

## Häufig gestellte Fragen (FAQ) zum

# Nr.19♀

# ILO-Übereinkommen Nr.19♀ über Gewalt und Belästigung (2019)

### Was ist das ILO-Übereinkommen Nr.19♀?

Am 21. Juni 2019 wurden das Übereinkommen Nr. 19♀ über Gewalt und Belästigung sowie die dazugehörige Empfehlung Nr. 206 von der Internationalen Arbeitskonferenz verabschiedet.

Das Übereinkommen und die Empfehlung sind die ersten internationalen Normen im Bereich Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt; es sind zukunftsgerichtete und wegweisende Instrumente, die den sich immer weiter entwickelnden Charakter der Arbeit und die darunter liegenden Elemente von Gewalt und Belästigung berücksichtigen.

### Warum ist das ILO-Übereinkommen Nr.19♀ von Bedeutung?

Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt:

- ▶ sind eine Bedrohung für die Chancengleichheit, inakzeptabel und mit menschenwürdiger Arbeit unvereinbar
- ▶ können eine Verletzung oder einen Missbrauch der Menschenrechte darstellen
- ▶ beeinträchtigen die Gesundheit und Würde einer Person sowie deren familiäres und soziales Umfeld
- ▶ können Personen, insbesondere Frauen, daran hindern, in den Arbeitsmarkt einzusteigen, erwerbstätig zu bleiben und beruflich voranzukommen
- ▶ sind unvereinbar mit der Förderung von Nachhaltigkeit, darunter die von Unternehmen, und wirken sich negativ auf die Arbeitsbeziehungen, die Produktivität und den Ruf von Unternehmen aus.

### Wen schützt das ILO-Übereinkommen Nr.19♀?

Das Übereinkommen schützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie andere Personen in der Arbeitswelt:

- ▶ abhängig Beschäftigte im Sinne der innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Praxis
- ▶ erwerbstätige Personen ungeachtet ihres Vertragsstatus
- ▶ in Ausbildung befindliche Personen, Praktikantinnen und Praktikanten und Lehrlinge
- ▶ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde
- ▶ Freiwillige
- ▶ Arbeitssuchende und Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber
- ▶ natürliche Personen, die die Befugnisse, Pflichten oder Verantwortlichkeiten einer Arbeitgeberin oder eines Arbeitgebers ausüben

### Was wird unter Arbeitswelt verstanden?

- ▶ die Arbeitsstätte
- ▶ öffentliche und private Räume, bei denen es sich um einen Arbeitsplatz handelt
- ▶ Orte, wo die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bezahlt wird, eine Ruhepause einlegt oder eine Mahlzeit einnimmt
- ▶ sanitäre Einrichtungen, Waschgelegenheiten oder Umkleideeinrichtungen
- ▶ arbeitsbezogene Fahrten, Reisen, Schulungen, Veranstaltungen oder gesellschaftliche Aktivitäten
- ▶ arbeitsbezogene Kommunikation
- ▶ von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber bereitgestellte Unterkünfte
- ▶ der Weg zur und von der Arbeit

## Was fällt unter Gewalt und Belästigung?

Gewalt und Belästigung — eine Reihe von inakzeptablen Verhaltensweisen und Praktiken oder deren Androhung, gleich ob es sich um ein einmaliges oder ein wiederholtes Vorkommnis handelt, die auf physischen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden abzielen, diesen zur Folge haben oder wahrscheinlich zur Folge haben und die auch geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung umfassen

## Welche Auswirkungen haben Gewalt und Belästigung in den BHI-Branchen??

Arbeitnehmer in den BHI-Branchen, insbesondere Frauen, leiden unter Gewalt und Belästigung an der Arbeitsstätte. Arbeitnehmerinnen leiden auch allzu oft unter Geschlechterstereotypen, wenn sie sich für ein Ende von Diskriminierung und geschlechtsspezifischer Gewalt einsetzen. Oft wird den Frauen vorgeworfen, die sexuelle Belästigung oder geschlechtsspezifische Gewalt provoziert zu haben, während sie eigentlich Opfer davon sind. Häufig verstehen Opfer von Gewalt nicht, dass das Handeln der Täter inakzeptabel ist, sondern geben sich selbst die Schuld. Dies führt zu Schweigen anstatt zu Handlungen, die das Fehlverhalten korrigieren.

## Was bedeutet Ratifizierung?

Das Übereinkommen tritt ein Jahr nachdem zwei ILO-Mitgliedsstaaten es ratifiziert haben in Kraft. Staaten, die das Übereinkommen ratifizieren, reichen regelmäßige Berichte zur Überprüfung durch den ILO-Sachverständigenausschuss zur Durchführung der ILO-Übereinkommen und Empfehlungen ein. Ratifizierte Übereinkommen wie auch Empfehlungen haben zum Ziel, als Grundlage für Verbesserungen in der nationalen Gesetzgebung, Regulierung und Durchsetzung zu werden. Mit anderen Worten, eine Ratifizierung zeigt, auch wenn sie essenziell wichtig ist, nur dann ihre volle Wirkung, wenn Übereinkommen angewendet und umgesetzt werden.

## Was können Gewerkschaften tun, um die Ratifizierung des ILO-Übereinkommens Nr.19Q voranzutreiben?

- ▶ aktive Kampagnen für die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 19Q in jedem Land
- ▶ Geschichten über Fälle von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt in den sozialen Medien und auf anderen öffentlichen Plattformen teilen
- ▶ die Gewerkschaftsmitglieder über das ILO-Übereinkommen Nr. 19Q über Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt im Detail informieren
- ▶ gewerkschaftliche Aufbauarbeit und Mobilisierung zum Thema Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt
- ▶ Aufbau von Strukturen an den Arbeitsstätten, um gegen Gewalt und Belästigung vorzugehen

Hier ein Link zu den ILO-Übereinkommen, die ratifiziert wurden:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810:NO)

Quelle: ILO-Materialien zum Übereinkommen Nr. 19Q

### Bau- und Holzarbeiter Internationale

Route des Acacias 54  
CH-1227 Carouge GE  
Schweiz

Tel.: +41 22 827 37 77  
Fax: +41 22 827 37 70  
Email: [info@bwint.org](mailto:info@bwint.org)  
URL: [www.bwint.org](http://www.bwint.org)



**BHI**  
Bau- und Holzarbeiter  
Internationale  
[www.bwint.org](http://www.bwint.org)

