



Verwaltungsrat

340. Tagung, Genf, Oktober–November 2020

Institutionelle Sektion

INS

Datum: 14. Oktober 2020

Original: Englisch

Siebter Punkt der Tagesordnung

Halbzeitbericht über die Umsetzung des IAO-Aktionsplans für Geschlechtergleichstellung 2018–2021

Zweck der Vorlage

In dieser Vorlage werden die Maßnahmen beschrieben, die auf der Grundlage des von der 332. Tagung des Verwaltungsrats im März 2018 angenommenen Drei-Punkte-Beschlusses zum IAO-Aktionsplan für Geschlechtergleichstellung 2018–21 ergriffen wurden. In der Vorlage wird dargelegt, wie der Aktionsplan fertiggestellt und umgesetzt wurde, zusammenfassend über die Ergebnisse der zur Halbzeit der Umsetzung durchgeführten Überwachung berichtet und im Detail darauf eingegangen, wie dem Ersuchen des Verwaltungsrats an den Generaldirektor nachgekommen wurde, seine Orientierungen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung entsprechend dem Mandat der IAO bei der Umsetzung des Strategieplans der IAO für 2018–21 und der beiden entsprechenden Programme und Haushalte sowie bei der Beschaffung von Sondermitteln zu berücksichtigen.

Im Rahmen dieser Zwischenbilanz wird das Amt um Orientierungen zur Umsetzung der Phase 2020–21 des Aktionsplans und zu dem für den nachfolgenden Aktionsplan vorgeschlagenen Ansatz unter Berücksichtigung der Reform der Vereinten Nationen ersucht (siehe Beschlussentwurf in Absatz 27).

Anmerkung: Die Behandlung dieses Punktes wurde von der 338. Tagung (März 2020) des Verwaltungsrats zurückgestellt. Der Inhalt des Dokuments ist derselbe wie [GB.338/INS/7](#).

Einschlägiges strategisches Ziel: Alle.

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

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Keine.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Keine.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Siehe Beschlussentwurf.

Verfasser: Hauptabteilung Arbeitsbedingungen und Gleichstellung (WORKQUALITY).

Verwandte Dokumente: GB.332/INS/6; GB.332/INS/PV.

▶ Einleitung

1. Die vom Amt koordinierten Aktionspläne für Geschlechtergleichstellung, mit denen die Politik der IAO zur Geschlechtergleichstellung und zu ihrer durchgängigen Berücksichtigung in der Organisation ¹ konkret ausgestaltet wird, sind ergebnisorientierte Instrumente, die die Bereitstellung von menschenwürdiger Arbeit für alle Frauen und Männer vor dem Hintergrund des Wandels der Geschlechterrollen fördern. Diese Vorlage fügt sich ein in die Überwachung und Berichterstattung ² zum Aktionsplan der IAO für Geschlechtergleichstellung 2018–21 („Aktionsplan 2018–21“), dessen Ansatz und Modalitäten im Dokument [GB.332/INS/6](#) (wurde dem Verwaltungsrat im März 2018 vorgelegt) enthalten sind und mit einem [Drei-Punkte-Beschluss](#) gebilligt wurden.
2. Zunächst ersuchte der Verwaltungsrat den Generaldirektor, den Aktionsplan 2018–21 unter Berücksichtigung seiner Orientierungen und der gewonnenen Erkenntnisse, des [Systemweiten Aktionsplans der Vereinten Nationen für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Frauen \(UN-SWAP\)](#) und der [Systemweiten Strategie der Vereinten Nationen für Geschlechterparität](#) fertigzustellen und umzusetzen. Ferner wies er das Amt an, die Überwachung so durchzuführen, dass sie mit dem Berichtszeitraum für den UN-SWAP zusammenfällt, dem Verwaltungsrat jedoch zur Halbzeit der Umsetzung gesondert Bericht zu erstatten – eine Berichtspflicht, die mit dieser Vorlage erfüllt wird. Darüber hinaus wurde der Generaldirektor ersucht, die Orientierungen des Verwaltungsrats zur Förderung der Geschlechtergleichstellung entsprechend dem Mandat der IAO bei der Umsetzung des Strategieplans der IAO für 2018–21 und der entsprechenden Programme und Haushalte sowie bei der Beschaffung von Sondermitteln zu berücksichtigen.

▶ Fertigstellung und Umsetzung des Aktionsplans 2018–21

3. Die Orientierungen des Verwaltungsrats wurden im Aktionsplan 2018–21 in folgenden Bereichen berücksichtigt:
4. Aufbau von personellen Kapazitäten für eine geschlechtergerechte Entwicklungszusammenarbeit, insbesondere Beschreibung der Modalitäten einer geschlechtsspezifischen Analyse auf der Grundlage von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten. Der Aktionsplan 2018–21 enthält eine Checkliste für eine geschlechtergerechte Analyse, die auch Gegenstand von Schulungsveranstaltungen war und unter anderem bewährte Praktiken in den Bereichen Planung, Strategien, Umsetzung und Überwachung umfasst. So stellte das Amt Schulungen für ein Außenamt, eine Hauptabteilung, ein Programm der Entwicklungszusammenarbeit, ein globales Fachteam und neu eingestellte Mitarbeiter durch, die ähnliche von regionalen Gleichstellungsexperten durchgeführte Schulungen ergänzten. Darüber hinaus wurden Indikatoren für die Aktivitäten des Internationalen Ausbildungszentrums der IAO (Turiner Zentrum) zum Aufbau geschlechtergerechter Kapazitäten bei den Mitgliedsgruppen wieder in den Aktionsplan 2018–21 aufgenommen.

¹ IAA: *ILO Action Plan for Gender Equality 2018–21*, Genf, 2018, Anhang II.

² *ILO Action Plan 2018–21*, Abschnitt 6.

5. Gleiche Vertretung von Frauen in Entscheidungsprozessen. Eingang in den Aktionsplan 2018–21 fand ein Indikator zur Geschlechterparität in den Delegationen bei den Regionaltagungen der IAO, der den betreffenden Indikator für die Internationale Arbeitskonferenz ergänzt. In einem [dazugehörigen Beschluss des Verwaltungsrats](#), der ebenfalls im März 2018 erging, wurde das Amt ersucht, weiterhin Workshops für alle Gruppen, einschließlich der Sozialpartner, zu veranstalten, die Unterstützung bei der Verwirklichung der Geschlechterparität benötigen. Aus diesem Grund wurde ein weiterer Indikator für den Aufbau entsprechender Kapazitäten eingeführt, und derzeit laufen Konsultationen mit dem Ziel, die am besten dafür geeigneten zuständigen Stellen und die wirksamsten Ansatzpunkte zu ermitteln. Die fachliche Arbeit zur Förderung der Vertretung von Frauen in Verwaltungsräten und Sekretariaten beinhaltet unter anderem Unterstützung für den nationalen Unternehmer-(Arbeitgeber-)Verband der Republik Aserbaidschan, ein globales Forschungsprojekt zur Schließung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, in dem es auch um die Vertretung von Frauen in relevanten Entscheidungsprozessen ging, und die Entwicklung eines Lehrgangs zur Führungsrolle junger Frauen als Schlüssel zur Stärkung der Gewerkschaften.
6. Geschlechterparität bei IAO-Bediensteten in Entscheidungspositionen (P5 und höher). Folgende spezifischen Indikatoren wurden eingeführt: Festlegung von Zielvorgaben zum Geschlechterverhältnis der Bediensteten in den Leistungsbewertungsberichten aller Vorgesetzten, Aufnahme von eine Seite umfassenden Bewertungsschemas („Scorecards“) für Stellen des höheren Dienstes in den Hauptabteilungen und Regionen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, in die Tagesordnung von mindestens zwei Sitzungen der Stellvertretenden Generaldirektoren mit den jeweiligen Direktoren der Hauptabteilungen und Regionalämter und Befragung von aus der Organisation ausscheidenden IAO-Bediensteten zur Organisationskultur, um geschlechtersensible Einblicke in die Anwerbung, Bindung und Erfahrung der Bediensteten zu erhalten (Austrittsgespräche).
7. Sensibilisierung und Rechenschaftslegung auf der Managementebene. Der Aktionsplan 2018–21 enthält einen neuen Ergebnisbereich zur Managementebene, der nun auch Bestandteil des UN-SWAP ist. Neu eingeführte Indikatoren sind unter anderem die Organisation von Schulungsveranstaltungen zu unbewussten Vorurteilen für Führungskräfte und die regelmäßige Aufnahme der Gleichstellungsproblematik in die Tagesordnung der Sitzungen des Leitenden Management-Teams.
8. Bessere koordiniertes Vorgehen und gemeinsame Verantwortung der zuständigen Stellen. Um die Relevanz und Wirksamkeit des Aktionsplans 2018–21 zu erhöhen, wurden die zuständigen Stellen nach einem inklusiveren und genaueren Ansatz bestimmt. Ziel ist es auch, die Zuweisung der Verantwortlichkeiten zu verbessern, die Transparenz zu steigern und bewährte Praktiken der Regionalämter, der Hauptabteilungen in der Zentrale, der Ergebniskoordinierungsteams sowie des Verwaltungsrats und der Mitgliedsgruppen sichtbar zu machen.
9. Mehr Kontaktarbeit mit den zuständigen Stellen entsprechend der Kommunikationsstrategie für den Aktionsplan 2018–21. Neue Initiativen waren neben der webbasierten Kontaktarbeit auch die Übermittlung von Exemplaren des Aktionsplans 2018–21, unter anderem an die Direktoren der Regional- und Außenämter, Hauptabteilungen und Anlaufstellen für Geschlechterfragen, denen eine klare Botschaft des Generaldirektors beilag, sowie die Organisation von Informations- und sonstigen Veranstaltungen für Bedienstete. Darüber hinaus wurde der Aktionsplan 2018–21 im Rahmen von Schulungen des Turiner Zentrums präsentiert und verbreitet, unter anderem bei Akademien zu Gleichstellungsfragen sowie zu grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit. Während eines Lernforums mit den Koordinatoren für Geschlechterfragen in den Hauptabteilungen und

mit regionalen Experten aus diesem Bereich wurde ein Tag speziell der Diskussion darüber gewidmet, wie die Umsetzung des Aktionsplans 2018–21 verbessert werden kann, wozu die Direktoren der wichtigsten zuständigen Hauptabteilungen eingeladen waren. Bewährte Praktiken und Innovationen wurden mit Mitgliedern des UN-Systems bei verschiedenen Veranstaltungen, darunter globalen UN-SWAP-Sitzungen, sowie mit der Einheit der Vereinten Nationen für Gleichstellung und Stärkung der Frauen (UN Women) ausgetauscht.

10. Im Aktionsplan 2018–21 wird der allgemeine Kontext seiner Umsetzung klarer artikuliert. Wie jüngste IAO-Forschungsarbeiten, darunter der Abschlussbericht der Initiative für erwerbstätige Frauen, *A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future of Work for All*, belegen, sind die Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter und der Stärkung der Stellung der Frau in der Arbeitswelt weltweit sehr schleppend und in mehreren Bereichen ins Stocken geraten oder sogar ausgehöhlt worden. In den Aktionsplan 2018–21 wurden neue Ergebnisbereiche und Indikatoren aufgenommen, etwa der prozentuale Anteil der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben der IAO, die zur Verwirklichung der Einzelziele des SDG 5 (SDG: Ziele für nachhaltige Entwicklung) beitragen, bei dem es darum geht, Geschlechtergleichstellung zu erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung zu befähigen. Diese neuen Ergebnisbereiche und Indikatoren sollen Aufschluss über bewährte Verfahren im Zusammenhang mit den grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben der IAO, die zur Verwirklichung der Einzelziele des SDG 5 beitragen, sowie über den prozentualen Anteil der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben bieten, die nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten beinhalten und/oder die Frage der Geschlechtergleichstellung berücksichtigen und die Mitgliedsgruppen bei der Erfüllung ihrer einschlägigen nationalen und internationalen Verpflichtungen unterstützen.
11. Gewonnene Erkenntnisse. Erkenntnisse wurden unter anderem aus Umfragen bei Gleichstellungsexperten und unabhängigen Evaluierungen abgeleitet, insbesondere der [jüngsten Evaluierung des Aktionsplans](#), die sich auch auf Befragungen von Mitgliedsgruppen stützte. Diese Erkenntnisse sind in den Aktionsplan 2018–21 eingeflossen. Beispielsweise wurde ein Indikator für geschlechtergerechte Entwicklungszusammenarbeit überarbeitet, um ihn stärker auf den im Programm und Haushalt für 2018–19 festgelegten übergreifenden grundsatzpolitischen Faktor für Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung abzustimmen, der anschließend in die grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben des Programms und Haushalts für 2018–19 integriert wurde. Eine weitere Erkenntnis bestand darin, dass Fortschritte bei der Geschlechtergleichstellung nur erzielt werden können, wenn ein Wandel der Einstellungen, der Aufbau von Kapazitäten und die Sicherung angemessener personeller und finanzieller Mittel als wesentliche Komponenten in den Aktionsplan aufgenommen werden.
12. In der Systemweiten Strategie der Vereinten Nationen für Geschlechterparität wird von einer paritätischen Vertretung ausgegangen, wenn der Anteil von Frauen bzw. Männern zwischen 47 und 53 Prozent liegt. Das Amt hat die Geschlechterperspektive in seiner [Humanressourcenstrategie](#) und seinem [Aktionsplan zur Steigerung der Vielfalt des Personals](#) thematisiert. In der Politik der IAO zur Geschlechtergleichstellung und zu ihrer durchgängigen Berücksichtigung in der Organisation wird die Geschlechterparität, insbesondere in leitenden Positionen, als einer von drei vorrangigen Bereichen genannt. Der Aktionsplan 2018–21, der Geschlechterparität als Anteil von 45 bis 55 Prozent definiert, enthält IAO-spezifische Indikatoren zur Personalausstattung, die unter anderem messen, inwieweit die Materialien für Management- und Führungstraining geschlechtergerecht sind, und den Anteil von Frauen an solchen Schulungen abbilden. Im September 2019 ergab eine kurze Analyse der Personalberichte, die das Amt dem Verwaltungsrat im Laufe eines Jahrzehnts übermittelt hatte, dass der Anteil von Frauen an den aus

ordentlichen Haushaltsmitteln finanzierten Stellen des höheren Dienstes von insgesamt 41 Prozent auf 47 Prozent gestiegen war. Bis zur Besoldungsgruppe P4 wurden erhebliche Fortschritte erzielt, wohingegen sich die Situation bei den darüber liegenden Dienstgraden seit 2010 verschlechtert hat. Zwar waren in der Besoldungsgruppe P5 im Zeitraum 2008–12 Fortschritte zu verzeichnen, doch sind diese mittlerweile zum Erliegen gekommen, und auf der Direktorenebene (D1 und D2) haben die geschlechtsspezifischen Unterschiede seit 2008 zugenommen. Eine Erklärung dafür ist die Anhebung des Renteneintrittsalters, wodurch sich die Zahl der freien Stellen in diesen Besoldungsgruppen verringert hat.

13. In einem Schreiben der Untergeneralsekretärin und Exekutivdirektorin von UN Women an den Generaldirektor vom September 2019 wurde die IAO für die von ihr erzielten Fortschritte gewürdigt, unter anderem dafür, dass sie die Zielvorgabe für geschlechtergerechte Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit (DWCPs) übertroffen, zusätzliche Indikatoren für Führungskompetenz und Rechenschaftslegung entwickelt sowie bei der Berichterstattung an den Verwaltungsrat Transparenz bewiesen hat. Darüber hinaus wurde der IAO nahegelegt, sich gezielt mit Indikatoren zu befassen, die unzureichende Ergebnisse erkennen ließen und die gleiche Vertretung von Frauen betrafen, unter anderem auf der Internationalen Arbeitskonferenz und auf Regionaltagungen.

► Überwachung der Ergebnisse zur Halbzeit der Umsetzung des Aktionsplans 2018–21

14. Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden die Ergebnisse der Überwachung der Umsetzung des Aktionsplans im Zeitraum 2018–19 nachfolgend den sechs großen UN-SWAP-Kategorien zugeordnet. Die 17 Elemente und entsprechenden Indikatoren des Aktionsplans stehen allesamt im Einklang mit den [technischen Anmerkungen zur Version 2.0 des UN-SWAP](#), die dem Amt während der Konsultationen mit den zuständigen Stellen als Entwurf vorlagen (eine vollständige Aufstellung der Indikatoren und Zielvorgaben findet sich im Anhang).
15. Entsprechend den Anweisungen führt das Amt die Überwachung nun so durch, dass sie mit der Überwachung für den UN-SWAP zusammenfällt. Dazu musste es den Überwachungszeitraum und seine Modalitäten umstellen, um sie an die Online-Berichterstattung für den UN-SWAP anzupassen, wobei es dem Verwaltungsrat weiter zeitnah und gesondert Bericht erstattete.
16. Die Überwachung der Umsetzung des Aktionsplans für 2018–19 ergab, dass übergreifend für alle Kategorien 29 von 57 Zielvorgaben (bzw. 50 Prozent) erreicht oder übertroffen wurden, 24 (bzw. 42 Prozent) nicht erreicht wurden und für vier (bzw. 7 Prozent) keine Statistiken verfügbar waren. Dies ist in etwa vergleichbar mit den Ergebnissen der Überwachung für 2016–17, wonach 20 von insgesamt 32 Zielvorgaben (62 Prozent) erreicht oder übertroffen wurden, neun (28 Prozent) nicht erreicht wurden und für drei (9 Prozent) keine Statistiken vorlagen. In den nachstehenden Abbildungen wurden die Zielvorgaben, für die die zuständigen Stellen keine Statistiken bereitstellten, als nicht erreicht eingestuft.

► **Abbildung 1. Ergebnisorientiertes Management**

1. Ergebnisse für geschlechterbezogene SDG
2. Berichterstattung über geschlechterbezogene Ergebnisse
3. Programmresultate in Bezug auf Geschlechtergleichstellung



► **Abbildung 2. Aufsicht**

4. Evaluierung
5. Gleichstellungs-Audit



► **Abbildung 3. Rechenschaftslegung**

6. Politik und Pläne
7. Führungskompetenz
8. Geschlechtergerechtes Leistungsmanagement



► **Abbildung 4. Personelle und finanzielle Mittel**

9. Nachverfolgung finanzieller Mittel
10. Zuweisung finanzieller Mittel
11. Geschlechterstruktur
12. Gleiche Vertretung von Frauen
13. Organisationskultur



▶ **Abbildung 5. Kapazitäten**

- 14. Kapazitätsbewertung
- 15. Kapazitätsentwicklung

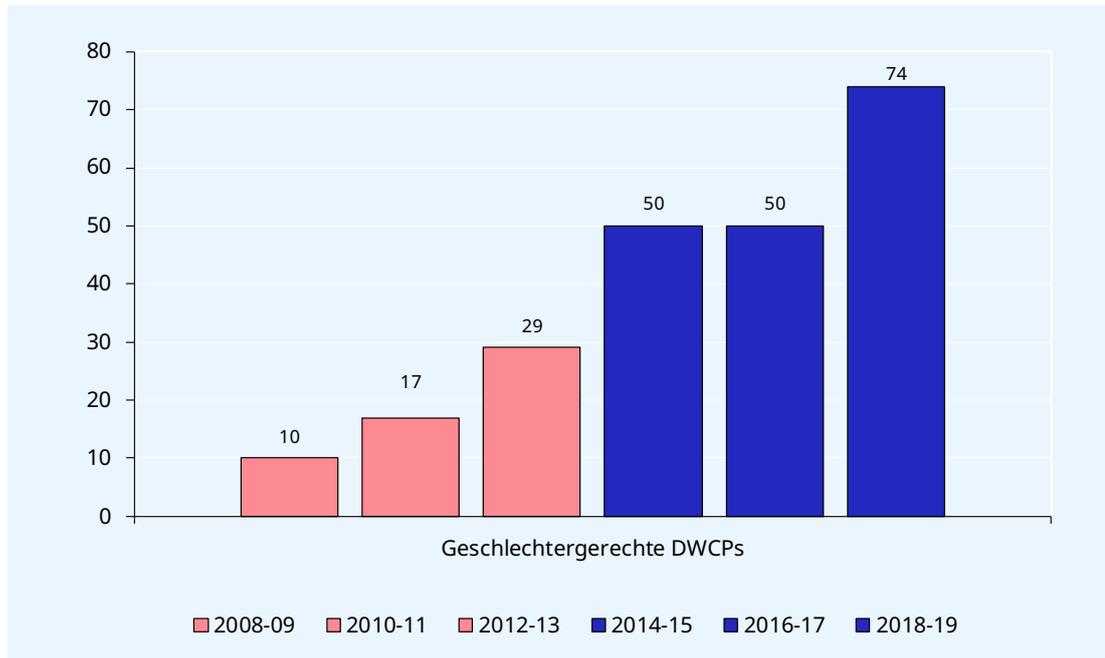
▶ **Abbildung 6. Wissen, Kommunikation und Kohärenz**

- 16. Wissen und Kommunikation
- 17. Kohärenz



- 17.** Im Vergleich zu früheren Aktionsplänen wurden anhaltende und messbare Fortschritte erzielt. So waren im Zeitraum 2018–19 nahezu 75 Prozent der DWCPs geschlechtergerecht angelegt, im Zeitraum 2008–09 dagegen nur schätzungsweise 10 Prozent (siehe Abbildung unten); in Bezug auf Evaluierungen konnten bis Ende 2019 drei Zielvorgaben erreicht werden, während bis Ende 2009 keine einzige erreicht wurde; 55 Prozent der Stellen des höheren Dienstes bei der IAO (P1 bis P4) waren Ende 2019 mit Frauen besetzt, gegenüber 42 Prozent Ende 2009; und 60 Prozent der Beschreibungen offener Stellen bezogen sich Ende 2019 auf geschlechtsspezifische Kompetenzen oder Aufgaben, während es Ende 2009 30 Prozent waren.
- 18.** Um die Mitgliedsgruppen bei der Erstellung von DWCPs zu unterstützen, werden die Entwürfe entsprechender Leitlinien vor ihrer Fertigstellung seit 2008 in Zusammenarbeit mit einem Gleichstellungsexperten geprüft. Die Mehrzahl der regionalen Gleichstellungsexperten arbeitete in den Landesteams für menschenwürdige Arbeit mit, und Gleichstellungsexperten des Amtes waren im Rahmen des Mechanismus zur Qualitätssicherung an der Prüfung der Entwürfe beteiligt. Kommentare und Anregungen wurden transparent und konstruktiv ausgetauscht, eine Praxis, die von den Direktoren einiger Regionalämter und den betreffenden Direktoren der Außenämter begrüßt wurde, welche vielfach auch den Aufbau geschlechtergerechter Kapazitäten bei den Mitgliedsgruppen sowie diesbezügliche fachliche Unterstützung und Dienste befürworteten. Bewährte Praktiken in dieser Hinsicht waren beispielsweise in Afrika zu verzeichnen.

► **Abbildung 7. DWCPs mit Indikatoren, die zu mindestens 35 Prozent nach Geschlecht aufgeschlüsselt oder gleichstellungsorientiert sind**



19. Die Analyse der Entwicklung der Indikatoren im Zeitverlauf deutet auf das Wirken vielfältiger und sich gegenseitig verstärkender Faktoren hin. Zu diesen Faktoren, die auch in unabhängigen Evaluierungen früherer Aktionspläne beleuchtet wurden, zählen eine ständige Beratung und Zusammenarbeit in und zwischen den betreffenden Referaten und Büros, die Bereitstellung angemessener personeller und finanzieller Mittel für ein intensives und kooperatives Engagement sowie formale und zugleich pragmatische Systeme, die ein geschlechtergerechtes Arbeiten fördern, aber auch Initiativen entgegenwirken, bei denen Gleichstellungsaspekte missachtet werden.
20. Wie bereits erwähnt wurde, ist bei bestimmten Indikatoren eine anhaltende Stagnation oder sogar eine Verschärfung der Diskrepanzen zu beobachten. So lag der Anteil der mit Frauen besetzten Führungspositionen (P5 und höher), der sich Ende 2009 auf 34 Prozent belief, Ende 2019 noch immer bei nur 38 Prozent, der durchschnittliche Anteil der Frauen, die als Delegierte und Berater bei der Internationalen Arbeitskonferenz akkreditiert bzw. registriert waren, bei jeweils 25,7 Prozent, während es im Juni 2019 35 Prozent bzw. 35,9 Prozent waren, und der Anteil der bei Regionaltagungen akkreditierten weiblichen Delegierten und Berater 2009 bei 34 Prozent, 2019 dagegen bei 27 Prozent (Statistiken zu den 2009 registrierten Delegierten sind nicht ohne Weiteres verfügbar). Wenngleich sich der Anteil der geschlechtergerechten Entwicklungszusammenarbeit Ende 2009 auf 28 Prozent und Ende 2019 auf 39 Prozent belief, sind diese Werte kaum vergleichbar, da die Messmethodik vor dem Hintergrund des im Programm und Haushalt für 2008–2009 enthaltenen gemeinsamen Handlungsprinzips für Geschlechtergleichstellung und anschließend auch im Hinblick auf den im Programm und Haushalt für 2018–19 enthaltenen grundsatzpolitischen Faktor zur Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung überarbeitet wurde.
21. Die rückblickende Analyse der nicht erreichten Zielvorgabe deutet ferner auf zahlreiche wiederkehrende Faktoren hin, unter anderem eine unregelmäßige, punktuelle oder informelle Zusammenarbeit, die oft auf Eigeninitiative beruht, unzureichende personelle und finanzielle Ressourcen sowie ineffektive oder unangemessene Mechanismen, die nicht dazu geeignet sind, eine erfahrungsbasierte und geschlechtergerechte Arbeit zu

fördern. Negative Anreize und vor allem Kontrollmechanismen, die einem Arbeiten entgegenwirken, das nicht geschlechtergerecht ist – und somit geschlechtsspezifische Unterschiede aufrechterhält und verstärkt und die Chancenungleichheit und Ungleichbehandlung von Frauen in der Arbeitswelt sogar noch verschärft – sind nach wie vor schwach ausgeprägt oder fehlen ganz. Diese abfedernden Maßnahmen – die mit Anreizen für ein geschlechtergerechtes Arbeiten einhergehen sollten – sind unerlässlich dafür, die Umsetzung von Initiativen zu verhindern, mit denen die Investitionen und Bemühungen der Mitgliedsgruppen zur Verwirklichung von menschenwürdiger Arbeit für Frauen wie Männer gefährdet werden. Ein solcher Kontrollmechanismus könnte zum Beispiel darin bestehen, die Genehmigung von Entwürfen während der Beantragung von Projekten und Programmen so lange zu verweigern, bis die bestehenden Kriterien für Geschlechtergerechtigkeit eindeutig erfüllt sind. Solche Kriterien sind beispielsweise eine Analyse der geschlechtsspezifischen Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit ausgehend von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten, der Zugang von Frauen und Männern zu Ressourcen und daraus entstehenden Vorteilen und ihre Kontrolle darüber, ihre praktischen und strategischen Bedürfnisse sowie geschlechterbezogene Zwänge und Chancen für die Mitgliedsgruppen.

22. Ein wesentliches – und in unabhängigen Evaluierungen der Aktionspläne systematisch hervorgehobenes – Element besteht in der Unterstützung und dem Engagement auf der Managementebene, deren Fehlen bereits früher als Hindernis für Fortschritte benannt wurde. Wie in der jüngsten Evaluierung betont wurde, ist eine auf hoher Ebene wahrgenommene Führungsrolle im Bereich Geschlechtergleichstellung erforderlich. Um die Defizite zu beheben und die Zielvorgaben zu erreichen, erörterte das Leitende Management-Team im letzten Quartal 2019 die Indikatoren des Aktionsplans 2018–21 und benannte mögliche Maßnahmen für ein schnelleres Vorankommen in Bereichen, in denen Fortschritte ausgeblieben waren. Weitere Initiativen waren unter anderem die Überarbeitung wichtiger Instrumente zur durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechterperspektive wie der IAO-Leitlinien *Integrating gender equality in monitoring and evaluation of projects* und der Checkliste zur Beurteilung von Vorschlägen für Entwicklungszusammenarbeit.
23. In der jüngsten unabhängigen Evaluierung der Aktionspläne der IAO für Geschlechtergleichstellung, die 2016 durchgeführt wurde und auch Befragungen einiger Mitgliedsgruppen umfasste, wurde unterstrichen, dass die Aktionspläne nur eine von mehreren Komponenten zur Messung der Fortschritte in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung darstellten. Aus den Ergebnissen der Evaluierung, die auf der 326. Tagung des Verwaltungsrates im März 2016 erörtert wurden, ging hervor, dass flankierend zu diesen Plänen andere Initiativen mit dem Ziel eingeleitet werden müssten, um einen Wandel der Einstellungen zu bewirken, Kapazitäten aufzubauen sowie angemessene personelle und finanzielle Mittel zu sichern. Einige dieser Initiativen wurden seitdem durchgeführt.
24. Gegenstand der Bemühungen in den Regionen waren Schulungen, der Aufbau von Wissen und der Austausch von Erkenntnissen darüber, welche Maßnahmen funktionieren und warum. Dieser letzte Aspekt stand im Mittelpunkt einer Untersuchung des Regionalbüros für Asien und den Pazifik zur durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in den DWCPs und in der Entwicklungszusammenarbeit. In Südasien wurden im Rahmen mehrerer Programme der Entwicklungszusammenarbeit Strategien und Aktionspläne zur durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechterperspektive entwickelt und umgesetzt, die auch die Durchführung partizipativer Gleichstellungs-Audits vorsahen. In mehreren Ländern Afrikas wurde eine Reihe von Schulungsveranstaltungen für Bedienstete der Außenämter und Mitgliedsgruppen zu den Modali-

täten der Integration von Geschlechterfragen in DWCPs oder die Entwicklungszusammenarbeit abgehalten. In Amerika ging das Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit Costa Ricas eine Partnerschaft mit dem nationalen Institut für Frauen ein, die zum Ziel hat, Arbeitsaufsichtsbeamte besser zur Durchsetzung der Rechtsvorschriften im Bereich Geschlechtergleichstellung zu befähigen, und in Mexiko legte das Institut für soziale Sicherheit ein Programm auf, das Hausangestellten den Zugang zu Gesundheits-, Renten- und sonstigen Leistungen ermöglicht. Was die arabischen Staaten betrifft, so wurden die Regierung und die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände Jordaniens bei der Einführung geschlechtergerechter Kollektivverträge in der Bekleidungsindustrie und im privaten Bildungssektor unterstützt. Der Allgemeine Verband palästinensischer Gewerkschaften baute seine Kapazität zur durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechterperspektive aus und führte Maßnahmen zur Sensibilisierung von Arbeitnehmerinnen für ihre Rechte durch (etwa 1.000 Frauen traten dem Verband bei). In Europa ist als Beispiel für integrierte fachliche Interventionen im Bereich Geschlechtergleichstellung das partizipative Gleichstellungs-Audit zu nennen, das vom ukrainischen Ministerium für Sozialpolitik als Bestandteil einer umfassenden Lohnunterstützung durchgeführt wurde, die Lohnrückstände, Mindestlöhne und gleiches Entgelt abdeckt.

► **Umsetzung des Strategieplans der IAO für 2018–21 und entsprechender Programme und Haushalte sowie Beschaffung von Sondermitteln**

25. Der Generaldirektor berücksichtigte die Orientierungen des Verwaltungsrats zur Förderung der Geschlechtergleichstellung gemäß dem Mandat der IAO bei der Umsetzung des Strategieplans der IAO für 2018–21 und der beiden entsprechenden Programme und Haushalte sowie bei der Beschaffung von Sondermitteln.
26. Im Programm und Haushalt für 2018–19 wurden Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung als einer der vier übergreifenden grundsatzpolitischen Faktoren festgelegt. In der genannten Zweijahresperiode und bei der Ausarbeitung des Programms und Haushalts für 2020–21 stand die Geschlechtergleichstellung weiterhin im Fokus der Initiative für erwerbstätige Frauen, was sich in neuen Forschungsarbeiten und Daten und in einem Rahmen für eine transformative Agenda für Geschlechtergleichstellung niederschlug. In der [Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit](#) wird ein am Menschen orientierter Ansatz für die Zukunft der Arbeit gefordert und in diesem Zusammenhang betont, wie wichtig es ist, die Geschlechtergleichstellung bei der Arbeit durch eine transformative Agenda zu erreichen. Im Programm und Haushalt für 2020–21, die die Operationalisierung der Jahrhunderterklärung unterstützen, ist die grundsatzpolitische Ergebnisvorgabe 6 speziell der Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung sowie der Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle in der Arbeitswelt gewidmet. Diese Ergebnisvorgabe umfasst vier zu erbringende Leistungen, die folgende Fragen betreffen: Pflegewirtschaft und eine ausgewogenere Verteilung der familiären Pflichten; Chancengleichheit, gleiche Teilhabe und Gleichbehandlung für Frauen und Männer, darunter Entgeltgleichheit für gleichwertige Arbeit; Gewalt und Belästigung; sowie Chancengleichheit und Gleichbehandlung für Menschen mit Behinderungen und andere Menschen in Situationen der Verletzlichkeit. Im Einklang mit dem Strategieplan der IAO für 2018–21 wurde der frühere übergreifende grundsatzpolitische Faktor zur Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung im Programm und Haushalt für 2020–21 in alle grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben integriert.

► **Beschlussentwurf**

27. Der Verwaltungsrat ersuchte – auf dem Korrespondenzweg – den Generaldirektor,
- (a) **Bemühungen zu verstärken, um die Phase 2020–21 des IAO-Aktionsplans für Geschlechtergleichstellung (2018–21) unter Berücksichtigung seiner Orientierungen und der gewonnenen Erkenntnisse umzusetzen und die Ergebnisse zu verbessern;**
 - (b) **konkrete Maßnahmen und Schritte zur Beschleunigung von Maßnahmen zu bestimmten Indikatoren zu benennen, insbesondere in Bezug auf Führungskompetenz und Personalausstattung, um die Ergebnisse im Hinblick auf die Verwirklichung der Geschlechtergleichstellung in der IAO zu verbessern, und diese dem Verwaltungsrat so bald wie möglich zur Information zu übermitteln;**
 - (c) **Anfang 2022 dem Verwaltungsrat über die Ergebnisse der Evaluierung des Aktionsplans 2018–21 sowie über den für den nachfolgenden Aktionsplan vorgeschlagenen Ansatz, der die IAO bei der Reform der Vereinten Nationen verstärkt strategisch positionieren soll, Bericht zu erstatten.**

► Anhang

In jeder der sechs UN-SWAP-Kategorien erreichte, übertroffene oder nicht erreichte Zielvorgaben

Ergebnisorientiertes Management (Abbildung 1)

1. Die folgenden Zielvorgaben wurden erreicht oder übertroffen:
 - 50 Prozent der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben des Programms und Haushalts der IAO tragen zu den Einzelzielen des SDG 5 bei (tatsächliches Ergebnis: 50 Prozent);
 - 30 Prozent der grundsatzpolitischen Ergebnisvorgaben des Programms und Haushalts der IAO sehen eine Aufschlüsselung nach Geschlecht vor und/oder berücksichtigen die Geschlechterperspektive (tatsächliches Ergebnis: 57 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: ein Bericht wurde vorgelegt);
 - 55 Prozent der DWCPs enthalten Indikatoren, von denen mindestens 35 Prozent nach Geschlecht aufgeschlüsselt und/oder gleichstellungsorientiert sind (tatsächliches Ergebnis: 74 Prozent);
 - 75 Prozent einer repräsentativen Stichprobe von Projekt- und Programmvorschlägen enthalten eine Strategie und einen Ergebnisrahmen, die Gleichstellungsaspekten einer Beurteilung zufolge besser Rechnung tragen, (tatsächliches Ergebnis: 21 Prozent – dieser Anteil dürfte mit zunehmender Einhaltung der Checkliste für die Beurteilung zurückgehen);
 - 25 Prozent der Projekt- und Programmvorschläge für die Region Afrika entsprechen in Bezug auf den übergreifenden grundsatzpolitischen Faktor zur Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung der (angepassten) Bewertung 2A oder 2B (tatsächliches Ergebnis: 33 Prozent).
2. Die folgenden Zielvorgaben wurden nicht erreicht:
 - 35 Prozent der Projekt- und Programmvorschläge auf globaler Ebene (von der Zentrale verwaltet) entsprechen in Bezug auf den übergreifenden grundsatzpolitischen Faktor zur Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung der (angepassten) Bewertung 2A oder 2B (tatsächliches Ergebnis: 14 Prozent);
 - 16 Prozent der Projekt- und Programmvorschläge für die Region Amerika und Karibik entsprechen in Bezug auf den übergreifenden grundsatzpolitischen Faktor zur Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung der (angepassten) Bewertung 2A oder 2B (tatsächliches Ergebnis: 10 Prozent);

- 11 Prozent der Projekt- und Programmvorschläge für die arabischen Staaten entsprechen in Bezug auf den übergreifenden grundsatzpolitischen Faktor zur Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung der (angepassten) Bewertung 2A oder 2B (tatsächliches Ergebnis: 8 Prozent);
- 33 Prozent der Projekt- und Programmvorschläge für die Region Asien und Pazifik entsprechen in Bezug auf den übergreifenden grundsatzpolitischen Faktor zur Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung der (angepassten) Bewertung 2A oder 2B (tatsächliches Ergebnis: 28 Prozent);
- 11 Prozent der Projekt- und Programmvorschläge für die Region Europa und Zentralasien entsprechen in Bezug auf den übergreifenden grundsatzpolitischen Faktor zur Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung der (angepassten) Bewertung 2A oder 2B (tatsächliches Ergebnis: 6 Prozent).

Aufsicht (Abbildung 2)

3. Zielvorgaben erreicht oder übertroffen:
 - Bei vier Initiativen sind geschlechtsspezifische Aspekte in die Netzwerke des Evaluierungsbüros integriert (tatsächliches Ergebnis: acht);
 - 60 Prozent einer repräsentativen Stichprobe von Evaluierungen enthalten Schlussfolgerungen und Empfehlungen, die auf einer geschlechtsspezifischen Analyse beruhen (tatsächliches Ergebnis: 61 Prozent);
 - Alle fünf bis acht Jahre wird eine Evaluierung der Bilanz der Organisation in Bezug auf die durchgängige Berücksichtigung von Geschlechterfragen durchgeführt (tatsächliches Ergebnis: Eine Evaluierung wurde 2016 durchgeführt).
4. Zielvorgaben nicht erreicht:
 - Bei 50 Prozent einer repräsentativen Stichprobe von Evaluierungen ist die Geschlechtergleichstellung in den Untersuchungsumfang, die Kriterien und die Fragen integriert (tatsächliches Ergebnis: 42 Prozent);
 - Bei 25 Prozent einer repräsentativen Stichprobe von Evaluierungen sind geschlechtergerechte Methoden, Verfahren, Werkzeuge und Verfahren der Datenanalyse integriert (tatsächliches Ergebnis: 19 Prozent);
 - In 70 Prozent der geprüften Berichte der Außenämter werden geschlechtsbezogene Risiken benannt und die Maßnahmen zu ihrer Bewältigung aufgeführt (tatsächliches Ergebnis: 25 Prozent);
 - Eine Prüfung der internen Kontroll- und Reaktionsmechanismen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung wird konzipiert (tatsächliches Ergebnis: nicht konzipiert).

Rechenschaftslegung (Abbildung 3)

5. 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 eine Schulungsveranstaltung zu unbewussten Vorurteilen (tatsächliches Ergebnis: Eine Veranstaltung wurde abgehalten);

- Geschlechtergleichstellung wird in 10 Prozent der Tagesordnungen des Leitenden Management-Teams aufgenommen (tatsächliches Ergebnis: 37 Prozent);
 - In 100 Prozent der Beschreibungen offener Stellen bei der IAO wird auf die Geschlechterperspektive Bezug genommen (tatsächliches Ergebnis: 100 Prozent).
6. Zielvorgaben nicht erreicht:
- 40 Prozent der Führungspositionen bei der IAO (P5 und höher, finanziert aus dem ordentlichen Haushalt) sind mit Frauen besetzt (tatsächliches Ergebnis: 38 Prozent);
 - In 40 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: 16 Prozent);
 - Zwei Sitzungen werden mit Direktoren, Bereichsleitern oder anderen Referatsleitern abgehalten, um die Verwirklichung ihrer jeweiligen Zielvorgaben zu erörtern (tatsächliches Ergebnis: in keinem der drei Ressorts erreicht);
 - In 68 Prozent der Beschreibungen offener Stellen bei der IAO wird auf geschlechtsspezifische Kompetenzen oder Aufgaben Bezug genommen (tatsächliches Ergebnis: 59 Prozent);
 - 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: in keinem der drei Ressorts erreicht);
 - Aktuelle, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Statistiken werden den Direktoren der Hauptabteilungen und Regionalämter vor den zu Beginn von Beurteilungsrunden geführten Gesprächen übermittelt (tatsächliches Ergebnis: nicht übermittelt).

Personelle und finanzielle Mittel (Abbildung 4)

7. Zielvorgaben erreicht oder übertroffen:
- Statistiken auf der Grundlage eines Instruments zur Messung der Zeit, die Bedienstete des höheren Dienstes für den übergreifenden grundsatzpolitischen Faktor zur Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung aufwenden, sind verfügbar (tatsächliches Ergebnis: verfügbar);
 - Für 68 Prozent der Gesamtmittel wird angegeben, dass sie zur Förderung von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung erforderlich sind (Geldbetrag aller Landesprogramme, die der Bewertung 2A oder 2B entsprechen) (tatsächliches Ergebnis: 76 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);
 - 50 Prozent der Anlaufstellen und der Koordinatoren für Geschlechterfragen in den Hauptabteilungen besetzen eine Stelle der Besoldungsgruppe P4 und höher (tatsächliches Ergebnis: 54 Prozent);

- 60 Prozent der an IAO-Workshops zur Entwicklung von Management- und Führungskompetenzen Teilnehmenden sind Frauen (tatsächliches Ergebnis: 60 Prozent);
 - Das zehnstündige E-Learning-Programm zum Thema interne Verwaltungsführung für neu eingestellte IAO-Bedienstete wird um eine Ethikkomponente erweitert (tatsächliches Ergebnis: Komponente wurde integriert);
 - Fünf Pilotinitiativen werden eingeleitet, um Vielfalt zu schaffen und zu stärken und die Inklusion zu fördern (tatsächliches Ergebnis: fünf).
8. Zielvorgaben nicht erreicht:
- 40 Prozent der Ergebnisse der Landesprogramme entsprechen in Bezug auf den übergreifenden grundsatzpolitischen Faktor zur Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung der Bewertung 2A oder 2B (tatsächliches Ergebnis: 29 Prozent);
 - Mindestens 45 Prozent der bei der Internationalen Arbeitskonferenz akkreditierten und registrierten Delegierten und Berater sind Frauen (tatsächliches Ergebnis: 35 Prozent der akkreditierten und 35,9 Prozent der registrierten Delegierten und Berater waren Frauen);
 - Mindestens 45 Prozent der bei Regionaltagungen akkreditierten und registrierten Delegierten und Berater sind Frauen (tatsächliches Ergebnis: 27,1 Prozent der akkreditierten und 28,3 Prozent der registrierten Delegierten und Berater waren Frauen);
 - 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: nicht durchgeführt);
 - Es wird eine Pilotbefragung von mindestens zehn ausscheidenden Bediensteten zur Organisationskultur konzipiert und durchgeführt, um geschlechtersensible Einblicke in die Anwerbung, Bindung und Erfahrung der Bediensteten zu gewinnen, und anschließend werden die Befragungsmethoden verfeinert (tatsächliches Ergebnis: fünf ausscheidende Bedienstete wurden befragt und die Methoden verfeinert);
 - Materialien der IAO-weiten Kampagne „Null Toleranz gegenüber sexueller Belästigung“ („One ILO – Zero Sexual Harassment“) sind über die öffentliche Homepage der IAO zugänglich (tatsächliches Ergebnis: nicht zugänglich);
 - 85 Prozent der IAO-Manager erhalten ein Aufwärtsfeedback, dem zufolge es ihnen gelungen ist, ein Umfeld zu schaffen, in dem Vielfalt geschätzt wird (tatsächliches Ergebnis: 83 Prozent).

Kapazitäten (Abbildung 5)

9. Zielvorgaben erreicht oder übertroffen:
- Die Ergebnisse der Bewertung der Kapazitäten der Bediensteten in Bezug auf die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechterperspektive werden zusammengestellt und analysiert (tatsächliches Ergebnis: ja);
 - 45 Prozent der in den IAO-Workshops zur Entwicklung von Management- und Führungskompetenzen verwendeten Unterrichtsmaterialien beziehen Geschlechterfragen ein (tatsächliches Ergebnis: 51 Prozent);

- Für Gleichstellungsexperten in Außenämtern und entsprechende Anlaufstellen der wichtigsten Referate wird eine zweitägige Schulung zu Geschlechterfragen durchgeführt (tatsächliches Ergebnis: wurde durchgeführt).
10. Zielvorgaben nicht erreicht oder keine Angaben verfügbar:
- 45 Prozent der an Schulungen des Turiner Zentrums Teilnehmenden sind Frauen (tatsächliches Ergebnis: nicht verfügbar);
 - 50 Prozent der an Schulungen des Turiner Zentrums teilnehmenden IAO-Bediensteten sind Frauen (tatsächliches Ergebnis: nicht verfügbar);
 - 50 Prozent der an geschlechtsspezifischen Schulungen des Turiner Zentrums teilnehmenden IAO-Bediensteten sind Männer (tatsächliches Ergebnis: nicht verfügbar);
 - 44 Prozent der an Schulungen des Turiner Zentrums Turin teilnehmenden Mitgliedsgruppen sind Frauen (tatsächliches Ergebnis: nicht verfügbar).

Wissen, Kommunikation und Kohärenz (Abbildung 6)

11. Zielvorgaben erreicht oder übertroffen:
- 95 Prozent der Aufgabenstellungen der Hauptabteilung Forschung 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);
 - 75 Prozent der Pläne und Leitlinien der Hauptabteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit enthalten geschlechterbezogene Verweise (tatsächliches Ergebnis: 86 Prozent);
 - Die Hauptabteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit stellt Schulungen oder sonstige Unterstützung für Bedienstete und/oder Mitgliedsgruppen der IAO zur Geschlechtergleichstellung und zur Stärkung der Stellung von Frauen bereit (tatsächliches Ergebnis: elf Schulungsveranstaltungen zu Geschlechterfragen);
 - IAO-Bedienstete sind an 75 Prozent der Mechanismen für die interinstitutionelle Koordinierung im Bereich Geschlechtergleichstellung und Stärkung der Stellung von Frauen beteiligt oder tragen dazu bei (tatsächliches Ergebnis: 75 Prozent);
 - Bei 45 Prozent der Veranstaltungen der Hauptabteilung Forschung treten Frauen als Referentinnen auf (tatsächliches Ergebnis: 48 Prozent).
12. Zielvorgaben nicht erreicht:
- 55 Prozent der Untersuchungen der Hauptabteilung Forschung im Zusammenhang mit Veranstaltungen befassen sich grundlegend mit Geschlechteraspekten (tatsächliches Ergebnis: 26 Prozent);
 - Bei 45 Prozent der Veranstaltungen der Hauptabteilung Forschung treten Frauen als Verfasserinnen einschlägiger Untersuchungen auf (tatsächliches Ergebnis: 44 Prozent).