



A9-0040/2024

16.2.2024

EMPFEHLUNG

zu dem Entwurf eines Beschlusses des Rates mit dem Ersuchen an die Mitgliedstaaten, das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation gegen Gewalt und Belästigung von 2019 (Nr. 190) zu ratifizieren (13106/2023 – C9-0396/2023 – 2020/0011(NLE))

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten
Ausschuss für die Rechte der Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter

(Gemeinsames Ausschussverfahren – Artikel 58 der Geschäftsordnung)

Berichterstatte(r)innen: Kira Marie Peter-Hansen, Cindy Franssen

Erklärung der benutzten Zeichen

- * Anhörungsverfahren
- *** Zustimmungsverfahren
- ***I Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (erste Lesung)
- ***II Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (zweite Lesung)
- ***III Ordentliches Gesetzgebungsverfahren (dritte Lesung)

(Die Angabe des Verfahrens beruht auf der im Entwurf eines Rechtsakts vorgeschlagenen Rechtsgrundlage.)

INHALT

	Seite
ENTWURF EINER LEGISLATIVEN ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS.....	5
BEGRÜNDUNG.....	6
ANLAGE: EINRICHTUNGEN ODER PERSONEN, VON DENEN DIE BERICHTERSTATTERINNEN BEITRÄGE ERHALTEN HABEN.....	11
STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR BÜRGERLICHE FREIHEITEN, JUSTIZ UND INNERES.....	12
VERFAHREN DES FEDERFÜHRENDEN AUSSCHUSSES	16
NAMENTLICHE SCHLUSSABSTIMMUNG IM FEDERFÜHRENDEN AUSSCHUSS.....	17

ENTWURF EINER LEGISLATIVEN ENTSCHEIDUNG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

zu dem Entwurf eines Beschlusses des Rates mit dem Ersuchen an die Mitgliedstaaten, das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation gegen Gewalt und Belästigung von 2019 (Nr. 190) zu ratifizieren (13106/2023 – C9-0396/2023 – 2020/0011(NLE))

(Zustimmung)

Das Europäische Parlament,

- unter Hinweis auf den Entwurf eines Beschlusses des Rates (13106/2023),
 - unter Hinweis auf das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation gegen Gewalt und Belästigung von 2019 (Nr. 190),
 - unter Hinweis auf das vom Rat gemäß Artikel 153 Absatz 2 und Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe a, Artikel 157 Absatz 3 und Artikel 218 Absatz 6 Unterabsatz 2 Buchstabe a Ziffer v des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union unterbreitete Ersuchen um Zustimmung (C9-0396/2023),
 - gestützt auf Artikel 105 Absätze 1 und 4 und Artikel 114 Absatz 7 seiner Geschäftsordnung,
 - unter Hinweis auf die gemeinsamen Beratungen des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten und des Ausschusses für die Rechte der Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter gemäß Artikel 58 der Geschäftsordnung,
 - unter Hinweis auf die Stellungnahme des Ausschusses für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres,
 - unter Hinweis auf die Empfehlung des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten und des Ausschusses für die Rechte der Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter (A9-0040/2024),
1. gibt seine Zustimmung zu dem Entwurf eines Beschlusses des Rates;
 2. beauftragt seine Präsidentin, den Standpunkt des Parlaments dem Rat und der Kommission sowie den Regierungen und Parlamenten der Mitgliedstaaten zu übermitteln.

BEGRÜNDUNG

Einleitung

Mehr als eine von fünf erwerbstätigen Personen weltweit hat im Laufe ihres Arbeitslebens mindestens eine Form von Gewalt und Belästigung physischer, psychischer oder sexueller Art am Arbeitsplatz erfahren¹.

Unverhältnismäßig stark sind Frauen betroffen: Jede dritte Frau in der EU hat bereits eine Form von körperlicher und/oder sexueller Gewalt erlebt. Etwa ein Drittel der von sexueller Belästigung betroffenen Frauen in der EU erfahren diese Belästigung am Arbeitsplatz, was ein wichtiges Hindernis für ihren Eintritt in den Arbeitsmarkt und den Verbleib in der Erwerbstätigkeit darstellt und somit die Gleichstellung der Geschlechter untergräbt und das geschlechtsspezifische Lohngefälle verstärkt.

Nach wie vor sind zu viele Menschen Gewalt und Belästigung ausgesetzt, obwohl dies enorme Auswirkungen auf die Ausübung ihrer Grundrechte, auf den Zugang zu Chancengleichheit und auf menschenwürdige Arbeit hat. Darüber hinaus haben Gewalt und Belästigung Folgen für die Gesellschaft als Ganzes, da sie die Qualität öffentlicher und privater Dienstleistungen erheblich beeinträchtigen und die Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt und in anderen Bereichen verschärfen.

Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt müssen beseitigt werden, und das IAO-Übereinkommen Nr. 190 bietet einen hervorragenden Rahmen, um dies zu erreichen.

Das Übereinkommen

Das Übereinkommen Nr. 190 (C190) der IAO ist der erste internationale Vertrag, in dem das Recht einer jeden Person auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, anerkannt wird. Das Übereinkommen enthält die Verpflichtung, dieses Recht zu achten, zu fördern und zu verwirklichen, und legt Mindeststandards für das Vorgehen gegen Belästigung und Gewalt fest, um ein gesundes, sicheres und gleichberechtigtes Arbeitsumfeld für alle zu fördern.

In Artikel 1 wird der Begriff „Gewalt und Belästigung“ in der Arbeitswelt erstmals auf internationaler Ebene definiert.

In Artikel 2 wird der Geltungsbereich des Übereinkommens festgelegt, das Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie andere Personen in der Arbeitswelt schützt, darunter Beschäftigte, erwerbstätige Personen ungeachtet ihres Vertragsstatus, in Ausbildung befindliche Personen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beendet wurde, Freiwillige, Arbeitssuchende und Stellenbewerberinnen und Stellenbewerber sowie Vorgesetzte und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Das Übereinkommen gilt für alle Sektoren, gleich ob privat oder öffentlich, sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft, und gleich ob in städtischen oder ländlichen Gebieten.

In den Artikeln 4 bis 6 werden die zentralen Grundsätze des Übereinkommens dargelegt, das

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf

einen inklusiven, integrierten und geschlechterorientierten Ansatz zur Verhinderung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt fördert.

In den Artikeln 7 bis 9 wird von den Mitgliedern des Übereinkommens gefordert, Rechtsvorschriften zur Definition und zum Verbot von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt anzunehmen und geeignete Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu treffen. Dazu gehört auch, festzustellen, in welchen Sektoren oder Berufen und Arbeitssituationen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Gewalt und Belästigung stärker ausgesetzt sind. Die Mitglieder müssen auch Rechtsvorschriften annehmen, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dazu verpflichten, geeignete und dem Grad ihrer Kontrolle angemessene Schritte zu unternehmen, um Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zu verhindern.

Laut Artikel 10 müssen die Mitglieder die Rechtsvorschriften gemäß dem Übereinkommen überwachen und durchsetzen und einen leichten Zugang zu sicheren, fairen und wirksamen Melde- und Streitbeilegungsmechanismen und -verfahren sicherstellen. Es sind Maßnahmen zum Schutz von beschwerdeführenden Personen, Opfern, Zeuginnen und Zeugen sowie Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern vor Viktimisierung oder Vergeltungsmaßnahmen zu treffen. Für Fälle von Gewalt und Belästigung sind dort, wo es angemessen ist, Sanktionen vorzusehen. Das Übereinkommen verpflichtet die Mitglieder, für beschwerdeführende Personen und Opfer Zugang zu geeigneten und wirksamen Abhilfemaßnahmen sowie zu rechtlichen, sozialen, medizinischen und administrativen Unterstützungsmaßnahmen sicherzustellen.

In Artikel 11 wird gefordert, dass die Mitglieder sich bemühen, in Beratung mit den Sozialpartnern sicherzustellen, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt in den einschlägigen einzelstaatlichen Politikbereichen angegangen werden, und dafür zu sorgen, dass Arbeitgebern, Beschäftigten und den Sozialpartnern sowie anderen maßgeblichen staatlichen Stellen Leitlinien, Ressourcen, Schulungen oder sonstige Instrumente in zugänglichen Formaten bereitgestellt werden.

Vereinbarkeit mit den Politikbereichen und Zielen der EU

Das Ziel einer Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung ist im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union sowie in der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer und in der Europäischen Sozialcharta des Europarats verankert.

Da Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz die Arbeitsbedingungen und insbesondere ein gesundes Arbeitsumfeld sowie Gleichstellung und Nichtdiskriminierung beeinträchtigen können, muss die EU Maßnahmen ergreifen, um solche Verhaltensweisen zu definieren und zu verbieten.

Im Rahmen ihres Einsatzes für menschenwürdige Arbeit für alle, für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und Geschlechtergleichstellung sowie zur Bekämpfung von Diskriminierungen sollte die EU die Ratifizierung von internationalen Arbeitsübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation fördern.

Alle EU-Mitgliedstaaten haben die Ziele dieses Übereinkommens unterstützt und bei seiner Annahme eine Schlüsselrolle gespielt. In dem dreigliedrigen Gremium, das das Übereinkommen zur Ratifizierung vorgeschlagen hat, hat kein Mitgliedstaat dagegen gestimmt oder sich der Stimme enthalten. Bisher haben sieben Mitgliedstaaten das

Übereinkommen Nr. 190² ratifiziert.

Standpunkt der Ko-Berichterstatterinnen

Die Ko-Berichterstatterinnen begrüßen die Annahme des IAO-Übereinkommens Nr. 190 als einen entscheidenden Schritt auf dem Weg zur Gestaltung einer europäischen Arbeitswelt, die auf Gleichheit, Würde und Respekt basiert.

Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt können durch Faktoren im Zusammenhang mit dem Arbeitsumfeld, den Arbeitsbedingungen und der Interaktion mit Dritten, z. B. Kunden und Klienten, bedingt sein. Auch können umfassendere gesellschaftliche Probleme, die außerhalb der Arbeitswelt bestehen, zu den Ursachen für Gewalt und Belästigung beitragen. Zu diesen Problemen gehören beispielsweise Machtverhältnisse, Geschlechternormen, kulturelle und soziale Normen sowie Diskriminierung und Stigmatisierung.

Darüber hinaus ist auch die Art und Weise, in der Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sich manifestieren, recht vielfältig. Möglich sind sowohl physische als auch psychische sowie sexuelle Gewalt und Belästigung. Die häufigste Form ist die psychische Gewalt und Belästigung, die fast jede fünfte Person im Laufe ihres Arbeitslebens am Arbeitsplatz erfährt³.

Die Ko-Berichterstatterinnen begrüßen daher, dass das Übereinkommen all diesen Aspekten Rechnung trägt, und fordern aus diesem Grund die Annahme einer umfassenden Strategie zur Durchführung von Maßnahmen, um die zahlreichen Ursachen und Ausprägungen von Gewalt und Belästigung zu bekämpfen.

Darüber hinaus sind die Berichterstatterinnen der festen Überzeugung, dass auch auf EU-Ebene weitere gesetzgeberische Schritte unternommen werden müssen, um den bisherigen Rechtsrahmen zu ergänzen. Sie fordern insbesondere die rasche Verabschiedung der Richtlinie zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt sowie einen Vorschlag für ein Rechtsinstrument zur Bekämpfung psychosozialer Risiken in der Arbeitswelt.

Auch durch den verstärkten Einsatz digitaler Online-Technologien in der Arbeitswelt hat sich das Risiko von Gewalt und Belästigung erhöht, da diese Technologien eine neue Plattform bieten, auf der Gewalt und Belästigung stattfinden. Wenn nicht die richtigen Maßnahmen ergriffen werden, dürften durch digitale Technologien die Voraussetzungen für das Entstehen unsozialer Verhaltensweisen wie physische Gewalt durch Dritte sowie Mobbing oder Belästigung am Arbeitsplatz geschaffen werden.

Daher muss das Übereinkommen der Tatsache Rechnung tragen, dass Gewalt und Belästigung nicht notwendigerweise ausschließlich an einem herkömmlichen Präsenzarbeitsplatz auftreten müssen.

Die Berichterstatterinnen sind auch der Ansicht, dass die EU mehr tun muss, um den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen Umgebungen, einschließlich der digitalen, sicherzustellen, und erinnern an die Forderung des Europäischen Parlaments nach einem neuen Legislativvorschlag zum algorithmischen Management in der Arbeitswelt.

² 15/01/2024

³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf

Alle Menschen in ihrer ganzen Vielfalt haben das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung, und die Gesellschaft hat die Pflicht, dafür zu sorgen, dass dieser Grundsatz eingehalten wird.

Allerdings ist das Risiko, Gewalt und Belästigung zu erfahren, nicht gleichmäßig verteilt. Bestimmte Bevölkerungsgruppen und Erwerbstätige in bestimmten Sektoren, wie z. B. Hausangestellte und Beschäftigte in der informellen Wirtschaft, sind nach wie vor in unverhältnismäßig hohem Maße von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt betroffen, wobei verschiedene und einander überschneidende Formen der Diskriminierung dazu führen, dass manche Menschen stärker gefährdet sind als andere. So sind beispielsweise LGBTI-Personen tendenziell einem höheren Risiko ausgesetzt als Nicht-LGBTI-Personen. Ebenso wird berichtet, dass Menschen mit Behinderungen mit höherer Wahrscheinlichkeit Belästigungen und unterschiedliche Formen von Gewalt im Arbeitsumfeld erleben als Menschen ohne Behinderungen⁴.

Das Risiko kann sogar noch weiter steigen, wenn die betroffene Person zusätzlich aus anderen Gründen diskriminiert wird, beispielsweise aufgrund ihrer ethnischen Herkunft.

Die Forderung des Übereinkommens nach Ermittlung und Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse und Lebensumstände von Mitgliedern von Gruppen, die möglicherweise häufiger oder in besonderer Weise Gewalt erfahren, ist von zentraler Bedeutung. Die Berichterstatterinnen betonen, dass dieser Aspekt bei der Erfüllung des Übereinkommens durch die EU-Mitgliedstaaten vollständig umgesetzt werden muss.

Allerdings kann nicht geändert werden, was nicht bekannt ist. Daher sind Recherchen und systematisches Datensammeln entscheidend für die Entwicklung evidenzbasierter Maßnahmen und Interventionen, um Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu beenden. Um die Vergleichbarkeit der Verwaltungsdaten in der gesamten Union sicherzustellen, fordern die Berichterstatterinnen die Kommission nachdrücklich auf, Maßnahmen zur Schließung dieser Datenlücke zu ergreifen und die geltenden gemeinsamen Leitlinien durch die Erhebung von Daten zu Risikogruppen ergänzen.

Auch wenn die #Metoo-Bewegung Bahnbrechendes geleistet hat und nicht zuletzt als Katalysator für die Verabschiedung des Übereinkommens Nr. 190 diente, bleibt noch viel zu tun. Die Berichterstatterinnen sind besorgt über die Gegenreaktionen auf die Fortschritte bei der Gleichstellung und der Bekämpfung von Gewalt und Belästigung und sind der Ansicht, dass dieses Thema höchste politische Priorität und Aufmerksamkeit verlangt.

In diesem Zusammenhang begrüßen die Berichterstatterinnen auch, dass im Übereinkommen Nr. 190 anerkannt wird, dass Frauen unverhältnismäßig stark von Gewalt und Belästigung betroffen sind. Deshalb ist ein ganzheitlicher und geschlechterorientierter Ansatz bei der Bekämpfung von Gewalt und Belästigung erforderlich. Das heißt, dass die zugrunde liegenden Ursachen und Risikofaktoren wie Geschlechterstereotype und geschlechtsspezifische Machtverhältnisse angegangen werden müssen. Die Berichterstatterinnen sind der festen Überzeugung, dass zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden sollten, um die Kultivierung schädlicher Geschlechterstereotype zu verhindern. In Anbetracht der Tatsache, dass Kinder von klein auf mit Geschlechterrollen konfrontiert werden, ist es von entscheidender Bedeutung, Geschlechterstereotype durch frühkindliche

⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738118.pdf

Bildung und Betreuung zu bekämpfen.

Auch die Sozialpartner haben durch den sozialen Dialog eine wichtige Funktion beim Vorgehen gegen Gewalt und Belästigung. Daher legen die Berichterstellerinnen den Sozialpartnern nahe, das Thema beispielsweise durch Sensibilisierungskampagnen und Schulungen am Arbeitsplatz anzugehen. Das Übereinkommen macht deutlich, dass die Verweigerung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und auf Kollektivverhandlungen ein wesentlicher Faktor für ein erhöhtes Risiko ist, Gewalt und Belästigung zu erfahren.

Der europäische Arbeitsmarkt sollte ein Ort sein, an dem der Fortschritt gefördert wird. Deshalb muss die EU die weltweite Ratifizierung des IAO-Übereinkommens Nr. 190 vorantreiben und sich dafür einsetzen. Das Recht auf ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld ist ein Grundprinzip, und daher sollten Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz nirgendwo toleriert werden.

Die EU muss alle ihr zur Verfügung stehenden Mittel nutzen und auch in Betracht ziehen, in ihrer Handelspolitik mit Drittländern Bedingungen für die Ratifizierung und Umsetzung des IAO-Übereinkommens Nr. 190 einzuführen.

Die Berichterstellerinnen schlagen daher vor, dem Entwurf für einen Beschluss des Rates die Zustimmung zu erteilen.

**ANLAGE: EINRICHTUNGEN ODER PERSONEN,
VON DENEN DIE BERICHTERSTATTERINNEN BEITRÄGE ERHALTEN HABEN**

Gemäß Anlage I Artikel 8 der Geschäftsordnung erklären die Berichterstatterinnen, dass sie bei der Vorbereitung des Berichts Beiträge von folgenden Einrichtungen oder Personen erhalten haben:

Einrichtung und/oder Person
ILO Office for the European Union and the Benelux countries
ACV-CSC
ETUC

Die vorstehende Liste wird unter der ausschließlichen Verantwortung der Berichterstatterinnen erstellt.

14.2.2024

**STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR BÜRGERLICHE FREIHEITEN,
JUSTIZ UND INNERES**

für den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten und den Ausschuss für die Rechte der Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter

zu dem Entwurf eines Beschlusses des Rates mit dem Ersuchen an die Mitgliedstaaten, das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation gegen Gewalt und Belästigung von 2019 (Nr. 190) zu ratifizieren
(13106/2023 – C9-0396/2023 – 2020/0011(NLE))

Verfasser der Stellungnahme: Nicolaus Fest

Der Ausschuss für bürgerliche Freiheiten, Justiz und Inneres ersucht den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten und den Ausschuss für die Rechte der Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter als federführende Ausschüsse, die Zustimmung zu dem Entwurf eines Beschlusses des Rates mit dem Ersuchen an die Mitgliedstaaten, das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation gegen Gewalt und Belästigung von 2019 (Nr. 190) zu ratifizieren, zu empfehlen.

**ANLAGE: EINRICHTUNGEN ODER PERSONEN,
VON DENEN DER VERFASSEN DER STELLUNGNAHME BEITRÄGE ERHALTEN
HAT**

Der Verfasser der Stellungnahme erklärt unter seiner ausschließlichen Verantwortung, dass er keine Beiträge von Einrichtungen oder Personen erhalten hat, die gemäß Anlage I Artikel 8 der Geschäftsordnung in dieser Anlage aufgeführt werden müssen.

VERFAHREN DES MITBERATENDEN AUSSCHUSSES

Titel	Beschluss des Rates mit dem Ersuchen an die Mitgliedstaaten, das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation gegen Gewalt und Belästigung von 2019 (Nr. 190) zu ratifizieren
Bezugsdokumente – Verfahrensnummer	13106/2023 – C9-0396/2023 – 2020/0011(NLE)
Federführende Ausschüsse	EMPL FEMM
Stellungnahme von Datum der Bekanntgabe im Plenum	LIBE 18.1.2024
Verfasser(in) der Stellungnahme Datum der Benennung	Nicolaus Fest 12.5.2020
Artikel 58 – Gemeinsames Ausschussverfahren Datum der Bekanntgabe im Plenum	18.1.2024
Prüfung im Ausschuss	29.1.2024
Datum der Annahme	14.2.2024
Ergebnis der Schlussabstimmung	+: 56 -: 3 0: 2
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	Abir Al-Sahlani, Malik Azmani, Pietro Bartolo, Vladimír Bilčík, Malin Björk, Ioan-Rareș Bogdan, Karolin Braunsberger-Reinhold, Saskia Bricmont, Jorge Buxadé Villalba, Damien Carême, Patricia Chagnon, Lena Düpont, Laura Ferrara, Nicolaus Fest, Maria Grapini, Evin Incir, Sophia in 't Veld, Patryk Jaki, Marina Kaljurand, Assita Kanko, Fabienne Keller, Alice Kuhnke, Jeroen Lenaers, Juan Fernando López Aguilar, Erik Marquardt, Nadine Morano, Javier Moreno Sánchez, Emil Radev, Paulo Rangel, Karlo Ressler, Isabel Santos, Birgit Sippel, Sara Skytvedal, Tineke Strik, Ramona Strugariu, Tomas Tobé, Milan Uhrík, Tom Vandendriessche, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Jadwiga Wiśniewska, Elena Yoncheva
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter	Patricia Caro Maya, Romeo Franz, Leopoldo López Gil, Jaak Madison, Matjaž Nemec, Carina Ohlsson, Philippe Olivier, Róza Thun und Hohenstein, Dragoș Tudorache, Juan Ignacio Zoido Álvarez
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellv. (Art. 209 Abs. 7)	Mathilde Androuët, Laura Ballarín Cereza, Chiara Gemma, Svenja Hahn, Antonio López-Istúriz White, Gabriel Mato, Francisco José Millán Mon, Javier Nart, Nacho Sánchez Amor, Michal Wiezik

NAMENTLICHE SCHLUSSABSTIMMUNG IM MITBERATENDEN AUSSCHUSS

56	+
ECR	Chiara Gemma, Assita Kanko
ID	Mathilde Androuët, Patricia Chagnon, Nicolaus Fest, Jaak Madison, Philippe Olivier, Tom Vandendriessche
NI	Laura Ferrara
PPE	Vladimír Bilčík, Ioan-Rareș Bogdan, Karolin Braunsberger-Reinhold, Lena Düpont, Jeroen Lenaers, Leopoldo López Gil, Antonio López-Istúriz White, Gabriel Mato, Francisco José Millán Mon, Nadine Morano, Emil Radev, Paulo Rangel, Karlo Ressler, Sara Skytvedal, Tomas Tobé, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Juan Ignacio Zoido Álvarez
Renew	Abir Al-Sahlani, Malik Azmani, Svenja Hahn, Sophia in 't Veld, Javier Nart, Ramona Strugariu, Róza Thun und Hohenstein, Dragoș Tudorache, Michal Wiezik
S&D	Laura Ballarín Cereza, Pietro Bartolo, Maria Grapini, Evin Incir, Marina Kaljurand, Juan Fernando López Aguilar, Javier Moreno Sánchez, Matjaž Nemeč, Carina Ohlsson, Nacho Sánchez Amor, Isabel Santos, Birgit Sippel, Elena Yoncheva
The Left	Malin Björk, Patricia Caro Maya
Verts/ALE	Saskia Bricmont, Damien Carême, Romeo Franz, Alice Kuhnke, Erik Marquardt, Tineke Strik

3	-
ECR	Jorge Buxadé Villalba, Patryk Jaki, Jadwiga Wiśniewska

2	0
NI	Milan Uhrík
Renew	Fabienne Keller

Erklärung der benutzten Zeichen:

+ : dafür

- : dagegen

0 : Enthaltung

VERFAHREN DES FEDERFÜHRENDEN AUSSCHUSSES

Titel	Beschluss des Rates mit dem Ersuchen an die Mitgliedstaaten, das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation gegen Gewalt und Belästigung von 2019 (Nr. 190) zu ratifizieren	
Bezugsdokumente – Verfahrensnummer	13106/2023 – C9-0396/2023 – 2020/0011(NLE)	
Datum der Anhörung oder des Ersuchens um Zustimmung	25.10.2023	
Federführende Ausschüsse Datum der Bekanntgabe im Plenum	EMPL 18.1.2024	FEMM 18.1.2024
Mitberatende Ausschüsse Datum der Bekanntgabe im Plenum	LIBE 18.1.2024	
Berichterstatter(in/innen) Datum der Benennung	Kira Marie Peter-Hansen 17.1.2024	Cindy Franssen 17.1.2024
Artikel 58 – Gemeinsames Ausschussverfahren Datum der Bekanntgabe im Plenum	18.1.2024	
Prüfung im Ausschuss	24.1.2024	
Datum der Annahme	15.2.2024	
Ergebnis der Schlussabstimmung	+	48
	-	2
	0	0
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Mitglieder	João Albuquerque, Atidzhe Alieva-Veli, Robert Biedroń, Gabriele Bischoff, Milan Brglez, Sylvie Brunet, Maria da Graça Carvalho, David Casa, Leila Chaibi, Ilan De Basso, Margarita de la Písa Carrión, Gwendoline Delbos-Corfield, Jarosław Duda, Estrella Durá Ferrandis, Frances Fitzgerald, Cindy Franssen, Agnes Jongerius, Arba Kokalari, Alice Kuhnke, Stelios Kympouropoulos, Katrin Langensiepen, Guy Lavocat, Radka Maxová, Karen Melchior, Jozef Mihál, Johan Nissinen, Carina Ohlsson, Max Orville, Kira Marie Peter-Hansen, Dennis Radtke, Evelyn Regner, Diana Riba i Giner, Eugenia Rodríguez Palop, María Soraya Rodríguez Ramos, Maria Veronica Rossi, Mounir Satouri, Monica Semedo, Sylwia Spurek, Eugen Tomac, Marianne Vind, Maria Walsh	
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellvertreter	Catherine Amalric, Laura Ballarín Cereza, Elena Kountoura	
Zum Zeitpunkt der Schlussabstimmung anwesende Stellv. (Art. 209 Abs. 7)	Clara Aguilera, Pietro Bartolo, Evin Incir, France Jamet, Petri Sarvamaa, Róza Thun und Hohenstein	
Datum der Einreichung	16.2.2024	

NAMENTLICHE SCHLUSSABSTIMMUNG IM FEDERFÜHRENDEN AUSSCHUSS

48	+
ID	France Jamet, Maria Veronica Rossi
PPE	Maria da Graça Carvalho, David Casa, Jaroslaw Duda, Frances Fitzgerald, Cindy Franssen, Arba Kokalari, Stelios Kypouropoulos, Dennis Radtke, Petri Sarvamaa, Eugen Tomac, Maria Walsh
Renew	Atidzhe Alieva-Veli, Catherine Amalric, Sylvie Brunet, Guy Lavocat, Karen Melchior, Jozef Mihál, Max Orville, María Soraya Rodríguez Ramos, Monica Semedo, Róza Thun und Hohenstein
S&D	Clara Aguilera, João Albuquerque, Laura Ballarín Cereza, Pietro Bartolo, Robert Biedroń, Gabriele Bischoff, Milan Brglez, Ilan De Basso, Estrella Durá Ferrandis, Evin Incir, Agnes Jongerius, Radka Maxová, Carina Ohlsson, Evelyn Regner, Marianne Vind
The Left	Leila Chaibi, Elena Kountoura, Eugenia Rodríguez Palop
Verts/ALE	Gwendoline Delbos-Corfield, Alice Kuhnke, Katrin Langensiepen, Kira Marie Peter-Hansen, Diana Riba i Giner, Mounir Satouri, Sylwia Spurek
2	-
ECR	Johan Nissinen, Margarita de la Pisa Carrión
0	0

Erklärung der benutzten Zeichen:

+ : dafür

- : dagegen

0 : Enthaltung