



# Verwaltungsrat

344. Tagung, Genf, März 2022

Institutionelle Sektion

INS

**Datum:** 21. Februar 2022

**Original:** Englisch

Achter Punkt der Tagesordnung

## Angelegenheiten, die sich aus den Arbeiten während des fortgesetzten Teils der 109. Tagung (2021) der Internationalen Arbeitskonferenz ergeben

### Folgemaßnahmen zur Entschließung über Ungleichheit und die Welt der Arbeit

#### Zweck der Vorlage

In dieser Vorlage wird zur Umsetzung der von der Internationalen Arbeitskonferenz im Dezember 2021 angenommenen Schlussfolgerungen ein Aktionsplan zur Ungleichheit in der Welt der Arbeit für 2022–27 vorgeschlagen. Der Verwaltungsrat wird gebeten, Orientierungshilfe zum vorgeschlagenen Aktionsplan zu geben (siehe Beschlussentwurf in Absatz 15).

**Einschlägiges strategisches Ziel:** Alle.

**Einschlägige Ergebnisvorgabe:** Ergebnisvorgabe 7: Angemessener und wirksamer Schutz bei der Arbeit für alle.

**Grundsatzpolitische Konsequenzen:** Aktionsplan wird die Tätigkeit des Amtes im Bereich der Ungleichheit in der Welt der Arbeit in der gegenwärtigen und den nächsten zwei Zweijahresperioden (2022–27) anleiten.

**Rechtliche Konsequenzen:** Keine.

**Finanzielle Konsequenzen:** Siehe Absatz 14.

**Erforderliche Folgemaßnahmen:** Umsetzung des Aktionsplans unter Berücksichtigung der Leitlinien des Verwaltungsrats.

**Verfasser:** Hauptabteilung Arbeitsbedingungen und Gleichstellung (WORKQUALITY).

**Verwandte Dokumente:** EntschlieÙung über Ungleichheit und die Welt der Arbeit; Globaler Handlungsappell für eine am Menschen orientierte Erholung von der Covid-19-Krise, die inklusiv, nachhaltig und widerstandsfähig ist; GB.343/INS/3/2; EntschlieÙung zur zweiten wiederkehrenden Diskussion über sozialen Schutz (Soziale Sicherheit) ; GB.343/INS/3.1; EntschlieÙung über Qualifikationen und lebenslanges Lernen ; Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit; Programm und Haushalt für die Zweijahresperiode 2022–23; GB.344/INS/10 (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).

## ▶ Hintergrund und Kontext

---

1. Auf ihrer 109. Tagung (2021) hat die internationale Arbeitskonferenz eine EntschlieÙung und Schlussfolgerungen über Ungleichheit und die Welt der Arbeit angenommen.
2. In den Schlussfolgerungen wird darauf verwiesen, dass dringend rasch gehandelt werden muss, um Ungleichheit zu verringern, wobei es sich um ein universelles, komplexes und facettenreiches Phänomen handelt. Während Art und Ausmaß von Ungleichheit von Land zu Land und im Lauf der Zeit variieren, sind geschlechtsspezifische Ungleichheiten hartnäckig und allgegenwärtig. Da Arbeit für die meisten Menschen in allen Regionen die wichtigste, wenn nicht die einzige Existenzgrundlage ist, kommt der Welt der Arbeit bei der Verringerung von Ungleichheit und der Erleichterung von intergenerationeller sozialer Mobilität eine entscheidende Rolle zu.
3. Die Schlussfolgerungen benennen die strukturellen und systemischen Ursachen der Ungleichheit sowie sieben Politikbereiche, auf die die Mitglieder mit Unterstützung der internationalen Arbeitsorganisation den Schwerpunkt legen sollten, um Ungleichheit zu verringern, soziale Gerechtigkeit herbeizuführen und sicherzustellen, dass niemand zurückgelassen wird. Bei den sieben Bereichen handelt es sich um Folgendes:
  - Eine positive Agenda zum Abbau von Ungleichheit durch dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle im Kontext eines gerechten Übergangs, der Digitalisierung und des demografischen Wandels und im Einklang mit dem Übereinkommen (Nr. 122) über die Beschäftigungspolitik, 1964, und der Empfehlung (Nr. 169) betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984.
  - Ausbau der Chancengleichheit, des Zugangs zu hochwertiger Bildung und Ausbildung und von hochwertigen öffentlichen Dienstleistungen: die effektive Verwirklichung des Rechts auf Bildung gewährleisten durch Förderung des Zugangs aller zu hochwertiger und relevanter Bildung von der frühen Kindheit an.
  - Gewährleistung eines angemessenen Schutzes aller Arbeitnehmer und Förderung eines gerechten Anteils an den Früchten des Fortschritts.
  - Beschleunigung des Übergangs zur Formalität durch Behebung der Ursachen, die der Informalität zugrunde liegen.
  - Gewährleistung von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung und Förderung von Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion.
  - Förderung von Handel und Entwicklung für eine faire Globalisierung und gemeinsamen Wohlstand.
  - Verwirklichung eines universellen Sozialschutzes.
4. In den Schlussfolgerungen wird außerdem anerkannt, dass der Abbau von Ungleichheit kombinierte, koordinierte und kohärente Interventionen auf verschiedenen Ebenen erfordert sowie die Anerkennung der Verbundenheit von Nationen und Menschen. Das Amt wird ersucht, die Mitglieder bei ihrem Vorgehen in den oben genannten Bereichen zu unterstützen, und eine Reihe vom Amt durchzuführender konkreter Maßnahmen werden genannt, so insbesondere in Beratung mit den Mitgliedsgruppen der IAO die Entwicklung einer umfassenden

und integrierten Strategie der IAO zur Verringerung und Vermeidung von Ungleichheit in der Welt der Arbeit.

5. Zweck dieser Vorlage ist es, die bei der allgemeinen Aussprache über Ungleichheit und die Welt der Arbeit vereinbarten Schlussfolgerungen durch die Vorlage eines vorgeschlagenen Aktionsplans zur Ungleichheit in der Welt der Arbeit für 2022–27 umzusetzen und den Verwaltungsrat um Orientierungshilfe zu ersuchen.

## ► Der vorgeschlagene Aktionsplan

---

6. Der vorgeschlagene Aktionsplan erweitert und stärkt laufende und geplante Tätigkeiten der IAO und sieht darüber hinaus neue Maßnahmen vor. Die vorgeschlagenen Tätigkeiten werden im Anhang dieser Vorlage aufgeführt und gliedern sich nach der Reihenfolge der Punkte 22-24 von Teil III der Schlussfolgerungen über Ungleichheit und die Welt der Arbeit. In Punkt 22 wird die Bedeutung koordinierter und kohärenter Interventionen zum Abbau von Ungleichheit betont, in Punkt 23 werden die sieben Schlüsselbereiche genannt, auf die die Mitglieder mit Unterstützung der Internationalen Arbeitsorganisationen den Schwerpunkt legen sollten, während in Punkt 24 die Maßnahmen aufgeführt werden, die das Internationale Arbeitsamt ergreifen sollte, um die Mitgliedsgruppen bei ihren Bemühungen bestmöglich zu unterstützen.
7. Sämtliche auf Landesebene durchzuführende Maßnahmen werden unter Punkt 23 genannt. Was Punkt 24 b) betrifft, so enthält der Anhang nur globale oder regionale Tätigkeiten, die die Wirksamkeit der in Punkt 23 genannten Maßnahmen auf Landesebene ergänzen, auf ihnen beruhen und sie stärken. Maßnahmen im Zusammenhang mit globalen Lieferketten und der Plattformwirtschaft werden im Anhang in allgemeiner Form aufgeführt, da Näheres gemäß den Ergebnissen der dreigliedrigen Arbeitsgruppe über Optionen zur Gewährleistung menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten und der Sachverständigentagung über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie, die beide 2022 stattfinden sollen, mitgeteilt werden wird.
8. Eine beträchtliche Zahl der im vorgeschlagenen Aktionsplan für 2022–23 vorgesehenen Maßnahmen sind bereits im Programm und Haushalt für die gegenwärtige Zweijahresperiode enthalten. Dies betrifft zahlreiche Tätigkeiten und Initiativen, die im Zusammenhang mit den genannten sieben vorrangigen Bereichen geplant wurden (siehe Anhang). Es können jedoch einige Anpassungen erforderlich sein, und sie werden auch soweit wie möglich vorgenommen, um den entsprechenden Punkten der Schlussfolgerungen uneingeschränkt Rechnung zu tragen. Was den Folgezeitraum betrifft, so werden gemäß den Anforderungen von Punkt 24 d) weitere Schritte erfolgen, um die Reaktion des Amtes auf die Ungleichheit in der Welt der Arbeit durchgängig zu berücksichtigen, insbesondere durch die umfassende und integrierte Strategie, über Ergebnisvorgaben hinweg, auch im Kontext von Programm und Haushalt für 2024–25.
9. Die neuen Maßnahmen, die zwar nicht im Programm und Haushalt für 2022–23, jedoch in den Schlussfolgerungen vorgesehen sind, umfassen Folgendes: eine in Beratung mit den Mitgliedsgruppen zu entwickelnde umfassende und integrierte Strategie der IAO zur Verringerung und Vermeidung von Ungleichheit in der Welt der Arbeit, die für die künftige Arbeit der IAO einen Rahmen bieten wird, Pilot-Länderinterventionen zur Umsetzung der Strategie sowie Zusammenarbeit mit dem multilateralen System zum Thema Ungleichheit im Einklang mit der Strategie (siehe Anhang).
10. Um zu gewährleisten, dass die Strategie für die vielfältigen Realitäten der Welt der Arbeit und unterschiedliche sozioökonomische Kontexte relevant und sinnvoll ist, wird das Amt im Verlauf

des Jahres 2022 nach amtsweiten Konsultationen, insbesondere mit den regionalen Ämtern der IAO und dem Ziel, die Prioritäten und wichtigsten Chancen und Herausforderungen bei der Durchführung in Regionen und in Ländern innerhalb von Regionen besser zu verstehen, einen ersten kurzen Entwurf erstellen. Dieser Entwurfsvorschlag wird dem Verwaltungsrat zur Annahme im November 2022 übermittelt.

11. Während der Entwicklung der umfassenden und integrierten Strategie werden die bereits geplanten oder neuen Maßnahmen in Bezug auf die sieben in Punkt 23 der Schlussfolgerungen erwähnten vorrangigen Bereiche unter Berücksichtigung der Anforderungen und der verfügbaren Ressourcen durchgeführt werden. Nach ihrer Annahme durch den Verwaltungsrat wird die Strategie auf der Landesebene umgesetzt und in einem gemeinsamen Rahmen mit dem gemeinsamen Ziel, Ungleichheit in der Welt der Arbeit zu verringern, unter Berücksichtigung spezifischer nationaler Gegebenheiten, Bedürfnisse, Möglichkeiten und Herausforderungen einige der sieben Politikbereiche zusammenführen.
12. Es wird vorgeschlagen, dass die Strategie in Ländern umgesetzt werden soll, die den Wunsch äußern, sich an dieser Aufgabe zu beteiligen, und möglicherweise aus verschiedenen Regionen mit unterschiedlicher sozioökonomischer Entwicklung kommen, dass die entsprechenden Ergebnisse überwacht werden sollten und dass, was funktioniert und was nicht funktioniert hat, dokumentiert und verbreitet wird. Die diesbezüglichen Ergebnisse werden dem Verwaltungsrat als Teil der Gesamtüberprüfung der Umsetzung des Aktionsplans vorgelegt, sofern es so beschlossen wird. Dies würde das Amt auch bei der Feinanpassung seiner Dienste an die bei der Umsetzung ermittelten Bedürfnisse und Lücken unterstützen und bei späteren Bemühungen als Informationsgrundlage dienen.
13. Eine von den dreigliedrigen Mitgliedsgruppen der IAO gebilligte klare, umfassende und integrierte Strategie wird auch dazu beitragen, die IAO innerhalb des Systems der Vereinten Nationen (UN) beim Kampf gegen Ungleichheit als maßgeblichen Akteur zu positionieren, unter Hervorhebung ihres komparativen Vorteils und zahlreicher Beiträge auf nationaler und internationaler Ebene. Sie wird das Profil und den globalen Einfluss der Organisation auf das multilaterale System, insbesondere die internationalen Finanzinstitutionen und andere relevante Organisationen, stärken und dazu beitragen, die Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) zu beschleunigen. Besonders wichtig ist daher die Förderung und Diskussion der Strategie mit multilateralen und zwischenstaatlichen Institutionen mit dem Ziel, zur Verringerung von Ungleichheit globale Partnerschaften einzugehen. Für diesen Zweck wird das Amt: innerhalb des multilateralen Systems geplante Tätigkeiten und Veranstaltungen zur Förderung der Strategie nutzen, darunter den vom UN-Generalsekretär für 2025 vorgeschlagenen Weltsozialgipfel; mit verschiedenen UN-Organisationen und internationalen Finanzinstitutionen bilaterale Gespräche über die Strategie und die Schaffung von Partnerschaften zur Verringerung von Ungleichheit führen; und speziell für diesen Zweck Veranstaltungen organisieren, um die Strategie unter Einbeziehung aller Mitgliedsgruppen der IAO vorzustellen, insbesondere den Residierenden UN-Koordinatoren.
14. Während einige der in diesem Aktionsplan dargestellten Aktivitäten und Leistungen mit Hilfe bestehender Ressourcen, d.h. aus dem ordentlichen Haushalt oder mit Hilfe von Sondermitteln durchgeführt werden, werden andere die Bereitstellung zusätzlicher Mittel erfordern. Dies betrifft insbesondere die Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Entwicklung der umfassenden und integrierten Strategie und ihrer Umsetzung auf Landesebene und die Förderung der Zusammenarbeit bei der Verringerung von Ungleichheit mit dem multilateralen System. Das Amt wird besondere Bemühungen unternehmen, um die Kosten dieser Tätigkeiten durch die Umwidmung vorhandener Mittel und die Umschichtung von Einsparungen durch nicht

angefallene Kosten zu decken, sowie durch die Mobilisierung zusätzlicher Ressourcen unter Partnern der IAO auf globaler, regionaler und nationaler Ebene.

## ▶ **Beschlussentwurf**

---

### **15. Der Verwaltungsrat ersuchte den Generaldirektor:**

- a) **seine Leitlinien zum vorgeschlagenen Aktionsplan zur Ungleichheit in der Welt der Arbeit für 2022–27, wie in der Vorlage GB.344/INS/8 dargelegt, und insbesondere zur Erstellung einer umfassenden und integrierten Strategie der IAO zur Verringerung und Vermeidung von Ungleichheit in der Welt der Arbeit, zu berücksichtigen;**
- b) **die genannte Strategie, einschließlich entsprechender finanzieller Konsequenzen, zur Prüfung auf der 346. Tagung (November 2022) vorzulegen; und**
- c) **das Ergebnis der Erörterung der umfassenden und integrierten Strategie auf der 346. Tagung (November 2022) des Verwaltungsrats bei der Ausarbeitung von Programm und Haushalt für 2024–25 und späterer Programm- und Haushaltsvorschläge zu berücksichtigen.**

▶ **Anhang**

▶ **Maßnahmen der IAO zur Verringerung von Ungleichheit in der Welt der Arbeit 2022–27: Zusammenfassender Überblick**

Punkt 22	Andere Verweise in Teil III der Entschließung über Ungleichheit und die Welt der Arbeit	Leistungen gemäß Programm und Haushalt (2022–23)	SDG-Hauptzielvorgaben	Zeitlicher Rahmen
<p><b>Um Ungleichheit zu verringern, soziale Gerechtigkeit herbeizuführen und sicherzustellen, dass niemand zurückgelassen wird, muss gleichzeitig in mehreren Politikbereichen gehandelt werden, und fragmentierte und bruchstückhafte Ansätze sollten vermieden werden.</b></p>				
<p>Entwicklung und Umsetzung integrierter Strategien zur Verringerung und Vermeidung von Ungleichheit in der Welt der Arbeit in einer begrenzten Zahl von Pilotländern aus unterschiedlichen Regionen mit unterschiedlichem Entwicklungsstand.</p>	<p>23 und 24 b)</p>	<p>Gemäß nationalen Umständen festzulegen</p>	<p>1, 3, 4, 5, 8, 10, und 16</p>	<p>2022–23, 2024–25</p>
Punkt 23	Andere Verweise in Teil III der Entschließung über Ungleichheit und die Welt der Arbeit	Leistungen gemäß Programm und Haushalt (2022–23)	SDG-Hauptzielvorgaben	Zeitlicher Rahmen
<p><b>23 a) Eine positive Agenda zur Verringerung von Ungleichheit durch dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdiger Arbeit für alle im Kontext eines gerechten Übergangs, der Digitalisierung und des demokratischen Wandels, und im Einklang mit dem Übereinkommen (Nr. 122), 1964, und der Empfehlung (Nr. 169) betreffend die Beschäftigungspolitik (ergänzende Bestimmungen), 1984.</b></p>				
<p>Bereitstellung von Leitlinien für nationale Datenproduzenten zur Erstellung ungleichheitsbezogener Arbeitsstatistiken und Belege zur Unterstützung von Politikgestaltung und Überwachung.</p>	<p>24 b), 24 e) und 24 f)</p>	<p>Ergebnisvorgabe A</p>		<p>2022–23, 2024–25, 2026–27</p>
<p>Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen zur Entwicklung von Beschäftigungspolitiken, die auf geschlechtergerechten makroökonomischen Rahmen beruhen, mit dem Ziel, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze und Industrie-, Sektor- und aktive Arbeitsmarktpolitiken zu unterstützen, Beschäftigungschancen für Frauen und junge Menschen stärken und besonders schutzbedürftigen Arbeitnehmern sowie den von der Pandemie am stärksten betroffenen Sektoren Hilfestellung leisten.</p>	<p>23 b), 24 b), 24 e) und 24 i)</p>	<p>3 und 3.1</p>	<p>1, 5, 8 und 10</p>	<p>2022–23, 2024–25, 2026–27</p>

<p>Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen zur Entwicklung und Umsetzung einer neuen Generation nationaler Beschäftigungspolitiken zur Erholung von der COVID-19-Krise, einschließlich des Managements der Gesamtnachfrage über den Konjunkturzyklus, der Einführung breit angelegter und progressiver Steuersysteme und einer transparenten und gut regulierten Finanzintermediation, die produktive Sektoren der Wirtschaft unterstützt und die strukturelle Transformation fördert.</p>	23 b), 24 b), 24 e) und 24 i)	3.1 und 3.5	1, 8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
<p>Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen zur Konzeption und Umsetzung von Folgenabschätzungen, die internationale Arbeitsnormen berücksichtigen und die Auswirkungen der internationalen Wirtschafts- und Finanzpolitik, einschließlich der Außenverschuldung, auf Arbeitsmarktergebnisse und Ungleichheit beurteilen.</p>	23 b), 24 b), 24 e) und 24 i)	3.5	8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
<p>Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei der Erzeugung und Analyse von mehr und besseren Informationen und Daten für eine faktengestützte Entwicklung von Beschäftigungspolitik, unter Nutzung der Partnerschaften und Zusammenarbeit mit internationalen Finanzinstitutionen und der Hochskalierung der gegenwärtigen Zusammenarbeit mit anderen Institutionen der UN.</p>	23 b), 23 e), 24 b), 24 e) und 24 i)	3 und 3.1	8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
<p>Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei der Durchführung von Evaluierungen, Diagnosen und Analysen der wirtschaftlichen Auswirkungen von Klimawandel, Umweltzerstörung und Resilienz auf Beschäftigung und Qualifikationen.</p>	23 b) und 24 b)	3.3 und 5.1	4, 8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
<p>Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei der Verbesserung des Umfelds für die Förderung der Gründung, des Wachstums und der Nachhaltigkeit von Unternehmen als Erzeuger von Arbeitsplätzen, Innovationen und menschenwürdiger Arbeit, unter anderem durch institutionelle Rahmen, die die Resilienz und Produktivität von Kleinst-, kleinen und mittleren Unternehmen unterstützen, um die Triebkräfte zu aktivieren, die Produktivitätsunterschiede zwischen Unternehmen verringern.</p>	23 f) und 24 b)	4.1	8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27



Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung oder Neufassung von Politiken zur Förderung der Produktivität in ökologisch effizienten und Kreislaufwirtschaften und zur Unterstützung von Unternehmen und Arbeitskräften in Übergangsphasen.	24 b), 24 f) und 24 g)	4.1	8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
Unterstützung der dreigliedrigen Mitgliedsgruppen bei der Bekämpfung von Ungleichheit in der Welt der Arbeit durch einen effektiven und inklusiven sozialen Dialog. Dies beinhaltet die Stärkung der Rolle der Institutionen des sozialen Dialogs und der Partnerschaften mit Institutionen wie der Internationalen Vereinigung der Wirtschafts- und Sozialräte und ähnlichen Institutionen.	23 c) und 24 b)	1.1, 1.2 und 1.4	8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
Unterstützung der Regierungen und Sozialpartner bei der Förderung inklusiver und gleichstellungsorientierter Systeme für Kollektivverhandlungen auf allen geeigneten Ebenen sowie anderer Formen des sozialen Dialogs, um einen gerechten Anteil an den Früchten des Fortschritts zu ermöglichen.	23 a), 23 b), 23 c) und 24 b)	1.1, 1.2, 1.4, 2.1, 2.2, 7.1 und 7.3	5, 8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
<b>23 b) Ausbau der Chancengleichheit und des Zugangs zu hochwertiger Bildung und Ausbildung und hochwertigen öffentlichen Dienstleistungen: durch Förderung des Zugangs aller zu hochwertiger und relevanter Bildung von der frühen Kindheit an die effektive Verwirklichung des Rechts auf Bildung gewährleisten.</b>				
Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei der Verbesserung der Inklusivität von Qualifizierungssystemen und Verbesserung des Zugangs von benachteiligten Gruppen zu Qualifikationen und lebenslangem Lernen und zur Anerkennung von Qualifikationen, einschließlich der Aufwertung der informellen Lehrlingsausbildung und der Verbesserung des Zugangs von Arbeitskräften in der informellen Wirtschaft und von kleinen und mittleren Unternehmen zu Weiterbildungs- und Umschulungsdiensten. Die Arbeiten zu Qualifikationen werden sich auch mit der Geschlechtergleichstellung im Bereich Qualifikationen und lebenslanges Lernen befassen.	23 a), 23 b), 24 b) und 24 h)	5.3	4, 5, 8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung und Umsetzung faktengestützter, zukunftsorientierter und inklusiver, sektorbasierter Qualifikationsstrategien zur Ermittlung und Deckung des Qualifikationsbedarfs, ausgerichtet auf die Gleichstellung der Geschlechter und die Inklusion schutzbedürftiger Gruppen.	23 a), 23 b), 24 b) und 24 h)	5.1	4, 8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27

Unterstützung von Mitgliedsgruppen und Ausbildungsanbietern bei der Förderung eines gleichberechtigten Zugangs zum digitalen Lernen durch technische Unterstützung, Partnerschaften und die Erprobung innovativer kostengünstiger Lösungen, und bei der Konzeption inklusiver Ausbildungsprogramme und -zertifizierungen zur Vermittlung digitaler Kompetenzen.	23 a), 23 b), 24 b) und 24 h)	5.4	4, 8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen zur Entwicklung und Umsetzung inklusiver, nicht diskriminierender Politiken und Strategien für Qualifikationen und lebenslanges Lernen durch sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen, von der frühen Kindheit an, einschließlich neuer ausgewogener und nachhaltiger Finanzierungsvorkehrungen und Anreizsysteme, die lebenslanges Lernen ermöglichen und innovative Lösungen für Qualifikationsherausforderungen aufseiten benachteiligter Einzelner und Unternehmen erleichtern.	23 a), 23 b), 24 b) und 24 h)	5.2	4, 8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
<b>23 c) Gewährleistung eines angemessenen Schutzes aller Arbeitnehmer und Förderung eines gerechten Anteils an den Früchten des Fortschritts.</b>				
Stärkung der Arbeitsmarktsteuerung durch die Unterstützung der Arbeitsverwaltung und die Förderung der Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften durch Arbeitsaufsicht.	23 a), 23 d), 24 a), 24 b), 24 g) und 24 i)	1.3, 2.2, 7.1, 7.4 und 8.3	8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
Förderung der Achtung und Umsetzung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, auch für Arbeitskräfte in unsicheren Arbeitsformen in der formellen und informellen Wirtschaft, durch ein integriertes Vorgehen mit der Fokussierung auf gleichberechtigten Zugang zu Chancen und Einkommen im Arbeitsmarkt.	24 a) und 24 g)	7.1	8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
Unterstützung der Mitgliedsgruppen der IAO bei der Einführung gleichstellungsorientierter Maßnahmen, der Reform von Gesetzen und sonstigen Vorschriften und der Verbesserung von Compliance-Mechanismen, um Arbeitnehmern in Arbeitsregelungen mit Defiziten der menschenwürdigen Arbeit einen angemessenen Schutz zu gewähren.	23 c), 24 a) und 24 b)	7.4	8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
Unterstützung der Sozialpartner bei Kollektivverhandlungen zur Festlegung von Mindestlöhnen bzw. der Festlegung/Anpassung von Löhnen und zur Stärkung der Inklusivität und Wirksamkeit von Lohnverhandlungen.	23 a), 23 c) und 24 i)	1.4 und 7.3	8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27

Stärkung der Kapazität der Sozialpartner zur Organisierung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in neuen und neu entstehenden Beschäftigungsformen und anderen schwer zu organisierenden Gruppen und ihre Einbeziehung in sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen auf allen relevanten Ebenen.	23 a)	1.1 und 1.2	1, 8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei der Einrichtung wirksamer und faktengestützter Mindestlohnsysteme, die adäquate Mindestlöhne, gesetzlich vorgeschrieben oder ausgehandelt, fördern, unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien und wirtschaftlicher Faktoren sowie anderer Elemente im Einklang mit dem Übereinkommen (Nr. 131) über die Festlegung von Mindestlöhnen, 1970.	23 c) und 24 i)	7.3	8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
<b>23 d) Beschleunigung des Übergangs zur Formalität durch Behebung der Ursachen, die der Informalität zugrunde liegen.</b>				
Systematischere Sensibilisierung auf nationaler Ebene, dass die Herausforderungen, die Informalität für Arbeitnehmer, Unternehmen und Gesellschaften schafft, überwunden werden müssen, und verstärkte Förderung eines gemeinsamen Verständnisses, wie die Leitlinien in der Empfehlung (Nr. 204) betreffend den Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft, 2015, in unterschiedlichen Kontexten angewandt und umgesetzt werden können.	24 b) und 24 g)	3.1, 4.3, 7.4, 8.1 und 8.3.	1, 5, 8,10 und 17	2022–23, 2024–25, 2026–27
Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen zur Diagnostizierung von Faktoren, Merkmalen, Ursachen und Bedingungen der Informalität als Informationsgrundlage für die Konzeption und Umsetzung von Rechtsvorschriften, Politiken und sonstigen Maßnahmen zur Erleichterung des Übergangs zur Formalität.	24 b) und 24 g)	3.1, 4.3, 7.4, 8.1 und 8.3 und Ergebnisvorgabe A	1, 5, 8,10 und 17	2022–23, 2024–25, 2026–27
Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung und Umsetzung gleichstellungsorientierter integrierter Politiken, Pläne, Strategien und Maßnahmen, um den Übergang von Unternehmen und Arbeitsplätzen in die formelle Wirtschaft zu erleichtern, auch durch innovative Konzepte, im Einklang mit der Empfehlung Nr. 204.	23 c), 23 d), 24 b) und 24 g)	3.1, 4.3, 5.3, 6.1, 7.4, 8.1 und 8.3	1, 5, 8, 10 und 17	2022–23, 2024–25, 2026–27

Gegebenenfalls Stärkung der Kapazität der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, um die Mitgliedschaft und Dienste auf Arbeitnehmer und Wirtschaftseinheiten in der informellen Wirtschaft auszudehnen.	24 g)	1.1 und 1.2	1, 5, 8,10 und 17	2022–23, 2024–25, 2026–27
<b>23 e) Gewährleistung von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung und Förderung von Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion.</b>				
Unterstützung von Mitgliedsgruppen bei der Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung und Erleichterung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung, Inklusion und Vielfalt in Gesetzgebung und Praxis, auch im Kontext von Übergängen von der informellen zur formellen Wirtschaft.	24 h)	6.1, 6.2 und 6.3	5, 8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
Stärkung der Kapazität der Mitgliedsgruppen der IAO auf nationaler und regionaler Ebene zur Entwicklung und Umsetzung von Politiken, die durch die Gewährleistung von Kohärenz zwischen der Beschäftigungs- und Migrationspolitik eine Gleichbehandlung von Arbeitsmigranten ermöglichen.	24 h)	1.1 und 1.2	5, 8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
Unterstützung von Mitgliedsgruppen und anderen Partnern bei der Verringerung von Ungleichheit bei Gründung, Wachstum und Konsolidierung kleiner und mittlerer Unternehmen unter besonderer Ausrichtung auf Unternehmerinnen und Unternehmer in prekären Situationen, und Aufbau von Kapazität für die Entwicklung von Marktsystemen und Wertschöpfungsketten.	24 h) und 24 i)	4.2	5, 8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
<b>23 f) Förderung von Handel und Entwicklung für eine faire Globalisierung und gemeinsamen Wohlstand.</b>				
Unterstützung von Mitgliedsgruppen und Unternehmen bei den Bemühungen der Unternehmen, ihre Praktiken an internationale Prinzipien und Normen und die Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik anzupassen, insbesondere durch Handels- und Investitionspolitik.	23 a) und 23 c)	4.4	8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
<b>23 g) Verwirklichung eines universellen Sozialschutzes.</b>				
Unterstützung von Mitgliedsgruppen bei der Ausarbeitung, Umsetzung und Überwachung nationaler Sozialschutzpolitiken und -strategien zur Stärkung nationaler Sozialschutzsys-	24 b)	8.1, 8.2 und 8.3	1, 3, 8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27

teme, einschließlich Basisschutz, im Einklang mit den Normen der IAO, insbesondere dem Übereinkommen (Nr. 102) über die Mindestnormen der sozialen Sicherheit, 1952, und der Empfehlung (Nr. 202) betreffend den sozialen Basisschutz, 2012. (Siehe den [Aktionsplan für sozialen Schutz für 2021–26](#) und Komponenten 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8, 1.9, 1.10, 1.12, 2.6, 3.1, 3.2, 4.1, 4.3 und 4.4.)

Wissensentwicklung, Kapazitätsaufbau und Fachunterstützung für Mitgliedsgruppen und andere Akteure in Bezug auf die Ausweitung des Sozialschutzes auf informelle Arbeitskräfte und Hausangestellte und die Erleichterung ihres Übergangs von der informellen zur formellen Wirtschaft unter gebührender Berücksichtigung der IAO-Normen zur sozialen Sicherheit sowie anderer einschlägiger Normen wie dem Übereinkommen (Nr. 189) über Hausangestellte, 2011, und der Empfehlung Nr. 204. (Siehe Komponente 4.3 des Aktionsplans für sozialen Schutz für 2021–26.)	24 b)	8.1, 8.2 und 8.3	1, 3, 8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
---	-------	------------------	----------------	---------------------------

Punkt 24	Andere Verweise in Teil III der EntschlieÙung über Ungleichheit und die Welt der Arbeit	Leistungen gemäß Programm und Haushalt (2022–23)	SDG-Hauptzielvorgaben	Zeitlicher Rahmen
----------	---	--	-----------------------	-------------------

**24 a) In Beratung mit den Mitgliedsgruppen eine umfassende und integrierte Strategie entwickeln, die sich unter anderem in den strategischen Plänen, Programmen und Haushalten der IAO widerspiegelt und an der sich die Mitglieder, vor allem auf Landesebene, bei der Forcierung der Maßnahmen zur Verringerung und Vermeidung von Ungleichheit in der Welt der Arbeit orientieren können.**

In Beratung mit den Sozialpartnern wird eine umfassende und integrierte Strategie zur Verringerung und Vermeidung von Ungleichheit entwickelt und weithin verbreitet.	22 und 24 b)	Im nächsten Programm und Haushalt festzulegen	1, 3, 4, 5, 8, 10 und 16	2022–23, 2024–25
---	--------------	---	--------------------------	------------------

**24 b) Den Mitgliedsgruppen, unter anderem durch Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit und geeignete Fachberatungsdienste, dabei behilflich sein, umfassende und integrierte Strategien zum Abbau von Ungleichheit in der Welt der Arbeit auszuarbeiten und Maßnahmen in den genannten sieben relevanten Bereichen zu planen und durchzuführen (siehe Punkt 23).**

***Zur Ergänzung und Stärkung ihres Handelns auf Landesebene wird die IAO die folgenden globalen oder regionalen Tätigkeiten durchführen:***

Gewährleistung, dass Instrumente zur Datenerhebung mit statistischen Normen übereinstimmen und dass es mit Datenproduktionsverfahren gelingt, einen Kerndatensatz ungleichheitsbezogener Arbeitsmarktindikatoren zu erstellen.	23 und 24 f)	Ergebnisvorgabe A		2022–23, 2024–25, 2026–27
--	--------------	-------------------	--	---------------------------

<p>Entwicklung eines Rahmenkonzepts für Produktivitäts-Ökosysteme und Piloterprobung von Interventionen zur Unterstützung von Unternehmen bei der Verbesserung der Produktivität, Schaffung von Arbeitsplätzen, Förderung von menschenwürdiger Arbeit und beim Beitrag zu nachhaltiger Entwicklung, während sichergestellt wird, dass Arbeitnehmer einen fairen Anteil an den Gewinnen aus wirtschaftlichen Tätigkeiten und höherer Produktivität erhalten.</p>	23 c) und 24 a)	4.2	8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
<p>Entwicklung und Verbreitung von Produkten und Ausbildungswerkzeugen zur Frage, wie Ungleichheit durch inklusive sozialen Dialog verringert werden kann, gestützt auf die Ergebnisse von Forschungsarbeiten zur Untermauerung von grundsatzpolitischer Beratung und Maßnahmen für Kapazitätsaufbau, einschließlich von Akademien und Lehrgängen in Turin.</p>	23 f)	1.1, 1.2, 1.3 und 1.4	8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
<p>Dokumentierung innovativer Bereiche und Praktiken in Kollektivverhandlungen zur Unterstützung der Verbände der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber zu Fragen wie Löhne, Arbeitszeiten, Qualifikationen und lebenslanges Lernen, Inklusivität und gerechte Übergänge, im Hinblick darauf, eine faire Teilhabe an Produktivitätsgewinnen und wirtschaftlichem Wachstum zu erzielen.</p>	23 a), 23 b), 23 c) und 24 b)	1.1, 1.2, 1.4 und 3.3, 5.2 und 7.4	8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
<p>Unterstützung der Entwicklung und Umsetzung neuer und geeigneter Konzepte, einschließlich solcher, die auf neuen Informations- und Kommunikationstechnologien beruhen, um Hindernisse beim Übergang von der informellen zur formellen Wirtschaft zu überwinden und eine Informalisierung der Wirtschaft zu verhindern.</p>	23 d) und 24 b)	1.3, 3.1, 4.3, 7.4, 8.1 und 8.3	1, 5, 8, 10 und 17	2022–23, 2024–25, 2026–27
<p>Entwicklung einer Reihe praktischer Werkzeuge zur Unterstützung der Konzeption und Umsetzung von Politiken, Rechtsvorschriften und anderer Maßnahmen zur Erleichterung des Übergangs von Wirtschaftseinheiten und Arbeitnehmern zur Formalität und zur Verhinderung der Informalisierung formeller Arbeitsplätze.</p>	23 d), 24 b) und 24 g)	3.1, 4.3, 7.4, 8.1 und 8.3	1, 5, 8, 10 und 17	2022–23, 2024–25, 2026–27

Gemäß dem Beschluss des Verwaltungsrats zu den Schlussfolgerungen der dreigliedrigen Arbeitsgruppe über Optionen zur Gewährleistung menschenwürdiger Arbeit in Lieferketten festzulegende Maßnahmen.	23 f)	4.4, 5.1 und 7.1	8	2022–23, 2024–25, 2026–27
Gemäß dem Beschluss des Verwaltungsrats zu den Schlussfolgerungen der Sachverständigentagung zum Thema menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie festzulegende Maßnahmen.	23 a), 23 b), 23 c) und 23 d)	7.4 und 8.3	8	2022–23, 2024–25, 2026–27
<b>24 c) Im Rahmen des Beitrags zu den Reformbemühungen der Vereinten Nationen Ungleichheitsfragen systematisch in die Aktivitäten auf Landesebene und in die Landesprogramme für menschenwürdige Arbeit einbeziehen, wobei der soziale Dialog in den Mittelpunkt der Politikdebatte zu stellen ist, und gleichzeitig die Landesbüros der IAO stärken und das Konzept für einheitliches Handeln der IAO weiterentwickeln.</b>				
Fortgesetzte Förderung von sozialem Dialog und Dreigliedrigkeit innerhalb des UN-Systems als einem einzigartigen Werkzeug zur Förderung einer inklusiven und nachhaltigen Steuerung der Arbeitswelt.	24 e)	1.4	8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
UN-weite gemeinsame Überprüfung der Arbeiten der letzten zehn Jahre im Bereich des Sozialschutzes auf der Grundlage des UN-Prinzips „Einheit in der Aktion“ und Verbreitung der gewonnenen Erkenntnisse. Dies betrifft insbesondere die folgende Komponente des Aktionsplans für sozialen Schutz für 2021–26: Komponente 5.1.	23 g)	8.1, 8.2 und 8.3	8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
Weiterhin durchgängige Berücksichtigung von Fragen der Arbeitsmigration, einschließlich des sozialen Dialogs, im Kontext ihrer gemeinsamen Tätigkeiten mit dem Migrationsnetzwerk der Vereinten Nationen und durch Projekte der technischen Zusammenarbeit mit UN-Organisationen und anderen Partnern auf nationaler und regionaler Ebene.	23 e)	7.5	8 und 10	2022–23, 2024–25
Fortgesetzte Stärkung der Partnerschaft mit UN-Women und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) durch die Internationale Koalition für Entgeltgleichheit (EPIC) und fortgesetzte Positionierung von EPIC als führendem Akteur bei der Förderung und Verwirklichung von gleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit. Fortgesetztes Wachstum der Mitgliederzahl von EPIC und der Förderung der diesbezüglichen Rolle des sozialen Dialogs.	23 c), 23 e), 24 e), 24 h) und 24 i)	6.1 und 6.2	5, 8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27

**24 d) Das Thema Ungleichheit in den Folgemaßnahmen zur Jahrhunderterklärung der IAO und zum Globalen Handlungsappell und im Programm und Haushalt der IAO durchgängig berücksichtigen, wobei der mögliche Beitrag ausgewählter Ergebnisvorgaben zum Abbau von Ungleichheit ausdrücklich hervorgehoben und auf laufende relevante Landesprogramme im Hinblick auf die Ausweitung Ihres Anwendungsbereichs und die Maximierung ihrer Wirkung aufgebaut werden sollte.**

In Übereinstimmung mit dem nächsten Programm und Haushalt festzulegende Tätigkeiten	Sämtliche Klauseln der Punkte 23 und 24	Später festzulegen		2024–25, 2026–27
---	---	--------------------	--	------------------

**24 e) Dringend die multilaterale Koordinierung und Zusammenarbeit, auch mit internationalen Finanzinstitutionen und anderen maßgeblichen Organisationen, in der Frage der Ungleichheit verstärken, wobei die IAO sich für Politikkonzepte zur Vollbeschäftigung und menschenwürdigen Arbeit, Bewertungen der Beschäftigungswirkungen und die Ausrichtung auf die internationalen Arbeitsnormen einsetzen und die Auswirkungen der internationalen Wirtschafts- und Finanzpolitik, einschließlich der Auslandsverschuldung, auf Arbeitsmarktergebnisse und Ungleichheiten bewerten sollte.**

Gemeinsam mit den Sozialpartnern Förderung und Verbreitung der umfassenden und integrierten Strategie der IAO zur Verringerung und Vermeidung von Ungleichheit in der Welt der Arbeit innerhalb des multilateralen Systems und verstärkte Zusammenarbeit mit diesem System, insbesondere mit internationalen Finanzinstitutionen und anderen maßgeblichen Organisationen.	24 c)		1, 3, 4, 5, 8, 10, 16 und 17	2022–23, 2024–25, 2026–27
---	-------	--	------------------------------	---------------------------

Entwicklung interinstitutioneller Projekte und Partnerschaften auf nationaler, regionaler und globaler Ebene zur Intensivierung der Aktivitäten der IAO bezüglich des Übergangs zur Formalität und der durchgängigen Berücksichtigung von Informalität und Formalisierung in der Entwicklungszusammenarbeit.	23 d) und 24b)	3.1, 4.3, 7.4, 8.1 und 8.3 und Ergebnisvorgabe A	1, 5, 8, 10 und 17	2022–23, 2024–25, 2026–27
--	----------------	--	--------------------	---------------------------

Verstärkte Zusammenarbeit mit dem multilateralen System und Orientierungshilfe in Bezug auf eine durchgängige Berücksichtigung von Sozialschutz und die Förderung von politischer Kohärenz; fortgesetzte Zusammenarbeit mit internationalen Finanzinstitutionen zu nationalen Sozialschutzbedürfnissen und -prioritäten sowie ferner mit anderen im Bereich des Sozialschutzes und der Gesundheit tätigen Organisationen, um eine gemeinsame Vision und Grundsätze des Sozialschutzes zu fördern. (Siehe Aktionsplan für sozialen Schutz für 2021–26, Komponenten 5.2, 5.3 und 5.5.)	23 g)	8.1, 8.2 und 8.3	8, 10 und 17	2022–23, 2024–25, 2026–27
--	-------	------------------	--------------	---------------------------



Förderung von Partnerschaften und weltweites Eintreten für volle, produktive und frei gewählte Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit, wozu auch die Förderung des Übereinkommens Nr. 122, der Empfehlung Nr. 204 und des Folgeaktionsplans für Jugendbeschäftigung für den Zeitraum 2020–30 gehört, insbesondere bei regionalen und internationalen Organisationen, internationalen Finanzinstitutionen, dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP), den Wirtschaftskommissionen der UN und anderen UN-Organisationen.	23 a)	3.1	8, 10 und 17	2022–23, 2024–25, 2026–27
Förderung einer stärkeren strategischen Fokussierung auf Überwachung und Wirkungsanalysen von Beschäftigungspolitiken und -programmen mit einer verstärkten Arbeitsgruppe für Beschäftigungs-Wirkungsanalysen, der Mitglieder des Globalen EMPLOYMENT-Fachteams und von externen Partnern angehören, um die Forschung zu stärken, Werkzeuge zu entwickeln und Länder zu unterstützen.	23 a)	3.1	8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
Zusammenarbeit mit internationalen Finanzinstitutionen, Institutionen für Entwicklungsfinanzierung, wirkungsorientierten Investoren und anderen Finanzierern des staatlichen und privaten Sektors, um Beschäftigungsergebnisse quantitativ und qualitativ in deren eigene Systeme zu integrieren.	23 a)	3.1, 3.2, 3.3, 3.4, und 3.5	8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
<b>24 f) Forschung betreiben und Wissen sammeln mit dem Ziel, faktengestützte Orientierungshilfe zu bieten, um Ungleichheit in der Welt der Arbeit zu bekämpfen, die Förderung eines gerechten Übergangs zu einer kohlenstoffneutralen digitalen Wirtschaft angemessen anzugehen und Erkenntnisse über die intergenerationelle Weitergabe von Benachteiligungen sowie über die Ursachen für und mögliche Maßnahmen gegen einen sinkenden Anteil der Arbeit am Einkommen zu gewinnen.</b>				
Entwicklung und Zusammenstellung einer Datenbank nationaler, globaler und regionaler ungleichheitsbezogener Arbeitsstatistiken.	23 e)	Ergebnisvorgabe A	8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
Aufnahme von Ungleichheitsfragen in zukünftige Ausgaben von Flaggschiffberichten des IAO, zum Beispiel in den <i>Global Wage Report</i> , den <i>World Social Protection Report</i> und den <i>World Employment and Social Outlook Report</i> , den Bericht über sozialen Dialog und Berichte über Forschungsarbeiten über die Auswirkungen von COVID-19 auf die Welt der Arbeit, insbesondere bezugnehmend auf besonders stark betroffene Gruppen.	24 b)	1.4, 7.3, 8.2, und Ergebnisvorgabe A	8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27

Durchführung von Forschungsarbeiten über verschiedene Dimensionen der Ungleichheit und potenzielle diesbezügliche politische Reaktionen, zum Beispiel im Hinblick auf makroökonomische und beschäftigungspolitische Maßnahmen, nachhaltige Unternehmensentwicklung, Produktivitätswachstum, Investitionen in Qualifikationen und Fertigkeiten, Institutionen der Arbeit, vertragliche Regelungen, internationalen Handel und Digitalisierung.	23	Ergebnisvorgabe A	5, 8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
Dokumentierung und Evaluierung früherer und gegenwärtiger nationaler oder sektoraler Politiken und Maßnahmen bezüglich dessen, was funktioniert und was nicht, um den Übergang von Arbeitnehmern und Wirtschaftseinheiten zu erleichtern, die sich gegenwärtig in der informellen Wirtschaft befinden, und die Informalisierung formeller Arbeitsplätze zu verhindern.	23 d) und 24 b)	3.1, 4.3, 7.4, 8.1 und 8.3	1, 5, 8, 10 und 17	2022–23, 2024–25, 2026–27
Dokumentierung und Ermittlung guter Praktiken des sozialen Dialogs im Zusammenhang mit der Inklusion von Gruppen wie junge Menschen, Beschäftigte in der informellen Wirtschaft und Arbeitnehmer mit Behinderungen.	23	1.4, 1.1 und 1.2	8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
Durchführung gleichstellungsorientierter Forschungsarbeiten darüber, welche Maßnahmen erforderlich sind, um den positiven Beitrag multinationaler Unternehmen zu wirtschaftlichem und sozialem Fortschritt, nachhaltiger Entwicklung und menschenwürdiger Arbeit für alle zu fördern.	24 a) und 24 g)	4.4	5, 8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
Dokumentierung und Verbreitung innovativer Arbeitsschutzmaßnahmen und -praktiken, die eingeführt wurden, um Arbeitskräfte, die in Gesetzgebung oder Praxis nicht oder nur unzureichend erfasst werden, zu unterstützen.	24 a) und 23 c)	7.4	8 und 10	2022–23
<b>24 g) Die Ratifizierung und Umsetzung der grundlegenden Übereinkommen der IAO und derjenigen Instrumente der IAO, die für die Beschäftigungspolitik, Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen, Informalität, Krisensituationen, Gewalt und Belästigung in der Welt der Arbeit sowie für Arbeitnehmer mit Familienpflichten, indigene und in Stämmen lebende Völker und Hausangestellte relevant sind, weiterhin fördern.</b>				
Bereitstellung technischer Beratungsdienste für Mitgliedsstaaten zur Ratifizierung und effektiven Umsetzung der vorgenannten Übereinkommen und Instrumente, ein-	23 c), 24 b) und 24 g)	2.1 und 2.2	8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27

schließlich der Analyse von Lücken und Überprüfungen vor der Ratifizierung, dreigliedriger Konsultationen über Ratifizierungsvorschläge, Überprüfungen regulatorischer Textentwürfe und anderer Beratungsdienste, unter Verweis auf ihren weiten Anwendungsbereich und ihre Relevanz für Arbeitnehmer, die besonders benachteiligt sind.

**24 h) Die Umsetzung einer transformativen Agenda für Geschlechtergleichstellung und einer transformativen Agenda für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion im Einklang mit der Jahrhunderterklärung der IAO und dem Globalen Handlungsappell beschleunigen.**

Förderung der Entwicklung eines besseren statistischen Rahmens zur Überwachung der Gleichstellung der Geschlechter und der Arbeitsmigranten, während die Aktualisierung globaler und regionaler Schätzungen der Arbeitsmigranten fortgesetzt und die Verbindung zwischen Daten und Maßnahmen verbessert wird.	23 e)	Ergebnisvorgabe A			2022–23, 2024–25, 2026–27
Durchführung und Verbreitung aktionsorientierter Forschungsarbeiten über andauernde und neue Formen der Diskriminierung in der Welt der Arbeit, einschließlich systemischer und sich überschneidender Formen von Diskriminierung und ungleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit, und über neu entstehende und innovative Rechtsrahmen, mit denen vielfältige Diskriminierungsgründe angegangen werden, darunter Behinderung, Geschlecht, Indigenität, Rasse, gesundheitlicher Status und deren Überschneidung.	23 e), 24 a), 24 b), 24 d), 24 f) und 24 g)	6.2, 6.3 und 6.4	5, 8 und 10		2022–23, 2024–25, 2026–27
Unterstützung von Mitgliedsgruppen bei der Verwendung von Werkzeugen und Methodologien zur Verhütung von Diskriminierung und Ausgrenzung, zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Welt der Arbeit, insbesondere geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung in bestimmten Sektoren, und zur Stärkung der wirtschaftlichen Eigenständigkeit von Arbeitsmigrantinnen auf nationaler und regionaler Ebene.	23 e), 24 a), 24 b), 24 d), und 24 g)	6.2, 6.3, 6.4 und 7.5	5, 8 und 10		2022–23, 2024–25, 2026–27
Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei der Evaluierung der Auswirkungen der COVID-19-Krise auf die Gleichstellung der Geschlechter und bei der Förderung von Investitionen in der gesamten Pflegewirtschaft, insbesondere in Möglichkeiten	23 b), 23 c), 23 d), 23 e), 23 g), 24 a), 24 b) und 24 e)	6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 7.5, 8.1 und 8.3	1, 3, 5 und 8		2022–23, 2024–25, 2026–27

zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Pflegezeitvor-  
schuss-Regelungen und andere Maßnahmen für eine aus-  
gewogenere Aufteilung unbezahlter Pflegearbeit und zur  
Förderung von Pflegemaßnahmen, die migrantische Bevöl-  
kerungsgruppen/Arbeitsmigranten einschließen.

Stärkung gemeinsamer Arbeiten mit zuständigen Haupt- abteilungen und IAO-Außenämtern, um maßgeschneiderte Leitlinien zu Maßnahmenkombinationen (sozialer, wirt- schaftlicher und rechtlicher Art) zu erstellen, die zu den transformativen Agenden für Gleichstellung der Geschlech- ter und für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion beitragen.	23 b), 23 d), 23 e), 23 g), 24 a), 24 b), 24 c) und 24 d)	6.1, 6.2, 6.3, 6.4 und 7.5	5, 8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
---	--	-------------------------------	-------------	------------------------------

Förderung nationaler und internationaler Partnerschaften zur Erprobung innovativer Ansätze und zur Mobilisierung von Mitteln zur Umsetzung der transformativen Agenden für Gleichstellung der Geschlechter und für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion.	24 d) und 24 e)	6.1, 6.2, 6.3, und 6.4	5, 8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
--	-----------------	---------------------------	-------------	------------------------------

Unterstützung der fairen Anwerbung von Arbeitsmigranten, insbesondere in der Pflegewirtschaft, durch die globale Multi-Akteur-Initiative für faire Anwerbung und deren Wissenszentrum.	23 e)	7.5	8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
---	-------	-----	----------	------------------------------

**24 i) Verstärkte Anstrengungen zur Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei der Entwicklung und Umsetzung einer geschlechtergerechten Beschäftigungspolitik im Einklang mit dem Übereinkommen Nr. 123 und der Empfehlung Nr. 169 unternehmen. Ebenso die Mitgliedsgruppen bei der Einrichtung wirksamer und faktengestützter Systeme zur Festsetzung von Mindestlohnlöhnen unterstützen, die angemessene gesetzliche oder ausgehandelte Mindestlöhne fördern, und die Ratifizierung und Durchführung des Übereinkommens Nr. 131 fördern. In diesem Kontext faktengestützte und innovative politische Empfehlungen zur Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentengefälles erarbeiten.**

Unterstützung der Mitgliedsgruppen bei der durchgängigen Berücksichtigung gleichstellungsorientierter Konzepte zur Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze in Makro- und Sektorpolitiken, im Einklang mit dem Übereinkommen Nr. 122 und der Empfehlung Nr. 169, einschließlich der Förderung der Beschäftigung in der Digital- und Pflegewirtschaft.	23a) und 24 b)	3.1	5, 8 und 10	2022–23, 2024–25, 2026–27
--	----------------	-----	-------------	------------------------------

Förderung der Ratifizierung und Umsetzung des Überein- kommens Nr. 131.	23 c) und 24 b)	7.3	8 und 10	2024–25, 2026–27
--	-----------------	-----	----------	------------------