



Verwaltungsrat

338. Tagung, Genf, 12.–26. März 2020

GB.338/INS/8

Institutionelle Sektion

INS

Datum: 14. Februar 2020

Original: Englisch

ACHTER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Politik und Strategie der IAO zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen

Zweck der Vorlage

Dieses Dokument enthält einen Vorschlag für die Struktur und die Schwerpunkte einer Politik der IAO zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen und erläutert die ihm zugrundeliegenden Leitgedanken; in dieser Politik spiegelt sich die Verpflichtung der IAO wider, sich zu einer Organisation zu entwickeln, die Menschen mit Behinderungen in vollem Umfang einbezieht. Es legt außerdem den Rahmen für die Mehrjahresstrategien zur Umsetzung einer solchen IAO-Politik dar. Das Dokument soll der Umsetzung der kürzlich angenommenen Strategie der Vereinten Nationen zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen (UNDIS) dienen.

Der Verwaltungsrat wird gebeten, den Generaldirektor zu ersuchen, der Politik der IAO unter Berücksichtigung seiner Leitvorgaben endgültige Form zu geben und sie umzusetzen. Er wird außerdem gebeten, das Amt anzuweisen, Mehrjahresstrategien zur Umsetzung der Politik einzuführen, diese zu überwachen und dem Verwaltungsrat regelmäßig über Fortschritte und verbesserungsbedürftige Bereiche Bericht zu erstatten. Des Weiteren sollte er den Generaldirektor ersuchen, seine Leitvorgaben bei den Tätigkeiten zu berücksichtigen, mit denen die IAO ihrem Auftrag zur Förderung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen bei der Umsetzung der strategischen Pläne der IAO und der entsprechenden Programme und Haushaltspläne nachkommt, und den Einsatz von Sondermitteln hierfür zu erleichtern (siehe Beschlussentwurf in Absatz 9).

Einschlägiges strategisches Ziel: Alle.

Einschlägige Ergebnisvorgabe: Ergebnisvorgabe 6: Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle in der Arbeitswelt.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Stärkung der Fähigkeit der IAO, eine umfassendere und tiefer gehende Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu beschleunigen.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Noch festzulegen.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Siehe Beschlussentwurf.

Verfasser: Hauptabteilung Arbeitsbedingungen und Gleichstellung (WORKQUALITY).

Verwandte Dokumente: GB.316/POL/2.

Hintergrund

1. Die [Strategie der Vereinten Nationen zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen](#) (UNDIS) wurde im Juni 2019 auf den Weg gebracht, wobei der Generalsekretär der Vereinten Nationen (UN) sie als Instrument beschrieb, mithilfe dessen die „von uns benötigten einheitlichen und tiefgreifenden Veränderungen [zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der UN] bewerkstelligt werden können“. ¹ UNDIS befasst sich mit Fragen wie strategische Planung und Management, Inklusivität sowie Organisationskultur und beinhaltet eine das gesamte UN-System umfassende Politik und einen Rechenschaftsrahmen, auf dessen Grundlage alle UN-Organisationen jährlich Bericht erstatten werden.
2. Aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung im Bereich der Inklusion von Menschen mit Behinderungen fungierte die IAO als Ko-Vorsitzende der Arbeitsgruppe der Interinstitutionellen Unterstützungsgruppe für das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, die die Arbeiten zur Entwicklung von UNDIS koordinierte. Neben dieser zentralen Koordinierungsfunktion leistete die IAO in folgenden Bereichen einen besonders zweckdienlichen Beitrag zu UNDIS: zu den Indikatoren für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und für die Bereitstellung angemessener Unterkünfte; zur Verknüpfung mit den internationalen Arbeitsnormen der IAO; zur Rolle der Gewerkschaften und Verbände; und zu den Konsultationen mit Bediensteten mit Behinderungen sowie Bediensteten, die Angehörige mit Behinderungen haben. Die IAO spielte außerdem eine wichtige Rolle beim Verabschiedungsverfahren; UNDIS wurde vor seiner Annahme durch den Koordinierungsrat der Leiter der Organisationen des Systems der Vereinten Nationen im Mai 2019 nämlich zunächst vom Hochrangigen Ausschuss für Programmfragen unter dem Vorsitz der IAO sowie vom Hochrangigen Ausschuss für Managementfragen gebilligt.
3. Einer der Schlüsselindikatoren des Rechenschaftsrahmens für UNDIS ist die Entwicklung eigener Politiken und Strategien zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen durch die UN-Organisationen. Demgemäß entwickeln oder überarbeiten die UN-Organisationen derzeit jeweils ihre Politik, passen sie an ihre speziellen Gegebenheiten und Mandate an und stimmen ihre organisationsspezifischen strategischen Pläne auf UNDIS ab.
4. In diesem Zusammenhang entwickelt die IAO derzeit ihre eigene Politik zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Die Politik würde auf den laufenden Arbeiten der IAO zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen aufbauen, wie der Politik zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen von 2005 ² und der [Strategie der IAO zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen und dem dazugehörigen Aktionsplan für den Zeitraum 2014–17](#), für die der Beschluss des Verwaltungsrats auf seiner 316. Tagung (November 2012) die Grundlage bildete. ³ Die Entwicklung der Politik der IAO zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen ist eine konsequente Fortführung der bisherigen Arbeit der Organisation, wobei UNDIS die Möglichkeit schafft, organisationsweit auf breiterer und umfassenderer Ebene für Menschen mit Behinderungen tätig zu werden. Die Abstimmung auf UNDIS ist außerdem wichtig für die strategische Positionierung der IAO im Rahmen der Reform der Vereinten Nationen.

¹ Vereinte Nationen: *Secretary-General's remarks to the 12th Session of the Conference of States Parties to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities*, New York, Juni 2019.

² IAA: *Circular No. 655 Policy on the employment of persons with disabilities*, 19. Juli 2005.

³ [GB.316/PV\(&Corr.\)](#), Abs. 379. Siehe auch [GB.316/POL/2](#).

Vorschlag für eine Politik der IAO zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen

5. Es wird vorgeschlagen, dass die Politik der IAO, gemäß dem in UNDIS für alle UN-Organisationen formulierten gemeinsamen Ansatz, die Verpflichtung der IAO zu einer umfassenderen und tiefer gehenden Inklusion von Menschen mit Behinderungen bekräftigt und durch eine Präambel, eine Grundsatzerklärung und Leitprinzipien festlegt, wie diese zu verwirklichen ist. Darüber hinaus würde sich die Politik der IAO auf die spezifischen Grundsätze der IAO stützen, die als Organisation der Förderung menschenwürdiger Arbeit und sozialer Gerechtigkeit verpflichtet ist. Während UNDIS auf die allgemeinen Verpflichtungen der Vereinten Nationen, die auf ihren internationalen Menschenrechtsnormen beruhen, Bezug nimmt, würden die Verpflichtungen im Rahmen der Politik der IAO auf den Werten basieren, die in der Verfassung der IAO, in den internationalen Arbeitsnormen und der Jahrhunderterklärung der IAO zur Zukunft der Arbeit niedergelegt sind. Es wäre wichtig, zu gewährleisten, dass die Politik die einzigartige Struktur, das Mandat und die Werte der IAO widerspiegelt, wozu der Verwaltungsrat Orientierungshilfe geben könnte.
6. Die Politik der IAO würde eine Anzahl von Leitprinzipien beinhalten, die sich auf die im unten stehenden Kasten aufgeführten Bereiche beziehen. Diese Prinzipien würden auf den wichtigsten Erfolgen aufbauen, die im Rahmen der Strategie und des Aktionsplans 2014-17 zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen erzielt wurden, wie die verbesserte Zugänglichkeit des IAO-Hauptsitzes für Menschen mit Behinderungen und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Landesprogrammen für menschenwürdige Arbeit. Die Prinzipien würden sich auch mit den zentralen Herausforderungen befassen, die bei der Umsetzung der Strategie und des Aktionsplans offensichtlich wurden, wie der Notwendigkeit, für Menschen mit Behinderungen relevante Fragen umfassender einzubeziehen, und dies insbesondere bei den Ergebnisvorgaben der Landesprogramme. Diese Erfolge und Herausforderungen werden in der [Zusammenfassung der Evaluierung](#) der Strategie und des Aktionsplans hervorgehoben. Ein Vorschlag für eine Politik, mit der diese Fragen aus Perspektive der IAO angegangen werden, findet sich im Anhang.

Bereiche, auf die sich die Leitprinzipien der vorgeschlagenen Politik der IAO zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen beziehen

- Konsultation und sozialer Dialog
- Beschäftigung und Nichtdiskriminierung
- Zugänglichkeit
- Durchgängige Berücksichtigung der Inklusion und gezielte Maßnahmen
- Kapazitätsaufbau und Kommunikation
- Überwachung und Evaluierung
- Personelle und finanzielle Mittel
- Überprüfung der Politik

Rahmen für die Mehrjahresstrategien

7. Die Politik der IAO zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen würde durch Mehrjahresstrategien umgesetzt, die auf den Zeitrahmen der allgemeinen Programmplanung der IAO abgestimmt sind. Diese Mehrjahresstrategien zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen würden auf die operativen Bereiche abzielen und gegebenenfalls IAO-spezifische Indikatoren enthalten. Diese operativen Bereiche würden, wie in der unten stehenden

Tabelle aufgeführt, den 15 Indikatoren des Rechenschaftsrahmens der Strategie der Vereinten Nationen zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen (UNDIS) entsprechen. Durch die Strategien würde außerdem sichergestellt, dass die Inklusion von Menschen mit Behinderungen bei der grundsatzpolitischen Arbeit, entsprechend dem jeweiligen Programm und Haushalt, Berücksichtigung findet. Im Einklang mit der Jahrhunderterklärung der IAO zur Zukunft der Arbeit wird im Programm und Haushalt für 2020–21 der Schwerpunkt stärker als in früheren Programmen auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen gelegt; so ist unter der Ergebnisvorgabe 6 eine zu erbringende Leistung zu Chancengleichheit und Gleichbehandlung in der Arbeitswelt vorgesehen, die speziell auf Menschen mit Behinderungen sowie andere Menschen in prekären Situationen abzielt. Für die Annahme der Mehrjahresstrategien wäre das Leitende Management-Team zuständig, das regelmäßig die einschlägigen Fortschritte überprüfen würde. Die erste Mehrjahresstrategie würde für die Zweijahresperiode 2020–21 gelten.

Die Indikatorbereiche des Rechenschaftsrahmens der Strategie der Vereinten Nationen zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen (UNDIS)

Führungsrolle, strategische Planung und Management	Inklusivität	Programmplanung	Organisationskultur
1. Führungsrolle	5. Konsultation der Menschen mit Behinderungen	9. Programme und Projekte	13. Beschäftigung
2. Strategische Planung	6. Zugänglichkeit	10. Evaluierung	14. Kapazitätsaufbau für das Personal
3. Behindertenspezifische Politik/Strategie	6.1. Konferenzen und Veranstaltungen	11. Landesprogramm-Dokumente	15. Kommunikation
4. Institutioneller Aufbau	7. Angemessene Unterkünfte 8. Beschaffung	12. Gemeinsame Initiativen	

8. Die Mehrjahresstrategien zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen werden das Ergebnis intensiver Konsultationsprozesse im gesamten Amt sein. Mittels der Strategien werden Funktionen und Zuständigkeiten geklärt, bestimmte Einheiten mit der Überwachung der einzelnen Indikatoren betraut sowie Ausgangswerte und Ziele festgelegt, anhand deren die Fortschritte zu überprüfen und zu messen sind. Auf Grundlage des vereinbarten UN-weiten Rechenschaftsrahmens wird jährlich über die Umsetzung der Mehrjahresstrategien an die Vereinten Nationen Bericht erstattet, erstmals im Jahr 2020 für das Programmjahr 2019.

Beschlussentwurf

9. Der Verwaltungsrat hat

- a) *den Generaldirektor ersucht, der im Anhang zu Dokument GB.338/INS/8 dargelegten Politik der IAO zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen unter Berücksichtigung der Leitvorgaben aus der Aussprache endgültige Form zu geben und sie umzusetzen;*
- b) *das Amt angewiesen, unter Berücksichtigung der Strategie der Vereinten Nationen zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen ab 2020–21 Mehrjahresstrategien zur Umsetzung der Politik der IAO zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen einzuführen;*

- c) *das Amt angewiesen, in Übereinstimmung mit dem Berichtszeitraum für die Umsetzung des Rechenschaftsrahmens, der in der Strategie der Vereinten Nationen zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen festgelegt ist, Überprüfungen vorzunehmen und dem Verwaltungsrat regelmäßig über Fortschritte und verbesserungsbedürftige Bereiche Bericht zu erstatten; und*
- d) *den Generaldirektor ersucht, unter Berücksichtigung der Leitvorgaben aus der Aussprache dem Auftrag der IAO, die Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu fördern, bei der Umsetzung aktueller und künftiger strategischer Pläne der IAO und entsprechender Programme und Haushaltspläne nachzukommen und den Einsatz von Sondermitteln hierfür zu erleichtern.*

Anhang

Vorschlag für eine Politik der IAO zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen

Präambel

1. Die IAO verpflichtet sich, im Rahmen ihrer Arbeit für eine tiefgehende Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu sorgen sowie effektiv bei allen Politiken, Projekten, Programmen und Tätigkeiten ihrer Organisation einen Ansatz zu verfolgen, der Menschen mit Behinderungen einbezieht.
2. Entsprechend ihrem Auftrag, die soziale Gerechtigkeit zu stärken und menschenwürdige Arbeit zu fördern, sowie auf Basis der Strategie der Vereinten Nationen zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen bekräftigt die IAO, dass Menschen mit Behinderungen dieselben Menschenrechte und Grundfreiheiten, einschließlich Arbeitsrechten, wie alle Menschen genießen. Dies steht im Einklang mit der Erklärung von Philadelphia, der zufolge „alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, das Recht haben, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben“ und folgt dem am Menschen orientierten Ansatz der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit, in der es unter anderem heißt, dass die IAO ihre Bemühungen darauf ausrichten muss, „Chancengleichheit und Gleichbehandlung in der Arbeitswelt für Menschen mit Behinderungen (...) zu gewährleisten“.
3. Mit der Einführung dieser Politik bekräftigt die IAO erneut die Relevanz ihrer grundlegenden Übereinkommen und erinnert an weitere einschlägige internationale Instrumente, wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte, den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau und die Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen.

Grundsatzserklärung

4. Die IAO erkennt an, dass menschenwürdige Arbeit für alle nur verwirklicht werden kann, wenn für eine umfassende und tiefgehende Inklusion von Menschen mit Behinderungen – unter anderem körperlicher, psychosozialer, geistiger oder sensorischer Art – gesorgt wird, und dass die IAO hier mit gutem Beispiel vorangehen muss.
5. Daher wird die IAO sicherstellen, dass
 - a) Menschen mit Behinderungen, einschließlich der Bediensteten der IAO, der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen und der Begünstigten der Programme der Organisation, gleichberechtigt mit anderen eine umfassende Teilhabe an der Arbeit der Organisation ermöglicht wird;
 - b) die Organisation in ihrer Politik, ihren Projekten, Programmen und Tätigkeiten einen menschenrechtsbasierten und geschlechtergerechten Ansatz der Inklusion von Menschen mit Behinderungen verfolgt.
6. Die Politik zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen wird umgesetzt sowohl durch umfassende Mehrjahresstrategien, in deren Rahmen Indikatoren und Zielvorgaben für alle

relevanten Bereiche aufgestellt werden, so dass Fortschritte gemessen und Defizite angegangen werden können, als auch durch die Entwicklung, Überprüfung und Anwendung von allgemeinen wie speziell auf Behinderte ausgerichteten Strategien.

Leitprinzipien

7. Die Umsetzung dieser durch Mehrjahresstrategien zu verwirklichenden Politik orientiert sich an folgenden Prinzipien:

Konsultation und sozialer Dialog

- i) Achtung des sozialen Dialogs und Beratung mit der Gewerkschaft bei der Umsetzung dieser Politik, sofern sie sich auf die Beschäftigungsbedingungen der Bediensteten der IAO auswirkt.
- ii) Angemessene Konsultation und Einbeziehung von Bediensteten mit Behinderungen und Bediensteten, die Angehörige mit Behinderungen haben, insbesondere zu Fragen, die ihre Laufbahnentwicklung, ihr Wohlergehen, ihre Sozialleistungen und ihren Krankenversicherungsschutz tangieren.

Beschäftigung und Nichtdiskriminierung

- iii) Bedienstete mit Behinderungen gewinnen, einstellen, im Beruf halten und ihre Laufbahnentwicklung fördern, auch durch die Bereitstellung von angemessenen Vorkehrungen.
- iv) Vorbeugung und Vorgehen gegen sämtliche Formen von Stigmatisierung, Diskriminierung sowie Gewalt und Belästigung aufgrund einer Behinderung, einschließlich Mehrfachdiskriminierungen und sich überlappenden Formen der Diskriminierung sowie Diskriminierung durch Assoziierung.

Zugänglichkeit

- v) Förderung der physischen und digitalen Zugänglichkeit sowohl am Hauptsitz als auch in den Außenämtern durch die Umsetzung der Grundsätze des „Designs für alle“, auch bei der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen und durch die Beseitigung vorhandener Barrieren.
- vi) Sicherstellung der Zugänglichkeit zu allen Tagungen, Konferenzen und Veranstaltungen der IAO, sowohl am Hauptsitz der IAO als auch an anderen Standorten.

Durchgängige Berücksichtigung der Inklusion und gezielte Maßnahmen

- vii) Durchgängige Berücksichtigung der Inklusion von Menschen mit Behinderungen bei allen Projekten, Programmen und Tätigkeiten der IAO, ergänzt durch gezielte Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen.

Kapazitätsaufbau und Kommunikation

- viii) Kapazitätsaufbau im Bereich der Inklusion von Menschen mit Behinderungen, unter anderem durch Sensibilisierung und Fortbildung der Bediensteten auf allen Ebenen, um eine Organisationskultur zu fördern, die alle Menschen wertschätzt.
- ix) Dafür sorgen, dass sowohl intern als auch extern inklusiv und respektvoll mit Menschen mit Behinderungen kommuniziert wird und sich die Kommunikation zugänglicher Formate bedient.

Überwachung und Evaluierung

- x) Erfassung von nach Behinderung aufgeschlüsselten Daten als Informationsgrundlage für die Planung, Durchführung und Überwachung der Politik, Projekte, Programme und Tätigkeiten.

- xi) Regelmäßige Überwachung und Evaluierung der Durchführung dieser Politik und der Mehrjahresstrategien, mit denen sie umgesetzt wird.

Personelle und finanzielle Mittel

- xii) Bereitstellung angemessener personeller und finanzieller Mittel im Rahmen der zweijährigen Programme und Haushaltspläne, damit die Politik der Inklusion von Menschen mit Behinderungen und die Mehrjahresstrategien umgesetzt werden können.

Überprüfung der Politik

- xiii) Durchführung von regelmäßigen Überprüfungen sowie erforderlichenfalls Änderung der Politik, um erkannte Defizite anzugehen und künftigen Erfordernissen gerecht zu werden.