



► Verhandlungsbericht

6A

Internationale Arbeitskonferenz – 114. Tagung, Genf, 2026

Datum: 10. Juni 2026

Ergebnisse des Ausschusses für die allgemeine Aussprache über die transformative Agenda für Geschlechtergleichstellung in der Welt der Arbeit

**Der Konferenz zur Annahme vorgelegter Vorschlag für eine
Entschließung und Schlussfolgerungen**

Dieser Verhandlungsbericht enthält den Wortlaut des vom Ausschuss zur Annahme durch die Konferenz vorgelegten Vorschlags für eine Entschließung und Schlussfolgerungen.

Der Bericht über die Verhandlungen des Ausschusses wird auf der [Website der Konferenz](#) im Verhandlungsbericht 6B mit Stand vom 15. Juni 2026 veröffentlicht.

► Entschließung zur transformativen Agenda der IAO für Geschlechtergleichstellung in der Welt der Arbeit

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die 2026 in Genf zu ihrer 114. Tagung zusammengetreten ist,

nach Durchführung einer allgemeinen Aussprache über die Förderung der transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung in der Welt der Arbeit und unter gebührender Berücksichtigung der Erklärung von Philadelphia (1944) und der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit (2019):

1. nimmt die nachstehenden Schlussfolgerungen an;
2. bittet den Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes, die Schlussfolgerungen gebührend zu berücksichtigen und dem Internationalen Arbeitsamt Orientierungshilfe bei ihrer Umsetzung zu bieten;
3. ersucht den Generaldirektor:
 - a) einen Aktionsplan zur Förderung der transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung in der Welt der Arbeit auszuarbeiten, der den Schlussfolgerungen Wirkung verleihen soll, und ihn dem Verwaltungsrat auf seiner 358. Tagung (November 2026) zur Prüfung vorzulegen;
 - b) die Schlussfolgerungen den einschlägigen internationalen und regionalen Organisationen zu übermitteln;
 - c) die Schlussfolgerungen bei der Erstellung künftiger Programm- und Haushaltsvorschläge und bei der Mobilisierung von Sondermitteln zu berücksichtigen;
 - d) den Verwaltungsrat über ihre Umsetzung auf dem Laufenden zu halten.

► Schlussfolgerungen zur transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung in der Welt der Arbeit

I. Geschlechtergleichstellung bei der Arbeit: ein zentraler Aspekt von menschenwürdiger Arbeit für alle

1. Geschlechtergleichstellung ist ein Menschenrecht und ein Kernbestandteil des Mandats der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Zudem ist sie Voraussetzung für eine inklusive und nachhaltige Entwicklung, widerstandsfähige Arbeitsmärkte und das Wohlergehen aller Erwerbstätigen. Geschlechtergleichstellung ist sowohl ein Gebot der sozialen Gerechtigkeit als auch eine wirtschaftliche Notwendigkeit, unter anderem zur Förderung nachhaltiger Unternehmen. Gesellschaften und Volkswirtschaften sollten das gesamte ihnen zur Verfügung stehende Fachkräfteangebot nutzen.
2. In den vergangenen Jahrzehnten wurden bemerkenswerte Fortschritte bei der Ausweitung des Zugangs von Frauen zu allgemeiner und beruflicher Bildung und zu Qualifizierung sowie bei der Erhöhung ihrer Teilhabe am Arbeitsmarkt als Erwerbstätige, Führungskräfte und Unternehmerinnen sowie in Unternehmen erzielt. Initiativen zur Förderung der Geschlechtergleich-

stellung haben zu einer höheren Rentabilität und Produktivität sowie zu mehr Innovation und Wachstum für alle geführt.

3. Dennoch ist die Arbeitswelt durch anhaltende geschlechtsspezifische Ungleichheiten gekennzeichnet, denen tief verwurzelte strukturelle Hindernisse, darunter Geschlechterstereotype und diskriminierende soziale Normen, sowie institutionelle und rechtliche Barrieren zugrunde liegen.
4. Selbst bei höherem Bildungsstand und besserer Qualifizierung weisen Frauen nach wie vor eine geringere Erwerbsquote als Männer auf, sind in Sektoren und Berufen, die von geringeren Löhnen und Defiziten in Bezug auf menschenwürdige Arbeit gekennzeichnet sind, überrepräsentiert, verdienen im Durchschnitt weiterhin weniger als Männer und arbeiten eher in Teilzeit. Zudem sind Frauen überproportional in den unsichersten Formen von Arbeit, darunter informelle und Hausarbeit, vertreten und in wachstumsstarken Branchen sowie in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert. Die hohen Anteile junger Menschen, insbesondere von Frauen, die sich nicht in Beschäftigung, allgemeiner oder beruflicher Bildung befinden (NEET), stellen sowohl eine bedeutende Herausforderung für die Geschlechtergleichstellung als auch einen erheblichen Verlust an menschlichem und wirtschaftlichem Potenzial dar.
5. Unternehmerinnen, insbesondere in Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen, stoßen nach wie vor auf beträchtliche Hindernisse, darunter einen begrenzten Zugang zu Finanzmitteln, Geschäftsmöglichkeiten, Netzwerken, digitaler Infrastruktur und Technologie, Kapazitätsaufbau und Anreizen, während ein großer Teil der Unternehmen in Frauenbesitz nach wie vor in der informellen Wirtschaft konzentriert ist, was ihre Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit, Innovationskraft und Nachhaltigkeit einschränkt. Die Förderung von frauengeführten Unternehmen durch wirksame Vorschriften kann das Wirtschaftswachstum auf Ebene der Haushalte sowie auf nationaler, regionaler und globaler Ebene ankurbeln, bedarf jedoch kontinuierlicher Unterstützung durch eine gezielte Politik, steuerliche Anreize, Mischfinanzierungen und innovative Investitionsmodelle, die es Frauen ermöglichen, sich auf ihre geschäftliche Kerntätigkeit zu konzentrieren.
6. Defizite in Bezug auf die Verwirklichung grundlegender Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie hinsichtlich der Ratifizierung und wirksamen Umsetzung einschlägiger IAO-Normen und anhaltende strukturelle Hindernisse, etwa branchen- und berufsbezogene Segregation und die Unterbewertung von Arbeit in überwiegend weiblich geprägten Arbeitsplätzen und Sektoren, eine ungleiche Verteilung unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit und entsprechender Aufgaben, unzureichende Regelungen, Angebote und Infrastrukturen im Bereich Pflege und Betreuung, unzureichender Zugang zu universellem Sozialschutz, geschlechtsspezifische Benachteiligung in Arbeitsschutzrahmen sowie Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, hemmen die Chancen von Frauen und lassen geschlechtsspezifische Ungleichheiten fortbestehen. Für Frauen, die mehrfache und sich überschneidende Formen der Diskriminierung erfahren, sind diese Ungleichheiten noch stärker ausgeprägt.
7. Technologische, demografische und ökologische Veränderungen bieten Chancen, diese Muster von Ungleichheit umzukehren und die Arbeitswelt zum Nutzen aller umzugestalten. Allerdings könnten bestehende strukturelle und nicht strukturelle Hindernisse in Verbindung mit der digitalen Kluft zwischen den Geschlechtern, das potenzielle Risiko geschlechtsspezifischer Benachteiligung in algorithmischen und KI-Systemen sowie der ungleiche Zugang zur Berufsbildung, darunter in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT), bereits vorhandene geschlechtsspezifische Ungleichheiten noch verschärfen. Ohne eine gezielte, geschlechtergerechte und faktengestützte Politik, die Frauen mehr Zugang zu

menschenwürdigen Arbeitsmöglichkeiten, insbesondere in neu entstehenden und dynamischen Branchen in der grünen und der digitalen Wirtschaft, verschafft, werden Fortschritte bei der Geschlechtergleichstellung weiterhin ausbleiben.

II. Wirksame Politikansätze in einer sich wandelnden Arbeitswelt

8. Die transformative Agenda der IAO für Geschlechtergleichstellung in der Welt der Arbeit erfordert umfassende, integrierte, sektorübergreifende und faktengestützte Ansätze, die Gleichstellungsrahmen, die Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik, die Sozialschutzpolitik, Pflege- und Betreuungssysteme, die Qualifizierungspolitik, Maßnahmen zum Aufbau institutioneller Kapazitäten und Durchsetzungsmechanismen miteinander verknüpfen. Die aktive Einbindung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in die Gestaltung, Umsetzung und Überwachung der Politiken im Weg des sozialen Dialogs ist unerlässlich. Die Geschlechtergleichstellung sollte bei der Gestaltung, Umsetzung und Evaluierung der Politiken ein zentrales Ziel sein.
9. Bei der Beseitigung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt kann eine geschlechtergerechte Gesamtwirtschafts-, Sektor-, Industrie- und Beschäftigungspolitik eine wesentliche Rolle spielen, indem sie den Zugang zu menschenwürdigen Arbeitsmöglichkeiten ausweitet, gleichberechtigten Zugang zu hochwertiger öffentlicher Bildung auf allen Ebenen ermöglicht, Übergänge von der Schule in den Beruf sowie lebenslanges Lernen, Qualifizierung, Umschulung und Höherqualifizierung, auch in den MINT-Fächern, erleichtert und die strukturellen und nicht strukturellen Hindernisse, die die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt und die Stärkung ihrer wirtschaftlichen Selbstbestimmung nach wie vor erschweren, abbaut, auch durch Zugang zu Finanzmitteln und Unterstützung für Unternehmertum. Dies ist im Kontext von Formalisierungsstrategien sowie ökologischem Wandel und digitalen Übergängen entscheidend wichtig. Dazu gehört auch die Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit der Geschlechtergleichstellung in neu entstehenden und vielfältigen Beschäftigungsformen. Darüber hinaus sollten die Maßnahmen darauf gerichtet sein, die digitale Kluft zwischen den Geschlechtern zu überwinden, indem ein chancengerechter Zugang zu digitaler Infrastruktur, Internetverbindungen, elektronischen Geräten, digitaler Kompetenz und digitaler Qualifizierung sowie beruflicher Bildung und Lehrlingsausbildung gewährleistet wird, insbesondere für Frauen und Mädchen in ländlichen Gebieten.
10. Die grundlegenden Übereinkommen zur Beseitigung von Diskriminierung, nämlich das Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958, und das Übereinkommen (Nr. 100) über die Gleichheit des Entgelts, 1951, stehen kurz vor der universellen Ratifizierung. Sie dienen den Mitgliedern als Richtschnur bei ihren Bemühungen um die Förderung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, einschließlich gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit. Eine umfassendere Ratifizierung und wirksame Durchführung der einschlägigen internationalen Arbeitsnormen, darunter das Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, das Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, und das Übereinkommen (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung, 2019, unterstützt durch eine kohärente nationale Politik, Institutionen, Kapazitätsaufbau und Durchsetzungsmechanismen, ist unerlässlich.
11. Zum Schutz vor Diskriminierung ist es erforderlich, angemessene Politik-, Rechts- und institutionelle Rahmen zu schaffen und einen wirksamen Zugang zur Justiz und Rechtsdurchsetzung bereitzustellen, direkt oder indirekt diskriminierende Bestimmungen in Recht, Politik und Praxis zu beseitigen oder zu überarbeiten und einen Mentalitätswandel zu vollziehen, der hartnäckige Vorurteile hinterfragt.

12. Um echte Gleichstellung zu erreichen, muss der rechtliche Schutz vor Diskriminierung mit praktischen und proaktiven Maßnahmen einhergehen, die sicherstellen, dass Frauen von tatsächlicher Chancengleichheit profitieren und langfristige wirtschaftliche Eigenständigkeit erlangen. So kann die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für gleichwertige Arbeit im Einklang mit dem Übereinkommen Nr. 100 durch objektive Arbeitsplatzbewertungen, Maßnahmen zur Förderung der Lohntransparenz und der Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne, vorangetrieben werden.
13. Politiken und Programme im Bereich Arbeitsschutz müssen – auch bei entsprechenden Risikobewertungen – eine Geschlechterperspektive einbeziehen. Ansätze zur Verhinderung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Welt der Arbeit, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, sind am wirksamsten, wenn diese Belange sowohl unter dem Gesichtspunkt der Diskriminierung als auch mit Blick auf den Arbeitsschutz angegangen werden. Solche Ansätze sollten Prävention, Sensibilisierung, Rechenschaftslegung, sichere und zugängliche Meldesysteme, Zugang zur Justiz, Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen, Maßnahmen auf Arbeitsplatzebene sowie eine wirksame Durchsetzung umfassen. Besonderes Augenmerk sollte arbeitsbezogenen psychosozialen und die reproduktive Gesundheit betreffenden Risiken sowie dem Umgang mit digitalen Technologien auf eine Weise gelten, die sichere, von Respekt geprägte und produktive Arbeitsplätze unterstützt.
14. Maßnahmen zur Stärkung von Mutterschutz, Elternurlaub und Freistellungen für Pflege- und Betreuungsarbeit als Bestandteil einer integrierten Politik für Pflege und Betreuung und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die Erwerbstätige mit Pflege- und Betreuungsaufgaben unterstützt, erleichtern den Einstieg von Frauen in den Arbeitsmarkt, ihre Arbeitsmarktbindung und ihren beruflichen Aufstieg, fördern eine gerechtere Aufteilung der Pflege- und Betreuungsaufgaben und tragen zur Verhinderung von Armut und Diskriminierung im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Mutterschaft, Elternschaft und Pflege- oder Betreuungsaufgaben bei. Um die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt zu erhöhen, ist es unerlässlich, Wege zu fördern, die den Einstieg und Wiedereinstieg ermöglichen, darunter die Stärkung privater und öffentlicher Arbeitsvermittlungen, Laufbahnberatung, Mentoring, Coaching, Sponsoring, die Förderung von Vorbildern und Frauennetzwerken sowie unterstützende beschäftigungspolitische Maßnahmen.
15. Durchdachte und angemessen finanzierte, universelle, umfassende und nachhaltige Systeme für Sozialschutz im gesamten Lebensverlauf sowie integrierte Regelungen und Systeme zur Pflege und Betreuung, darunter eine erschwingliche, zugängliche und hochwertige frühkindliche Erziehung, aber auch Pflege und Betreuung und Langzeitpflege sowie hochwertige öffentliche Dienstleistungen, die der zentralen Rolle der Pflege und Betreuung bei der Förderung von echter Gleichstellung im Einklang mit dem 5R-Rahmen der IAO für menschenwürdige Pflege- und Betreuungsarbeit Rechnung tragen, sind unabdingbar dafür, die volle, gleichberechtigte und wirksame Teilhabe aller Erwerbstätigen am Arbeitsmarkt zu unterstützen. Geschlechtergerechte Sozialschutzsysteme, einschließlich eines sozialen Basisschutzes, sollten geschlechtsspezifische Lücken in Bezug auf Absicherung, Angemessenheit und Zugang schließen, auf geschlechtsspezifische Risiken und Verwundbarkeiten im gesamten Lebensverlauf eingehen sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung fördern. In Sozialversicherungs- und Rentensystemen vorgesehene Gutschriften für Pflege- und Betreuungsarbeit sowie Einkommenssicherheit während des Mutterschutzes, des Vaterschaftsurlaubs, des Elternurlaubs und anderer Freistellungen für Pflege und Betreuungsarbeit können Erwerbstätige mit Pflege- und Betreuungsaufgaben beim Eintritt oder Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt, ihrer Arbeitsmarktbindung und ihrem beruflichen Aufstieg unterstützen.

16. Leistungsfähige und mit angemessenen Mitteln ausgestattete Arbeitsmarktinstitutionen sowie wirksame Rechenschaftsmechanismen sind unerlässlich, wenn es darum geht, die Geschlechtergleichstellung in der Welt der Arbeit voranzubringen. Systeme der Arbeitsverwaltung und -aufsicht, geschlechtergerechte Lenkungsstrukturen, einschließlich Justiz- und Durchsetzungsmechanismen, Sensibilisierung sowie ein inklusiver und wirksamer sozialer Dialog, der Kollektivverhandlungen und dreigliedrige Zusammenarbeit einschließt, spielen eine zentrale Rolle bei der Förderung von Rechten und der wirksamen Durchführung von Arbeitsnormen, der Beseitigung anhaltender Ungleichheiten und der Förderung eines sicheren, gesunden, inklusiven und diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds.
17. Für eine wirksame Umsetzung der Politiken ist eine nachhaltige Finanzierung vonnöten. Eine geschlechtergerechte Haushaltsplanung und die angemessene Zuweisung öffentlicher Mittel sind unerlässlich für die Bestimmung geschlechtsspezifischer Unterschiede und eine Finanzierungspolitik, die echte Geschlechtergleichstellung fördert. Öffentlich-private Partnerschaften, sofern sie den Grundsätzen und internationalen Arbeitsnormen der IAO Rechnung tragen, sowie die internationale und regionale Zusammenarbeit spielen in dieser Hinsicht ebenfalls eine Rolle. Ebenfalls unabdingbar sind gezielte Investitionen, unter anderem in die soziale Infrastruktur.
18. Der Fortschritt wird weiter beschleunigt, wenn die Politik auf soliden Erkenntnissen und einem umfassenden Verständnis der Arbeitsmarktdynamik beruht. Eine bessere Anerkennung, Messung und Bewertung von bezahlter und unbezahlter Pflege- und Betreuungsarbeit, informeller Beschäftigung und anderen oft übersehenen Formen wirtschaftlicher Tätigkeit kann dazu beitragen, die strukturellen Triebkräfte von Ungleichheit offenzulegen und gezieltere Interventionen zu unterstützen.
19. Durch die Erhebung und Nutzung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten – unter anderem zu Erwerbsbeteiligung, Löhnen, horizontaler und vertikaler beruflicher Segregation, Zugang zu Freistellungsregelungen für Pflege- und Betreuungsarbeit und entsprechenden Diensten, Arbeitszeit, Zugang zu universellem, angemessenem, umfassendem und nachhaltigem Sozialschutz und Arbeitsschutz sowie Gewalt und Belästigung – in Verbindung mit Zeitverwendungserhebungen und geschlechtsbezogenen Wirkungsbewertungen können Entscheidungsträger Lücken ermitteln, Fortschritte überwachen, die Wirksamkeit von Maßnahmen evaluieren und die Politiken an sich wandelnde wirtschaftliche, demografische, ökologische und technologische Trends anpassen.
20. Die Aufschlüsselung von Daten nach anderen einschlägigen Merkmalen, darunter nach Alter, Behinderung, Rasse, Ethnizität, Migrationsstatus und geografischem Ort, ermöglicht eine intersektionale Analyse und eine inklusive Politikgestaltung.

III. Die Umsetzung der transformativen Agenda der IAO für Geschlechtergleichstellung in der Welt der Arbeit vorantreiben

21. Die Regierungen und die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sollten mit Unterstützung der IAO und je nach ihrem Zuständigkeitsbereich:
 - a) die grundlegenden Übereinkommen ratifizieren und durchführen und die Ratifizierung und Durchführung sonstiger internationaler Arbeitsnormen mit besonderer Relevanz für die Geschlechtergleichstellung bei der Arbeit, darunter die in Absatz 10 genannten Normen, fördern;
 - b) die Rechts-, institutionellen und Durchsetzungsrahmen und die Anstrengungen beim Kapazitätsaufbau für Gleichstellung und Nichtdiskriminierung stärken sowie Entgelt-

- gleichheit für gleichwertige Arbeit, eine Lohnpolitik, einschließlich existenzsichernder Löhne, menschenwürdige Arbeitsbedingungen, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, einen universellen, angemessenen, umfassenden und nachhaltigen Sozialschutz im gesamten Lebensverlauf, darunter Mutterschutz, Elternurlaub und andere bezahlte Freistellungen für Pflege- und Betreuungsarbeit, sowie hochwertige öffentliche Dienstleistungen, einen geschlechtergerechten Arbeitsschutz und den Schutz vor Gewalt und Belästigung fördern, und zwar im Weg von Vereinigungsfreiheit und sozialem Dialog, einschließlich Kollektivverhandlungen und dreigliedriger Zusammenarbeit;
- c) einen wirksamen und effizienten zwei- und dreigliedrigen sozialen Dialog führen, um die Umsetzung der transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung in der Welt der Arbeit voranzutreiben, gegebenenfalls auch durch eigens dafür konzipierte nationale dreigliedrige Strategien;
 - d) die grundlegenden und befähigenden Rechte auf Vereinigungsfreiheit sowie die wirksame Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen für alle Arbeitnehmer achten, fördern und verwirklichen;
 - e) nationale, sektorspezifische und gezielte Strategien entwickeln oder anpassen, die geschlechtergerechte und intersektionale Maßnahmen zur Bekämpfung von Informalität, zur Förderung des Übergangs von Erwerbstätigen und Wirtschaftseinheiten in die Formalität und zur Verhinderung von Informalisierung beinhalten, und diese Strategien umsetzen und überwachen;
 - f) institutionelle Kapazitäten für die Gestaltung und wirksame Umsetzung von Gesetzen, Politiken und Programmen, die die transformative Agenda für Geschlechtergleichstellung in der Welt der Arbeit voranbringen, aufbauen, wobei das Augenmerk auf der Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, einem universellen, angemessenen, umfassenden, und nachhaltigen Sozialschutz, Bildung, lebenslangem Lernen und den für die technologischen, demografischen und ökologischen Übergänge erforderlichen Kompetenzen, einschließlich MINT, liegt;
 - g) geschlechtergerechte Pläne für einen gerechten Übergang im Einklang mit der Entschlie-ßung der IAO von 2023 zu einem gerechten Übergang zu ökologisch nachhaltigen Volkswirtschaften und Gesellschaften für alle fördern;
 - h) verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln sowie eine geschlechtergerechte Politik und Praxis, unter anderem durch die Wahrung der menschenrechtlichen Sorgfaltpflicht, im Einklang mit der Dreigliedrigen Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik in der geänderten Fassung von 2022 und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, fördern;
 - i) die Umsetzung der Politiken und Programme überwachen, unter anderem durch geschlechtsbezogene Wirkungsbewertungen und Analysen;
 - j) Maßnahmen ergreifen, um die Koordinierung zwischen verschiedenen Institutionen, Ministerien und Regierungsebenen zu gewährleisten und so kohärente und integrierte Ansätze und Interventionen zur Beseitigung struktureller und nicht struktureller Hindernisse für die Verwirklichung der Gleichstellung bei der Arbeit fördern;
 - k) in Forschungsarbeiten zu Hindernissen für die Geschlechtergleichstellung investieren, um sicherzustellen, dass nationale Ansätze faktengestützt, auf die lokalen Gegebenheiten zugeschnitten und von intersektionalen Überlegungen getragen sind, und konkrete Maßnahmen ergreifen, um die Grundursachen von Diskriminierung und Ungleichheit in

- Angriff zu nehmen, unter anderem indem diskriminierende soziale Normen und Stereotype, die den Einstieg von Frauen in den Arbeitsmarkt, ihre Arbeitsmarktbindung und ihren beruflichen Aufstieg einschränken, sowie das potenzielle Risiko geschlechtsspezifischer Benachteiligung in algorithmischen und KI-Systemen angegangen werden;
- l) die Organisation und Vertretung von weiblichen Erwerbstätigen, insbesondere Hausangestellten entsprechend dem Übereinkommen (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011, sowie in der informellen Wirtschaft, stärken, um den Übergang zur Formalität zu fördern;
 - m) Maßnahmen ergreifen, die den Zugang von Frauen zu Führungs- und Entscheidungspositionen sowie ihren Verbleib und ihren Aufstieg in diesen Positionen in öffentlichen Einrichtungen, Unternehmen sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden fördern, und weitere Anstrengungen unternehmen, um für eine ausgewogenere Vertretung von Frauen in allen Tagungen der IAO zu sorgen.

22. Unter Berücksichtigung der in diesen Schlussfolgerungen dargelegten Politikansätze sowie früherer Schlussfolgerungen zu Ungleichheiten, menschenwürdiger Arbeit, der Pflege- und Betreuungswirtschaft und dem Übergang zur Formalität sollte die IAO ihre Anstrengungen verstärken, die transformative Agenda für Geschlechtergleichstellung in der Welt der Arbeit durch fachliche Hilfe, grundsatzpolitische Leitvorgaben, Kapazitätsaufbau, Forschungsarbeiten, Sensibilisierung und Entwicklungszusammenarbeit voranzubringen. Zu diesem Zweck sollte das Amt in Beratung mit den Mitgliedsgruppen:

- a) die Geschlechtergleichstellung als institutionelle, mit ausreichenden Ressourcen ausgestattete Kernpriorität verankern, um für angemessene Sachkenntnis und die institutionellen Kapazitäten für die Leistungserbringung gegenüber den Mitgliedsgruppen zu sorgen;
- b) bei ihrer gesamten normativen, grundsatzpolitischen, programmatischen und operativen Arbeit weiterhin die durchgängige Einbeziehung von Geschlechteraspekten stärken, auch mit Hilfe von Gender-Markern, geschlechtsspezifischen Analysen, aufgeschlüsselten Daten und Überwachungsinstrumenten;
- c) die Mitgliedsgruppen dabei unterstützen, integrierte und faktengestützte Ansätze zur Förderung der transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung in der Welt der Arbeit zu verfolgen;
- d) eine auf dem normativen Mandat, der fachlichen Expertise und der dreigliedrigen Struktur der IAO beruhende Strategie oder einen entsprechenden Rahmen entwickeln, um die Umsetzung und regelmäßige Fortschrittsüberwachung zu unterstützen;
- e) Unterstützung bei der Bekämpfung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf leisten, was die Annahme und wirksame Umsetzung von Nichtdiskriminierungsgesetzen sowie Systemen der Arbeitsverwaltung und -aufsicht einschließt;
- f) die Forschungsarbeiten über die Auswirkungen technologischer, ökologischer und demografischer Veränderungen auf die Geschlechtergleichstellung bei der Arbeit vertiefen und entsprechende Erkenntnisse verbreiten, unter anderem bewährte Praktiken bei der Qualifizierung und frühzeitigen Erkennung des Qualifikationsbedarfs sowie was die Rolle der Vereinigungsfreiheit, des sozialen Dialogs, einschließlich Kollektivverhandlungen und dreigliedriger Zusammenarbeit, und der Zusammenarbeit auf Arbeitsplatzebene, betrifft, um die Mitgliedsgruppen bei der optimalen Nutzung von Chancen und der Minderung von Risiken in dieser Hinsicht zu unterstützen;
- g) Forschungsarbeiten und Analysen zu den Triebkräften der Unterbewertung von überwiegend von Frauen geleisteter Arbeit, darunter in Arbeitsplätzen, Berufen und Sektoren, in

- denen Frauen überproportional vertreten sind, zu wirksamen Maßnahmen gegen diese Unterbewertung und zu den Folgen technologischer, demografischer und arbeitsmarktbezogener Veränderungen für diese Arbeitsplätze, Berufe und Sektoren durchführen;
- h) die Mitgliedsgruppen fortgesetzt bei der Umsetzung geschlechtergerechter Arbeitsschutzstrategien, unter anderem zur Verhinderung und Beseitigung von Gewalt und Belästigung, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, in der Arbeitswelt sowie arbeitsbezogener psychosozialer und die reproduktive Gesundheit betreffender Risiken, unterstützen;
 - i) Entgeltgleichheit für gleichwertige Arbeit und die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles durch die Entwicklung praktischer Instrumente für Unternehmen und durch Kapazitätsaufbau bei den Mitgliedsgruppen unter Einbeziehung der Internationalen Koalition für Entgeltgleichheit (EPIC) in Partnerschaft mit der OECD und UN Women fördern;
 - j) die Mitgliedsgruppen bei der Gestaltung, Finanzierung und Umsetzung geschlechtergerechter, universeller, umfassender und nachhaltiger Systeme für Sozialschutz im gesamten Lebensverlauf sowie der Ausweitung der Absicherung in Übereinstimmung mit der Verpflichtungserklärung von Sevilla um mindestens zwei Prozentpunkte pro Jahr unterstützen;
 - k) die Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung nationaler, mit dem 5R-Rahmen der IAO vereinbar Strategien im Bereich Pflege und Betreuung unterstützen. Dazu sollte die Gewinnung von Erkenntnissen über faktengestützte Finanzierungsmechanismen gehören. Bestandteil dieser Bemühungen sind Instrumente wie das Globale Online-Portal der IAO für Pflege- und Betreuungspolitik, der Investitionssimulator der IAO für die Pflege- und Betreuungspolitik und die IAO-Plattform "South-4-Care";
 - l) seine Fähigkeit zur Erhebung, Analyse und Verbreitung aktueller, hochwertiger und international vergleichbarer statistischer Daten stärken und weiterhin statistische Instrumente und Indikatoren, die geschlechtsspezifische Ungleichheiten und sich überschneidende Formen der Diskriminierung besser sichtbar machen, entwickeln und zugleich die Mitgliedsgruppen bei der Stärkung nationaler statistischer Kapazitäten zur Erhebung, Erstellung und Nutzung disaggregierter Daten unterstützen;
 - m) die weltweite Führungsrolle bei der Förderung der Geschlechtergleichstellung in der Welt der Arbeit, insbesondere innerhalb des Systems der Vereinten Nationen, auch im Kontext der UN-Reform sowie der Agenda 2030 und ihrer Folgemaßnahmen, unter Nutzung der dreigliedrigen Struktur und des normativen Mandats der IAO wahren und stärken;
 - n) die Partnerschaften, Zusammenarbeit und Politikkohärenz mit einschlägigen Einrichtungen der Vereinten Nationen, internationalen und regionalen Organisationen, Entwicklungspartnern und anderen Interessenträgern weiter stärken, unter anderem durch die Förderung von Politikkohärenz zwischen den IAO-Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit und den Kooperationsrahmen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung, gegebenenfalls auch im Weg der Süd-Süd-Zusammenarbeit und Dreieckskooperation.