



Verwaltungsrat

344. Tagung, Genf, März 2022

Institutionelle Sektion

INS

Datum: 10. Februar 2022

Original: Englisch

Zehnter Punkt der Tagesordnung

Ergebnisse des IAO-Aktionsplans für Geschlechtergleichstellung 2020-21, den Aktionsplan betreffende Erkenntnisse aus der auf hoher Ebene durchgeführten unabhängigen Evaluierung der Bemühungen der IAO um Geschlechtergleichstellung und ihre durchgängige Berücksichtigung in der Organisation im Zeitraum 2016-21 sowie vorgeschlagener Entwurf des Aktionsplans 2022-25

Zweck der Vorlage

Diese Vorlage enthält eine Zusammenfassung der Ergebnisse der Umsetzung des IAO-Aktionsplans für Geschlechtergleichstellung 2018–21 im Zeitraum 2020–21, der wichtigsten Erkenntnisse aus der auf hoher Ebene durchgeführten Evaluierung der Bemühungen der IAO um Geschlechtergleichstellung und ihre durchgängige Berücksichtigung in der Organisation, einschließlich der Aktionspläne während des Zeitraums 2016–21, sowie des vorgeschlagenen Entwurfs des IAO-Aktionsplans für Geschlechtergleichstellung 2022–25. Der Verwaltungsrat wird gebeten, Orientierungshilfe für den vorgeschlagenen Entwurf zu geben. Er wird außerdem gebeten, den Generaldirektor zu ersuchen, die Orientierungshilfe des Verwaltungsrats bei der Fertigstellung und Umsetzung des IAO-Aktionsplans für Geschlechtergleichstellung 2022–25 zu berücksichtigen und bei der Umsetzung des Strategischen Plans der IAO für 2022–25 sowie der entsprechenden Programme und Haushalte eine transformative Agenda zu verfolgen (siehe den Beschlussentwurf in Absatz 27).

Einschlägiges strategisches Ziel: Alle.

Einschlägige Ergebnisvorgabe: Alle grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben, einschließlich Ergebnisvorgabe 6: Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle in der Arbeitswelt sowie der Marker für Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Alle Dienstleistungen und Produkte der IAO unterstützen die Mitgliedsgruppen dabei, die Geschlechtergleichstellung durch ihre eigenen geschlechtergerechten Leistungs- und Ergebnisvorgaben proaktiv zu fördern.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Zum jetzigen Zeitpunkt keine.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Siehe den Beschlussentwurf.

Verfasser: Hauptabteilung Arbeitsbedingungen und Gleichstellung (WORKQUALITY).

Verwandte Dokumente: [GB.340/INS/7\(Rev.1\)](#), [GB.343/PFA/10](#), [GB.343/INS/INF/3](#).

► Einleitung

1. Als Organisation, die den grundlegenden Menschenrechten und der sozialen Gerechtigkeit verpflichtet ist, muss die IAO eine Führungsrolle bei den internationalen Bemühungen um die Förderung und Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung übernehmen. Dies ist für die Welt der Arbeit – insbesondere im Zuge der Krisenbewältigung und Erholung – entscheidend wichtig, um menschenwürdige Arbeit für alle herbeizuführen. Die Geschlechtergleichstellung und die Gleichbehandlung von Frauen auf den Arbeitsmärkten sind zentraler Bestandteil des Mandats der IAO, wie es in ihrer Verfassung dargelegt ist.¹ Dieses Mandat findet seinen Ausdruck in Arbeitsnormen, Beschlüssen des Verwaltungsrats und von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen Texten. Die Aktionspläne für Geschlechtergleichstellung, mit denen die Politik der IAO zur Geschlechtergleichstellung und zu ihrer durchgängigen Berücksichtigung in der Organisation konkret ausgestaltet wird,² sind eines mehrerer Instrumente im Rahmen der vielfältigen Bemühungen, die erforderlich sind, um die Dienstleistungen und Produkte der IAO für die Mitgliedsgruppen geschlechtergerechter und transformativer zu gestalten. Gemäß den Vorgaben des Verwaltungsrats³ sind die Aktionspläne auf den Systemweiten Aktionsplan der Vereinten Nationen für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Frauen (UN-SWAP) abgestimmt.⁴
2. Auf seiner 343. Tagung (November 2021) erörterte der Verwaltungsrat die Erkenntnisse aus der auf hoher Ebene durchgeführten unabhängigen Evaluierung der Bemühungen der IAO um Geschlechtergleichstellung und ihre durchgängige Berücksichtigung in der Organisation im Zeitraum 2016–21⁵, die auch den IAO-Aktionsplan für Geschlechtergleichstellung 2018–21 (Aktionsplan 2018–21) abdeckte.
3. Diese Vorlage soll eine Zusammenfassung der Ergebnisse der Umsetzung des Aktionsplans 2018–21 im Zeitraum 2020–21 und der wichtigsten den Aktionsplan 2018–21 betreffenden Erkenntnisse aus der oben genannten unabhängigen Evaluierung auf hoher Ebene bieten. Zudem wird darin ein Entwurf des IAO-Aktionsplans für Geschlechtergleichstellung 2022–25 vorgeschlagen, der auf den Empfehlungen der unabhängigen Evaluierung auf hoher Ebene, der Reaktion des Amtes und der vom Verwaltungsrat im November 2021 gegebenen Orientierungshilfe beruht.

¹ IAO, [Verfassung der IAO](#), einschließlich der Erklärung von Philadelphia (Anhang zur Verfassung), Versailles, 1919.

² IAA, [ILO Action Plan for Gender Equality 2018–21](#), Genf, 2018, Anhang II.

³ IAA, [Minutes of the 317th Session of the Governing Body of the International Labour Office](#) – Institutionale Sektion, Genf, März 2013, GB.317/PV und [Minutes of the 326th Session of the Governing Body of the International Labour Office](#) – Institutionale Sektion, GB.326/PV, Genf, März 2016.

⁴ Einheit der Vereinten Nationen für Gleichstellung und Stärkung der Frauen (UN-Women), [UN-SWAP 2.0: Accountability Framework for Mainstreaming Gender Equality and the Empowerment of Women in United Nations Entities](#), New York, 2021.

⁵ IAA, [High-level Independent Evaluation of ILO's Gender Equality and Mainstreaming Efforts, 2016–21](#), Genf, 2021.

► Ergebnisse der Umsetzung des IAO-Aktionsplans für Geschlechtergleichstellung 2018–21 im Zeitraum 2020–21

4. Die Ergebnisse der Umsetzung des Aktionsplans 2018–21 durch die IAO im Zeitraum 2020–21 werden nachstehend in Diagrammform (siehe Abbildungen 1 bis 6) entsprechend den sechs UN-SWAP-Kategorien dargestellt. Weitere detaillierte Angaben zu den Indikatoren und Zielvorgaben finden sich im Anhang. Die Überwachung der Umsetzung des Aktionsplans 2018–21 während des Zeitraums 2020–21 erbrachte folgende Ergebnisse: 65 Prozent der Zielvorgaben (bzw. 37 von insgesamt 57) wurden erreicht oder übertroffen, 35 Prozent (bzw. 20 Zielvorgaben) wurden nicht erreicht, und für 1 Zielvorgabe (Geschlechterparität auf Regionaltagungen, die aufgrund der COVID-19-Pandemie nicht stattfanden) lagen keine Statistiken vor. Im Vergleich dazu zeigten die Ergebnisse der Überwachung von 2018–19, dass 50 Prozent der Zielvorgaben (bzw. 29 von insgesamt 57) erreicht oder übertroffen und 42 Prozent (bzw. 24 Zielvorgaben) nicht erreicht wurden und für 4 Zielvorgaben keine Statistiken vorlagen.
5. Gemäß dem Ersuchen des Verwaltungsrats auf seiner 340. Tagung (November 2020) ⁶ wurde dem Verwaltungsrat auf seiner 343. Tagung (November 2021) über die Ergebnisse der Umsetzung des Aktionsplans 2018–21 im Jahr 2020 ⁷ sowie über die von den zuständigen Stellen geplanten Maßnahmen für ein schnelleres Vorankommen im Hinblick auf 2018–19 nicht erreichte Zielvorgaben Bericht erstattet. Diese und andere mögliche Folgemaßnahmen wurden im Mai 2021 vom Globalen Managementteam der IAO weiter erörtert. Darüber hinaus wurden Möglichkeiten geprüft, wie das Amt die Bemühungen der Mitgliedsgruppen zur Verbesserung der Vertretung von Frauen in den Delegationen für die Tagungen der IAO stärker unterstützen könnte.
6. In einem Schreiben der Untergeneralsekretärin und Exekutivdirektorin der Einheit der Vereinten Nationen für Gleichstellung und Stärkung der Frauen (UN-Women) vom Juli 2021 wurde dem Generaldirektor des IAA eine [Gesamtbilanz der Institutionen des UN-Systems für 2020](#) vor dem Hintergrund des UN-SWAP übermittelt. Die IAO wurde für die von ihr erzielten Fortschritte gewürdigt, insbesondere dafür, dass sie in das Programm und den Haushalt für die Zweijahresperiode 2020–21 eine grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe speziell zu Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle (grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 6) sowie geschlechtergerechte Strategien und Indikatoren für die anderen Ergebnisvorgaben aufnahm, die Bemühungen zur Verbesserung der institutionellen Transparenz und der Berichterstattung über Resultate verstärkte und weitere Fortschritte im Hinblick auf die geschlechtergerechten Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit, bei denen die Zielvorgabe im Zeitraum 2020–21 erneut übertroffen wurde, erreichte. Der IAO wurde nahegelegt, die geschlechtergerechte Entwicklungszusammenarbeit und die Verfahren zur Nachverfolgung finanzieller Mittel, die in geschlechtergerechte Arbeit investiert wurden, zu stärken, sowie ihre Bemühungen zur Verbesserung der gleichen Vertretung von Frauen in der Besoldungsgruppe P5 und höher zu intensivieren.

⁶ GB.340/PV.

⁷ GB.343/INS/INF/3.

► **Abbildung 1. Ergebnisorientiertes Management: Ergebnisse für das geschlechterbezogene Ziel für nachhaltige Entwicklung, Berichterstattung über geschlechterbezogene Ergebnisse und Programmergebnisse in Bezug auf Geschlechtergleichstellung**



► **Abbildung 2. Aufsicht: Evaluierung und Gleichstellungs-Audit**



► **Abbildung 3. Rechenschaftslegung: Politik und Pläne, Führungskompetenz und geschlechtergerechtes Leistungsmanagement**



► **Abbildung 4. Personelle und finanzielle Mittel: Nachverfolgung und Zuweisung finanzieller Mittel, Geschlechterstruktur, gleiche Vertretung von Frauen und Organisationskultur**



► **Abbildung 5. Kapazitätsbewertung und -entwicklung**



► **Abbildung 6. Wissen, Kommunikation und Kohärenz**



► Erkenntnisse aus der auf hoher Ebene durchgeführten unabhängigen Evaluierung der Bemühungen der IAO um Geschlechtergleichstellung und ihre durchgängige Berücksichtigung in der Organisation

7. Der Umfang der auf hoher Ebene durchgeführten unabhängigen Evaluierung der Bemühungen der IAO um Geschlechtergleichstellung und ihre durchgängige Berücksichtigung in der Organisation reichte über den Aktionsplan für Geschlechtergleichstellung 2016–17 (Aktionsplan 2016–17) und den Aktionsplan 2018–21 hinaus, die jedoch beide im Mittelpunkt der Evaluierung standen. Die wichtigsten Erkenntnisse, die für die Aktionspläne von Belang sind oder sich speziell auf sie beziehen, werden nachstehend aufgeführt. Unter anderem gelangten die Evaluatoren zu der zentralen Erkenntnis, dass „die uneinheitlichen Fortschritte und Resultate hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung in den Programmen und Haushalten sowie den Aktionsplänen der IAO für Geschlechtergleichstellung während dieses Zeitraums Ausdruck der Komplexität eines programmatischen Wandels hin zu geschlechtergerechteren Ergebnissen sind“. ⁸
8. Die Politik der IAO zur Geschlechtergleichstellung und zu ihrer durchgängigen Berücksichtigung in der Organisation sowie die Aktionspläne wurden als „äußerst relevant für das Mandat der Organisation für soziale Gerechtigkeit und ihre Normensetzungsagenda“ ⁹, ihre Politik- und Ergebnisrahmen, einschließlich ihrer strategischen Pläne und damit verbundenen Programme und Haushalte, sowie für die Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung bezeichnet. ¹⁰ Die Aktionspläne wurden als voll im Einklang mit dem UN-SWAP 2.0 stehend beschrieben. ¹¹
9. Die Nutzung der Aktionspläne durch die Bediensteten verbesserte sich: Während den Aktionsplan 2016–17 lediglich 32,5 Prozent der Befragten im Rahmen ihrer Arbeit genutzt oder darauf Bezug genommen hatten, belief sich dieser Anteil beim Aktionsplan 2018–21 bereits auf über 40 Prozent. Der Anteil der Befragten, die mit dem Aktionsplan nicht vertraut waren, sank von 38 Prozent im Zeitraum 2016–17 auf 27,2 Prozent im Zeitraum 2018–21. ¹² Strategien und Ansätze für die Geschlechtergleichstellung und ihre durchgängige Berücksichtigung in der Organisation wurden als kohärent mit der internen Rahmenstruktur und den Programmen für die Entwicklungszusammenarbeit der Organisation bewertet ¹³, und die meisten Empfehlungen der unabhängigen Evaluierung von 2016 wurden umgesetzt. ¹⁴
10. Die Geschlechtergleichstellung und ihre durchgängige Berücksichtigung in der IAO wurden als relevant für die Bedürfnisse und Anforderungen der Mitgliedsgruppen bewertet; dies schlug sich in Maßnahmen zur Förderung des Wandels der Geschlechterrollen nieder, die auf notwendige strukturelle und institutionelle Veränderungen in der Welt der Arbeit abzielten. ¹⁵ Die

⁸ GB.343/PFA/10, Abschnitt C, zentrale Erkenntnis 9.

⁹ GB.343/PFA/10, Abschnitt A, zentrale Erkenntnis 1.

¹⁰ GB.343/PFA/10, Abs. 72.

¹¹ GB.343/PFA/10, Abs. 73.

¹² IAA, *High-level Independent Evaluation of ILO's Gender Equality and Mainstreaming Efforts, 2016–21*, Genf, 2021, Abschnitt 3.3.4.

¹³ GB.343/PFA/10, Abs. 73.

¹⁴ GB.343/PFA/10, Abs. 61.

¹⁵ GB.343/PFA/10, Abschnitt A, zentrale Erkenntnis 2.

Landesprogramme der IAO erbrachten durchgehend Ergebnisse in Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit, wenngleich diese je nach grundsatzpolitischer Ergebnisvorgabe unterschiedlich ausfielen, ließen allerdings auch einen Mangel an systematischer Überwachung und Berichterstattung zu speziellen Zielen der Programme für Geschlechtergleichstellung und eine ungleichmäßige Unterstützung für Programmergebnisse zugunsten der Geschlechtergleichstellung und ihrer durchgängigen Berücksichtigung erkennen.¹⁶

11. Die Evaluatoren kamen zu dem Schluss, dass mehr getan werden könnte, um die durchgängige Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte in grundlegenden institutionellen Verfahren zu fördern.¹⁷ Es fehle ein klar formulierter strategischer Rahmen für die Geschlechtergleichstellung und ihre durchgängige Berücksichtigung in der Organisation und ein Wertversprechen für programmatische Ergebnisse, das die besonderen Merkmale und den komparativen Vorteil der IAO widerspiegelt.¹⁸ Die Nachhaltigkeit der Geschlechtergleichstellung und ihrer durchgängigen Berücksichtigung auf institutioneller Ebene müsse bei der Festlegung von Strategien expliziter berücksichtigt werden und erfordere einen stärker strategisch angelegten und auch auf Managementebene geführten Dialog über die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung und ihre durchgängige Berücksichtigung.¹⁹
12. Spezifische die Geschlechtergleichstellung betreffende Ziele waren nicht überall in gleichem Maße Bestandteil der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben, der Ergebnisvorgaben der Landesprogramme und der Entwicklungszusammenarbeit. Die Effektivität des Aktionsplans in Bezug auf Fortschritte und Ergebnisse war gemessen am UN-SWAP 2.0 uneinheitlich.²⁰ Der Aufbau institutioneller Kapazitäten für die Geschlechtergleichstellung und ihre durchgängige Berücksichtigung erfolgte hauptsächlich punktuell oder auf Nachfrage insbesondere für Mitgliedsgruppen und Bedienstete. Es waren keine ausreichenden Ressourcen zur Entwicklung eines stärker strategisch und systemisch angelegten Ansatzes für die Kapazitätsentwicklung vorhanden. Die bestehenden Unterstützungsstrukturen, einschließlich der Strukturen in der Unterabteilung Geschlechterfragen, Gleichstellung und Vielfalt, die die Aktionspläne koordiniert, waren der Aufgabenstellung nicht angemessen. Die Zuweisungen an personellen und nicht personellen Ressourcen für die Umsetzung der ehrgeizigen Aktionspläne 2016–17 und 2018–21 waren unzureichend. Um den Wandel voranzutreiben, so die Evaluatoren, müsse die Frage der Nachhaltigkeit bei der Planung von Maßnahmen und Strategien expliziter berücksichtigt werden.²¹
13. Als Reaktion auf die Erkenntnisse und Empfehlungen aus der auf hoher Ebene durchgeführten unabhängigen Evaluierung äußerte das Amt unter anderem die Auffassung, dass es nicht an einem klar formulierten strategischen Rahmen und Wertversprechen fehle, sondern an einer amtsweiten Theorie des Wandels für die Geschlechtergleichstellung, die das Amt gerade entwickle. Angesichts der uneinheitlichen Ergebnisse plane das Amt eine Stärkung seines globalen Netzwerks für Geschlechterfragen, den Ausbau der technischen Kapazitäten in den Außenämtern und eine verstärkte Koordinierung zwischen allen Hauptabteilungen des Grundsatzressorts, zwischen dem Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber und dem Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer sowie bei der Programmplanung des Internationalen Ausbildungszentrums

¹⁶ GB.343/PFA/10, Abs. 74.

¹⁷ GB.343/PFA/10, Abs. 75.

¹⁸ GB.343/PFA/10, Abs. 76.

¹⁹ GB.343/PFA/10, Abs. 77.

²⁰ UN-Women, *UN-SWAP Technical Notes, draft version 2.0*, New York, 2018.

²¹ IAA, *High-level Independent Evaluation of ILO's Gender Equality and Mainstreaming Efforts, 2016–21*, Genf, 2021, Abschnitt 3.4.2.

der IAO. Die strategische Zusammenarbeit mit den Vereinten Nationen und dem multilateralen System im Bereich der Geschlechtergleichstellung werde weiter gestärkt. Es werde ein stärker systemisch angelegter Ansatz bei der Programmdurchführung verfolgt, was eine stärkere Ausrichtung des Aktionsplans am Strategischen Plan auf hoher Ebene und am Programm und Haushalt sowie eine bessere Integration darin beinhalte. Die enge Überwachung der Ergebnisse im Rahmen der speziell die Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle betreffenden grundsatzpolitischen Ergebnisvorgabe (grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 6), die im Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode 2020–21 eingeführt wurde, und der Marker für Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung, der auf alle grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben anwendbar ist, werde die Geschlechtergleichstellung im Rahmen der programmatischen Arbeit der IAO ebenfalls voranbringen. Diese Bemühungen würden einhergehen mit einer verstärkten Führungsverantwortung und Rechenschaftslegung in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung und ihre durchgängige Berücksichtigung in der Organisation, der weiteren Einbeziehung der Kapazitätsbedarfe der Bediensteten in den Aktionsplan, der Anerkennung der Rolle der Anlaufstellen und Koordinatoren für Geschlechterfragen, aktuellen praktischen Instrumenten und Orientierungshilfen sowie einem verstärkten Austausch von Wissen und gewonnenen Erkenntnissen.²²

14. Während der Aussprache über die auf hoher Ebene durchgeführte unabhängige Evaluierung auf der 343. Tagung des Verwaltungsrats (November 2021)²³ wurden einige Bedenken hinsichtlich der Qualität und Methodik der Evaluierung geäußert. Die Evaluierung habe weder dem Beschluss des Verwaltungsrats, im Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode 2020–21 eine grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe speziell zu Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle einzuführen, noch der Unterstützung, die die IAO den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden bei der Förderung der Geschlechtergleichstellung gewährte, angemessen Rechnung getragen. Weitere Informationsdefizite betrafen die Internationale Koalition für Entgeltgleichheit und die Kapazitätsaufbaumaßnahmen des Internationalen Ausbildungszentrums der IAO. Kritisch angemerkt wurde, dass die Empfehlungen zu allgemein seien, um greifbare Verbesserungen zu bewirken. Hinsichtlich der zentralen Erkenntnis 8 der Evaluierung, wonach es in den Landesprogrammen der IAO an systematischer Überwachung und Berichterstattung zu den speziellen Zielen der Programme für Geschlechtergleichstellung fehle, wurde klargestellt, dass es für diesen Zweck im Amt entsprechende Verfahren gebe. Die Entwicklungszusammenarbeit und technische Unterstützung der IAO auf nationaler und regionaler Ebene sei begrüßt worden, insbesondere während der COVID-19-Pandemie, wenngleich dem Amt nahegelegt wurde, die Kapazitäten der technischen Teams in den Außenämtern weiter auszubauen.

► Vorgeschlagerener Entwurf des Aktionsplans für Geschlechtergleichstellung 2022–25

Einleitung, Ziele und Strategie

15. In der vorgeschlagenen Einleitung des Aktionsplans für Geschlechtergleichstellung 2022–25 (Aktionsplan 2022–25) werden der historische Auftrag der IAO, die Geschlechtergleichstellung

²² GB.343/PFA/10, Abs. 92–96.

²³ GB.343/PFA/10.

und Stärkung der Frauen in der Welt der Arbeit herbeizuführen, die Verankerung dieser Ziele im Strategischen Plan der IAO für 2022–25 und den beiden entsprechenden Programmen und Haushalten und die Ausrichtung der IAO an den internationalen Agenden zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung erläutert.

16. Das Ziel des Aktionsplans – so wie es in der Politik der IAO zur Geschlechtergleichstellung und zu ihrer durchgängigen Berücksichtigung in der Organisation formuliert wird – besteht in der konkreten Ausgestaltung der Politik, die einen ergebnisorientierten Ansatz für einander verstärkende Prioritäten vorsieht. Zudem trägt der Aktionsplan zu einer gerechten, inklusiven und sicheren Bereitstellung menschenwürdiger Arbeit mittels einer transformativen Agenda für die Geschlechtergleichstellung bei der Arbeit bei, wie es in der Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit („Jahrhunderterklärung“), im globalen Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der COVID-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist, und in den Schlussfolgerungen über Ungleichheit und die Welt der Arbeit ins Auge gefasst wird, die die Internationale Arbeitskonferenz auf ihrer 109. Tagung im Dezember 2021 annahm.
17. Die Strategien des Aktionsplans 2022–25 umfassen integrierte Ansätze mit dem Ziel, die Geschlechtergleichstellung IAO-weit zu verankern und sie in allen fachlichen Arbeiten, operativen Tätigkeiten und Unterstützungsdiensten der Organisation zu berücksichtigen. Diesen Strategien liegen zentrale grundsatzpolitische Dokumente zugrunde, zu denen neben der Jahrhunderterklärung und anderen, in den Absätzen 15 und 16 erwähnten Dokumenten die Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung von 2008 und die Entschliebung der Internationalen Arbeitskonferenz über die Gleichstellung der Geschlechter als Kernstück menschenwürdiger Arbeit von 2009 zählen. Dieser Abschnitt des Aktionsplans schließt mit den Ergebnissen der Umsetzung des Aktionsplans 2018–21, den maßgeblichen Erkenntnissen aus der auf hoher Ebene durchgeführten unabhängigen Evaluierung, der Aussprache des Verwaltungsrats über die Evaluierung und der Reaktion des Amtes sowie den Prioritäten, die für die Indikatoren des Aktionsplans 2022–25 ermittelt wurden.

Adressatenkreis und Nutznießer

18. Der Aktionsplan richtet sich unmittelbar an alle Bediensteten und Führungskräfte der Zentrale und Außenämter der IAO und dient der besseren Unterstützung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen. Geplant ist, eine Kommunikationsstrategie für den Aktionsplan 2022–25 zu konzipieren, um Bedienstete und Führungskräfte zu größerem Engagement für eine Agenda zur Förderung des Wandels der Geschlechterrollen, die auf die Unterstützung der Mitgliedsgruppen abzielt, und zu mehr Zusammenarbeit in dieser Hinsicht anzuregen.

Ergebnisorientiertes Management für Geschlechtergleichstellung

19. Der Aktionsplan ist ergebnisorientiert; die Zielvorgaben für die einzelnen Indikatoren werden in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen entsprechend ihrer jeweiligen Mandate festgelegt. Der partizipative Ansatz fördert Eigenverantwortung, Transparenz und Rechenschaftslegung für den Wandel der Geschlechterrollen. Die zuständigen Stellen sind für die Festlegung der Strategien, darunter alle Aktivitäten zur Erfüllung der Zielvorgaben erforderlichen Aktivitäten, verantwortlich. Sofern die jährliche Überwachung zeigt, dass die Zielvorgaben erreicht werden dürften, werden die zuständigen Stellen ermutigt, erfolgreiche Strategien auf breiterer Ebene einzusetzen. Falls absehbar ist, dass die Zielvorgaben nicht erreicht werden, wird von den zuständigen Stellen erwartet, dass sie die entsprechenden Strategien überarbeiten und Maßnahmen für ein schnelleres Vorankommen ergreifen.

Abstimmung mit dem Systemweiten Aktionsplan der Vereinten Nationen für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Frauen

20. Die Indikatoren des Aktionsplans werden auf die entsprechenden Elemente des UN-SWAP 2.0 abgestimmt, dem ebenfalls ein ergebnisorientierter Ansatz zugrunde liegt. Im Aktionsplan werden entsprechend den Vorgaben des Verwaltungsrats „IAO-spezifische“ Indikatoren beibehalten, etwa geschlechtergerechte Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit, geschlechtergerechte Entwicklungszusammenarbeit und Schulungen für die dreigliedrigen Mitgliedsgruppen. Zur engeren Anlehnung an die UN-Definitionen wird bei den Indikatoren zur Geschlechterparität – etwa den Indikatoren, die die Bediensteten der IAO und die dreigliedrigen Delegationen für die Internationale Arbeitskonferenz und die Regionaltagungen betreffen – bei Prozentsätzen von 47 bis 53 Prozent von Parität ausgegangen. Ein damit zusammenhängender Indikator – der Aufbau von Kapazitäten bei den IAO-Sozialpartnern zur Verwirklichung von Geschlechterparität bei den Delegationen für die Internationale Arbeitskonferenz und Regionaltagungen – wird beibehalten, wobei hier die Regionalämter und die Hauptabteilung Offizielle Tagungen, Dokumentation und Beziehungen als zuständige Stellen fungieren.
21. Die insgesamt 57 Zielvorgaben des vorangegangenen Aktionsplans werden auf 35 bis 40 Zielvorgaben verringert. Nicht beibehalten werden beispielsweise Zielvorgaben, die konstant über mehrere Zweijahresperioden hinweg erreicht oder übertroffen wurden, wie das Erfordernis, dass bei 100 Prozent der Beschreibungen offener Stellen auf die Geschlechterperspektive Bezug genommen wird und dass 100 Prozent der Referate in der Zentrale und der Außenämter über Anlaufstellen für Geschlechterfragen verfügen. Weitere Beispiele sind Zielvorgaben für Indikatoren, die erreicht und institutionell verankert wurden, etwa die Materialien der IAO-weiten Kampagne „Null Toleranz gegenüber sexueller Belästigung“ („One ILO – Zero Sexual Harassment“), die nun über die Website der IAO zugänglich sind.

Rechenschaftslegung und Zuständigkeit

22. Gemäß dem spezifischen Mandat und der besonderen Struktur der IAO sieht die Politik der IAO zur Geschlechtergleichstellung und ihrer durchgängigen Berücksichtigung in der Organisation vor, dass der Verwaltungsrat und die Mitgliedsgruppen in vollem Umfang über Fortschritte im Hinblick auf die Umsetzung der Aktionspläne informiert werden, wozu auch Informationen darüber gehören, wie der Verwaltungsrat die Orientierungen der Mitgliedsgruppen bei der Umsetzung der Aktionspläne berücksichtigte. In diesem Abschnitt des Aktionsplans werden darüber hinaus die einschlägigen Aufgaben, Zuständigkeiten und Rechenschaftsmechanismen innerhalb der IAO zur Förderung der Geschlechtergleichstellung beschrieben.

Überwachung, Berichterstattung und Evaluierung

23. Die Ergebnisse der jährlichen Überwachung werden dem Verwaltungsrat zur Halbzeit und am Ende der Laufzeit des Aktionsplans übermittelt. Auf der Grundlage dieser Berichterstattung gibt der Verwaltungsrat Orientierungshilfe und Anweisungen, darunter auch für den Entwurf des nachfolgenden Aktionsplans. Eine unabhängige Evaluierung ist für Ende 2025 geplant. Folgemaßnahmen zu unabhängigen Evaluierungen werden im Rahmen etablierter Verfahren überwacht, zu denen bei unabhängigen Evaluierungen auf hoher Ebene, die dem Verwaltungsrat vorgelegt werden, auch die Überwachung durch den Evaluierungsbeirat gehört, der unter dem Vorsitz des stellvertretenden Generaldirektors für Management und Reform steht und sich aus Direktoren der Regionalämter und leitenden Mitarbeitern der wichtigsten Hauptabteilungen zusammensetzt. Das Amt meldet seine Überwachungsergebnisse zudem jährlich an

die Online-Plattform des UN-SWAP, die von UN-Women koordiniert wird; die bei allen UN-Organisationen und -Institutionen zusammengetragenen Berichterstattungsergebnisse fließen in den Bericht des UN-Generalsekretärs über die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in allen Politikbereichen und Programmen des UN-Systems ein.

Personelle und finanzielle Mittel

24. Der ehrgeizige Aktionsplan 2022–25 ist nur mit ausreichenden und realistischen personellen und finanziellen Ressourcen umsetzbar. Ob die Ergebnisse des Aktionsplans erreicht werden, hängt zwar vom Engagement des gesamten Managements und Personals der IAO ab, jedoch ist eine Mindestbeteiligung von Gleichstellungsexperten unabdingbar. Dies wird dazu beitragen, eine dem Wandel der Geschlechterrollen förderliche Umsetzung mit entsprechenden Ergebnissen zu beschleunigen und zu unterstützen. Das Vorhandensein angemessener Humanressourcen ist für die erfolgreiche Umsetzung des Aktionsplans 2022–25 von entscheidender Bedeutung. Derzeit sind in Afrika sowie in Asien und Pazifik zwei regionale Gleichstellungsexperten in Leitungspositionen tätig. In Europa und Zentralasien gibt es einen Gleichstellungsexperten in Teilzeit und ab der Zweijahresperiode 2022–23 einen zusätzlichen Gleichstellungsexperten in Vollzeit, während Amerika und Karibik sowie die arabischen Staaten jeweils über einen Gleichstellungsexperten verfügen.

Tabelle der Leistungsindikatoren

25. Alle neuen Indikatoren im Aktionsplan gehen auf die Orientierungen des Verwaltungsrats zurück, stehen jedoch weiter voll im Einklang mit den aktuellen technischen Anmerkungen des UN-SWAP. Ebenfalls beibehalten werden die von der IAO seit Jahren verwendeten spezifischen Indikatoren zur Stärkung der Dienstleistungen und Produkte der IAO und zur Umsetzung der in Schlüsseldokumenten wie der EntschlieÙung über Ungleichheit und die Welt der Arbeit festgelegten Ziele.²⁴
26. Bei einigen der vorgeschlagenen neuen Indikatoren wäre es denkbar, ausgehend von den Empfehlungen aus der unabhängigen Evaluierung auf hoher Ebene die Reaktion des Amtes und die Orientierungshilfe des Verwaltungsrats, die Entwicklung einer Theorie des Wandels, einen stärker systemisch ausgerichteten programmgestützten Ansatz und ein System für die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung und die systematische Bereitstellung entsprechender Kapazitätsentwicklungs- und Schulungsangebote innerhalb der IAO sowie Unterstützungsprozesse und -instrumente für die Geschlechtergleichstellung und ihre durchgängige Berücksichtigung innerhalb der IAO zu berücksichtigen. Ehrgeizige, aber erreichbare Ziele werden nach Beratung mit den zuständigen Stellen festgelegt.

²⁴ IAO, *Berichte der Arbeitsgruppe für die allgemeine Aussprache: Ungleichheit und die Welt der Arbeit – Der Konferenz zur Annahme vorgelegter Vorschlag für eine EntschlieÙung und Schlussfolgerungen* (ILC.109/Verhandlungsbericht 9A(Rev.1)), angenommen von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 109. Tagung (2021) in Genf.

► **Beschlussentwurf**

27. Der Verwaltungsrat hat den Generaldirektor ersucht:

- a) den IAO-Aktionsplan für Geschlechtergleichstellung 2022–25 fertigzustellen und umzusetzen und dabei die während der Behandlung der Vorlage GB.344/INS/10 gegebene Orientierungshilfe zu berücksichtigen und**
- b) seine Orientierungshilfe entsprechend dem Auftrag der IAO, die Geschlechtergleichstellung bei der Arbeit durch eine transformative Agenda zu erreichen, einzubeziehen und in dieser Hinsicht die Entschließung und Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe für die allgemeine Aussprache über Ungleichheit und die Welt der Arbeit zu berücksichtigen, insbesondere bei der Umsetzung des Strategischen Plans der IAO für 2022–25 und der beiden entsprechenden Programme und Haushalte.**

► Anhang

Im Zeitraum 2020–21 erreichte, übertroffene oder nicht erreichte Zielvorgaben des Aktionsplans der IAO entsprechend den sechs UN-SWAP-Kategorien

Ergebnisorientiertes Management (Abbildung 1)

Zielvorgaben erreicht oder übertroffen:

- 60 Prozent der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben des Programms und Haushalts der IAO tragen zu den Einzelzielen des Ziels für nachhaltige Entwicklung 5 bei (tatsächliches Ergebnis: 63 Prozent).
- 35 Prozent der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben des Programms und Haushalts der IAO sehen eine Aufschlüsselung nach Geschlecht vor und/oder berücksichtigen die Geschlechterperspektive (tatsächliches Ergebnis: 71 Prozent).
- Für 100 Prozent der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben, die Gegenstand des Berichts über die Programmdurchführung sind, werden geschlechtsspezifische Ergebnisse gemeldet (tatsächliches Ergebnis: 100 Prozent).
- Dem Verwaltungsrat wird ein Halbjahresbericht über die Ergebnisse der Umsetzung des Aktionsplans vorgelegt (tatsächliches Ergebnis: zwei Berichte wurden vorgelegt).
- 60 Prozent der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit enthalten Indikatoren, von denen mindestens 35 Prozent nach Geschlecht aufgeschlüsselt und/oder gleichstellungsorientiert sind (tatsächliches Ergebnis: 79 Prozent).
- 50 Prozent einer repräsentativen Stichprobe von Projekt- und Programmvorschlägen enthalten eine Strategie und einen Ergebnisrahmen, die Gleichstellungsaspekten einer Beurteilung zufolge besser Rechnung tragen (tatsächliches Ergebnis: 32 Prozent – dieser Anteil dürfte mit zunehmender Einhaltung der Checkliste für die Beurteilung zurückgehen).
- 27 Prozent der Projekt- und Programmvorschläge für die Region Afrika entsprechen in Bezug auf Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung dem Marker 2 oder 3 (tatsächliches Ergebnis: 30 Prozent).

Nicht erreichte Zielvorgaben:

- 37 Prozent der Projekt- und Programmvorschläge auf globaler Ebene (von der Zentrale verwaltet) entsprechen in Bezug auf Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung dem Marker 2 oder 3 (tatsächliches Ergebnis: 13 Prozent).
- 18 Prozent der Projekt- und Programmvorschläge für die Region Amerika und Karibik entsprechen in Bezug auf Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung dem Marker 2 oder 3 (tatsächliches Ergebnis: 12 Prozent).
- 13 Prozent der Projekt- und Programmvorschläge für die arabischen Staaten entsprechen in Bezug auf Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung dem Marker 2 oder 3 (tatsächliches Ergebnis: 9 Prozent).

- 35 Prozent der Projekt- und Programmvorschläge für die Region Asien und Pazifik entsprechen in Bezug auf Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung dem Marker 2 oder 3 (tatsächliches Ergebnis: 29 Prozent).
- 13 Prozent der Projekt- und Programmvorschläge für die Region Europa und Zentralasien entsprechen in Bezug auf Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung dem Marker 2 oder 3 (tatsächliches Ergebnis: 5 Prozent).

Aufsicht (Abbildung 2)

Zielvorgaben erreicht oder übertroffen:

- Bei vier Initiativen sind geschlechtsspezifische Aspekte in die Netzwerke des Evaluierungsbüros integriert (tatsächliches Ergebnis: zehn Initiativen).
- Alle fünf bis acht Jahre wird eine Evaluierung der Bilanz der Organisation in Bezug auf die durchgängige Berücksichtigung von Geschlechterfragen vorgenommen (tatsächliches Ergebnis: eine Evaluierung).
- In 75 Prozent der geprüften Berichte der Außenämter werden geschlechtsbezogene Risiken benannt und die Maßnahmen zu ihrer Bewältigung aufgeführt (tatsächliches Ergebnis: 100 Prozent).

Nicht erreichte Zielvorgaben:

- Bei 65 Prozent einer repräsentativen Stichprobe von Evaluierungen ist die Geschlechtergleichstellung in den Untersuchungsumfang, die Kriterien und die Fragen integriert (tatsächliches Ergebnis: 51 Prozent).
- Bei 50 Prozent einer repräsentativen Stichprobe von Evaluierungen sind geschlechtergerechte Methoden, Verfahren, Werkzeuge und Verfahren der Datenanalyse integriert (tatsächliches Ergebnis: 31 Prozent).
- 65 Prozent einer repräsentativen Stichprobe von Evaluierungen enthalten Erkenntnisse, Schlussfolgerungen und Empfehlungen, die auf einer geschlechtsspezifischen Analyse beruhen (tatsächliches Ergebnis: 51 Prozent).
- Das Audit der internen Kontroll- und Reaktionsmechanismen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung ist abgeschlossen, die Ergebnisse werden verbreitet, und erforderlichenfalls wird eine nachfassende Überprüfung vorgesehen (tatsächliches Ergebnis: unvollständig).

Rechenschaftslegung (Abbildung 3)

Zielvorgaben erreicht oder übertroffen:

- 50 Prozent der Stellen des höheren Dienstes bei der IAO (P1 bis P4, finanziert aus dem ordentlichen Haushalt) sind mit Frauen besetzt (tatsächliches Ergebnis: 55 Prozent).
- Das Leitende Management-Team organisiert zwei Schulungsveranstaltungen zu unbewussten Vorurteilen (tatsächliches Ergebnis: Zwei Veranstaltungen wurden abgehalten).
- Geschlechtergleichstellung wird in 10 Prozent der Tagesordnungen des Leitenden Management-Teams aufgenommen (tatsächliches Ergebnis: 15,5 Prozent).

- In 100 Prozent der Beschreibungen offener Stellen bei der IAO wird auf die Geschlechterperspektive Bezug genommen (tatsächliches Ergebnis: 100 Prozent).
- Aktuelle nach Geschlecht aufgeschlüsselte Statistiken werden den Direktoren der Hauptabteilungen und Regionalämter vor den zu Beginn von Beurteilungsrunden geführten Gesprächen übermittelt (tatsächliches Ergebnis: entsprechende Statistiken wurden übermittelt).
- In 50 Prozent der Hauptabteilungen, Büros und sonstigen Referate, die für mindestens drei Indikatoren des Aktionsplans zuständig sind, gehört die Verwirklichung einschlägiger Zielvorgaben zu den von den Direktoren oder Bereichsleitern erwarteten Ergebnissen im Bereich Leistungsmanagement (tatsächliches Ergebnis am Ende der Zweijahresperiode: Stellvertretender Generaldirektor für Management und Reform: 100 Prozent; Stellvertretende Generaldirektorin für Grundsatzfragen: 50 Prozent) ²⁵.
- Zwei Sitzungen werden mit Direktoren, Bereichsleitern oder anderen Referatsleitern abgehalten, um die Verwirklichung ihrer jeweiligen Zielvorgaben zu erörtern (tatsächliches Ergebnis: Stellvertretender Generaldirektor für Management und Reform: zwei Sitzungen; Stellvertretender Generaldirektor für Außendiensttätigkeiten und Partnerschaften: zwei Sitzungen) ²⁶.
- Eine Seite umfassende Bewertungsschemas („Scorecards“) mit aktuellen nach Geschlecht aufgeschlüsselten Statistiken werden in die Tagesordnung von mindestens zwei Sitzungen der Stellvertretenden Generaldirektoren mit den Direktoren der Hauptabteilungen und Regionalämter aufgenommen (tatsächliches Ergebnis: Stellvertretender Direktor für Management und Reform: zwei) ²⁷.

Nicht erreichte Zielvorgaben:

- 45 Prozent der Führungspositionen bei der IAO (P5 und höher, finanziert aus dem ordentlichen Haushalt) sind mit Frauen besetzt (tatsächliches Ergebnis: 39 Prozent).
- In 50 Prozent der Hauptabteilungen, Büros und sonstigen Referate, die für mindestens drei Indikatoren des Aktionsplans zuständig sind, gehört die Verwirklichung einschlägiger Zielvorgaben zu den von den Direktoren oder Bereichsleitern erwarteten Ergebnissen im Bereich Leistungsmanagement (tatsächliches Ergebnis: Stellvertretender Generaldirektor für Außendiensttätigkeiten und Partnerschaften: 16 Prozent).
- Zwei Sitzungen werden mit Direktoren, Bereichsleitern oder anderen Referatsleitern abgehalten, um die Verwirklichung ihrer jeweiligen Zielvorgaben zu erörtern (tatsächliches Ergebnis: Stellvertretende Generaldirektorin für Grundsatzfragen: keine).
- In 70 Prozent der Beschreibungen offener Stellen bei der IAO wird auf Kompetenzen oder Aufgaben im Zusammenhang mit Geschlechterfragen Bezug genommen (tatsächliches Ergebnis: 61 Prozent).

²⁵ Die Ergebnisse für diese Zielvorgabe wurden aufgeschlüsselt, um zu zeigen, welche zuständigen Stellen die Zielvorgabe erreicht bzw. nicht erreicht haben (siehe Abschnitt unten).

²⁶ Die Ergebnisse für diese Zielvorgabe wurden aufgeschlüsselt, um zu zeigen, welche zuständigen Stellen die Zielvorgabe erreicht bzw. nicht erreicht haben (siehe Abschnitt unten).

²⁷ Die Ergebnisse für diese Zielvorgabe wurden aufgeschlüsselt, um zu zeigen, welche zuständigen Stellen die Zielvorgabe erreicht bzw. nicht erreicht haben (siehe Abschnitt unten).

- Eine Seite umfassende Bewertungsschemas („Scorecards“) mit aktuellen, nach Geschlecht aufgeschlüsselten Statistiken werden in die Tagesordnung von mindestens zwei Sitzungen der Stellvertretenden Generaldirektoren mit den Direktoren der Hauptabteilungen und Regionalämter aufgenommen (tatsächliches Ergebnis: Stellvertretende Generaldirektorin für Grundsatzfragen: keine; Stellvertretender Generaldirektor für Außendiensttätigkeiten und Partnerschaften: keine).

Personelle und finanzielle Mittel (Abbildung 4)

Zielvorgaben erreicht oder übertroffen:

- Statistiken auf der Grundlage eines Instruments zur Messung der Zeit, die Bedienstete des höheren Dienstes für die Bewertung von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung aufwenden, sind verfügbar (tatsächliches Ergebnis: Statistiken verfügbar).
- 43 Prozent der Ergebnisvorgaben der Landesprogramme entsprechen in Bezug auf Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung dem Marker 2 oder 3 (tatsächliches Ergebnis: 46 Prozent).
- Für 70 Prozent der Gesamtmittel wird angegeben, dass sie zur Förderung von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung durch Ergebnisvorgaben der Landesprogramme erforderlich sind (Geldbetrag der Mittel, die in Bezug auf Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung dem Marker 2 oder 3 entsprechen) (tatsächliches Ergebnis: 74 Prozent).
- In 100 Prozent der Referate in der Zentrale und den Außenämtern mit einer bestimmten Mindestgröße gibt es eine Anlaufstelle für Geschlechterfragen (tatsächliches Ergebnis: 100 Prozent).
- 55 Prozent der Anlaufstellen und Koordinatoren für Geschlechterfragen in den Hauptabteilungen besetzen eine Stelle der Besoldungsgruppe P4 und höher (tatsächliches Ergebnis: 56 Prozent).
- 60 Prozent der an IAO-Workshops zur Entwicklung von Management- und Führungskompetenzen Teilnehmenden sind Frauen (tatsächliches Ergebnis: 64 Prozent).
- Das für neu eingestellte IAO-Bedienstete obligatorische zehnstündige E-Learning-Programm zum Thema interne Verwaltungsführung wird um eine Ethikkomponente erweitert (tatsächliches Ergebnis: Komponente wurde integriert).
- Es wird eine Befragung von zehn ausscheidenden Bediensteten zur Organisationskultur durchgeführt, um geschlechtersensible Einblicke in die Anwerbung, Bindung und Erfahrung der Bediensteten zu gewinnen; anschließend wird dem Verwaltungsrat ein Bericht über die Pilotbewertung und die ersten Ergebnisse vorgelegt (tatsächliches Ergebnis: 21 ausscheidende Bedienstete wurden befragt; kein Bericht für den Verwaltungsrat wurde verfasst, da die Stelle des Mediators vakant war).
- Materialien der IAO-weiten Kampagne „Null Toleranz gegenüber sexueller Belästigung“ („One ILO – Zero Sexual Harassment“) sind über Social Media zugänglich (tatsächliches Ergebnis: entsprechende Materialien sind zugänglich).
- Fünf Pilotinitiativen werden eingeleitet, um Vielfalt zu schaffen und zu stärken und die Inklusion zu fördern (tatsächliches Ergebnis: sieben Initiativen).

- Für die Sozialpartner der IAO werden zwei Veranstaltungen durchgeführt, die dem Aufbau von Kapazitäten zur Verwirklichung der Geschlechterparität in den Delegationen bei der Internationalen Arbeitskonferenz und den Regionaltagungen dienen (tatsächliches Ergebnis: mehr als 15 Veranstaltungen für Arbeitnehmer wurden durchgeführt).
- 85 Prozent (nach Überarbeitung des Instruments aufgestellte Zielvorgabe) der IAO-Führungskräfte erhalten ein Aufwärtsfeedback, dem zufolge Bedienstete der Aussage, dass die Führungskraft Vielfalt in allen Formen (unter anderem Geschlechtergleichstellung, geographische Ausgewogenheit und Inklusion von Menschen mit Behinderungen) fördert und schätzt und erforderlichenfalls positive Maßnahmen ergreift, „zustimmen“ oder „unbedingt zustimmen“ (tatsächliches Ergebnis: 89 Prozent).

Nicht erreichte Zielvorgaben:

- Mindestens 45 Prozent der bei der Internationalen Arbeitskonferenz akkreditierten und registrierten Delegierten und Berater sind Frauen (tatsächliches Ergebnis: 38,9 Prozent der akkreditierten und 38,9 Prozent der registrierten Delegierten und Berater waren Frauen).
- Mindestens 45 Prozent der bei Regionaltagungen akkreditierten und registrierten Delegierten und Berater sind Frauen (tatsächliches Ergebnis: es wurden keine Regionaltagungen durchgeführt).

Kapazitäten (Abbildung 5)

Zielvorgaben erreicht oder übertroffen:

- 47 Prozent der in den IAO-Workshops zur Entwicklung von Management- und Führungskompetenzen verwendeten Schulungsmaterialien beziehen Geschlechterfragen ein (tatsächliches Ergebnis: 62 Prozent).
- Für Gleichstellungsexperten in Außenämtern und entsprechende Anlaufstellen der wichtigsten Referate wird eine zweitägige Schulung zu Geschlechterfragen durchgeführt (tatsächliches Ergebnis: eine zweitägige webbasierte Schulung wurde durchgeführt).
- 50 Prozent der an Schulungen des Turiner Zentrums teilnehmenden IAO-Bediensteten sind Frauen (tatsächliches Ergebnis: 53 Prozent).

Nicht erreichte Zielvorgaben:

- Der Entwurf eines Plans zur Entwicklung der Kapazitäten für eine durchgängige Berücksichtigung der Geschlechterperspektive bei den Bediensteten wird erstellt (tatsächliches Ergebnis: Entwurf nicht abgeschlossen).
- 45 Prozent der an Schulungen des Turiner Zentrums Teilnehmenden sind Frauen (tatsächliches Ergebnis: 38 Prozent).
- 50 Prozent der an geschlechtsspezifischen Schulungen des Turiner Zentrums teilnehmenden IAO-Bediensteten sind Männer (tatsächliches Ergebnis: 17 Prozent).
- 45 Prozent der an Schulungen des Turiner Zentrums teilnehmenden Mitgliedsgruppen sind Frauen (tatsächliches Ergebnis: 41 Prozent).

Wissen, Kommunikation und Kohärenz (Abbildung 6)

Zielvorgaben erreicht oder übertroffen:

- 95 Prozent der Aufgabenstellungen der Forschungsabteilung und der Grundzüge der wesentlichen Flaggschiffberichte des IAA – *World Employment and Social Outlook and World Employment and Social Outlook: Trends* – enthalten nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten und Analysen (tatsächliches Ergebnis: 100 Prozent).
- IAO-Bedienstete sind an 75 Prozent der Mechanismen für die interinstitutionelle Koordination im Bereich Geschlechtergleichstellung und Stärkung der Frauen beteiligt oder tragen dazu bei (tatsächliches Ergebnis: 80 Prozent).
- 55 Prozent der Untersuchungen der Forschungsabteilung im Zusammenhang mit Veranstaltungen befassen sich inhaltlich mit Geschlechterfragen (tatsächliches Ergebnis: 63 Prozent).
- Bei 45 Prozent der Veranstaltungen der Forschungsabteilung treten Frauen als Verfasserinnen einschlägiger Untersuchungen auf (tatsächliches Ergebnis: 52 Prozent).
- Bei 45 Prozent der Veranstaltungen der Forschungsabteilung treten Frauen als Referentinnen auf und stellen einschlägige Untersuchungen vor (tatsächliches Ergebnis: 59 Prozent).
- 75 Prozent der Pläne und Leitlinien der Hauptabteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit enthalten geschlechterbezogene Verweise (tatsächliches Ergebnis: 90 Prozent).
- Die Hauptabteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit stellt Schulungen oder sonstige Unterstützung für Bedienstete und/oder Mitgliedsgruppen der IAO zur Geschlechtergleichstellung und zur Stärkung der Frauen bereit (tatsächliches Ergebnis: 27 Schulungen/Unterstützung).

Nicht erreichte Zielvorgaben:

- Keine.