



Verwaltungsrat

350. Tagung, Genf, 4.–14. März 2024

Institutionelle Sektion

INS

Datum: 9. Februar 2024

Original: Englisch

Vierter Punkt der Tagesordnung

Halbzeitbericht über die Umsetzung des IAA-Aktionsplans zur Geschlechtergleichstellung 2022–25

Zweck der Vorlage

Diese Vorlage enthält eine Zusammenfassung der Maßnahmen, die aufgrund des vom Verwaltungsrat auf seiner 344. Tagung (März 2022) angenommenen Beschlusses über den IAA-Aktionsplan zur Geschlechtergleichstellung 2022–25 ergriffen wurden. Es wird beschrieben, wie der Aktionsplan unter Berücksichtigung der vom Verwaltungsrat angenommenen Empfehlungen der auf hoher Ebene durchgeführten unabhängigen Evaluierung der Bemühungen des IAA um Geschlechtergleichstellung und deren durchgängiger Berücksichtigung in der Organisation im Zeitraum 2016–21 fertiggestellt und umgesetzt wurde. Des Weiteren wird eine Zusammenfassung der Halbeitergebnisse der Überwachung der Umsetzung des Aktionsplans gegeben. Außerdem entspricht die Vorlage dem an den Generaldirektor gerichteten Ersuchen des Verwaltungsrats, die Leitvorgaben aus dem Aktionsplan entsprechend dem Auftrag der IAO, die Geschlechtergleichstellung bei der Arbeit durch eine transformative Agenda zu erreichen, einzubeziehen und in dieser Hinsicht die Entschließung und die 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. Der Verwaltungsrat wird gebeten, das Amt zu ersuchen, die Umsetzung des Aktionsplans fortzusetzen und auf der 356. Tagung (März 2026) über die Ergebnisse Bericht zu erstatten (siehe den Beschlussentwurf in Absatz 28).

Einschlägiges strategisches Ziel: Alle.

Einschlägige Ergebnisvorgabe: Ergebnisvorgabe 6 des Programms und Haushalts für 2022–23: Geschlechtergleichstellung sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung in der Arbeitswelt, und Ergebnisvorgabe 5 des Programms und Haushalts für 2024–25: Geschlechtergleichstellung sowie Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Keine.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Keine.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Siehe den Beschlussentwurf in Absatz 28.

Verfasser: Hauptabteilung Arbeitsbedingungen und Gleichstellung (WORKQUALITY).

Verwandte Dokumente: [GB.344/INS/10](#); [GB.344/PV](#).

► Einleitung

1. Der IAA-Aktionsplan zur Geschlechtergleichstellung der 2022–25 (Aktionsplan 2022–25) ¹ dient der konkreten Ausgestaltung der Politik der IAO zur Gleichstellung der Geschlechter und deren durchgängiger Berücksichtigung in der Organisation sowie als Orientierungshilfe zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung in personeller, inhaltlicher und struktureller Hinsicht. Er steht im Einklang mit dem Strategischen Plan der IAO für 2022–25 und den beiden entsprechenden Programmen und Haushalten.
2. Der Aktionsplan 2022–25 wurde unter Berücksichtigung der Erörterungen des Verwaltungsrats und der danach auf seiner 344. Tagung (März 2022) erteilten Leitvorgaben fertiggestellt. Darüber hinaus sind die vom Verwaltungsrat angenommenen wesentlichen Feststellungen und Empfehlungen der auf hoher Ebene durchgeführten unabhängigen Evaluierung der Bemühungen des IAA um Geschlechtergleichstellung und deren durchgängiger Berücksichtigung in der Organisation im Zeitraum 2016–21 ² in den Aktionsplan 2022–25 eingeflossen. Der Ansatz für den Aktionsplan 2022–25 steht im Einklang mit der EntschlieÙung und den Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe für die allgemeine Aussprache über Ungleichheit und die Welt der Arbeit aus dem Jahr 2021, mit Schwerpunkt auf der beschleunigten Umsetzung einer transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung, Vielfalt und Inklusion.
3. Mit dieser Vorlage kommt das Amt der Aufforderung nach, dem Verwaltungsrat zur Halbzeit der Umsetzung der Aktionspläne für Geschlechtergleichstellung über die Fortschritte und Defizite bei der Erreichung der Zielvorgaben Bericht zu erstatten. ³

► Fertigstellung und Umsetzung des Aktionsplans 2022–25

4. Der Aktionsplan 2022–25 ist ein ergebnisorientiertes Instrument, das eine Reihe von Indikatoren zur Messung der Fortschritte des IAA bei der durchgängigen Berücksichtigung der Gleichstellung der Geschlechter und der Stärkung der Frauen im Einklang mit dem Systemweiten Aktionsplan der Vereinten Nationen für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Frauen (UN-SWAP 2.0) ⁴ enthält.
5. Aufgrund der Empfehlungen der auf hoher Ebene durchgeführten unabhängigen Evaluierung, der Antwort des Amtes und der Leitvorgaben des Verwaltungsrats wurden in den Aktionsplan 2022–25 neue Indikatoren aufgenommen, die:
 - einen stärker systemisch ausgerichteten programmgestützten Ansatz und ein entsprechendes System zur Umsetzung konzipieren, um den Kapazitätsaufbau und die Schulungsmaßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und deren durchgängiger Berücksichtigung in der Organisation zu fördern;

¹ IAO, *ILO Action Plan for Gender Equality 2022–25*, 2022.

² IAO, *High-level Independent Evaluation of ILO's Gender Equality and Mainstreaming Efforts, 2016–21*, 2021.

³ GB.332/PV, Abs. 198 b).

⁴ Einheit der Vereinten Nationen für Gleichstellung und Stärkung der Frauen, *UN-SWAP 2.0: A UN System-wide Accountability Framework to Mainstream Gender Equality and the Empowerment of Women*, 2018.

- die Fähigkeit der Mitgliedsgruppen zur Umsetzung von Initiativen zur Geschlechtergleichstellung und zur Überwindung der COVID-19-Pandemie durch regionenspezifische Strategien unterstützen;
 - sicherstellen, dass Kooperationsvereinbarungen für systemweite Initiativen der Vereinten Nationen die transformative Agenda der IAO für Geschlechtergleichstellung widerspiegeln;
 - einen größeren Schwerpunkt auf die Stärkung der Prozesse und Instrumente zur Unterstützung der Geschlechtergleichstellung und deren durchgängiger Berücksichtigung innerhalb der Organisation legen.
6. Darüber hinaus hat das Amt eine amtsweite Theorie des Wandels zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt formuliert und verbreitet, die in der dreigliedrigen Struktur und dem normativen Mandat der IAO verankert ist.⁵ Die im September 2022 veröffentlichte Theorie des Wandels zeigt einen Weg zur substanziellen Geschlechtergleichstellung und sozialen Gerechtigkeit, zur Behandlung der tieferen Ursachen von Ungleichheit und zur Förderung eines systemischen Wandels sowie der Änderung von Einstellungen und Denkweisen auf. Sie verstärkt einen zweigleisigen Ansatz zur durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung in allen Programm- und Haushalts-Ergebnisvorgaben und stellt gleichzeitig sicher, dass auf die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt hingearbeitet wird.
 7. Wie wichtig es ist, die fachlichen Kapazitäten in den Außenämtern zu optimieren und die Koordinierung zwischen den Grundsatzressorts, dem Büro für Tätigkeiten für Arbeitgeber, dem Büro für Tätigkeiten für Arbeitnehmer und dem Internationalen Ausbildungszentrum der IAO sicherzustellen, zeigt sich durch die Einführung eines neuen Indikators zur Unterstützung der Fähigkeit der Mitgliedsgruppen, Initiativen zur Geschlechtergleichstellung und zur Pandemieüberwindung durch regionenspezifische Strategien im Einklang mit den Empfehlungen der unabhängigen Evaluierung auf hoher Ebene umzusetzen.
 8. Ferner stärkt der Aktionsplan 2022–25 die Rahmen der IAO für multilaterale Zusammenarbeit und strategische Partnerschaften zur Geschlechtergleichstellung auf Landes-, regionaler und globaler Ebene. Er sieht vor, dass spezifische Formulierungen und Wirkungsziele, die die transformative Agenda der IAO für Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung widerspiegeln, in Kooperationsvereinbarungen und deren Durchführungsregelungen für systemweite Initiativen der Vereinten Nationen aufgenommen werden.

Vorläufige Ergebnisse der Überwachung der Umsetzung des Aktionsplans 2022–25

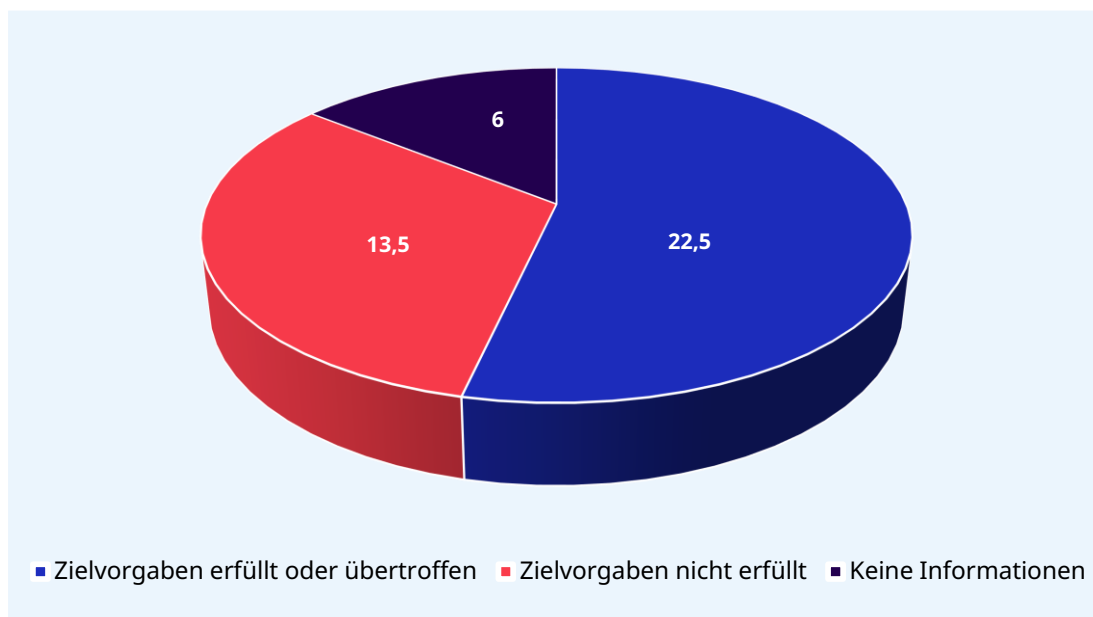
9. Von den 42 Zielvorgaben des Aktionsplans 2022–25, die alle sechs UN-SWAP-Leistungsbereiche abdecken, wurden mindestens 22,5 Vorgaben (54 Prozent) erfüllt oder übertroffen, 13,5 Vorgaben (32 Prozent) wurden nicht erfüllt, und über 6 Vorgaben (14 Prozent) wurde nicht Bericht erstattet, da keine Daten vorlagen und die entsprechenden Indikatoren nur begrenzt gemessen werden konnten (siehe Abbildung 1).
10. Da erst während der Umsetzung des IAA-Aktionsplans für Geschlechtergleichstellung 2018–21 (Aktionsplan 2018–21) mit der Halbzeitbewertung der Umsetzung der Aktionspläne für Geschlechtergleichstellung begonnen wurde, verfügt das Amt nur über vergleichbare Daten für einen einzigen weiteren Halbzeitbewertungszeitraum. Da der Aktionsplan 2022–25 die Indi-

⁵ IAO, *Theory of Change Towards a Transformative Agenda for Gender Equality in the World of Work*, 2022.

katoren früherer Aktionspläne nicht exakt wiedergibt, ist außerdem kein direkter Gesamtleistungsvergleich möglich oder vermittelt ein solcher Vergleich zumindest kein genaues Bild der tatsächlichen Leistung. Nichtsdestotrotz sind einige positive Trends zu beobachten. So hat etwa der Aktionsplan 2022–25 im Vergleich zum Aktionsplan 2018–21 eine größere Anzahl von Zielvorgaben erfüllt oder übertroffen.

11. Erwähnenswert ist zudem, dass bei der Umsetzung des Aktionsplans 2022–25 hinsichtlich nicht erfüllter Zielvorgaben eine Verbesserung erzielt wurde; während nämlich zur Halbzeit des Aktionsplans 2018–21 42 Prozent der Indikatoren nicht erfüllt waren, ist diese Zahl beim Aktionsplan 2022–25 auf rund 32 Prozent gesunken. Indikatoren wie die zur Messung des Prozentanteils der IAA-Projekte und -Programme, welche die IAO-Marker 2 und 3 für Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung erfüllen, des Prozentanteils der Evaluierungen, die die Geschlechtergleichstellung und die Stärkung der Frauen zufriedenstellend oder vollständig einbeziehen, und des Prozentanteils der Frauen, die eine Führungsposition beim IAA innehaben, zeigen Beispiele für Bereiche auf, in denen sich die IAO im Vergleich zu ihrer Leistung im Rahmen früherer Aktionspläne verbessert hat.

► **Abbildung 1. Gesamtleistung zur Halbzeit der Umsetzung des Aktionsplans 2022–25 (Anzahl der erfüllten Zielvorgaben)**



Hinweis: Die Zahlenangaben in der Abbildung beziehen sich auf die Zahl der erfüllten oder übertroffenen Zielvorgaben (blau), der nicht erfüllten Vorgaben (rot) und der Vorgaben, für die keine Informationen vorliegen (dunkelblau).

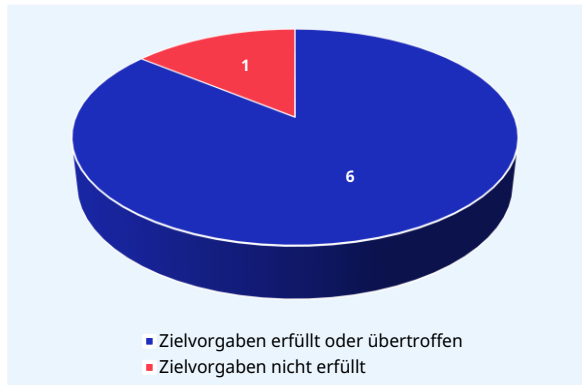
Quelle: IAO, 2023.

12. Bestimmte Indikatoren und die dazugehörigen Zielvorgaben sind angesichts der neuen Organisationsstruktur des IAA, insbesondere der neuen Stellen eines Stellvertretenden Generaldirektors und vier Beigeordneter Generaldirektoren, nicht mehr anwendbar. In Anbetracht dieser organisatorischen Veränderungen müssen die bisherigen mit den Stellen der Stellvertretenden Generaldirektoren verknüpften Indikatoren überprüft und neue Indikatoren vereinbart werden, damit im Rahmen der abschließenden Überprüfung des Aktionsplans 2022–25 über die Ergebnisse Bericht erstattet werden kann und die Indikatoren mit jenen des nächsten UN-SWAP in Einklang gebracht werden.

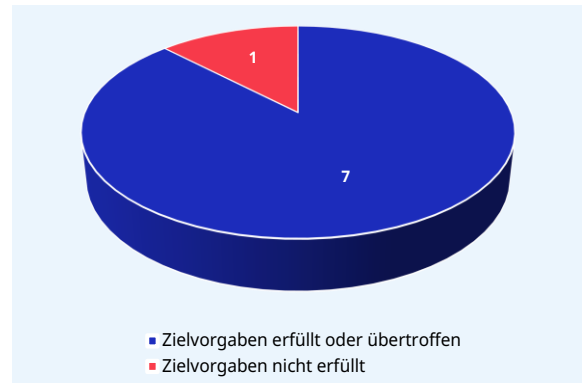
13. Die oben genannten vorläufigen Ergebnisse geben zu erkennen, dass einige Fortschritte bei der Erfüllung oder Übererfüllung der Zielvorgaben erzielt wurden. Insbesondere hat das IAA seine Zielvorgaben für Geschlechtergleichstellung und Stärkung der Frauen in der Personalpolitik und -planung erfüllt und übertroffen. Im Berichtszeitraum waren rund 43 Prozent der Stellen auf der P5-Ebene und höher mit Frauen besetzt, womit das Ziel von 40 Prozent übertroffen und eine Verbesserung gegenüber den Ergebnissen aus früheren Aktionsplänen erzielt wurde. Das IAA nähert sich der Geschlechterparität bei den Stellen der Rangebenen P1 bis P4, die im Berichtszeitraum zu 54 Prozent von Frauen besetzt waren, verglichen mit 55 Prozent im letzten Überwachungszeitraum des Aktionsplans 2018–21.
14. Das IAA hat einen neuen Indikator in den Aktionsplan 2022–25 aufgenommen, bei dem es um die Steigerung der Fähigkeit der Mitgliedsgruppen geht, Gleichstellungsinitiativen umzusetzen, die durch regionenspezifische Strategien unterstützt sind und einen auf der Pandemieüberwindung liegenden Schwerpunkt umfassen. Im Rahmen dieser Unterstützung wurden im Zeitraum 2022–23 mehr als 30 Veranstaltungen zum Kapazitätsaufbau im Bereich der Geschlechtergleichstellung für IAO-Mitgliedsgruppen in allen fünf Regionen abgehalten, wodurch das Ziel von mindestens einer Außenamtstätigkeit zum Aufbau fachlicher Kapazitäten in zwei Regionen im Jahr 2022 und in drei Regionen im Jahr 2023 übertroffen wurde.
15. Im Zweijahreszeitraum 2022–23 enthielten mindestens 54 Prozent der globalen UN-weiten Kooperationsvereinbarungen und ihrer Durchführungsregelungen spezifische Formulierungen und Wirkungsziele, die die transformative Agenda der IAO für Geschlechtergleichstellung widerspiegeln.
16. 2023 wurden in drei von 14 Sitzungen des Globalen Managementteams und des Leitenden Managementteams geschlechtsspezifische Fragen, einschließlich der Pflege- und Betreuungswirtschaft und der Umsetzung des Aktionsplans 2022–25, erörtert und damit die Zielvorgabe für den Überprüfungszeitraum erfüllt.
17. Das IAA hat die Zielvorgaben für zwei der Indikatoren für Evaluierungen übertroffen. Insgesamt wurden 88 Prozent der repräsentativen Auswahl von Evaluierungen so konzipiert, dass die Erhebung von Daten über die Geschlechtergleichstellung und die Stärkung der Frauen gewährleistet ist und die Geschlechtergleichstellung und die Stärkung der Frauen entweder vollständig oder zufriedenstellend in ihren allgemeinen Umfang einbezogen sind. Ferner umfassen 84 Prozent der Evaluierungen wirksame Methoden und Analysetechniken zur Behandlung von Gleichstellungsfragen. Die Prüfungen der Berichte der Außenämter ergaben, dass in 100 Prozent dieser Berichte geschlechtsspezifische Risiken aufgezeigt wurden (beispielsweise durch Überprüfungen des Qualitätssicherungsmechanismus der Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit) und die zur Bewältigung dieser Risiken ergriffenen Maßnahmen genannt wurden.
18. Die Leistung des IAA bei der Erfüllung seiner Zielvorgaben für Geschlechtergleichstellung ist auf der Grundlage der UN-SWAP-Kategorien in sechs Hauptleistungsbereichen weiter aufgeschlüsselt (siehe Abbildungen 2-7). Einige der Ergebnisse werden im nächsten Abschnitt näher erläutert.

Die Leistung des IAA entsprechend den sechs Hauptleistungsbereichen des UN-SWAP

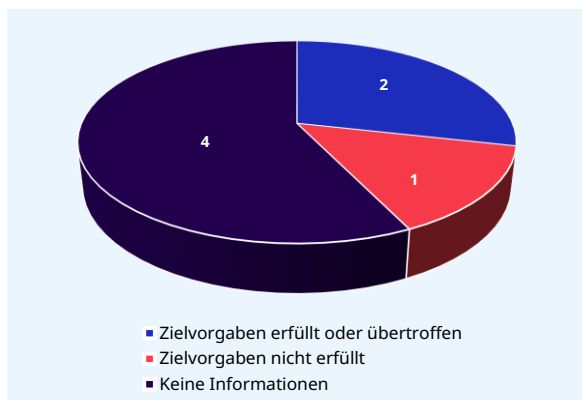
► **Abbildung 2. Ergebnisorientiertes Management: Ergebnisse für das geschlechterbezogene Ziel für nachhaltige Entwicklung, Berichterstattung über geschlechterbezogene Ergebnisse und Programmergebnisse in Bezug auf Geschlechtergleichstellung**



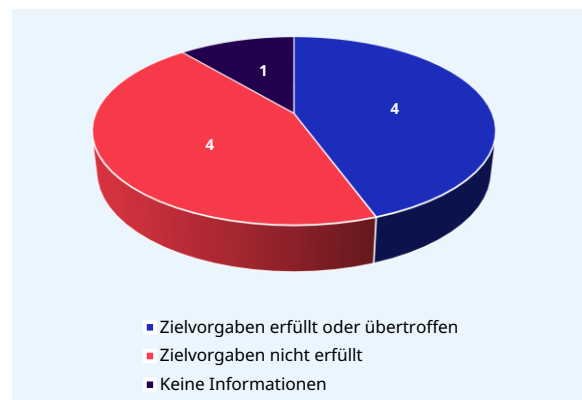
► **Abbildung 3. Aufsicht: Evaluierung und Gleichstellungs-Audit**



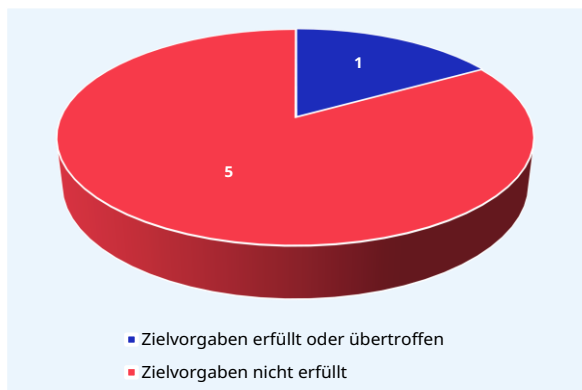
► **Abbildung 4. Rechenschaftslegung: Politik und Pläne, Führungskompetenz und geschlechtergerechtes Leistungsmanagement**



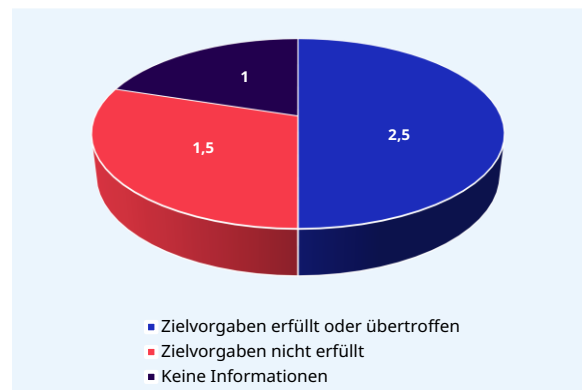
► **Abbildung 5. Geschlechterstruktur: Gleiche Vertretung von Frauen, Organisationskultur und Zuweisung finanzieller Mittel**



► **Abbildung 6. Kapazitätsbewertung und -entwicklung**



► **Abbildung 7. Wissen, Kommunikation und Kohärenz**



Hinweis: Die Zahlenangaben in den Abbildungen beziehen sich jeweils auf die Zahl der erfüllten oder übertroffenen Zielvorgaben (blau), der nicht erfüllten Vorgaben (rot) und der Vorgaben, für die keine Informationen vorliegen (dunkelblau).

Quelle: IAO, 2023.

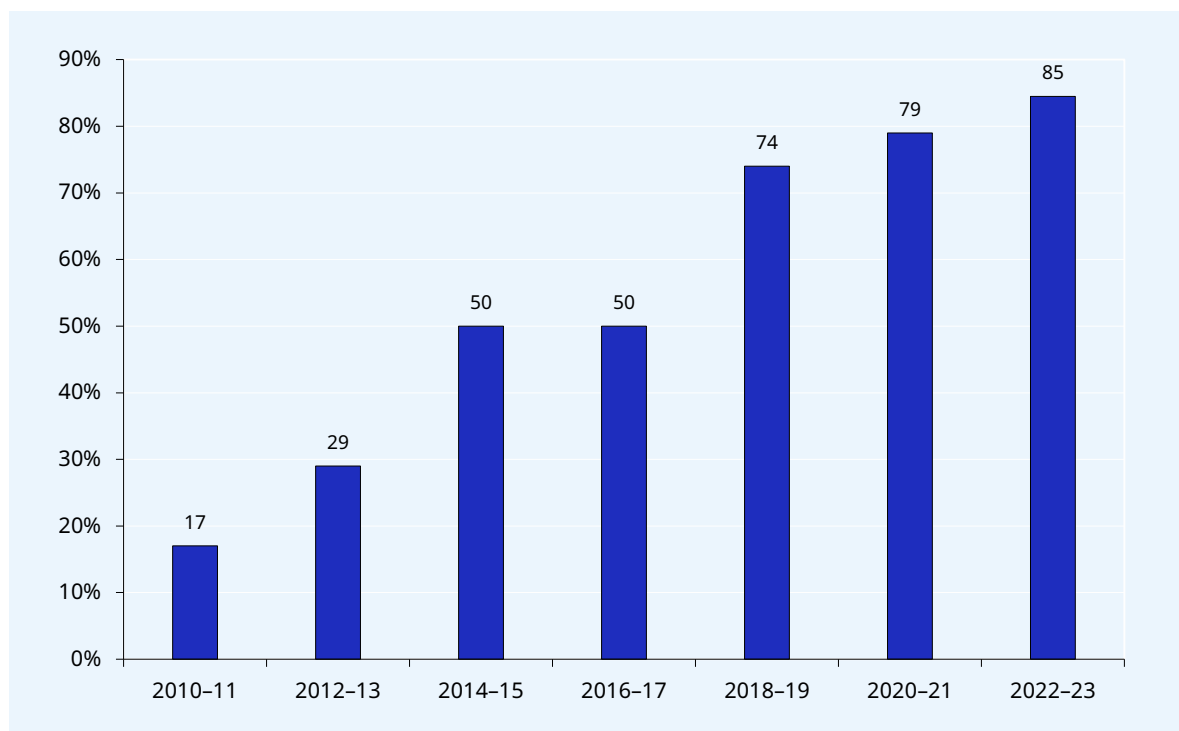
Fortschrittsbereiche und vielversprechende Trends

19. Ein direkter Gesamtvergleich mit früheren Aktionsplänen ist nur bedingt möglich, da nicht alle Indikatoren exakt gleich sind. Dennoch gibt es bei den Indikatoren, bei denen ein solcher Vergleich möglich ist, einige positive Veränderungen in allen drei Prioritätsbereichen, nämlich Personal, Inhalt und Struktur. Zum Beispiel:
- Das IAA nähert sich dem Ziel der Geschlechterparität in Bezug auf den Anteil von Frauen in Positionen auf der Rangebene P5 und höher; dieser Anteil stieg von 34 Prozent im Jahr 2009 auf rund 43 Prozent im Jahr 2023 und übertraf damit die Zielvorgabe von 40 Prozent. Die Ergebnisse sind jedoch von Region zu Region unterschiedlich und liegen in einigen Regionen mindestens 10 Prozentpunkte unter der Geschlechterparität. So sind beispielsweise in Amerika und der Karibik nur 36 Prozent und in der Region Asien und Pazifik nur 33 Prozent der P5-Stellen und höher mit Frauen besetzt. Eine detailliertere Analyse ergibt Folgendes in Bezug auf den Anteil von Frauen in Positionen auf der Rangebene P5 und höher: a) 100 Prozent auf der Ebene eines Stellvertretenden Generaldirektors, b) 78 Prozent auf der Ebene eines Beigeordneten Generaldirektors, c) 57 Prozent auf der D2-Ebene, d) 41 Prozent auf der D1-Ebene und e) 40 Prozent auf der P5-Ebene. Das IAA muss die allgemeine Dynamik nutzen, die durch das Streben nach Geschlechterparität entstanden ist, um sicherzustellen, dass die Fortschritte bei der Verwirklichung einer ausgewogenen Vertretung der Geschlechter auf allen Ebenen erhalten bleiben.
 - Es wurde ein kontinuierlicher Anstieg des Anteils neuer geschlechtergerechter Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit verzeichnet, und zwar von 17 Prozent 2010–11 auf 85 Prozent 2022–23 (siehe Abbildung 8). Beispiele sind China, die Demokratische Volksrepublik Laos, Pakistan und Vietnam.
 - Auf den von der Hauptabteilung RESEARCH organisierten Veranstaltungen hat die Sichtbarkeit von Frauen zugenommen; der Anteil der Rednerinnen stieg hier von 44 Prozent im Jahr 2022 auf 57 Prozent im Jahr 2023.
 - Auf der programmatischen Ebene hat die IAO die Erwartungen hinsichtlich des Beitrags der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben zur Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung und des Nachhaltigkeitsziels (SDG) 5 (Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen) übertroffen. Während die Zielvorgabe für 2022–23 bei 63 Prozent lag, führten intensive Konsultationen und Gespräche dazu, dass das SDG 5 und gleichstellungsbezogene Aktivitäten in alle grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben des Programms und Haushalts für 2024–25 integriert wurden, was bedeutet, dass die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben nun zu 100 Prozent zur Erreichung der Geschlechtergleichstellung und des SDG 5 beitragen.⁶ Dies stellt eine grundlegende Veränderung in der Planung dar und entspricht dem Ziel, Gleichstellungsanliegen vollständig in das Mandat der IAO zu integrieren.
 - Ein weiterer positiver Trend ist die Leistung bei dem Indikator, der den Prozentanteil der Evaluierungen misst, in deren Rahmen die Geschlechtergleichstellung und die Stärkung der Frauen einbezogen sind. Bei diesem Indikator ergab sich eine Verbesserung von 51 Prozent 2020–21 auf 80 Prozent 2022–23. Dieser positive Trend ist repräsentativ für die Gesamtleistung des IAA im Bereich Aufsicht (Evaluierung und Gleichstellungs-Audit) mit sieben von acht Zielvorgaben, die erreicht oder übertroffen wurden (siehe Abbildung 3).

⁶ GB.347/PFA/1.

- Erwähnenswert ist auch, dass im Berichtszeitraum alle Zielvorgaben im Bereich Kommunikation erfüllt wurden. In der Globalen Kommunikationsstrategie der IAO (2022) wird die Bedeutung der Einbeziehung von Fragen der Geschlechtergleichstellung und der Inklusion von Menschen mit Behinderungen in alle Kommunikationstätigkeiten der IAO unterstrichen. Derzeit enthalten mindestens 90 Prozent der Pläne und Leitlinien der Hauptabteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit geschlechterbezogene Verweise, und 90 Prozent ihrer Schulungslabore folgen einem gleichstellungsorientierten Ansatz.

► **Abbildung 8. Anteil geschlechtergerechter Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit (in Prozent)**



Quelle: IAO, 2023.

20. In anderen Bereichen gibt es jedoch Spielraum für Verbesserungen. Zum Beispiel:

- Bei der Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung in der Struktur der IAO hat die Organisation gemischte Ergebnisse erzielt (siehe Abbildung 5). Zwar sind bei der Erfüllung der Zielvorgaben in Bezug auf die Personalausstattung Fortschritte erzielt worden, doch hat die IAO die Geschlechterparität in den offiziellen Tagungen, für die Informationen zur Internationalen Arbeitskonferenz und zu den Regionaltagungen gesammelt werden, stets verfehlt. 2023 waren 36,5 Prozent der bei der Konferenz akkreditierten und registrierten Delegierten und Berater Frauen, wohingegen die Zielvorgabe für Geschlechterparität im Bereich von 47 bis 53 Prozent liegt. Entsprechend der 2021 abgegebenen Empfehlung der für den Indikator zuständigen Stellen müssen die Sozialpartner der IAO durch nachdrückliche Bemühungen, das Thema in den regionalen Gesprächen zur Vorbereitung der offiziellen Tagungen zur Sprache zu bringen, stärker für die Notwendigkeit und die positiven Auswirkungen der Verwirklichung der Geschlechterparität in den Delegationen sensibilisiert werden.⁷ Fer-

⁷ GB.343/INS/INF/3.

ner sollten solche Statistiken routinemäßig für alle offiziellen dreigliedrigen IAO-Tagungen, wie etwa die Fach- und Sachverständigentagungen, erhoben und ausgewertet werden.

- Ebenso muss die IAO ihre Anstrengungen zur systematischen Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung und der Stärkung der Frauen in ihren Programmen für Kapazitätsbewertung und -entwicklung intensivieren (siehe Abbildung 6). Beispielsweise muss mehr dafür getan werden, den Frauenanteil unter den Teilnehmern an den Schulungsaktivitäten des Internationalen Ausbildungszentrums der IAO (Turiner Zentrum), der derzeit bei 39,5 Prozent liegt, zu steigern (Zielvorgabe: 43 Prozent). Dies lässt sich erreichen, indem die Akteure der IAO stärker für die Notwendigkeit sensibilisiert werden, Nominierungen von Frauen Priorität einzuräumen, und indem Anreize für eine stärkere Partizipation von Frauen geschaffen werden. Zwar laufen Bemühungen, mehr männliche Bedienstete des IAA dazu zu bewegen, an Schulungsaktivitäten des Turiner Zentrums, bei denen der Schwerpunkt auf Geschlechtergleichstellung liegt, teilzunehmen, doch stagniert der Anteil der männlichen Teilnehmer derzeit bei etwa 17 Prozent, was darauf hindeutet, dass das Interesse der Männer an solchen Aktivitäten proaktiv gesteigert werden muss.
- Die Einheit der Vereinten Nationen für Gleichstellung und Stärkung der Frauen (UN-Women) hat im Rahmen ihres Mandats zur Überwachung der Fortschritte der Vereinten Nationen bei der Geschlechtergleichstellung mittels des UN-SWAP empfohlen, dass das jüngste Schulungsprogramm des IAA zur Geschlechtergleichstellung, das darauf abzielt, Kapazitätsdefizite zu überwinden und die Integration der Geschlechtergleichstellung zu fördern, zu einem Pflichtprogramm für Bedienstete des IAA wie auch des Turiner Zentrums gemacht wird und dass außerdem gezielte Anstrengungen unternommen werden, den Anteil der geschlechtergerechten Entwicklungszusammenarbeit der IAO bei globalen Projekten und in Regionen, die den Anforderungen nicht genügen, zu erhöhen.
- Es sollte zudem darauf hingearbeitet werden, wirksame Mechanismen zur Messung der Nachverfolgung und Zuweisung finanzieller Mittel einzuführen und verbesserte Methoden zur Quantifizierung der Auszahlung von Mitteln, die die Gleichstellung und Stärkung der Frauen fördern, zu entwickeln. Dies würde eine Modernisierung der derzeitigen Mechanismen zur Ressourcennachverfolgung sowie Anstrengungen erfordern, das IAA mit der derzeitigen Praxis der Vereinten Nationen und dem entsprechenden UN-SWAP-Indikator in Einklang zu bringen.
- Ferner sollte darauf geachtet werden, den Anteil der von Frauen verfassten Studien zu erhöhen, der derzeit um 6 Prozentpunkte hinter der Geschlechterparität zurückbleibt.

► Verstärkung der Bemühungen um ambitioniertere Gleichstellungsergebnisse

21. Bei der Umsetzung des Aktionsplans 2022–25 und der aktuellen Leistungsindikatoren sowie bei der Überwachung der Umsetzung hat das Amt eine Reihe von Herausforderungen identifiziert, die bei der Umsetzung der zweiten Phase des Aktionsplans 2022–25 und bei künftigen derartigen Aktionsplänen berücksichtigt werden sollten. Dies könnte eine Gelegenheit bieten, die Qualität einiger Indikatoren zu verbessern und gleichzeitig die Messlatte für die Ziele des Aktionsplans höher zu legen. Beispielsweise könnten die bei der Berichterstattung über die Ergebnisse einiger Indikatoren anzuwendenden Messkriterien klarer gefasst werden, um eine bessere Datenerhebung zu ermöglichen. So birgt etwa die Methodik für den Indikator betref-

fend den Prozentanteil der Projekt- und Programmvorschläge, die den IAO-Marker für Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung erfüllen, die Gefahr, dass die Leistung von Regionen mit kleinen Portfolios der Entwicklungszusammenarbeit falsch dargestellt wird. Eine Anpassung der Methodik würde die Erhebung jährlicher Daten ermöglichen, die vergleichbar und genau sind und für die Verfolgung der Fortschritte bei der Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen in den Portfolios der Entwicklungszusammenarbeit der verschiedenen Regionen verwendet werden können.

22. Ferner könnten der Aktionsplan 2022–25 und der UN-SWAP 2.0 noch erheblich besser miteinander abgestimmt werden. So wird beispielsweise der UN-SWAP-Indikator 6 c) i) zur Messung „aktueller Politiken und Pläne zur Umsetzung der Geschlechtergleichstellung und Stärkung der Frauen mit besonderem Schwerpunkt auf der systematischen Berücksichtigung der Geschlechterdimension und der gleichberechtigten Vertretung von Frauen“ im Aktionsplan 2022–25 anhand des „Anteils der im Höheren Dienst (P1 bis P4, reguläres Personal) des IAA von Frauen besetzten Stellen“ angegeben und gemessen, was nur teilweise die entsprechenden Informationen liefert. Ebenso könnte sich der UN-SWAP-Indikator 6 c) ii) über „spezifische Mechanismen auf oberer Ebene zur Gewährleistung der Rechenschaftspflicht für die Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Stärkung der Frauen“ im Aktionsplan 2022–25 noch stärker niederschlagen. In dieser Hinsicht wären weitere Anstrengungen erforderlich, um den 2022 formulierten Kapazitätsentwicklungsplan für Personal des IAA umzusetzen. Darüber hinaus haben die UN-SWAP-Indikatoren 10 b) und 10 c) zu den Richtgrößen für die Zuweisung finanzieller Mittel für die Geschlechtergleichstellung und die Stärkung der Frauen keine Entsprechung im Aktionsplan 2022–25.
23. Da sich die Architektur der IAO infolge der neuen Leitung verändert hat, muss diesen Veränderungen im Aktionsplan 2022–25 Rechnung getragen werden, um sicherzustellen, dass die Fortschritte nicht ins Stocken geraten oder sich umkehren und dass keine wertvollen Chancen verpasst werden. Beispielsweise besteht die Möglichkeit, kürzlich eingeleitete Programme und Initiativen wie die vorrangigen Aktionsprogramme in den Aktionsplan 2022–25 einzubetten, um die Bemühungen um die Umsetzung einer transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung zu fördern. Dies wird umfassende Konsultationen und eine Koordinierung zwischen dem Aktionsplan 2022–25 und den Elementen der neuen Richtung, in die sich die Organisation bewegt, erfordern.
24. In den letzten Jahren hat es beträchtliche Fortschritte bei den Anstrengungen zur systematischen Berücksichtigung der Frage der Geschlechtergleichstellung im Rahmen der Arbeit des IAA in den Bereichen Forschung, Kapazitätsaufbau und Grundsatzpolitik gegeben. Es ist jedoch grundlegend wichtig, eine Bestandsaufnahme der anderen geschlechterbezogenen Tätigkeiten vorzunehmen, die außerhalb des Rahmens des Aktionsplans 2022–25 stattfinden, wie etwa die bedeutende fachliche Arbeit zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in der Arbeitswelt, oder die im Rahmen der Berichtsmechanismen des Aktionsplans möglicherweise nicht erwähnt oder erfasst werden. Zusammen mit ähnlichen Beschränkungen, die sich aus dem Programm- und Haushaltsrahmen ergeben, verdeckt dies einen Teil der wichtigen Arbeit, die das IAA im Bereich der Geschlechtergleichstellung auf globaler, regionaler und Landesebene leistet.
25. Da sich die Arbeit zur Geschlechtergleichstellung weiterentwickelt und neue globale Herausforderungen und Trends widerspiegelt, ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Bediensteten des IAA gut dafür gerüstet sind, der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern und der Diskriminierung entgegenzuwirken. Zu diesem Zweck könnte es für die Erfüllung des Mandats der IAO von grundlegender Bedeutung sein, den kürzlich eingeführten Online-Schulungskurs des IAA zum Thema „Gender equality matters: Achieving gender-transformative

change“ [Geschlechtergleichstellung ist von Wichtigkeit: geschlechtertransformativen Wandel erreichen] als Teil eines umfassenderen Kapazitätsentwicklungsplans für das gesamte Personal verpflichtend zu machen und gleichzeitig die Rolle und die Kapazitäten des Globalen Netzwerks der IAO für Geschlechterfragen zu stärken. In Zusammenarbeit mit dem Turiner Zentrum durchgeführte Programme wie die Gleichstellungsakademie und die kürzlich eingeführten Schulungen zum Thema Pflege- und Betreuungswirtschaft und menschenwürdige Arbeit könnten ebenfalls zur Erreichung dieses Ziels beitragen, und es wäre zukunftsweisend, die wechselseitige Bereicherung mit den Erfahrungen aus der Umsetzung der Politik und Strategie der IAO zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen (2020–23) zu verbessern.

26. Die IAO hat die meisten der Zielvorgaben in den früheren Aktionsplänen für Geschlechtergleichstellung durchwegs erfüllt oder übertroffen. Die Gleichstellung und die Stärkung der Frauen ist jedoch eine kontinuierliche Aufgabe, und die IAO muss sich selbst die Herausforderung stellen, auf ihrem Erfolg aufzubauen und so zu gewährleisten, dass die Erfüllung der Leistungsindikatorziele nicht zu einer oberflächlichen Übung wird. Anstatt wie in der derzeitigen Praxis Leistungsindikatoren zu streichen, die im Laufe der Jahre immer wieder erfüllt wurden, sollten diese Indikatoren neu ausgerichtet werden, damit sie als Katalysator für Maßnahmen mit größerer Wirkung dienen. Außerdem sollte eine derartige Neuausrichtung im Einklang mit dem Berichterstattungsrahmen des UN-SWAP erfolgen. Zum Beispiel wurde der im Aktionsplan 2018–21 enthaltene Indikator zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben durch Maßnahmen für Mutterschafts-, Vaterschafts-, Adoptions- und Noturlaub aus familiären Gründen, Stillen und Kinderbetreuung als erfüllt angesehen und daher nicht in den Aktionsplan 2022–25 aufgenommen. Die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ändern sich jedoch mit den sich wandelnden Bedürfnissen und der demografischen Entwicklung der Gesellschaft, sodass neue Maßnahmen erforderlich sind, wie etwa Betreuungs- und Pflegeurlaub für alle, einschließlich für die Altenpflege, und nicht nur für Eltern.
27. Zur weiteren Abstimmung des Aktionsplans 2022–25 mit dem UN-SWAP könnten zudem Maßnahmen zu seiner Ausrichtung auf die Strategie der Vereinten Nationen zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen erwogen werden. Dies würde die Synergien zwischen den beiden Rahmenwerken weiter stärken und einen ganzheitlichen und intersektionellen Ansatz zur Bekämpfung der verschiedenen Dimensionen von Ungleichheit und Diskriminierung entsprechend der Entschließung und den Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppe für die allgemeine Aussprache über Ungleichheit und die Welt der Arbeit fördern.

► Beschlussentwurf

28. Der Verwaltungsrat ersuchte das Amt,
 - a) die Umsetzung des IAA-Aktionsplans für Geschlechtergleichstellung 2022–25 fortzusetzen, unter Berücksichtigung der Leitvorgaben des Verwaltungsrats und der gewonnenen Erkenntnisse, und
 - b) dem Verwaltungsrat auf seiner 356. Tagung (März 2026) über die Ergebnisse der Umsetzung des IAA-Aktionsplans für Geschlechtergleichstellung 2022–25 sowie über den für den nachfolgenden Aktionsplan vorgeschlagenen Ansatz, der der strategischen Positionierung der IAO hinsichtlich der Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung bei ihrem Streben nach sozialer Gerechtigkeit stärkeres Gewicht verleihen soll, Bericht zu erstatten.