

Verwaltungsrat

337. Tagung, Genf, 24. Oktober–7. November 2019

GB.337/PFA/11

Sektion Programm-, Finanz- und Verwaltungsfragen
Segment Personalfragen

PFA

Datum: 15. Oktober 2019

Original: Englisch

ELFTER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Zusammensetzung und Struktur des Personals der IAO: Aktionsplan zur Steigerung der Vielfalt des Personals der IAO

Zweck der Vorlage

Diese Vorlage enthält Vorschläge für einen umfassenden, zeitgebundenen Aktionsplan, der die Geschlechterparität und die geografische Vielfalt unter dem Personal der IAO steigern und gewährleisten soll, dass das Personal der IAO über die erforderliche Breite an Qualifikationen und Erfahrung verfügt, um dem Mandat der Organisation wirksam nachzukommen. Der Aktionsplan fällt in den Rahmen der Humanressourcenstrategie 2018–21 der IAO, die vom Verwaltungsrat auf seiner 331. Tagung (Oktober–November 2017) gebilligt wurde. Er trägt der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit Rechnung und soll die IAO bei der wirksamen Ausübung ihres verfassungsmäßigen Mandats unterstützen.

Der Verwaltungsrat wird ersucht, den Aktionsplan zu billigen (siehe Beschlussentwurf in Absatz 29).

Einschlägiges strategisches Ziel: Keines.

Einschlägige Ergebnisvorgabe/einschlägiger übergreifender grundsatzpolitischer Faktor: Unterstützende Ergebnisvorgabe C: Wirksame Unterstützungsdienste und effektive Nutzung der Ressourcen der IAO.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Keine.

Rechtliche Konsequenzen: Zum jetzigen Zeitpunkt keine. Sollten bestimmte Maßnahmen rechtliche Konsequenzen haben, die eine Änderung der Personalordnung erfordern, so werden sie dem Verwaltungsrat zur Beschlussfassung unterbreitet.

Finanzielle Konsequenzen: Keine.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Umsetzung des Aktionsplans unter Berücksichtigung der Leitvorgaben des Verwaltungsrats.

Verfasser: Hauptabteilung Humanressourcenentwicklung (HRD).

Verwandte Dokumente: GB.331/PFA/13, GB.335/PFA/11.

Einleitung

1. Gemäß der Humanressourcenstrategie 2018–21: Agilität, Engagement und Effizienz ¹, die vom Verwaltungsrat auf seiner 331. Tagung (Oktober–November 2017) gebilligt wurde, bemüht sich das Amt um größere Vielfalt bei der Zusammensetzung seines Personals, wobei der Schwerpunkt kurz- bis mittelfristig auf einem ausgewogeneren Verhältnis von Frauen und Männern und einer ausgeglicheneren geografischen Verteilung liegt. Der Verwaltungsrat hat auf seiner 335. Tagung (März 2019) beschlossen, dass die Bemühungen um erhöhte Vielfalt unter den Arbeitskräften des IAO beschleunigt voranzutreiben sind, und mit dem vorliegenden Dokument soll dem entsprochen werden. Im Rahmen dieses Beschlusses hat der Verwaltungsrat das Amt: a) aufgefordert, ihm auf seiner 337. Tagung (Oktober–November 2019) einen umfassenden, zeitgebundenen Aktionsplan vorzulegen, der die Geschlechterparität und die geografische Vielfalt unter dem Personal der IAO steigern und gewährleisten soll, dass das Personal der IAO über die erforderliche Breite an Qualifikationen und Erfahrung, einschließlich für die drei Mitgliedsgruppen relevanter Erfahrung, verfügt, um dem Mandat der Organisation wirksam nachzukommen. Insbesondere soll das Amt darlegen, mit welchen Maßnahmen für die angemessene Vertretung nicht oder unzureichend vertretener Länder Sorge getragen werden kann. Außerdem soll in dem entsprechenden Bericht angegeben werden, wie sich das reguläre Personal in den einzelnen Besoldungsgruppen nach Geschlecht und geographischer Herkunft verteilt, um so die Bewertung der Zielvorgaben der Humanressourcenstrategie zu erleichtern. Und b) hat der Verwaltungsrat dem Amt nahegelegt, für eine weite Verbreitung der Stellenausschreibungen unter den Mitgliedsgruppen zu sorgen, damit ein breiter Kreis potenzieller Bewerber angesprochen werden kann. ²
2. In den letzten Jahren sind zwar Fortschritte erzielt worden, vor allem bei der Geschlechterparität in den Besoldungsgruppen P1 bis P4 des höheren Diensts. Weitere Anstrengungen sind indes nötig, um auf den oberen Führungsebenen ab der Besoldungsgruppe P5 ein angemesseneres Verhältnis bessere Ausgewogenheit der Geschlechter zu erreichen und um insgesamt in allen Besoldungsgruppen und Personalkategorien zu einer geographischen Vielfalt zu gelangen, die den Mitgliederkreis der IAO besser widerspiegelt.
3. 2018 wurde eine interne Arbeitsgruppe eingesetzt mit dem Auftrag, Hemmnisse für eine breitere geografische Vielfalt zu ermitteln und Vorschläge zu unterbreiten, wie diese Hemmnisse überwunden werden können. Ihre wichtigsten Empfehlungen lauteten, i) den Begriff der geographischen Vielfalt weiter zu fassen, ii) für Rechenschaftspflicht Sorge zu tragen, iii) die Anforderungsprofile für die Besetzung der Stellen zu überprüfen und zu klären, iv) die Entscheidungsträger angemessen zu unterstützen, v) die Ansätze bei den verschiedenen Einstiegswegen zu harmonisieren, vi) die Personalordnung zu aktualisieren und vii) den Adressatenkreis auszuweiten.
4. Der in diesem Dokument dargelegte Aktionsplan stützt sich auf die Vorschläge der Arbeitsgruppe und auf weitere interne Konsultationen – auch mit den Personalvertretern, mit denen weiter Gespräche im Gange sind – sowie auf die allgemeinen Leitvorgaben des Verwaltungsrats. Er steht mit der Vision und Strategie für die Steigerung der Vielfalt im Einklang, die in der Humanressourcenstrategie 2018–21 und im Aktionsplan der IAO für die Gleichstellung der Geschlechter 2018–21 festgelegt wurde, ³ und er trägt den Grundsätzen der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit Rechnung.

¹ [GB.331/PFA/13](#).

² [GB.331/PV](#), Abs. 1043.

³ IAO: *ILO Action Plan for Gender Equality 2018–21*, Unterabteilung Geschlechterfragen, Gleichstellung und Vielfalt, Hauptabteilung Arbeitsbedingungen und Gleichstellung, IAO, Genf, 2018.

5. Der Aktionsplan erstreckt sich auf den Zeitraum 2019–21, seine Ergebnisse sollen jedoch langfristige und dauerhafte Wirkung zeitigen. Bei seiner Ausarbeitung wurde die derzeitige Personalsituation gebührend berücksichtigt, und es werden gleichzeitig verschiedene Maßnahmen mit unterschiedlichen Zeitrahmen durchgeführt werden. Einige Maßnahmen sind verhältnismäßig unkompliziert. Andere mögliche Maßnahmen müssten jedoch im Lichte des Artikels 4.2 a) i) der Personalordnung geprüft werden. Dieser Bestimmung zufolge ist bei der Besetzung jeder offenen Stelle vorrangig dafür Sorge zu tragen, dass Kräfte eingestellt werden, die die höchsten Ansprüche in Bezug auf Kompetenz, Leistungsfähigkeit und Integrität erfüllen, und es ist auch gebührend darauf zu achten, dass das Personal auf einer breiten geographischen Grundlage ausgewählt wird, wobei auch Geschlecht und Alter zu berücksichtigen sind. Angesichts dessen könnten bestimmte Maßnahmen, wenn sie denn getroffen werden sollen, Anpassungen der Personalordnung erforderlich machen; diese Maßnahmen müssten im Wege geeigneter Konsultativverfahren ausgearbeitet und dem Verwaltungsrat zur Beschlussfassung vorgelegt werden.

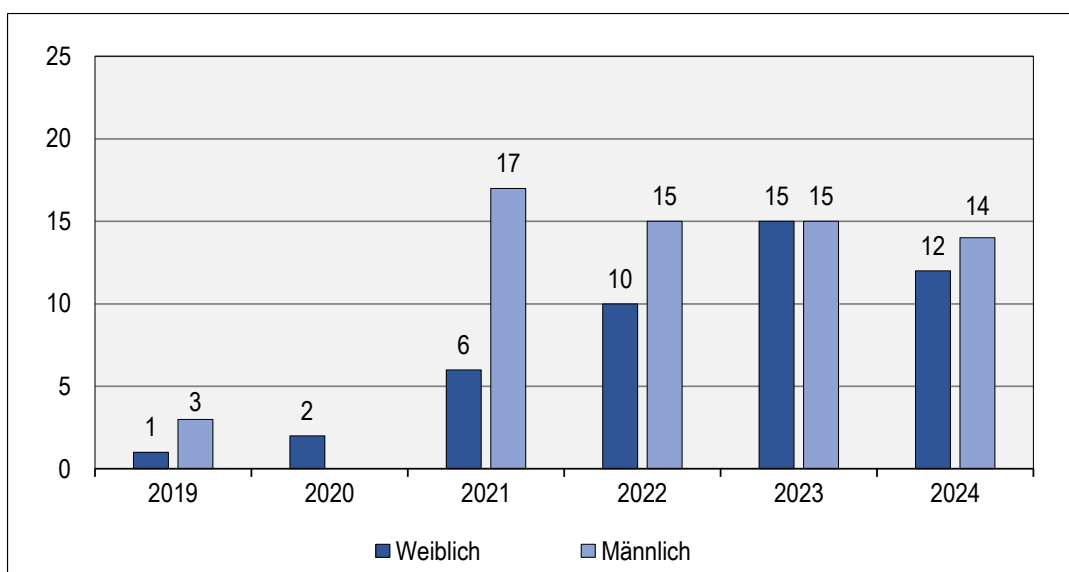
Die derzeitige Personalsituation ⁴

6. Die folgende Analyse trägt den Auswirkungen von Personalabgängen Rechnung, die aufgrund des Ausscheidens von Bediensteten erfolgen, die die obligatorische Ruhestandsaltersgrenze erreicht haben. Die Arbeitskräftefluktuation aus anderen Gründen kann nicht verlässlich vorausgesagt werden und wird daher nicht berücksichtigt.
7. Die Anhebung der Ruhestandsaltersgrenze, die vom Verwaltungsrat auf seiner 319. Tagung (Oktober 2013) beschlossen wurde,⁵ hatte zur Folge, dass es 2018 und 2019 erheblich weniger Eintritte in den Ruhestand gab, als dies ohne diese Anhebung der Fall gewesen wäre, und sie wird sich auch in den kommenden beiden Jahren merklich auswirken. Aufgrund historischer Daten wird erwartet, dass die Mehrheit der Bediensteten der höheren und höchsten Besoldungsgruppen bis zum Alter von 65 Jahren im Dienst bleiben wird. 2018 traten keine Bediensteten der höheren und höchsten Besoldungsgruppen vor Erreichen der obligatorischen Ruhestandsaltersgrenze in den Ruhestand, und lediglich 14 Bedienstete verließen das Amt aus anderen Gründen als dem Eintritt in den Ruhestand. Dies liegt knapp über der durchschnittlichen Zahl von Bediensteten, die das Amt in den Jahren 2015 bis 2018 aus anderen Gründen als dem Eintritt in den Ruhestand verließen (10,75). Die Kombination von allgemein hohen Verbleibsquoten und einer geringeren Zahl von in den Ruhestand eintretenden Bediensteten wird auf kurze Sicht die Möglichkeiten des Amtes einschränken, seine personelle Vielfalt durch Neueinstellungen zu steigern. Es wird daher einer sorgfältigen Einstellungs- und Nachfolgeplanung bedürfen, wenn die Geschlechterparität und die geographische Vielfalt gesteigert werden sollen und gewährleistet werden soll, dass das Personal des Amtes über die erforderliche Breite an Qualifikationen und Erfahrung verfügt.
8. Abbildung 1 zeigt die Anzahl der männlichen und weiblichen Bediensteten der höheren und höchsten Besoldungsgruppen, die in den kommenden sechs Jahren die obligatorische Ruhestandsaltersgrenze erreichen. Während in den Jahren 2019 und 2020 zusammengekommen nur sechs Bedienstete die obligatorische Ruhestandsaltersgrenze erreichen, wird sich deren Zahl 2021 auf 23 erhöhen, wobei es sich mehrheitlich um männliche Bedienstete handeln wird, die die obligatorische Ruhestandsaltersgrenze zum Jahresende hin erreichen. Insgesamt müssen 2022 25 Bedienstete, 2023 30 Bedienstete und 2024 26 Bedienstete in den Ruhestand gehen.

⁴ Alle Angaben zum Personal der IAO in dieser Vorlage beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, auf Mitarbeiter, deren Stellen aus dem ordentlichen Haushalt finanziert werden.

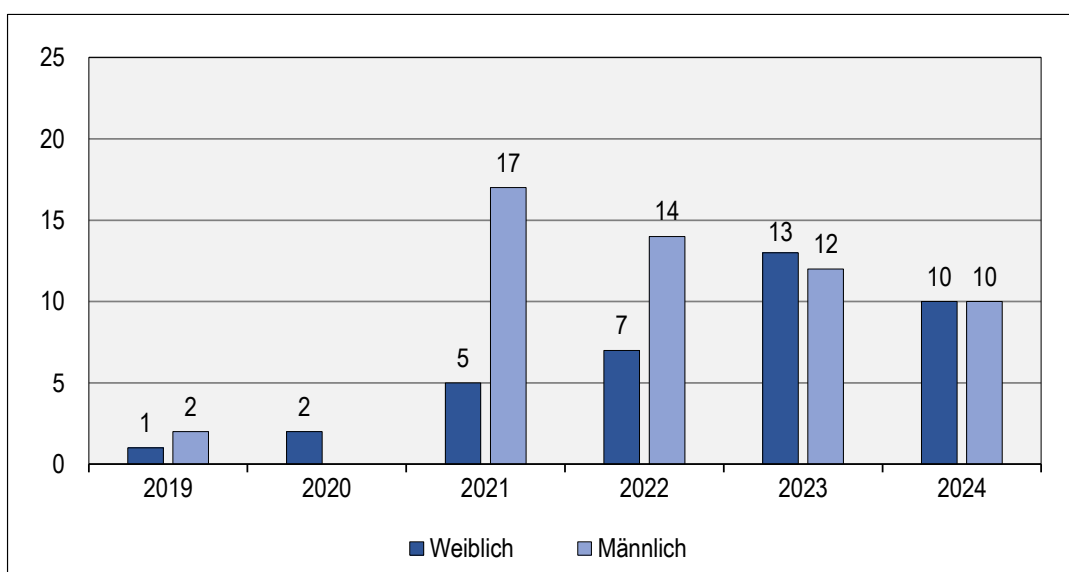
⁵ [GB.319/PFA/11](#).

Abbildung 1. Bedienstete, die im Zeitraum 2019–24 die obligatorische Ruhestandsaltersgrenze erreichen
(höhere und höchste Besoldungsgruppen, reguläres Personal)



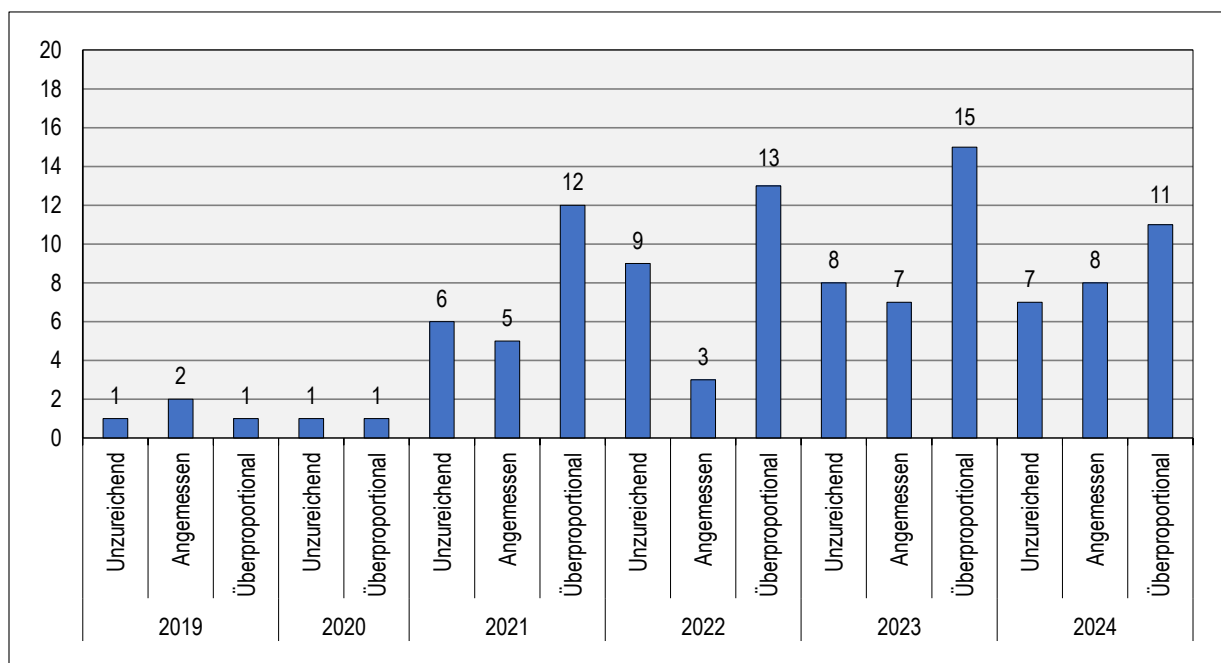
9. Abbildung 2 zeigt, dass die meisten Bediensteten der höheren und höchsten Besoldungsgruppen, die die obligatorische Ruhestandsaltersgrenze im Zeitraum 2019–24 erreichen werden, bereits eine Position auf der oberen Führungsebene (P5 und höher) innehaben. 2021 und 2022 sind die Bediensteten in Führungspositionen, die die obligatorische Ruhestandsaltersgrenze erreichen, überwiegend Männer, was für das Amt die Chance eröffnet, auf dieser Ebene ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis zu schaffen. Dazu wird es proaktiver Einstellungs- und Auswahlverfahren sowie kontinuierlicher Anstrengungen bedürfen, um das Führungs- und Managementpotenzial der vorhandenen weiblichen Bediensteten zu entwickeln und gleichzeitig durch die nachstehend unter den jeweiligen Initiativen dargelegten Maßnahmen eine inklusive Organisationskultur zu stärken.

Abbildung 2. Führungskräfte, die im Zeitraum 2019–24 die obligatorische Ruhestandsaltersgrenze erreichen
(reguläres Personal, P5 und höher)



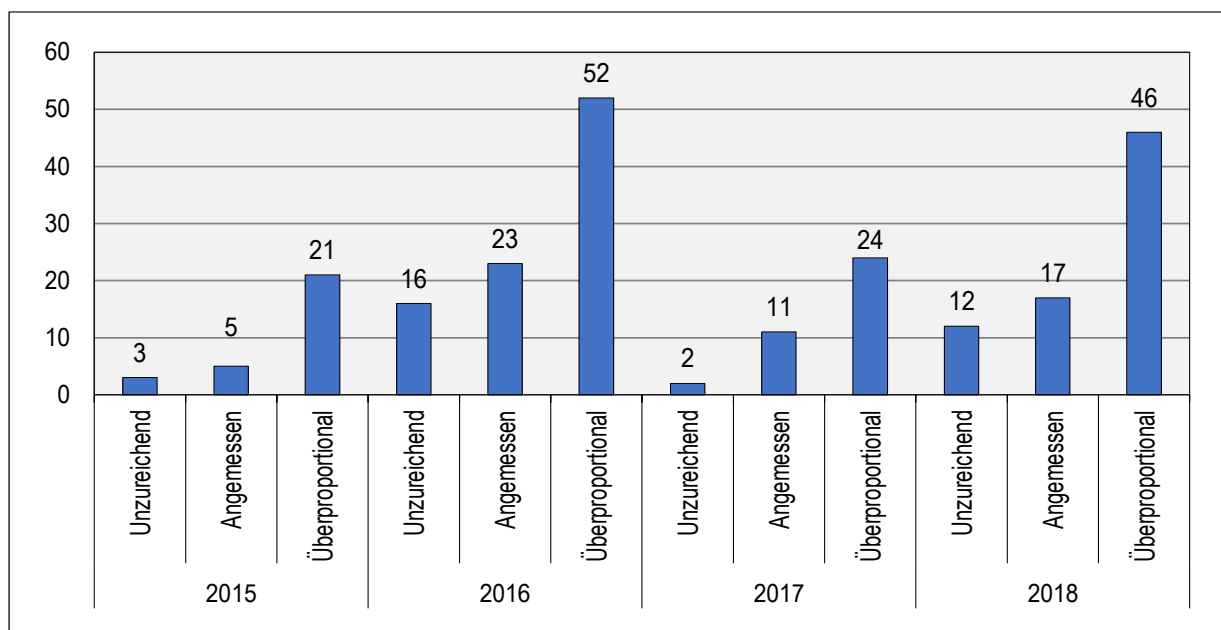
10. Abbildung 3 zeigt die geografische Verteilung der derzeitigen Bediensteten, die im Zeitraum 2019–24 die obligatorische Ruhestandsaltersgrenze erreichen. Von diesen stammen 32 aus Mitgliedstaaten, die gegenwärtig in der Personalzusammensetzung des Amtes nur unzureichend vertreten sind, während 78 aus Mitgliedstaaten kommen, die in angemessenem Umfang oder überproportional vertreten sind.

Abbildung 3. Bedienstete, die im Zeitraum 2019-24 die obligatorische Ruhestandsaltersgrenze erreichen, nach Repräsentationsgrad (höhere und höchste Besoldungsgruppen, reguläres Personal)



11. Im Zeitraum 2015–18 stellte das Amt 232 neue ⁶ Bedienstete der höheren und höchsten Besoldungsgruppen ein, von denen lediglich 33 aus nur unzureichend vertretenen Mitgliedstaaten kamen. Aus den Daten der eingestellten Bewerber geht Folgendes hervor: Trotz der Bemühungen des Amtes, eine höhere geografische Vielfalt unter dem Personal zu fördern, stammen erfolgreiche externe Bewerber für Stellen der höheren und höchsten Besoldungsgruppen, die aus dem ordentlichen Haushalt finanziert werden, nach wie vor überwiegend aus überproportional vertretenen Mitgliedstaaten (siehe Abbildung 4).

Abbildung 4. Einstellungen nach Repräsentationsgrad in den vergangenen fünf Jahren (höhere und höchste Besoldungsgruppen, reguläres Personal)



⁶ Personen, die zuvor keine Positionen der höheren und höchsten Besoldungsgruppen innehatten, die aus dem ordentlichen Haushalt der IAO finanziert wurden.

12. In einem typischen Jahr werden etwa 50 Prozent der offenen Stellen der höheren und höchsten Besoldungsgruppen, die aus dem ordentlichen Haushalt finanziert werden, mit Bewerbern besetzt, die bereits über einen aus dem ordentlichen Haushalt finanzierten befristeten oder unbefristeten Vertrag verfügen. Dies ist eine positive Folge des Engagements des Amtes, dem vorhandenen Personal Aufstiegs- und Mobilitätschancen zu bieten. Von den verbleibenden 50 Prozent der offenen Stellen für höhere und höchste Besoldungsgruppen werden ungefähr die Hälfte mit Bewerbern besetzt, die bereits einen anderen Typ von Arbeitsvertrag mit der IAO haben. Dieses Einstellungsmuster ist zu berücksichtigen, wenn Strategien zur Steigerung der Geschlechterparität und geografischen Vielfalt entwickelt und Messverfahren und Indikatoren für den Erfolg festgelegt werden.
13. Wie aus der Analyse ersichtlich, schränkt die aktuelle Situation in Anbetracht einer niedrigen Arbeitskräftefluktuation, einer geringen Zahl von Verrentungen und der wünschenswerten Aufstiegsförderung für interne Mitarbeiter den Handlungsspielraum des Amtes zur Steigerung der Geschlechterparität und der geografischen Vielfalt in den kommenden fünf Jahren erheblich ein, ja erschwert sogar die Aufrechterhaltung des Status quo. Außerdem gilt es, wie weiter oben erwähnt, die einschlägigen Bestimmungen der Personalordnung gebührend zu berücksichtigen, falls beispielsweise die Möglichkeit, sich auf Stellen zu bewerben, eingeschränkt werden sollte. In diesem Zusammenhang sei auch darauf hingewiesen, dass praktisch identische Bestimmungen in den Personalordnungen aller Sonderorganisationen der Vereinten Nationen zu finden sind. Die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts bestätigt, dass Erwägungen wie Staatsangehörigkeit, Geschlecht und Alter nur dann bei Einstellungen als entscheidende Faktoren berücksichtigt werden dürfen, wenn die Auswahl zwischen zwei oder mehr Personen mit gleicher Kompetenz, Effizienz und Integrität zu treffen ist.
14. Wenn vorgeschlagen wird, Hemmnisse für die Geschlechterparität oder die geografische Vielfalt zu überwinden, indem bestimmte Bewerbergruppen gezielt angesprochen werden, ist daher dabei auf wohlüberlegte und klare Formulierung – aber auch auf ein transparentes und rechtlich fundiertes Vorgehen – zu achten. Wie oben erwähnt, werden solche Maßnahmen wahrscheinlich Änderungen an der Personalordnung erfordern, die dem Verwaltungsrat, falls er entsprechende Anweisung erteilt, nach geeigneten internen Konsultationen auf einer künftigen Tagung unterbreitet werden könnten.
15. Ungeachtet der oben beschriebenen Herausforderungen und Zwänge gibt es kurz- und längerfristig durchaus Möglichkeiten, die Geschlechterparität und die geografische Vielfalt zu steigern und gleichzeitig an dem Anspruch festzuhalten, dass das einzustellende Personal den höchsten Anforderungen in Bezug auf Kompetenz, Effizienz und Integrität genügen muss.

Aktionsplan

16. Das Hauptziel dieses Aktionsplans ist es, die Geschlechterparität und die geografische Vielfalt unter dem Personal der IAO zu steigern und die für die wirksame Ausübung des Mandats der Organisation erforderliche Breite an Qualifikationen und Erfahrung sicherzustellen. Der Aktionsplan umfasst eine Reihe von Initiativen, mit denen jeweils bestimmte Hemmnisse, die der Vielfalt im Wege stehen, angegangen werden sollen. Er soll das Amt dabei unterstützen, die Ziele der Humanressourcenstrategie 2018–21 und des Aktionsplans für Geschlechtergleichstellung 2018–21 in Bezug auf Geschlechterparität und geografische Vielfalt zu erreichen.

Initiative 1. Den Adressatenkreis erweitern

17. Das Amt hat erhebliche Anstrengungen unternommen, um ein größeres Publikum zu erreichen, auch was die Verbreitung seiner Stellenangebote betrifft. Durch die Einführung eines neuen elektronischen Portals für Stellenausschreibungen, *ILO Jobs*, im Jahr 2018 wurde bereits die Bekanntheit der beim IAA bestehenden Beschäftigungsmöglichkeiten gesteigert und eine weitere Verbreitung seiner Stellenangebote gefördert. Über 91.000 Personen haben einen Account bei *ILO Jobs* eingerichtet, und die Seite wurde seit ihrem Start nahezu 1,5 Millionen Mal angeklickt. *ILO Jobs* ermöglicht es dem Amt zudem, eine Datenbank mit externen Kandidaten für künftige gezielte Kontaktkampagnen zu pflegen. Neben dem Rückgriff auf *ILO Jobs* wird das Amt seine Stellenanzeigen auch weiterhin auf globalen Portalen für Arbeitsangebote wie LinkedIn und in einschlägigen Zeitschriften und Zeitungen veröffentlichen sowie an die in Genf ansässigen Vertretungen und die Arbeitnehmer- und die Arbeitgeberverbände weiterleiten. Es wird auch eine Reihe weiterer Maßnahmen ergriffen werden. Nach einer gründlichen Recherche zu wichtigen Online-Portalen für Arbeitsangebote und Kontaktarbeit wird das Amt weitere einschlägige Portale zur Veröffentlichung und Verbreitung seiner Stellenanzeigen auswählen. Das Amt wird automatische Benachrichtigungen über zu besetzende Stellen an die in Genf ansässigen Vertretungen und die Arbeitnehmer- und die Arbeitgeberverbände verschicken, um für eine optimale und zügige Verbreitung der Stellenausschreibungen bei den Mitgliedsgruppen zu sorgen. Die Regionalämter, die Fachunterstützungsteams für menschenwürdige Arbeit und die Landesämter und deren Projekte sollen dazu angeregt werden, Informationen über offene Stellen zu verbreiten und dafür zu sorgen, dass relevante Zielgruppen auf Landesebene, auch bei den Mitgliedsgruppen und im akademischen Bereich, besser erreicht werden. Ferner werden in den Stellenausschreibungen qualifizierte Kandidaten mit Erfahrungen, die für die drei Mitgliedsgruppen (Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Regierungen) relevant sind, zur Bewerbung ermutigt.

Initiative 2. In Vielfalt investieren: Talent-Pipelines einrichten

18. Das Amt könnte neue Funktionalitäten in *ILO Jobs*, dem elektronischen Portal für Stellenausschreibungen, zur Einrichtung von Talent-Pipelines für Personal nutzen, das aus unzureichend vertretenen Mitgliedstaaten stammt und in Positionen arbeitet, die derzeit mit den Messgrößen des Amts für Vielfalt nicht erfasst werden: nationale Bedienstete im höheren Dienst, Personal im Allgemeinen Dienst und sämtliches Personal, das in Projekten der Entwicklungszusammenarbeit beschäftigt ist. Diese Talent-Pipelines würden auch die Profile junger Menschen enthalten, die bereits als Nachwuchsführungskräfte („Junior Professional Officers“) oder als Praktikanten mit der IAO in Verbindung stehen. Zu den neuen Funktionalitäten würden auch E-Mail-Kampagnen und automatische Benachrichtigungen gehören, um dafür zu sorgen, dass freie Stellen bei der IAO sichtbar sind und sich möglichst viele Kandidaten bewerben.
19. Ferner wird sich das Amt eingehend mit der Einrichtung von Talent-Pools mit externen Kandidaten beschäftigen, die für spezielle freie Stellen kontaktiert werden könnten. Diese Pools würden Kandidaten aus unzureichend vertretenen Mitgliedstaaten enthalten, die sich auf Ausschreibungen von IAO-Stellen beworben haben und im Auswahlverfahren weit gekommen waren, aber nicht für eine Einstellung ausgewählt wurden. Ferner wird es das Amt begrüßen, wenn Mitgliedstaaten Interesse daran bekunden, Anstrengungen zur Steigerung der Vielfalt des IAO-Personals durch das Programm für Nachwuchsführungskräfte („Junior Professional Officers“) zu unterstützen. Es wird auch weiter erkunden, wie junge Menschen im Hinblick auf dieses Ziel zu einer Mitarbeit herangezogen werden können, damit sie Erfahrungen erwerben und sich in einer besseren Position befinden, wenn Stellen frei werden. Das Amt wird zudem seine Beurteilungsinstrumente überprüfen, um ihre Angemessenheit angesichts der erforderlichen Vielfalt der Arbeitskräfte und einer inklusiven Organisationskultur sicherzustellen.

Initiative 3. Überarbeitung der Anforderungen in den allgemeinen Stellenbeschreibungen

20. Ausschreibungen für Stellen im höheren Dienst, die aus dem ordentlichen Haushalt finanziert werden, basieren auf den allgemeinen Stellenbeschreibungen der IAO, die vor über 15 Jahren eingeführt wurden. Die Arbeitsgruppe hat jedoch festgestellt, dass die Mindestanforderungen in Bezug auf Sprachkenntnisse, Ausbildung und Berufserfahrung in den allgemeinen Stellenbeschreibungen ein Hemmnis für Diversität darstellen. Deshalb schlägt das Amt vor, ein geeignetes Konsultationsverfahren einzuleiten, um die derzeitigen Mindestanforderungen in den allgemeinen Stellenbeschreibungen zu überarbeiten; Ziel dabei wäre es, der Art der Arbeitserfahrungen in der modernen globalisierten und vernetzten Wirtschaft besser Rechnung zu tragen, den potenziellen Wert erheblicher und relevanter Arbeitserfahrung (insbesondere im Bereich der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen) anzuerkennen und sicherzustellen, dass die Mindestanforderungen in Bezug auf Sprachkenntnisse, Ausbildung und Erfahrung für die jeweilige Stelle realistisch sind und dem tatsächlichen Bedarf entsprechen.

Initiative 4. Gezielte Anwerbung

21. Angesichts der verhältnismäßig angespannten Lage bei den Einstellungen in den nächsten Jahren schlägt das Amt vor, die voraussichtlich frei werdenden Stellen und den Bedarf der Organisation zu überprüfen, um zu ermitteln, inwieweit Stellen durch gezielte Anwerbung besetzt werden könnten. Dabei müsste berücksichtigt werden, dass etwaige aus dieser Überprüfung sich ergebende Änderungen an den Regeln, Vorschriften, Strategien, Verfahren und Leitlinien der IAO für die Einstellung und Auswahl so vorzunehmen sind, dass sich keine negativen Auswirkungen auf die Laufbahnentwicklung und Mobilität des Personals ergeben. Mit dieser Maßgabe wird empfohlen, so weit wie möglich mehr Positionen auf dem Einstiegsniveau für den höheren Dienst (P1 und P2) für die Einstellung junger externer Bewerber aus unzureichend vertretenen Mitgliedstaaten zu öffnen, um so die geographische Vielfalt zu steigern.

Initiative 5. Eine inklusive Organisationskultur und -praxis stärken

22. Eine größere Vielfalt des Bewerberkreises ist nötig, aber nicht ausreichend, um die Diversitätsziele zu erreichen. Die interne Arbeitsgruppe hat unbewusste Vorurteile als potenzielles informelles Hemmnis für mehr Diversität ausgemacht. Es obliegt dem Amt, entsprechende Maßnahmen zu treffen. Das Amt wird den Mitarbeitern, die an Einstellung und Auswahl beteiligt sind, gezielte Schulungen anbieten, damit unbewusste Vorurteile auf allen Stufen und bei allen Aspekten der einschlägigen Verfahren möglichst wenig zum Tragen kommen. Es werden Leitlinien entwickelt, um die Sensibilität für die Frage der Diversität in Auswahlgesprächen und in den Berichten darüber zu fördern.
23. Das Amt wird eine inklusive Organisationskultur stärken und positive Veränderungen anstoßen, indem es die Themen Vielfalt und Inklusion in alle bereits vorhandenen einschlägigen Schulungsangebote für das IAO-Personal einbezieht. Dies wird die Schulungen zum Thema unbewusste Vorurteile ergänzen, die zum einen den an Einstellungsverfahren beteiligten Mitarbeitern und zum anderen den Führungskräften (siehe unten) angeboten werden.
24. Außerdem wird das Amt eine Reihe von Kampagnen durchführen, um die wichtige Rolle von Vielfalt und Inklusion bei der täglichen Arbeit hervorzuheben; hierzu gilt es, gute Praktiken zu würdigen und die Vorteile von Diversität bekannt zu machen und herauszustreichen. Die einschlägigen Maßnahmen und Verfahren des Amtes werden im Rahmen eines angemessenen internen sozialen Dialogs einer Bewertung unterzogen, um jede Form direkter

oder indirekter Diskriminierung zu ermitteln, die die Inklusion behindert, und um Vorschläge für eine entsprechende Überarbeitung der Maßnahmen und Verfahren vorzulegen.

Initiative 6. Rechenschaftspflicht und vorbildhaftes Verhalten stärken

25. Das Amt wird für erhöhte Rechenschaftspflicht Sorge tragen und vorbildhaftes Verhalten auf der Führungsebene unterstützen, damit eine Organisationskultur gestärkt wird, in der Vielfalt und Inklusion wertgeschätzt werden. Für die Ebene des Stellvertretenden Generaldirektors und des Untergeneraldirektors wird ein Instrument zur Beobachtung und Überwachung der Geschlechterparität und der geografischen Vielfalt bereitgestellt, damit die Fortschritte im Hinblick auf diese beiden Aspekte der Diversität verfolgt werden können. Im Rahmen der Leistungsbewertung werden die Leistungsvorgaben für Mitarbeiter mit Leitungsfunktionen dahingehend überarbeitet, dass Diversität ausdrücklicher als Komponente berücksichtigt wird; damit soll sichergestellt werden, dass alle Mitarbeiter mit Leitungsfunktion sich ihres Beitrags zur Gewährleistung einer vielfältigen und inklusiven Arbeitsumgebung bewusst sind und daran gemessen werden. Ferner werden Führungskräfte dabei unterstützt, ihrer Führungsverantwortung gerecht zu werden und Vorbildfunktion zu übernehmen, wenn es darum geht, eine Organisationskultur zu entwickeln und zu stärken, in der Vielfalt wertgeschätzt und Inklusion als Verpflichtung betrachtet wird; diese Unterstützung schließt auch Schulungen zum Thema unbewusste Vorurteile ein.

Initiative 7. Einen jährlichen Perspektivbericht zu Geschlechterparität und geografischer Vielfalt bei der IAO erstellen

26. Durch das bestehende Format der jährlichen Berichterstattung über die Zusammensetzung und Struktur des IAO-Personals an den Verwaltungsrat stehen Informationen zu Geschlecht und Staatsangehörigkeit des aus dem ordentlichen Haushalt finanzierten Personals zur Verfügung. Die Diversität wurde im Hinblick auf die Zielvorgaben zur Geschlechterparität und auf das erwünschte Ausmaß der Vertretung der verschiedenen Länder unter den Bediensteten bewertet; dieses Ausmaß wird für aus dem ordentlichen Haushalt finanzierte Stellen in den höheren und höchsten Besoldungsgruppen auf Grundlage der Beitragsanteile der einzelnen Staaten zum ordentlichen Haushalt festgelegt. Allerdings machen diese Stellen lediglich rund 65 Prozent aller Stellen in den höheren und höchsten Besoldungsgruppen aus, und nur 25 Prozent des gesamten Personals der IAO. Daher schlägt das Amt vor, den Umfang der jährlichen Berichterstattung zu erweitern und Daten und Analysen zum übrigen IAO-Personal einzubeziehen, damit die Diversität des Personals der Organisation genauer widerspiegelt wird. Der Perspektivbericht zu Geschlechterparität und geografischer Vielfalt wird eine umfassendere Sicht bieten, wie sich das gesamte IAO-Personal nach Geschlechtszugehörigkeit und geografischer Herkunft verteilt, und die Daten aus den letzten Jahren sowie Projektionen zum Verbesserungsspielraum bei Geschlechterparität und geografischer Vielfalt enthalten.

Folgemaßnahmen

27. Einige Maßnahmen könnten Veränderungen am Regelungsrahmen für die Personaleinstellung und -auswahl erfordern, während andere sich auf die Überarbeitung und/oder Ausarbeitung von Leitlinien und Verfahrensweisen beziehen. Das Amt wird bei der Konzeption und Umsetzung der vorgeschlagenen Initiativen und Aktionen, soweit angemessen, aktiv mit der Personalgewerkschaft der IAO zusammenarbeiten.

28. Das Amt wird über die Fortschritte, die in Bezug auf den Aktionsplan und die Humanressourcenstrategie 2018–21 erreicht wurden, auf der 340. Tagung (Oktober–November 2020) des Verwaltungsrats berichten. Außerdem wird dem Verwaltungsrat der Perspektivbericht zu Geschlechterparität und geografischer Vielfalt unterbreitet werden, in dem die Zusammensetzung und Struktur des Personals der IAO unter diesen Gesichtspunkten untersucht wird; der Bericht wird Angaben zum Geschlecht und zur geografischen Verteilung des regulären Personals nach Personalkategorie und Besoldungsgruppe enthalten, um die Bewertung der Fortschritte bei der Realisierung der Zielvorgaben der Humanressourcenstrategie 2018–21 zu erleichtern.

Beschlussentwurf

29. *Der Verwaltungsrat hat*

- a) *den im Dokument GB.337/PFA/11 beschriebenen Aktionsplan zur Steigerung der Geschlechterparität und der geografischen Vielfalt unter dem Personal der IAO gebilligt und zur Kenntnis genommen, dass bestimmte Maßnahmen möglicherweise im Rahmen eines internen sozialen Dialogs behandelt werden müssen; und*
- b) *den Generaldirektor ersucht, die Leitvorgaben des Verwaltungsrats bei der Durchführung des Aktionsplans zu berücksichtigen und dem Verwaltungsrat auf seiner 340. Tagung (Oktober–November 2020) Angaben zum neuesten Stand bei der Humanressourcenstrategie 2018–21 zur Prüfung vorzulegen.*

Anhang

Aktionsplan zur Steigerung der Geschlechterparität und der geografischen Vielfalt unter dem Personal der IAO: Zeitraum für die Einleitung der Aktionen (nach Quartal)

Bei den Vorarbeiten zur Umsetzung des Plans weiß sich das Amt dem sozialen Dialog verpflichtet und wird, soweit angemessen, die Personalgewerkschaft der IAO einbeziehen, wenn es die vorgeschlagenen Initiativen und Aktionen zu erörtern gilt.

Initiative 1. Den Adressatenkreis erweitern

- Aktionen**
- In den Stellenanzeigen Bewerber mit relevanter Erfahrung für die drei Mitgliedsgruppen ermutigen: Q4 2019
 - Partnerschaft mit den Außenämtern ausbauen: Q1-2 2020
 - Automatische Benachrichtigungen einrichten: Q1 2020
 - Weiteren Online-Portalen für Arbeitsangebote beitreten: Q1 2020

Initiative 2. In Vielfalt investieren: Talent-Pipelines einrichten

- Aktionen**
- Talent-Pipelines konzipieren und einrichten: Q4 2019
 - Talent-Pools mit externen Kandidaten konzipieren und einrichten: Q4 2019
 - Beurteilungsinstrumente überarbeiten: Q1-2 2020

Initiative 3. Überarbeitung der Anforderungen in den allgemeinen Stellenbeschreibungen

- Aktionen**
- Anforderungen in den allgemeinen Stellenbeschreibungen überarbeiten: Q1-3 2019
 - Interne Konsultationen aufnehmen und einen sozialen Dialog führen: Q3-4 2019

Initiative 4. Gezielte Anwerbung

- Aktionen**
- Überprüfung von Regeln, Vorschriften, Strategien und Verfahren der IAO: Q1-3 2019
 - Interne Konsultationen aufnehmen und einen sozialen Dialog führen: Q3-4 2019

Initiative 5. Eine inklusive Organisationskultur und -praxis stärken

- Aktionen**
- Diversität und Inklusion in alle Schulungen für IAO-Personal einbeziehen: Q1-2 2019
 - Leitlinien für Auswahlgremien und deren Berichte entwickeln: Q4 2019
 - Schulungen zu unbewussten Vorurteilen erproben: Q4 2019
 - Schulungen zu unbewussten Vorurteilen durchführen: Q1-4 2020 -21
 - Überprüfung der Modalitäten für Auswahlgremien, um sicherzustellen, dass sie Diversität widerspiegeln: Q1 2020
 - Kampagnen für Diversität und Inklusion: Q1-4 2020-21

Initiative 6. Rechenschaftspflicht und vorbildhaftes Verhalten stärken

- Aktionen**
- Schulungen zu unbewussten Vorurteilen für Führungskräfte erproben: Q4 2019
 - Schulungen zu unbewussten Vorurteilen für Führungskräfte durchführen: Q1-4 2020 -21
 - Überwachungsinstrument festlegen und Prototyp erstellen: Q4 2019
 - Leistungsvorgabe für Führungskräfte für die Beurteilungen 2020 überarbeiten: Q4 2019

Initiative 7. Einen jährlichen Perspektivbericht zu Geschlechterparität und geografischer Vielfalt bei der IAO erstellen

- Aktionen**
- Umfang und Inhalt festlegen: Q4 2019
 - Neuen Perspektivbericht über Geschlechterparität und geografische Vielfalt bei der IAO den Mitgliedern des Verwaltungsrats vorlegen: Q1 2020
-