



## Verwaltungsrat

309. Tagung, Genf, November 2010

GB.309/PFA/2

Programm-, Finanz- und Verwaltungsausschuss

PFA

# ZUR DISKUSSION UND ORIENTIERUNG

ZWEITER PUNKT DER TAGESORDNUNG

## Vorschau auf die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2012-13

### Überblick

#### Behandelte Fragen

Dieses Dokument fasst die zentralen Punkte und die wichtigsten Veränderungen zusammen, die das Amt für die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2012-13 vorschlägt, damit der Verwaltungsrat Orientierungshilfe zu den Prioritäten geben kann, die der Generaldirektor bei der Unterbreitung seiner Vorschläge im März 2011 berücksichtigen sollte.

#### Finanzielle Konsequenzen

Vorbereitung der Programm- und Haushaltsvorschläge für 2012-13.

#### Maßnahmen erforderlich

Die Orientierung des Verwaltungsrats wird bei der Ausarbeitung der Programm- und Haushaltsvorschläge für 2012-13 als Grundlage dienen.

#### Verweise auf andere Verwaltungsratsdokumente und Instrumente der IAO

GB.303/PFA/2(Rev.), GB.306/PFA/12/2, GB.306/PFA/12/3, GB.307/9/1(Rev.), GB.309/PFA/3, GB.309/PFA/7, GB.309/PFA/ICTS/1.

Entschließung über die wiederkehrende Diskussion zum Thema Beschäftigung, 2010.

Globaler Beschäftigungspakt, 2009.

Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, 2008.



## Einleitung

1. Auf der 310. Tagung des Verwaltungsrats im März 2011 wird der Generaldirektor seine Programm- und Haushaltsvorschläge für 2012-13 zur Prüfung vorlegen. Die gebilligten Vorschläge werden der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2011 zur Annahme unterbreitet werden.
2. Dieses Dokument fasst die zentralen Punkte und die wichtigsten Veränderungen in den Programm- und Haushaltsvorschlägen für 2012-13 zusammen, damit der Verwaltungsrat eine Orientierungshilfe zu den Prioritäten geben kann, die der Generaldirektor bei der Zusammenstellung seiner Vorschläge berücksichtigen sollte. Die Vorschau bietet auch eine Gelegenheit, die Struktur und den Inhalt der Vorschläge zu erörtern, die im März 2011 vorgelegt werden sollen.

## Ein sich verändernder und mit großen Herausforderungen verbundener Kontext

3. Die in dieser Vorschau präsentierten Vorschläge beruhen auf einem sich verändernden externen Kontext, der durch die langsame Erholung von der globalen Krise, anhaltend hohe Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung sowie die vielen unternehmens- und beschäftigungsbezogenen sowie sozialen Probleme geprägt ist, die in die Zeit vor der Krise zurückreichen. Dieser Kontext wird in anderen Dokumenten, die dem Verwaltungsrat auf der aktuellen Tagung unterbreitet werden, ausführlich dargestellt. In den im März 2011 vorzulegenden Programm- und Haushaltsvorschlägen für 2012-13 wird in den angemessenen regionalen Ausprägungen weiter auf den Kontext eingegangen werden, in dem sie festgelegt werden müssen.
4. Die Programm- und Haushaltsvorschläge für 2012-13 sind eine Reaktion auf den Umstand, dass dringend eine dynamischere, anpassungsfähigere und effizientere Organisation benötigt wird.
5. Die globale Finanz- und Wirtschaftskrise hat die Nachfrage nach Dienstleistungen des IAA gesteigert und verschärft. Die Nachfrage spiegelt sich wider in Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit, der Durchführung des Globalen Beschäftigungspakts, den Ergebnissen von G20-Prozessen, Entscheidungen der Konferenz, insbesondere der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung, den im Juni 2010 angenommenen Schlussfolgerungen über die wiederkehrende Diskussion zum Thema Beschäftigung<sup>1</sup> und der zunehmenden Bezugnahme auf die Agenda für menschenwürdige Arbeit bei der systemweiten VN-Programmentwicklung vor dem Hintergrund der VN-Reform. Daraus geht hervor, dass das Amt seine Kapazität dafür weiter stärken muss, zeitnahe, sachspezifische und kostenwirksame Dienstleistungen anzubieten. Die Anfang 2010 durchgeführten internen Reformen einschließlich der Einführung der neuen Außendienststruktur, der Managementstrategien zu Wissen, Humanressourcen, Informationstechnologie und technischer Zusammenarbeit sowie die Einführung der ergebnisorientierten Arbeitsplanung im gesamten Amt belegen die kontinuierlichen Anstrengungen des Amtes, dieser Notwendigkeit gerecht zu werden.
6. Die Vorschläge für 2012-13 werden in einer Phase ausgearbeitet, in der viele nationale Regierungen sehr große Schwierigkeiten haben, ein heikles politisches Gleichgewicht zwi-

<sup>1</sup> IAA: Entschließung über die wiederkehrende Diskussion zum Thema Beschäftigung, Internationale Arbeitskonferenz, 99. Tagung, Genf, 2010.

schen der Fortsetzung von Erholungsmaßnahmen und einem Prozess der Haushaltskonsolidierung herzustellen. Diese schwierige Situation macht es erforderlich, besonderes Gewicht auf die Kostenwirksamkeit zu legen. Das Amt ist deshalb in noch stärkerem Maß verpflichtet, sein Programm auf unentbehrliche Prioritäten zu konzentrieren und seine Arbeitsmethoden an die Gebote höherer Effizienz und Kostenwirksamkeit anzupassen.

7. Der Strategische grundsatzpolitische Rahmen 2010-15 (SGR)<sup>2</sup> bietet ein rigoroses ergebnisorientiertes Programmentwicklungsinstrument zur Fokussierung der Arbeit des IAA auf wesentliche Prioritäten und zur Überprüfung der erzielten Ergebnisse bei der Befassung mit diesen Prioritäten.
8. Die folgenden Abschnitte gehen auf einige wichtige Bereiche von Veränderungen ein, die in den Programm- und Haushaltsvorschlägen für 2012-13 eine Rolle spielen werden.

## Die zentrale Rolle von Wissen

9. Ein wichtiges Thema der Vorschläge für 2012-13 wird die Stärkung der Wissensgrundlage der IAO als ein zentrales Aktionsmittel zur Erbringung wirksamer Dienstleistungen für Mitgliedsgruppen sein. Der Verwaltungsrat und die Konferenz haben bei einer Reihe von Gelegenheiten die Notwendigkeit hervorgehoben, die Wissensgrundlage des Amtes und ihre wirksame Nutzung zu verbessern, was zur Billigung der Wissensstrategie durch den Verwaltungsrat im November 2009 geführt hat. Jüngere Erfahrungen und dreigliedrige Orientierungshilfe, insbesondere durch die Beteiligung der IAO am G20-Prozess und am Prozess zum Globalen Beschäftigungspakt, haben zu einer besseren Anerkennung des Umstands geführt, dass eine vorrangige Aufgabe darin besteht, Wissen wirksam zu erzeugen, auszutauschen, zu verarbeiten/zu analysieren und zu verbreiten. Diese Aufgabe erfordert einen systematischen Ansatz auf der Grundlage praktischer Erfahrungen und des Bedarfs von Mitgliedsgruppen in Ländern.
10. Um zu einem systematischeren und wirksameren Ansatz zu Wissen zu gelangen, wird das Amt ein Wissensmanagementsystem einrichten, das auf den nachstehend beschriebenen und in Abbildung 1 veranschaulichten Merkmalen gründen wird:
  - An der Systembasis wird ein einheitlicher Prozess der Datensammlung einen regelmäßigen und aktuellen Strom länderspezifischen Daten und Analysen zu den Fragen erfassen, welche Handlungskonzepte, Programme und Maßnahmen wo und wie funktionieren.
  - Die Datensammlung wird sich auf drei wichtige, zueinander in Wechselbeziehungen stehende Handlungsstränge konzentrieren: Rechtsvorschriften und Normen, Statistik sowie Arbeits- und Beschäftigungspolitik.
    - Der Handlungsstrang Rechtsvorschriften und Normen stützt sich weitgehend auf bestehende Datenbanken, die derzeit aktualisiert werden, damit sie den IT-Standards des IAA entsprechen.
    - Der Handlungsstrang Statistik wird auf einer wichtigen kontinuierlichen Anstrengung zur Straffung der gesamten Statistikgrundlage des Amtes aufbauen. Dies erfordert die Überarbeitung des Konzepts und der Auslegung einer Reihe bestehender Datenbanken sowie deren Verknüpfung und Integration, um sicherzustellen, dass sie konsistent sowie aktuell sind und dass die verschiedenen Ele-

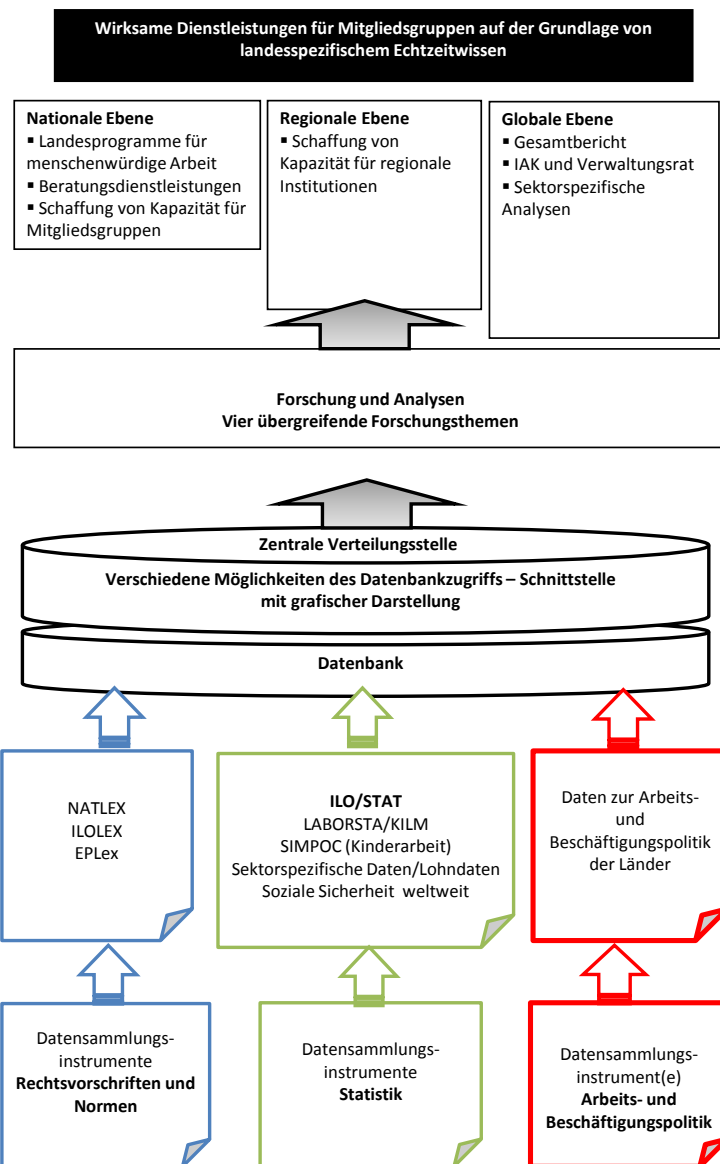
<sup>2</sup> GB.303/PFA/2(Rev.).

mente in einen einheitlichen Datenstrom einfließen. Im Rahmen dieser Maßnahme hoher Priorität wird die Hauptabteilung Statistik alle von den Abteilungen in der Zentrale und in den Regionen erbrachten Statistikaktivitäten verwalten und koordinieren, aber nicht notwendigerweise zentral durchführen.

- Die systematische Sammlung politischer Daten ist derzeit der am wenigsten entwickelte Handlungsstrang. Er wird auf der Straffung und Konsolidierung von laufenden Aktivitäten wie Landesprofilen für menschenwürdige Arbeit, Landesüberprüfungen sowie Landessichtungen im Rahmen des Globalen Beschäftigungspakts aufbauen und auf diese Weise Überschneidungen verringern. Genauso wichtig wird es sein, von einer Ad-hoc-Sammlung von Grundsatzmaßnahmen und Programmen auf der nationalen Ebene zu einem systematischen und kontinuierlichen Ansatz fortzuschreiten. Er wird von den Regionen vorangetrieben werden, und nationale Institutionen werden daran beteiligt sein.
  - Die Ergebnisse aller drei Handlungsstränge werden in einen zentralen Datenbestand und zu einer zentralen Verteilstelle geführt.
  - Diese Informationen werden als eine Grundlage für Analysen und Forschung dienen. Ein Großteil dessen wird auf der Grundlage einer vereinheitlichten Forschungsagenda mit vier Forschungsthemen für das gesamte Amt organisiert werden: i) Krisenbewältigungsstrategien: die Rolle der grundsatzpolitischen Kohärenz zwischen makroökonomischer Politik und menschenwürdiger Arbeit; ii) Erholung auf dem Arbeitsmarkt mit Arbeitsplätzen von hoher Qualität; iii) Verwirklichung von Wachstum zur Einkommenssicherung und von Rechten bei der Arbeit; sowie iv) die Rolle internationaler Arbeitsnormen bei der Wiederherstellung der Ausgewogenheit der Globalisierung.
  - Schlussendlich wird analysiertes und organisiertes Wissen ein wichtiges Hilfsmittel bei der Ausarbeitung und Durchführung von Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit, Beratungsdienstleistungen und der Schaffung von Kapazität der Mitgliedsgruppen sein.
- 11.** Die Entwicklung des Systems wird die Mobilisierung und Ausbildung vorhandenen Personals sowie die Einstellung neuen Personals erfordern, das über die erforderlichen Qualifikationen entsprechend der Humanressourcenstrategie 2010-15 verfügt<sup>3</sup>: Sie wird auch von einer verbesserten IT-Infrastruktur abhängen, insbesondere um zu gewährleisten, dass die Regionen umfassend in diese Maßnahme eingebunden sind.

<sup>3</sup> GB.306/PFA/12/2.

Abbildung 1. Wissensmanagementsystem



## Verbesserte Ergebnisstrategien

12. Gestärkte Ergebnisstrategien bilden die Grundlage höherer Wirksamkeit und Effizienz in Bezug auf das Erreichen messbarer Ergebnisse. Diese Strategien konzentrieren sich darauf, wie die Ergebnisse erreicht werden sollen – d.h. auf die vom IAA angewendeten Mittel, um die Mitgliedsgruppen dabei zu unterstützen, die Agenda für menschenwürdige Arbeit konkret voranzubringen. Die Strategien im Programm und Haushalt für 2010-11 enthalten bereits eine Reihe wichtiger Elemente einschließlich gewonnener Erkenntnisse, Unterstützung für die Mitgliedsgruppen, Wissen, Partnerschaften und der allgemeinen Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte. Die gleichzeitig eingeführten Kriterien für die Ergebnismessung stellen sicher, dass die Strategien auf Prinzipien aufbauen, die sich auf internationale Arbeitsnormen und andere dreigliedrige grundsatzpolitische Leitlinien stützen. 2010 führte das Amt die ergebnisorientierten Arbeitspläne als ein Managementinstrument zur Gewährleistung des Erreichens von Ergebnissen durch die kohärente Nutzung

aller verfügbaren Ressourcen ein. Sie enthalten detailliertere Strategien und ermöglichen dem Amt, die Wirksamkeit der Strategieelemente zu verfolgen.

13. Für 2012-13 schlägt das Amt vor, diese Strategien in mehrfacher Hinsicht zu verbessern. Erstens werden alle Strategien einer standardisierten Struktur folgen, wobei der Schwerpunkt auf verbesserte Dienstleistungen für Mitgliedsgruppen liegen wird. Zweitens werden die Strategieelemente einer externen fachlichen Begutachtung mit dem Ziel unterzogen werden, sie stärker auf die Praxis ausgerichtet, konkreter und spezifischer zu machen. Drittens wird es für jedes Strategieelement eine Beschreibung des übergeordneten Ansatzes und der jeweiligen Aktivitäten im gesamten Amt geben.
14. Die Erfahrungen seit der Annahme der IAO-Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung und des Globalen Beschäftigungspakts haben gezeigt, dass drei Strategieelemente für den Gesamterfolg der Bemühungen des Amtes von besonderer Bedeutung sind: Unterstützung der Mitgliedsgruppen, Wissen, sowie Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung. Diese sollen in den Programm- und Haushaltsvorschlägen besonders betont werden. Natürlich sind alle eng mit dem Strategieelement zu gewonnenen Erkenntnissen verknüpft. Der Anhang enthält einige Beispiele dieser Strategieelemente für ausgewählte Ergebnisse.

### **Verbesserte Dienstleistungen und Schaffung von Kapazität für Mitgliedsgruppen**

15. Starke dreigliedrige Mitgliedsgruppen sind für den Erfolg der Bemühungen des Amtes, Ergebnisse zu unterstützen, unentbehrlich. Durch die unmittelbare Beteiligung an der Prioritätensetzung und der Programmdurchführung tragen sie zu Wissen, Engagement und Nachhaltigkeit bei. Das Amt fördert einen mehrdimensionalen Ansatz zur Stärkung der Mitgliedsgruppen mit den Komponenten Förderarbeit, Beratungsdienstleistungen und Schaffung von Kapazität.
16. Dieses Strategieelement wird sich auf konkrete, sorgfältig definierte Dienstleistungen zur Schaffung von Kapazität zu dem jeweiligen Ergebnis konzentrieren, entweder für die Mitgliedsgruppen insgesamt oder für jede von ihnen separat. Diese Dienstleistungen, die u.a. Ausbildung, grundsatzpolitischen Dialog und Aktionsprogramme umfassen werden, werden eng mit den anderen Strategieelementen verknüpft werden. Im Rahmen der Strategie des Amtes für eine engere Verflechtung mit dem Turiner Zentrum werden in ergebnisbasierten Arbeitsplänen Möglichkeiten zur Beteiligung des Zentrums systematisch untersucht werden.

### **Wissen**

17. Die Stoßrichtung dieses Strategieelements für 2012-13 beruht auf der Erkenntnis, dass Länder und Mitgliedsgruppen „von soliden Daten und Erkenntnissen unterstützte überzeugende Analysen zu der Frage brauchen, wie ... die Agenda für menschenwürdige Arbeit vorangetrieben werden kann“<sup>4</sup>. Ein gemeinsames Merkmal dieses Elements über alle Ergebnisse wird sein, dass es die Abkehr von Allgemeinwissen und die Hinwendung zu Echtzeit- und landesspezifischem Wissen betonen wird, das wiederum für die Kapazität des Amtes entscheidend ist, wirksame und aktuelle Beratung bieten zu können. Eine Stütze dieses Strategieelements werden die laufenden Bemühungen um die Straffung und bessere Koordinierung von Wissensinitiativen des Amtes sein, insbesondere in Bezug auf Erhe-

<sup>4</sup> GB.306/PFA/12/3.

bungsmethoden auf der nationalen Ebene sowie Datenbanken zu Statistik, Rechtsvorschriften und Politik.

18. Für jede Strategie wird es eine Beschreibung der zu sammelnden Daten geben. Des Weiteren werden für jede Strategie die Bereiche ermittelt, in denen in Ländern grundsatzpolitische Informationen gesammelt und analysiert werden sollen, worauf letztlich die vorrangigen Forschungsthemen des gesamten Amtes basieren werden. Praxisbezogene Ergebnisse zur Anwendung dieses Wissens werden herausgegriffen werden, wobei der Schwerpunkt auf solchen Ergebnissen liegen wird, die aus der Zusammenarbeit im gesamten Amt oder aus Partnerschaften mit anderen Organisationen resultieren.

## **Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung**

19. Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung sind zentrale Voraussetzungen für menschenwürdige Arbeit. Die Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung besagt, dass sie als übergreifende Themen in den vier strategischen Zielen berücksichtigt werden müssen. Die von der Konferenz im Juni 2009 angenommenen Schlussfolgerungen zur Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück menschenwürdiger Arbeit verkörpern die Zielvorstellung der Mitgliedsgruppen der IAO von der Geschlechtergleichstellung in einer sich rasch weiterentwickelnden Arbeitswelt und beschreiben die Rolle des IAA bei der Verwirklichung dieser Zielvorstellung. Diese Zielvorstellung stützt den Beitrag des Amtes zum Erreichen von Millenniums-Entwicklungsziel 3: Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und Ermächtigung der Frau, auch durch Zusammenarbeit mit der neu gegründeten Einheit der Vereinten Nationen für Gleichstellung und Ermächtigung der Frauen (UN Women). Die Zielvorstellung wird durch den Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter 2010-15 operationalisiert, der ganz an dem im Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen für die gleiche Planungsperiode festgelegten Ergebnisrahmen ausgerichtet ist.
20. Für 2012/13 wird dieses Strategieelement konkretere Angaben dazu enthalten, wie die Gleichstellung der Geschlechter und die Nichtdiskriminierung bei der Verwirklichung des Ergebnisses berücksichtigt werden. Dies umfasst Förderarbeit, Wissensprodukte, Instrumente und andere Dienstleistungen.

## **Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse**

21. Der Verwaltungsrat hat wiederholt bekräftigt, dass das Amt sein Programm auf Erkenntnissen aufbauen muss, die aus früheren Erfahrungen gewonnen wurden. Während der Aussprache über die Durchführung des IAA-Programms 2008-09 hob er insbesondere hervor, wie wichtig es sei, dass zukünftige IAA-Aktivitäten auf Empfehlungen gründen, die aus Erkenntnisgewinn aus der Durchführung des jeweils vorhergehenden Programms resultieren<sup>5</sup>.
22. Für 2012-13 wird dieses Strategieelement durch mehr Gewicht auf handlungsrelevante gewonnene Erkenntnisse gestärkt – d.h. auf Erkenntnisse, die bei der Weiterentwicklung der Ergebnisstrategie zu konkreten und spezifischen Veränderungen führen. Dieses Element wird Informationen enthalten, aus denen detaillierter hervorgeht, wie das Amt aus seinen Erfolgen sowie Defiziten lernt und wie dies zu Verbesserungen bei den anderen Strategieelementen führt.

<sup>5</sup> GB.307/9/1(Rev.), Abs. 90-185.



## Andere Strategieelemente

23. Zu den anderen Strategieelementen, die für manche Ergebnisse zusammengefasst oder verdichtet werden können, zählen die folgenden:
- *Verbindung mit anderen Ergebnissen*, die konkret beschreiben, wie die Ergebnisstrategie mit derjenigen anderer Ergebnisse zusammenhängt. Dies korrespondiert mit der Hervorhebung der amtsweiten Zusammenarbeit und Arbeitsmethoden in der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung.
  - *Konsequenzen des Globalen Beschäftigungspakts*, wo konkret beschrieben wird, wie die Strategie die Umsetzung des Globalen Beschäftigungspakts voranbringt, vor allem durch integrierte Dienstleistungen für Mitgliedsgruppen.
  - *Partnerschaften*, insbesondere mit den VN und dem multilateralen System einschließlich der Geber.
  - *Technische Zusammenarbeit*, worin beschrieben wird, wie technische Zusammenarbeit eingesetzt wird, um die Kapazität des Amtes zur Durchführung seines Programms zu stärken oder aufrechtzuerhalten, insbesondere auf Länderebene.
  - *Kommunikation* mit einem Schwergewicht auf Möglichkeiten für eine größere Reichweite und Wirkung der Prinzipien, Werte und Aktivitäten der IAO.
  - *Risikomanagement* mit dem Ziel sicherzustellen, dass die Strategie einen bewussten und systematischen Risikoansatz umfasst.

## Ausmaß der Nachfrage und erwartete Resultate

24. Erstmals werden als Teil der Vorschau Informationen über die Nachfrage nach Dienstleistungen des IAA bereitgestellt. So soll dem Verwaltungsrat eine Möglichkeit geboten werden, umfangreiche Pläne zu prüfen und Orientierungshilfe in Bezug auf Prioritäten zu geben, sowohl für Ergebnisse wie auch für Regionen.
25. In den Zielvorgaben in Programm und Haushalt werden erwartete Resultate der Dienstleistungen des Amtes für Mitgliedsgruppen in der Zweijahresperiode angegeben. Seit der Einführung des ergebnisorientierten Managements ist das Erreichen von Resultaten zunehmend von der integrierten Nutzung aller dem IAA zur Verfügung stehenden Ressourcen und von der Konzentration dieser Ressourcen auf vorrangige Ergebnisse abhängig.
26. 2010-11 eingeführte Messkriterien setzen voraus, dass Resultate signifikant sind und mit dreigliedrigen Orientierungshilfen und Normen übereinstimmen. Weil Dienstleistungen in einer bestimmten Zweijahresperiode der Vorbereitung zukünftiger Resultate dienen können oder vielleicht die Nachhaltigkeit bereits dokumentierter Resultate sichern sollen, erfassen die Zielvorgaben nicht alle Aktivitäten.
27. Für 2012-13 werden erstmals Zielvorgaben auf der Grundlage ergebnisorientierter Arbeitspläne festgelegt, die konkrete Informationen zu vorrangigen Resultaten in Ländern enthalten. Diese Prioritäten basieren auf grundsatzpolitischen Beschlüssen des Verwaltungsrats sowie der Konferenz und werden in Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit erfasst.
28. Tabelle 1 zeigt die Verteilung der als vorrangig eingestuften Nachfrage und vorgeschlagene Zielvorgaben nach Regionen und nach den 19 Ergebnissen in Programm und Haus-

halt. Der Schwerpunkt lag auf einer begrenzten Zahl von Prioritäten, die von Mitgliedsgruppen in Ergebnissen von Landesprogrammen ermittelt wurden. Gewöhnlich wird die Unterstützung durch das IAA zu wesentlich mehr Themen angefordert.

29. Die Nachfrage spiegelt konkreten Unterstützungsbedarf wider, der den Willen signalisiert, Resultate zu erreichen, wenn Unterstützung verfügbar ist. Die vorgeschlagenen Zielvorgaben wurden auf der Grundlage geschätzter IAA-Kapazität festgelegt. Sie berücksichtigen die prognostizierte Leistung in 2010-11 und Aktivitäten, die unter der Annahme, dass der Umfang der in 2010-11 verfügbaren Ressourcen aufrechterhalten wird, zur Vorbereitung möglicher Resultate in 2012-13 durchgeführt werden.
30. Die Informationen in der Tabelle sind vorläufig und sollten mit Bedacht interpretiert werden. Die für Mitte Oktober 2010 angesetzte erste interne ergebnisorientierte Überprüfung der Arbeitsplanung wird Gelegenheit bieten, diese Informationen auf der Grundlage der gemeinsamen Beurteilung der ersten Fortschritte nach neun Monaten der Durchführung im Hinblick auf die Zielvorgaben für 2010-11 durch die 19 Ergebniskoordinatoren und die Regionen zu verfeinern. Dies sollte zu notwendigen Korrekturen führen, wozu auch die Neuzuweisung von Ressourcen gehören kann. Diese erste rigorose Fortschrittsüberprüfung wird dem Amt bessere Informationen für die Ausarbeitung der Endfassung der im März 2011 vorzulegenden Programm- und Haushaltsvorschläge liefern.
31. Bei der Analyse der Informationen in der Tabelle sollten die folgenden Punkte berücksichtigt werden:
  - Zielvorgaben sind auf der Ergebnisebene zusammengefasst. Sie beziehen sich auf Resultate zu unterschiedlichen Indikatoren, die in Bezug auf Bedeutung oder Ressourcenbedarf möglicherweise nicht vergleichbar sind. Die Programm- und Haushaltsvorschläge werden Zielvorgaben zu jedem Indikator enthalten.
  - In manchen Regionen überschreiten einige vorgeschlagene Zielvorgaben die als vorrangig eingestufte Nachfrage. Dies betrifft im Wesentlichen die Verfügbarkeit von Gebermitteln für Ergebnisse, die dreigliedrige Unterstützung genießen, jedoch von den Mitgliedsgruppen nicht als höchste Prioritäten genannt wurden - beispielsweise Ergebnis 16 (Kinderarbeit) in Asien und Ergebnis 8 (HIV/Aids) in Europa.
  - In anderen Fällen können die als vorrangig eingestufte Nachfrage und vorgeschlagene Zielvorgaben aufgrund der Formulierung eines Indikators nicht miteinander verglichen werden. Dies gilt für den Indikator 18.1 zu Ergebnis 18 (internationale Arbeitsnormen), der sich auf Probleme bezieht, auf die von den Aufsichtsorganen hingewiesen wurde. In den Zielvorgaben in diesem Bereich schlagen sich sowohl Förderarbeit als auch Nachfrage nieder. Dies betrifft zu einem gewissen Grad auch Ergebnis 14 (Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen) sowie Ergebnis 15 (Zwangsarbeit).

**Tabelle 1. Verteilung der als vorrangig eingestufenen Nachfrage und vorgeschlagene Zielvorgaben nach Regionen und nach Ergebnissen**

Programm- und Haushaltsergebnisse	Insgesamt		Afrika		Arabische Staaten		Asien		Europa		Amerika	
	Als vorrangig eingestufte Nachfrage	Vorge-schlagene Zielvorgabe	Als vorrangig eingestufte Nachfrage	Vorge-schlagene Zielvorgabe	Als vorrangig eingestufte Nachfrage	Vorge-schlagene Zielvorgabe	Als vorrangig eingestufte Nachfrage	Vorge-schlagene Zielvorgabe	Als vorrangig eingestufte Nachfrage	Vorge-schlagene Zielvorgabe	Als vorrangig eingestufte Nachfrage	Vorge-schlagene Zielvorgabe
Ergebnis 01 – Förderung der Beschäftigung	84	42	34	17	7	5	20	12	7	2	16	6
Ergebnis 02 – Qualifizierung	80	40	27	17	7	3	14	6	13	6	20	8
Ergebnis 03 – Unternehmensentwicklung	49	25	21	9	5	6	6	2	9	2	8	6
Ergebnis 04 – Soziale Sicherheit	60	41	23	13	8	9	9	6	8	7	12	6
Ergebnis 05 – Arbeitsbedingungen	22	11	2	1	3	1	3	4	5	2	10	3
Ergebnis 06 – Arbeitsschutz	32	21	9	6	3	1	3	4	8	5	10	6
Ergebnis 07 – Arbeitsmigration	28	11	1	3	3	2	11	1	6	3	7	2
Ergebnis 08 – HIV/Aids	60	51	31	27	4	1	10	7	6	8	10	8
Ergebnis 09 – Arbeitgeberverbände	60	47	23	17	6	2	8	11	8	7	15	10
Ergebnis 10 – Arbeitnehmerverbände	91	52	26	14	5	6	22	11	19	7	19	14
Ergebnis 11 – Arbeitsverwaltung	43	27	13	8	6	5	9	6	4	4	13	4
Ergebnis 12 – Sozialer Dialog und Arbeitsbeziehungen	63	20	24	4	6	3	9	2	11	7	14	4
Ergebnis 13 – Menschenwürdige Arbeit in Wirtschaftssektoren	19	12	4	3	4	1	8	2	2	4	2	2
Ergebnis 14 – Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen	19	9	2	1	4	2	7	1	1	2	5	2
Ergebnis 15 – Zwangsarbeit	9	8	2	2	3	2	3	1	0	0	1	3
Ergebnis 16 – Kinderarbeit	78	72	29	19	6	4	12	18	9	8	23	23

Programm- und Haushaltsergebnisse	Insgesamt		Afrika		Arabische Staaten		Asien		Europa		Amerika	
	Als vorrangig eingestufte Nachfrage	Vorge- schlagene Zielvorgabe	Als vorrangig eingestufte Nachfrage	Vorge- schlagene Zielvorgabe	Als vorrangig eingestufte Nachfrage	Vorge- schlagene Zielvorgabe	Als vorrangig eingestufte Nachfrage	Vorge- schlagene Zielvorgabe	Als vorrangig eingestufte Nachfrage	Vorge- schlagene Zielvorgabe	Als vorrangig eingestufte Nachfrage	Vorge- schlagene Zielvorgabe
Ergebnis 17 – Diskriminierung	17	7	6	2	3	1	4	0	2	2	3	2
Ergebnis 18 – Internationale Arbeitsnormen	65	66	23	16	12	12	13	10	6	9	11	19
Ergebnis 19 – Allgemeine Berücksichtigung der menschenwürdigen Arbeit	22	14	12	4	2	1	1	2	0	1	7	6
<b>Insgesamt</b>	<b>902</b>	<b>577</b>	<b>310</b>	<b>183</b>	<b>92</b>	<b>67</b>	<b>173</b>	<b>107</b>	<b>120</b>	<b>86</b>	<b>206</b>	<b>134</b>

## Vorläufige Informationen zu Rationalisierungsmaßnahmen und Investitionen

32. Die Suche nach Einsparungen und Rationalisierungseffekten durch effizientere Arbeitsmethoden ist ein zentrales Thema des Managementansatzes des Generaldirektors seit seinen ersten Vorschlägen im Jahr 1999. In vielen Jahren mit einem Haushalt ohne reales Wachstum ist das Amt vorsichtig mit den finanziellen Ressourcen umgegangen und hat sich in alle Richtungen bemüht, mögliche Bereiche für Effizienzsteigerungen zu ermitteln. In der gesamten Periode wurden erzielte Einsparungen genutzt, um die Fachprogramme zu stärken und den Außendienst besser in die Lage zu versetzen, unmittelbare Unterstützung für die Mitgliedsgruppen zu leisten.
33. Ein Blick auf frühere Haushalte macht das umfassende Sparprogramm deutlich, das in der letzten Zweijahresperiode durchgeführt wurde. So beliefen sich die Gesamteinsparungen aufgrund von Effizienzsteigerungen in der Zweijahresperiode 2008-09 auf etwa 5,3 Millionen US-Dollar (in US-Dollar von 2008-09), während sie in der Zweijahresperiode 2010-11 etwa 7,9 Millionen US-Dollar (in US-Dollar von 2010-11) erreichten. Diese Einsparungen wurden im Wesentlichen durch Maßnahmen zur Verringerung der Management- und Unterstützungsdienstleistungen sowie in anderen Bereichen wie weniger Verwaltungspersonal für Fachprogramme und niedrigere Nichtpersonalkosten beispielsweise für Reisen und Tagungen erzielt.
34. Bei der Ausarbeitung der Programm- und Haushaltsvorschläge für 2012-13 ersuchte der Generaldirektor alle Abteilungen, ihre Programme rigoros zu überprüfen sowie effizientere und effektivere Arbeitsmethoden zu ermitteln. Manche der überprüften Bereiche betreffen die weitere Straffung von Strukturen, die Verschlinkung der administrativen Unterstützungsfunktionen einschließlich der Zentralisierung von Sekretariaten und anderer Verwaltungsfunktionen auf der Ebene der Hauptabteilungen, die stärkere und bessere Nutzung moderner Technologie einschließlich Videokonferenzen sowie die Nichtwiederbesetzung frei werdender Stellen in den Bereichen Verwaltung und Unterstützung durch bessere Arbeitsverteilung innerhalb einer Hauptabteilung oder zwischen Hauptabteilungen. Maßnahmen auf der Ebene des gesamten Amtes wie die zentrale Beschaffung von Hardware und Software werden durchgeführt.
35. Eine vorläufige Überprüfung der Vorschläge zeigt, dass im gesamten Amt beträchtliche Anstrengungen unternommen wurden, dem obigen Ersuchen nachzukommen. Eine Reihe von Abteilungen hat Bereiche ermittelt, in denen durch den Umzug in ein einziges Sekretariat, die Zusammenlegung von Verwaltungsfunktionen, die Nichtwiederbesetzung frei werdender Sekretariats- und/oder Verwaltungsstellen durch interne Arbeitsverteilung, verstärkte Technologienutzung und die Ermittlung besserer Arbeitsmethoden Ressourcen freigesetzt werden könnten.
36. Die anhaltenden Kürzungen der Mittel für Verwaltung und Unterstützung lasteten jedoch schwer sowohl auf den Fach- als auch auf den administrativen Abteilungen. Das Amt erreicht eine Grenze, jenseits derer Unterstützungsdienste nicht länger über die erforderliche Kapazität verfügen, was Risiken und Ineffizienz heraufbeschwört.
37. Das Amt bemüht sich dennoch weiterhin, andere potenzielle Bereiche für Effizienzgewinne wie die Verteilung und den Versand von Dokumenten, Veröffentlichungen, die Netzwerkverwaltung und andere Möglichkeiten für die Erbringung von Dienstleistungen, auch durch externe Anbieter, zu untersuchen. Im Rahmen von Personalbedarfsüberprüfungen werden derzeit mit Managern Aktivitäten zur weiteren Überprüfung der Organi-

sationsstrukturen, des Stellenzuschnitts und der Straffung der Arbeitsmethoden durchgeführt. Die Einführung von IRIS in den Regionen wird eine Gelegenheit bieten, Arbeitsweisen zu prüfen und Rationalisierungsmöglichkeiten in der Zentrale und im Außendienst aufzudecken.

38. Zusätzlich zu Obigem gibt es Elemente wie das Gemeinsame VN-System, die außerhalb der Kontrolle des Amtes liegen und in denen fraglos weitere Effizienzsteigerungen erzielt werden könnten. Beispielsweise würde die Vereinfachung der Verwaltung der Regeln des vereinheitlichten VN-Systems in Bezug auf Leistungen gewiss Einsparungen mit sich bringen. Stattdessen müssen Investitionen in IT-Systeme getätigt werden, um die Verwaltung dieser Leistungen bewältigen zu können.
39. Es muss sorgfältig darauf geachtet werden, dass das Gleichgewicht zwischen kontinuierlichen Beschränkungen der administrativen Unterstützung, der Notwendigkeit, durch Investitionen in die IT-Kapazität des Amtes<sup>6</sup> in die Stärkung der Wissensgrundlage<sup>7</sup> des Amtes zu investieren, und der steigenden Nachfrage nach Dienstleistungen des IAA aufrechterhalten wird.

## Ressourcen für 2012-13

40. Der Strategische grundsatzpolitische Rahmen 2010-15 enthält ein Ressourcenszenario, das - wenn auch fast vollständig auf der Grundlage höherer freiwilliger Mittelbereitstellungen - ein geringfügiges reales Haushaltswachstum vorsieht<sup>8</sup>. Grundlage hierfür waren fundierte Belege, dass die Agenda für menschenwürdige Arbeit eine wirksame Reaktion auf die Probleme von Wirtschaftswachstum und Globalisierung ist, sowie die Erwartung, dass die sich abzeichnende Krise zu einer größeren Nachfrage nach Dienstleistungen der IAO führen wird.
41. Die Ressourcensituation in der Zweijahresperiode kann wie folgt zusammengefasst werden:
  - Die Ausgaben aus dem ordentlichen Haushalt für 2010-11 sowie die Beiträge zu diesem Haushalt liegen hinsichtlich der vollständigen Durchführung im Plan.
  - Die Durchführung der Sondermittel für technische Zusammenarbeit (SMTZ) dürfte die für die Zweijahresperiode geschätzten Ausgaben in Höhe 425 Millionen US-Dollar erreichen, verglichen mit prognostizierten Ausgaben in Höhe von 350 Millionen US-Dollar und tatsächlichen Ausgaben in Höhe von 383 Millionen US-Dollar in der Zweijahresperiode 2008-09.
  - Für einen großen Teil des Jahres 2010 stand nur ein sehr geringer Teil der Mittel des Haushalts-Zusatzkontos (HZK) zur Verfügung. Angesichts der jüngsten Bewilligungen werden jedoch für die Zweijahresperiode 2010-11 HZK-Mittel in Höhe von min-

<sup>6</sup> GB.309/PFA/3

<sup>7</sup> GB.309./PFA/7 und GB.309/PFA/ICTS/1

<sup>8</sup> Für 2010-11 wurde prognostiziert, dass im Vergleich zu 2008-09 der ordentliche Haushalt real stabil bleiben würden, dass jedoch die Sondermittel für technische Zusammenarbeit (SMTZ) von 350 Millionen US-Dollar auf 425 Millionen US-Dollar und das Haushalts-Zusatzkonto (HZK) von 42 Millionen US-Dollar auf 90 Millionen US-Dollar steigen würden. Für 2011-12 sollten mit dem Anstieg des ordentlichen Haushalts um 1,5 Prozent Anstiege der SMTZ und des HZK von 35 Millionen US-Dollar beziehungsweise 45 Millionen US-Dollar einhergehen.

destens 60 Millionen US-Dollar verfügbar sein. Dies ist eine beträchtliche Erhöhung gegenüber den Beiträgen in Höhe von 42 Millionen US-Dollar in der Zweijahresperiode 2008-09. Zudem haben die Geber mehr Flexibilität ermöglicht.

- Die Gesamtausgaben für 2010-11 aus allen Mittelquellen werden nur geringfügig hinter den Prognosen zurückbleiben.
  - Die einjährige Verzögerung der Bewilligung wichtiger SMTZ und HZK-Mittel hat trotz beträchtlicher Zuflüsse aufgrund älterer Bewilligungen die Leistung gravierend beeinträchtigt. Der Mangel an frischen Mitteln in einer Zeit, in der rasche Reaktion und Flexibilität notwendig sind, hat wichtige Initiativen wie den Globalen Beschäftigungspakt verzögert.
42. Die Schätzungen der freiwilligen Beiträge, die 2012-13 verfügbar sein werden, sind noch nicht abgeschlossen; für sie wird jedoch ein noch nie dagewesenes Maß an Ungewissheit gelten.
43. Die große Bewilligungslücke bei sowohl den SMTZ als auch den HZK-Mitteln während des größten Teils des Jahres 2010 wird die erwarteten Ausgabenressourcen in späteren Jahren verringern, was es erschweren wird, die SGR-Prognosen einzuhalten. Das Amt wird weiterhin eng mit den Gebern zusammenarbeiten, welche die Ziele des Amtes trotz finanzieller Schwierigkeiten nachdrücklich unterstützt haben. Wie jedoch im Strategischen grundsatzpolitischen Rahmen erläutert wird, hat die Vorhersehbarkeit von Mitteln Einfluss auf die Wirksamkeit und die Effizienz.
44. Diese Entwicklungen bei der freiwilligen Mittelbereitstellung in Verbindung mit der in diesem Dokument beschriebenen gestiegenen Nachfrage nach Dienstleistungen der IAO führen zu erheblichem Druck auf den ordentlichen Haushalt für 2012-13.

Genf, 19. Oktober 2010

*Zur Diskussion und Orientierung.*





## Anhang

### Beispiele für Strategieelemente

#### **Schaffung von Kapazität der Mitgliedsgruppen**

##### **Ergebnis 15 – Zwangsarbeit**

Die Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen dafür, aktiv in der globalen Allianz gegen Zwangsarbeit mitzuwirken, setzt einen stärker fokussierten Ansatz voraus, der sich auf allgemeine Instrumente und Ausbildungsmaßnahmen stützt, die in früheren Zweijahresperioden entwickelt wurden. Bei der Unterstützung für sowohl Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberverbände wird sich die Aufmerksamkeit verstärkt auf Sektoren richten, in denen die Gefahr von Zwangsarbeit besonders groß ist. Dazu zählen u.a. Landwirtschaft /Lebensmittelverarbeitung, Schifffahrt und Fischerei, Bau, Tourismus/Gastgewerbe, Bekleidung und Textilien sowie Hausarbeit. In den jeweiligen Sektoren wird die Zusammenarbeit mit Globalen Gewerkschaftsföderationen intensiviert werden. Öffentlich-private Partnerschaften mit Unternehmen und Arbeitgeberverbänden in Risikosektoren werden darauf abzielen, Wege zu finden, um die Einhaltung geltender Rechtsvorschriften sicherzustellen und Fälle von Zwangsarbeit in Lieferketten zu verhindern. Für Regierungen werden sektorspezifische Leitlinien für den Arbeitsschutz entwickelt werden, auch mit Hilfe eines Instruments für E-Lernen. Diese neuen Ansätze werden in Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum mit Mitgliedsgruppen erprobt werden, auch durch außendienstgestützte Ausbildungsprogramme, vor allem für Afrika und Asien.

#### **Wissensentwicklung und Weitergabe von Wissen**

##### **Ergebnis 4 – Soziale Sicherheit**

Die Online-Datenbank zu sozialer Sicherheit wird um weitere 20 Länder erweitert werden, und die Informationen zu den bereits in der Datenbank geführten Ländern werden verbessert werden. Die dritte Ausgabe des *World Social Security Report* wird veröffentlicht werden. Wie in früheren Ausgaben werden darin Deckungslücken dokumentiert und als Sonderthema Handlungskonzepte zur Ausweitung der Deckung durch die Soziale Sicherheit auf Gruppen ohne Deckung analysiert werden, vor allem auf Arbeitsmigranten und Haushalte in der informellen Wirtschaft. Er wird die Auswirkungen verbesserter Deckung durch die Soziale Sicherheit auf die Armut und die Gleichstellung der Geschlechter analysieren. Die Ergebnisse werden die Arbeit des gesamten Amtes zur Erholung auf dem Arbeitsmarkt mit Arbeitsplätzen hoher Qualität durch die Überwachung der Deckung durch die Soziale Sicherheit unterstützen. Der Bericht und die Analysen werden auf verschiedenen globalen und regionalen dreigliedrigen Tagungen vorgestellt und erörtert werden, von denen einige mit Partnerorganisationen ausgerichtet werden.

##### **Ergebnis 7 – Arbeitsmigration**

Neue Daten zu temporären (einschließlich saisonalen) Arbeitsmigrationssystemen werden durch Befragungen von Arbeitsmigranten, ihren Arbeitgebern und Mitarbeitern der Arbeitsverwaltung in mindestens zwei Regionen erhoben werden. Dabei werden die Themen Arbeitsbedingungen, Sozialschutz, Qualifizierung und Nutzung von Geldtransfers in das Herkunftsland berücksichtigt werden. Die Informationen werden zusammengestellt und veröffentlicht werden, auch in der Form kurzer Grundsatzpapiere. Die Analysen werden die Forschung im gesamten Amt zur Erholung auf dem Arbeitsmarkt mit Arbeitsplätzen hoher Qualität sowie zur Verwirklichung von Wachstum zur Einkommenssicherung und von Rechten bei der Arbeit unterstützen. Eine Expertengruppe mit Experten aus interessierten Organisationen wird zu dem Thema auf die Arbeitsmigration anzuwendender Statistiknormen gebildet werden. Sie wird sich auf die aktuelle Diskussion über die von der Europäischen Kommission vorgeschlagenen „Migrationsprofile“ stützen.

## **Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung**

### **Ergebnis 11 – Arbeitsverwaltung und Arbeitsrecht**

Die Arbeitsverwaltung, die Aufsichtssysteme und die Gerichte werden mit dem Ziel gestärkt werden, die nationalen Rechtsvorschriften zur Gleichstellung der Geschlechter besser anzuwenden. Im Einzelnen werden Arbeitsministerien Unterstützung zu Mechanismen für die Erhebung und die Analyse von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten erhalten, um ihnen zu helfen, Handlungskonzepte auszuarbeiten und Dienstleistungen zu erbringen, die den Bedürfnissen erwerbstätiger Frauen und Männer Rechnung tragen. Auf der Grundlage von in der Zweijahresperiode 2010-11 begonnenen Aktivitäten werden Arbeitsinspektoren ausgebildet, um die Gleichstellung der Geschlechter bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben allgemein zu berücksichtigen und auf diese Weise die Grundsätze der Übereinkommen zur Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Mit dem Ziel sicherzustellen, dass Arbeitsgesetze keine nachteilige oder diskriminierende Wirkung auf Frauen und Männer haben, wird das Amt weiterhin Beratungsdienstleistungen zum Arbeitsrecht anbieten.

## **Erfahrungen und gewonnene Erkenntnisse**

### **Ergebnis 5 – Arbeitsbedingungen**

Die Unterstützung des Amtes in den Bereichen Lohnpolitik, Mutterschutz und Arbeitszeit hat sich als wirksamer erwiesen, wenn sie auf der Grundlage eines integrierten Ansatzes mit einer Kombination von Wissen, grundsatzpolitischer Beratung und der praxisbezogenen Instrumente für die Mitgliedsgruppen und begleitet von laufendem dreigliedrigem Dialog geleistet wurde. Im Rahmen von Fachunterstützung, bei der dieser Ansatz mit einem sektoralen Fokus auf Afrika kombiniert wurde, wurde die Realisierbarkeit von Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität von Arbeitsplätzen in Entwicklungsländern nachgewiesen. Als kostenwirksames Mittel zur Förderung der Übernahme von nationaler Eigenverantwortung und der institutionellen Kapazität, auch durch Süd-Süd-Kooperation, wird das Amt auf der Grundlage von in der Zweijahresperiode 2010-11 begonnenen Aktivitäten sein Netzwerk von Lohnexperten bei Mitgliedsgruppen innerhalb von Regionen und regionenübergreifend weiter konsolidieren und vergrößern sowie parallel dazu seine operative Kapazität verbessern. Ein wichtiger Schwerpunkt wird die Aktualisierung der Wissensgrundlage in der Form länderspezifischer Daten und Analysen in Verbindung mit konkreten Dienstleistungen für Mitgliedsgruppen zur Schaffung von Kapazität sein.

### **Ergebnis 7 – Arbeitsmigration**

Der Bericht zur IAA-Programmdurchführung 2008-09 und eine unabhängige Evaluierung im Jahr 2008 erbrachten die folgenden Erkenntnisse für die Arbeit des IAA:

- Der Aufbau und die Verbreitung einer globalen Wissensgrundlage zur Arbeitsmigration sind für die glaubwürdige Erbringung und Unterstützung grundsatzpolitischer Beratung und Dienstleistungen für Mitgliedsgruppen unerlässlich.
- Die amtsweite Koordinierung und Kohärenz waren dem übergreifenden Charakter der Arbeitsmigration nicht angemessen.
- Die Koordinierung mit anderen Organisationen im Migrationsbereich muss zielgerichteter und wirksamer sein.

Die Strategie in der Zweijahresperiode 2012-13 wird verstärkt auf drei Punkte ausgerichtet sein: 1) die Aktualisierung der Wissensgrundlage, 2) die Stärkung der Dienstleistungen für Mitglieder, insbesondere durch Produkte, die maßgebliche Ergebnisbereiche und die administrativen Grenzen des Amtes übergreifen, und 3) die Verbesserung der Koordinierung und der Zusammenarbeit mit wichtigen externen Akteuren.

**Ergebnis 17 – Diskriminierung bei der Arbeit**

Die Erfahrungen aus früheren Zweijahresperioden haben die anhaltenden Probleme bestätigt, mit denen die IAO-Mitgliedsgruppen bei der Bekämpfung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf konfrontiert sind – einschließlich der Persistenz „traditioneller“ Formen von Diskriminierung und des Auftretens „neuer“ Formen, des verfestigten Charakters der Stereotypen, des mangelnden einheitlichen Verständnisses grundlegender Konzepte, des Fehlens einer kohärenten nationalen Gleichstellungspolitik und der Schwierigkeit der Messung von Diskriminierung. Die globale Finanz- und Wirtschaftskrise hat zu zunehmender Ungleichheit und stärkerer Marginalisierung benachteiligter Gruppen geführt. Die Strategie zugunsten von Fortschritten bei diesem Ergebnis in der Zweijahresperiode 2012-13 wird sich insbesondere auf die folgenden Aspekte konzentrieren: 1) die Ausweitung der Datensammlung zu neueren Trends in Bezug auf die Diskriminierung am Arbeitsplatz in Verbindung mit Analysen guter Praxis in Handlungskonzepten zu ihrer Bekämpfung und 2) die Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen, Diskriminierung in allen ihren Dimensionen zu verstehen und wirksam an der nationalen Politikgestaltung mitzuwirken.