

**ZUR BESCHLUSSFASSUNG**

VIERTER PUNKT DER TAGESORDNUNG

**Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO
über grundlegende Prinzipien und Rechte
bei der Arbeit: Prioritäten und Aktionspläne
für die technische Zusammenarbeit zur
Beseitigung der Diskriminierung in
Beschäftigung und Beruf****Einleitung**

1. Die Erklärung der IAO aus dem Jahr 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit wurde vom Amt durch allgemeine Förderungsbemühungen, jährliche Überprüfungen, Gesamtberichte und Schlussfolgerungen des Verwaltungsrats zu den Prioritäten und Aktionsplänen für die technische Zusammenarbeit für die folgende Vierjahresperiode umgesetzt. Auf der gegenwärtigen Tagung ist der Verwaltungsrat gehalten, Prioritäten im Bereich der technischen Zusammenarbeit und einen Aktionsplan zur Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf zu behandeln. Es ist darauf hinzuweisen, dass der Verwaltungsrat auf seiner Tagung im März 2005 empfohlen hat, bei allen Programmen und Projekten der technischen Zusammenarbeit der IAO während des ganzen Projektzyklus systematisch geschlechtsspezifische Aspekte einzubeziehen.

Hauptproblembereiche

2. Im zweiten Gesamtbericht über Diskriminierung im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit mit dem Titel *Gleichheit bei der Arbeit: Den Herausforderungen begegnen* wurde die Tatsache hervorgehoben, dass trotz ermutigender Entwicklungen bei der Bekämpfung traditioneller Formen der Diskriminierung bei der Arbeit noch nicht alle Probleme gelöst sind. Hinzu kommt, dass andere Formen von Diskriminierung, beispielsweise aufgrund von Faktoren wie Alter, Behinderung, Fremdenfeindlichkeit, HIV/Aids-Status, der sexuellen Orientierung, der genetischen Veranlagung oder ungesunder Lebensweise, sichtbar geworden sind. Im Hinblick auf eine wirkungsvollere Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung bei der Arbeit plädiert der Bericht für einen besseren Vollzug von Rechtsvorschriften, nichtregulatorische Initiativen von Regierungen und Unternehmen und den Kapazitätsaufbau bei den Sozialpartnern. Im Verlauf einer lebhaften Debatte über den Bericht auf der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2007 zeigte sich, dass die Teilnehmer hauptsäch-

lich darüber besorgt waren, dass es Regierungen und Sozialpartnern an der Fähigkeit mangelt, alle Formen von Diskriminierung wirksam zu bekämpfen. Sie verwiesen in diesem Zusammenhang insbesondere auf den Vollzug von Rechtsvorschriften, die Lohngleichheit der Geschlechter und Rassismus.

Die wichtigsten Fragen

3. Die meisten Delegationen auf der Konferenz berichteten zwar über die Einführung innerstaatlicher Politiken und Programme zur Gewährleistung von Gleichheit bei der Arbeit und Chancengleichheit sowie über die Aufnahme von Antidiskriminierungsmaßnahmen in die staatliche Gesetzgebung, bestätigten aber auch, dass die Beseitigung von Diskriminierung und die Förderung von Gleichheit nach wie vor Herausforderungen darstellen. Gesetzgebung sei zwar unverzichtbar, könne jedoch nur Teil der Lösung sein, und die Einhaltung müsse durch einen wirksamen Vollzug und effiziente institutionelle Mechanismen, z.B. eine gut funktionierende Arbeitsaufsicht und effektive Arbeitsverwaltungssysteme, sichergestellt werden. Zudem sollten nichtregulatorische Maßnahmen zur Ergänzung und Stärkung der Wirkung von nationalen und internationalen Vorschriften getroffen werden.
4. Was die Frage der Lohngleichheit der Geschlechter anbelangt, so berichteten mehrere Länder über Bemühungen zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, von der Verbreitung von Informationen bis zur Durchführung von Programmen für Lohngleichheit. Dennoch gibt es nach wie vor in einigen Ländern eine Lohndiskriminierung zwischen Männern und Frauen trotz der Fortschritte, die Frauen bei Bildungsabschlüssen im Vergleich zu Männern erzielt haben. Die Diskussion hat klar gezeigt, dass sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle in einigen Ländern zwar verringert hat, Frauen aber im Durchschnitt weiterhin für ein geringeres Entgelt als Männer arbeiten. Die Mitgliedsgruppen stellten fest, dass der Erlass und Vollzug von Rechtsvorschriften zur Lohngleichheit ergänzt werden müssen mit geeigneten geschlechtsneutralen Methoden der Arbeitsplatz-evaluierung, Überprüfungen der Lohngleichheit und Kommissionen für Lohngleichheit.
5. Einige Delegationen erklärten, dass die Beschäftigungsquote rassistischer oder ethnischer Minderheiten im Lauf der Jahre in vielen Ländern zwar gestiegen sei, es bei Einstellungen und Beförderungen jedoch nach wie vor bedeutende Hindernisse gebe. Trotz der Einführung antirassistischer Politiken und Arbeitsplatzstrategien, die das Bewusstsein für die Gleichstellung in der Beschäftigung und Nichtdiskriminierungsgesetze schärfen sollen, stellen Rassendiskriminierung und Fremdenfeindlichkeit nach wie vor ein Problem dar. Erforderlich sind daher die Anwendung innerstaatlicher Gesetze gegen Rassendiskriminierung und für Gleichbehandlung, der Aufbau nationaler Institutionen, die sowohl eine Beratungs- als auch eine Aufsichtsrolle übernehmen können, und die Entwicklung von Indikatoren zur Messung der Wirkung von Politiken und Programmen.

Frühere und laufende Tätigkeiten der IAO

6. Im Einklang mit dem Aktionsplan von 2003 hat das Amt verschiedene Strategien und Tätigkeiten durchgeführt, die in einigen Ländern einen Beitrag zur Erzielung großer Fortschritte geleistet haben. Der Aktionsplan von 2003 konzentrierte sich auf zwei Schwerpunktthemen: Das geschlechtsspezifische Lohngefälle und die rassische/ethnische Gleichstellung sowie die damit verbundenen geschlechtsspezifischen Dimensionen.
7. Was das geschlechtsspezifische Lohngefälle anbelangt, so standen im Mittelpunkt der Tätigkeiten der IAO a) die Sammlung von Wissen über die Vor- und Nachteile der Förderung der Entgeltgerechtigkeit, die Trends beim geschlechtsspezifischen Lohngefälle und seine Ursachen, b) die Vernetzung und die Zusammenarbeit mit globalen Gewerkschafts-

föderationen, und c) die Bereitstellung technischer Unterstützung auf Landesebene. Für Afrika, Europa und Lateinamerika wurden landesspezifische Informationsblätter erstellt zu a) nach Sektoren und Berufen aufgeschlüsselten Trends beim geschlechtsspezifischen Lohngefälle, b) diesbezüglichen nationalen institutionellen ordnungspolitischen Rahmen, und c) Kommentaren des Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen. Eine ähnliche Initiative wird zur Zeit in Ostasien durchgeführt. Ferner wurden eine Studie über die Kostenvorteile der Lohngerechtigkeit und ein Leitfaden über die Durchführung von geschlechtsneutralen Arbeitsplatzevaluierungen erstellt. In Zusammenarbeit mit dem Internationalen Ausbildungszentrum der IAO in Turin wurden Ausbildungslehrgänge über geschlechtsneutrale Arbeitsplatzevaluierungen veranstaltet. Ein Projekt der technischen Zusammenarbeit in Portugal konzentrierte sich auf das Problem der Unterbewertung von Berufen in Gaststätten- und Getränke-sektoren durch die Entwicklung geschlechtsneutraler Arbeitsplatzevaluierungsmethoden in Zusammenarbeit mit den sektorspezifischen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Das von der Europäischen Kommission finanzierte Projekt zielte ferner darauf ab, die Berufsklassifikationssysteme des Sektors zu modernisieren und auf transparenten, geschlechtsneutralen Kriterien und Verfahren beruhende Vergütungssysteme aufzubauen.

8. Was die Rassengleichheit, die ethnische Gleichheit und deren geschlechtsspezifische Dimensionen anbelangt, so bot die IAO Regierungen fachliche Unterstützung bei der Entwicklung von Beschäftigungs- und Sozialpolitiken zur Förderung von Rassengleichheit und -integration. In 14 Ländern wurde ein Audit der von der Weltbank und dem IWF konzipierten Strategiepapiere zur Verringerung von Armut unter dem Aspekt der ethnischen Gleichstellung durchgeführt, und die Ergebnisse wurden verbreitet und diskutiert. Das Audit führte zur Bereitstellung von Sondermitteln durch die Regierung Schwedens, mit deren Hilfe in Bolivien, Peru und Paraguay Folgetätigkeiten durchgeführt wurden, die sich mit Fragen der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, der sich eingeborene Völker gegenübersehen, befassen. Im Rahmen eines weiteren Projekts zur Förderung, zum Schutz und zur Überwachung der Achtung der Rechte eingeborener und in Stämmen lebender Völker führte die IAO gemeinsam mit der Afrikanischen Kommission für Menschenrechte und Rechte der Völker Forschungstätigkeiten über den rechtlichen Schutz indigener Gemeinschaften in Afrika durch, förderte die Rechte indigener und in Stämmen lebender Völker in Südasien und erarbeitete nationale Gesetze für Kambodscha, Kamerun und Kongo. Die IAO führte für Richter und Anwälte Ausbildungslehrgänge über das internationale Arbeitsrecht und Wege zur Behandlung von Diskriminierungsfällen durch. Außerdem führte sie mehrere Projekte der technischen Unterstützung durch, z.B. in Brasilien über die Förderung der Chancengleichheit und die Bekämpfung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, und sie gewährte Arbeitsministerien in Bolivien, Ecuador, Kolumbien und Peru Beratung zur Konzeption und Durchführung nationaler Beschäftigungspolitiken. Was die Integration von Migranten betrifft, so hat die IAO eine Datenbank über gute Praktiken, Ausbildungs-Toolkits und eine Website für die Sozialpartner in Europa erstellt. In Frankreich, Italien und Schweden wurden Diskriminierungstests im Bereich der Beschäftigung durchgeführt.

Aktionsplan zur Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

9. Die bisher in enger Zusammenarbeit mit verschiedenen Dienststellen im Außendienst und der Zentrale durchgeführten Arbeiten, oft finanziert mit regulären Haushaltsmitteln für die technische Zusammenarbeit und begrenzt zur Verfügung stehenden Sondermitteln als Startkapital, werden bei der Erweiterung von Arbeiten im Zusammenhang mit Diskriminierung als Plattform dienen. Der Aktionsplan zur Bekämpfung der Diskriminierung wird sich auf eine Kombination von Mitteln und koordinierten Strategien des ganzen Amtes stützen, auf laufende Tätigkeiten aufbauen und die Erfahrungen der vergangenen vier Jahre

konsolidieren. Bei Forschungsarbeiten, die bereits im Rahmen des ersten Aktionsplans in Gang gesetzt wurden, gesammelte Lernerfahrungen werden mithilfe, künftige operative Tätigkeiten auf nationaler und betrieblicher Ebene zu gestalten.

10. Um den von einer Mehrheit der Konferenzdelegierten geäußerten Anliegen Rechnung zu tragen, wird das Amt dem **besseren Vollzug von Rechtsvorschriften und der gleichen Entlohnung der Geschlechter** Vorrang einräumen und dabei Beiträge aller einschlägigen Dienststellen, der Zentrale und des Außendienstes, einschließlich des Turiner Zentrums, berücksichtigen. Initiativen auf Landesebene werden in die Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit (DWCPs) integriert. Die Tätigkeiten werden in enger Zusammenarbeit mit den Büros für Tätigkeiten für Arbeitgeber und Tätigkeiten für Arbeitnehmer konzipiert und durchgeführt.
11. In den Programm- und Haushaltsvorschlägen für 2008-09 wird die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit als ein übergreifendes Thema mit einem gemeinsamen unmittelbaren Ergebnis bezeichnet. Im Aktionsplan der IAO für die Gleichstellung der Geschlechter (GB.300/5) wird aufgezeigt, wie dieses Ziel realisiert werden kann. Der Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter ist mit dem vorgeschlagenen Aktionsplan für die Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf abgestimmt und dient als Weg, um auf die Beseitigung der geschlechtlichen Diskriminierung in der Welt der Arbeit hinzuwirken. Die allgemeine Aussprache auf der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2009 über die Gleichstellung der Geschlechter als ein Kernelement der menschenwürdigen Arbeit wird Gelegenheit geben, um über Fortschritte in diesem Bereich zu berichten.
12. Die Folgemaßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf müssen auch die Schaffung von Problembewusstsein durch Bildungskampagnen, Informationsverbreitung und weitere Forschungsinitiativen innerhalb der IAO und durch externe Gremien umfassen. Angesichts der vielschichtigen Dimensionen der Diskriminierung und ihrer Komplexität und Persistenz ist ein weiterer wichtiger Bereich der Kapazitätsaufbau bei Regierungen und Sozialpartnern, um sicherzustellen, dass sie in der Lage sind, sich den Herausforderungen der Förderung der Gleichstellung am Arbeitsplatz zu stellen. Derartige Initiativen zum Kapazitätsaufbau in Bezug auf Diskriminierungsfragen sind auch eine Antwort auf frühere Empfehlungen des Verwaltungsrats mit dem Ziel, die Kapazität der Mitgliedsgruppen der IAO zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der Welt der Arbeit durch technische Zusammenarbeit zu stärken.

Kapazitätsaufbau bei den Sozialpartnern

13. Die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind die Hauptakteure bei der Beseitigung von Diskriminierung und der Förderung der Gleichstellung bei der Arbeit. Die Sozialpartner verfügen über gute Voraussetzungen, um einen Beitrag zu leisten, indem sie diskriminierende Praktiken in ihren Organisationen abbauen sowie durch die Art von Dienstleistungen, die sie für ihre Mitglieder erbringen und ihr Engagement in zwei- und dreigliedrigen Verfahren und Institutionen. Hierzu benötigen sie eine Ausbildung und entsprechende Kenntnisse. Die IAO wird in einigen Ländern Gesamtarbeitsverträge überprüfen und die Ergebnisse den Sozialpartnern mitteilen, damit Gleichstellungsanliegen in Gesamtarbeitsverträgen mehr Beachtung geschenkt wird. Darüber hinaus wird die IAO Informationen über die Erfahrungen, den Umfang, den Inhalt und die Auswirkungen laufender betrieblicher Initiativen zusammenstellen und verbreiten und Muster-Verhaltenskodizes oder Richtlinien zur Förderung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle entwickeln. Sofern entsprechende Wünsche geäußert werden, wird auch Kapazitätsaufbau ermöglicht, wo Initiativen dieser Art auf den Weg gebracht worden sind und konsolidiert werden müssen.

Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit (DWCPs)

14. Die Programmgestaltung der IAO auf Landesebene ist im wachsenden Maß auf die Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit ausgerichtet. Um sicherzustellen, dass Fragen der Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit auf nationaler Ebene in effektiver Weise behandelt werden, muss ihnen in DWCPs umfassend Rechnung getragen werden. Es ist wichtig, dass alle Komponenten und verwandten Tätigkeiten der DWCPs die besonderen Rechte, Bedürfnisse und Umstände unterschiedlicher Gruppen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Rasse oder Ethnizität, ihrer Religion, ihrer nationalen Abstammung und ihrer Fähigkeiten berücksichtigen, damit alle in gleicher Weise von neuen Chancen profitieren können. Der Aktionsplan schlägt besondere Anstrengungen zur Integration von Gleichstellungsanliegen in die DWCPs vor.

Besserer Vollzug

15. Es ist unabdingbar, dass Bestimmungen in die Arbeitsgesetzgebung aufgenommen werden, die die Gleichbehandlung garantieren. Allerdings führt der Erlass von Gesetzen allein nicht zur Gleichbehandlung an der Arbeitsstätte. Sind umfassende Antidiskriminierungsbestimmungen bereits vorhanden, muss dem Vollzug durch die Arbeitsverwaltung, Gleichstellungskommissionen und die Justiz mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden. Zu diesem Zweck wird die IAO die Einsetzung von Gleichstellungskommissionen fördern und die erforderliche Ausbildung bereitstellen. Die IAO wird Sensibilisierungskampagnen in die Wege leiten, ein Kompendium über gute Praxis und Prüflisten sowie Richtlinien erstellen und Ausbildung anbieten, um Arbeitsverwaltungen dabei zu helfen, Diskriminierung im Bereich von Beschäftigungspraktiken zu ermitteln und zu verhüten.

Nichtregulatorische Rahmen

16. Ein fundierter ordnungspolitischer Rahmen, der sich auf eine kompetente und gut ausgestattete Arbeitsaufsicht stützen kann, ist zwar unverzichtbar zur Beseitigung von Diskriminierung, nichtregulatorische Initiativen können jedoch die Wirkungsweise von innerstaatlichen und internationalen Gesetzen ergänzen und stärken. Nichtregulatorische Maßnahmen können von staatlichen Einkaufspolitikern zu Corporate-Social-Responsibility-Initiativen und Verhaltenskodizes reichen. Die IAO beabsichtigt, vielversprechende Beispiele zu dokumentieren, die im Einklang mit den Grundsätzen der Dreigliedrigkeit der IAO und den internationalen Arbeitsnormen stehen.

Lohngleichheit der Geschlechter

17. Die IAO kann bei der Förderung eines besseren Verständnisses, einer größeren Akzeptanz und der Verwirklichung der Lohngleichheit eine entscheidende Rolle spielen. Insbesondere wird die IAO Gewerkschaften fachliche Unterstützung gewähren, um sie in die Lage zu versetzen, sich wirksamer an Verhandlungen über gleiche Entlohnung in ihren Gesamtarbeitsverträgen und an der Entwicklung einschlägiger institutioneller Mechanismen oder Gremien wie Kommissionen für Lohngleichheit zu beteiligen. Im Zusammenhang mit Informationen und bewährten Praktiken im Bereich von Arbeitsbewertungsmethoden wird die IAO ein Fachseminar veranstalten, um eine gemeinsame Diskussion von Fachleuten und ihrer dreigliedrigen Mitgliedschaft zur strategischen Nutzung von Kapazitätsaufbauprogrammen im Bereich der Lohngerechtigkeit zu fördern. Diese Konsultation wäre auch eine geeignete Folgemaßnahme zur Entschließung der Internationalen Arbeitskonferenz

vom Juni 2004 über die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, die Lohngerechtigkeit und den Mutterschutz und könnte darüber hinaus ein wichtiger Beitrag zur allgemeinen Aussprache über die Gleichstellung der Geschlechter im Jahr 2009 sein.

Rassendiskriminierung

18. Rassische, ethnische und auf Fremdenfeindlichkeit beruhende Diskriminierung führt auf dem Arbeitsmarkt oft zu Marginalisierung und sozialem Ausschluss. Daher ist es wichtig, Arbeitsplatzstrategien zu entwickeln und umzusetzen, die diese Formen der Diskriminierung verhüten. Diese Strategien sollten u.a. eine Sensibilisierung in Bezug auf gleichstellungsorientierte Arbeitsplätze beinhalten und Arbeitgebern und Regierungen Informationen und Ausbildungsmöglichkeiten zu Fragen wie Gleichstellung in der Beschäftigung, Nichtdiskriminierungsgesetze und die Integration aufgrund von Hautfarbe, Rasse, nationaler Abstammung, Glaubensbekenntnis oder einer Kombination dieser Faktoren anbieten. Das künftige Programm der IAO wird die bereits mit Gewerkschaften in die Wege geleiteten Arbeiten zur Ausarbeitung und Verbreitung von Strategien, Werkzeugen und Ausbildungsmaterialien stärken. Dies muss um Tätigkeiten mit Arbeitgebern auf Ebene der Unternehmen ergänzt werden. Das Amt wird Fallstudien durchführen, ein Forum für den Austausch bewährter Praktiken und die Verbreitung von Informationen im Jahr 2008 sowie künftige Fachtagungen organisieren, um Lernerfahrungen auszutauschen.

Schlussfolgerung

19. Die erfolgreiche Durchführung der vorgeschlagenen Tätigkeiten, die in die Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit zu integrieren sind, erfordert umfangreiche Unterstützung durch Sondermittel als Ergänzung zu den aus dem ordentlichen Haushalt bereits bereitgestellten Mitteln. Das Amt ruft Geber auf, die erforderlichen Investitionen vorzunehmen, um bei der Beseitigung von Diskriminierung bei der Arbeit nachhaltige Fortschritte zu gewährleisten.
20. *Der Verwaltungsrat möge diesen zweiten Aktionsplan zum Grundsatz und Recht der Nichtdiskriminierung billigen, und er ersucht darum, ihn über den Ausschuss für technische Zusammenarbeit über die Durchführung der vorgeschlagenen Tätigkeiten auf dem Laufenden zu halten.*

Genf, 27. September 2007

Zur Beschlussfassung: Absatz 20.