaux 41, 1700 Fribourg

PAR COURRIEL

Département de l'économie, de la formation
et de la recherche DEFR
Monsieur Guy Parmelin
Conseiller fédéral
Palais fédéral est
3003 Berne

Courriel : info.dain@seco.admin.ch

Fribourg, le 23 juin 2025

2025-736

Approbation des conventions de l'Organisation internationale du Travail n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et n° 191 concernant les amendements aux normes corrélatifs à la reconnaissance d'un milieu de travail sur et salubre comme principe fondamental - Procédure de consultation

Monsieur le Conseiller fédéral,

Le Conseil d'Etat du canton de Fribourg accuse réception de votre courrier du 30 avril 2025, annonçant l'ouverture de la consultation sur les conventions citées en titre de la présente.

Il a confié la réponse à cette consultation à son Service public de l'emploi, compétent dans le domaine du marché du travail. Vous trouverez donc la prise de position de ce service dans les formulaires annexés, à laquelle le Conseil d'Etat se réfère.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Conseiller fédéral, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

Au nom du Conseil d'Etat :

Jean-François Steiert, Président



Jean-François Steiert

Qualifizierte elektronische Signatur - Schweizer Recht

Danielle Gagnaux-Morel, Chancelière d'Etat

Danielle Gagnaux-Morel

Signature électronique qualifiée - Droit suisse

Annexe

—

3 formulaires

Copie

—

à la Direction de l'économie, de l'emploi et de la formation professionnelle, pour elle et le Service public de l'emploi ;
à la Chancellerie d'Etat.



Questionnaire

Approbation de la convention de l'Organisation internationale du Travail n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

Consultation du 30 avril 2025 au 20 août 2025

Expéditeur

Nom et adresse du canton ou de l'organisation :

Service public de l'emploi, Bd de Pérolles 25, 1700 Fribourg

Personne à contacter en cas de questions en retour (nom, courriel, téléphone) :

Bernhard Schneider, bernhard.schneider@fr.ch, 026 305 95 55

Approbation de la convention n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

1. Acceptez-vous la ratification de la convention n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail ?

Oui Non

2. Si vous acceptez la ratification, quelles sont les raisons principales ?

- ***Pour les professionnels du domaine de la santé au travail, la ratification permet de clarifier les thèmes-termes « harcèlement, violence, reconnaissance d'un milieu de travail sûr » et d'ajouter un poids supplémentaire auprès des employeurs suisses sur le thème du harcèlement et de la violence, tout en restant non contraignant.***
- ***Elle permet à la Suisse de montrer son exemplarité***
- ***Il n'y aura pas d'impact sur la législation suisse (qui a déjà des bases de protection dans la loi sur le travail et ses ordonnances) ni fribourgeoise.***

3. Si vous y êtes opposés, quelles sont les raisons principales ?

Pas d'opposition

4. Avez-vous d'autres remarques :

Nous n'avons pas d'autres remarques à formuler





Questionnaire

Approbation de la convention de l'Organisation internationale du Travail n° 191 concernant les amendements aux normes corrélatifs à la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre comme principe fondamental

Consultation du 30 avril 2025 au 20 août 2025

Expéditeur

Nom et adresse du canton ou de l'organisation :

Service public de l'emploi SPE

Personne à contacter en cas de questions en retour (nom, courriel, téléphone) :

Bernhard Schneiter, bernhard.schneiter@fr.ch, 026 305 95 55

Approbation de la convention n° 191 concernant les amendements aux normes corrélatifs à la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre comme principe fondamental

1. Acceptez-vous la ratification de la convention n° 191 concernant les amendements aux normes corrélatifs à la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre comme principe fondamental ?
 Oui Non
2. Si vous acceptez la ratification, quelles sont les raisons principales ?
 - ***Pour les professionnels du domaine de la santé au travail, la ratification permet de clarifier les thèmes-termes « harcèlement, violence, reconnaissance d'un milieu de travail sûr » et d'ajouter un poids supplémentaire auprès des employeurs suisses sur le thème du harcèlement et de la violence, tout en restant non contraignant.***
 - ***Elle permet à la Suisse de montrer son exemplarité***
 - ***Il n'y aura pas d'impact sur la législation suisse (qui a déjà des bases de protection dans la loi sur le travail et ses ordonnances) ni fribourgeoise.***
3. Si vous y êtes opposés, quelles sont les raisons principales ?
Pas d'opposition.
4. Avez-vous d'autres remarques :
Pas d'autres remarques à formuler.





Questionnaire – Procédure de consultation fédérale ou intercantonale

Afin de pouvoir assurer un suivi approprié et efficace de la présente procédure de consultation, nous vous prions de remplir les cases ci-dessous et d'évaluer le degré d'importance du dossier (question 1.) ainsi que l'envergure des travaux de mise en œuvre à prévoir (question 2) en cochant une case dans les parties correspondante du questionnaire.

Titre de la consultation	Approbation des conventions de l'Organisation internationale du Travail n°190 et n° 191
Responsable du dossier (nom, prénom)	Bernhard Schneiter
<i>E-mail</i>	bernhard.schneiter@fr.ch
<i>Service</i>	Service public de l'emploi SPE
<i>Téléphone</i>	026 305 95 55

1. Importance de l'objet pour le canton de Fribourg

- Grande importance: L'objet est suivi par le service concerné à toutes les étapes fédérales.
- Le secteur Relations extérieures RE/CHA signale à la Dir. concernée les différentes étapes (message du Conseil fédéral transmis aux Chambres fédérales, traitement dans le cadre de commissions fédérales et du plénum des Chambres fédérales). La Dir. concernée décide des étapes ultérieures (intervention auprès de la Conférence des directeurs concernée, information de la députation FR, autres actions de lobbying). Le secteur RE/CHA est informé du suivi.
- Importance secondaire: Le secteur RE/CHA signale à la Dir. concernée les différentes étapes. La Dir. concernée décide du suivi.
- Pas d'importance pour le canton: L'objet ne nécessite pas d'être suivi

Le degré d'importance d'un objet peut être estimé sur la base des critères suivants :

- > *Le projet mis en consultation conduit à une centralisation de compétences cantonales au niveau fédéral*
- > *Le projet mis en consultation conduit à des transferts de charges de la Confédération vers le canton*
- > *Le projet mis en consultation postule la recherche de solutions sur le plan intercantonal*
- > *Le projet mis en consultation entraîne une modification de la législation fribourgeoise ou une adaptation importante des structures de l'administration cantonale chargées de la mise en œuvre*
- > *Le projet mis en consultation intègre des projets importants pour le canton*

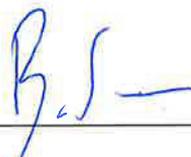
2. Envergure des travaux de mise en œuvre¹

Suivant les informations fournies par la Confédération dans le rapport explicatif joint au projet de loi ou d'ordonnance, l'objet entraîne-t-il d'importants travaux de mise en œuvre pour le canton?

- Oui, il apparaît que la mise en œuvre sera d'envergure et cette problématique a été signalée dans la réponse du Conseil d'Etat à la consultation et auprès de la Conférence des directeurs nationale concernée.
- Non.

Eléments de mise en œuvre à inclure dans cette évaluation, dans la mesure où les informations à disposition à ce stade le permettent:

- > *Des adaptations importantes doivent être apportées au droit cantonal et/ou communal*
- > *Une importante augmentation des ressources en personnel est nécessaire*
- > *Des dépenses supplémentaires importantes sont nécessaires pour la mise en œuvre*
- > *Des mesures d'organisation extraordinaires d'envergure sont requises dans le canton et/ou la commune (ex. : institution ou réorganisation d'autorités ou de services administratifs, demandes de crédits supplémentaires, développement de nouvelles solutions informatiques)*
- > *Les délais de mise en œuvre ne sont pas suffisants pour adapter le droit, l'organisation et l'infrastructure au sein du canton pour mettre à disposition les ressources en personnel et les moyens financiers nécessaires.*



¹ Pour l'évaluation des éléments de mise en œuvre, voir également le document de la Conférence des Gouvernements cantonaux « Evaluation de la mise en œuvre du droit fédéral par les cantons - Guide de traitement des consultations »



Genève, le 20 août 2025

Le Conseil d'Etat

3203-2025

Département fédéral de l'économie, de la
formation et de la recherche (DEFR)
Monsieur Guy Parmelin
Conseiller fédéral
Palais fédéral est
3003 Berne

Concerne : approbation des conventions de l'organisation internationale du travail n°190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et n°191 concernant les amendements aux normes corrélatifs à la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre comme principe fondamental

Monsieur le Conseiller fédéral,

Notre Conseil a bien reçu votre courrier du 30 avril 2025 et vous remercie de l'occasion qui lui est donnée de se prononcer sur la ratification des conventions mentionnées sous objet.

Après un examen attentif de ces conventions, ainsi que des rapports explicatifs qui les accompagnent, nous vous informons que notre Conseil est favorable à l'adoption de celles-ci.

En effet, en adoptant la convention n°190, la Suisse envoie un signal fort : la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail reste une priorité essentielle. Bien que cette convention n'entraîne pas de modifications du droit interne, sa ratification est cruciale pour affirmer l'exemplarité du pays et préserver la crédibilité du canton de Genève en tant que berceau des organisations internationales, notamment de l'organisation internationale du travail (OIT).

S'agissant de la convention n°191, elle apporte principalement des ajustements formels, visant surtout à rétablir une cohérence bienvenue dans le cadre juridique existant.

En vous remerciant par avance de l'attention que vous voudrez bien accorder à notre prise de position, nous vous prions de croire, Monsieur le Conseiller fédéral, à l'assurance de notre parfaite considération.

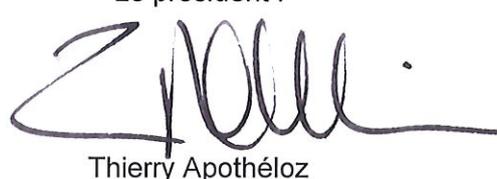
AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :



Michèle Righetti-El Zayadi

Le président :



Thierry Apothéloz

Annexe : questionnaire

Copie à : info.dain@seco.admin.ch



Questionnaire

Approbation de la convention de l'Organisation internationale du Travail n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

Consultation du 30 avril 2025 au 20 août 2025

Expéditeur

Nom et adresse du canton ou de l'organisation :

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail, Case postale, 1211 Genève 8

Personne à contacter en cas de questions en retour (nom, courriel, téléphone) :

Christina Stoll – christina.stoll@etat.ge.ch – 022.388.29.22

Approbation de la convention n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

1. Acceptez-vous la ratification de la convention n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail ?

Oui

Non

Commentaires :

Cliquez ou effleurez l'écran ici pour saisir du texte

2. Si vous acceptez la ratification, quelles sont les raisons principales ?

Bien que cette convention n'entraîne pas de modifications du droit interne, sa ratification est cruciale pour affirmer l'exemplarité du pays et préserver la crédibilité de Genève en tant que berceau des organisations internationales, notamment de l'OIT.

3. Si vous y êtes opposés, quelles sont les raisons principales ?

Cliquez ou effleurez l'écran ici pour saisir du texte

4. Avez-vous d'autres remarques :

Cliquez ou effleurez l'écran ici pour saisir du texte





Questionnaire

Approbation de la convention de l'Organisation internationale du Travail n° 191 concernant les amendements aux normes corrélatifs à la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre comme principe fondamental

Consultation du 30 avril 2025 au 20 août 2025

Expéditeur

Nom et adresse du canton ou de l'organisation :

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail, Case postale, 1211 Genève 8

Personne à contacter en cas de questions en retour (nom, courriel, téléphone) :

Christina Stoll – christina.stoll@etat.ge.ch – 022.388.29.22

Approbation de la convention n° 191 concernant les amendements aux normes corrélatifs à la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre comme principe fondamental

1. Acceptez-vous la ratification de la convention n° 191 concernant les amendements aux normes corrélatifs à la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre comme principe fondamental ?

Oui

Non

Commentaires :

Cliquez ou effleurez l'écran ici pour saisir du texte

2. Si vous acceptez la ratification, quelles sont les raisons principales ?

La convention apporte principalement des ajustements formels, visant surtout à rétablir une cohérence bienvenue dans le cadre juridique existant.

3. Si vous y êtes opposés, quelles sont les raisons principales ?

Cliquez ou effleurez l'écran ici pour saisir du texte

4. Avez-vous d'autres remarques :

Cliquez ou effleurez l'écran ici pour saisir du texte



Die Regierung
des Kantons Graubünden

La Regenza
dal chantun Grischun

Il Governo
del Cantone dei Grigioni



Sitzung vom

20. August 2025

Mitgeteilt den

20. August 2025

Protokoll Nr.

617/2025

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

Versand per E-Mail an:

Info.dain@seco.admin.ch

**Genehmigung der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip
Vernehmlassung**

Sehr geehrter Herr Bundesrat

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir beziehen uns auf Ihr Schreiben vom 30. April 2025 in erwähnter Sache und bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Wir stimmen sowohl der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt als auch des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip zu.

Mit der Ratifizierung beider Übereinkommen setzt die Schweiz als Gründungs- und Gaststaat der Internationalen Arbeitsorganisation ein Zeichen zur globalen Förderung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen, welches in Einklang mit der menschenrechtlich engagierten Haltung der Schweiz steht.

Freundliche Grüsse



Namens der Regierung

Der Präsident:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Caduff', written over a horizontal line.

Marcus Caduff

Der Kanzleidirektor:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'D. Spadin', written over a horizontal line.

Daniel Spadin

Beilagen:

- Fragebogen Übereinkunft 190
- Fragebogen Übereinkunft 191



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Kantonales Sozialamt Graubünden.

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Jacqueline Giger Cahannes , jacqueline.gigercahannes@soa.gr.ch , 081 257 26 62

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Aus Opferhilfesicht befürworten wir die Ratifizierung des Übereinkommens, da es sich um eine präventive Massnahme handelt. Es schützt Arbeitnehmende vor Gewalt und Belästigung im Sinne eines präventiven Opferschutzes.

Zudem begrüssen wir, dass die Bestimmungen des Übereinkommens, gemäss den Ausführungen zur Vernehmlassung, keine Auswirkungen auf die bestehenden rechtlichen Grundlagen haben.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.





Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Kantonales Sozialamt Graubünden

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Jacqueline Giger Cahannes, jacqueline.gigercahannes@soa.gr.ch, 081 257 26 62

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip.

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Aus Sicht Opferhilfe stimmen wir der Ratifizierung des Übereinkommens als präventive Massnahme zu. Das Übereinkommen hat zum Ziel, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Dies ist aus Opferhilfesicht sehr wichtig.

Zudem begrüssen wir, dass die Bestimmungen des Übereinkommens, gemäss den Ausführungen zur Vernehmlassung, keine Auswirkungen auf die bestehenden rechtlichen Grundlagen haben.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.



Regierungsrat
Rathaus
8750 Glarus

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung
3003 Bern

Glarus, 19. August 2025
Unsere Ref: 2025-131 / SKGEKO.4907

**Vernehmlassung i. S. Genehmigung der Übereinkommen der Internationalen Arbeits-
organisation Nr. 190 und Nr. 191**

Sehr geehrter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

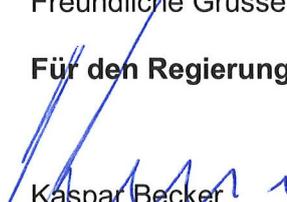
Das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung gab uns in ein-
gangs genannter Angelegenheit die Möglichkeit zur Stellungnahme. Dafür danken wir.

Der Kanton Glarus begrüsst die Ratifizierung (Nr. 190 und 191) und verzichtet im Rahmen
dieser Vernehmlassung auf eine ausführliche Stellungnahme.

Genehmigen Sie, hochgeachteter Herr Bundesrat, sehr geehrte Damen und Herren, den
Ausdruck unserer vorzüglichen Hochachtung.

Freundliche Grüsse

Für den Regierungsrat


Kaspar Becker
Landammann


Arpad Baranyi
Ratsschreiber

E-Mail an (PDF- und Word-Version): info.dain@seco.admin.ch

Gesundheits- und Sozialdepartement
Departementssekretariat
Bahnhofstrasse 15
6002 Luzern
Telefon +41 41 228 60 84
gesundheit.soziales@lu.ch
www.lu.ch

per E-Mail an:
info.dain@seco.admin.ch

Luzern, 1. Juli 2025

Protokoll-Nr.: 815

Genehmigung der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Sehr geehrter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 30. April 2025 haben Sie die Kantonsregierungen in eingangs erwähnter Angelegenheit zur Stellungnahme eingeladen. Im Namen und Auftrag des Regierungsrates teile ich Ihnen – unter Verweis auf die beiliegenden Fragebögen – mit, dass der Kanton Luzern die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 der IAO zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip unterstützt.

Ich danke Ihnen für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse



Dr. iur. Michaela Tschuor
Regierungspräsidentin

Beilagen:

- Fragebogen Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt
- Fragebogen Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Kanton Luzern, Gesundheits- und Sozialdepartement, Bahnhofstrasse 15, 6002 Luzern

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Noëlle Bucher, Noelle.Bucher@lu.ch, 041 228 52 64

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Das Übereinkommen kann auf der Grundlage der bestehenden schweizerischen Gesetze ratifiziert werden. Die Ratifikation des Übereinkommens Nr. 190 erlaubt es der Schweiz, sich im Kampf gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, welche mit einer menschenwürdigen Arbeit unvereinbar sind und der Produktivität schaden, auf internationaler Ebene glaubwürdig zu engagieren. Die Schweiz muss in diesem Bereich auf internationaler Ebene exemplarisch und kohärent auftreten. Eine Ratifikation des Übereinkommens erhöht die Glaubwürdigkeit der Schweiz in den multilateralen Foren, im Rahmen der Zusammenarbeit auf internationaler Ebene und in ihren Verhandlungen über Freihandelsabkommen. Auf der anderen Seite würde eine Nicht-Ratifikation das Image der Schweiz beeinträchtigen und wäre in den Augen der Partnerländer, welche das Übereinkommen in überwiegender Mehrheit ratifiziert haben, unverständlich.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.





Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Kanton Luzern, Gesundheits- und Sozialdepartement, Bahnhofstrasse 15, 6002 Luzern

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Noëlle Bucher, Noelle.Bucher@lu.ch, 041 228 52 64

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip.

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Das Übereinkommen bezweckt die Sicherstellung der Kohärenz des Korpus der völkerrechtlichen Arbeitsnormen und ist evident für dessen Aktualisierung. Die Ratifizierung wird durch die TPK-IAO befürwortet und genießt dadurch breite Anerkennung durch die schweizerischen Sozialpartner.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.





LE CONSEIL D'ÉTAT

DE LA RÉPUBLIQUE ET
CANTON DE NEUCHÂTEL

Envoi par courriel électronique (Word et PDF)

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
Palais fédéral est
3003 Berne

info.dain@seco.admin.ch

Approbation des conventions de l'organisation internationale du travail n°190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et n°191 concernant les amendements aux normes corrélatifs à la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre comme principe fondamental : Ouverture de la procédure de consultation

Monsieur le conseiller fédéral,

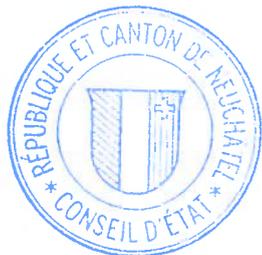
Le Canton de Neuchâtel vous remercie de lui avoir donné la possibilité de participer à la consultation citée sous rubrique. Il soutient la ratification des deux conventions en question, soit celle sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail (convention n°190) ainsi que celle sur les amendements aux normes corrélatifs à la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre (convention n°191).

Le Conseil d'État regrette cependant que cette ratification, plus particulièrement pour la convention n°190, ne s'accompagne pas d'une volonté politique d'amélioration de ces problématiques par des propositions et mesures concrètes d'accompagnement. En effet, les dispositions actuelles restent très larges et sujettes à appréciation alors que les sanctions qui peuvent en découler demeurent peu développées. Dans un premier temps, il serait indispensable de clarifier mais surtout de renforcer le cadre légal en place, sa portée et ses possibilités d'application. Il est parallèlement également nécessaire de revoir à la hausse les moyens mis à disposition, et ce, pour concrétiser sous ses multiples dimensions le triptyque « prévention/contrôle/sanctions ». L'efficacité réelle et pratique des organes d'exécution en serait fortement améliorée.

Dans un second temps, les législations prévalant sont de nature différente et visent des objectifs divers : LHand pour les personnes vivant avec handicap, LEg pour la discrimination entre hommes et femmes, CO et LTr pour la santé au travail en général. Les dispositions en lien avec le harcèlement, la violence et la discrimination au travail devraient être unifiées. Une telle refonte du cadre juridique actuel donnerait ainsi une efficacité plus systémique au travail effectué par les organes d'exécution.

Veillez agréer, Monsieur le conseiller fédéral, l'expression de notre haute considération.

Neuchâtel, le 7 juillet 2025



Au nom du Conseil d'État :

Le président,
C. GRAF

A blue ink signature of C. Graf, written in a cursive style.

La chancelière,
S. DESPLAND

A blue ink signature of S. Despland, written in a cursive style.



KANTON
NIDWALDEN

LANDAMMANN UND
REGIERUNGSRAT

Dorfplatz 2, Postfach 1246, 6371 Stans
Telefon 041 618 79 02, www.nw.ch

CH-6371 Stans, Dorfplatz 2, Postfach 1246, STK

PER E-MAIL

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft,
Bildung und Forschung WBF
Herr Bundesrat Guy Parmelin
Bundeshaus Ost
3003 Bern

Telefon 041 618 79 02
staatskanzlei@nw.ch
Stans, 1. Juli 2025

**Genehmigung der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip;
Stellungnahme**

Sehr geehrter Herr Bundesrat

Mit Schreiben vom 30. April 2025 haben Sie uns eingeladen, zur Genehmigung der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip Stellung zu nehmen.

Der Kanton Nidwalden sieht keine Elemente, welche gegen eine Ratifizierung der Übereinkommen Nr. 190 sowie Nr. 191 sprechen würden.

Besten Dank für die Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse
NAMENS DES REGIERUNGSRATES


Dr. Othmar Fölliger
Landammann




lic. iur. Armin Eberli
Landschreiber

Geht an:
- info.dain@seco.admin.ch



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Kanton Obwalden, Staatskanzlei STK, Dorfplatz 8, Postfach, 6061 Sarnen

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Jennifer Aregger, amtfuerarbeit@ow.ch, 041 666 63 33

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Das Übereinkommen Nr. 190 und dessen Bestimmungen sind in der schweizerischen Rechtsordnung nicht direkt anwendbar. Mit der Ratifikation sind auch keine neuen Vorschriften oder Änderungen bestehender Bestimmungen in der Schweizer Rechtsordnung verbunden oder notwendig, da Schweizer Recht und Praxis mit dem Übereinkommen Nr. 190 bereits konform sind.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Das Recht der Arbeitnehmenden auf ein Arbeitsumfeld ohne Gewalt und Belästigung ist in der schweizerischen Rechtsordnung bereits heute in verschiedenen Gesetzen konkretisiert und bietet sowohl in der Schweiz als auch im internationalen Vergleich einen hohen und wirksamen Schutz. Das Übereinkommen Nr. 190 stellt ein wichtiges Instrument zur Prävention und zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt dar. Mit der Ratifikation bekennt sich die Schweiz zu den Grundwerten und Zielsetzungen des Übereinkommens und bekundet sowohl innerstaatlich als auch international, dass sie sich für ein menschenwürdiges und gewaltfreies Arbeitsumfeld (auch weiterhin) engagieren wird.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen: *Nein.*





Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Kanton Obwalden, Staatskanzlei STK, Dorfplatz 8, Postfach, 6061 Sarnen

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Jennifer Aregger, amtfuerarbeit@ow.ch, 041 666 63 33

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip.

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Das Übereinkommen Nr. 191 und dessen Bestimmungen sind in der schweizerischen Rechtsordnung nicht direkt anwendbar. Mit der Ratifikation sind auch keine neuen Vorschriften oder Änderungen bestehender Bestimmungen in der Schweizer Rechtsordnung verbunden oder notwendig, da Schweizer Recht und Praxis mit dem Übereinkommen Nr. 191 bereits konform sind.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Das Übereinkommen Nr. 191 ist grundsätzlich technischer und formaler Natur und weist keinen materiellen Gehalt auf. Es zielt darauf ab, die Kohärenz der völkerrechtlichen Arbeitsnormen sicherzustellen und hat keinerlei rechtliche Auswirkungen auf die Schweiz.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.



Kanton Schaffhausen
Regierungsrat
Beckenstube 7
CH-8200 Schaffhausen
www.sh.ch

T +41 52 632 71 11
staatskanzlei@sh.ch



Regierungsrat

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung
WBF

per E-Mail:
info.dain@seco.admin.ch

Schaffhausen, 27. Mai 2025

Vernehmlassung betreffend Genehmigung der Übereinkommend er Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip; Stellungnahme

Sehr geehrter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 30. April 2025 haben Sie uns eingeladen, in vorerwähnter Angelegenheit Stellung zu nehmen. Wir danken Ihnen für diese Gelegenheit.

Der Regierungsrat begrüsst die Genehmigung der Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sowie Nr. 191 zur Änderung bestehender Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip. Das Recht auf ein Arbeitsumfeld ohne Gewalt und Belästigung ist in der Schweiz bereits heute gesetzlich verankert. Dadurch ist ein hoher und wirksamer Schutz für Arbeitnehmende sichergestellt. Die Unterstützung der beiden Übereinkommen trägt darüber hinaus zur Kohärenz völkerrechtlicher Arbeitsnormen bei und stärkt den weltweiten Gesundheitsschutz in der Arbeitswelt.

Wir danken Ihnen für die Kenntnisnahme und Berücksichtigung unserer Stellungnahme.



Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "M. Kessler".

Martin Kessler

Der Staatsschreiber:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Dr. Bilger".

Dr. Stefan Bilger



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Kanton Schaffhausen, Regierungsrat, Beckenstube 7, 8200 Schaffhausen

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Natalie Greh, natalie.greh@sh.ch, 052 632 72 80

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip.

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Vgl. Stellungnahme von 27. Mai 2025.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Vgl. Stellungnahme von 27. Mai 2025

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.



Regierungsrat

Rathaus
Barfüssergasse 24
4509 Solothurn
so.ch

Staatssekretariat für Wirtschaft
SECO
Holzikofenweg 36
3003 Bern

per E-Mail an:
info.dain@seco.admin.ch

12. August 2025

Vernehmlassung zur Genehmigung der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Sehr geehrter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 30. April 2025 geben Sie uns die Gelegenheit, zur Genehmigung der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip Stellung zu nehmen.

Genehmigung des Übereinkommens der IAO Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt können eine Verletzung oder einen Missbrauch der Menschenrechte darstellen. Sie gefährden die Chancengleichheit im Berufsleben und sind inakzeptabel sowie mit menschenwürdiger Arbeit unvereinbar. Das Phänomen ist aktuell nach wie vor weltweit verbreitet. Eine veröffentlichte schweizerische Studie des Büros für Gleichstellung von Mann und Frau (EGB) und des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) zeigt, dass in der Schweiz rund ein Drittel der befragten Personen im Verlaufe ihres Berufslebens mit sexueller Belästigung konfrontiert waren. Gewalt und Belästigung bleiben in der Schweiz trotz ergriffenen Präventionsmassnahmen ein weit verbreitetes Problem. Neben der in der Schweiz bestehenden Gesetzgebung und Praxis ist das Übereinkommen Nr. 190 ein unverzichtbares Instrument zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und sollte aus mehreren Gründen durch die Schweiz ratifiziert werden:

- Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt können wie obenerwähnt eine Menschenrechtsverletzung darstellen, was inakzeptabel und mit einer menschenwürdigen Arbeit unvereinbar ist. Eine Nichtratifikation würde die Glaubwürdigkeit der Schweiz schwächen und wäre dem Image der Schweiz als Gaststaat internationaler Organisationen wie auch der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) in Genf abträglich;

- Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz haben nicht nur auf die Opfer, sondern auch auf die Unternehmen tiefgreifende und kostspielige Auswirkungen;
- die Schweiz wäre in naher Zukunft eines der einzigen westlichen Länder, welche das Übereinkommen nicht ratifiziert hätten. Die Schweiz würde riskieren, sich zu isolieren;
- die Ratifikation des Übereinkommens reiht sich in die Umsetzung verschiedener Ziele der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und der Gleichstellungsstrategie 2030 des Bundesrates ein;
- die Ratifikation des Übereinkommens Nr. 190 erlaubt der Schweiz, sich solidarisch mit den Zielen des Übereinkommens zu zeigen ohne ihre Gesetze oder ihre Praxis, welche mit dem Übereinkommen kompatibel sind, anpassen zu müssen. Die im Übereinkommen Nr. 190 enthaltenen Flexibilitätsklauseln (bspw. Artikel 9 und 10 Buchstabe f) belassen dem Mitgliedstaat einen gewissen Handlungsspielraum, indem die Verpflichtungen aus dem Übereinkommen auf das angemessene und praktisch durchführbare Mass beschränkt werden.

Die Genehmigung des Übereinkommens Nr. 190 bedarf keiner Anpassung bestehender Gesetze oder Verordnungen und schliesslich sind die Bestimmungen des Übereinkommens in der schweizerischen Rechtsordnung nicht direkt anwendbar.

Genehmigung des Übereinkommens der IAO Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Das Übereinkommen Nr. 191 hat zum Ziel, die Klarheit und Kohärenz des Korpus der völkerrechtlichen Arbeitsnormen sicherzustellen und die notwendigen Anpassungen an gewissen IAO-Instrumenten vorzunehmen. Im Juni 2022 beschloss die Internationale Arbeitskonferenz (IAK), ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld in die Liste der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit aufzunehmen. Diese Entscheidung hat Auswirkungen auf andere Instrumente der IAO, die sich auf die vier ursprünglichen Grundprinzipien beziehen (Vereinigungsfreiheit; Beseitigung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit; effektive Abschaffung der Kinderarbeit; Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf). Das Übereinkommen Nr. 191 zielt auf die Teilrevision von schlussendlich sieben Übereinkommen und einem Protokoll ab, um jene Bestimmungen zu aktualisieren. Diese Revisionen können nur mittels einer formellen Änderung der betreffenden Instrumente erfolgen.

Das Übereinkommen Nr. 191 ist rein technischer und formeller Natur, ohne wirkliche materielle Tragweite. Zur Ratifikation bedarf es weder der Annahme neuer noch der Anpassung bestehender Gesetze oder Verordnungen und das Übereinkommen Nr. 191 und dessen Bestimmungen sind in der schweizerischen Rechtsordnung nicht direkt anwendbar.

Die Ratifikation des Übereinkommens Nr. 191 ermöglicht es der Schweiz, einerseits sich für die Kohärenz der internationalen Arbeitsnormen einzusetzen und andererseits in Bezug auf ihre im Rahmen ihrer Freihandelsabkommen eingegangenen Verpflichtungen kohärent zu bleiben. Die Tatsache, dass rechtliche Instrumente der IAO nicht auf dem neuesten Stand sind, würde Rechtsunsicherheit schaffen und Verwirrung stiften.

Wir stimmen der Ratifizierung der beiden Übereinkommen zu.
Für die Möglichkeit zur Stellungnahme danken wir Ihnen bestens.

IM NAMEN DES REGIERUNGSRATES

Sig.
Sandra Kolly
Frau Landammann

Sig.
Yves Derendinger
Staatschreiber

Beilagen: - Fragebogen zu Nr. 190
- Fragebogen zu Nr. 191



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Amt für Wirtschaft und Arbeit, Abteilung Arbeitsbedingungen, Untere Sternengasse 2, 4900 Solothurn

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Marc Hänni, Leiter Arbeitsbedingungen, marc.haenni@awa.so.ch, +41 32 627 94 19

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Mit der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 bekräftigt die Schweiz ihr Engagement im Kampf gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Des Weiteren haben Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz für die Opfer und die Unternehmen tiefgreifende und kostspielige Auswirkungen. Eine Nichtratifikation würde zu einer Isolation der Schweiz führen. Die enthaltenen Flexibilitätsklauseln belassen den Mitgliedstaaten einen gewissen Handlungsspielraum.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.





Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Amt für Wirtschaft und Arbeit, Abteilung Arbeitsbedingungen, Untere Sternengasse 2, 4900 Solothurn

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Marc Hänni, Leiter Arbeitsbedingungen, marc.haenni@awa.so.ch, +41 32 627 94 19

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip.

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Die Ratifikation des Übereinkommens Nr. 191 ermöglicht es der Schweiz einerseits sich für die Kohärenz der internationalen Arbeitsnormen einzusetzen und andererseits auf ihren im Rahmen ihrer Freihandelsabkommen eingegangenen Verpflichtungen stimmig zu bleiben. Die Tatsache, dass rechtliche Instrumente der IAO nicht auf dem neuesten Stand sind, würde Rechtsunsicherheit schaffen und Verwirrung stiften.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.





Regierung des Kantons St.Gallen, Regierungsgebäude, 9001 St.Gallen

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung
Bundeshaus Ost
3003 Bern

Regierung des Kantons St.Gallen
Regierungsgebäude
9001 St.Gallen
T +41 58 229 89 42
info.sk@sg.ch

St.Gallen, 18. August 2025

Genehmigung der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip; Vernehmlassungsantwort

Sehr geehrter Herr Bundesrat

Mit Schreiben vom 30. April 2025 laden Sie uns zur Vernehmlassung zur Genehmigung der oben erwähnten Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) ein.

Beide Abkommen entsprechen internationalen Standards, welche die Schweiz bereits mit der bestehenden Gesetzgebung erfüllt. Wir haben keine materiellen Einwände, die gegen eine Genehmigung der Übereinkommen sprechen.

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Im Namen der Regierung

Beat Tinner
Präsident

Dr. Benedikt van Spyk
Staatssekretär



Beilagen:

- Ausgefüllter Fragebogen 12_D_C190
- Ausgefüllter Fragebogen 13_D_C191

Zustellung nur per E-Mail (pdf- und Word-Version) an:
info.dain@seco.admin.ch



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Regierung des Kantons St. Gallen, Regierungsgebäude, 9001 St. Gallen

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Stefan Wehrle, stefan.wehrle@sg.ch, 058 229 20 28

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Das Abkommen entspricht internationalen Standards, welche die Schweiz bereits mit der bestehenden Gesetzgebung erfüllt.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.





Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Regierung des Kantons St. Gallen, Regierungsgebäude, 9001 St. Gallen.

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Stefan Wehrle, stefan.wehrle@sg.ch, 058 229 20 28

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip.

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Das Abkommen entspricht internationalen Standards, welche die Schweiz bereits mit der bestehenden Gesetzgebung erfüllt.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.



Numero
2983

sl

0

Bellinzona
18 giugno 2025

Consiglio di Stato
Piazza Governo 6
Casella postale 2170
6501 Bellinzona
telefono +41 91 814 41 11
fax +41 91 814 44 35
e-mail can@ti.ch
web www.ti.ch

Repubblica e Cantone
Ticino

Il Consiglio di Stato

Segreteria di Stato dell'economia
SECO
Affari internazionali del lavoro
Holzikofenweg 36
3003 Berna

Invio per posta elettronica
info.dain@seco.admin.ch

Procedura di consultazione inerente l'approvazione delle Convenzioni dell'Organizzazione internazionale del lavoro: n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro e n. 191 sugli emendamenti alle norme correlati al riconoscimento di un ambiente di lavoro sicuro e salubre come principio fondamentale

Gentili signore,
egregi signori,

vi ringraziamo per l'invito a prendere posizione in merito alla ratifica della Convenzione n. 190 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro (di seguito: Convenzione n. 190) e sulla ratifica della Convenzione n. 191 dell'OIL sugli emendamenti alle norme correlati al riconoscimento di un ambiente di lavoro sicuro e salubre come principio fondamentale (di seguito: Convenzione n. 191).

La Convenzione n. 190, adottata dalla Conferenza internazionale del lavoro (CIL) presieduta dalla Svizzera, in occasione della sessione del Centenario il 10 giugno 2019, si prefigge di lottare contro la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, e contiene la prima definizione di "violenza e molestie nel mondo del lavoro" concordata a livello internazionale, ciò rappresenta un passo fondamentale e di portata storica nell'ambito del progresso del mondo del lavoro.

Si prende altresì atto che la Convenzione n. 191 è di natura essenzialmente tecnica e formale, priva di una reale portata materiale. L'approvazione di tale convenzione consente comunque alla Svizzera di ribadire il suo impegno a favore della coerenza del corpus delle norme internazionali del lavoro.

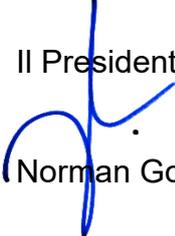
RG n. 2983 del 18 giugno 2025

La dettagliata documentazione fornita a supporto della consultazione, dimostra come entrambe le Convenzioni siano senz'altro compatibili con l'ordinamento giuridico svizzero e non richiedano né l'adozione di nuove disposizioni né la modifica di disposizioni di legge esistenti.

Salutiamo quindi favorevolmente la volontà del Consiglio federale di approvare e ratificare le Convenzioni n. 190 e n. 191 dell'OIL nel solco del costante impegno della Svizzera, anche a livello internazionale, per i diritti umani e un lavoro dignitoso.

Ringraziandovi per la preziosa opportunità accordata di esprimerci in materia, vogliate gradire, gentili signore ed egregi signori, l'espressione della nostra stima.

PER IL CONSIGLIO DI STATO

Il Presidente

Norman Gobbi

Il Cancelliere

Arnaldo Coduri

Copia a:

- Consiglio di Stato (decs-dir@ti.ch; dfe-dir@ti.ch; di-dir@ti.ch; dss-dir@ti.ch; dt-dir@ti.ch; can-sc@ti.ch)
- Divisione dell'economia (dfe-de@ti.ch)
- Cancelleria dello Stato (can-sc@ti.ch)
- Ufficio dell'ispettorato del lavoro (dfe-uil@ti.ch)
- Delegata per le pari opportunità (parioppotunita@ti.ch)
- Deputazione ticinese alle camere federali (can-relazioniesterne@ti.ch)
- Pubblicazione in internet

Staatskanzlei, Regierungskanzlei, 8510 Frauenfeld

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)
Herr Guy Parmelin
Bundesrat
3003 Bern

Frauenfeld, 19. August 2025

Nr. 441

Genehmigung der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Bundesrat

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit, zu den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip Stellung zu nehmen.

Wir stimmen der Ratifizierung der beiden Übereinkommen zu. In der Beilage überlassen wir Ihnen die beiden ausgefüllten Fragebögen.

Mit freundlichen Grüssen

Der Präsident des Regierungsrates

Der Staatsschreiber



Beilagen:

- Zwei ausgefüllte Fragebögen



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Kanton Thurgau, Regierungsgebäude, 8510 Frauenfeld

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Christina Angst, christina.angst@tg.ch, 058 345 54 67

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Das Übereinkommen stärkt bestehende arbeitsrechtliche Standards im Bereich Gewalt- und Belästigungsschutz. Das Engagement im Kampf gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und damit die Gewährleistung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen wird in der Schweiz im Rahmen der Fürsorgepflicht sowohl der privatrechtlichen wie auch öffentlich-rechtlichen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als Selbstverständlichkeit vorausgesetzt.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.





Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Kanton Thurgau, Regierungsgebäude, 8510 Frauenfeld

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Christina Angst, christina.angst@tg.ch, 058 345 54 67

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip.

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Das Übereinkommen Nr. 191 fördert die Anerkennung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen als fundamentales Prinzip der Arbeitswelt. Es stärkt die Bedeutung der physischen und psychischen Arbeitsgesundheit, auch in belastungsintensiven Bereichen. Die Inhalte sind mit dem Schweizer Recht vereinbar und unterstreichen die Relevanz von Prävention und Gesundheitsförderung.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.



Herr Bundesrat
Guy Parmelin
Vorsteher des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft,
Bildung und Forschung WBF
Bundeshaus Ost
3003 Bern

Elektronische Zustelladresse: info.dain@seco.admin.ch

Altdorf, 20. Januar 2023

Genehmigung der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip: Vernehmlassung

Sehr geehrter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 30. April 2025 unterbreitet uns das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF die Genehmigung der folgenden Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation zur Vernehmlassung:

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

und

Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Unsere Antworten entnehmen Sie bitte den beiden Fragebogen in der Beilage.

Sehr geehrter Herr Bundesrat, sehr geehrte Damen und Herren, wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Amt für Arbeit und Migration



Barbara Muther, Amtsvorsteherin

Beilagen:

- Fragebogen Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt
- Fragebogen Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Elektronische Zustellung (PDF- und Word-Version) an:

info.dain@seco.admin.ch



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Volkswirtschaftsdirektion Uri, Klausenstrasse 4, 6460 Altdorf

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Barbara Muther, barbara.muther@ur.ch, 041 8754 24 04

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Die Ratifizierung erfolgt auf der Grundlage der geltenden Gesetzgebung. In der Schweiz ist das Recht auf ein Arbeitsumfeld ohne Gewalt und Belästigung in verschiedenen Gesetzen verankert, es besteht ein hoher und wirksamer Schutz, auch im internationalen Vergleich. Der Zusatzbericht zur Botschaft bestätigt, dass das Übereinkommen und dessen Bestimmungen in der schweizerischen Rechtsordnung nicht direkt anwendbar sind. Die Ratifizierung erfordert somit weder den Erlass noch die Änderung von bestehenden Schweizer Gesetzen und / oder Verordnungen.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.





Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Volkswirtschaftsdirektion Uri, Klausenstrasse 4, 6460 Altdorf

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Barbara Muther, barbara.muther@ur.ch, 041 8754 24 04

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip.

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Das IAO-Übereinkommen steht mit der schweizerischen Rechtsordnung im Einklang, es ist rein technischer und formeller Natur und weist keine tatsächliche materielle Reichweite auf. Die Ratifikation erfordert somit weder den Erlass noch die Änderung von bestehenden Schweizer Gesetzen und / oder Verordnungen.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.





P.P. CH-1951
Sion

Poste CH SA

Monsieur
Guy Parmelin
Conseiller fédéral
Chef du DEFR
Palais fédéral
3003 Berne



Date 18 JUIN 2025

Procédure de consultation : Approbation des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) n° :

- N° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail
- N° 191 concernant les amendements aux normes corrélatifs à la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre comme principe fondamental

Monsieur le Conseiller fédéral,

Le Gouvernement valaisan vous remercie pour votre invitation du 30 avril 2025 à se prononcer sur les deux conventions de l'OIT mentionnées en titre.

Il salue l'adhésion à ces textes, qui consacre l'engagement de notre pays en faveur d'un environnement de travail qui vise à protéger durablement aussi bien la santé des travailleurs et leurs droits fondamentaux, que celle de notre économie dans un cadre clair.

Le projet n'appelle pas d'autres remarques que celles figurant dans les deux questionnaires qui nous ont été soumis.

Le Canton du Valais souscrit par conséquent aux adhésions proposées.

En vous remerciant de nous avoir consultés, nous vous prions de croire, Monsieur le Conseiller fédéral, à l'assurance de notre parfaite considération.

Au nom du Conseil d'Etat

Le président


Mathias Reynard



La chancelière


Monique Albrecht

Annexes : - deux formulaires

Copie à info.dain@seco.admin.ch





Questionnaire

Approbation de la convention de l'Organisation internationale du Travail n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

Consultation du 30 avril 2025 au 20 août 2025

Expéditeur

Nom et adresse du canton ou de l'organisation :

Etat du Valais, Chancellerie d'Etat, Avenue de France 71, Hôtel de Police, Case postale 670, 1950 Sion

Personne à contacter en cas de questions en retour (nom, courriel, téléphone) :

Nicolas Bolli, nicolas.bolli@admin.vs.ch, 027 606 74 00

Approbation de la convention n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

1. Acceptez-vous la ratification de la convention n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail ?

Oui

Non

Commentaires :

Le Gouvernement valaisan se félicite de la ratification de la Convention n° 190 sur l'élimination de la violence et du harcèlement au travail et demande instamment la mise en place d'une politique nationale dans ce domaine. En effet, une gestion insuffisante des risques psychosociaux peut conduire à des conséquences néfastes tant pour la santé et à la sécurité des personnes actives que pour le maintien de la croissance économique.

2. Si vous acceptez la ratification, quelles sont les raisons principales ?

La Suisse étant membre de l'OIT, nous comprenons qu'elle doit respecter le caractère contraignant que lui confère la convention n° 190.

La violence et le harcèlement sont des problèmes récurrents auxquels les inspections cantonales du travail sont confrontées de manière toujours plus pressante.

Ces aspects représentant un risque majeur pour la santé et la sécurité au travail, nous ne pouvons que soutenir la mise en place d'une politique nationale active en la matière, ce qui inclut le financement d'un dispositif de prévention efficace.

3. Si vous y êtes opposés, quelles sont les raisons principales ?

Nous en validons la teneur sans réserve.



4. Avez-vous d'autres remarques :

Toutes les études menées durant la décennie écoulée démontrent l'impact de la violence et du harcèlement sur les lieux de travail non seulement sur la santé des personnes qui y sont actives, mais aussi, plus généralement, sur celle de l'économie dans son ensemble. Le Conseil d'Etat valaisan est convaincu que cette convention permettra la mise en place d'une politique de prévention efficace de la santé au travail tant au niveau cantonal que national. Sa mise en œuvre concertée pourrait être confiée à un organe centralisé telle la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST).



Questionnaire

Approbation de la convention de l'Organisation internationale du Travail n° 191 concernant les amendements aux normes corrélatifs à la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre comme principe fondamental

Consultation du 30 avril 2025 au 20 août 2025

Expéditeur

Nom et adresse du canton ou de l'organisation :

Etat du Valais, Chancellerie d'Etat, Avenue de France 71, Hôtel de Police, Case postale 670, 1950 Sion

Personne à contacter en cas de questions en retour (nom, courriel, téléphone) :

Nicolas Bolli, nicolas.bolli@admin.vs.ch, 027 606 74 00

Approbation de la convention n° 191 concernant les amendements aux normes corrélatifs à la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre comme principe fondamental

1. Acceptez-vous la ratification de la convention n° 191 concernant les amendements aux normes corrélatifs à la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre comme principe fondamental ?

Oui

Non

Commentaires :

Le Gouvernement valaisan salue la Convention n° 191 sur les amendements aux normes relatives à la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre. Il estime que, bien que la Suisse dispose d'une législation couvrant ce domaine sans amendements, cette convention consacre l'engagement de notre pays en faveur d'un environnement de travail qui protège les travailleurs et garantit ainsi le respect de leurs droits fondamentaux dans un cadre clair.

2. Si vous acceptez la ratification, quelles sont les raisons principales ?

a) avant tout parce que cet amendement inclut le droit à un environnement de travail sûr et sain dans la liste des principes fondamentaux du droit international du travail ;

b) cette valeur est d'ores et déjà en harmonie avec le droit suisse (ne nécessite pas d'adaptation du droit suisse, ni ne l'impactera directement) ;

c) sa ratification renforce l'engagement international de la Suisse et souligne son rôle d'Etat hôte de l'OIT ;



d) a un caractère avant tout technique et formel.

3. Si vous y êtes opposés, quelles sont les raisons principales ?
Nous en validons la teneur sans réserve.

4. Avez-vous d'autres remarques :

Toutes les études menées durant la décennie écoulée démontrent l'impact d'un milieu de travail sûr et salubre non seulement sur la santé des personnes qui y sont actives, mais aussi, plus généralement, sur celle de l'économie dans son ensemble. Le Conseil d'Etat valaisan est convaincu que cette convention permettra la mise en place d'une politique de prévention efficace de la santé au travail tant au niveau cantonal que national. Sa mise en œuvre concertée pourrait être confiée à un organe centralisé telle la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST).



Isabelle Moret
Conseillère d'Etat

Cheffe du Département
de l'économie,
de l'innovation, de l'emploi
et du patrimoine - DEIEP

Rue Caroline 11
1014 Lausanne

Département fédéral de l'économie, de la
formation et de la recherche (DEFR)
Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO)
Holzikofenweg 36
3003 Berne

Par courrier électronique à :
info.dain@seco.admin.ch

Réf. : 25_COU_3560

Lausanne, le 24 juillet 2025

Personne de contact : Françoise Favre

T 021 316 61 01

E francoise.favre@vd.ch

**Consultation fédérale relative à l'approbation des conventions de l'OIT n° 190
concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail
et n° 191 concernant les amendements aux normes corrélatifs à la reconnaissance
d'un milieu de travail sûr et salubre comme principe fondamental**

Madame, Monsieur,

Nous vous remercions d'avoir consulté le Canton de Vaud au sujet de la ratification par la Suisse des conventions citées en titre.

Ainsi que vous pourrez le constater dans les deux questionnaires y relatifs qui figurent en annexe au présent courrier, nous nous déclarons en faveur des projets d'arrêtés fédéraux portant approbation des conventions n°s 190 et 191 et autorisant le Conseil fédéral à les ratifier.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.

La Cheffe du département



Isabelle Moret
Conseillère d'Etat

Annexes

- Questionnaires remplis



Questionnaire

Approbation de la convention de l'Organisation internationale du Travail n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

Consultation du 30 avril 2025 au 20 août 2025

Expéditeur

Nom et adresse du canton ou de l'organisation :

Canton de Vaud, Département de l'économie, de l'innovation, de l'emploi et du patrimoine (DEIEP), Rue Caroline 11, 1014 Lausanne

Personne à contacter en cas de questions en retour (nom, courriel, téléphone) :

Françoise Favre, Directrice générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM), francoise.favre@vd.ch, 021 316 61 01

Approbation de la convention n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

1. Acceptez-vous la ratification de la convention n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail ?

Oui Non

Commentaires :

/

2. Si vous acceptez la ratification, quelles sont les raisons principales ?

La ratification permettra d'affirmer le positionnement de la Suisse sur les questions de violence et de harcèlement au travail, à des fins d'exemplarité, de crédibilité et de cohérence sur la scène internationale. Elle est en phase avec les valeurs véhiculées en Suisse, tant sous l'angle de la protection de la santé au travail et des droits de l'homme que sous celui des répercussions d'une violation de tels droits au niveau de la santé et de la compétitivité des entreprises. Ceci est d'autant plus vrai que le droit et la pratique suisses sont déjà conformes aux principes fixés par dite convention, la ratification n'exigeant pas d'adoption ou de modification de normes, et que la convention ne contient a priori pas de dispositions qui puissent être considérées comme directement applicables dans l'ordre juridique interne suisse en cas de ratification.

3. Si vous y êtes opposés, quelles sont les raisons principales ?

/

4. Avez-vous d'autres remarques :

/





Questionnaire

Approbation de la convention de l'Organisation internationale du Travail n° 191 concernant les amendements aux normes corrélatifs à la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre comme principe fondamental

Consultation du 30 avril 2025 au 20 août 2025

Expéditeur

Nom et adresse du canton ou de l'organisation :

Canton de Vaud, Département de l'économie, de l'innovation, de l'emploi et du patrimoine (DEIEP), Rue Caroline 11, 1014 Lausanne

Personne à contacter en cas de questions en retour (nom, courriel, téléphone) :

Françoise Favre, Directrice générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM), francoise.favre@vd.ch, 021 316 61 01

Approbation de la convention n° 191 concernant les amendements aux normes corrélatifs à la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre comme principe fondamental

1. Acceptez-vous la ratification de la convention n° 191 concernant les amendements aux normes corrélatifs à la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre comme principe fondamental ?

Oui

Non

Commentaires :

/

2. Si vous acceptez la ratification, quelles sont les raisons principales ?

La ratification permettra à la Suisse d'être en adéquation avec sa position consistant à reconnaître un milieu de travail sûr et salubre en tant que principe et droit fondamental. Elle correspond aux engagements de la Suisse en faveur d'instruments juridiques de l'OIT qui soient à jour et crédibles et est en phase avec ses engagements bilatéraux consistant à accorder une importance particulière aux principes et droits fondamentaux au travail. Enfin, cette opinion ne peut être que renforcée par le fait que la convention est de nature essentiellement technique et formelle, la ratification n'exigeant pas d'adoption ou de modification de normes, et que la convention ne contient pas de dispositions qui puissent être considérées comme directement applicables dans l'ordre juridique interne suisse en cas de ratification

3. Si vous y êtes opposés, quelles sont les raisons principales ?

/

4. Avez-vous d'autres remarques :

/





Volkswirtschaftsdirektion, Postfach, 6301 Zug

Nur per E-Mail

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung,
WBF

Herr Bundesrat Guy Parmelin
Bundeshaus Ost
3003 Bern

T direkt +41 41 594 53 37
silvia.thalmann@zg.ch
Zug, 26. Juni 2025 hait
VD VDS 6 / 556 - 94461

Vernehmlassung zur Genehmigung der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip – Stellungnahme Kanton Zug

Sehr geehrter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit Schreiben vom 30. April 2025 wurden die Kantone eingeladen, zur oben genannten Vernehmlassung eine Stellungnahme einzureichen. Unsere Stellungnahme haben wir wie gewünscht in den beiliegenden Antwortformularen eingefügt.

Wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme und die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Seite 2/2

Freundliche Grüsse
Volkswirtschaftsdirektion



Silvia Thalmann-Gut
Regierungsrätin

Beilagen:

- Fragebogen «Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt»
- Fragebogen «Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip»

Zustellung an:

- info.dain@seco.admin.ch (PDF und Word)
- Amt für Wirtschaft und Arbeit (bernhard.neidhart@zg.ch) (PDF)



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Zug

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Marita Hauenstein (marita.hauenstein@zg.ch / Tel. 041 594 34 86)

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Das Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt enthält die erste völkerrechtlich, international vereinbarte Definition von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und ist ein wichtiger Schritt für die Zukunft der Arbeitswelt.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Gemäss erläuterndem Bericht, Seite 3, erlaubt die Ratifikation des Übereinkommens Nr. 190 es der Schweiz, sich im Kampf gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, welche mit einer menschenwürdigen Arbeit unvereinbar sind und der Produktivität schaden, auf internationaler Ebene glaubwürdig zu engagieren. Eine Ratifikation des Übereinkommens erhöht die Glaubwürdigkeit der Schweiz in den multilateralen Foren, im Rahmen der Zusammenarbeit auf internationaler Ebene und in ihren Verhandlungen über Freihandelsabkommen. Auf der anderen Seite würde eine Nicht-Ratifikation das Image der Schweiz beeinträchtigen und wäre in den Augen der Partnerländer, welche das Übereinkommen in überwiegender Mehrzahl ratifiziert haben, unverständlich. Letzteres könnte sich partiell auch gegen die Schweizer Exportwirtschaft richten (Zertifizierung, etc.).

Des Weiteren wird im Bericht, Seite 3, ausgeführt, dass der Bundesrat der Ansicht sei, dass die Schweiz auf der Grundlage der geltenden Gesetzgebung das Übereinkommen Nr. 190



ratifizieren kann. Die schweizerische Gesetzgebung und Praxis konkretisieren das Recht auf eine Arbeit frei von Gewalt und Belästigung und bietet einen hohen und wirksamen Schutz, auch im internationalen Vergleich. Die Konformität des schweizerischen Rechts und der Praxis mit dem Übereinkommen Nr. 190 war Gegenstand einer vertieften Analyse in der Botschaft von 2022 über die Genehmigung des Übereinkommens Nr. 190. Diese Analyse, die im vorliegenden Bericht wiedergegeben ist, zeigt auf, dass bei einer Ratifikation des Übereinkommens Nr. 190 weder die Verabschiedung neuer Vorschriften noch eine Änderung bestehender Bestimmungen nötig ist. Der Zusatzbericht zu dieser Botschaft bestätigt, dass das Übereinkommen und dessen Bestimmungen in der schweizerischen Rechtsordnung nicht direkt anwendbar sind.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Nein



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Zug

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Marita Hauenstein (marita.hauenstein@zg.ch) / Tel. 041 594 34 86

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip.

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip zu?

Ja

Nein

Kommentare:

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

«Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen» verdienen den Stellenwert, als fünftes Prinzip resp. Recht in die Jahrhunderterklärung der IAO aufgenommen zu werden. Es handelt sich dabei um eine Ergänzung rein technischer ohne tatsächliche materielle Reichweite. Die Ratifizierung dieses Übereinkommens ermöglicht es der Schweiz, sich für die Kohärenz der internationalen Arbeitsnormen einzusetzen. Die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 erfordert weder den Erlass noch die Änderung von Schweizer Gesetzen oder Verordnungen. Keine Bestimmung des Übereinkommens Nr. 191 ist unter dem Schweizer Recht direkt anwendbar

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

nein.





Elektronisch an info.dain@seco.admin.ch



**Kanton Zürich
Regierungsrat**

staatskanzlei@sk.zh.ch
Tel. +41 43 259 20 02
Neumühlequai 10
8090 Zürich
zh.ch

Eidgenössisches Departement
für Wirtschaft, Bildung und Forschung
3003 Bern

9. Juli 2025 (RRB Nr. 771/2025)

Genehmigung der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigungen in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip (Vernehmlassung)

Sehr geehrter Herr Bundesrat

Mit Schreiben vom 30. April 2025 haben Sie uns eingeladen, zur Ratifizierung der Übereinkommen Nrn. 190 und 191 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigungen in der Arbeitswelt bzw. Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip Stellung zu nehmen. Wir danken für diese Gelegenheit und äussern uns wie folgt:

Wir nehmen zur Kenntnis, dass die beiden IAO-Übereinkommen Nrn. 190 und 191 gemäss den Botschaften des Bundesrates und Zusatzberichten keine direkt anwendbaren Normen enthalten und deren Genehmigung mit der Schweizer Ratifikationspolitik gegenüber IAO-Normen übereinstimmt.

Die Übereinkommen sehen verschiedene Massnahmen für einen besseren Schutz vor geschlechterspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vor. Die Erfahrungsberichte der Fachstelle Gleichstellung des Kantons Zürich zeigen, dass auch trotz des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (SR 151.1), das belästigendes Verhalten sexueller Natur sowie anderweitige Verhalten aufgrund der Geschlechterzugehörigkeit am Arbeitsplatz als Diskriminierung einstuft und dies verbietet, weiterhin ein grosser Handlungsbedarf im Zusammenhang mit dieser Thematik besteht. Aus integrationspolitischer Sicht kommen die in den Übereinkommen verankerten Rechte auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigungen auch Migrantinnen und Migranten zugute. Darüber hinaus zeigen die bisherigen Erkenntnisse der Fachstelle Betrieblicher Gesundheitsschutz im Arbeitsinspektorat deutlich, dass der betriebliche Gesundheitsschutz in gesellschaftlicher, politischer und wirtschaftlicher Hinsicht an Bedeutung zunimmt, insbesondere in Bezug auf psychosoziale Risiken, Fachkräftesicherung und nachhaltige Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmenden. Mit Blick auf das Übereinkommen Nr. 190 wäre es wünschenswert, wenn der Bund analog zur Arbeitssicherheit für den Vollzug und die Beratung des Gesundheitsschutzes nach dem Arbeitsgesetz (SR 822.11) und dessen Verordnungen Förder- und Finanzierungsinstrumente vorsehen würde.



Wir unterstützen die Ratifizierung der Übereinkommen Nr. 190 und 191 und verweisen im Detail auf die ausgefüllten Antwortformulare in der Beilage.

Freundliche Grüsse

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:

Die Staatsschreiberin:

Dr. Martin Neukom

Dr. Kathrin Arioli





Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Kanton Zürich, 8090 Zürich

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

David Studerus, david.studerus@vd.zh.ch, 043 259 91 30

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu?

Ja

Nein

Kommentar:

Wir begrüßen die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und nehmen gestützt auf die Ausführungen in der Botschaft des Bundesrates und auf den Zusatzbericht zur Kenntnis, dass dieses Übereinkommen keine direkt anwendbaren Normen enthält und trotz des extensiven Anwendungsbereichs mit den Anforderungen gemäss Art. 328 des Obligationenrechts (SR 220) und Art. 6 des Arbeitsgesetzes (ArG, SR 822.11) vereinbar ist.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Die Übereinkommen sehen verschiedene Massnahmen für einen besseren Schutz vor geschlechterspezifischer Gewalt und sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz vor. Von Letzteren sind insbesondere Arbeitnehmerinnen aufgrund ihres biologischen und soziologischen Geschlechts unverhältnismässig stark betroffen. So betrafen über die Hälfte der Beratungen, die von der kantonalen Fachstelle für Gleichstellung im vergangenen und im laufenden Jahr durchgeführt wurden, sexuelle Belästigungen von Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz. Obschon das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG; SR 151.1) jedes belästigende Verhalten sexueller Natur oder ein anderes Verhalten aufgrund der Geschlechterzugehörigkeit am Arbeitsplatz als Diskriminierung einstuft und dies verbietet (Art. 4 in Verbindung mit Art. 5 GIG), zeigen die Erfahrungsberichte der



Fachstelle Gleichstellung, dass weiterhin ein grosser Handlungsbedarf im Zusammenhang mit dieser Thematik besteht.

Vor diesem Hintergrund wird ersichtlich, welche Bedeutung die Ratifikation der beiden Übereinkommen insbesondere für Arbeitnehmerinnen in der Schweiz hat. Die Übereinkommen verpflichten die Mitgliedstaaten, Massnahmen und Rechtsvorschriften gegen geschlechterspezifische Gewalt und sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz zu erlassen, diese zu überwachen und durchzusetzen (Art. 9 und 10 Übereinkommen Nr. 190). Darüber hinaus sehen die Übereinkommen vor, dass Mitgliedstaaten wirksame Melde- und Streitbeilegungsmechanismen und konkrete Unterstützungsangebote für Betroffene schaffen müssen (Art. 10 Bst. a und e Übereinkommen Nr. 190). Schliesslich haben die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, ihren Verbänden und den massgeblichen Stellen, Leitlinien, Ressourcen, Schulungen, einschliesslich Sensibilisierungsangebote zum Umgang mit geschlechterspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden (Art. 11 Übereinkommen Nr. 190). Die Ratifikation der Übereinkommen würde zudem einen Beitrag zur Umsetzung der nationalen Strategie für Gleichstellung (Gleichstellungsstrategie 2030) leisten.

Aus integrationspolitischer Sicht kommen die in den Übereinkommen verankerten Rechte auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigungen auch Migrantinnen und Migranten zugute. Letztere sind aufgrund ihrer Herkunft, Religion, Hautfarbe oder migrantischer Herkunft oftmals rassistischer Gewalt, Belästigungen und Diskriminierungen am Arbeitsplatz ausgesetzt. Die Übereinkommen heben das Recht auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf von Personen, die einer verletzlichen Personengruppe angehören, hervor (vgl. Art. 6 und Art. 11 Bst. a Übereinkommen Nr. 190).

Auch die Erfahrungen des kantonalen Arbeitsinspektorats zeigen, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt ein wiederkehrendes Problem sind. Der betriebliche Gesundheitsschutz nimmt in gesellschaftlicher, politischer und wirtschaftlicher Hinsicht an Bedeutung zu, insbesondere in Bezug auf psychosoziale Risiken, Fachkräftesicherung und nachhaltige Arbeitsfähigkeit der Arbeitnehmenden.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?
4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Das öffentliche Arbeitsrecht verpflichtet zwar die Arbeitgebenden, Massnahmen zum Schutz der physischen und der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmenden zu ergreifen. Im Gegensatz zur Arbeitssicherheit mit entsprechender Finanzierung und Konkretisierung im Rahmen der Richtlinien der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit bestehen für die Förderung von Prävention und Beratung im Gesundheitsschutz keine entsprechenden Finanzierungsinstrumente und Vorgaben des Bundes. Es wäre wünschenswert, wenn der Bund für den Vollzug und die Beratung des Gesundheitsschutzes nach dem ArG und dessen Verordnungen Förder- und Finanzierungsinstrumente einführen würde. Dies auch vor dem Hintergrund, dass die Berufsunfälle erfreulicherweise abnehmen, aber gleichzeitig die Bedeutung der psychosozialen Risiken zunimmt.



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Kanton Zürich, 8090 Zürich

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

David Studerus, david.studerus@vd.zh.ch, 043 259 91 30

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip.

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip zu?

Ja

Nein

Kommentar:

Wir verweisen auf unsere Ausführungen im Formular zum IAO-Übereinkommen Nr. 190.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?
Wir verweisen dazu auf unsere Ausführungen im Formular zum IAO-Übereinkommen Nr. 190.
3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?
4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:
Wir verweisen auf unsere Ausführungen im Formular zum IAO-Übereinkommen Nr. 190.





Herr Bundesrat
Guy Parmelin
Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung
und Forschung WBF

Per Mail: info.dain@seco.admin.ch

Bern, 18. August 2025

Vernehmlassung zur Genehmigung der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Sehr geehrter Herr Bundesrat,
sehr geehrte Damen und Herren

Die EVP dankt für die Möglichkeit, sich zur Genehmigung der ILO-Übereinkommen Nr. 190 und Nr. 191 zu äussern.

Als Partei, die sich auf christliche Werte stützt, stellt die EVP die Würde jedes Menschen in den Mittelpunkt ihres politischen Handelns. Deshalb setzen wir uns für eine gesunde und respektvolle Arbeitswelt ein – sowohl in der Schweiz als auch weltweit. Gewalt und Belästigung – insbesondere in geschlechtsspezifischer Form – widersprechen diesen Grundwerten in fundamentaler Weise.

Das **Übereinkommen Nr. 190** anerkennt das Recht jeder Person auf eine Arbeitswelt frei von Gewalt und Belästigung. Es enthält erstmals eine international gültige, tripartit (Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen) vereinbarte Definition dieser Begriffe und verpflichtet die unterzeichnenden Staaten zu Präventionsmassnahmen, rechtlichen Verboten sowie zum Schutz und zur Unterstützung der Opfer.

Die EVP begrüsst die Absicht, dieses Übereinkommen zu ratifizieren, ausdrücklich. Sie sieht darin ein klares Bekenntnis der Schweiz, zur Entwicklung eines globalen Standards gegen Gewalt am Arbeitsplatz beizutragen und sich selbst aktiv zur Umsetzung dieser Werte zu verpflichten. Eine rasche Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 ist aus Sicht der EVP daher geboten.

Auch das **Übereinkommen Nr. 191**, welches ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld als grundlegendes Prinzip und Recht bei der Arbeit verankert, findet unsere volle Unterstützung. Die Schweiz hat sich bereits für die Anerkennung dieses Prinzips eingesetzt. Mit der Ratifizierung von Übereinkommen Nr. 191 sollen nun die IAO-Instrumente, die sich auf grundlegende Prinzipien beziehen, entsprechend aktualisiert werden. Laut Bundesrat handelt es sich um eine formelle Anpassung ohne materielle Auswirkungen. **Dennoch** stärkt sie die Kohärenz des internationalen Arbeitsrechts – ein Anliegen, das die EVP ausdrücklich unterstützt.

Die EVP spricht sich daher ohne Vorbehalte für die Ratifizierung beider Übereinkommen aus. Damit setzt die Schweiz ein starkes Zeichen für die Würde des Menschen, für eine gerechte Arbeitswelt und für ein gemeinsames Völkerrecht.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme und stehen für Fragen gerne zur Verfügung.



Lilian Studer
Präsidentin EVP Schweiz



Alex Würzler
Generalsekretär EVP Schweiz

FDP.Die Liberalen, Neuengasse 20, 3011 Bern

Bern, 25. August 2025 / RC
VL_IAO

Elektronischer Versand: info.dain@seco.admin.ch

**Genehmigung der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip
Vernehmlassungsantwort der FDP.Die Liberalen**

Sehr geehrte Damen und Herren

Für Ihre Einladung zur Vernehmlassung oben genannter Vorlage danken wir Ihnen. Gerne geben wir Ihnen im Folgenden von unserer Position Kenntnis.

Der Bundesrat hat ein Vernehmlassungsverfahren eröffnet zur Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sowie zur Genehmigung des IAO-Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip.

Die FDP.Die Liberalen ist gegen die Ratifizierung der Übereinkommen. Erstens öffnet eine Ratifizierung der Übereinkommen Tür und Tor für absurde Klagen und Anschuldigen. Zum Beispiel kann ein Arbeitgeber nicht dafür verantwortlich gemacht werden, was auf dem Arbeitsweg geschieht (siehe Übereinkommen Nr. 190 Art. 3). Zweitens bedarf es zur Genehmigung der beiden Übereinkommen weder der Annahme neuer noch der Anpassung bestehender Gesetze oder Verordnungen. Gemäss Bundesrat bestätigen externe Analysen für beide Übereinkommen, dass deren Bestimmungen in der schweizerischen Rechtsordnung nicht direkt anwendbar sind. In anderen Worten heisst das, dass die Ratifizierungen rein formeller Natur sind – ohne materielle Tragweite. Ergo: Wenn die Ratifizierung der Übereinkommen nichts ändert, kann man es auch seinlassen. Im Übrigen weisen wir darauf hin, dass es angemessen ist, bei solchen Übereinkommen von Anfang an Vernehmlassungen durchzuführen (dies geschah erst auf die Forderung des Parlamentes hin) und das Parlament immer transparent über den Stand der Dinge solcher Übereinkommen zu informieren.

Wir danken Ihnen für die Gelegenheit zur Stellungnahme und für die Berücksichtigung unserer Überlegungen.

Freundliche Grüsse

FDP.Die Liberalen

Der Präsident



Thierry Burkart
Ständerat

Der Generalsekretär



Jonas Projer

FDP. Die Liberalen Frauen Schweiz
Neuengasse 20
3011 Bern

Bern, den 25. August 2025 / CB VL_IAO

Elektronischer Versand: info.dain@seco.admin.ch und celine.brugger@seco.admin.ch

Betreff: Genehmigung der IAO-Übereinkommen Nr. 190 und 191

Die FDP. Die Liberalen Frauen Schweiz unterstützen die Ratifizierung der Übereinkommen Nr. 190 und 191 der Internationalen Arbeitsorganisation:

Sehr geehrter Herr Bundesrat Parmelin,

Gerne beteiligen wir uns als FDP. Die Liberalen Frauen Schweiz an der Vernehmlassung zur Ratifizierung der Übereinkommen Nr. 190 und 191 der Internationalen Arbeitsorganisation:

Schutz vor Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz - ein Kernanliegen aller Frauen

Der Schutz vor Gewalt und sexueller Belästigung ist wichtig – gerade auch für Frauen in der Arbeitswelt. Dasselbe gilt für die Sicherheit im öffentlichen Raum. Aus Sicht der FDP. Die Liberalen Frauen Schweiz gibt es dabei noch Verbesserungspotential. Die FDP. Die Liberalen Frauen Schweiz unterstützen deshalb die Ratifizierung der internationalen Übereinkommen Nr. 190 und 191, welche gemeinsam mit der Schweiz ausgearbeitet wurden. Wir verstehen die Abkommen im Sinne einer erhöhten Sensibilisierung und einer Aufforderung, gezielt zu handeln.

Die FDP. Die Liberalen Frauen Schweiz fordern aber nicht nur Symbolpolitik und Lippenbekenntnisse, welche höchstens fraglich juristisch umsetzbar sind. Wir stehen ein für niederschwellige und unkomplizierte Lösungen. Beide Abkommen sollen weder Türen öffnen für überbordende, missbräuchliche Klagen, noch sollen sie leere Worthülsen bleiben.

Umsetzung aus Sicht der FDP Frauen:

Die FDP. Die Liberalen Frauen Schweiz setzen sich dafür ein, dass Anlaufstellen in der Schweiz vorhanden, bekannt und für alle zugänglich sind. Im konkreten Fall müssen alle Opfer wissen, wohin sie sich wenden können und eine angemessene Unterstützung erhalten. So hat beispielsweise das eidgenössische Büro für Gleichstellung eine Anleitung auf seiner Homepage publiziert. Dort finden sich konkrete Unterstützungsvorschläge wie die Beratungsstelle belästigt.ch oder auch die Schlichtungsstellen der Kantone und Städte. Ausserdem sind Prävention und Aufklärung zentral, damit sich sexuelle Belästigung oder Gewalt am Arbeitsplatz gar nicht erst ereignen.

Mit freundlichen Grüssen im Namen der Geschäftsleitung der FDP. Die Liberalen Frauen Schweiz

Die Präsidentin



Dr. med. Bettina Balmer
Nationalrätin FDP

Die Geschäftsführerin



Céline Büchel



Les VERT-E-S suisses
Joanna Haupt
Waisenhausplatz 21
3011 Bern
joanna.haupt@gruene.ch
031 511 93 20

Département fédéral de
l'économie, de la formation et de
la recherche DEFR
Monsieur le Conseiller fédéral
Guy Parmelin
3003 Bern

Par e-mail :
info.dain@seco.admin.ch

Berne, le 15 août 2025

Réponse à la consultation sur l'approbation des conventions de l'organisation internationale du travail n°190 et 191

Monsieur le Conseiller fédéral,

Vous avez invité les VERT-E-S à prendre position dans le cadre de la consultation mentionnée en titre. Nous vous remercions de cette invitation et prenons position comme suit.

Appréciation générale

Les VERT-E-S sont favorables à la ratification des deux conventions mentionnées en titre. La ratification de la *convention n°190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail* serait en parfaite cohérence avec l'engagement de la Suisse dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, tant sur le plan national qu'international. La ratification de la *convention n°191 concernant les amendements aux normes corrélatifs à la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre comme principe fondamental* garantirait, quant à elle, une cohérence normative à l'échelle internationale en matière de protection du travail. Ces deux ratifications ne nécessitant aucune modification légale interne, leur refus enverrait un signal incompréhensible sur la scène internationale et exposerait notre pays à un sérieux risque d'atteinte à sa réputation.

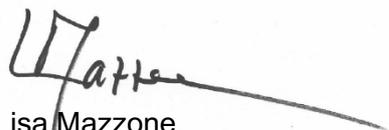
Remarques détaillées sur la convention n°190

La lutte contre le harcèlement sexuel et la violence au travail est essentielle pour garantir des conditions de travail décentes et un environnement professionnel égalitaire. Les VERT-E-S s'engagent depuis de nombreuses années dans ces deux domaines et sont favorables à toute avancée en la matière. Le cadre légal suisse étant déjà conforme aux exigences de la convention n°190, sa ratification serait simplement une manière de confirmer ce principe au niveau international et d'envoyer un signal en faveur d'un monde du travail sans violence et d'une meilleure lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

En refusant d'adhérer à cette convention déjà en vigueur dans 50 pays, la Suisse enverrait en tant que pays hôte de l'OIT et présidente de la Conférence internationale du travail à l'origine de ce texte, un signal incompréhensible et préjudiciable au niveau international. Dans un contexte où le multilatéralisme est de plus en plus fragilisé, la Suisse doit s'engager de manière exemplaire en faveur d'une politique internationale cohérente et claire.

Nous vous remercions d'avance de bien vouloir prendre en compte notre prise de position et restons à votre disposition en cas de questions.

Avec nos salutations distinguées,



Lisa Mazzone
Présidente



Joanna Haupt
Secrétaire politique

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung
WBF
CH-3003 Bern

Elektronisch an:
Info.dain@seco.admin.ch

Bern, 18. August 2025

Genehmigung der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Antwort der Schweizerischen Volkspartei (SVP)

Sehr geehrte Damen und Herren

Zum Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190

Nach einem Hin und Her in den eidgenössischen Räten muss nun die vorliegende Vernehmlassung durchgeführt werden.¹ Die 2019 von der Schweiz präsidierte Internationale Arbeitskonferenz hat das Übereinkommen Nr. 190 verabschiedet, das auf die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung abzielt. «*Der Bundesrat ist der Ansicht, dass die Schweiz auf der Grundlage der geltenden Gesetzgebung das Übereinkommen Nr. 190 ratifizieren kann*» und «*dass bei einer Ratifikation des Übereinkommens Nr. 190 weder die Verabschiedung neuer Vorschriften noch eine Änderung bestehender Bestimmungen nötig ist*» (Erläuternder Bericht zu Abkommen Nr. 190, S. 2).

Zum Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 191²

Ziel des Übereinkommens Nr. 191 ist es, die Klarheit und Kohärenz der völkerrechtlichen Arbeitsnormen sicherzustellen. Es ist rein technischer und formeller Natur und hat keine tatsächliche materielle Reichweite. «*Für eine Ratifikation und Umsetzung des Übereinkommens sind keine Anpassungen auf gesetzgeberischer Ebene notwendig*» (Erläuternder Bericht zu Abkommen Nr. 191, S. 3).

Die SVP lehnt die Übereinkommen als offensichtlich unnötig ab. Wie aus den Zusatzberichten hervorgeht, enthalten die Übereinkommen keine Bestimmungen, die im Falle einer Ratifikation als direkt anwendbar gelten würden. Der Arbeitnehmerschutz in der Schweiz ist bereits sehr ausgeprägt, und die nationalen Gesetze konkretisieren dieses Recht in einer Weise, die über die programmatischen Forderungen der Übereinkommen hinausgeht. Eine Ratifikation würde daher keine Verbesserung für Arbeitnehmende in der Schweiz bewirken.

¹ Parlament verschiebt Beitritt zu internationalem Arbeits-Abkommen: Die Schweiz ratifiziert das Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt vorerst nicht. Das Parlament hat die Vorlage an den Bundesrat zurückgewiesen - und verlangt eine Vernehmlassung dazu, Debatte im Nationalrat, 12.12.2023 (22.045).

² Parlament sagt erneut Nein zu internationalem Arbeitsabkommen

Nach dem Nationalrat hat am Mittwoch auch der Ständerat ein internationales Abkommen zu Prinzipien eines sicheren und gesunden Arbeitsfelds an den Bundesrat zurückgewiesen. Das Parlament will, dass die Landesregierung zuerst in einem Bericht aufzeigt, welche Bestimmungen in der Schweiz indirekt und welche direkt anwendbar sind, Debatte im Ständerat, 19.03.2025 (24.047).

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme und grüssen Sie freundlich.

SCHWEIZERISCHE VOLKSPARTEI

Der Parteipräsident

Der Generalsekretär



Marcel Dettling
Nationalrat



Henrique Schneider



**Sozialdemokratische Partei
der Schweiz**

Zentralsekretariat
Theaterplatz 4
3011 Bern

Tel. 031 329 69 69

www.sp-ps.ch

info@spschweiz.ch

stefan.schuetz@spschweiz.ch

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Per E-Mail an:

info.dain@seco.admin.ch

20. August 2025

SP-Stellungnahme zur vorgeschlagenen Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Sehr geehrter Herr Bundesrat Parmelin,
sehr geehrte Damen und Herren

Der Bundesrat vernehmlasst die Genehmigung des Übereinkommens Nummer 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Die SP dankt Ihnen für die Möglichkeit, zum Entwurf Stellung nehmen zu dürfen.

1. Zusammenfassende Haltung der SP

Die SP unterstützt die Ratifizierung des IAO-Übereinkommens Nr. 190 und die Empfehlung Nr. 206 durch die Schweiz vollumfänglich.

2. Inhalt des Erlassentwurfs und Position der SP

Am 21. Juni 2019 hat die Internationale Arbeitskonferenz (IAK) unter dem Vorsitz der Schweiz das Übereinkommen Nr. 190 mit Unterstützung aller Delegationen aus der Schweiz angenommen – Regierung, Arbeitgebende und Arbeitnehmende. Am selben Tag genehmigte die Konferenz auch die Empfehlung Nr. 206 sowie ein Entschluss zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt – ebenfalls mit Schweizer Unterstützung. Diese IAK war historisch bedeutend: Sie schuf das erste UN-Instrument gegen Gewalt und Belästigung in der Ar-

beitswelt und markierte gleichzeitig das 100-jährige Jubiläum der IAO, der ältesten UN-Sonderorganisation mit Sitz in Genf. Das Übereinkommen trat am 25. Juni 2021 in Kraft. Es wurde bislang von 50 Staaten ratifiziert, darunter 19 europäische Länder – inklusive aller Nachbarstaaten der Schweiz. Am 8. Mai 2022 legte der Bundesrat seine Botschaft zur Genehmigung des Übereinkommens vor.

Die Ratifizierung stärkt die internationale Glaubwürdigkeit und unterstreicht das Engagement der Schweiz gegen geschlechtsbezogene Gewalt. Ein Verzicht auf die Ratifizierung stünde im Widerspruch zur aktiven Schweizer Innen- und Aussenpolitik zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt. Die Schweiz würde sich isolieren und als einziges westliches Land das Übereinkommen nicht ratifizieren – womöglich wäre sie sogar als erstes Land weltweit, welches das Übereinkommen im Parlament ablehnt. Als Gastgeberstaat der IAO würde die Schweiz damit ein fatal negatives Signal aussenden – gerade in Zeiten, in denen der Multilateralismus unter Druck steht.

In seiner Botschaft hält der Bundesrat fest, dass das bestehende Schweizer Recht und die gelebte Praxis den Anforderungen des Übereinkommens vollumfänglich entsprechen. Damit ist ein entscheidendes Ratifizierungskriterium unseres Landes erfüllt: Internationale Abkommen werden ratifiziert, wenn keine Gesetzesanpassungen erforderlich sind.

Die Konvention wurde in der Eidgenössischen Tripartiten Kommission für IAO-Angelegenheiten breit diskutiert und von den Sozialpartnern unterstützt. Der Bundesrat kam zudem dem Auftrag des Parlaments nach und liess eine unabhängige Expertise erstellen. Diese bestätigt klar: Das Übereinkommen Nr. 190 steht im Einklang mit der Schweizer Ratifizierungspolitik. Das Gleichstellungsgesetz sowie das Arbeitsgesetz gewährleisten bereits heute den geforderten Schutz. Zusätzliche gesetzliche Regelungen sind nicht notwendig.

Die Ratifizierung setzt ein deutliches politisches Zeichen für eine Arbeitswelt ohne Belästigung und Gewalt. Sie stärkt die Position der Schweiz als Vorreiterin für menschenwürdige und sichere Arbeitsbedingungen. Das Übereinkommen Nr. 190 definiert erstmals international verbindliche Mindeststandards gegen sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz. Es anerkennt das grundlegende Recht aller Menschen auf eine sichere, respektvolle und gewaltfreie Arbeitsumgebung: Ein grosser Fortschritt. Sexuelle Belästigung schadet nicht nur der Gesundheit der Betroffenen, sondern beeinträchtigt auch das Betriebsklima und die Produktivität. Eine wirksame Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt – insbesondere in männerdomi-

nierten Branchen – gelingt nur mit einer klaren Nulltoleranz-Politik gegenüber sexueller Belästigung. Dies wird jüngst auch wieder von einer neuen Studie des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) gezeigt: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist in der Schweiz, trotz Präventionsmassnahmen, ein weit verbreitetes Problem. Sensibilisierung und Aufklärung in diesem Bereich sind für die Prävention zentral. Die Ratifizierung trägt zu-dem gerade zu dieser gesellschaftlichen Sensibilisierung bei. Sie vermittelt der Öffentlichkeit ein unmissverständliches Signal: Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz werden in der Schweiz nicht toleriert.

Die Ratifizierung des IAO-Übereinkommens Nr. 190 stärkt das Engagement der Schweiz für gewaltfreie Arbeitsplätze, steht im Einklang mit ihrer Ratifizierungspolitik und festigt ihre Glaubwürdigkeit als Gastgeberin der IAO. Eine Ablehnung durch das Parlament hätte schwerwiegende symbolische Folgen – für die Betroffenen ebenso wie für die internationale Rolle der Schweiz.

Wir danken Ihnen, geschätzter Herr Bundesrat, geschätzte Damen und Herren, für die Berücksichtigung unserer Anliegen und verbleiben mit freundlichen Grüssen.

Sozialdemokratische Partei der Schweiz



Mattea Meyer
Co-Präsidentin



Cédric Wermuth
Co-Präsident



Stefan M. Schütz
Politischer Fachreferent



**Sozialdemokratische Partei
der Schweiz**

Zentralsekretariat
Theaterplatz 4
3011 Bern

Tel. 031 329 69 69

www.sp-ps.ch

info@spschweiz.ch

stefan.schuetz@spschweiz.ch

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenweg 36
3003 Bern

Per E-Mail an:

info.dain@seco.admin.ch

20. August 2025

SP-Stellungnahme zur vorgeschlagenen Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Sehr geehrter Herr Bundesrat Parmelin,
sehr geehrte Damen und Herren

Der Bundesrat vernehmlasst die Genehmigung des Übereinkommens Nummer 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Die SP dankt Ihnen für die Möglichkeit, zum Entwurf Stellung nehmen zu dürfen.

1. Zusammenfassende Haltung der SP

Die SP unterstützt die Ratifizierung des Übereinkommens Nummer 191 der IAO vollumfänglich.

2. Inhalt des Erlassentwurfs und Position der SP

Die Grundprinzipien und die dazugehörigen Kernarbeitsnormen der IAO bilden das Fundament und das Grundgerüst des internationalen Arbeitsrechts. Die Prinzipien umfassen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung von Zwangs- oder Pflichtarbeit, die Abschaffung der Kinderarbeit, sowie, seit der Anerkennung 2022, das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Diese Kernarbeitsnormen entsprechen fundamentalen Menschenrechten und beanspruchen universelle Gültigkeit. Sie werden als *ius cogens*, also als zwingendes Völkerrecht, qualifiziert.

Mit der Ratifizierung des Übereinkommen Nr. 191, der Aktualisierung und Ergänzung der bestehenden Konventionen um das neuste grundlegende Prinzip, wird das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld im Schweizer und internationalen zwingenden Arbeitsrecht sichergestellt. Die SP unterstützt darum die Ratifizierung des Übereinkommen Nr. 191. Gemäss Übereinkommen Nr. 191 werden sieben Übereinkommen und ein Protokoll zum Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld auf Stufe Kernarbeitsnormen aufgenommen werden.

Mit der Ratifizierung des Übereinkommen Nr. 191 wird das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld in den entsprechenden Übereinkommen festgehalten. Die Aufnahme dieses Rechts in die entsprechenden Übereinkommen steht nicht nur im Einklang mit dem Schweizer Arbeitsrecht, sondern steht in dessen Kern. Der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden und das Recht auf ein sicheres Arbeitsumfeld sind Grundprinzipien des Schweizer Arbeitsrechts und in diversen Bestimmungen der verschiedenen Gesetze verankert. Eine Ratifizierung würde die Wichtigkeit dieses Rechts und der Gesundheit der Arbeitnehmenden auf nationaler und internationaler Ebene unterstreichen. Aus diesen Gründen ist die Ratifizierung des Übereinkommen Nr. 191 aus Sicht der SP unbedingt angezeigt.

Die Kernarbeitsnormen der IAO stehen zudem – wie erwähnt – im Rang von grundlegenden Menschenrechten und haben universelle Gültigkeit: Bei den Kernarbeitsnormen handelt es sich um zwingendes Völkerrecht, das von allen Staaten berücksichtigt werden muss. Die Schweizer Gerichte und die Verwaltung sind mit oder ohne Ratifizierung an die Einhaltung des *ius cogens* gebunden. Mit der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 würde die Schweiz lediglich bestätigen, was in ihrem Arbeitsrecht und in der Praxis bereits erfüllt ist. Die Ratifizierung hätte daher in erster Linie symbolischen Charakter – jedoch mit starker Signalwirkung: Sie würde das klare Bekenntnis der Schweiz zu ihren völkerrechtlichen Verpflichtungen und zur Kohärenz ihrer Rechtsordnung bekräftigen.

Ein Verzicht auf die Ratifizierung wäre hingegen ein katastrophales Signal. Er würde den Eindruck erwecken, dass die Schweiz grundlegende internationale Normen nicht anerkennt – ein Widerspruch zu ihrer Rolle als zuverlässige Partnerin im internationalen Recht. Gerade als Gastgeberstaat der IAO trägt die Schweiz eine besondere Verantwortung. In einer Zeit, in der internationale Organisationen – darunter auch UNO-Agenturen – prüfen, ihre Standorte im Zuge von Sparmassnahmen zu verlegen, wäre ein solches Signal kontraproduktiv. Es könnte Abwanderungstendenzen begünstigen und damit den UNO-Standort Genf, zahlreiche Arbeitsplätze sowie die internationale Ausstrahlung und das wirtschaftliche Interesse der Schweiz erheblich schwächen.

Die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 bietet der Schweiz die Möglichkeit, ihre langjährige Politik der Kohärenz im internationalen Arbeitsrecht zu bekräftigen. Als Gastgeberstaat der IAO und als engagierte Akteurin im Bereich der internationalen Arbeitsnormen unterstreicht die Schweiz damit ihre Glaubwürdigkeit und Führungsrolle.

Das Schweizer Arbeitsrecht erfüllt bereits die Anforderungen des Übereinkommens. Die Ratifizierung schafft somit keine neuen Regulierungen, sondern bestätigt die bestehende Rechtslage und stärkt das internationale Engagement der Schweiz. Zugleich fördert eine Ratifizierung die Glaubwürdigkeit der Schweiz in bilateralen und multilateralen Verhandlungen. In den Nachhaltigkeitskapiteln moderner Freihandelsabkommen sind die grundlegenden Prinzipien und Rechte im Bereich der Arbeit fest verankert. Durch die Anerkennung und Unterstützung dieser internationalen Standards bleibt die Schweiz eine verlässliche Partnerin – wirtschaftlich, politisch und sozial.

Die SP schliesst sich den Ausführungen im erläuternden Bericht sowie im Zusatzbericht des Bundesrates an: Die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 bringt keine neuen Verpflichtungen oder zusätzlichen Regulierungen für die Schweiz mit sich. Die Bestimmungen dieses Übereinkommens sind im Schweizer Arbeitsrecht bereits umgesetzt und erfordern keine Gesetzesrevision. Dies steht im Einklang mit der Ratifizierungspolitik der Schweiz. Mit der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 wird das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld als grundlegendes Prinzip jedoch formell anerkannt und die Kohärenz im Schweizer und internationalen zwingenden Arbeitsrecht gestärkt. Die SP unterstützt diese Ratifizierung mit Nachdruck.

Eine rasche Ratifizierung mit einer satten parlamentarischen Mehrheit ist speziell für die Schweiz als Gastgeberstaat der IAO von Bedeutung – gerade in einer Zeit, in der sich zahlreiche Länder verstärkt um UN-Agenturen aus Genf bemühen und ein möglicher Wegzug der UNO aus Genf nicht undenkbar erscheint. Dies hätte potenziell gravierende negative Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort Genf, auf die Schweiz insgesamt sowie auf deren internationale Ausstrahlungskraft.

Wir danken Ihnen, geschätzter Herr Bundesrat, geschätzte Damen und Herren, für die Berücksichtigung unserer Anliegen und verbleiben mit freundlichen Grüßen.

Sozialdemokratische Partei der Schweiz



Mattea Meyer
Co-Präsidentin



Cédric Wermuth
Co-Präsident



Stefan M. Schütz
Politischer Fachreferent



Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Holzikofenstrasse 36
3003 Bern

info.dain@seco.admin.ch

Bern, 20. August 2025 sgv-KI/zh

Vernehmlassungsantwort: Genehmigung der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip werden

Sehr geehrte Damen und Herren

Als grösste Dachorganisation der Schweizer Wirtschaft vertritt der Schweizerische Gewerbeverband sgv über 230 Verbände und über 600 000 KMU, was einem Anteil von 99.8 Prozent aller Unternehmen in unserem Land entspricht. Im Interesse der Schweizer KMU setzt sich der grösste Dachverband der Schweizer Wirtschaft für optimale wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen sowie für ein unternehmensfreundliches Umfeld ein.

Mit Schreiben vom 30. April 2025 hat das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF zur Vernehmlassung betreffend «Genehmigung der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip werden» eingeladen.

Das ILO-Abkommen 190 beinhaltet den Schutz der Arbeitnehmenden vor Gewalt und Belästigung. Die Förderung menschenwürdiger Arbeit für alle ist ein wesentlicher Bestandteil des Verfassungsauftrags der IAO. Anlässlich des hundertjährigen Bestehens der Organisation im Jahr 2019 verabschiedete die Internationale Arbeitskonferenz (IAK) das Übereinkommen Nr. 190, das zum Ziel hat, alle Arbeitnehmenden vor Gewalt und Belästigung zu schützen.

Das Übereinkommen Nr. 191, das von der IAK im Jahr 2023 angenommen wurde, schlägt vor, diese Instrumente zu aktualisieren, indem das neue Grundprinzip integriert wird. Das Übereinkommen 191 ist rein technischer und formeller Natur, ohne wirkliche materielle Tragweite. Die Ratifizierung dieses Übereinkommens ermöglicht es der Schweiz, sich für die Kohärenz der internationalen Arbeitsnormen einzusetzen.

Der Schweizerische Gewerbeverband sgv unterstützt die Genehmigung der beiden Abkommen 190 und 191 mit folgenden Bemerkungen.

2019 war der Schweizerische Gewerbeverband sgv an der Ausarbeitung der entsprechenden Erklärungen zu 100 Jahre ILO beteiligt. Der sgv steht hinter den Zielsetzungen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu bekämpfen.

Da gemäss Bundesrat keine Bestimmung des Übereinkommens Nr. 190 unter Schweizer Recht direkt anwendbar ist und gemäss seinen Aussagen auch keine Gesetzesanpassungen notwendig sind, erwartet der sgv keinerlei Zusatzverpflichtungen, die die Schweiz eingehen muss. Insbesondere mit Blick auf das ILO-Abkommen 190, Art. 3 lit. f verlangt der sgv, dass den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern keine zusätzlichen Verpflichtungen erwachsen. Das Abkommen 190 erstreckt sich auf den «Weg zu und von der Arbeit». In der Schweiz ist die Arbeitgeberin nicht für den Pendelweg der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers verantwortlich, was so bleiben soll.

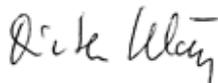
Insgesamt darf der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber keinerlei Zusatzverpflichtung oder zusätzlicher Auflagen aus der Genehmigung der beiden ILO-Abkommen erwachsen.

Freundliche Grüsse

Schweizerischer Gewerbeverband sgv



Urs Furrer
Direktor



Dieter Kläy
stv. Direktor, Ressortleiter



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Schweizerischer Gewerbeverband sgv

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Dieter Kläy, d.klaey@sgv-usam.ch; 079 207 63 22

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Da gemäss Bundesrat keine Bestimmung des Übereinkommens Nr. 190 unter Schweizer Recht direkt anwendbar ist und gemäss seinen Aussagen auch keine Gesetzesanpassungen notwendig sind, erwartet der sgv keinerlei Zusatzverpflichtungen, die die Schweiz eingehen muss. Insbesondere mit Blick auf das ILO-Abkommen 190, Art. 3 lit. f verlangt der sgv, dass den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern keine zusätzlichen Verpflichtungen erwachsen. Das Abkommen 190 erstreckt sich auf den «Weg zu und von der Arbeit». In der Schweiz ist die Arbeitgeberin nicht für den Pendelweg der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers verantwortlich, was so bleiben soll.

Insgesamt darf der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber keinerlei Zusatzverpflichtung oder zusätzlicher Auflagen aus der Genehmigung der beiden ILO-Abkommen erwachsen.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.





Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Schweizerischer Gewerbeverband sgV

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Dieter Kläy, d.klaey@sgv-usam.ch, 079 207 63 22

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip.

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.



Eidgenössisches Departement für Wirtschaft,
Bildung und Forschung WBF
Herr Bundesrat Guy Parmelin
3003 Bern

per Mail an: info.dain@seco.admin.ch

Bern, 02. Juli 2025

Genehmigung des IAO-Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank, dass wir uns im Rahmen der Vernehmlassung zur Genehmigung des IAO-Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt äussern dürfen. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) unterstützt die Ratifizierung des IAO-Übereinkommens Nr. 190 und die Empfehlung Nr. 206 durch die Schweiz vollumfänglich. Im Folgenden legen wir unsere Argumente dar:

Kohärentes und exemplarisches Engagement der Schweiz gegen geschlechtsbezogene Gewalt

Am 21. Juni 2019 hat die Internationale Arbeitskonferenz (IAK) unter dem Vorsitz der Schweiz das Übereinkommen Nr. 190 mit Unterstützung aller Delegationen aus der Schweiz angenommen – Regierung, Arbeitgebende und Arbeitnehmende. Am selben Tag genehmigte die Konferenz auch die Empfehlung Nr. 206 sowie ein Entschluss zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt – ebenfalls mit Schweizer Unterstützung. Diese IAK war historisch bedeutend: Sie schuf das erste UN-Instrument gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und markierte gleichzeitig das 100-jährige Jubiläum der IAO, der ältesten UN-Sonderorganisation mit Sitz in Genf.

Das Übereinkommen trat am 25. Juni 2021 in Kraft. Es wurde bislang von 50 Staaten ratifiziert, darunter 19 europäische Länder – inklusive aller Nachbarstaaten der Schweiz. Die Ratifizierung stärkt die internationale Glaubwürdigkeit und unterstreicht das Engagement der Schweiz gegen geschlechtsbezogene Gewalt.

Ein Verzicht auf die Ratifizierung steht im Widerspruch zur aktiven Schweizer Innen- und Aussenpolitik zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt. Die Schweiz würde sich isolieren und als einziges westliches Land das Übereinkommen nicht ratifizieren – womöglich sogar als erstes Land weltweit, das das Übereinkommen im Parlament ablehnt. Als Gastgeberstaat der IAO sendet die Schweiz damit ein fatal negatives Signal – gerade in Zeiten, in denen der Multilateralismus unter Druck steht.

IAO-Übereinkommen Nr. 190 steht im Einklang mit der Schweizer Ratifizierungspraxis

Am 8. Mai 2022 legte der Bundesrat seine Botschaft zur Genehmigung des Übereinkommens vor. Darin hält er fest, dass das bestehende Schweizer Recht und die gelebte Praxis den Anforderungen des Übereinkommens vollumfänglich entsprechen. Damit erfüllt die Schweiz die eigenen Ratifizierungskriterien: Internationale Abkommen werden ratifiziert, wenn keine Gesetzesanpassungen erforderlich sind.

Die Konvention wurde in der Eidgenössischen Tripartiten Kommission für IAO-Angelegenheiten breit diskutiert und von den Sozialpartnern unterstützt. Der Bundesrat kam zudem dem Auftrag des Parlaments nach und liess eine unabhängige Expertise erstellen. Diese bestätigt klar: Das Übereinkommen Nr. 190 steht im Einklang mit der schweizerischen Ratifizierungspolitik. Das Gleichstellungsgesetz sowie das Arbeitsgesetz gewährleisten bereits heute den geforderten Schutz. Zusätzliche gesetzliche Regelungen sind nicht notwendig.

Klares Signal für eine Nulltoleranz-Politik gegen Belästigung und Gewalt

Die Ratifizierung setzt ein deutliches politisches Zeichen für eine Arbeitswelt ohne Belästigung und Gewalt. Sie stärkt die Position der Schweiz als Vorreiterin für menschenwürdige und sichere Arbeitsbedingungen. Das Übereinkommen Nr. 190 definiert erstmals international verbindliche Mindeststandards gegen sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz. Es anerkennt das grundlegende Recht aller Menschen auf eine sichere, respektvolle und gewaltfreie Arbeitsumgebung. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist das ein grosser Fortschritt. Sexuelle Belästigung schadet nicht nur der Gesundheit der Betroffenen, sondern beeinträchtigt auch das Betriebsklima und die Produktivität. Eine wirksame Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt – insbesondere in männerdominierten Branchen – gelingt nur mit einer klaren Nulltoleranz-Politik gegenüber sexueller Belästigung. Dies wird jüngst auch wieder von einer neuen Studie des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) gezeigt: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist in der Schweiz, trotz Präventionsmassnahmen, ein weit verbreitetes Problem. Sensibilisierung und Aufklärung in diesem Bereich sind für die Prävention zentral. Die Ratifizierung trägt zudem gerade zu dieser gesellschaftlichen Sensibilisierung bei. Sie vermittelt der Öffentlichkeit ein unmissverständliches Signal: Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz werden in der Schweiz nicht toleriert.

Fazit

Die Ratifizierung des IAO-Übereinkommens Nr. 190 stärkt das Engagement der Schweiz für gewaltfreie Arbeitsplätze, steht im Einklang mit ihrer Ratifizierungspolitik und festigt ihre Glaubwürdigkeit als Gastgeberin der IAO. Eine Ablehnung durch das Parlament hätte schwerwiegende symbolische Folgen – für die Betroffenen ebenso wie für die internationale Rolle der Schweiz.

Wir danken Ihnen herzlich für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND



Pierre-Yves Maillard
Präsident



Luca Cirigliano
Zentralsekretär



Eidgenössisches Departement für Wirtschaft,
Bildung und Forschung WBF
Herr Bundesrat Guy Parmelin
3003 Bern

per Mail an: info.dain@seco.admin.ch

Bern, 02. Juli 2025

Genehmigung der Übereinkommen Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip: Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens

Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Einladung zur oben erwähnten Vernehmlassung. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) nimmt dazu im Folgenden gerne Stellung.

Grundsätzliches

Die Grundprinzipien und die dazugehörigen Kernarbeitsnormen der IAO bilden das Fundament und das Grundgerüst des internationalen Arbeitsrechts. Die Prinzipien umfassen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung von Zwangs- oder Pflichtarbeit, die Abschaffung der Kinderarbeit, sowie, seit der Anerkennung 2022, das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Diese ILO-Kernarbeitsnormen, die eigentliche Grund-Menschenrechte darstellen und universelle Gültigkeit beanspruchen, werden als *ius cogens*, also als zwingendes Völkerrecht, qualifiziert.

Mit Ratifizierung des Übereinkommen Nr. 191, der Aktualisierung und Ergänzung der bestehenden Konventionen um das neuste grundlegende Prinzip, wird das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld die formelle und materielle Kohärenz des Schweizer und des internationalen zwingenden Arbeitsrechts sichergestellt. Der SGB unterstützt deswegen die Ratifizierung des Übereinkommen Nr. 191. Gemäss Übereinkommen Nr. 191 werden sieben Übereinkommen und ein Protokoll zum Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld auf Stufe Kernarbeitsnormen aufgenommen werden.

Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld

Mit der Ratifizierung des Übereinkommen Nr. 191 wird das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld in den entsprechenden Übereinkommen festgehalten. Die Aufnahme dieses Rechts in die entsprechenden Übereinkommen steht nicht nur im Einklang mit dem Schweizer Arbeitsrecht, sondern steht in dessen Kern. Der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden und das Recht auf ein sicheres Arbeitsumfeld sind Grundprinzipien des Schweizer Arbeitsrechts und in

diversen Bestimmungen der verschiedenen Gesetze verankert. Eine Ratifizierung würde die Wichtigkeit dieses Rechts und der Gesundheit der Arbeitnehmenden auf nationaler und internationaler Ebene unterstreichen. Aus diesen Gründen ist die Ratifizierung des Übereinkommen Nr. 191 aus Sicht des SGB unbedingt angezeigt.

Die Kernarbeitsnormen der IAO stehen zudem – wie erwähnt – im Rang von grundlegenden Menschenrechten und haben universelle Gültigkeit: Bei den Kernarbeitsnormen handelt es sich um zwingendes Völkerrecht, dass von allen Staaten berücksichtigt werden muss. Die Schweizer Gerichte und die Verwaltung sind mit oder ohne Ratifikation an die Einhaltung des *ius cogens* gebunden. Mit der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 würde die Schweiz lediglich bestätigen, was in ihrem Arbeitsrecht und in der Praxis bereits erfüllt ist. Die Ratifikation hätte daher in erster Linie symbolischen Charakter – jedoch mit starker Signalwirkung: Sie würde das klare Bekenntnis der Schweiz zu ihren völkerrechtlichen Verpflichtungen und zur Kohärenz ihrer Rechtsordnung bekräftigen.

Ein Verzicht auf die Ratifizierung wäre hingegen ein katastrophales Signal. Er würde den Eindruck erwecken, dass die Schweiz grundlegende internationale Normen nicht anerkennt – ein Widerspruch zu ihrer Rolle als zuverlässige Partnerin im internationalen Recht. Gerade als Gastgeberstaat der IAO trägt die Schweiz eine besondere Verantwortung. In einer Zeit, in der internationale Organisationen – darunter auch UNO-Agenturen – prüfen, ihre Standorte im Zuge von Sparmassnahmen zu verlegen, wäre ein solches Signal kontraproduktiv. Es könnte Abwanderungstendenzen begünstigen und damit den UNO-Standort Genf, zahlreiche Arbeitsplätze sowie die internationale Ausstrahlung und das wirtschaftliche Interesse der Schweiz erheblich schwächen.

Kohärenz des Schweizer Arbeitsrechts stärken

Die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 bietet der Schweiz die Möglichkeit, ihre langjährige Politik der Kohärenz im internationalen Arbeitsrecht zu bekräftigen. Als Gastgeberstaat der IAO und als engagierte Akteurin im Bereich der internationalen Arbeitsnormen unterstreicht die Schweiz damit ihre Glaubwürdigkeit und Führungsrolle.

Das Schweizer Arbeitsrecht erfüllt bereits die Anforderungen des Übereinkommens. Die Ratifizierung schafft somit keine neuen Regulierungen, sondern bestätigt die bestehende Rechtslage und stärkt das internationale Engagement der Schweiz. Zugleich fördert eine Ratifizierung die Glaubwürdigkeit der Schweiz in bilateralen und multilateralen Verhandlungen. In den Nachhaltigkeitskapiteln moderner Freihandelsabkommen sind die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit fest verankert. Durch die Anerkennung und Unterstützung dieser internationalen Standards bleibt die Schweiz eine verlässliche Partnerin – wirtschaftlich, politisch und sozial

Fazit

Wir schliessen uns den im erläuternden Bericht sowie im Zusatzbericht des Bundesrates gemachten Ausführungen an: Die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 bringt keine neuen Verpflichtungen oder zusätzlichen Regulierungen für die Schweiz mit sich. Die Bestimmungen dieses Übereinkommens sind im Schweizer Arbeitsrecht bereits umgesetzt und erfordern keine Gesetzesrevision. Dies steht im Einklang mit der Ratifizierungspolitik der Schweiz. Mit der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 wird das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld als

grundlegendes Prinzip jedoch formell anerkannt und die Kohärenz im Schweizer und internationalen zwingenden Arbeitsrecht gestärkt. Der SGB unterstützt diese Ratifizierung ausdrücklich.

Eine rasche Ratifizierung mit grosser Mehrheit ist insbesondere für die Schweiz als Gastgeberland der IAO von Bedeutung – gerade in einer Zeit, in der sich zahlreiche Länder verstärkt um UN-Agenturen aus Genf bemühen und ein möglicher Wegzug der UNO aus Genf nicht undenkbar erscheint. Dies hätte potenziell gravierende negative Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort Genf, auf die Schweiz insgesamt sowie auf deren internationale Ausstrahlungskraft.

Wir danken Ihnen herzlich für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

SCHWEIZERISCHER GEWERKSCHAFTSBUND



Pierre-Yves Maillard
Präsident



Luca Cirigliano
Zentralsekretär



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Travail.Suisse

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Valérie Borioli Sandoz, Leiterin Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitik, borioli@travailsuisse.ch, 031 370 21 11

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Travail.Suisse begrüsst die Absicht des Bundesrates, das Übereinkommen Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu ratifizieren. Aus Sicht von Travail.Suisse handelt es sich dabei um einen bedeutenden Meilenstein zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Es geht dabei nicht nur um die Gewährleistung einer gewalt- und belästigungsfreien Arbeitswelt, sondern um die Glaubwürdigkeit einer Schweiz, die sich in ihrer Innen- wie Aussenpolitik dem Schutz der Menschenwürde verpflichtet hat.

Das IAO-Übereinkommen Nr. 190 ist das erste internationale Abkommen, das sich explizit mit Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt befasst. Es enthält klare Mindeststandards für Prävention, Schutzmechanismen, Sanktionen und Zugang zu Rechtsmitteln. Damit schliesst es eine wichtige Lücke im internationalen Arbeitsrecht und setzt einen dringend nötigen Impuls für die Weiterentwicklung nationaler Schutzsysteme.

Die Arbeitswelt bildet einen zentralen Lebensbereich, in dem sich gesellschaftliche Machtverhältnisse, Ungleichheiten und Abhängigkeiten besonders deutlich manifestieren.



Travail.Suisse erachtet es daher als essenziell, dass die Schweiz mit der Ratifizierung von IAO-Übereinkommen Nr. 190 ein klares Signal aussendet: Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz – in jeglicher Form – sind inakzeptabel und haben keinen Platz in einer modernen, demokratischen und auf Rechtsstaatlichkeit basierenden Gesellschaft.

Gewalt und Belästigung: Ein reales Problem in der Schweiz

Die Notwendigkeit, klare Regeln zum Schutz vor Gewalt und Belästigung zu schaffen, ist nicht nur aus internationaler Solidarität geboten. Auch in der Schweiz zeigt sich, dass die Problematik leider nach wie vor Realität ist. Eine vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) in Auftrag gegebene Studie¹ belegt, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in der Schweiz nach wie vor weit verbreitet ist: Rund jede dritte befragte Person gab an, während ihrer beruflichen Laufbahn mit sexueller Belästigung konfrontiert gewesen zu sein. Bei Frauen liegt der Anteil mit 44 Prozent deutlich höher als bei Männern mit 17 Prozent. Gemäss dieser Studie haben zudem mehr als die Hälfte (52 Prozent) der Befragten im Verlauf des Berufslebens mindestens eine der abgefragten sexistischen oder sexuellen Verhaltensweisen erlebt. Auch hier sind Frauen häufiger betroffen als Männer.

Kommt es in der Arbeitswelt zu sexueller Belästigung oder Gewalt, hat dies weitreichende Konsequenzen für die Opfer. Sie tragen oft schwere psychische und körperliche Belastungen davon. Doch Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt hat nicht nur schwerwiegende und langfristige Konsequenzen für die direkt betroffenen Personen (und indirekt auch für ihre Angehörigen), sondern auch für das Unternehmen und letztlich für die gesamte Volkswirtschaft. Ein von Angst, Misstrauen und Unsicherheit geprägtes Arbeitsumfeld stört das Betriebsklima nachhaltig, mindert die Produktivität und schwächt die unternehmerische Leistungsfähigkeit.

Diese Zahlen machen für Travail.Suisse deutlich, dass Prävention, Sensibilisierung und klare arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen dringend erforderlich sind. Nur mit einer konsequenten Nulltoleranzpolitik lässt sich die strukturelle Dimension von Gewalt und Belästigung wirksam bekämpfen. Die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 ist hierfür ein zentrales Instrument. Sie würde der Schweiz erlauben, bestehende Bemühungen zu konsolidieren und auf eine verbindliche internationale Grundlage zu stellen.

Rechtliche Vereinbarkeit

Aus Sicht von Travail.Suisse bestehen keine rechtlichen Hürden für die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation. Die schweizerische Rechtsordnung enthält bereits eine Vielzahl von Bestimmungen, die das Recht auf ein Arbeitsumfeld ohne Gewalt und Belästigung absichern und erfüllt damit die Anforderungen des Übereinkommens. Travail.Suisse teilt daher die Einschätzung des Bundesrates, wonach die Bestimmungen des Übereinkommens Nr. 190 in der schweizerischen Rechtsordnung nicht direkt anwendbar sind und die Ratifizierung des Übereinkommens keinen zusätzlichen legislativen Handlungsbedarf auslöst. Diese Ausgangslage erlaubt es der Schweiz, sich mit den Zielen und Werten des Übereinkommens solidarisch zu zeigen, ohne dass zusätzlicher gesetzgeberischer Anpassungsbedarf entsteht.

Darüber hinaus fügt sich die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 schlüssig in die innenpolitischen Strategien der Schweiz ein. In der Gleichstellungsstrategie 2030 des Bundesrates wird die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz explizit als prioritäres Ziel genannt. Mit der Ratifikation würde die Schweiz diesen politischen Willen konkret umsetzen und zugleich ein klares Zeichen setzen, dass sie ihre Gleichstellungspolitik verantwortungsvoll weiterverfolgt.

¹ Liechti, L., & Iseli, S. (2024). Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz [Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG und des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO]. Bern: Büro BASS.

Internationale Verantwortung und Glaubwürdigkeit der Schweiz

Eine Nicht-Ratifizierung des Übereinkommens würde in den Augen von Travail.Suisse ein äusserst widersprüchliches und irritierendes Signal an die internationale Gemeinschaft aussenden. Als Mitglied und Gaststaat der Internationalen Arbeitsorganisation, sollte die Schweiz mit gutem Beispiel vorangehen und internationale Standards nicht nur verbal unterstützen, sondern auch konkret umsetzen. Ohne Ratifizierung droht die Schweiz zudem in naher Zukunft zu einem der letzten westlichen Länder zu werden, die dieses Übereinkommen nicht ratifiziert haben – ein Umstand, der ihrem internationalen Ruf ernsthaft schaden würde.

Darüber hinaus gewinnt die Einhaltung ratifizierter IAO-Übereinkommen auch im Kontext internationaler Handelsabkommen zunehmend an Bedeutung. In den Nachhaltigkeitskapiteln neuer Handelsverträge, die die Schweiz bzw. die EFTA-Staaten mit Drittstaaten abschliessen, ist in der Regel festgehalten, dass die Vertragsparteien die von ihnen ratifizierten IAO-Übereinkommen wirksam umsetzen sollen und sich gleichzeitig zu andauernden Bemühungen verpflichten, weitere grundlegende sowie von der ILO als «up to date» eingestufte Übereinkommen zu ratifizieren – unter Berücksichtigung der jeweiligen nationalen Gegebenheiten. Das Übereinkommen 190 der IAO wird als «up to date» eingestuft. Vor diesem Hintergrund wäre es in den Augen von Travail.Suisse schwer nachvollziehbar, ein als aktuell und relevant eingestuftes Übereinkommen wie Nr. 190 nicht zu ratifizieren. Eine solche Zurückhaltung würde die Kohärenz der Aussenwirtschaftspolitik schwächen und die Glaubwürdigkeit der Schweiz als Partnerin in internationalen Handels- und Nachhaltigkeitsdialogen untergraben.

Eng verknüpft damit ist auch die Glaubwürdigkeit der Schweiz in ihrer Entwicklungszusammenarbeit. Zahlreiche Schweizer Entwicklungsorganisationen – wie etwa Brücke Le Pont, die Entwicklungsorganisation von Travail.Suisse – engagieren sich weltweit für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen. Wenn sich die Schweiz jedoch weigert, die relevanten internationalen Normen im eigenen Land zu ratifizieren, verliert sie die nötige Glaubwürdigkeit, um diese Standards im Ausland wirksam einzufordern. Gerade deshalb hat das Übereinkommen auch eine wichtige Hebelwirkung: Es stärkt jene Akteure, die sich in internationalen Projekten für menschenwürdige Arbeit einsetzen.

Schliesslich würde die Ratifizierung auch einen konkreten Beitrag zur Umsetzung der Agenda 2030 der Vereinten Nationen leisten – insbesondere zu den Zielen 3 (Gesundheit und Wohlergehen), 5 (Geschlechtergleichheit), 8 (menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) und 10 (weniger Ungleichheit). Damit würde die Schweiz nicht nur ihrer internationalen Verantwortung gerecht, sondern auch die Kohärenz zwischen ihrer Innen-, Aussen- und Entwicklungspolitik wirksam stärken.

Abschliessend hält Travail.Suisse fest, dass die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation ein notwendiger und folgerichtiger Schritt ist, um sich klar gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu positionieren. Travail.Suisse unterstützt darum die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 der IAO ausdrücklich. Die Schweiz verfügt bereits über die nötigen rechtlichen Grundlagen, um die Anforderungen des Übereinkommens zu erfüllen. Zusätzlicher gesetzgeberischer Anpassungsbedarf ist daher nicht erforderlich. Gleichzeitig ist festzuhalten, dass es in der Schweiz nach wie vor Handlungsbedarf gibt, wenn es um die konsequente Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz geht. Dieser notwendige Handlungsbedarf steht jedoch nicht im Widerspruch zur Ratifizierung, sondern wird durch sie sinnvoll ergänzt. Mit der Ratifizierung setzt die Schweiz ein starkes Zeichen für menschenwürdige Arbeitsbedingungen – nach innen wie nach aussen – und stärkt damit die Kohärenz ihrer Gleichstellungs-, Aussen- und Entwicklungspolitik.

Für die Berücksichtigung unserer Anliegen danken wir Ihnen.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben

Für die Berücksichtigung unserer Anliegen danken wir Ihnen.

Freundliche Grüsse

Handwritten signature of Adrian Wüthrich in blue ink.

Adrian Wüthrich
Präsident Travail.Suisse

Handwritten signature of Valérie Borioli Sandoz in black ink.

Valérie Borioli Sandoz
Leiterin Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitik



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Travail.Suisse

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Valérie Borioli Sandoz, Leiterin Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitik, borioli@travailsuisse.ch, 031 370 21 11

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung als grundlegendes Prinzip.

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Travail.Suisse setzt sich seit jeher für eine sichere und gesunde Arbeitswelt als grundlegendes Recht aller Arbeitnehmenden ein. Der Schutz von Leben, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist für Travail.Suisse eine zentrale Voraussetzung für menschenwürdige Arbeit. Auch in der Schweiz muss jede arbeitende Person Anspruch auf ein Arbeitsumfeld haben, das Gesundheitsrisiken so stark wie möglich eindämmt und Sicherheit gewährleistet – unabhängig von Branche, Tätigkeit oder Beschäftigungsform.

Mit der Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit aus dem Jahr 1998 verpflichteten sich alle Mitgliedstaaten der IAO, die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit einzuhalten, zu fördern und zu verwirklichen, auch wenn sie die betreffenden Übereinkommen nicht ratifiziert haben. In der Version dieser Erklärung aus dem Jahr 2008 werden vier grundlegende Rechte und Prinzipien bei der Arbeit anerkannt. Es handelt sich dabei um a) die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen; b) die



Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit; c) die effektive Abschaffung der Kinderarbeit; und d) die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Das Übereinkommen Nr. 191 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) aus dem Jahr 2022 sieht nun vor, auch das Recht auf eine sichere und gesunde Arbeitsumwelt in den Rahmen der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit aufzunehmen. Es handelt sich dabei beim Übereinkommen Nr. 191 also um eine rein formelle Norm, die bestehende IAO-Übereinkommen, die sich auf Grundrechte beziehen, um das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld ergänzt.

Aus folgenden Gründen befürwortet Travail.Suisse die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip:

Formaler Charakter ohne neue Verpflichtungen:

Der Bundesrat zeigt in seinem Zusatzbericht auf, dass die durch das Übereinkommen vorgeschlagenen Änderungen rein formaler Natur sind und keinerlei neue Verpflichtungen oder Regelungen für Unternehmen nach sich ziehen. Travail.Suisse teilt diese Einschätzung. Das Übereinkommen, welches lediglich vier Artikel umfasst, dient ausschliesslich der Gewährleistung von Kohärenz und der Aktualisierung anderer internationaler Arbeitsnormen. Die Ratifizierung dieses Übereinkommens erfordert weder die Einführung neuer Bestimmungen ins schweizerische Recht noch die Änderung bestehender Bestimmungen.

Vermeidung eines negativen Signals:

Die gesamte Schweizer Delegation – darunter auch Travail.Suisse – hat sich im Rahmen der Verhandlungen anlässlich der 111. Internationalen Arbeitskonferenz aktiv für die internationale Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip und Recht eingesetzt. Aus Sicht von Travail.Suisse wäre es daher problematisch, wenn die Schweiz das Übereinkommen nun nicht ratifizieren würde. Eine Ablehnung würde ein widersprüchliches Signal aussenden: Sie würde bedeuten, dass die Schweiz sich weigert, den Rechtsrahmen der IAO zu aktualisieren. Dies wäre nicht nur inkohärent, sondern käme einer faktischen Nichtanerkennung dieses elementaren Arbeitnehmendenschutzes gleich.

Wahrung der Kohärenz als ILO-Gaststaat:

Das Übereinkommen Nr. 191 aktualisiert bestehende IAO-Übereinkommen, die sich auf Grundrechte beziehen, um ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu integrieren. Als Gründungsmitglied und Gaststaat der IAO trägt die Schweiz eine besondere Verantwortung, die Kohärenz der Rechtsinstrumente der Organisation zu wahren. Die Ratifizierung dieses Übereinkommens hat keinerlei rechtliche Auswirkungen auf die Schweiz, stellt jedoch ein starkes Signal für die Kohärenz der IAO-Normen und Grundrechte dar. Travail.Suisse vertritt gemeinsam mit den weiteren Sozialpartnern in der tripartiten Kommission seit Anbeginn die Position, dass das Übereinkommen Nr. 191 ratifiziert werden soll. Travail.Suisse spricht sich nach wie vor dafür aus, diesem breit abgestützten sozialpartnerschaftlichen Votum zu folgen und die Ratifizierung des IAO-Übereinkommens Nr. 191 ohne weiteren Verzug voranzutreiben.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?
Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.
4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:
Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

Für die Berücksichtigung unserer Anliegen danken wir Ihnen.

Freundliche Grüsse

Handwritten signature of Adrian Wüthrich in blue ink.

Adrian Wüthrich

Präsident Travail.Suisse

Handwritten signature of Valérie Borioli Sandoz in black ink.

Valérie Borioli Sandoz

Leiterin Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitik

Monsieur Guy Parmelin
Conseiller fédéral
Chef du Département
Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung
und Forschung (WBF)
Generalsekretariat WBF
Bundeshaus Ost
3003 Bern

Par courriel à: info.dain@seco.admin.ch

Position de l'Union patronale suisse relative aux conventions de l'Organisation internationale du Travail no. 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et no. 191 concernant les amendements aux normes corrélatifs à la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre comme principe fondamental

Monsieur le Conseiller fédéral,

Votre lettre du 30 avril 2025 relative à la procédure susmentionnée nous est bien parvenue et a retenu notre meilleure attention. Nous vous prions de trouver ci-dessous notre prise de position après consultation des associations affiliées à notre organisation.

L'Union patronale suisse (UPS) est depuis 1908 la voix des employeurs à l'égard du monde économique et politique ainsi que du public. Cette organisation faîtière de l'économie suisse regroupe quelque 90 organisations patronales régionales et de branche ainsi qu'un certain nombre d'entreprises individuelles. Au total, elle représente plus de 100 000 petites, moyennes et grandes entreprises occupant environ 2 millions de travailleurs de tous les secteurs économiques. L'UPS milite pour une économie forte et la prospérité de la Suisse. A cette fin, elle met à disposition son expertise reconnue, notamment dans les domaines du marché du travail, de la formation et de la politique sociale.

Position de l'Union patronale suisse (UPS)

- **Convention no. 190 de l'OIT.** L'ensemble des associations membres de l'UPS ayant participé à la présente procédure de consultation considère que la violence et le harcèlement n'ont pas leur place dans les entreprises et qu'elles sont incompatibles avec un travail décent. Une faible majorité d'entre elles apporte son soutien à la ratification de la Convention no. 190 de l'OIT. Deux raisons sont essentiellement mises en avant: la ratification de cette convention ne nécessite pas d'adaptation de la législation fédérale et n'entraîne pas de nouvelles obligations pour les entreprises.

- **Convention no. 191 de l'OIT.** L'UPS apporte son soutien à la ratification de cette convention no. 191 de l'OIT. Cette convention est de nature essentiellement technique et formelle et permet d'assurer la cohérence et la sécurité juridique dans le corpus de normes de l'OIT. Sa ratification ne nécessite pas d'adaptation de la législation fédérale et n'entraîne pas de nouvelles obligations pour les entreprises.

I. **Convention no. 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail**

Remarques générales

La convention no. 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, adoptée par la Conférence internationale du travail en 2019, reconnaît le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Elle oblige les États membres de l'OIT à respecter, à promouvoir et à réaliser ce droit. Ce traité international est le premier à établir un cadre de prévention commun et une définition internationale de la violence et du harcèlement au travail fondée sur le genre.

La politique de ratification des normes de l'OIT est restrictive et permet à la Suisse de ratifier une convention des normes de l'OIT pour autant que celle-ci soit compatible avec l'ordre juridique suisse.

Dans son rapport explicatif du 30 avril 2025, le Conseil fédéral relève que la législation suisse garantit déjà le droit à un travail exempt de violence et de harcèlement et offre une protection élevée et efficace. Il est d'avis que la Suisse peut, sur la base de la législation actuelle, ratifier la convention no. 190. En effet, la ratification de cette convention ne requiert ni l'adoption, ni la modification de lois ou d'ordonnances suisses.

Un avis de droit rédigé le 30 juin 2024 par le Centre d'étude des relations de travail de l'Université de Neuchâtel montre qu'aucune disposition de la convention no. 190 n'est directement applicable en droit suisse.

Réponses au questionnaire

1. Acceptez-vous la ratification de la convention no. 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail?

L'ensemble des associations membres de l'UPS ayant participé à la présente procédure de consultation considère que la violence et le harcèlement n'ont pas leur place dans les entreprises et qu'elles sont incompatibles avec un travail décent. Une faible majorité d'entre elles apporte son soutien à la ratification de la convention no. 190 de l'OIT.

2. Si vous acceptez la ratification, quelles sont les raisons principales?

L'appréciation positive de la majorité des associations affiliées à l'UPS repose sur les arguments suivants:

- **Conformité du droit suisse avec la convention no. 190**

La législation fédérale, notamment le Code des obligations (CO), la Loi sur le travail (LTr), le Code civil (CC) et la Loi sur l'égalité (LEg), offrent une protection élevée et efficace contre la violence et le harcèlement. Le droit suisse est compatible avec la convention no. 190 dont la ratification ne requiert ni l'adoption, ni la modification d'une loi ou d'une ordonnance. Les normes de l'OIT ne sont pas évolutives: si cette convention devait être modifiée, les amendements seront soumis à la ratification des États membres de l'OIT.

- **Pas d'applicabilité directe**

Comme le montre l'avis de droit rédigé par le Centre d'étude des relations de travail de l'Université de Neuchâtel, qui accompagne le rapport mis en consultation, aucune disposition de la convention no. 190 n'est directement applicable en droit suisse.

- **Aucune obligation supplémentaire pour les entreprises**

La ratification de la convention no. 190 n'entraînera pas d'obligations supplémentaires pour les entreprises suisses. Il s'ensuit que la flexibilité de notre marché du travail ne sera pas entravée. Pour limiter la responsabilité des employeurs et accroître leur marge de manœuvre, l'article 9 de la convention prévoit des clauses dites de flexibilité. Celles-ci prescrivent aux employeurs «*de prendre des mesures appropriées correspondant à leur degré de contrôle..., dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable*». Il en résulte que l'employeur ne saurait être tenu responsable de situations, circonstances ou de personnes qui échappent à son contrôle.

- **Un atout pour l'économie et les entreprises**

La violence et le harcèlement en milieu professionnel ont des conséquences dommageables non seulement sur les victimes mais aussi sur les entreprises. Plusieurs enquêtes menées par l'OIT montrent que ces comportements accroissent le taux d'absentéisme et affaiblissent ainsi la productivité des entreprises. Il est dans l'intérêt de l'économie suisse, tournée vers l'exportation, de promouvoir des standards internationaux qui améliorent les conditions de travail dans le monde tout en assurant une concurrence équitable entre les économies.

- **Crédibilité internationale de la Suisse en jeu**

À fin avril 2025, 50 États, dont 21 européens, ont ratifié la convention, y compris les voisins directs de la Suisse – l'Allemagne, la France, l'Autriche et l'Italie. En cas de non-ratification, la Suisse pourrait être le premier et le seul État à s'opposer à la convention no. 190. Une telle situation serait difficilement compréhensible pour ses partenaires et affaiblirait la crédibilité de la Suisse sur la scène internationale. Elle nuirait à nos intérêts en matière de politique économique extérieure et affaiblirait la crédibilité de la Suisse dans les forums de coopération internationale. De plus, elle écornerait l'image de la Suisse en tant qu'État hôte d'organisations internationales majeures, telles que l'OIT.

2. Si vous y êtes opposés, quelles sont les raisons principales?

Certaines associations membres de l'UPS s'opposent à la ratification de la convention no. 190 de l'OIT pour les raisons suivantes:

- **Formulations vagues**

Le libellé de la convention est vague et imprécis. Le champ d'application de la protection est étendu à toutes les personnes actives dans le monde du travail, y compris les demandeurs d'emploi, les anciens employés, les stagiaires et les personnes travaillant dans ce qu'on appelle «l'économie informelle». Ce terme n'est défini nulle part, ce qui entraîne une grande insécurité juridique. Les employeurs devraient donc à l'avenir prendre des mesures de protection pour des personnes avec lesquelles ils n'ont aucun lien contractuel, ce qui est une exigence irréaliste et juridiquement inacceptable.

- **Obligations de protection sur le trajet domicile-travail**

L'extension prévue de la protection au trajet domicile-travail est particulièrement délicate. Le Conseil fédéral cite à cet égard des exemples tels que l'éclairage des parkings ou la réorganisation des horaires de travail afin de garantir la correspondance avec les transports publics. Pour de nombreuses PME, cela n'est tout simplement pas réalisable.

- **Durcissement de la législation nationale en préparation**

Malgré les affirmations contraires du Conseil fédéral, il apparaît déjà aujourd'hui que la convention sert de base politique à de nouvelles revendications. Des interventions parlementaires se référant à la convention de l'OIT ont déjà été déposées au Parlement, notamment pour imposer au SECO ou au Bureau de l'égalité des obligations de rendre compte des mesures de protection internes en cas de harcèlement sexuel (comme par exemple la motion 22.3564).

- **Extension du champ d'application du droit suisse du travail**

Le champ d'application du droit suisse du travail risque d'être étendu:

- A tous les travailleurs, y compris les personnes qui effectuent un travail bénévole. En effet, selon l'art. 2, al. 1, de la convention no. 190 de l'OIT, la convention no. 190 de l'OIT vise également à protéger les «bénévoles».
- A la sphère privée. Selon la définition donnée à l'art. 4 de la loi sur l'égalité (LEg), le harcèlement sexuel désigne tout comportement qui porte atteinte à la dignité des femmes et des hommes «sur le lieu de travail». En revanche, l'article 1 de la convention no. 190 de l'OIT, qui définit la violence et le harcèlement fondés sur le sexe, ne fait pas référence au lieu de travail.

- **Extension des instruments de prévention prévus par le droit suisse**

L'art. 9, let. c, de la convention no. 190 de l'OIT vise à obliger les employeurs à évaluer le risque de violence et de harcèlement sexistes. Or, le droit du travail suisse ne prévoit pas une obligation d'évaluation préventive des risques (à l'exception de l'art. 62 «*Activités dangereuses ou pénibles en cas de grossesse et de maternité*» de l'ordonnance 1 relative à la LTr). En cas de ratification de la Convention no. 190, il faudrait développer le dispositif d'évaluation préventive des risques en vigueur pour en faire un instrument général de protection de la sécurité au travail.

II. Convention no. 191 de l'OIT

Remarques générales

La convention no. 191 a été adoptée par la cohérence internationale du travail en juin 2022. Elle a pour objectif de mettre à jour des instruments de l'OIT qui font référence aux droits et principes fondamentaux et aux conventions fondamentales. Cette mise à jour, qui est de nature essentiellement technique et formelle, sans réelle portée, permet d'assurer la cohérence et la sécurité juridique dans le corpus de normes de l'OIT.

Le Conseil fédéral est favorable à la ratification de la convention no. 191 de l'OIT, même s'il ne s'agit que d'une mise à jour des principes et droits fondamentaux au travail. La ratification de cette convention ne nécessite pas d'adaptation de la législation et n'entraîne pas de nouvelles obligations. Selon le Conseil fédéral, la convention no. 191 renforce la santé et la sécurité des travailleurs et agit comme une contribution à la stratégie suisse de développement durable dans le cadre de l'Agenda 2030.

Un avis de droit rédigé le 13 décembre 2024 par le Centre d'étude des relations de travail de l'Université de Neuchâtel montre qu'aucune disposition de la convention no. 191 n'est directement applicable en droit suisse.

Réponse au questionnaire

L'ensemble des associations membres de l'UPS ayant participé à la présente procédure de consultation apportent leur soutien à la ratification de la Convention no. 191 de l'OIT. Elles partagent l'avis du Conseil fédéral, selon lequel:

- La Convention no. 191 est de nature essentiellement technique et formelle et permet d'assurer la cohérence et la sécurité juridique dans le corpus de normes de l'OIT
- La ratification de cette convention ne nécessite pas d'adaptation de la législation fédérale et n'entraîne pas de nouvelles obligations pour les entreprises
- Aucune disposition de la convention no. 191 n'est directement applicable en droit suisse

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à la présente prise de position, nous vous prions de croire, Monsieur le Conseiller fédéral, à l'assurance de notre haute considération.

UNION PATRONALE SUISSE



Roland A. Müller
Directeur
roland.mueller@arbeitgeber.ch



Marco Taddei
Membre de la direction
marco.taddei@arbeitgeber.ch



Consultation en vue d'approuver la Convention n°190 de l'OIT

Genève, le 19 août 2025

À l'attention du Service de communication du SG-DEFR
info.dain@seco.admin.ch

Consultation en vue d'approuver la Convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

La CGAS – Communauté genevoise d'action syndicale - soutient la ratification rapide par la Suisse de la Convention n° 190 de l'OIT visant à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail ainsi que la recommandation n° 206 qui lui est liée. Pour la Suisse, devenir signataire de ce traité international, c'est réaffirmer la priorité qu'elle accorde au travail décent en adhérant à un cadre commun pour la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, d'ores et déjà ratifié par plus de 50 pays, dont la majeure partie de nos voisins européens.

Le but de la Convention n° 190 OIT est de protéger tou·tes les travailleur·euses et autres personnes dans le monde du travail de la violence et du harcèlement. Les mesures suivantes sont en particulier prévues pour atteindre cet objectif : interdire la violence et le harcèlement dans le droit ; prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, en portant une attention particulière aux groupes de population concernés de manière disproportionnée par le sujet (personnes dites «vulnérables») ; garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation pour les victimes de violence et de harcèlement sur leur lieu de travail et appliquer des sanctions, le cas échéant.

La Convention n° 190 OIT vise à protéger les travailleur·euses contre ces deux fléaux que sont la violence et le harcèlement au travail, notamment par des mesures de prévention, d'aide aux victimes, d'enquêtes et des sanctions. Sa ratification par la Suisse et l'application de la Recommandation n° 206 améliorerait sans aucun doute la situation des travailleuses et des travailleurs, mais également celle des employeur·euses, qui disposeraient de plus d'un cadre précis pour les guider, et plus largement de la société dans son ensemble, qui pourrait dès lors aspirer à un monde du travail libéré de la violence et du harcèlement systémique.

Violences verbale ou physique, harcèlement moral ou psychologique et harcèlement sexuel ont des conséquences sur la santé des victimes, mais ils génèrent également des coûts élevés pour l'employeur·euse : absentéisme, turn-over, climat de travail perturbé ayant des répercussions sur la productivité, mauvaise image de l'entreprise à l'interne et à l'externe, etc.

La CGAS fait sienne la déclaration du Conseil fédéral dans son message du 18 mai 2022¹ : «*La violence et le harcèlement dans le monde du travail sont inacceptables et incompatibles avec un travail décent.*» et se positionne pour une signature rapide par la Suisse de la Convention n° 190 OIT et de la Recommandation n° 206 qui lui est liée.

¹ FF 2022 1379, Message du Conseil fédéral concernant l'approbation de la convention n° 190 de l'OIT



Consultation en vue d'approuver la Convention n°190 de l'OIT

Une situation à améliorer

Les syndicats jouent un rôle crucial dans la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail ; ils militent au quotidien pour une meilleure protection de la santé et de la sécurité des travailleuses et des travailleurs en soutenant l'adoption et l'application de mesures concrètes. La lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes et contre la violence sexiste à l'égard des femmes est un combat fondamental de la CGAS et plus largement du syndicalisme.

Les atteintes à la personnalité des travailleur·euses peuvent prendre diverses formes : discriminations, violences verbale ou physique, harcèlement psychologique ou mobbing. Une série de menaces augmentent encore les facteurs de risques de s'y trouver confronté·es : les risques psychosociaux : intensité et complexité des tâches à effectuer, horaires irréguliers ou difficiles, degré d'autonomie dans son travail, rapports sociaux dégradés, conflits de valeurs, exigences émotionnelles, environnement de travail, etc. ; l'insécurité de l'emploi : contrat à durée déterminée, travail sur appel, travail de plateformes, bas taux d'activité, obtention ou renouvellement de l'autorisation de séjour, etc. ; la sous-traitance sous toutes ses formes.

Dans de rares cas, les causes de la violence et du harcèlement dénoncés par les victimes sont à rechercher dans des personnes dysfonctionnelles, mais ce sont généralement les dimensions structurelles et organisationnelles en place dans les organismes (entreprises, institutions, administrations) qui les rendent possibles.

Autrement dit, les cibles de violence et de harcèlement sont majoritairement des personnes qui vivent une forme de précarité statutaire ou économique². Avec, parmi les victimes, une sur-représentation de femmes, de personnes identifiées à une minorité de genre, de personnes migrantes et/ou racisées, de personnes en situation de handicap, de jeunes en formation et/ou en début de carrière, de travailleur·euses à temps partiel (particulièrement les petits taux), en CDD, en sous-traitance ; les facteurs de discrimination étant souvent cumulés chez une même personne.

En effet, la précarité dissuade aujourd'hui encore les victimes à défendre leurs droits par crainte - souvent fondée - de représailles : licenciement ou perte de leur emploi, être déplacé·e vers un poste de moindre intérêt, stigmatisation, empêchement de progresser professionnellement, etc. Pour celles qui se trouvent en précarité statutaire ou qui ne possèdent pas d'autorisation de séjour - situation fréquent notamment dans le secteur de l'économie domestique -, les répercussions peuvent être d'autant plus graves en cas de dénonciation ; craintes renforcées encore par celles de ne pas être pris·e au sérieux, de ne pas être couvert·e par un dispositif d'accompagnement (frais d'assistance juridique, hébergement d'urgence, etc.), de risquer une dénonciation à la police des étranger·ères et un renvoi de la Suisse au moment du dépôt de la plainte, etc.

Quant aux sanctions prises par les employeur·euses - et la justice -, elles le sont plus facilement à l'encontre de personnes en bas de l'échelle sociale ; là encore, le fait d'être «mal-classé» joue un rôle prédominant. Les syndicats le constatent : plus on s'élève dans la hiérarchie, plus les personnes bénéficient de tolérance, voire d'impunité. Les directions - et plus largement du personnel d'encadrement et des RH - ont en effet encore trop souvent tendance à ne pas prendre au sérieux les témoignages des victimes, ou à les minimiser, à traiter

² Sans compter celles qui résistent d'une manière ou d'une autre à la «gouvernance par les nombres», pour reprendre l'expression de Alain Supiot (dans son texte du même nom, éd. Pluriel, Paris, 2020), et/ou qui ne répondent pas aux objectifs à atteindre.



Consultation en vue d'approuver la Convention n°190 de l'OIT

les situations avec lenteur, à éviter de prendre des mesures, à refuser toute communication quant aux éventuelles sanctions prises à l'encontre des auteur·ices, sous couvert de protection de la personnalité, imposer la signature d'accord de confidentialité aux victimes (ce qui bride encore davantage l'expression), etc.

Par ailleurs, il n'est pas rare pour les travailleur·euses d'accepter la violence et le harcèlement comme «inhérents à l'emploi» et de ne pas signaler ces pratiques. En plus des craintes relevées plus avant, cette attitude de rétention peut également relever du fait qu'aucune politique appropriée n'existe sur le lieu de travail, sur laquelle le personnel de l'organisation (entreprise, institution, administration) pourrait s'appuyer pour signaler les abus et voir l'affaire traitée. Ainsi, si les travailleur·euses constatent que leurs propos sont mis en doute, ou si rien n'a été fait pour remédier à la situation dans le passé, elles et ils cesseront de signaler des plaintes et auront un sentiment d'impuissance.

Les victimes, lorsqu'elles signalent des pratiques de violence ou de harcèlement, sont souvent réduites au silence, leur parole est soit mise en doute ou est purement et simplement ignorée. La gravité des atteintes subies peuvent être minimisées, et il arrive aux directions ou aux RH de conseiller aux victimes de prendre la situation comme une «plaisanterie» ou un «compliment» et parfois elles se trouvent blâmées, autrement dit, elles sont rendues responsables des actes qu'elles ont subis.

Tout cela est particulièrement vrai pour les personnes qui subissent de la violence et du harcèlement liés au genre, et résulte de l'inégalité entre femmes et hommes dans le monde du travail. Ainsi, trop souvent, lorsque les femmes signalent des atteintes à leur intégrité, ce sont leurs propres actes ou comportements qui leur sont reprochés : les vêtements portés ou les propos tenus, une attitude «attirant l'attention» ou encore le fait de ne pas avoir su résister à l'abus. Il peut même leur être proposé de changer leur comportement et de suivre certaines règles pour assurer leur sécurité !

Des situations où il est légitime pour les victimes de craindre un renforcement de la violence et du harcèlement. Quand une victime est blâmée, quand elle subit des représailles, ce sont les inégalités, les violences et les harcèlements qui sont renforcés.

Définition à laquelle se référer

Comme le reconnaît le Conseil fédéral dans son message du 18 mai 2022, en Suisse, «la législation concrétise le droit à un travail sans violence ni harcèlement dans diverses lois». Un arsenal juridique diffus qui complique parfois l'accès pour les victimes : suivant les situations vécues, elles peuvent faire appel à la Constitution (Cst), et à son art. 8 sur l'égalité ; à la Loi sur l'égalité (LEg) entre femmes et hommes ; au Code civil (CC) qui prévoit la protection de la personnalité de toute personne contre des atteintes illicites ; au Code pénal (CP) dont l'atteinte à l'intégrité sexuelle fait partie des délits et infractions cités ; au Code des obligations (CO) qui règle ce qui a trait au contrat de travail privé ; à la Loi sur le travail (LTr) et ses ordonnances (OLT), en particulier les OLT 3 et 4 qui constituent le droit public du travail ; à la Loi fédérale sur l'assurance-accident (LAA) et son ordonnance (OPA) ; la Loi sur l'égalité pour les personnes handicapées (Lhand) ; la Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI) ; la Loi sur les travailleurs détachés (LDét) ; etc.

Si l'arsenal juridique suisse prévoit effectivement les outils pour combattre la violence et le harcèlement, y compris dans le monde du travail, les syndicats constatent que ceux-ci se trouveraient améliorés par la



Consultation en vue d'approuver la Convention n°190 de l'OIT

Convention n° 190 de l'OIT et les clarifications qu'elle pourrait y apporter. En premier lieu, la définition proposée par son art. 1 :

a) l'expression «violence et harcèlement» dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre;

b) l'expression «violence et harcèlement fondés sur le genre» s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel.

Cette définition est le fruit de l'échange entre états, employeur·euses et travailleurs·euses au niveau international. Rappelons que la Convention n° 190 a été adoptée par la Conférence générale de l'OIT lors de sa 108^{ème} session – celle du centenaire –, le 10 juin 2019 à Genève et que les représentant·es tripartites suisses se sont prononcés en sa faveur.

Comme cela a été souligné plus avant, la législation suisse ne propose pas de définition uniforme de la violence et du harcèlement, ce qui a des répercussions dans la pratique pour les personnes directement concernées, mais également pour les employeur·euses, qui se trouvent dans l'obligation de devoir définir ces notions dans la directive et/ou le règlement interne lors de l'introduction des dispositifs de protection dans leur organisation (entreprise, institution, administration). Pour la CGAS, la perspective de pouvoir se référer à une définition uniforme, celle de la Convention n° 190, bénéficierait à tout le monde. De plus, ce serait un pas nécessaire vers la reconnaissance de ce que les victimes ont subi dans le cadre de leur travail et constituerait un signal important de la priorité accordée par la Suisse à la lutte contre la violence et le harcèlement au travail.

Des personnes à protéger

Dans leur expérience d'accompagnement des victimes de violence et de harcèlement dans le monde du travail, les syndicats sont encore trop souvent témoins de l'absence ou du manque de mesures prises par les employeur·euses afin d'éviter les situations à risques et de reconnaître les faits et les responsabilités lorsque les victimes relaient des situations inacceptables. Malgré les obligations à établir un cadre de travail respectueux de l'intégrité physique et psychologique de leur personnel et d'assistance générale, et la responsabilité d'enquêter sur les violations de l'intégrité personnelle en lien avec la violence et le harcèlement dans leur organisation (entreprise, institution, administration) qui leur incombent, les employeur·euses peinent - voire rechignent - à suivre et respecter les devoirs que la législation leur attribue. C'est en particulier le cas, dans les faits, pour les personnes qui n'ont pas de relation contractuelle directe en cours avec leur organisme (entreprise, institution, administration).

L'art. 2 de la Convention n° 190 OIT apporte là aussi une précision d'importance pour la protection des victimes en précisant que ce sont les travailleur·euses et toute autre personne dans le monde du travail qui sont protégées de la violence et du harcèlement : salarié·es, toutes personnes quel que soit leur statut contractuel, celles en formation, y compris les stagiaires et les apprenti·es, les travailleur·euses licencié·es, les bénévoles, les personnes à la recherche d'emploi, les candidat·es, les personnes exerçant l'autorité, les



Consultation en vue d'approuver la Convention n°190 de l'OIT

fonctions ou les responsabilités d'un·e employeur·euse, et ce quel que soit le secteur – public, privé, économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.

La signature de la Convention n° 190 OIT appuyera la mise en place des mesures de respect et de protection de la personnalité prévues par la législation suisse, une incitation utile également dans une optique de prévention. En outre, cela permettra au législateur et aux partenaires sociaux d'adopter des standards minima pour la qualité des enquêtes.

Lutter contre la violence et le harcèlement

Pour les syndicats, la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail passe obligatoirement par une amélioration des conditions et de l'environnement de travail ; le développement du partenariat social ; l'adoption de conventions collectives progressistes et l'amélioration de celles en vigueur ; le renforcement des droits de toutes personnes dans le monde du travail ; la diminution des contrats précaires et de la sous-traitance ; le renforcement des collectifs de travail ; l'instauration de réels dispositifs de prévention ; la mise en place de processus d'enquête négociés paritairement et des sanctions claires.

L'environnement de travail, l'organisation du travail et le mode de traitement des travailleur·euses – y compris des mesures de prévention et de protection insuffisantes sur le lieu de travail, l'absence de mécanismes précis de dépôt de plaintes et de signalement, et les obstacles à l'adhésion syndicale – peuvent créer des conditions propices à la violence et au harcèlement. Les pratiques ou conditions de travail abusives, en augmentation suite à la mise en œuvre des logiques gestionnaires dans le monde du travail, peuvent augmenter le risque de stress lié au travail et de risques psychosociaux, ainsi que de violence physique. Ces pratiques abusives comprennent : les modalités de travail précaires ; l'absence de pause accordée aux travailleur·euses ; leur isolement ; la rétention d'informations ; le fait de leur confier des tâches qui ne correspondent pas à leurs aptitudes ; leur fixer des objectifs impossibles et des délais intenable ; une surveillance excessive ; leur imposer des horaires atypiques inutilement, ce qui peut rendre les déplacements depuis et vers le travail dangereux ; forcer les travailleurs·euses à se déplacer inutilement ; le harcèlement lié à la grossesse et à la maternité (y compris le fait de ne pas proposer de modalités de travail aménagées raisonnablement aux femmes enceintes, de les isoler, de leur confier des tâches subalternes) ; le fait d'empêcher d'utiliser les toilettes ; la retenue de documents de voyage tels que les passeports (pratique courante dans le cas des travailleur·euses domestiques migrant·es).

Le «monde du travail»

La Convention n° 190 OIT a le grand mérite de rendre plus concrète la définition de ce que recoupe le monde du travail. Il englobe : les espaces publics (crucial pour les travailleur·euses dans l'économie informelle) ; les espaces privés (un point important pour les travailleurs·euses domestiques et basé·es à domicile, et celles et ceux dans l'espace numérique) ; les événements et activités liés au travail, y compris les réunions et formations ayant lieu en dehors du site de travail, les déplacements et les voyages liés au travail, et les activités sociales comme les soirées ; les trajets entre le domicile et le lieu de travail ; les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires ; le logement fourni par l'employeur·euse, y compris les dortoirs et les chambres mis à disposition pour les besoins des travailleur·euses domestiques ou des travailleur·euses agricoles saisonnier·ères ; les communications liées au travail (y compris par le biais des technologies de l'information et de la communication) : ainsi, la convention recouvre également le cyberharcèlement et la violence en ligne.

Consultation en vue d'approuver la Convention n°190 de l'OIT

En outre, pour la première fois dans des normes internationales, il est admis que la violence domestique peut avoir des conséquences dans le monde du travail : elle peut se répercuter sur l'emploi, la productivité, ainsi que sur la santé et la sécurité des travailleur·euses. Il est clair que les gouvernements, les organisations d'employeur·euses et de travailleur·euses et les institutions du marché du travail peuvent et doivent contribuer à faire reconnaître les répercussions de la violence domestique dans le monde du travail, à y répondre et à y remédier.

En juin 2025, le Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV) du canton de Genève a rendu public les résultats de son enquête «Iceberg»³ : 36% des femmes affirment avoir subi des violences sexistes et sexuelles sur le lieu de travail et 77% dans l'espace public. Les personnes LGB (lesbiennes, gays, bi) sont 44 % à avoir subi des violences de genre au travail et 85% dans l'espace public. Ces chiffres concernent Genève, mais ils sont probablement analogues ailleurs en Suisse . Dans tous les cas, ils qui devraient obliger les pouvoirs publics et les partenaires sociaux à faire de la lutte contre les violences de genre une priorité absolue.

Un plan d'action à mettre en œuvre et à respecter

Les pays qui s'engagent, par leurs signatures, à mettre en œuvre la Convention n° 190 OIT affirment, leur volonté à voir disparaître la violence et le harcèlement du monde du travail. Pour les syndicats et les travailleur·euses, qui luttent depuis de nombreuses années pour des conditions de travail respectueuses et décentes, l'application de la feuille de route que constitue la Recommandation n° 206 qui complète la convention est tout aussi nécessaire. Celle-ci constitue une avancée importante pour l'élimination de la violence et du harcèlement du monde du travail, en ce qu'elle est un atout précieux pour le suivi, par les pays qui l'appliquent, de la pertinence des outils de protection des victimes en place dans la législation en vigueur.

La Recommandation n° 206 complète les démarches de prévention soutenues jusqu'ici par la CGAS et qui reposent essentiellement sur trois piliers formant un tout cohérent qui permet de poser des bases communes auxquelles chacun·e peut se référer :

1. L'adoption par les organisations (entreprises, institutions, administrations) d'une directive interne de protection de l'intégrité personnelle et de la personnalité;
2. La mise en place d'un dispositif de personne de confiance interne et externe;
3. La création, en collaboration avec les représentant·es des travailleur·euses, d'une culture commune autour de la question des atteintes à l'intégrité personnelle et à la personnalité et de l'accès aux ressources internes et externes, et la définition d'un cadre précis permettant de disposer de meilleurs standards de référence afin d'assurer la qualité des enquêtes.

La Recommandation n° 206 va plus loin, et propose, par exemple, que les moyens de recours et de réparation puissent comprendre le droit des victimes de démissionner avec une indemnisation, la réintégration dans l'emploi, ou une indemnisation appropriée du préjudice ; le remboursement des frais de justice et des dépenses aux victimes ; la mise en place de tribunaux possédant une expertise spécifique ; des unités de police spécialisées ou des agents spécialement formés au soutien aux victimes ; l'introduction dans les conventions collectives de travail et les politiques du lieu de travail d'un congé pour les victimes de violence domestique, de modalités de travail flexibles et d'une protection, ainsi que d'une protection temporaire

³ Source : <https://www.ge.ch/document/enquete-inedite-revele-ampleur-violences-gendre-geneve> (consulté le 15.08.2025).



Consultation en vue d'approuver la Convention n°190 de l'OIT

contre le licenciement pour les personnes victimes de violence domestique, dont le nombre ne cesse de croître. En 2024, la police a enregistré 21'127 infractions dans le domaine de la violence domestique, soit une augmentation de 6,1 % par rapport à l'année précédente ; les lésions corporelles graves (177 infractions) ont connu une hausse de +20,4 % et les viols (480 infractions) +30,4%)⁴.

Conclusion

La Convention n° 190 est le tout premier traité international à reconnaître le droit de chacun·e à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Elle fournit la première définition unique et internationalement reconnue de la violence et du harcèlement. Elle offre un cadre clair, inclusif et intégré pour promouvoir des mesures permettant d'amener des changements concrets. Elle s'applique au monde du travail et pas seulement au lieu de travail ; de ce fait, elle reconnaît la nature changeante du monde du travail, et devrait ainsi résister à l'épreuve du temps. Elle reconnaît l'influence néfaste des rapports de pouvoir inégaux entre les femmes et les hommes ainsi que d'autres normes sociales qui favorisent la violence et le harcèlement, et encourage chacun·e à adopter une approche tenant compte des considérations de genre. Elle reconnaît que la violence domestique constitue un problème dans le monde du travail et que des mesures peuvent être prises pour atténuer ses répercussions. Elle inclut également les travailleurs·uses informel-le-s, ce qui représente un grand pas en avant, étant donné que ces personnes étaient jusqu'à présent exclues ou non couvertes. Elle est complétée par une feuille de route qui constitue un instrument utile pour les partenaires sociaux et les gouvernements.

En adoptant la Convention n° 190 OIT et la Recommandation n° 206 en juillet 2019, la communauté internationale a clairement signifié que la violence et le harcèlement dans le monde du travail ne seraient plus tolérés ; il est temps que la Suisse se rallie à cette déclaration en ratifiant le texte et en s'engageant dans la voie des recommandations qui l'accompagnent.

Mireille Senn
Secrétaire politique et administrative CGAS
+41 79 858 84 30
mireille.senn@cgas.ch

⁴ Source : Office fédéral de la statistique, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/criminalite-droit-penal/police/violence-domestique.html> (consulté le 15.08.2025).



Fédération des
Entreprises
Romandes

FER Genève - FPE Bulle - UPCF Fribourg
FER Argov - FER Neuchâtel - FER Valais

Département fédéral de
l'économie, de la formation et de
la recherche DEFR

Palais fédéral Est
3003 Berne

A l'attention de
Monsieur Guy PARMELIN
Conseiller fédéral

KE/3414 – FER No 15-2025
Genève, le 20 août 2025

info.dain@seco.admin.ch

Approbation des conventions de l'Organisation internationale du Travail no 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et no 191 concernant les amendements aux normes corrélatifs à la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre comme principe fondamental

Monsieur le Conseiller fédéral,

La consultation citée en titre a retenu toute notre attention et notre Fédération vous prie de trouver ci-après sa prise de position.

La convention n°190 reconnaît le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement et oblige les États membres à respecter, à promouvoir et à réaliser ce droit. Il s'agit du premier traité international qui crée un cadre commun pour la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Il offre la première définition adoptée au niveau international et approuvée de manière tripartite de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, y compris de la violence et du harcèlement fondés sur le genre.

La convention n°191 a pour objectif de mettre à jour des instruments de l'OIT qui font référence aux droits et principes fondamentaux et aux conventions fondamentales. Ces modifications permettent d'assurer la cohérence et la sécurité juridique dans le corpus de normes de l'OIT.

La Fédération des Entreprises Romandes soutient l'approbation des conventions n°190 et 191. La violence et le harcèlement dans le monde du travail sont inacceptables et incompatibles avec un travail décent. La ratification des conventions ne requiert aucun changement juridique. Elle représente une occasion forte pour la Suisse de réaffirmer son engagement contre la violence et le harcèlement au

travail. Elle renforce sa crédibilité sur la scène internationale et apporte un soutien aux entreprises en promouvant des conditions de travail équitables.

Un atout pour l'économie et les entreprises

Il est dans l'intérêt de notre économie, tournée vers l'exportation, de promouvoir des normes minimales mondiales visant à garantir des conditions de travail décentes. La Suisse dispose déjà d'un niveau élevé de protection contre la violence et le harcèlement au travail. Il est donc essentiel que d'autres États s'engagent également dans cette voie. La ratification de la convention n°190 par un large éventail de pays renforcerait les standards globaux, améliorant ainsi les conditions de travail dans le monde tout en assurant une concurrence équitable entre les économies.

La violence et le harcèlement en milieu professionnel provoquent de lourdes conséquences, tant sur les victimes que sur les entreprises. Ces comportements nuisent à la productivité, entraînant des pertes significatives. Comme le mentionne le rapport explicatif, d'après une étude commandée par l'OIT, l'impact économique est estimé à 1,88 milliard de livres, avec une baisse de productivité de 4 à 7 % pour les personnes directement concernées ou témoins, ce qui pourrait représenter une réduction globale de productivité de 1,5 à 2 %.

Les données montrent que les entreprises qui s'engagent à créer un environnement de travail respectueux et sécurisant voient une diminution du taux de roulement du personnel et de l'absentéisme. Par ailleurs, la productivité et l'implication des employés s'améliorent nettement. En s'attaquant de manière proactive à la violence et au harcèlement, les entreprises renforcent leur attractivité, ce qui est un avantage dans un contexte marqué par la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Préserver la crédibilité internationale de la Suisse

À fin avril 2025, plus de vingt États européens ont ratifié la convention, y compris les voisins directs de la Suisse – l'Allemagne, la France, l'Autriche et l'Italie. Dans un avenir proche, la Suisse pourrait être l'un des seuls pays d'Europe occidentale à ne pas avoir ratifié cette convention. Une telle situation serait difficilement compréhensible pour ses partenaires et affaiblirait la crédibilité de la Suisse sur la scène internationale. Elle risquerait également de ternir son image en tant qu'État hôte d'organisations internationales majeures, telles que l'OIT. La Suisse, membre fondateur de l'OIT, doit montrer l'exemple pour rester crédible dans la lutte contre la violence et le harcèlement au niveau international.

Nul besoin de modifier la législation suisse – pas d'applicabilité directe

En Suisse, les travailleurs sont protégés de la violence et du harcèlement par un système complet comprenant plusieurs lois qui reconnaissent le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre. Nous pouvons citer le Code des obligations (CO), la loi sur le travail (LTr), le Code civil (CC) ou la loi sur l'égalité (LEg) qui répondent aux exigences de la convention n°190 de l'OIT. La ratification de cette convention ne nécessite ni modification du droit existant ni adoption de nouvelles dispositions. De plus, le rapport complémentaire au message montre qu'aucune disposition de la convention n'est directement applicable en droit suisse. La ratification de la convention n'entraînera pas d'obligations supplémentaires pour les entreprises et s'inscrit dans le cadre d'un marché du travail flexible et libéral.

Par ailleurs, les normes de l'OIT ne sont pas évolutives. Si une convention est modifiée, les amendements sont soumis à la ratification des États.

Répondre à un problème réel et actuel

Comme le relève le rapport explicatif, le phénomène de la violence et du harcèlement au travail est répandu sur le plan international. Selon une enquête de l'OIT, Lloyd's Register Foundation et Gallup, en 2021, à l'échelle mondiale, 22,8% des personnes en emploi avaient été victimes de violence et de harcèlement au cours de leur vie professionnelle. En Suisse aussi, de telles situations existent malgré les mesures de prévention mises en place. La législation et la pratique établies en Suisse offrent toutefois une protection élevée pour lutter contre cette problématique.

Soutien tripartite clair

Les traités internationaux de l'OIT ont un caractère particulier en raison de la structure tripartite de l'organisation. Il est important de souligner que les partenaires sociaux suisses ont été pleinement associés à l'élaboration de la convention. Adoptée lors de la Conférence internationale du Travail de 2019, sous présidence suisse, cette convention a reçu un large appui de la part des délégations gouvernementales et des représentants des employeurs et des travailleurs. Le gouvernement et les partenaires sociaux suisses ont tous voté en sa faveur.

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à la présente, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Conseiller fédéral, l'expression de notre très haute considération.



Arnaud Bürgin
Secrétaire général *ad interim*
FER Genève



Catherine Lance Pasquier
Directrice adj. Dpt Politique générale

La Fédération des Entreprises Romandes en bref

1001, rue de la Gare, 1201 Lausanne
Tél. 021 311 11 11
www.federationsuisse.ch
FER Genève, rue de la Gare 1001, 1201 Lausanne
FER Fribourg, rue de la Gare 1001, 1201 Lausanne
FER Lucerne, rue de la Gare 1001, 1201 Lausanne
FER Neuchâtel, rue de la Gare 1001, 1201 Lausanne
FER Vaud, rue de la Gare 1001, 1201 Lausanne
FER Valais, rue de la Gare 1001, 1201 Lausanne
FER Val-de-Travers, rue de la Gare 1001, 1201 Lausanne
FER Vully, rue de la Gare 1001, 1201 Lausanne
FER Yvertois, rue de la Gare 1001, 1201 Lausanne



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

GastroSuisse, Blumenfeldstrasse 20, 8046 Zürich

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Layla Pichler, layla.pichler@gastrouisse.ch, +41 44 377 53 66

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Gefahr von Übernormierung, Verlust an Flexibilität und mögliche Rechtsunsicherheit:

Mit jedem neuen multilateralen Abkommen bindet sich die Schweiz stärker an externe Normen, die sie weder einseitig ändern noch bedingungslos aufkündigen kann (bspw. WHO-Pandemievertrag). Viele dieser Texte sind bewusst weit und vage formuliert. Dadurch entsteht ein beträchtlicher Interpretationsspielraum für Gerichte und internationale Gremien, und das weitgehend ausserhalb der direkten Kontrolle der Schweiz. NGOs oder Einzelpersonen könnten daraus neue Ansprüche ableiten. Ein Beispiel liefert das Urteil des EGMR vom 9. April 2024 im Fall der KlimaSeniorinnen.

Die Ratifizierung eines IAO-Übereinkommens bedeutet zudem die Unterstellung unter ein striktes Kontrollsystem: Alle vier Jahre muss die Schweiz detailliert über die Umsetzung berichten, das IAO-Kontrollorgan prüft, inwieweit bestehende Gesetzgebungen die



Konvention gewährleisten. Was heute symbolisch wirkt, kann morgen zum juristischen Einfallstor für weitreichende Verpflichtungen werden.

Schliesslich ist zu berücksichtigen: Das Schweizer Arbeits- und Strafrecht schützt bereits umfassend vor Gewalt, Belästigung, Diskriminierung und unsicheren Arbeitsbedingungen. Eine Ratifizierung bringt somit keinen zusätzlichen rechtlichen Nutzen und erscheint vor diesem Hintergrund überflüssig.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

GastroSuisse, Blumenfeldstrasse 20, 8046 Zürich

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Layla Pichler, layla.pichler@gastrouisse.ch, +41 44 377 53 66

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip.

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Gefahr von Übernormierung, Verlust an Flexibilität und mögliche Rechtsunsicherheit:

Mit jedem neuen multilateralen Abkommen bindet sich die Schweiz stärker an externe Normen, die sie weder einseitig ändern noch bedingungslos aufkündigen kann (bspw. WHO-Pandemievertrag). Viele dieser Texte sind bewusst weit und vage formuliert. Dadurch entsteht ein beträchtlicher Interpretationsspielraum für Gerichte und internationale Gremien, und das weitgehend ausserhalb der direkten Kontrolle der Schweiz. NGOs oder Einzelpersonen könnten daraus neue Ansprüche ableiten. Ein Beispiel liefert das Urteil des EGMR vom 9. April 2024 im Fall der KlimaSeniorinnen.

Die Ratifizierung eines IAO-Übereinkommens bedeutet zudem die Unterstellung unter ein striktes Kontrollsystem: Alle vier Jahre muss die Schweiz detailliert über die Umsetzung berichten, das IAO-Kontrollorgan prüft, inwieweit bestehende Gesetzgebungen die



Konvention gewährleisten. Was heute symbolisch wirkt, kann morgen zum juristischen Einfallstor für weitreichende Verpflichtungen werden.

Schliesslich ist zu berücksichtigen: Das Schweizer Arbeits- und Strafrecht schützt bereits umfassend vor Gewalt, Belästigung, Diskriminierung und unsicheren Arbeitsbedingungen. Eine Ratifizierung bringt somit keinen zusätzlichen rechtlichen Nutzen und erscheint vor diesem Hintergrund überflüssig.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Kaufmännischer Verband Schweiz
Reitergasse 9 • Postfach • CH-8021 Zürich

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Dr. Ursula Häfliger, ursula.haefliger@kfmv.ch, Tel: +41 44 283 45 78

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Der Kaufmännische Verband Schweiz unterstützt die Ratifizierung vollumfänglich. Das Übereinkommen stellt einen wichtigen Schritt im Schutz von Arbeitnehmenden gegenüber Gewalt, Belästigung und Diskriminierung dar – insbesondere im Hinblick auf geschlechtsspezifische Übergriffe und Mobbing am Arbeitsplatz. Die Schweiz setzt damit ein internationales Zeichen für Würde, Gleichstellung und Prävention.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?
3. Das Übereinkommen schützt Angestellte umfassend – auch in atypischen Arbeitsverhältnissen, während Praktika oder im Bewerbungsprozess.
4. Es ergänzt bestehende Normen sinnvoll und ist mit dem schweizerischen Recht vereinbar.
5. Es stärkt die Position der Schweiz als verlässliche Partnerin im Engagement für menschenwürdige Arbeit und Gleichstellung.



6. Es fördert die betriebliche Prävention und schafft klare Standards gegen Machtmissbrauch in der Arbeitswelt.

7. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

8. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Das Übereinkommen bietet GAV-Parteien eine wertvolle Grundlage für die Entwicklung spezifischer Schutzregelungen. Es stärkt damit auch die Sozialpartnerschaft in der Schweiz.



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Kaufmännischer Verband Schweiz
Reitergasse 9 • Postfach • CH-8021 Zürich

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Dr. Ursula Häfliger, ursula.haefliger@kfmv.ch, Tel: +41 44 283 45 78

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip.

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Das Übereinkommen ist eine formelle Ergänzung der ILO-Normen und verankert das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld als grundlegendes Prinzip. Es stärkt die Präventionskultur und bekräftigt die Verantwortung der Arbeitgeber. Der Kaufmännische Verband Schweiz unterstützt die Ratifizierung als Ausdruck der internationalen Verantwortung und zur Stärkung der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmenden.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?
2. Das Abkommen schliesst sich kohärent an bestehende Verpflichtungen der Schweiz an und erfordert keine Gesetzesänderungen.



3. Es erhöht die internationale Glaubwürdigkeit der Schweiz als Befürworterin sicherer Arbeitsbedingungen.
 4. Es unterstützt die Entwicklung nachhaltiger betrieblicher Gesundheitsstrategien, insbesondere auch im Bereich psychischer Belastungen.
 5. Es fördert das Bewusstsein für Prävention und die Notwendigkeit eines integralen Gesundheitsschutzes in der Arbeitswelt.
1. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?
Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.
 2. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Die Anerkennung der Arbeitssicherheit als Grundprinzip entspricht auch den politischen Grundsätzen des Kaufmännischen Verbands im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit. Sie stärkt das Vertrauen in die Arbeitsbedingungen der Schweiz und unterstützt eine resiliente Arbeitskultur.

De : [Pierre-André Wagner](#)
À : [SECO-Internationale Arbeitsfragen](#)
Objet : Genehmigung der IAO-Übereinkommen 190 und 191
Date : mardi, 19 août 2025 14:19:23
Pièces jointes : [image002.png](#)

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bitten Sie, davon Kenntnis zu nehmen, dass der Zentralvorstand des **Schweizer Berufsverbandes der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (SBK)** ohne jeden Vorbehalt die Vernehmlassungsstellungnahme des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB zum erwähnten Geschäft unterstützt.

Dabei möchten wir folgendes besonders betonen:

Am 21. Juni 2019 hat die Internationale Arbeitskonferenz (IAK) unter dem Vorsitz der Schweiz das **Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt** mit Unterstützung aller Delegationen aus der Schweiz angenommen – Regierung, Arbeitgebende und Arbeitnehmende. Eine historische Errungenschaft: damit schuf die IAK das erste UN-Instrument gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und markierte gleichzeitig das 100-jährige Jubiläum der IAO, der ältesten UN-Sonderorganisation mit Sitz in Genf. Das Abkommen definiert erstmals international verbindliche Mindeststandards gegen sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz. Es anerkennt das grundlegende Recht aller Menschen auf eine sichere, respektvolle und gewaltfreie Arbeitsumgebung.

Das Übereinkommen 190 ist bislang von 50 Staaten ratifiziert worden, darunter 19 europäische Länder – inklusive aller Nachbarstaaten der Schweiz. Die Ratifizierung würde die internationale Glaubwürdigkeit der Schweiz und deren Engagement gegen geschlechtsbezogene Gewalt unterstreichen. Am 8. Mai 2022 hat der Bundesrat seine Botschaft zur Genehmigung des Übereinkommens vorgelegt und in Übereinstimmung mit der Position der tripartiten Kommission für IAO-Angelegenheiten geschlussfolgert, dass alle Ratifizierungskriterien erfüllt sind. Indem es ein klares Signal für eine Nulltoleranz-Politik gegen Belästigung und Gewalt setzt, bestärkt es auch das resolute Engagement unseres Verbandes, des SBK gegen zwei Arbeitsumgebungsfaktoren, die sich erwiesenermassen verheerend auf den Arbeitsalltag, die Attraktivität des Pflegeberufes und die Berufsverweildauer auswirken.

Die Grundprinzipien und die dazugehörigen Kernarbeitsnormen der IAO bilden das Fundament und das Grundgerüst des internationalen Arbeitsrechts. Zu diesen eigentlichen Menschenrechten in der Arbeitswelt zählt z.B. das Recht auf Kollektivverhandlungen. **Das IAO-Übereinkommen Nr. 191** erhebt das **Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld** in den Rang eines solchen grundlegenden Prinzips. Dies steht nicht nur im Einklang mit dem Schweizer Arbeitsrecht, sondern steht in dessen Kern.

Eine Ratifizierung des Übereinkommens 191 würde die Bedeutsamkeit des Rechts auf ein

sicheres und gesundes Arbeitsumfeld und der Gesundheit der Arbeitnehmenden auf nationaler und internationaler Ebene unterstreichen. Mit der Ratifizierung würde die Schweiz lediglich bestätigen, was in ihrem Arbeitsrecht und in der Praxis bereits erfüllt ist. Die Ratifikation hätte daher auch hier in erster Linie symbolischen Charakter – jedoch mit starker Signalwirkung: mit der Ratifizierung wird das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld als grundlegendes Prinzip formell anerkannt und die Kohärenz im Schweizer und internationalen zwingenden Arbeitsrecht gestärkt. Sie steht, so der Bundesrat auch hier, im Einklang mit der Ratifizierungspolitik der Schweiz und stärkt das statutarisch gebotene, unermüdliche, im Hinblick auf die heftig umstrittene Umsetzung des Pakets 2 der Pflegeinitiative mehr denn je erforderliche Engagement des SBK für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege.

Mit bestem Dank für Ihre freundliche Kenntnisnahme

Pierre-André Wagner

Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner SBK-ASI | Pierre-André Wagner |
Rechtsanwalt, LL.M., dipl. Pflegefachmann HF, Leiter Rechtsdienst / Avocat, LL.M., Infirmier dipl. ES, Responsable du service juridique | Choisystrasse 1 | 3008 Bern |
Telefonzentrale 031 388 36 36 | Fax 031 388 36 35 | Mail pierre-andre.wagner@sbk-asi.ch | Web www.sbk-asi.ch |





Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Syna

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

*Rebetez Véronique, responsable de la politique sociale, membre de la direction, veronique.rebetez@syna.ch,
044 279 71 71, 079 541 85 45*

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Syna salue l'intention du Conseil fédéral de ratifier la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Du point de vue de Syna, il s'agit là d'une étape importante vers l'élimination de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail. Il ne s'agit pas seulement de garantir un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, mais aussi d'assurer la crédibilité d'une Suisse qui s'est engagée à protéger la dignité humaine dans sa politique intérieure et extérieure.

La convention n° 190 de l'OIT est le premier accord international qui traite explicitement de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Elle contient des normes minimales claires en matière de prévention, de mécanismes de protection, de sanctions et d'accès aux voies de recours. Elle comble ainsi une lacune importante dans le droit international du travail et donne une impulsion urgente au développement des systèmes de protection nationaux.

Le monde du travail est un domaine central de la vie dans lequel les rapports de force, les inégalités et les dépendances sociales se manifestent de manière particulièrement évidente. Syna estime donc essentiel que la Suisse envoie un signal clair en ratifiant la convention n° 190 de l'OIT : La



violence et le harcèlement au travail, sous quelque forme que ce soit, sont inacceptables et n'ont pas leur place dans une société moderne, démocratique et fondée sur l'État de droit

Violence et harcèlement : un problème réel dans le monde du travail en Suisse

La nécessité d'établir des règles claires pour protéger les travailleurs et les travailleuses contre la violence et le harcèlement ne découle pas seulement d'une solidarité internationale. En Suisse aussi, ce problème reste malheureusement d'actualité. Une étude commandée par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) et le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) montre que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail reste très répandu en Suisse : environ une personne interrogée sur trois a déclaré avoir été confrontée à du harcèlement sexuel au cours de sa carrière professionnelle. Cette réalité touche particulièrement les femmes qui sont les principales victimes. Selon cette étude, plus de la moitié (52 %) des personnes interrogées ont également été confrontées à au moins un des comportements sexistes ou sexuels mentionnés au cours de leur vie professionnelle. Là encore, les femmes sont plus souvent touchées que les hommes.

Le harcèlement sexuel ou la violence dans le monde du travail ont des conséquences importantes pour les victimes. Elles en subissent souvent de graves conséquences psychologiques et physiques. Mais la violence et le harcèlement dans le monde du travail n'ont pas seulement des conséquences pour les personnes directement concernées, mais aussi pour l'entreprise et, en fin de compte, pour l'ensemble de l'économie. Un environnement de travail. Un environnement de travail marqué par la peur, la méfiance et l'insécurité perturbe durablement le climat social, réduit la productivité et affaiblit la performance de l'entreprise. En outre, la violence et le harcèlement au travail est aussi un frein à la promotion des travailleuses dans leur entreprise et donc un frein au dynamisme économique.

Pour Syna, ces chiffres montrent clairement qu'il est urgent de mettre en place des mesures de prévention, de sensibilisation et un cadre juridique clair en matière de droit du travail. Seule une politique de tolérance zéro cohérente permet de lutter efficacement contre la dimension structurelle de la violence et du harcèlement. La ratification de la convention n° 190 est un instrument central à cet égard. Elle permettrait à la Suisse de consolider les efforts existants et de les ancrer dans un cadre international contraignant.

Aspect juridique

Du point de vue de Syna, il n'existe aucun obstacle juridique à la ratification de la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du travail. L'ordre juridique suisse contient déjà une multitude de dispositions qui garantissent le droit à un environnement de travail exempt de violence et de harcèlement et satisfait ainsi aux exigences de la convention. Syna partage donc l'avis du Conseil fédéral selon lequel la ratification de la convention ne nécessite aucune mesure législative supplémentaire. Cette situation permet à la Suisse de se montrer solidaire des objectifs et des valeurs de la convention sans qu'il soit nécessaire de procéder à des adaptations législatives supplémentaires. Le fait que la convention ne soit pas directement applicable confirme sa compatibilité avec la pratique suisse en matière de ratification.

En outre, la ratification de la convention n° 190 s'inscrit de manière cohérente dans les stratégies de politique intérieure de la Suisse. La stratégie du Conseil fédéral pour l'égalité entre les femmes et les hommes à l'horizon 2030 mentionne explicitement la lutte contre la violence sexiste sur le lieu de travail comme un objectif prioritaire. En ratifiant la convention, la Suisse concrétiserait cette volonté politique et montrerait clairement qu'elle poursuit de manière responsable sa politique en faveur de l'égalité.

Responsabilité internationale et crédibilité de la Suisse

Selon Syna, la non-ratification de la convention enverrait un signal extrêmement contradictoire et irritant à la communauté internationale. En tant que membre et pays hôte de l'Organisation internationale du travail, la Suisse devrait montrer l'exemple et non seulement soutenir verbalement les normes internationales, mais aussi les mettre concrètement en œuvre. Sans ratification, la Suisse risque en outre de devenir dans un avenir proche l'un des derniers pays occidentaux à ne pas avoir ratifié cette convention, ce qui nuirait gravement à sa réputation internationale

En outre, le respect des conventions ratifiées de l'OIT revêt une importance croissante dans le contexte des accords commerciaux internationaux. Les chapitres consacrés à la durabilité des nouveaux accords commerciaux conclus par la Suisse ou les États de l'AELE avec des pays tiers stipulent généralement que les parties contractantes doivent mettre en œuvre efficacement les conventions de l'OIT qu'elles ont ratifiées et s'engager à poursuivre leurs efforts pour ratifier d'autres conventions fondamentales considérées comme « à jour » par l'OIT, en tenant compte des spécificités nationales. La convention 190 de l'OIT est considérée comme « à jour ». Dans ce contexte, Syna estime qu'il serait difficile de comprendre pourquoi une convention considérée comme actuelle et pertinente telle que la n° 190 ne serait pas ratifiée. Une telle réticence affaiblirait la cohérence de la politique économique extérieure et compromettrait la crédibilité de la Suisse en tant que partenaire dans les dialogues internationaux sur le commerce et la durabilité.

Enfin, la ratification contribuerait concrètement à la mise en œuvre de l'Agenda 2030 des Nations unies, en particulier aux objectifs 3 (bonne santé et bien-être), 5 (égalité entre les sexes), 8 (travail décent et croissance économique) et 10 (réduction des inégalités). La Suisse assumerait ainsi non seulement sa responsabilité internationale, mais renforcerait aussi efficacement la cohérence entre sa politique intérieure, sa politique étrangère et sa politique de développement. En conclusion, Syna estime que la ratification de la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du travail est une mesure nécessaire et logique pour prendre clairement position contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Syna soutient donc expressément la ratification de la Convention n° 190 de l'OIT. La Suisse dispose déjà des bases juridiques nécessaires pour satisfaire aux exigences de la convention. Aucune adaptation législative supplémentaire n'est donc nécessaire. Dans le même temps, il convient de noter qu'il reste encore beaucoup à faire en Suisse pour lutter de manière cohérente contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Cette nécessité d'agir n'est toutefois pas en contradiction avec la ratification, mais est complétée de manière judicieuse par celle-ci. En ratifiant cette convention, la Suisse envoie un signal fort en faveur de conditions de travail dignes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur, et renforce ainsi la cohérence de sa politique en matière d'égalité, de relations extérieures et de développement.

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à notre prise de position.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Syna

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Rebetez Véronique, responsable de la politique sociale, membre de la direction, 044 279 71 71, 079 541 85 45

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung als grundlegendes Prinzip.

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Syna, syndicat national et interprofessionnel s'engage depuis toujours pour un monde du travail sûr et sain, considéré comme un droit fondamental de tous les travailleurs et travailleuses. Pour Syna, la protection de la vie, de la santé et du bien-être au travail est une condition essentielle pour un travail décent. En Suisse aussi, chaque personne active doit avoir droit à un environnement de travail qui limite autant que possible les risques pour la santé et garantit la sécurité, indépendamment du secteur, de l'activité ou du type d'emploi.

Avec la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998, tous les États membres de l'OIT s'engagent à respecter, promouvoir et mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail, même s'ils n'ont pas ratifié les conventions correspondantes. La version de cette déclaration datant de 2008 reconnaît quatre droits et principes fondamentaux au travail. Il s'agit :



- a) de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;
- b) de l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
- c) de l'abolition effective du travail des enfants ; et
- d) de l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

La convention n° 191 de l'Organisation internationale du travail (OIT) de 2022 prévoit désormais d'inclure le droit à un environnement de travail sûr et sain dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail. La convention n° 191 est donc une norme purement formelle qui complète les conventions existantes de l'OIT relatives aux droits fondamentaux par le droit à un environnement de travail sûr et sain.

Pour les raisons suivantes, Syna soutient la ratification de la convention n° 191 modifiant les normes à la suite de la reconnaissance d'un environnement de travail sûr et sain comme principe fondamental :

Caractère formel sans nouvelles obligations :

Dans son rapport complémentaire, le Conseil fédéral montre que les modifications proposées par la convention sont de nature purement formelle et n'entraînent aucune nouvelle obligation ni réglementation pour les entreprises. Syna partage cette appréciation. La convention, qui ne comprend que quatre articles, vise uniquement à garantir la cohérence et l'actualisation d'autres normes internationales du travail. La ratification de cette convention n'exige ni l'introduction de nouvelles dispositions dans le droit suisse, ni la modification des dispositions existantes.

Éviter un signal négatif :

Dans le cadre des négociations menées lors de la 111e Conférence internationale du travail, l'ensemble de la délégation suisse – dont Travail.Suisse, notre organisation faitière– s'est activement engagée en faveur de la reconnaissance internationale d'un environnement de travail sûr et sain comme principe et droit fondamental. Du point de vue de Syna, il serait donc problématique que la Suisse ne ratifie pas la convention. Un rejet enverrait un signal contradictoire : cela signifierait que la Suisse refuse d'actualiser le cadre juridique de l'OIT. Cela serait non seulement incohérent, mais reviendrait à une non-reconnaissance de facto de cette protection élémentaire des travailleurs et des travailleuses.

Préserver la cohérence en tant qu'État hôte de l'OIT :

La convention n° 191 actualise les conventions existantes de l'OIT relatives aux droits fondamentaux afin d'y intégrer un environnement de travail sûr et sain. En tant que membre fondateur et État hôte de l'OIT, la Suisse a la responsabilité particulière de préserver la cohérence des instruments juridiques de l'organisation. La ratification de cette convention n'a aucune incidence juridique sur la Suisse, mais elle envoie un signal fort en faveur de la cohérence des normes de l'OIT et des droits fondamentaux. Syna, en collaboration avec les autres partenaires sociaux de la commission tripartite, défend depuis le début la position selon laquelle la convention n° 191 doit être ratifiée. Syna continue de préconiser de suivre ce vote largement soutenu par les partenaires sociaux et de faire avancer sans plus tarder la ratification de la convention n° 191 de l'OIT.

Nous vous remercions de prendre en considération notre prise de position.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?
Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.
4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:
Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Herr Bundesrat Guy Parmelin
3003 Bern

Per E-Mail: info.dain@2seco.admin.ch

Bern, 19. August 2025

Genehmigung des IAO-Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt – Stellungnahme alliance F

Sehr geehrter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Gerne beteiligen wir uns an der Vernehmlassung zur Genehmigung des IAO-Übereinkommen Nr. 190, die der Bundesrat am 30. April 2025 eröffnete und bedanken uns für die Möglichkeit teilzunehmen. alliance F ist der überparteiliche Bund der Schweizer Frauenorganisationen. Wir vertreten die Interessen von rund 100 Mitgliederorganisationen und rund 900 Einzelmitgliedern und setzen uns seit 125 Jahren für die Interessen der Frauen und für die Gleichstellung der Geschlechter ein. Wir erlauben uns, mit diesem Schreiben eine Stellungnahme einzureichen und das Übereinkommen aus der Gleichstellungsperspektive zu beurteilen: Die Ratifizierung des IAO-Übereinkommens Nr. 190 und der Empfehlung Nr. 206 durch die Schweiz wird von alliance F in seiner Gesamtheit unterstützt.

Grundsätzliche Haltung von alliance F: Wichtiger Schritt für die Schweiz, um geschlechtsbezogene Gewalt am Arbeitsplatz zu reduzieren.

Das Übereinkommen Nr. 190 wurde am 21. Juni 2019 von der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) unter dem Vorsitz der Schweiz mit Unterstützung aller Delegationen aus der Schweiz angenommen. Die Empfehlung Nr. 206 sowie ein Entschluss zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt wurden ebenfalls mit Schweizer Unterstützung von der Konferenz genehmigt.

Das Übereinkommen ist am 25. Juni 2021 in Kraft getreten. Bisher haben 50 Länder, darunter 19 europäische Länder, das Gesetz angenommen. Die aktuelle Innen- und Aussenpolitik der Schweiz zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt steht im Einklang mit dem Übereinkommen. Als Gastgeberstaat der IAO ist es sehr wichtig, ein Signal zu senden, dass der Multilateralismus noch lebt und von der Schweiz unterstützt wird. Durch die Ratifizierung stärkt die Schweiz ihre internationale Glaubwürdigkeit und ihr Engagement gegen geschlechtsbezogene Gewalt.

Der Bundesrat schreibt in der Botschaft vom 8. Mai 2022 zur Genehmigung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, dass das Schweizer Recht und die gelebte Praxis den Anforderungen des Übereinkommens vollumfänglich entsprechen. Das Gleichstellungsgesetz sowie das Arbeitsgesetz würden bereits heute den

geforderten Schutz gewährleisten. Für die Umsetzung sind daher keine Gesetzesanpassungen erforderlich. Dennoch: Es ist nicht nur die Signalwirkung der Ratifizierung. Wir brauchen auch Fortschritte und mehr Sensibilisierung in diesem Bereich. Eine wirksame Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt gelingt nur mit einer klaren Nulltoleranzpolitik gegenüber sexueller Belästigung.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist in der Schweiz trotz Präventionsmassnahmen ein weit verbreitetes Problem. Dies zeigt auch eine neue Studie des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) 2024. Sie kam zu dem Schluss, dass bereits ein Drittel der Arbeitnehmenden von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen war. Nach konkreten Situationen abgefragt, hat sogar schon mehr als die Hälfte der Arbeitnehmenden unerwünschte sexistische und sexuelle Verhaltensweisen erlebt. Frauen, junge Berufstätige und Auszubildene sind besonders betroffen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bezeichnet aus rechtlicher Sicht eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und ist als solche durch das Gleichstellungsgesetz ausdrücklich verboten. Arbeitgebende sind gemäss Gleichstellungsgesetz und Arbeitsgesetz verpflichtet, Massnahmen zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu ergreifen. In jedem fünften Betrieb gibt es trotz dieser gesetzlichen Verpflichtung keine Präventions- und Interventionsmassnahmen. Für die Prävention sind Sensibilisierung und Aufklärung von zentraler Bedeutung. Die Ratifizierung würde der Umsetzung einen entscheidenden Schub verleihen. Sie würde der Öffentlichkeit ein unmissverständliches Signal vermitteln: Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz werden in der Schweiz nicht toleriert.

Abschliessende Bemerkungen:

Um sicherzustellen, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in der Schweiz ernst genommen wird und jede Person ein Arbeitsumfeld frei von Gewalt und Belästigung erwarten kann, würden wir die Ratifizierung des IAO-Übereinkommens Nr. 190 sehr begrüßen. Dieses Übereinkommen wäre ein wichtiger Schritt, um die Gleichstellung und Gleichberechtigung der Frauen in der Schweiz voranzutreiben. Wir danken Ihnen herzlich für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse
alliance F



Kathrin Bertschy
Co-Präsidentin alliance F



Maya Graf
Co-Präsidentin alliance F

Eidgenössisches Department für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Herr Bundesrat Guy Parmelin
3003 Bern

Eingereicht per E-Mail an: info.dain@seco.admin.ch

Bern, 24. Juli 2025

Stellungnahme von AvenirSocial zur Genehmigung der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Sehr geehrter Herr Bundesrat Parmelin
Sehr geehrte Damen und Herren

AvenirSocial ist der Berufsverband der Sozialen Arbeit und wir vereinigen rund 4'000 Mitglieder. Wir vertreten die Interessen der Fachpersonen mit einer tertiären Ausbildung in Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Soziokultureller Animation, Gemeindeanimation, Kindheitspädagogik und Leitung Arbeitsagogik. Diese Interessenvertretung findet auf kantonaler, nationaler und internationaler Ebene statt. Wir engagieren uns für die Verwirklichung der Menschenrechte, die Chancengerechtigkeit sowie für eine qualitativ hochstehende Soziale Arbeit.

Wir danken Ihnen für die Möglichkeit, zu dieser Gesetzesänderung Stellung zu nehmen, und hoffen, dass unsere Rückmeldungen berücksichtigt werden. Unsere Stellungnahme stützt sich auf die Stellungnahme des SGB.

Über die Genehmigung des IAO-Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Kohärentes und exemplarisches Engagement der Schweiz gegen geschlechtsbezogene Gewalt

Am 21. Juni 2019 hat die Internationale Arbeitskonferenz (IAK) unter dem Vorsitz der Schweiz das Übereinkommen Nr. 190 mit Unterstützung aller Delegationen aus der Schweiz angenommen – Regierung, Arbeitgebende und Arbeitnehmende. Am selben Tag genehmigte die Konferenz auch die Empfehlung Nr. 206 sowie ein Entschluss zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt – ebenfalls mit Schweizer Unterstützung. Diese IAK war historisch bedeutend: Sie schuf das erste UN-Instrument gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und markierte gleichzeitig das 100-jährige Jubiläum der IAO, der ältesten UN-Sonderorganisation mit Sitz in Genf.

Das Übereinkommen trat am 25. Juni 2021 in Kraft. Es wurde bislang von 50 Staaten ratifiziert, darunter 19 europäische Länder – inklusive aller Nachbarstaaten der Schweiz. Die Ratifizierung stärkt die internationale Glaubwürdigkeit und unterstreicht das Engagement der Schweiz gegen geschlechtsbezogene Gewalt.

Ein Verzicht auf die Ratifizierung steht im Widerspruch zur aktiven Schweizer Innen- und Aussenpolitik zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt. Die Schweiz würde sich isolieren und als einziges westliches Land das Übereinkommen nicht ratifizieren – womöglich sogar als erstes Land weltweit, das das Übereinkommen im Parlament ablehnt. Als Gastgeberstaat der IAO sendet die Schweiz damit ein fatal negatives Signal – gerade in Zeiten, in denen der Multilateralismus unter Druck steht.

IAO-Übereinkommen Nr. 190 steht im Einklang mit der Schweizer Ratifizierungspraxis

Am 8. Mai 2022 legte der Bundesrat seine Botschaft zur Genehmigung des Übereinkommens vor. Darin hält er fest, dass das bestehende Schweizer Recht und die gelebte Praxis den Anforderungen des Übereinkommens vollumfänglich entsprechen. Damit erfüllt die Schweiz die eigenen Ratifizierungskriterien: Internationale Abkommen werden ratifiziert, wenn keine Gesetzesanpassungen erforderlich sind.

Die Konvention wurde in der Eidgenössischen Tripartiten Kommission für IAO-Angelegenheiten breit diskutiert und von den Sozialpartnern unterstützt. Der Bundesrat kam zudem dem Auftrag des Parlaments nach und liess eine unabhängige Expertise erstellen. Diese bestätigt klar: Das Übereinkommen Nr. 190 steht im Einklang mit der schweizerischen Ratifizierungspolitik. Das Gleichstellungsgesetz sowie das Arbeitsgesetz gewährleisten bereits heute den geforderten Schutz. Zusätzliche gesetzliche Regelungen sind nicht notwendig.

Klares Signal für eine Nulltoleranz-Politik gegen Belästigung und Gewalt

Die Ratifizierung setzt ein deutliches politisches Zeichen für eine Arbeitswelt ohne Belästigung und Gewalt. Sie stärkt die Position der Schweiz als Vorreiterin für menschenwürdige und sichere Arbeitsbedingungen. Das Übereinkommen Nr. 190 definiert erstmals international verbindliche Mindeststandards gegen sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz. Es anerkennt das grundlegende Recht aller Menschen auf eine sichere, respektvolle und gewaltfreie Arbeitsumgebung. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist das ein grosser Fortschritt. Sexuelle Belästigung schadet nicht nur der

Gesundheit der Betroffenen, sondern beeinträchtigt auch das Betriebsklima und die Produktivität. Eine wirksame Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt gelingt nur mit einer klaren Nulltoleranz-Politik gegenüber sexueller Belästigung. Dies wird jüngst auch wieder von einer neuen Studie des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) gezeigt: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist in der Schweiz, trotz Präventionsmassnahmen, ein weit verbreitetes Problem. Sensibilisierung und Aufklärung in diesem Bereich sind für die Prävention zentral. Die Ratifizierung trägt zudem gerade zu dieser gesellschaftlichen Sensibilisierung bei. Sie vermittelt der Öffentlichkeit ein unmissverständliches Signal: Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz werden in der Schweiz nicht toleriert.

Fazit

Die Ratifizierung des IAO-Übereinkommens Nr. 190 stärkt das Engagement der Schweiz für gewaltfreie Arbeitsplätze, steht im Einklang mit ihrer Ratifizierungspolitik und festigt ihre Glaubwürdigkeit als Gastgeberin der IAO. Eine Ablehnung durch das Parlament hätte schwerwiegende symbolische Folgen – für die Betroffenen ebenso wie für die internationale Rolle der Schweiz.

Genehmigung der Übereinkommen Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip: Eröffnung des Vernehmlassungsverfahrens

Grundsätzliches

Die Grundprinzipien und die dazugehörigen Kernarbeitsnormen der IAO bilden das Fundament und das Grundgerüst des internationalen Arbeitsrechts. Die Prinzipien umfassen die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung von Zwangs- oder Pflichtarbeit, die Abschaffung der Kinderarbeit, sowie, seit der Anerkennung 2022, das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Diese ILO-Kernarbeitsnormen, die eigentliche Grund-Menschenrechte darstellen und universelle Gültigkeit beanspruchen, werden als *ius cogens*, also als zwingendes Völkerrecht, qualifiziert.

Mit Ratifizierung des Übereinkommen Nr. 191, der Aktualisierung und Ergänzung der bestehenden Konventionen um das neuste grundlegende Prinzip, wird das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld die formelle und materielle Kohärenz des Schweizer und des internationalen zwingenden Arbeitsrechts sichergestellt. AvenirSocial unterstützt deswegen die Ratifizierung des Übereinkommen Nr. 191. Gemäss Übereinkommen Nr. 191 werden sieben Übereinkommen und ein Protokoll zum Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld auf Stufe Kernarbeitsnormen aufgenommen werden.

Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld

Mit der Ratifizierung des Übereinkommen Nr. 191 wird das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld in den entsprechenden Übereinkommen festgehalten. Die Aufnahme dieses Rechts in die entsprechenden Übereinkommen steht nicht nur im Einklang mit dem Schweizer Arbeitsrecht, sondern steht in dessen Kern. Der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden und das Recht auf ein sicheres Arbeitsumfeld sind Grundprinzipien des Schweizer Arbeitsrechts und in diversen Bestimmungen der verschiedenen Gesetze verankert. Eine Ratifizierung würde die Wichtigkeit dieses Rechts und der Gesundheit der

Arbeitnehmenden auf nationaler und internationaler Ebene unterstreichen. Aus diesen Gründen ist die Ratifizierung des Übereinkommen Nr. 191 aus Sicht von AvenirSocial unbedingt angezeigt.

Die Kernarbeitsnormen der IAO stehen zudem – wie erwähnt – im Rang von grundlegenden Menschenrechten und haben universelle Gültigkeit: Bei den Kernarbeitsnormen handelt es sich um zwingendes Völkerrecht, dass von allen Staaten berücksichtigt werden muss. Die Schweizer Gerichte und die Verwaltung sind mit oder ohne Ratifikation an die Einhaltung des *ius cogens* gebunden. Mit der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 würde die Schweiz lediglich bestätigen, was in ihrem Arbeitsrecht und in der Praxis bereits erfüllt ist. Die Ratifikation hätte daher in erster Linie symbolischen Charakter – jedoch mit starker Signalwirkung: Sie würde das klare Bekenntnis der Schweiz zu ihren völkerrechtlichen Verpflichtungen und zur Kohärenz ihrer Rechtsordnung bekräftigen.

Ein Verzicht auf die Ratifizierung wäre hingegen ein katastrophales Signal. Er würde den Eindruck erwecken, dass die Schweiz grundlegende internationale Normen nicht anerkennt – ein Widerspruch zu ihrer Rolle als zuverlässige Partnerin im internationalen Recht. Gerade als Gastgeberstaat der IAO trägt die Schweiz eine besondere Verantwortung. In einer Zeit, in der internationale Organisationen – darunter auch UNO-Agenturen – prüfen, ihre Standorte im Zuge von Sparmassnahmen zu verlegen, wäre ein solches Signal kontraproduktiv. Es könnte Abwanderungstendenzen begünstigen und damit den UNO-Standort Genf, zahlreiche Arbeitsplätze sowie die internationale Ausstrahlung und das wirtschaftliche Interesse der Schweiz erheblich schwächen.

Kohärenz des Schweizer Arbeitsrechts stärken

Die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 bietet der Schweiz die Möglichkeit, ihre langjährige Politik der Kohärenz im internationalen Arbeitsrecht zu bekräftigen. Als Gastgeberstaat der IAO und als engagierte Akteurin im Bereich der internationalen Arbeitsnormen unterstreicht die Schweiz damit ihre Glaubwürdigkeit und Führungsrolle.

Das Schweizer Arbeitsrecht erfüllt bereits die Anforderungen des Übereinkommens. Die Ratifizierung schafft somit keine neuen Regulierungen, sondern bestätigt die bestehende Rechtslage und stärkt das internationale Engagement der Schweiz. Zugleich fördert eine Ratifizierung die Glaubwürdigkeit der Schweiz in bilateralen und multilateralen Verhandlungen. In den Nachhaltigkeitskapiteln moderner Freihandelsabkommen sind die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit fest verankert. Durch die Anerkennung und Unterstützung dieser internationalen Standards bleibt die Schweiz eine verlässliche Partnerin – wirtschaftlich, politisch und sozial

Fazit

Wir schliessen uns den im erläuternden Bericht sowie im Zusatzbericht des Bundesrates gemachten Ausführungen an: Die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 bringt keine neuen Verpflichtungen oder zusätzlichen Regulierungen für die Schweiz mit sich. Die Bestimmungen dieses Übereinkommens sind im Schweizer Arbeitsrecht bereits umgesetzt und erfordern keine Gesetzesrevision. Dies steht im Einklang mit der Ratifizierungspolitik der Schweiz. Mit der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 wird das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld als grundlegendes Prinzip jedoch formell anerkannt und die Kohärenz im Schweizer und internationalen zwingenden Arbeitsrecht gestärkt. AvenirSocial unterstützt diese Ratifizierung ausdrücklich.

Eine rasche Ratifizierung mit grosser Mehrheit ist insbesondere für die Schweiz als Gastgeberland der IAO von Bedeutung – gerade in einer Zeit, in der sich zahlreiche Länder verstärkt um UNAgenturen aus Genf bemühen und ein möglicher Wegzug der UNO aus Genf nicht undenkbar erscheint. Dies hätte potenziell gravierende negative Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort Genf, auf die Schweiz insgesamt sowie auf deren internationale Ausstrahlungskraft.

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme und für Fragen steht Ihnen Emilie Clavel, Co-Geschäftsleiterin von AvenirSocial, via e.clavel@avenirsocial.ch zur Verfügung.

Freundliche Grüsse



Emilie Clavel
Co-Geschäftsleiterin



Camille Naef
Verantwortliche Fachliche Grundlagen



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Brücke Le Pont (Rue St-Pierre 12, 1700 Fribourg)

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

*Pascal Studer, Verantwortlicher Kommunikation und Entwicklungspolitik, pascal.studer@bruecke-lepont.ch,
026 425 51 53*

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Brücke Le Pont begrüsst die Absicht des Bundesrates, das Übereinkommen Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu ratifizieren. Aus Sicht von Brücke Le Pont handelt es sich dabei um einen bedeutenden Meilenstein zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Es geht dabei nicht nur um die Gewährleistung einer gewalt- und belästigungsfreien Arbeitswelt, sondern um die Glaubwürdigkeit einer Schweiz, die sich in ihrer Innen- wie Aussenpolitik dem Schutz der Menschenwürde verpflichtet hat.

Das IAO-Übereinkommen Nr. 190 ist das erste internationale Abkommen, das sich explizit mit Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt befasst. Es enthält klare Mindeststandards für Prävention, Schutzmechanismen, Sanktionen und Zugang zu Rechtsmitteln. Damit schliesst es eine wichtige Lücke im internationalen Arbeitsrecht und setzt einen dringend nötigen Impuls für die Weiterentwicklung nationaler Schutzsysteme.

Die Arbeitswelt bildet einen zentralen Lebensbereich, in dem sich gesellschaftliche Machtverhältnisse, Ungleichheiten und Abhängigkeiten besonders deutlich manifestieren. Brücke

Le Pont erachtet es daher als essenziell, dass die Schweiz mit der Ratifizierung von IAO-Übereinkommen Nr. 190 ein klares Signal aussendet: Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz – in jeglicher Form – sind inakzeptabel und haben keinen Platz in einer modernen, demokratischen und auf Rechtsstaatlichkeit basierenden Gesellschaft.

Gewalt und Belästigung: Ein reales Problem in der Schweiz

Die Notwendigkeit, klare Regeln zum Schutz vor Gewalt und Belästigung zu schaffen, ist nicht nur aus internationaler Solidarität geboten. Auch in der Schweiz zeigt sich, dass die Problematik leider nach wie vor Realität ist. Eine vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) in Auftrag gegebene Studie¹ belegt, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in der Schweiz nach wie vor weit verbreitet ist: Rund jede dritte befragte Person gab an, während ihrer beruflichen Laufbahn mit sexueller Belästigung konfrontiert gewesen zu sein. Bei Frauen liegt der Anteil mit 44 Prozent deutlich höher als bei Männern mit 17 Prozent. Gemäss dieser Studie haben zudem mehr als die Hälfte (52 Prozent) der Befragten im Verlauf des Berufslebens mindestens eine der abgefragten sexistischen oder sexuellen Verhaltensweisen erlebt. Auch hier sind Frauen häufiger betroffen als Männer.

Kommt es in der Arbeitswelt zu sexueller Belästigung oder Gewalt, hat dies weitreichende Konsequenzen für die Opfer. Sie tragen oft schwere psychische und körperliche Belastungen davon. Doch Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt hat nicht nur Konsequenzen für die direkt betroffenen Personen, sondern auch für das Unternehmen und letztlich für die gesamte Volkswirtschaft. Ein von Angst, Misstrauen und Unsicherheit geprägtes Arbeitsumfeld stört das Betriebsklima nachhaltig, mindert die Produktivität und schwächt die unternehmerische Leistungsfähigkeit.

Diese Zahlen machen für Brücke Le Pont deutlich, dass Prävention, Sensibilisierung und klare arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen dringend erforderlich sind. Nur mit einer konsequenten Nulltoleranzpolitik lässt sich die strukturelle Dimension von Gewalt und Belästigung wirksam bekämpfen. Die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 ist hierfür ein zentrales Instrument. Sie würde der Schweiz erlauben, bestehende Bemühungen zu konsolidieren und auf eine verbindliche internationale Grundlage zu stellen.

Rechtliche Vereinbarkeit

Aus Sicht von Brücke Le Pont bestehen keine rechtlichen Hürden für die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation. Die schweizerische Rechtsordnung enthält bereits eine Vielzahl von Bestimmungen, die das Recht auf ein Arbeitsumfeld ohne Gewalt und Belästigung absichern und erfüllt damit die Anforderungen des Übereinkommens. Brücke Le Pont teilt daher die Einschätzung des Bundesrates, wonach die Ratifizierung des Übereinkommens keinen zusätzlichen legislativen Handlungsbedarf auslöst. Diese Ausgangslage erlaubt es der Schweiz, sich mit den Zielen und Werten des Übereinkommens solidarisch zu zeigen, ohne dass zusätzlicher gesetzgeberischer Anpassungsbedarf entsteht.

Darüber hinaus fügt sich die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 schlüssig in die innenpolitischen Strategien der Schweiz ein. In der Gleichstellungsstrategie 2030 des Bundesrates wird die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz explizit als prioritäres Ziel genannt. Mit der Ratifikation würde die Schweiz diesen politischen Willen konkret umsetzen und zugleich ein klares Zeichen setzen, dass sie ihre Gleichstellungspolitik verantwortungsvoll weiterverfolgt.

Internationale Verantwortung und Glaubwürdigkeit der Schweiz

Eine Nicht-Ratifizierung des Übereinkommens würde in den Augen von Brücke Le Pont ein äusserst widersprüchliches und irritierendes Signal an die internationale Gemeinschaft aussenden. Als

¹ Liechti, L., & Iseli, S. (2024). Studie zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz [Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG und des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO]. Bern: Büro BASS.

Mitglied und Gaststaat der Internationalen Arbeitsorganisation sollte die Schweiz mit gutem Beispiel vorangehen und internationale Standards nicht nur verbal unterstützen, sondern auch konkret umsetzen. Ohne Ratifizierung droht die Schweiz zudem in naher Zukunft zu einem der letzten westlichen Länder zu werden, die dieses Übereinkommen nicht ratifiziert haben – ein Umstand, der ihrem internationalen Ruf ernsthaft schaden würde.

Darüber hinaus gewinnt die Einhaltung ratifizierter IAO-Übereinkommen auch im Kontext internationaler Handelsabkommen zunehmend an Bedeutung. In den Nachhaltigkeitskapiteln neuer Handelsverträge, die die Schweiz bzw. die EFTA-Staaten mit Drittstaaten abschliessen, ist in der Regel festgehalten, dass die Vertragsparteien die von ihnen ratifizierten IAO-Übereinkommen wirksam umsetzen sollen und sich gleichzeitig zu andauernden Bemühungen verpflichten, weitere grundlegende sowie von der ILO als «up to date» eingestufte Übereinkommen zu ratifizieren – unter Berücksichtigung der jeweiligen nationalen Gegebenheiten. Das Übereinkommen 190 der IAO wird als «up to date» eingestuft. Vor diesem Hintergrund wäre es in den Augen von Brücke Le Pont schwer nachvollziehbar, ein als aktuell und relevant eingestuftes Übereinkommen wie Nr. 190 nicht zu ratifizieren. Eine solche Zurückhaltung würde die Kohärenz der Aussenwirtschaftspolitik schwächen und die Glaubwürdigkeit der Schweiz als Partnerin in internationalen Handels- und Nachhaltigkeitsdialogen untergraben.

Eng verknüpft damit ist auch die Glaubwürdigkeit der Schweiz in ihrer Entwicklungszusammenarbeit. Wir von Brücke Le Pont sind in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit tätig. Seit Jahrzehnten setzen wir uns für faire Arbeit im sogenannten Globalen Süden ein, aktuell in Benin, Togo, El Salvador und Honduras. IAO-Konventionen helfen dabei immer wieder, das Arbeitsrecht in den jeweiligen Ländern zu stärken. So hat unsere Zusammenarbeit mit unseren lokalen Partnerinnen beispielsweise bewirkt, dass El Salvador das IAO-Übereinkommen 190 vor einigen Jahren ratifiziert hat. Nun profitieren Tausende Arbeiterinnen von einem verbesserten Arbeitsrecht. Kurz: Die Hebelwirkungen von IAO-Konventionen in unseren Programmländern kann sehr beträchtlich sein.

Wenn sich die Schweiz jedoch weigert, die relevanten internationalen Normen im eigenen Land zu ratifizieren, verliert sie die nötige Glaubwürdigkeit, um diese Standards im Ausland wirksam einzufordern. Gerade deshalb hat das Übereinkommen auch eine wichtige Hebelwirkung: Es stärkt jene Akteure, die sich in internationalen Projekten für menschenwürdige Arbeit einsetzen, wie es Brücke Le Pont seit Jahrzehnten tut.

Schliesslich würde die Ratifizierung auch einen konkreten Beitrag zur Umsetzung der Agenda 2030 der Vereinten Nationen leisten – insbesondere zu den Zielen 3 (Gesundheit und Wohlergehen), 5 (Geschlechtergleichheit), 8 (menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) und 10 (weniger Ungleichheit). Damit würde die Schweiz nicht nur ihrer internationalen Verantwortung gerecht, sondern auch die Kohärenz zwischen ihrer Innen-, Aussen- und Entwicklungspolitik wirksam stärken.

Abschliessend hält Brücke Le Pont fest, dass die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation ein notwendiger und folgerichtiger Schritt ist, um sich klar gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu positionieren. Brücke Le Pont unterstützt darum die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 der IAO ausdrücklich. Die Schweiz verfügt bereits über die nötigen rechtlichen Grundlagen, um die Anforderungen des Übereinkommens zu erfüllen. Zusätzlicher gesetzgeberischer Anpassungsbedarf ist daher nicht erforderlich. Gleichzeitig ist festzuhalten, dass es in der Schweiz nach wie vor Handlungsbedarf gibt, wenn es um die konsequente Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz geht. Dieser notwendige Handlungsbedarf steht jedoch nicht im Widerspruch zur Ratifizierung, sondern wird durch sie sinnvoll ergänzt. Mit der Ratifizierung setzt die Schweiz ein starkes Zeichen für menschenwürdige Arbeitsbedingungen – nach innen wie nach aussen – und stärkt damit die Kohärenz ihrer Gleichstellungs-, Aussen- und Entwicklungspolitik.

Wir bedanken uns für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse

Franziska Theiler



Geschäftsleiterin

Brücke Le Pont

Pascal Studer



Kommunikation und Entwicklungspolitik

Brücke Le Pont



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Brücke Le Pont (Rue St-Pierre, 1700 Fribourg)

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Pascal Studer, Verantwortlicher Kommunikation und Entwicklungspolitik, pascal.studer@bruecke-lepont.ch, 026 425 51 53

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung als grundlegendes Prinzip.

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Brücke Le Pont setzt sich seit jeher für eine sichere und gesunde Arbeitswelt als grundlegendes Recht aller Arbeitnehmenden ein. Der Schutz von Leben, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist für Brücke Le Pont eine zentrale Voraussetzung für menschenwürdige Arbeit. Als Organisation, die in der Entwicklungszusammenarbeit tätig ist, stehen wir vor allem im Ausland für faire Arbeitsbedingungen ein. Dabei spüren wir täglich, wie wichtig die Richtlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) sind. Sie helfen uns, eine Hebelwirkung zu entfalten und Tausenden Arbeiterinnen und Arbeiter umfangreicheren rechtlichen Schutz zu ermöglichen. Zuletzt war das beispielsweise in Honduras der Fall, wo unsere Partnerorganisationen die IAO-Normen als Werkzeug verwendet haben, um die Arbeitssituation von Textilarbeiterinnen zu verbessern. Weil die Arbeitsweise von Brücke Le Pont kohärent ist, ist uns wichtig, auch in der Schweiz für gute Arbeitsbedingungen einzustehen. Nur so können wir als Schweizer Organisation in der Entwicklungszusammenarbeit glaubhaft in unseren Programmländern auftreten und unser Wirken effizient gestalten.

Mit der Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit aus dem Jahr 1998 verpflichten sich alle Mitgliedstaaten der IAO, die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit einzuhalten, zu fördern und zu verwirklichen, auch wenn sie die betreffenden Übereinkommen nicht ratifiziert haben. In der Version dieser Erklärung aus dem Jahr 2008 werden vier grundlegende Rechte und Prinzipien bei der Arbeit anerkannt:

- a) die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen;
- b) die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit;
- c) die effektive Abschaffung der Kinderarbeit;
- d) die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Das Übereinkommen Nr. 191 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) aus dem Jahr 2022 sieht nun vor, auch das Recht auf eine sichere und gesunde Arbeitsumwelt in den Rahmen der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit aufzunehmen. Es handelt sich dabei beim Übereinkommen Nr. 191 also um eine rein formelle Norm, die bestehende IAO-Übereinkommen, die sich auf Grundrechte beziehen, um das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld ergänzt.

Aus folgenden Gründen befürwortet Brücke Le Pont die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip:

Formaler Charakter ohne neue Verpflichtungen:

Der Bundesrat zeigt in seinem Zusatzbericht auf, dass die durch das Übereinkommen vorgeschlagenen Änderungen rein formaler Natur sind und keinerlei neue Verpflichtungen oder Regelungen für Unternehmen nach sich ziehen. Brücke Le Pont teilt diese Einschätzung. Das Übereinkommen, welches lediglich vier Artikel umfasst, dient ausschliesslich der Gewährleistung von Kohärenz und der Aktualisierung anderer internationaler Arbeitsnormen. Diese Kohärenz erachtet Brücke Le Pont wie bereits erwähnt als essenziell. Auch erfordert die Ratifizierung dieses Übereinkommens weder die Einführung neuer Bestimmungen ins schweizerische Recht noch die Änderung bestehender Bestimmungen.

Vermeidung eines negativen Signals:

Die gesamte Schweizer Delegation – darunter auch der Schweizer Dachverband der Arbeitnehmende Travail.Suisse als Vertreterin von Brücke Le Pont – hat sich im Rahmen der Verhandlungen anlässlich der 111. Internationalen Arbeitskonferenz aktiv für die internationale Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip und Recht eingesetzt. Aus Sicht von Brücke Le Pont wäre es daher problematisch, wenn die Schweiz das Übereinkommen nun nicht ratifizieren würde. Eine Ablehnung würde ein widersprüchliches Signal aussenden: Sie würde bedeuten, dass die Schweiz sich weigert, den Rechtsrahmen der IAO zu aktualisieren. Dies wäre nicht nur inkohärent, sondern käme einer faktischen Nichtanerkennung dieses elementaren Arbeitnehmendenschutzes gleich.

Wahrung der Kohärenz als ILO-Gaststaat:

Das Übereinkommen Nr. 191 aktualisiert bestehende IAO-Übereinkommen, die sich auf Grundrechte beziehen, um ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu integrieren. Als Gründungsmitglied und Gaststaat der IAO trägt die Schweiz eine besondere Verantwortung, die Kohärenz der Rechtsinstrumente der Organisation zu wahren. Die Ratifizierung dieses Übereinkommens hat keinerlei rechtliche Auswirkungen auf die Schweiz, stellt jedoch ein starkes Signal für die Kohärenz der IAO-Normen und Grundrechte dar. Brücke Le Pont vertritt gemeinsam mit den weiteren Sozialpartnern in der tripartiten Kommission seit Anbeginn die Position, dass das Übereinkommen Nr. 191 ratifiziert werden soll. Brücke Le Pont spricht sich nach wie vor dafür aus, diesem breit abgestützten sozialpartnerschaftlichen Votum zu folgen und die Ratifizierung des IAO-Übereinkommens Nr. 191 ohne weiteren Verzug voranzutreiben.

Für die Berücksichtigung unserer Anliegen danken wir Ihnen.

Freundliche Grüsse

Franziska Theiler

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'F. Theiler'.

Geschäftsleiterin

Brücke Le Pont

Pascal Studer

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'P. Studer'.

Kommunikation und Entwicklungspolitik

Brücke Le Pont



BPW SWITZERLAND
Business & Professional Women

BPW Switzerland, Länggassstrasse 10, 3012 Bern

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft

Bildung und Forschung WBF

Herr Bundesrat Guy Parmelin

3003 Bern

Per E-Mail an: info.dain@seco.admin.ch

Bern, 14. August 2025

**Stellungnahme BPW Switzerland – ILO-Übereinkommen Nr. 190
Stellungnahme von BPW Switzerland zur Genehmigung des ILO-Übereinkommens
Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt**

Sehr geehrter Herr Bundesrat Parmelin
Sehr geehrte Damen und Herren

BPW Switzerland dankt für die Möglichkeit, am Vernehmlassungsverfahren zur Ratifizierung des ILO-Übereinkommens Nr. 190 (C190) teilzunehmen. Als grösstes berufliches Frauennetzwerk der Schweiz mit rund 2 000 Mitgliedern setzt sich BPW aktiv für Gleichstellung, wirtschaftliche Unabhängigkeit und faire Arbeitsbedingungen ein.

Unsere Werte – im Einklang mit C190

BPW Switzerland verfolgt klar definierte Werte:

- Gleichheit und Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern,
- Lohngleichheit für gleichwertige Arbeit,
- Zugang zu Führungs- und Entscheidungspositionen,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- ökonomische Unabhängigkeit und soziale Sicherheit.

Das Übereinkommen Nr. 190 unterstützt diese Werte unmittelbar – indem es Gewalt und Belästigung systematisch bekämpft und qualitativ hochwertige Mindeststandards schafft.





1. Faktenlage: Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Laut globaler ILO-Studie erlebten bis zu 23 % der Beschäftigten mindestens einmal Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz – rund 6 % davon sexuelle Belästigung. In Europa und Zentralasien sind Frauen etwa 8 % häufiger betroffen als Männer.

Die ILO-Studie zeigt auch: ein Viertel der Beschäftigten erfährt psychische Gewalt wie Einschüchterung oder Mobbing, was fatale Folgen für Gesundheit und Produktivität haben kann. Der IZA-Bericht hebt hervor, dass sexuelle Belästigung weltweit als Diskriminierung gilt und vertrauliche Einigungen die Meldebereitschaft verringern.

Die schweizerischen Daten (EBG/SECO-Studie) zeigen, dass jede dritte Person während ihrer Karriere Opfer sexueller Belästigung wird – Frauen mit 44 % deutlich häufiger als Männer mit 17 %.

2. Bedeutung für BPW und unsere Zielgruppen

BPW Switzerland setzt sich dafür ein, dass Frauen nicht nur Zugang zur Arbeitswelt erhalten, sondern auch dort bleiben und sich entfalten können.

Studien zeigen:

- Erlebte Gewalt und Belästigung führen zu Traumatisierung, Absentismus, höherer Fluktuation und beruflichem Rückzug.
- Fehlende klare Regeln, intransparente Verfahren und Angst vor Reputationsverlust hemmen das Melden von Vorfällen.
- Unternehmen mit Nulltoleranz-Politik hingegen berichten über niedrigere Fluktuation, mehr Einsatzbereitschaft und eine bessere Arbeitgeberattraktivität.

Gerade in Zeiten eines zunehmenden Fachkräftemangels sollte es im ureigensten Interesse der Schweiz liegen, qualifizierte Frauen im Arbeitsmarkt zu halten – nicht zuletzt durch die Schaffung eines sicheren und respektvollen Arbeitsumfelds.

3. Warum BPW Switzerland die Ratifizierung ausdrücklich unterstützt:

a. Verbindliche Mindeststandards schaffen wirksamen Schutz

Das ILO-Übereinkommen 190 ist das erste internationale Regelwerk, das konkrete Vorgaben für Prävention, Meldemöglichkeiten und Sanktionen enthält.

b. Politisches Signal für die Schweiz als Menschenrechtsstaat

Die Ratifizierung stärkt die Glaubwürdigkeit der Schweiz als Gaststaat der ILO und als Verfechterin der Istanbul-Konvention.

c. Die Ratifizierung steht in direktem Zusammenhang mit der Gleichstellungsstrategie 2030 des Bundes.

d. Rechtliche Anschlussfähigkeit der Schweiz gewährleistet

Die bestehende schweizerische Gesetzeslage entspricht weitgehend den Anforderungen von C190 – ohne Anpassungen notwendig und ohne direkte Rechtswirkung des Übereinkommens.



e. Synergie mit BPW-Projekten und Engagements

Unsere Projekte wie „Women into the executive levels!“ fördern zugleich strukturelle Prävention durch Stärkung von Frauen in Führungspositionen.

4. Ergänzende Empfehlungen:

Aufnahme der ILO-Empfehlung 206 als unterstützenden Leitfaden.

Öffentlichkeitsarbeiten und Awareness-Kampagnen zur Sensibilisierung von Unternehmen, insbesondere in Verbindung mit bestehenden Initiativen wie dem Equal Pay Day.

Förderung von anonymisierten Reportingplattformen und unabhängiger Unterstützung.

5. Schlussfolgerung:

Im Einklang mit unseren Werten fordert BPW Switzerland den Bundesrat nachdrücklich auf, das ILO-Übereinkommen Nr. 190 rasch zu ratifizieren.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

Freundliche Grüsse

Myriam Heidelberger
Co-Präsidentin BPW Switzerland

Jana Fehrensen
Zentralvorstand BPW Switzerland





Stellungnahme der EKF zur Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

15. August 2025

Sehr geehrter Herr Bundesrat Parmelin
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Teilnahme an diesem Vernehmlassungsverfahren.

Die Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF befasst sich als beratendes Organ des Bundes mit Fragestellungen, die die Situation der Frauen in der Schweiz und die Gleichstellung der Geschlechter betreffen. Dabei setzt sich die EKF für die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter und gegen jede Form von geschlechtsspezifischer Diskriminierung ein.

In diesem Zusammenhang nimmt die EKF im Rahmen der Vernehmlassung zum Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) Nummer 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt Stellung. Nach Einschätzung der Kommission stellt die Ratifizierung des ILO-Übereinkommens 190 ein absolut nötiges Bekenntnis der Schweiz zum Schutz aller Arbeitnehmenden vor (geschlechtsspezifischer) Gewalt und Belästigung dar. Nachfolgend erläutern wir die Gründe, warum die EKF die Ratifizierung des ILO-Übereinkommens 190 ausdrücklich begrüsst. Einleitend empfehlen wir, die [ILO-Empfehlung Nummer 206](#) (Empfehlung betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt), welche das Übereinkommen ergänzt, ebenfalls zu berücksichtigen.

Fakten und Folgen von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Sexuelle Belästigung und Gewalt in der Arbeitswelt sind in der Schweiz nach wie vor Realität. Die im September 2024 veröffentlichte Studie¹ des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG und des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO zeigte auf, dass jede dritte befragte Person während ihrer beruflichen Karriere mit dem Thema sexuelle Belästigung konfrontiert war. Hinzu kommt, dass Frauen deutlich häufiger angaben, von solchem Fehlverhalten betroffen gewesen zu sein (44 % betroffene Frauen und 17% betroffene Männer).

Kommt es zu sexueller Belästigung und Gewalt in der Arbeitswelt hat dies gravierende Folgen für die betroffene Person, für das Unternehmen und im Endeffekt für die gesamte Wirtschaft. Neben den traumatischen psychischen und physischen Schäden, die ein Opfer erleiden kann, wirkt sich ein von Gewalt und Belästigung getränktes Arbeitsklima negativ auf ein Unternehmen aus. Verfolgt ein Unternehmen eine Nulltoleranzpolitik, zeigt sich, dass die Personalfuktuation sowie der Absentismus sinken und gleichzeitig Produktivität und Einsatzbereitschaft der Mitarbeitenden steigen. Ein Arbeitsumfeld, in dem Gewalt und Belästigung präsent sind, wirkt sich hindernd auf den Zugang zu und den Verbleib in einer Arbeitsstelle aus. Dies kann in männerdominierten Beschäftigungsbereichen die Untervertretung

¹ <https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/90904.pdf>

von Frauen weiter verschärfen. Das Interesse, Arbeitnehmenden den grösstmöglichen Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt zu gewähren, damit sie langfristig auf dem Arbeitsmarkt verbleiben, ist auch in Hinblick auf den andauernden Fachkräftemangel gross.

Einordnung des ILO-Übereinkommens 190

Die EKF fusst ihr Engagement auf den Menschen- und Frauenrechten. Gemäss UNO-Pakt I haben alle Menschen das Recht, unter menschenwürdigen und gerechten Bedingungen einer Arbeit nachzugehen. Die EKF begrüsst deshalb das Vorhaben des Bundesrates, dem Thema der sexuellen Belästigung und der Gewalt in der Arbeitswelt mit dem Vorschlag der Ratifizierung des ILO-Übereinkommens 190 entschieden entgegenzutreten. Die EKF beurteilt diesen Schritt als wirksame Massnahme zur Stärkung des Engagements der Schweiz gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.

Nur mit einer konsequenten, auf Nulltoleranz basierten Politik gegen sexuelle Belästigung und Gewalt können weitere Opfer vermieden und alle Arbeitnehmenden nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden. So wird in der Gleichstellungsstrategie 2030 des Bundes die Ratifizierung auch als prioritäre Massnahme genannt. Weiter deckt sich die Zielsetzung des ILO-Übereinkommens 190 mit den definierten Massnahmen zur Umsetzung der Istanbul-Konvention zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt. Das Übereinkommen 190 der ILO ist in seiner Art einzigartig, da es sich dabei um das erste internationale Instrument handelt, welches im Bereich von sexueller Belästigung und Gewalt in der Arbeitswelt verbindliche Mindeststandards wie Präventionsmassnahmen, Zugang zu Rekursmitteln oder Sanktionen definiert.

Die Staaten, welche das Übereinkommen ratifizieren, anerkennen, dass Frauen und Mädchen verhältnismässig stärker von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung betroffen sind und dass ungleiche Machtverhältnisse mitverantwortlich sind. Die Ratifizierung des Übereinkommens trägt zudem zur gesellschaftlichen Sensibilisierung bei. Sie vermittelt der Öffentlichkeit ein unmissverständliches Signal: Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz werden in der Schweiz nicht toleriert. Fünfzig Staaten haben die Konvention bereits ratifiziert. Sollte die Schweiz die Ratifizierung verweigern, wäre sie das erste Land, das dies tut. Als Gaststaat der ILO würde die Schweiz ein fatales Signal an die Welt aussenden, würde die Glaubwürdigkeit der Schweiz unnötig in Gefahr bringen und wäre widersprüchlich zur bisherigen Innen- und Aussenpolitik, wenn sie sie nicht ratifizieren sollte.

Schon heute verfügt die Schweiz über verschiedene gesetzliche Grundlagen zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Gewalt und Belästigung. Dass mit der Ratifizierung des Übereinkommens keine gesetzlichen Anpassungen in der schweizerischen Rechtsordnung unternommen werden müssen, weil diese den Anforderungen des Übereinkommens bereits heute entsprechen, ist in unseren Augen ein zusätzliches Argument für eine umgehende Ratifizierung. Hinzu kommt, dass die Bestimmungen des Übereinkommens nicht direkt anwendbar sind, was bedeutet, dass diese nicht als Begründung für Rechtsansprüche dienen oder von Behörden angewendet werden können. Das Übereinkommen begründet keine spezifischen Rechte oder Pflichten für Einzelpersonen, legt jedoch Ziele und Leitlinien fest. Es hat programmatischen Charakter, den der Gesetzgeber berücksichtigen muss. Das Übereinkommen Nr. 190 steht im Einklang mit der schweizerischen Ratifizierungspolitik.

Wir danken Ihnen für die aufmerksame Prüfung unserer Stellungnahme. Bei Fragen steht Ihnen Annina Grob, Leiterin des Sekretariats der EKF, gerne unter folgender E-Mail-Adresse zur Verfügung: annina.grob@ebg.admin.ch.



Questionnaire

Approbation de la convention de l'Organisation internationale du Travail n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

Consultation du 30 avril 2025 au 20 août 2025

Expéditeur

Nom et adresse du canton ou de l'organisation :

FEDERATION SUISSE MEDIATION FSM, Case postale 3017, 3000 Berne

Personne à contacter en cas de questions en retour (nom, courriel, téléphone) :

Laura Imhof, membre du comité FSM, laura.imhof@mediation-ch.org, +41 78 910 56 22

Approbation de la convention n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail

1. Acceptez-vous la ratification de la convention n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail ?

Oui

Non

Commentaires :

La FSM se félicite de la ratification de la Convention 190, qui offre pour la première fois un cadre international unifié pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail.

2. Si vous acceptez la ratification, quelles sont les raisons principales ?

La Convention 190 établit clairement que la violence et le harcèlement au travail englobent non seulement les atteintes physiques, mais aussi les violences psychologiques et économiques, avec une reconnaissance explicite des formes fondées sur le genre. Cette définition globale amène une clarification et une harmonisation des pratiques de prévention et de collecte de données au niveau mondial. En outre, en inscrivant l'interdiction, la prévention et la réparation de ces comportements dans un même texte, la Convention renforce la cohérence des politiques publiques et offre aux États un guide complet pour structurer leurs législations nationales.

De plus la Convention 190 encourage la création, « lorsque approprié », de services de médiation indépendants ou de points de contact internes dans les organisations. Pour la FSM, cette mention explicite crédibilise la médiation en tant que mécanisme de résolution amiable des situations de violence et de harcèlement. Même si la médiation est en Suisse à la fois reconnue par la loi et encouragée, les employeurs la mettent

encore trop rarement en place et elle demeure trop peu considérée comme la voie privilégiée de règlement des conflits. La ratification de la Convention 190 offre donc l'opportunité d'inscrire la médiation comme étape reconnue, complémentaire à la voie judiciaire, garantissant aux travailleurs un recours respectueux et efficace.

3. Si vous y êtes opposés, quelles sont les raisons principales ?

4. Avez-vous d'autres remarques :

Malgré son ambition, la Convention 190 reste essentiellement programmatique : ses dispositions ne sont pas directement invocables devant les tribunaux suisses. Ainsi, sans une impulsion politique claire et un suivi rigoureux, le texte risque de rester lettre morte, faute de transposition complète en droit interne. Par ailleurs, en l'absence d'incitations précises — financières ou réglementaires — certaines entreprises pourraient ne pas donner la priorité à la mise en place de dispositifs internes de prévention ou de traitement des plaintes. Dans la pratique, force est de constater que peu de PME suisses remplissent leur obligation de mettre en place un dispositif de gestion des conflits, tel que la désignation d'une personne de confiance (Vertrauensperson). Enfin, sans cadre de suivi centralisé (par exemple au niveau fédéral), les initiatives locales risquent de se multiplier de façon désordonnée, entraînant une dispersion des bonnes pratiques entre cantons et secteurs économiques.

La FSM se tient à disposition du SECO pour collaborer en vue d'un ancrage de la médiation dans les stratégies de prévention des risques psychosociaux et la santé-sécurité.



Questionnaire

Approbation de la convention de l'Organisation internationale du Travail n° 191 concernant les amendements aux normes corrélatifs à la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre comme principe fondamental

Consultation du 30 avril 2025 au 20 août 2025

Expéditeur

Nom et adresse du canton ou de l'organisation :

FEDERATION SUISSE MEDIATION FSM, Case postale 3017, 3000 Berne

Personne à contacter en cas de questions en retour (nom, courriel, téléphone) :

Laura Imhof, membre du comité FSM, laura.imhof@mediation-ch.org, +41 78 910 56 22

Approbation de la convention n° 191 concernant les amendements aux normes corrélatifs à la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre comme principe fondamental

1. Acceptez-vous la ratification de la convention n° 191 concernant les amendements aux normes corrélatifs à la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre comme principe fondamental ?

Oui

Non

Commentaires :

La FSM appuie la ratification de la Convention 191 parce qu'elle reconnaît officiellement le droit à un environnement de travail sain et sûr, et qu'elle renforce la cohérence des règles de santé et sécurité au travail. La convention est de nature essentiellement technique et formelle, sans réelle portée matérielle. Elle vise uniquement à assurer la cohérence des normes internationales du travail.

2. Si vous acceptez la ratification, quelles sont les raisons principales ?

La Convention 191 consolide le droit à un lieu de travail sûr et salubre comme droit fondamental, en actualisant et en harmonisant les conventions antérieures. Elle prend en compte les enjeux actuels de santé mentale et des risques psychosociaux et offre un cadre plus clair pour structurer les politiques publiques. En renforçant le dialogue entre autorités, employeurs et employés, elle facilite la coordination des actions aux niveaux fédéral et cantonal et permet d'établir des règles claires.

La Convention ouvre aussi la possibilité d'inscrire la médiation comme un outil complémentaire de prévention et de gestion des conflits liés à la santé et à la sécurité

au travail. En intégrant la médiation dans la réglementation en lien avec la Santé & Sécurité au Travail, on peut offrir aux entreprises et aux travailleurs un recours alternatif, plus souple et participatif, pour résoudre les différends avant qu'ils ne dégénèrent en procédures judiciaires. Cette approche contribuerait à maintenir un climat de travail serein et à réduire les coûts associés aux conflits de santé au travail.

3. Si vous y êtes opposés, quelles sont les raisons principales ?

4. Avez-vous d'autres remarques :

Les dispositions de la Convention 191 ne sont pas non plus directement invocables devant les tribunaux suisses. Elles ont un caractère principalement rédactionnel et n'introduisent pas de nouvelles obligations substantielles. Sans mesures d'accompagnement (suivi dédié, incitations pour les secteurs à risque ou soutien aux entreprises), il y a un risque que cette formalisation reste symbolique et n'entraîne pas d'améliorations concrètes sur le terrain. Dans la pratique, force est de constater que peu de PME suisses remplissent leur obligation de mettre en place un dispositif de gestion des conflits, tel que la désignation d'une personne de confiance (Vertrauensperson). Par ailleurs, l'absence d'un mécanisme fédéral de surveillance signifie que les initiatives risquent de rester fragmentées entre cantons et secteurs, ce qui compliquerait l'évaluation de l'impact réel de la convention.



JURISTINNEN SCHWEIZ
FEMMES JURISTES SUISSE
GIURISTE SVIZZERA
GIURISTAS SVIZRA
WOMEN LAWYERS SWITZERLAND

Département fédérale de l'économie de la
formation et de la recherche
DEFR

3000 Berne

Par mail: info.dain@seco.admin.ch

Sierre, 20. August 2025

Procédure d'approbation relative aux conventions de l'Organisation internationale du Travail no 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et no 191 concernant les amendements aux normes corrélatifs à la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre comme principe fondamental

Monsieur le Conseiller fédéral,

Madame, Monsieur,

L'association Femmes Juristes Suisse (FJS) remercie le Conseil fédéral d'avoir mis en consultation les projets d'arrêtés fédéraux relatifs à l'approbation des Conventions OIT n° 190 (« Violence et harcèlement », ci-après : C190) et n° 191 (« Milieu de travail sûr et salubre », ci-après : C191).

Vous trouverez ci-dessous notre prise de position sur ces instruments et nous insistons sur la nécessité d'un accompagnement normatif interne.

1. Contexte empirique : la violence et les risques psychosociaux en Suisse

Le dernier relevé BFEG-SECO, publié le 3 décembre 2024, révèle qu'un tiers des personnes actives en Suisse déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle ; la proportion atteint 44 % chez les femmes contre 17 % chez les hommes. Si l'on élargit à tout comportement sexiste ou à connotation sexuelle, la prévalence grimpe à 59 % pour les femmes et 46 % pour les hommes.

Ces chiffres confirment que la violence et le harcèlement, particulièrement lorsqu'ils sont fondés sur le genre, demeurent un obstacle structurel à l'égalité. À l'échelle mondiale, l'enquête OIT *Lloyd's Register Foundation-Gallup* de 2021 situe la Suisse dans la moyenne des pays industrialisés pour ce type de comportements, mais souligne une progression des risques psychosociaux qui touche spécifiquement les secteurs féminisés comme la santé.



2. Situation juridique interne et portée de la ratification

Le droit suisse consacre déjà le droit à l'intégrité personnelle par l'art. 328 CO, article qui consacre la protection de la personnalité dans le droit du travail, dans la Loi fédérale sur le travail et ses ordonnances (OLT 3-4), ainsi que dans la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), dont l'art. 4 prohibe le harcèlement sexuel.

Une jurisprudence dense du Tribunal fédéral (notamment résumé dans les arrêts ATF 4C_590/2020 ; ATF 4A_439/2016) définit en outre le mobbing comme une atteinte illicite à la personnalité.

À ce stade, le Conseil fédéral considère que les exigences matérielles des deux conventions sont déjà couvertes ; il qualifie donc leurs dispositions de programmatoires et non self-executing. Cette analyse, détaillée dans les rapports complémentaires mandatés au CERT et au SECO, confirme que les États parties disposent d'une large marge d'appréciation quant aux modalités de mise en œuvre.

Ratifier la C190 permettra donc tout de même d'apporter une définition unique de la « violence et du harcèlement fondés sur le genre » (art. 1, al. 1, let. b C190) et soumettra la Suisse au contrôle périodique de l'OIT sur quatre ans.

La C191, quant à elle, élève le droit à un milieu de travail sûr et salubre au rang de principe fondamental, actualisant huit instruments OIT sans imposer de révision législative.

Les deux textes sont donc susceptibles de renforcer la cohérence du système normatif suisse sans créer de superposition contraignante.

3. Apports essentiels pour les femmes

En premier lieu, la Convention 190 nomme explicitement les violences fondées sur le genre et oblige les États à adopter une approche de tolérance zéro couvrant prévention, protection, sanctions et réparation (art. 4 à 12). Cette précision thématique complète utilement le dispositif suisse, encore éparpillé entre droit civil, pénal et droit public du travail.

En second lieu, la ratification consolidera la Stratégie fédérale Égalité 2030, qui fait de la lutte contre la violence de genre l'un de ses quatre piliers prioritaires.

Enfin, s'aligner sur les quarante-neuf États ayant déjà ratifié C190 – dont des pays observant jusque-là une doctrine plus restrictive que la Suisse – confortera la crédibilité de notre pays comme hôte de l'OIT et défenseur du multilatéralisme.

4. Points critiques et exigences complémentaires

Toute avancée normative reste théorique si elle n'est pas suivie d'effets concrets. Le caractère *non self-executing* des deux conventions, souligné par le rapport complémentaire, crée un risque de ratification symbolique.



FJS constate par ailleurs que les micro-entreprises, le travail domestique et les plateformes, où les femmes sont sur-représentées, échappent souvent au contrôle effectif des autorités et qu'à ce jour les formes d'emploi précaires ne sont pas couvertes.

Les services étatiques en charge de l'inspection du travail, bien qu'ils aient reçu une première formation sur les risques psychosociaux lors de l'action prioritaire 2014-2018, demeurent peu outillés pour identifier la violence de genre en raison d'un manque de ressource et de priorisation de la problématique.

De surcroît, les statistiques fédérales, désagrégées, ne mesurent pas encore de manière consolidée le nombre de plaintes, le coût économique des absences ni l'évolution jurisprudentielle.

5. Recommandations et conclusion

FJS approuve la ratification des Conventions 190 et 191, mais estime qu'elle doit être assortie d'un dispositif interne robuste. De ce fait, nous sollicitons les mesures suivantes:

- L'adoption, avant le dépôt des instruments de ratification, d'un plan d'action fédéral 2026-2030, doté d'objectifs chiffrés, d'indicateurs ventilés par sexe et d'une coordination SECO-BFEG couvrant prévention, formation, inspections et soutien aux victimes ;
- L'extension explicite des obligations de prévention et de contrôle aux entreprises de moins de cinquante salarié·e·s, au travail domestique et aux plateformes numériques, conformément aux clauses de flexibilité prévues à l'art. 9 C190 ;
- Le renforcement du rôle de la médecine du travail et des inspections par des interventions et formations en entreprises sur le thème « Violence et genre » ;
- L'introduction d'un congé protégé ainsi que d'une protection spéciale contre le licenciement pour les victimes de violence domestique, conformément à l'art. 10, let. f C190, qui reconnaît explicitement l'impact de cette violence sur l'emploi ;
- La publication annuelle par l'OFS d'un rapport consolidant données ESS, décisions civiles et pénales, et coûts socio-économiques ;
- Révision ciblée de la LTr/OLT 3 pour expliciter l'obligation patronale de prévenir la violence et le harcèlement, y compris en ligne ;
- La publication d'une évaluation indépendante de la mise en œuvre des conventions trois ans après leur adoption.

Ces mesures, sans nécessiter de révision constitutionnelle, permettraient d'assurer la pleine effectivité de conventions que la Suisse s'apprête à adopter.

Ratifier sans agir reviendrait à conférer un label international à un état de fait qui, pour les travailleuses, demeure marqué par une violence invisible, douloureuse et coûteuse.

Ratifier et appliquer de façon ciblée, en revanche, placerait la Suisse à l'avant-garde de la lutte contre la violence de genre dans le monde du travail et concrétiserait les objectifs de l'Agenda 2030 et de la Stratégie Égalité 2030.



JURISTINNEN SCHWEIZ
FEMMES JURISTES SUISSE
GIURISTE SVIZZERA
GIURISTAS SVIZRA
WOMEN LAWYERS SWITZERLAND

Nous vous remercions de l'attention portée à la présente prise de position et de tenir compte de nos préoccupations lors de la révision du projet.

Veuillez agréer, Monsieur le Conseiller fédéral, Madame, Monsieur, l'expression de notre haute considération.

Pour le Comité des FJS


Isabelle Sob, membre du comité
Esther Trachsel-Baumann, membre du comité et
directrice



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Föderation der Schweizer Psycholog:innen (FSP), Effingerstrasse 15, 3008 Bern

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Annick de Buman, annick.debuman@fsp.psychologie.ch, 031 388 88 00

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

- *Das Übereinkommen Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) schützt Arbeitnehmer:innen vor Gewalt und Belästigung. Die Mitgliedstaaten, die das Übereinkommen ratifizieren, verpflichten sich, dieses Recht zu achten, zu fördern und zu verwirklichen. Es handelt sich um den ersten völkerrechtlichen Vertrag, der einen gemeinsamen Rahmen für die Prävention und Beseitigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz schafft. Mit der Ratifizierung bekennt sich die Schweiz zu diesem Engagement und stärkt zugleich ihre internationale Glaubwürdigkeit im Einsatz gegen Übergriffe am Arbeitsplatz. Die Genehmigung des Übereinkommens erfordert keine neuen Gesetze oder Verordnungen in der Schweiz und auch keine Anpassungen bestehender Regelungen.*
- *Die Psychologie – insbesondere die Arbeits- und Organisationspsychologie – engagiert sich für eine gesundheitsförderliche und gleichzeitig effiziente Gestaltung von Arbeitsumgebungen und Arbeitsprozessen. Auf Basis wissenschaftlicher Analysen liegt ihr Fokus auf der Prävention. So verhindern optimale Arbeitsbedingungen, dass es überhaupt zur Entstehung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz kommt.*
- *Bei der Umsetzung des Übereinkommens Nr. 190 spielen Fachpersonen mit psychologischem Hintergrund eine zentrale Rolle, etwa bei der Analyse bestehender*



Arbeitsbedingungen, der Neugestaltung von Arbeitsprozessen und Aufgabenstrukturen sowie der Konzeption und Durchführung von Schulungen.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Föderation der Schweizer Psycholog:innen (FSP), Effingerstrasse 15, 3008 Bern

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Annick de Buman, annick.debuman@fsp.psychologie.ch, 031 388 88 00

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip.

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

- 2022 beschloss die IAO, das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld als grundlegendes Prinzip aufzunehmen. Zudem stuft sie neu zwei Übereinkommen als Kernübereinkommen ein, die sich für die Förderung der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer:innen einsetzen. Dadurch muss das bestehende Regelwerk leicht angepasst werden. Das Übereinkommen Nr. 191 ist damit rein formeller Natur. Mit der Ratifizierung anerkennt die Schweiz das Recht auf ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld, ohne dass in der Schweiz die Annahme neuer oder die Änderung bestehender Bestimmungen notwendig ist.*
- Die FSP erachtet es als zentral, dass sich die Schweiz auch auf internationaler Ebene für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen einsetzt und unterstützt darum die formellen Änderungen des Übereinkommens Nr. 191.*
- Bei der Förderung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfeldes spielt die Psychologie eine zentrale Rolle. Sie liefert wissenschaftliche Erkenntnisse darüber, wie*



Arbeitsbedingungen gestaltet werden können, um sowohl körperliche als auch psychische Belastungen zu reduzieren und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer:innen zu stärken.

3. **Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?**
Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.
4. **Haben Sie noch weitere Anmerkungen:**
Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft,
Bildung und Forschung WBF
Herr Bundesrat Guy Parmelin
3003 Bern
per Mail an: info.dain@seco.admin.ch

Luzern, 19.08.2025

**Stellungnahme zur Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen
Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung
in der Arbeitswelt**

Sehr geehrter Herr Bundesrat Parmelin
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Teilnahme an diesem Vernehmlassungs-
verfahren.

Frauenbund Schweiz (vormals SKF Schweizerischer Katholischer Frauenbund) ist
der Dachverband katholischen Frauenorganisationen der Schweiz. Das Frauennetz-
werk vertritt rund 100'000 Frauen und setzt sich in seiner Funktion als Interessen-
verband anwaltschaftlich für die Interessen von Frauen ein. Durch unsere beiden
Hilfswerke, den Solidaritätsfonds für Mutter und Kind und das Elisabethenwerk, sind
wir unter anderem konfrontiert mit sexueller Belästigung und Gewalt von Frauen.

Als katholische Frauenorganisation setzt sich der Frauenbund Schweiz für die
Würde, den Schutz und die Gleichberechtigung von Frauen ein. Die Ratifizierung
des ILO-Übereinkommens 190 ist aus unserer Sicht ein entscheidender Schritt, um
geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern und
Frauen eine sichere, respektierte und chancengerechte Teilhabe am Arbeitsleben
zu ermöglichen.

Die vorliegende Vernehmlassungsantwort entstand in Zusammenarbeit mit der Eid-
genössischen Kommission für Frauenfragen (EKF) sowie dem Schweizerischen Ge-
werkschaftsbund (SGB). Als Frauenorganisation, die mit einer Vertreterin in der
EKF vertreten ist, teilen wir deren Mission und engagieren uns auf diese Weise ver-
netzt für die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter sowie gegen jede Form
geschlechtsspezifischer Diskriminierung.





In diesem Zusammenhang nimmt Frauenbund Schweiz im Rahmen der Vernehmlassung zum Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt Stellung. Nach Einschätzung des Verbandsvorstands stellt **die Ratifizierung des ILO-Übereinkommens 190 ein absolut nötiges Bekenntnis** der Schweiz zum Schutz aller Arbeitnehmenden vor (geschlechtsspezifischer) Gewalt und Belästigung dar. Nachfolgend erläutern wir die Gründe, warum der Verbandsvorstand des Frauenbund Schweiz die Ratifizierung des ILO-Übereinkommens 190 **ausdrücklich begrüsst**. Einleitend empfehlen wir, die [ILO-Empfehlung Nummer 206](#) (Empfehlung betreffend die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt), welche das Übereinkommen ergänzt, ebenfalls zu berücksichtigen.

Einordnung des ILO-Übereinkommens 190

Der Frauenbund Schweiz fusst sein Engagement auf der katholischen Soziallehre, Gleichwürdigkeit und Solidarität und der Stärkung von Frauen. Gemäss UNO-Pakt I haben alle Menschen das Recht, unter menschenwürdigen und gerechten Bedingungen einer Arbeit nachzugehen. Der Verbandsvorstand begrüsst deshalb das Vorhaben des Bundesrates, dem Thema der sexuellen Belästigung und der Gewalt in der Arbeitswelt mit dem Vorschlag der Ratifizierung des ILO-Übereinkommens 190 entschieden entgegenzutreten. Der Frauenbund Schweiz beurteilt diesen Schritt als wirksame Massnahme zur Stärkung des Engagements der Schweiz gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.

Nur mit einer konsequenten Nulltoleranz-Politik gegen sexuelle Belästigung und Gewalt können weitere Opfer vermieden und alle Arbeitnehmenden nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden. In der Gleichstellungsstrategie 2030 des Bundes wird die Ratifizierung als prioritäre Massnahme genannt. Die Zielsetzung des ILO-Übereinkommens 190 deckt sich zudem mit den Massnahmen zur Umsetzung der Istanbul-Konvention zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt. Das Übereinkommen ist einzigartig, da es erstmals international verbindliche Mindeststandards wie Präventionsmassnahmen, Zugang zu Rekursmitteln und Sanktionen definiert.

Die Ratifizierung anerkennt, dass Frauen und Mädchen stärker von geschlechtsspezifischer Gewalt betroffen sind und ungleiche Machtverhältnisse mitverantwortlich sind. Sie trägt zur gesellschaftlichen Sensibilisierung bei und vermittelt ein unmissverständliches Signal: Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz werden in der Schweiz nicht toleriert. Fünzig Staaten haben die Konvention bereits ratifiziert; eine Verweigerung der Schweiz würde die Glaubwürdigkeit als ILO-Gaststaat gefährden und der bisherigen Innen- und Aussenpolitik widersprechen.

Die Schweiz verfügt bereits über gesetzliche Grundlagen zum Schutz der Arbeitnehmenden, sodass mit der Ratifizierung keine Anpassungen erforderlich sind. Die Bestimmungen des Übereinkommens sind programmatischer Natur, legen Ziele und Leitlinien fest und stehen im Einklang mit der schweizerischen Ratifizierungspolitik.



Fazit

Die Ratifizierung des ILO-Übereinkommens 190 sendet ein deutliches Signal für eine Arbeitswelt, in der Belästigung und Gewalt keinen Platz haben. Sie unterstreicht die Verantwortung der Schweiz, menschenwürdige und sichere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Sexuelle Belästigung und Gewalt beeinträchtigen nicht nur die Gesundheit der Betroffenen, sondern wirken sich auch negativ auf das Betriebsklima, die Produktivität und die langfristige Arbeitsmarktintegration aus. Studien des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) und des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) zeigen, dass dieses Problem in der Schweiz nach wie vor weit verbreitet ist.

Die Ratifizierung leistet einen wichtigen Beitrag zur gesellschaftlichen Sensibilisierung und vermittelt ein klares Signal: Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz werden nicht toleriert. Sie stärkt das Engagement der Schweiz für gewaltfreie Arbeitsplätze, steht im Einklang mit ihrer Ratifizierungspolitik und festigt ihre Glaubwürdigkeit als Gastgeberin der ILO. Eine Ablehnung durch das Parlament würde die Betroffenen benachteiligen das internationale Ansehen der Schweiz schmälern.

Das Übereinkommen definiert erstmals international verbindliche Mindeststandards zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz und anerkennt das grundlegende Recht jeder Frau und jedes Mannes auf eine respektvolle, sichere und gewaltfreie Arbeitsumgebung. Für den Frauenbund Schweiz ist dies ein entscheidender Schritt, um Frauen in allen Branchen, insbesondere in männerdominierten Bereichen, eine chancengerechte Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Für die Berücksichtigung unserer Anliegen möchten wir uns sehr herzlich bedanken und stehen Ihnen bei Fragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Frauenbund Schweiz

Pia Viel
Co-Präsidium

Katharina Jost Graf
Co-Präsidium

*Ne lâchons rien - ça vaut la peine!
Dranbleiben - es lohnt sich!*



Association suisse pour les droits des femmes **adf** **svf**
Schweizerischer Verband für Frauenrechte

Monsieur Guy Parmelin
Chef du département fédérale de l'économie,
de la formation et de la recherche
3000 Berne
info.dain@seco.admin.ch

Bâle / Neuchâtel, le 20 août 2025

Prise de position sur l'approbation des conventions de l'Organisation internationale du Travail no 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et no 191 concernant les amendements aux normes corrélatifs à la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre comme principe fondamental

Monsieur le Conseiller fédéral,
Mesdames, Messieurs,

En tant qu'association faîtière suisse pour la défense des droits des femmes, nous avons l'avantage de nous déterminer comme suit.

Bien que la ratification et la mise en œuvre de ces deux conventions (no 190 et no 191) ne nécessitent aucune modification sur le plan législatif suisse, il est important que la Suisse se prononce en faveur de mesures qui auront un impact positif sur la santé et la protection des employé-e-s et sur la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, dans le monde entier. En effet, ce sont très souvent et parfois majoritairement des femmes qui se retrouvent dans des situations difficiles dans le cadre du travail.

Nous ne pouvons que saluer l'implication de la Suisse dans les mesures prises dans le cadre de conventions internationales qui visent à améliorer la situation des travailleurs, où qu'ils soient. Comme le mentionne le Message, la Suisse a un devoir d'exemplarité.

Nous vous prions d'examiner avec bienveillance notre prise de position et les demandes et recommandations qu'elle contient, et d'adapter le message en conséquence.

Avec nos meilleures salutations.,

Association suisse pour les droits des femmes ADF-SVF Suisse

Christiane Schaffer
Comité

Josiane Greub
Présidente

ADF-SVF Association suisse pour les droits pour des femmes
Case postale 4001 Bâle
Tel. 032 968 60 01 / 079 647 34 46 Mail : adf_svf_secret@bluewin.ch
PC-Konto 80-6885-1 / CH54 0900 0000 8000 6885 1
www.feminism.ch

*Ne lâchons rien - ça vaut la peine!
Dranbleiben - es lohnt sich!*



Association suisse pour les droits des femmes **adf**
Schweizerischer Verband für Frauenrechte **svf**

Herrn Guy Parmelin
Vorsteher Eidgenössisches Departement für Wirtschaft,
Bildung und Forschung WBF
3000 Bern
info.dain@admin.ch

Basel / Neuchâtel 20. August 2025

Stellungnahme zur Vernehmlassung

Genehmigung der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip:

Sehr geehrter Herr Bundesrat,
sehr geehrte Damen und Herren

Als Schweizerischer Dachverband für die Frauenrechte haben wir die Chance, folgendermassen Stellung zu nehmen.

Obwohl die Ratifizierung und Umsetzung dieser beiden Übereinkommen (Nr. 190 und Nr. 191) keine Änderungen der Schweizer Gesetzgebung erfordern, ist es wichtig, dass sich die Schweiz für Massnahmen ausspricht, die sich weltweit positiv auf die Gesundheit und den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie auf die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz auswirken. Tatsächlich sind es sehr oft und manchmal überwiegend Frauen, die sich im Rahmen ihrer Arbeit in schwierigen Situationen befinden.

Wir können das Engagement der Schweiz für Massnahmen im Rahmen internationaler Übereinkommen, die darauf abzielen, die Situation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wo auch immer zu verbessern, nur begrüssen. Wie in der Botschaft erwähnt, hat die Schweiz hier eine Vorbildfunktion.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Anliegen.

Mit freundlichen Grüssen
Schweizerischer Verband für Frauenrechte SVF-ADF Suisse

Christiane Schaffer
Vorstand

Josiane Greub
Präsidentin

SVF-ADF Schweizerischer Verband für Frauenrechte
Postfach 4001 Basel
Tel. 032 968 60 01 / 079 647 34 46 Mail: adf_svf_secret@bluewin.ch
PC-Konto 80-6885-1 / CH54 0900 0000 8000 6885 1
www.feminism.ch

NGO-Koordination post Beijing Schweiz
Schiffländer 5
8001 Zürich
info@postbeijing.ch
Tel. 079 798 27 17 (Laura Pascolin)



Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Herr Bundesrat Guy Parmelin
3003 Bern
per E-Mail: info.dain@seco.admin.ch

Zürich/Wohlen, 20. August 2025

**Stellungnahme der NGO-Koordination post Beijing Schweiz
Vernehmlassung 2025/20 – Genehmigung des IAO-Übereinkommen Nr. 190 über die
Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt**

Sehr geehrter Herr Bundesrat
Sehr geehrte Damen und Herren

Mit diesem Schreiben beteiligt sich die NGO-Koordination post Beijing Schweiz an der Vernehmlassung zur Genehmigung des IAO-Übereinkommen Nr. 190. Wir danken für die Möglichkeit, unsere Perspektive einzubringen.

Die NGO-Koordination post Beijing Schweiz vereint 33 Mitgliedsorganisationen, die sich gemeinsam für die Umsetzung der Pekinger Aktionsplattform sowie des UN-Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) einsetzen. Seit 1996 engagieren wir uns dafür, dass die Schweiz ihre internationalen Verpflichtungen in Bezug auf Gleichstellung und Menschenrechte umfassend erfüllt.

Wir unterstützen die Ratifizierung des IAO-Übereinkommens Nr. 190 und der Empfehlung Nr. 206 ausdrücklich.

Grundsätzliche Haltung: Gewalt- und Belästigungsfreiheit ist Voraussetzung für Gleichstellung

Das Übereinkommen Nr. 190 stellt einen Meilenstein im internationalen Arbeitsrecht dar. Es anerkennt, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt – insbesondere geschlechtsspezifische Gewalt – fundamentale Menschenrechte verletzen und die Chancengleichheit behindern.

Die Ratifizierung durch die Schweiz wäre ein klares Signal: Sie verpflichtet sich, konsequent gegen Gewalt und Belästigung vorzugehen und dabei ihre Rolle als Gastgeberstaat der IAO

ernst zu nehmen. Damit stärkt die Schweiz ihre Glaubwürdigkeit in der internationalen Menschenrechts- und Gleichstellungspolitik.

Aktuelle Situation in der Schweiz

Der Bundesrat hält in seiner Botschaft fest, dass das Schweizer Recht und die Praxis den Anforderungen des Übereinkommens entsprechen. Dennoch zeigt die Realität, dass Handlungsbedarf besteht:

- Gemäss der gemeinsamen Studie von EBG und SECO (2024) war bereits ein Drittel der Arbeitnehmenden in der Schweiz von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betroffen.
- Über die Hälfte berichtet von unerwünschten sexistischen oder sexualisierten Verhaltensweisen. Besonders betroffen sind Frauen, junge Berufstätige und Lernende.
- In jedem fünften Betrieb fehlen trotz gesetzlicher Verpflichtung Präventions- und Interventionsmassnahmen.

Diese Befunde machen deutlich: Die rechtliche Grundlage allein reicht nicht aus. Es braucht verbindliche Sensibilisierung, Präventionsarbeit und eine klare Nulltoleranzpolitik gegenüber Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt.

Bedeutung für die Umsetzung von CEDAW und der Pekinger Aktionsplattform

Der Bundesrat verweist in seiner Botschaft (bzw. in seinem erläuternden Bericht) zwar auf die Erwähnung des "Übereinkommens vom 18. Dezember 1979 zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau" (CEDAW) sowie auf die "internationalen Verpflichtungen, die die Schweiz mit der Ratifikation der Istanbul-Konvention eingegangen ist". Wir würden jedoch einen konkreteren Bezug zu den Pflichten der Schweiz in der Botschaft bzw. den Berichten und auch in den Begleitschreiben zur Vernehmlassung begrüssen, um die rechtliche Bedeutung der CEDAW, welche die Schweiz 1997 ratifiziert hat, in der Rechtsetzung und der Rechtsanwendung in der Schweiz klar zum Ausdruck zu bringen. Insoweit regen wir auch die Verwendung des einprägsamen Kürzels "CEDAW" an.

Mit der Ratifizierung von C190 erfüllt die Schweiz zentrale Verpflichtungen aus der CEDAW (Art. 11: Gleichheit in Beschäftigung und Arbeit) und aus der Pekinger Aktionsplattform (Handlungsbereich, „Gewalt gegen Frauen“ sowie „Frau und Wirtschaft“), zu deren Grundsätzen sich die Schweiz verpflichtet hat.

Die Umsetzung des Übereinkommens würde:

- die Rechte von Frauen und marginalisierten Gruppen in der Arbeitswelt stärken,
- den Zugang zum Arbeitsmarkt unter fairen Bedingungen fördern,
- und die strukturelle Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gezielt abbauen.

Abschliessende Bemerkungen

Um sicherzustellen, dass jede Person in der Schweiz ein Arbeitsumfeld frei von Gewalt und Belästigung erwarten darf, befürwortet die NGO-Koordination post Beijing Schweiz die rasche Ratifizierung des IAO-Übereinkommens Nr. 190. Damit geht die Schweiz einen wichtigen Schritt zur Umsetzung internationaler Verpflichtungen und zur Förderung einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Mädchen.

Gleichzeitig weisen wir mit Nachdruck darauf hin, dass die Wahrnehmung der internationalen Verpflichtungen der Schweiz - und zwar von jeder hierfür zuständigen Stelle und auch in der Gesellschaft allgemein selbst - nur dann von Erfolg gekrönt sein kann, wenn die entsprechenden Verordnungen und Empfehlungen konkret beim Namen genannt und in der Folge auch bekannt werden.

Wir danken Ihnen herzlich für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme.

Freundliche Grüsse
NGO-Koordination post Beijing Schweiz



Cordula Niklaus
Co-Präsidentin



Laura Pascolin
Geschäftsführerin



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Solidar Suisse (Quellenstrasse 31, 8005 Zürich)

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Felix Gnehm, Geschäftsleiter, felix.gnehm@solidar.ch, 079 197 95 63

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Besten Dank für die Möglichkeit, uns zur Genehmigung des IAO-Übereinkommens Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu äussern.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Solidar Suisse fördert weltweit Projekte zu diesem Thema, weil ein förderliches und sicheres Arbeitsumfeld signifikant zur Reduktion von Ungleichheit und Armut beiträgt. Sexuelle Belästigung beeinträchtigt nicht nur die Gesundheit der Betroffenen, sondern auch das Betriebsklima und die Produktivität. Eine wirksame Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt gelingt nur mit einer klaren Nulltoleranz-Politik.

Somit unterstützt Solidar Suisse die Ratifizierung des Übereinkommens sowie der Empfehlung Nr. 206 vollumfänglich. Die Ratifizierung setzt ein klares Zeichen für eine Arbeitswelt ohne Belästigung und Gewalt. Sie stärkt die Position der Schweiz als Vorreiterin für menschenwürdige Arbeitsbedingungen. Das Übereinkommen definiert erstmals international verbindliche Mindeststandards und anerkennt das Recht auf eine sichere und respektvolle Arbeitsumgebung.

Solidar Suisse begrüsst 2019 die Annahme des Übereinkommens Nr. 190 sowie der Empfehlung Nr. 206 unter Schweizer Vorsitz. Die Konferenz schuf das erste UN-Instrument gegen Gewalt und Belästigung in der



Arbeitswelt. Das Übereinkommen wurde bereits von 50 Staaten ratifiziert – darunter alle Nachbarländer der Schweiz.

Ein Verzicht auf die Ratifizierung widerspricht der aktiven Schweizer Innen- und Aussenpolitik zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt. Als Gastgeberstaat der IAO würde die Schweiz ein negatives Signal senden und sich international isolieren – gerade in einer Zeit, in der der Multilateralismus unter Druck steht.

Gemäss Botschaft des Bundesrats vom 8. Mai 2022 entspricht das bestehende Schweizer Recht den Anforderungen des Übereinkommens. Die Schweiz erfüllt damit ihre Ratifizierungskriterien, da keine Gesetzesanpassungen notwendig sind. Die Konvention wurde in der Tripartiten Kommission breit diskutiert und von den Sozialpartnern unterstützt. Eine unabhängige Expertise bestätigt die Vereinbarkeit mit der Schweizer Ratifizierungspolitik. Das Gleichstellungs- und das Arbeitsgesetz gewährleisten bereits heute den geforderten Schutz.

3. Wenn Sie dagegen sind, was sind die Hauptgründe dagegen?

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

4. Haben Sie noch weitere Anmerkungen:

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Position und stehen für Rückfragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Felix Gnehm



Geschäftsleiter

Solidar Suisse



Fragebogen

Genehmigung des Übereinkommens der Internationalen Arbeitsorganisation Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip

Vernehmlassung vom 30. April 2025 bis zum 20. August 2025

Absender

Name und Adresse des Kantons oder der Organisation:

Solidar Suisse (Quellenstrasse 31, 8005 Zürich)

Kontaktperson für Rückfragen (Name, E-Mail, Telefon):

Felix Gnehm, Geschäftsleiter, felix.gnehm@solidar.ch, 079 197 95 63

Genehmigung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung als grundlegendes Prinzip.

1. Stimmen Sie der Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 zur Änderung von Normen infolge der Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip zu?

Ja

Nein

Kommentare:

Klicken oder tippen Sie hier auf den Bildschirm, um Text einzugeben.

2. Wenn Sie der Ratifizierung zustimmen, was sind die Hauptgründe dafür?

Solidar Suisse setzt sich weltweit für menschenwürdige Arbeitsbedingungen ein. Der Schutz von Leben, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist für uns ein zentrales Anliegen. Die Ratifizierung der ILO-Konvention Nr. 191 zur Anerkennung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds als grundlegendes Prinzip ist ein wichtiger Schritt zur Stärkung internationaler Arbeitsnormen.

Als Schweizer Organisation, die sich weltweit für faire Arbeitsbedingungen einsetzt, ist es für uns zentral, dass die Schweiz auch im Inland glaubwürdig für diese Werte einsteht. Die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 191 unterstreicht diese Haltung und stärkt unsere Position in den Programmländern. Eine Ablehnung hingegen würde ein widersprüchliches Signal senden – insbesondere, da sich die Schweizer Delegation an der 111. Internationalen Arbeitskonferenz aktiv für die Anerkennung dieses Rechts eingesetzt hat. Ein Verzicht auf die Ratifizierung käme einer faktischen Nichtanerkennung dieses grundlegenden Arbeitnehmerschutzes gleich.



Rechtliche Kohärenz und Symbolwirkung

Die Grundprinzipien und Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) bilden das Fundament des internationalen Arbeitsrechts. Die Anerkennung des Rechts auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld als grundlegendes Prinzip stärkt die formelle und materielle Kohärenz des Schweizer und internationalen Arbeitsrechts. Die Konvention bringt keine neuen rechtlichen Verpflichtungen mit sich, sondern bestätigt die bereits bestehende Praxis und Rechtslage in der Schweiz. Ihre Ratifizierung hat daher vor allem symbolischen Charakter, unterstreicht jedoch das klare Bekenntnis der Schweiz zu ihren völkerrechtlichen Verpflichtungen.

Internationale Glaubwürdigkeit und Standortpolitik

Ein Verzicht auf die Ratifizierung würde ein negatives Signal senden und den Eindruck erwecken, dass die Schweiz grundlegende internationale Normen nicht anerkennt. Dies wäre ein Widerspruch zu ihrer Rolle als verlässliche Partnerin im internationalen Recht. Als Gastgeberstaat der IAO trägt die Schweiz eine besondere Verantwortung. In Zeiten, in denen internationale Organisationen ihre Standorte überdenken, könnte ein solches Signal Abwanderungstendenzen begünstigen und den UNO-Standort Genf sowie die internationale Ausstrahlung und das wirtschaftliche Interesse der Schweiz schwächen.

Stärkung des Schweizer Arbeitsrechts

Die Ratifizierung bietet der Schweiz die Möglichkeit, ihre langjährige Politik der Kohärenz im internationalen Arbeitsrecht zu bekräftigen. Das Schweizer Arbeitsrecht erfüllt bereits die Anforderungen der Konvention. Die Ratifizierung schafft somit keine neuen Regulierungen, sondern bestätigt die bestehende Rechtslage und stärkt das internationale Engagement der Schweiz. Zudem fördert sie die Glaubwürdigkeit der Schweiz in bilateralen und multilateralen Verhandlungen, insbesondere im Rahmen von Freihandelsabkommen, in denen grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit fest verankert sind.

Fazit

Die Ratifizierung der ILO-Konvention Nr. 191 ist ein klares Bekenntnis zu den Werten der IAO und stärkt die internationale Glaubwürdigkeit der Schweiz. Sie bringt keine neuen Verpflichtungen mit sich, sondern bestätigt die bestehende Rechtslage. Solidar Suisse empfiehlt daher eine rasche und vorbehaltlose Ratifizierung im Einklang mit dem sozialpartnerschaftlichen Votum.

Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Position und stehen für Rückfragen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

Felix Gnehm



Geschäftsleiter

Solidar Suisse

Procédure de consultation 2025/20

APPROBATION DES CONVENTIONS DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL NO 190 CONCERNANT L'ÉLIMINATION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT DANS LE MONDE DU TRAVAIL ET NO 191 CONCERNANT LES AMENDEMENTS AUX NORMES CORRÉLATIFS À LA RECONNAISSANCE D'UN MILIEU DE TRAVAIL SÛR ET SALUBRE COMME PRINCIPE FONDAMENTAL

Autorité: Conseil fédéral – Conseiller fédéral Guy Parmelin - info.dain@seco.admin.ch

Date limite: 20.08.2025

Zurich, le 20 août 2025

Monsieur le Conseiller fédéral Parmelin,

Mesdames, Messieurs,

Nous vous remercions de considérer notre détermination, déposée dans le délai expirant ce jour, dans le cadre de la consultation mentionnée sous objet et relative à la Convention sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail (C190) et à Convention concernant les amendements aux normes corrélatifs à la reconnaissance d'un milieu de travail sûr et salubre (C191).

Principalement strukturelle soutient l'approbations de ces deux conventions car cela exprime non seulement l'engagement de notre association (1) mais également répond au besoin d'adresser les discriminations structurelles dans le monde du travail (2), d'être conséquent avec l'engagement déjà acté de la Suisse (3) et de maintenir une cohérence de valeurs dans la politique étrangère (4).

Subsidiairement, il est important de considérer les conséquences d'un non-engagement (5) et de déconstruire les idées reçues sur les prétendues conséquences négatives (6).

Certes, pour venir à bout de toutes les formes de harcèlement dans le monde du travail et pour que l'inclusion soit valorisée, Il faut agir aussi vite que possible mais aussi lentement que nécessaire. Mais depuis 2019, les urgences socio-économiques et les complexités géo-politiques plaident pour une approbation et une consolidation des valeurs socles du droit du travail.

Le momentum c'est maintenant !

strukturelle

1. L'engagement de Strukturelle

Strukturelle est une organisation à but non lucratif, basée à Zurich, composée d'une association, une future fondation et un d'institut académique à venir qui travaille à soutenir et à garantir la bonne gouvernance ainsi que l'intégrité, l'égalité et l'objectivité dans les processus décisionnels. Elle s'engage pour les progrès dans les fonctionnements des structures et pour implémenter des procédures claires, transparentes, objectives, qui constituent des éléments indispensables à la confiance de la société dans les institutions publiques et privées et à leur capacité de fonctionnement. En résumé, Strukturelle est une organisation engagée pour l'égalité effective entre les sexes et pour la transformation des structures sociales, politiques et économiques.

Nos activités visent à mettre en lumière les obstacles structurels auxquels sont confrontées les femmes et les minorités de genre et à promouvoir des conditions cadres favorisant l'égalité et l'inclusion. La lutte contre la violence et le harcèlement au travail constitue un des axes de cet engagement, car ces phénomènes représentent non seulement une atteinte grave aux droits humains, mais aussi un frein à l'économie et à la participation pleine et entière de toutes et tous à la vie professionnelle.

Dans le prolongement de ces principes, Strukturelle a coconstruit avec Rezalliance sur initiative de Joelle Payom en 2022 la « Journée internationale contre le harcèlement et pour l'inclusion dans le monde du travail », portée par la plateforme 24may.org. Le premier événement organisé à Fribourg le 24 mai 2022 et les éditions qui ont suivies à Genève ou à Bruxelles ont permis de rassembler des experts, des institutions et des personnes concernées autour de réflexions et de propositions pour des environnements de travail plus sûrs et inclusifs. Cette initiative vise à sensibiliser les actrices et acteurs du monde du travail et la société dans son ensemble à l'ampleur du harcèlement professionnel et à ses conséquences tant humaines qu'économiques. Le 24may bénéficie d'un large soutien de la part des principaux partis politiques, des PME, des ONG, des syndicats, des organisations patronales, des chambres de commerce, des médias et du monde académique. À ce jour, sa communauté représente plus d'un million de personnes, quelque 400 ONG et plus de 70 000 PME. Mais la communauté regorge également d'experts et a donné la parole à une cinquantaine d'intervenants internationaux à ce jour.

Cette initiative illustre concrètement comment la société civile contribue déjà à la mise en œuvre des objectifs de la C190 et souligne l'importance d'un cadre légal international et national qui soutienne et amplifie ces efforts.

2. Les discriminations structurelles dans le monde du travail

Il est établi que le harcèlement est une forme d'abus d'une position de pouvoir qui se manifeste par des actes de violence physique et/ou psychologique et engage des incidences majeures de santé publique et des conséquences socioéconomiques à large échelle. Le harcèlement moral, sexuel et environnemental impacte le monde du travail dans son ensemble : les ressources humaines et financières, les personnes et les structures. Au total, 33% des personnes actives rapportent des comportements importuns au travail dans l'année écoulée. Ce taux s'élève à la 50% sur l'ensemble de la vie professionnelle.

En Suisse, alors que le coût humain de la santé au travail est estimé à 10,5 Milliards de francs suisses par an selon l'OCDE, soit 3,2% du PIB, 6,5 milliards de francs par an sont attribués au burnout. Le Bureau international du Travail (BIT) mesure que le coût du burnout dans les pays industrialisés entre 3% et 4% du PIB. Il est également établi que pour 1/3 des situations de burnout, le harcèlement serait en cause. Le rapport de l'OIT distingue également que 60% de femmes, contre 10% d'hommes ont indiqué avoir été confrontés au harcèlement sexuel sur le lieu du travail.

structurelle

Enfin, les discriminations au travail représentent un manque à gagner de 150 Milliards annuels pour la France soit 7% de son PIB. Considérant ces données, la problématique à large échelle est une réalité et nécessite une considération spécifique.

Dans le monde du travail, l'inclusion consiste à garantir l'accès à tous les services et prestations, dans les mêmes chances et sans obstacles, à tous les postes aux personnes d'une entreprise ou organisation, sans distinction d'âge, de sexe, d'origine, d'orientation sexuelle ou d'état de santé. Elle vise à permettre la reconnaissance, l'expression, la valorisation, le développement et le financement de ses compétences et de son potentiel. L'inclusion exige également une considération multifactorielle, multilatérale, interdisciplinaire et transversale, une mise en œuvre circonscrite, une gestion minutieuse et une aspiration internationale. Mais avant tout, l'inclusion doit être un fait, une réalité quotidienne et stratégique des entreprises et organisations. L'inclusion est aussi une solution efficace et rentable qui génère jusqu'à 30% de chiffre d'affaires supplémentaire. Aussi, une diversité ethnique et culturelle dans l'équipe de direction, est plus rentable de 36%. D'autres données affirment que les entreprises où les femmes représentent jusqu'à 30% de l'équipe de direction surpassent jusqu'à 48% la performance générant une rentabilité supérieure de 25%. Considérant cette réalité, une approbation des conventions de l'OIT est nécessaire.

La discrimination se présente sous différentes formes. Outre la discrimination directe, il y a la discrimination indirecte. La discrimination indirecte est un contexte d'apparence neutre qui ne contient pas de formulation manifestement défavorable, mais qui par son application concrète défavorise régulièrement les membres d'un groupe.

La discrimination a également différentes origines :

La discrimination est structurelle lorsqu'elle prend sa source dans l'organisation de la société et les rapports sociaux. Elle consiste à faire passer les inégalités et les privilèges pour des traitements "normaux" et "naturels". Dans le monde du travail, cela concerne la répartition des tâches, l'attribution des pouvoirs décisionnels, la délégation des pouvoirs de représentation.

La discrimination est institutionnelle lorsque les règles, les processus internes et autres formalismes ont pour effet d'imposer régulièrement un traitement moins favorable aux membres d'une minorité.

La discrimination est intersectionnelle, selon Kimberlé Crenshaw, multifacette, lorsqu'elle résulte de l'interaction simultanée de diverses caractéristiques telles que le genre, le handicap, l'origine ethnique, la couleur de peau, l'appartenance religieuse, l'âge et la position sociale, ce qui crée des formes uniques d'oppression et de désavantage qui ciblent les individus ou les groupes à l'intersection de ces identités.

La discrimination est additive lorsque le cumul de plusieurs caractéristiques expose une personne tout particulièrement à un traitement discriminatoire.

Enfin et conformément aux définitions de "Human Rights", la discrimination est composée lorsque les différentes caractéristiques entraînent une intensité et une fréquence augmentées.

Dans le monde du travail, outre le harcèlement inter- et intra-entreprise, est également considéré le risque professionnel des atteintes par la clientèle. Selon une récente étude de l'organisme allemand de lutte contre la discrimination, concernant l'intensité, 48% des personnes concernées ont déclaré s'être senties moyennement à fortement abaissées et dévalorisées par le harcèlement. Un stress psychique moyen a été indiqué par 41% des femmes et 27% des hommes. Ce sont 30% des femmes et 21% des hommes qui ont ressenti la situation comme moyennement à fortement menaçante. Victimes de harcèlement, quelques 2/3 des personnes interrogées se sont défendues immédiatement, 4 personnes

structurelle

sur 10 se sont adressées qu'ultérieurement à des tiers, comme des collègues, des supérieurs hiérarchiques, des amis, la famille, des centres de conseil ou des institutions thérapeutiques. Malheureusement, 40% ne savaient pas s'il existait un service de plainte dans leur entreprise, bien que l'employeur soit légalement tenu de mettre en place de tels services et d'en informer les collaborateurs.

Dans tous les cas, bien que l'employeur doive intervenir immédiatement, la mobilisation de tous les acteurs du monde du travail est nécessaire. C'est pourquoi, l'approbation des conventions de l'OIT, adresse non seulement la problématique, le harcèlement, mais également les solutions, la gouvernance de l'inclusion, rendant compte des obligations et des améliorations attendues.

3. L'engagement conséquent de la Suisse

Depuis l'adoption en 2019 de la C190, la Suisse a démontré un engagement à la fois constant et significatif. La Suisse est maintenant appelée à réaffirmer son engagement exemplaire en faveur de la protection de la dignité et de la sécurité au travail à travers son soutien à la Convention

En effet, lors de son adoption en 2019, la délégation suisse a joué un rôle actif¹. A cette occasion, le Gouvernement et le représentant des travailleurs ont exprimé un soutien clair et sans équivoque en votant en faveur de la C190 (PV 7C/28), tandis que le représentant des employeurs s'est abstenu (PV 7C/29). La même détermination s'est manifestée lors de l'adoption de la Recommandation n° 206, avec un vote positif du Gouvernement et des travailleurs suisses (PV 7C/33).

Ces prises de position reflètent la volonté ferme de la Suisse de contribuer, aux côtés de la communauté internationale, à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, et de promouvoir des environnements professionnels sûrs, respectueux et équitables pour toutes et tous. Rien ne justifierait aujourd'hui une contradiction avec cet engagement conséquent et déjà acté de la Suisse.

Concernant le fond, la caractéristique principale de la C190 est qu'elle est non seulement tripartite², rassemblant les gouvernements, les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs, mais également pionnière dans son contenu à considérations multifactorielles, multilatérales, interdisciplinaires et transversales.

Cette convention est le premier instrument juridique international à reconnaître explicitement le droit de chaque personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Elle s'applique à toutes les formes d'emploi et à l'ensemble des contextes professionnels, couvrant aussi bien les lieux de travail traditionnels que les espaces numériques, les trajets et les événements liés au travail.

Une convention, avec un consensus international qui explicitement adresse les causes sous-jacentes et les facteurs de risque, y compris les stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de

¹ Source :

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_726221.pdf

² « Les fondateurs de l'OIT ont fait œuvre de pionnier en créant la seule organisation tripartite du système multilatéral, rassemblant dans ses organes exécutifs des représentants des gouvernements, des représentants des employeurs et des représentants des travailleurs. » Allocution de Son Excellence M. Alain Berset, Conseiller fédéral de la Confédération suisse M. Berset Conseiller fédéral de la Confédération suisse, p.19

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_726226.pdf

discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux³ est à saluer et à rallier car à ce jour, aucune disposition n'est aussi claire en Suisse.

En ratifiant cette convention, la Suisse affirmera sa volonté de protéger l'ensemble des travailleuses et travailleurs contre des pratiques qui nuisent à leur santé, à leur sécurité et à leur dignité.

Enfin, dans le contexte global du monde du travail, de numérisation et des enjeux du libre-échange, les normes sont « plus que jamais nécessaires »⁴ pour une stabilité et pour la confiance dans les institutions.

4. La cohérence des valeurs

La Suisse est membre fondatrice de l'OIT et en partage les valeurs⁵. Aussi, la Suisse affirme avec détermination que ses politiques internes sont pleinement alignées sur les valeurs portées par la C190. En inscrivant au cœur de son action la promotion de la dignité, de la sécurité et de l'égalité sur le lieu de travail, elle démontre la cohérence entre ses engagements internationaux et ses priorités nationales. Cet alignement se traduit par une volonté constante de prévenir et de combattre toutes formes de violence et de harcèlement, mais aussi de renforcer un environnement professionnel fondé sur le respect mutuel et la justice sociale.

Par son adhésion à la C190, la Suisse illustre non seulement son attachement aux normes internationales les plus exigeantes, mais également son rôle moteur dans la construction d'un monde du travail sûr, inclusif et exemplaire, fidèle aux valeurs de droits humains et d'équité qui caractérisent sa tradition.

Il convient aussi de relever que le cadre juridique suisse, bien que solide et protecteur, ne couvre pas encore l'ensemble des facettes prévues par la C190. En particulier, la législation nationale ne contient pas de définition explicite et unifiée de la « violence et du harcèlement dans le monde du travail » telle qu'énoncée par la Convention, et certaines formes de comportements abusifs, notamment ceux qui se

³ Préambule C190-OIT : Reconnaissant que la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles, et reconnaissant également qu'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail;

⁴ « Les normes édictées par l'OIT ont un impact positif sur le monde du travail. Dans le contexte actuel de mondialisation, de numérisation de l'économie et de remise en question du libre-échange, contexte où nous constatons parfois que les inégalités augmentent, ces recommandations et ces normes sont plus que jamais nécessaires pour la cohésion sociale, la solidarité et la confiance en la démocratie. Nous le savons, les nouvelles technologies révolutionnent les échanges. Elles génèrent de nouvelles formes d'emploi et offrent de nouvelles opportunités. Cependant, nous le savons aussi, la numérisation ne fait pas que des gagnants. Les nouvelles formes de travail, plus flexibles, offrent certes de nouvelles opportunités, mais elles comportent aussi des risques de précarisation. » Allocution de Son Excellence M. Alain Berset, Conseiller fédéral de la Confédération suisse M. Berset Conseiller fédéral de la Confédération suisse, p.19-20

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_726226.pdf

⁵ « Et comme Membre fondateur de l'OIT, la Suisse partage les valeurs fondamentales de l'Organisation: la justice sociale, le partenariat social, le respect des droits de l'homme et la poursuite de la paix en général et de la paix dans le monde. » Allocution de Son Excellence M. Alain Berset, Conseiller fédéral de la Confédération suisse M. Berset Conseiller fédéral de la Confédération suisse, p.19

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_726226.pdf

strukturelle

produisent en dehors du lieu de travail mais qui y ont des répercussions directes, ne sont pas toujours pleinement appréhendées.

De plus, la prise en compte systématique de toutes les catégories de travailleurs – y compris les personnes en formation, les stagiaires, les travailleurs domestiques ou les personnes exerçant dans l'économie informelle – reste à renforcer afin d'assurer une protection réellement universelle. Cette lacune ne remet pas en cause la volonté de la Suisse, mais souligne au contraire l'importance du processus d'adaptation continue pour que son droit interne reflète pleinement les normes ambitieuses et inclusives de la C190.

En résumé, la ratification de la Convention par la Suisse constitue un engagement indispensable. Elle renforcerait la cohérence de la politique suisse en matière de droits humains et d'égalité et contribuerait à créer des conditions de travail où la dignité et la sécurité de chacun·e sont garanties. Elle permettrait également de consolider la position internationale de la Suisse en tant que pays attaché à la justice sociale et au respect des normes de l'OIT.

Nous recommandons par ailleurs que la Suisse prenne en compte la Recommandation n° 206 de l'OIT, qui complète la Convention et fournit des orientations pratiques pour l'adoption de mesures efficaces de prévention, de protection et de réparation.

5. Les conséquences d'un non-engagement

Ne pas être partie à la C190 placerait la Suisse dans la même catégorie que les pays qui n'ont pas encore ratifié cet instrument⁶, ce qui pourrait affaiblir son image internationale en matière de protection des droits fondamentaux au travail.

Une telle assimilation serait en décalage avec la tradition helvétique de promotion de la justice sociale, du respect des droits humains et du multilatéralisme. Elle risquerait également de réduire l'influence de la Suisse dans les enceintes internationales où les États signataires sont perçus comme moteurs du progrès social. Sur le plan interne, un retard dans l'adhésion pourrait nourrir des interrogations quant à la cohérence entre les engagements exprimés par la Suisse et la protection effective de tous les travailleurs sur son territoire. À l'inverse, la ratification permettrait de consolider la crédibilité et le rôle exemplaire de la Suisse en matière de normes du travail et de renforcer sa position de partenaire fiable et engagé au sein de l'OIT et de la communauté internationale.

⁶ Afghanistan, Algérie, Arabie saoudite, Arménie, Azerbaïdjan, Bahreïn, Bangladesh, Bélarus, Belize, Bénin, Bolivie (Etat plurinational de), Bosnie-Herzégovine, Botswana, Brésil, Brunéi Darussalam, Bulgarie, Burkina Faso, Burundi, Cabo Verde, Cambodge, Cameroun, Chine, Colombie, Comores, Congo, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Croatie, Cuba, Djibouti, Dominique, Egypte, Emirats arabes unis, Erythrée, Eswatini, Etats-Unis d'Amérique, Ethiopie, Fédération de Russie, Gabon, Gambie, Géorgie, Ghana, Grenade, Guatemala, Guinée, Guinée équatoriale, Guinée-Bissau, Guyana, Haïti, Honduras, Hongrie, Iles Cook, Iles Marshall, Iles Salomon, Inde, Indonésie, Iran (République islamique d'), Iraq, Islande, Israël, Jamaïque, Japon, Jordanie, Kazakhstan, Kenya, Kiribati, Koweït, Lettonie, Liban, Libéria, Libye, Lituanie, Luxembourg, Madagascar, Malaisie, Malawi, Maldives, Mali, Malte, Maroc, Mauritanie, Mongolie, Mozambique\$, Myanmar, Népal, Nicaragua, Niger, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouzbékistan, Pakistan, Palaos, Paraguay, Pays-Bas (Royaume des), Pologne, Qatar, République arabe syrienne, République de Corée, République démocratique du Congo, République démocratique populaire lao, République dominicaine, République-Unie de Tanzanie, Sainte-Lucie, Saint-Kitts-et-Nevis, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Serbie, Seychelles, Sierra Leone, Singapour, Slovaquie, Slovénie, Soudan, Soudan du Sud, Sri Lanka, Suède, Suriname, Tadjikistan, Tchad, Tchèque, Thaïlande, Timor-Leste, Togo, Tonga, Trinité-et-Tobago, Tunisie, Türkiye, Turkménistan, Tuvalu, Ukraine, Vanuatu, Venezuela (République bolivarienne du), Viet Nam, Yémen, Zimbabwe
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO:11310:P11310_INSTRUMENT_ID:3999810:NO

« Il n’y a pas d’alternative à un multilatéralisme fort et à une coopération internationale »⁷.

6. Les prétendues conséquences négatives

Dans le cadre de la C190, les États parties sont tenus de soumettre régulièrement des rapports au BIT. Le premier rapport doit être transmis dans un délai d’un à deux ans après l’entrée en vigueur de la Convention pour l’État concerné et présente les mesures législatives, réglementaires et pratiques adoptées afin d’assurer sa mise en œuvre. Par la suite, l’État doit fournir un rapport tous les cinq ans, conformément au cycle de suivi.

Ces documents décrivent les lois adoptées, les politiques menées, les pratiques administratives et les résultats obtenus. Ils intègrent aussi les points de vue des partenaires sociaux, puisque les syndicats et les organisations patronales sont consultés dans le processus. Les rapports sont ensuite examinés par les experts de l’OIT, qui peuvent demander des précisions ou formuler des recommandations, ce qui alimente un dialogue continu avec le pays concerné.

Pour la Suisse, la préparation de ces rapports suppose une coordination entre l’administration fédérale, les cantons et les partenaires sociaux. Cela mobilise du personnel spécialisé en droit du travail, en statistiques et en politiques sociales. Concrètement, chaque cycle de rapport représente plusieurs centaines d’heures de travail administratif, ce qui équivaut à une charge de personnel à temps partiel dédiée à la collecte et à l’analyse des données. Sur le plan financier, les coûts directs se limitent principalement au temps de travail de ces équipes et se chiffrent à quelques dizaines de milliers de francs par cycle quinquennal. S’y ajoutent des coûts indirects liés à la participation des partenaires sociaux et, le cas échéant, à l’adaptation des lois ou pratiques nationales pour se conformer pleinement aux exigences de la Convention. La Suisse dispose déjà d’une longue expérience en matière de rapports réguliers dans le cadre des nombreuses conventions qu’elle a ratifiées. L’élaboration de rapports pour la C190 ne représenterait donc pas une charge nouvelle mais bien une extension d’un processus déjà institutionnalisé et maîtrisé par l’administration fédérale.

À l’inverse, créer des dispositifs législatifs séparés pour répondre partiellement aux obligations de la Convention serait peu efficace et générerait des coûts supplémentaires en ressources juridiques et administratives.

La convention a en outre une portée structurelle, car elle impose aux États parties de prendre des mesures préventives, de mettre en place des mécanismes de recours et d’assurer une protection effective des victimes. Il convient par ailleurs de rappeler que le coût économique et social de la discrimination, de la violence et du harcèlement au travail dépasse de loin les dépenses engagées pour la préparation de rapports quinquennaux. Les pertes de productivité, l’absentéisme, les atteintes à la santé et à la cohésion sociale entraînent des charges bien supérieures, ce qui rend la ratification et la

⁷ « C’est l’occasion pour moi de rappeler ici que l’avenir du monde du travail ainsi que la question de la justice sociale exigent une coopération internationale forte. Il n’y a pas d’alternative à une coopération internationale forte. Il y a des processus de réforme que nous devons encourager et des critiques que nous devons pouvoir émettre, mais il n’y a pas d’alternative à un multilatéralisme fort et à une coopération internationale en laquelle nous devons croire et pour laquelle nous devons travailler. » Allocution de Son Excellence M. Alain Berset, Conseiller fédéral de la Confédération suisse M. Berset Conseiller fédéral de la Confédération suisse, p.21 https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_726226.pdf

strukturelle

mise en œuvre cohérente de la C190 non seulement légitime du point de vue des droits fondamentaux, mais également rationnelle sur le plan économique.

En conclusion, en tant qu'organisation engagée pour l'égalité et la justice sociale, Strukturelle soutient fermement la ratification de la C190 et appelle la Suisse à affirmer son rôle moteur dans la lutte contre la violence et le harcèlement au travail, conformément à ses engagements déjà actés. Par cette ratification, notre pays adresserait un signal clair en faveur de la dignité et de l'égalité de toutes et tous dans le monde du travail et renforcerait les efforts déjà déployés par la société civile et les organisations spécialisées.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Conseiller fédéral Parmelin, Mesdames, Messieurs, l'expression de notre considération distinguée.



Maya Dougoud

Présidente de Strukturelle