



Verwaltungsrat

341. Tagung, Genf, März 2021

Sektion Programm-, Finanz- und Verwaltungsfragen

PFA

Segment Personalfragen

Datum: 5. März 2021

Original: Englisch

Zusammensetzung und Struktur des Personals am 31. Dezember 2020

Zusammenfassung: Dieses Dokument enthält Informationen über die Zusammensetzung und Struktur des Personals des Amtes zum Stand vom 31. Dezember 2020. Es bietet einen Überblick darüber, wie sich das Personal in Bezug auf Kategorien, Dienstorte, Vertragsarten und Finanzierungsquellen zusammensetzt. Darüber hinaus liefert es im Einklang mit den Leistungsvorgaben der Humanressourcenstrategie 2018–21 Angaben zu Geschlecht, Alter und geografischer Vielfalt sowie zur Personalmobilität.

Verfasser: Hauptabteilung Humanressourcenentwicklung (HRD).

Verwandte Dokumente: [GB.331/PFA/13](#); [GB.337/PFA/11](#); [GB.337/PV](#); [GB.338/PFA/INF/5](#).

▶ **Inhaltsverzeichnis**

	Seite
Einleitung	5
1. Überblick über die Zusammensetzung des Personals der IAO.....	5
1.1. Personalverteilung nach Kategorie, Dienstort, Vertragsart und Finanzierungsquelle	8
1.2. Personalverteilung nach Kategorie, Besoldungsgruppe und Vertragsart.....	9
1.3. Personalverteilung nach Alter und Dienstzeit.....	10
2. Geografische Vielfalt	11
2.1. Personalverteilung nach Herkunftsregion, Besoldungsgruppe, Vertragsart und Finanzierungsquelle	12
2.2. Vertretung der Mitgliedstaaten (Sollstellenrahmen und Grad der Vertretung) ..	15
2.3. Verteilung der Nachwuchsführungskräfte und Praktikanten nach Land und Herkunftsregion.....	20
3. Geschlechtervielfalt.....	21
3.1. Geschlechterverteilung nach Herkunftsregion, Land der Staatsangehörigkeit und Finanzierungsquelle	23
3.2. Personalverteilung nach Kategorie, Alter, Besoldungsgruppe und Vertragsart (reguläres Personal)	27
4. Einstellung von Personal und Personalmobilität.....	29
4.1. Stellenausschreibungen 2016–20 in der Personalkategorie höherer Dienst (reguläres Personal)	30
4.2. Zusammensetzung der im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2020 neu eingestellten Bediensteten des Höheren Dienstes und oberer Führungsebenen (reguläres Personal)	31
4.3. Personalmobilität (reguläres Personal).....	32
4.4. Eintritt in den Ruhestand – höherer Dienst und obere Führungsebenen (reguläres Personal)	33

► Einleitung

1. Der Verwaltungsrat billigte auf seiner 337. Tagung (Oktober–November 2019) einen vom Amt ausgearbeiteten Aktionsplan, der zum Ziel hat, die Geschlechterparität und die geografische Vielfalt unter dem Personal der IAO zu steigern und zu gewährleisten, dass es über die erforderliche Breite an Qualifikationen und Erfahrung, einschließlich der für die drei Mitgliedsgruppen relevanten Erfahrung, verfügt, um das Mandat der Organisation wirksam zu erfüllen. Außerdem ersuchte der Verwaltungsrat den Generaldirektor, ihm auf seiner 338. Tagung (März 2020) entsprechend dem auf der 335. Verwaltungsrats-tagung (März 2019) gefassten Beschluss Angaben dazu vorzulegen, wie sich das reguläre Personal in den einzelnen Personalkategorien und Besoldungsgruppen nach Geschlecht und geografischer Herkunft verteilt.¹
2. Entsprechend den Leitvorgaben des Verwaltungsrats enthält das vorliegende Dokument umfassende Informationen über die Zusammensetzung und Struktur des Personals des Amtes zum Stand vom 31. Dezember 2020. Damit wird ein jährlicher Ausblick zur Geschlechterparität und geografischen Vielfalt beim Personal des Amtes vorgelegt, wie dies im oben genannten Aktionsplan als Initiative 7 vorgesehen ist.²
3. Als Maßstab für die Vielfalt des Personals des Amtes dienen dabei die Zielvorgaben zur Geschlechterparität sowie der Sollstellenrahmen, d. h. der wünschenswerte Umfang der Vertretung der verschiedenen Länder unter den Bediensteten, der für die aus dem ordentlichen Haushalt finanzierten Stellen im höheren Dienst und auf den oberen Führungsebenen (auf Grundlage der Beitragsanteile der einzelnen Staaten zum ordentlichen Haushalt) bestimmt wird. Das Dokument enthält außerdem eine neue Reihe von Daten und Analysen zum übrigen IAO-Personal; damit entsteht ein genaueres Bild der Vielfalt des Personals der Organisation und es kann leichter beurteilt werden, inwieweit gemessen an den Zielvorgaben der Humanressourcenstrategie 2018–21 Fortschritte erzielt wurden.³

► 1. Überblick über die Zusammensetzung des Personals der IAO

4. Dieser Abschnitt enthält allgemeine Angaben zu Zusammensetzung, Struktur und Dienstort des Personals des Amtes zum Stand vom 31. Dezember 2020.
5. Am 31. Dezember 2020 hatte die IAO insgesamt 3.381 Bedienstete, was einen Anstieg von 4,3 Prozent gegenüber 2019 bedeutet. Das Amt hat weiterhin beträchtliche Anstrengungen unternommen, um die Geschlechterparität und die geografische Vielfalt zu steigern. Wenngleich weitere Anstrengungen erforderlich sind, um in allen Besoldungsgruppen eine paritätische Vertretung der Geschlechter zu gewährleisten, repräsentieren Frauen 53,9 Prozent der IAO-Bediensteten, und im höheren Dienst und auf den oberen Führungsebenen betrug der Frauenanteil 48,0 Prozent. Verschiedene Maßnahmen des

¹ GB.337/PV, Abs. 1116.

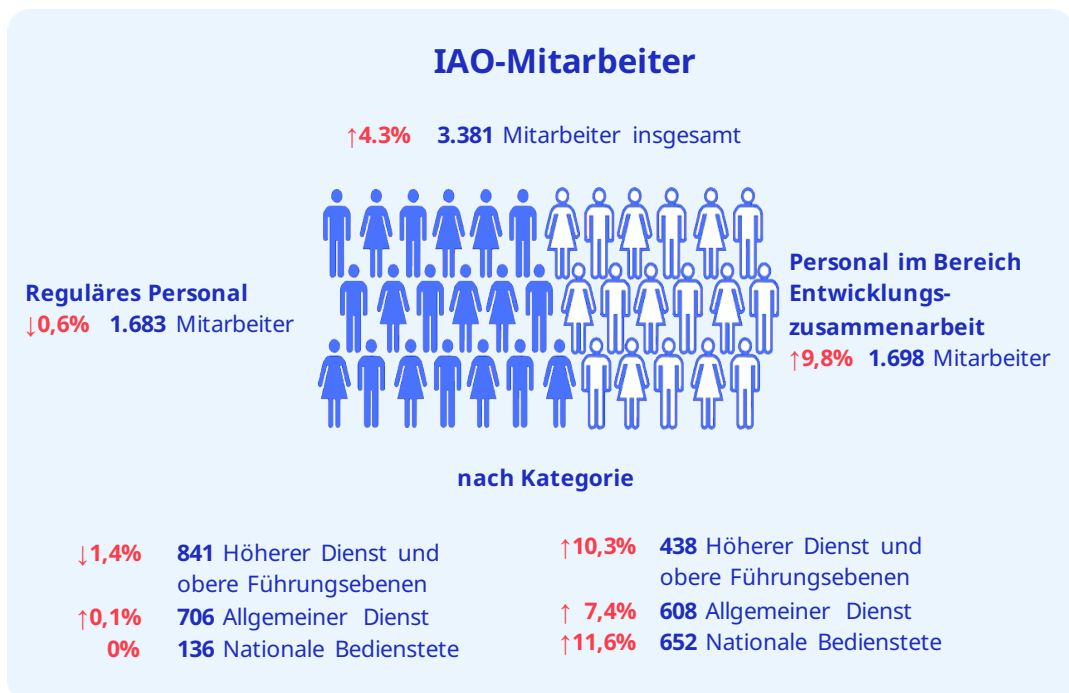
² GB.337/PFA/11, Abs. 26.

³ GB.331/PFA/13.

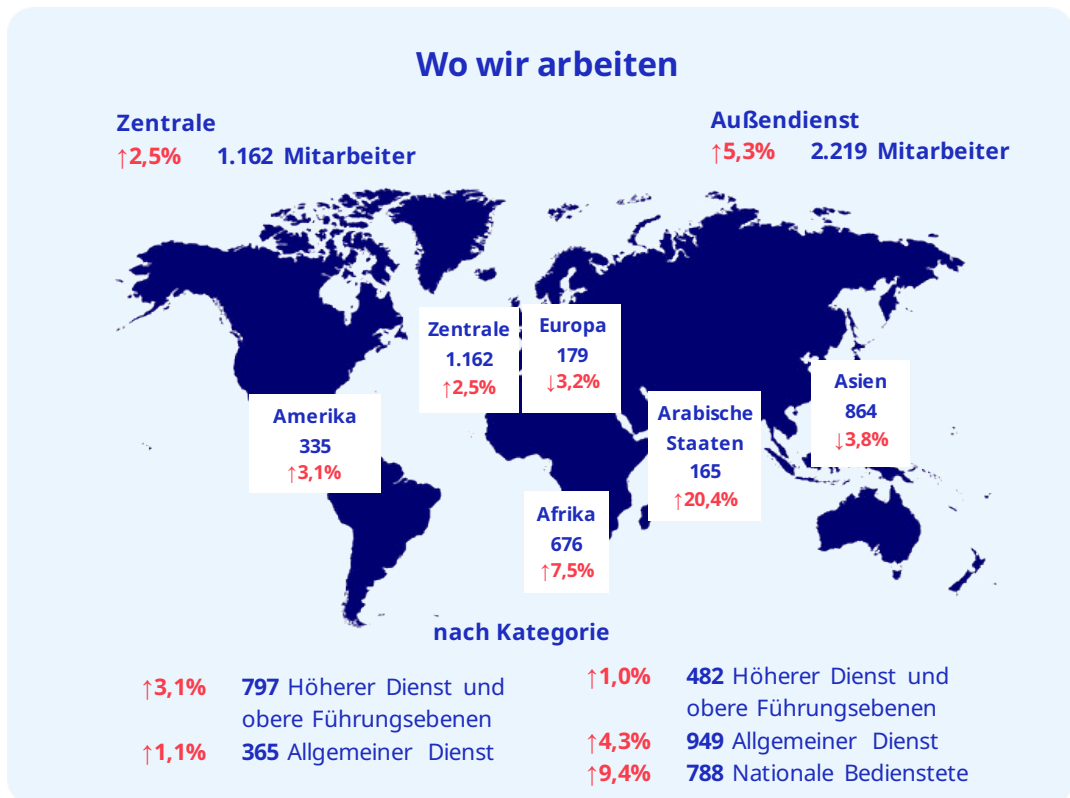
Amtes haben auch zu einer erhöhten Vielfalt der Zusammensetzung des Personals beigetragen; so ist die Zahl der vertretenen Nationalitäten geringfügig gestiegen. Alle diese Maßnahmen waren auf die Ziele der Humanressourcenstrategie 2018–21, den Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter 2018–21 und den Aktionsplan zur Steigerung der Geschlechterparität und der geografischen Vielfalt unter dem Personal der IAO abgestimmt.

6. Im Vergleich zu 2019 sind vor allem die folgenden Tendenzen erwähnenswert:

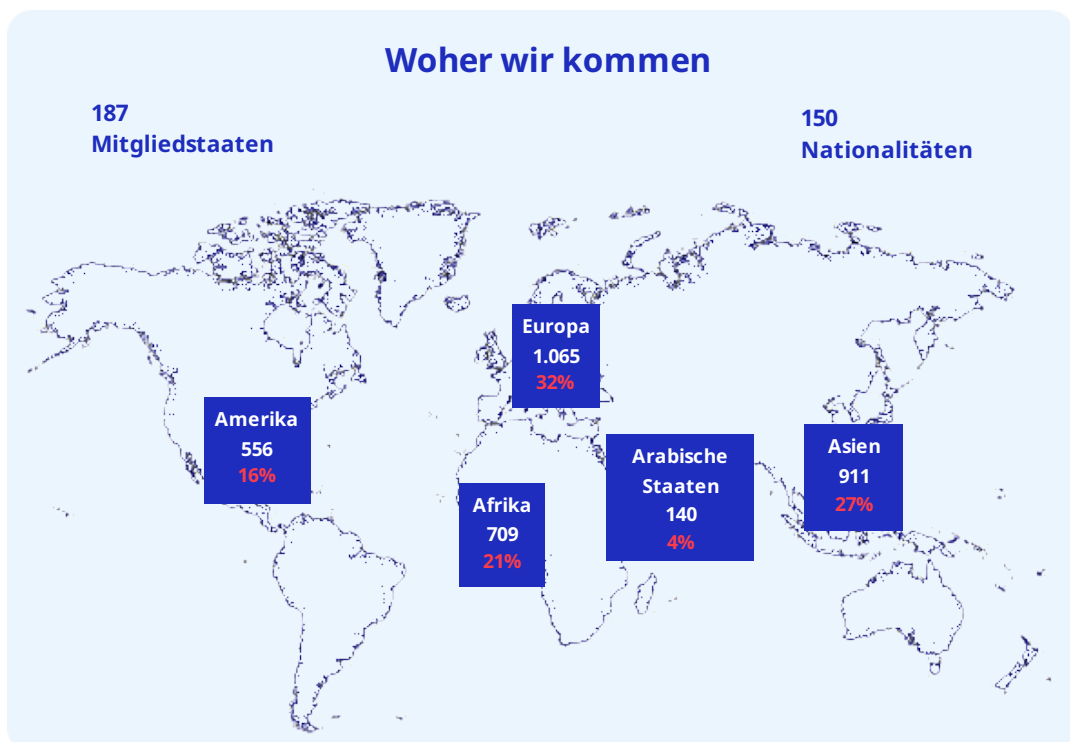
- IAO-Mitarbeiter:** Die Zahl der aus dem ordentlichen Haushalt finanzierten Bediensteten ist um insgesamt 0,6 Prozent zurückgegangen, die Zahl der im Rahmen von Projekten der Entwicklungszusammenarbeit beschäftigten Bediensteten hingegen um 9,8 Prozent angestiegen, wobei in der Kategorie der nationalen Bediensteten eine erhebliche Zunahme zu verzeichnen ist. Die COVID-19-Pandemie hatte keine nennenswerten Auswirkungen auf die Gesamtzahl der 2020 vom Amt beschäftigten Bediensteten. Die Erhöhung der Zahl der Projektmitarbeiter entspricht der Verpflichtung des Amtes, während der Pandemie seine Aktivitäten im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit durchzuführen.



- Wo wir arbeiten:** Die Zahl der Bediensteten, die an Dienstorten in den Außenämtern der IAO eingesetzt sind, hat in allen Personalkategorien zugenommen. Beträchtlich waren die Zuwächse in der Region der arabischen Staaten (20,4 Prozent) und in der Region Afrika (7,5 Prozent).



- **Woher wir kommen:** Das Amt konnte die Zahl der durch Staatsangehörige vertretenen Mitgliedstaaten von 148 auf 150 erhöhen (der Organisation gehören insgesamt 187 Mitgliedstaaten an).⁴



⁴ Die Vergleiche beziehen sich stets auf das Vorjahr.

1.1. Personalverteilung nach Kategorie, Dienstort, Vertragsart und Finanzierungsquelle

7. Von den 3.381 Bediensteten der IAO gehörten 1.279 dem höheren Dienst und den oberen Führungsebenen an (alle Arten von Finanzierungsquellen); davon hatten 482 (38 Prozent) ihren Dienstort in den Regionen. Im Jahr 2020 machten die Bediensteten der Besoldungsgruppen P5 und höher 34,1 Prozent dieser Kategorie aus, während 65,9 Prozent in den niedrigeren Besoldungsgruppen P1 bis P4 beschäftigt waren.
8. Im allgemeinen Dienst und in der Kategorie der nationalen Bediensteten belief sich die Zahl der IAO-Bediensteten auf 2.102 (alle Arten von Finanzierungsquellen). Davon hatten 1.737 (83 Prozent) ihren Dienstort in den Regionen. Im Vergleich zu 2019 hat sich die Gesamtzahl der Bediensteten in der Zentrale (alle Kategorien und Finanzierungsquellen) leicht erhöht, und die Zahl der Bediensteten, die in den Regionen vor Ort Dienstleistungen für die IAO-Mitgliedsgruppen erbringen, ist um 112 gestiegen (5,3 Prozent). Die arabischen Staaten sind die Region mit dem höchsten Zuwachs an Mitarbeitern (20,4 Prozent), was vor allem auf die starke Zunahme lokaler Projekte zurückzuführen ist. Dies spiegelt die anhaltenden Bemühungen des Amtes wider, durch Umschichtungen angemessene Ressourcen für jede der Regionen und für analytische und fachliche Dienstleistungen an vorderster Front bereitzustellen.

► **Tabelle 1**

Personalkategorie und Dienstort	Bedienstete								
	Reguläres Personal			(2019)	Personal im Bereich Entwicklungszusammenarbeit *		(2019)	Insgesamt	
	FT	WLT	Zwischensumme		FT				
Zentrale									
Höherer Dienst und obere Führungsebenen (P)	322	270	592	(599)	205	(174)	797	(773)	
Allgemeiner Dienst (GS)	36	287	323	(322)	42	(39)	365	(61)	
Zwischensumme	358	557	915	(921)	247	(213)	1 162	(1 134)	
Außenämter									
Höherer Dienst und obere Führungsebenen (P)	157	92	249	(254)	233	(223)	482	(477)	
Nationale Bedienstete (NO)	63	73	136	(136)	652	(584)	788	720	
Allgemeiner Dienst (GS)	95	288	383	(383)	566	(527)	949	(910)	
Zwischensumme	315	453	768	(773)	1 451	(1 334)	2 219	(2 107)	
Gesamtsumme	673	1 010	1 683	(1 694)	1 698	(1 547)	3 381	(3 241)	

* Stellen, die aus Mitteln der Entwicklungszusammenarbeit, Programmunterstützungseinnahmen, dem Haushaltszusatzkonto (HZK) sowie aus anderen Sondermitteln finanziert werden.

FT (Fixed term) = Befristet. WLT (Without limit of time) = Unbefristet.

1.2. Personalverteilung nach Kategorie, Besoldungsgruppe und Vertragsart

► Tabelle 2

Personalkategorie und Besoldungsgruppe	Bedienstete				Insge- samt	
	Reguläres Personal			Personal im Bereich Entwicklungs- zusammenarbeit *		
	FT	WLT	Zwischen- summe			
Höherer Dienst und obere Führungsebenen (P)						
DG		1	1		1	
DDG		3	3		3	
ADG		6	6		6	
D2		7	17	24	1	25
D1		32	36	68	2	70
DIR		6	6			6
P5		96	169	265	61	326
P4		185	98	283	151	434
P3		99	38	137	131	268
P2		41	4	45	81	126
P1		3		3	11	14
Zwischensumme		479	362	841	438	1 279
Nationale Bedienstete (NO)						
CORR		12		12		12
NOC			4	4	15	19
NOB		23	40	63	261	324
NOA		28	29	57	376	433
Zwischensumme		63	73	136	652	788
Allgemeiner Dienst (GS)						
G7		1	98	99	27	126
G6		41	191	232	166	398
G5		48	158	206	211	417
G4		22	72	94	89	183
G3		13	32	45	17	62
G2		6	24	30	96	126
G1					2	2
Zwischensumme		131	575	706	608	1 314
Gesamtsumme		673	1 010	1 683	1 698	3 381

* Stellen, die aus Mitteln der Entwicklungszusammenarbeit, Programmunterstützungseinnahmen, dem Haushalts-zusatzkonto (HZK) sowie aus anderen Sondermitteln finanziert werden.

FT (Fixed term) = Befristet. WLT (Without limit of time) = Unbefristet.

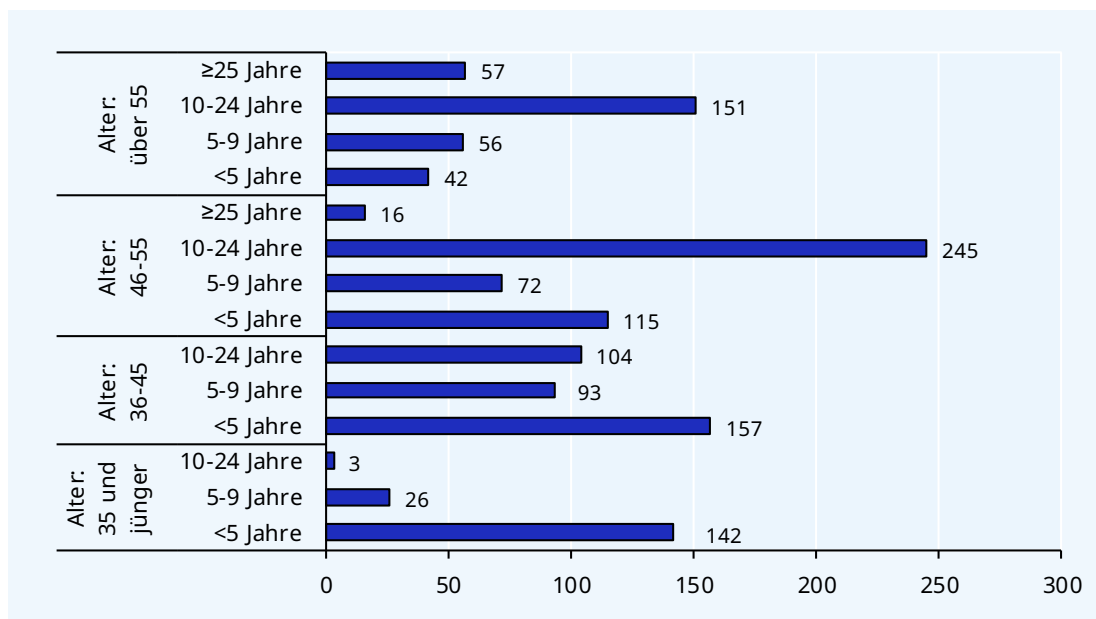
DG = Generaldirektor/-in; DDG = Stellvertretende/r Generaldirektor/-in; ADG = Untergeneraldirektor/-in; D2 = Direktor/-in, 2. Grad; D1 = Direktor/-in, 1. Grad; DIR = Zweigamtsleiter/-in; P1 bis P5 = Besoldungsgruppen 1 bis 5 des höheren Dienstes; CORR = Landeskorrespondenten; NOA, NOB, NOC = Nationale Bedienstete der Besoldungsgruppen A bis C.

1.3. Personalverteilung nach Alter und Dienstzeit

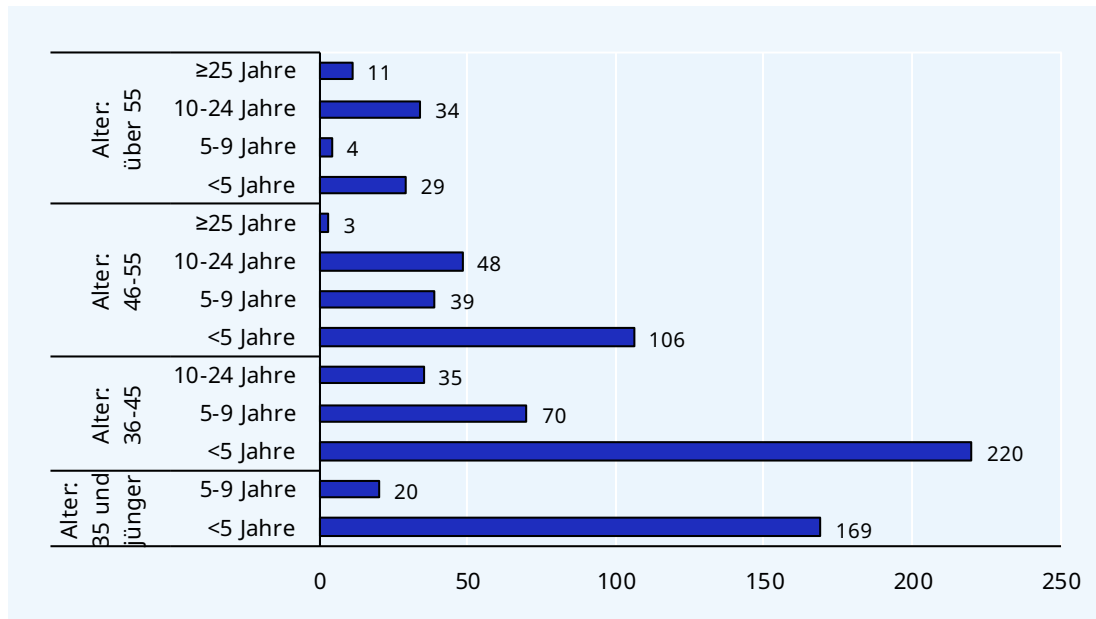
9. Die Anhebung der obligatorischen Ruhestandsaltersgrenze auf 65 Jahre, die vom Amt mit Wirkung vom 1. Januar 2018 eingeführt wurde, hatte weiterhin zur Folge, dass im Zeitraum 2018–20 weniger Bedienstete in den Ruhestand traten, und schränkte die Fähigkeit des Amtes ein, sein Personal in diesem Zeitraum zu verjüngen. Derzeit beträgt das Durchschnittsalter eines IAO-Bediensteten 45,4 Jahre und die durchschnittliche Dienstzeit 8,9 Jahre. Bei den Bediensteten im höheren Dienst und auf den oberen Führungsebenen liegt das Durchschnittsalter bei 47,4 Jahren, während es im allgemeinen Dienst und in der Kategorie der nationalen Bediensteten 45,4 Jahre bzw. 42,4 Jahre beträgt.

10. Im Hinblick auf die Bewältigung der mit der Zukunft der Arbeit verbundenen Herausforderungen erkennt das Amt an, wie wichtig es – sowohl für die Nachfolgeplanung als auch im Interesse erhöhter Vielfalt – ist, junge Menschen einzustellen und deren berufliche Entwicklung zu fördern. Daher plant es derzeit eine Reihe von Initiativen zur Gewinnung neuer Fachkräfte entsprechend seinem Aktionsplan für eine ausgewogenere Verteilung der Geschlechter und eine größere geografische Vielfalt. Bei der Konzeption dieser Initiativen werden die Erfahrungen und Erkenntnisse im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie berücksichtigt. Die drei nachstehenden Abbildungen enthalten detaillierte statistische Angaben zur Personalverteilung nach Alter und Dienstzeit.

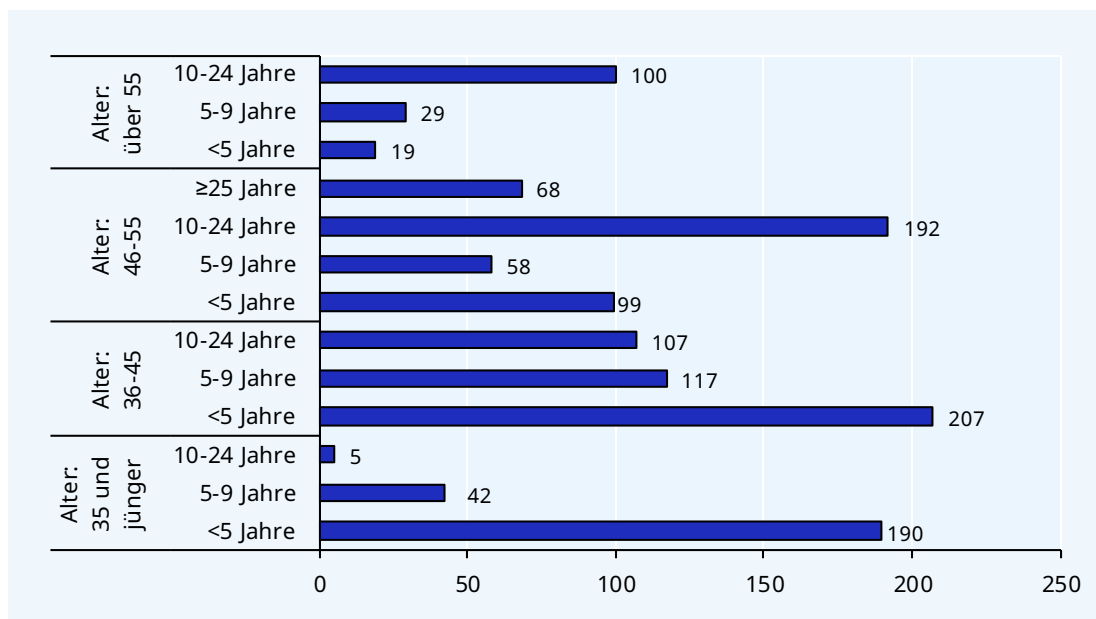
► **Abbildung 1. Personalverteilung im höheren Dienst nach Alter und Dienstzeit**



► **Abbildung 2. Personalverteilung bei den nationalen Bediensteten nach Alter und Dienstzeit**



► **Abbildung 3. Personalverteilung im allgemeinen Dienst nach Alter und Dienstzeit**



► 2. Geografische Vielfalt

11. In diesem Abschnitt wird detailliert über die Personalverteilung nach Herkunftsregion und Land der Staatsangehörigkeit informiert und ein kurzer Überblick darüber gegeben, wie es um die geografische Vielfalt unter den Bediensteten der IAO (einschließlich Nachwuchsführungskräften) derzeit bestellt ist. Von den 187 Mitgliedstaaten, die der IAO insgesamt angehören, sind 50 Staaten (27 Prozent) überproportional, 60 (32 Prozent) angemessen und 77 (41 Prozent) unzureichend vertreten. Abschnitt 2.2 enthält nähere Angaben nach Mitgliedstaat und Grad der Vertretung des Landes. Es bleibt für das Amt

eine vorrangige Aufgabe, sich um eine geografisch angemessen verteilte Vertretung zu bemühen. Wenngleich sich die COVID-19-Pandemie auf einen Teil der ursprünglich geplanten Kontaktarbeit auswirkte, haben die vom Amt während der Pandemie eingeführten alternativen Arbeitsregelungen mehr Möglichkeiten für Fernarbeit geschaffen, was maßgeblich dazu beiträgt, einen breiter gefächerten Pool von Fachkräften für die Besetzung offener Stellen zu gewinnen.

2.1. Personalverteilung nach Herkunftsregion, Besoldungsgruppe, Vertragsart und Finanzierungsquelle

► **Tabelle 3. Afrika**

Personalkategorie	Reguläres Personal		Zwischen- summe	Personal im Bereich Entwicklungs- zusammenarbeit		Insgesamt
	FT	WLT		FT		
DDG	1		1			1
ADG	1		1			1
D2		4	4			4
D1	6	2	8			8
P5	15	17	32	8		40
P4	26	7	33	34		67
P3	7	5	12	21		33
P2	2	1	3	7		10
NOC		1	1	8		9
NOB	5	16	21	99		120
NOA	5	7	12	88		100
G7		25	25	6		31
G6	16	23	39	62		101
G5	15	26	41	41		82
G4	2	11	13	9		22
G3	4	11	15	8		23
G2	2	9	11	44		55
G1				2		2
Afrika insgesamt	107	165	272	437		709

► **Tabelle 4. Amerika**

Personalkategorie	Reguläres Personal		Zwischen- summe	Personal im Bereich Entwicklungs- zusammenarbeit		Insgesamt
	FT	WLT		FT		
DDG	1		1			1
ADG	1		1			1
D2	1	4	5	1		6

Personalkategorie	Reguläres Personal		Zwischen- summe	Personal im Bereich Entwicklungs- zusammenarbeit		Insgesamt
	FT	WLT		FT		
D1		5	7	12	1	13
P5		16	40	56	11	67
P4		51	27	78	25	103
P3		18	8	26	26	52
P2		10	1	11	14	25
P1		1		1	1	2
NOC			1	1	1	2
NOB		3	11	14	16	30
NOA		6	12	18	56	74
G7		1	16	17	7	24
G6		5	30	35	11	46
G5		9	24	33	29	62
G4		3	11	14	17	31
G3		1	6	7	1	8
G2		2		2	7	9
Amerika insgesamt		134	198	332	224	556

► **Tabelle 5. Arabische Staaten**

Personalkategorie	Reguläres Personal		Zwischen- summe	Personal im Bereich Entwicklungs- zusammenarbeit		Insgesamt
	FT	WLT		FT		
ADG		1		1		1
P5		3	3	6	4	10
P4		3	1	4	2	6
P3		2	2	4	5	9
P2					3	3
NOB		1		1	25	26
NOA		2		2	27	29
G7			2	2		2
G6		2	2	4	11	15
G5			5	5	13	18
G4			2	2	6	8
G3					3	3
G2			3	3	7	10
Arabische Staaten insgesamt		14	20	34	106	140

▶ **Tabelle 6. Asien**

Personalkategorie	Reguläres Personal		Zwischen- summe	Personal im Bereich Entwicklungs- zusammenarbeit		Insgesamt
	FT	WLT		FT		
DDG		1	1			1
ADG		2	2			2
D2		1	1			2
D1		3	6			9
DIR		1	1			1
P5		13	25		13	51
P4		18	21		22	61
P3		11	5		19	35
P2		8			15	23
P1		1			1	2
NOC			1		5	6
NOB		11	11		109	131
NOA		14	9		168	191
G7			16		11	27
G6		10	44		53	107
G5		11	27		107	145
G4		2	9		37	48
G3		3	11		3	17
G2		2	12		38	52
Asien insgesamt		112	198		601	911

▶ **Tabelle 7. Europa**

Personalkategorie	Reguläres Personal		Zwischen- summe	Personal im Bereich Entwicklungs- zusammenarbeit		Insgesamt
	FT	WLT		FT		
DG		1	1			1
ADG		1	1			1
D2		5	8			13
D1		18	21		1	40
DIR		5				5
P5		49	84		25	158
P4		87	42		68	197
P3		61	18		60	139
P2		21	2		42	65
P1		1			9	10

Personalkategorie	Reguläres Personal		Zwischen- summe	Personal im Bereich Entwicklungs- zusammenarbeit	Insgesamt
	FT	WLT			
CORR	12		12		12
NOC		1	1	1	2
NOB	3	2	5	12	17
NOA	1	1	2	37	39
G7		39	39	3	42
G6	8	92	100	29	129
G5	13	76	89	21	110
G4	15	39	54	20	74
G3	5	4	9	2	11
Europa insgesamt	306	429	735	330	1 065

2.2. Vertretung der Mitgliedstaaten (Sollstellenrahmen und Grad der Vertretung)

12. Die Frage, inwieweit die Mitgliedstaaten im Personal der IAO vertreten sind, bezieht sich lediglich auf die Bediensteten des internationalen höheren Dienstes, die Stellen bekleiden, für die das Kriterium der geografischen Verteilung gilt, d. h. Stellen der Kategorien P und D sowie auf den oberen Führungsebenen, die aus dem ordentlichen Haushalt der IAO finanziert werden. Die Methode zur Bewertung des Grades der Vertretung eines Landes beruht auf dem System der „Sollstellenrahmen“, das 1948 beim Sekretariat der Vereinten Nationen eingeführt wurde und mit dem für jeden Mitgliedstaat ein Stellenumfang festgelegt wird, auf dessen Grundlage ein Land als a) angemessen vertreten, b) unzureichend vertreten (einschließlich nicht vertretener Länder) oder c) überproportional vertreten angesehen wird.
13. Das Amt stützt sich auf zwei Faktoren, nämlich Mitgliedschaft und den Haushaltspflichtbeitrag des jeweiligen Mitgliedstaats, um den Sollstellenrahmen⁵ zu berechnen und so den Grad der Vertretung des Landes zu bestimmen.

► **Tabelle 8. Afrika**

Land der Staatsangehörigkeit	Frauen	Männer	Insgesamt	Sollstellenrahmen	Grad der Vertretung des Landes
Ägypten	2	3	5	1-2	Überproportional
Algerien	1	2	3	1-2	Überproportional
Angola	0	0	0	1-2	Unzureichend
Äquatorialguinea	0	0	0	1-2	Unzureichend
Äthiopien	0	3	3	1-2	Überproportional
Benin	0	3	3	1-2	Überproportional
Botsuana	1	1	2	1-2	Angemessen

⁵ In den Tabellen 8 bis 12 zum Stand vom 31. Dezember 2020 berechnet.

Land der Staatsangehörigkeit	Frauen	Männer	Insgesamt	Sollstellenrahmen	Grad der Vertretung des Landes
Burkina Faso	1	1	2	1-2	Angemessen
Burundi	0	1	1	1-2	Angemessen
Cabo Verde	0	0	0	1-2	Unzureichend
Côte d'Ivoire	0	4	4	1-2	Überproportional
Demokrat. Republik Kongo	0	1	1	1-2	Angemessen
Dschibuti	0	0	0	1-2	Unzureichend
Eritrea	0	1	1	1-2	Angemessen
Eswatini	0	0	0	1-2	Unzureichend
Gabun	0	0	0	1-2	Unzureichend
Gambia	0	0	0	1-2	Unzureichend
Ghana	1	4	5	1-2	Überproportional
Guinea	1	1	2	1-2	Angemessen
Guinea-Bissau	1	0	1	1-2	Angemessen
Kamerun	0	4	4	1-2	Überproportional
Kenia	1	2	3	1-2	Überproportional
Komoren	1	0	1	1-2	Angemessen
Kongo	0	0	0	1-2	Unzureichend
Lesotho	1	1	2	1-2	Angemessen
Liberia	0	0	0	1-2	Unzureichend
Libyen	0	0	0	1-2	Unzureichend
Madagaskar	1	0	1	1-2	Angemessen
Malawi	0	2	2	1-2	Angemessen
Mali	1	2	3	1-2	Überproportional
Marokko	0	1	1	1-2	Angemessen
Mauretanien	1	0	1	1-2	Angemessen
Mauritius	0	1	1	1-2	Angemessen
Mosambik	0	0	0	1-2	Unzureichend
Namibia	2	0	2	1-2	Angemessen
Niger	0	2	2	1-2	Angemessen
Nigeria	1	0	1	1-2	Angemessen
Ruanda	1	2	3	1-2	Überproportional
Sambia	2	2	4	1-2	Überproportional
São Tome und Príncipe	0	0	0	1-2	Unzureichend
Senegal	1	3	4	1-2	Überproportional
Seychellen	1	0	1	1-2	Angemessen
Sierra Leone	0	1	1	1-2	Angemessen
Simbabwe	0	4	4	1-2	Überproportional
Somalia	0	0	0	1-2	Unzureichend
Südafrika	2	3	5	1-2	Überproportional
Sudan	1	0	1	1-2	Angemessen
Südsudan	0	0	0	1-2	Unzureichend
Togo	0	1	1	1-2	Angemessen
Tschad	0	1	1	1-2	Angemessen
Tunesien	2	1	3	1-2	Überproportional

Land der Staatsangehörigkeit	Frauen	Männer	Insgesamt	Sollstellenrahmen	Grad der Vertretung des Landes
Uganda	0	2	2	1-2	Angemessen
Vereinigte Republik Tansania	1	1	2	1-2	Angemessen
Zentralafrikanische Republik	1	0	1	1-2	Angemessen

► **Tabelle 9. Arabische Staaten**

Land der Staatsangehörigkeit	Frauen	Männer	Insgesamt	Sollstellenrahmen	Grad der Vertretung des Landes
Arabische Republik Syrien	2	0	2	1-2	Angemessen
Bahrain	0	0	0	1-2	Unzureichend
Irak	0	0	0	1-2	Unzureichend
Jemen	0	0	0	1-2	Unzureichend
Jordanien	1	3	4	1-2	Überproportional
Katar	0	0	0	1-2	Unzureichend
Kuwait	0	0	0	1-2	Unzureichend
Libanon	5	3	8	1-2	Überproportional
Oman	0	0	0	1-2	Unzureichend
Saudi-Arabien	0	0	0	6-10	Unzureichend
Vereinigte Arabische Emirate	0	0	0	3-5	Unzureichend

► **Tabelle 10. Asien und Pazifik**

Land der Staatsangehörigkeit	Frauen	Männer	Insgesamt	Sollstellenrahmen	Grad der Vertretung des Landes
Afghanistan	0	2	2	1-2	Angemessen
Australien	3	4	7	11-19	Unzureichend
Bangladesch	0	1	1	1-2	Angemessen
Brunei Darussalam	0	0	0	1-2	Unzureichend
China	3	11	14	60-81	Unzureichend
Cookinseln	0	0	0	1-2	Unzureichend
Demokratische Volksrepublik Laos	0	1	1	1-2	Angemessen
Fidschi	1	1	2	1-2	Angemessen
Indien	2	12	14	4-7	Überproportional
Indonesien	1	1	2	3-5	Unzureichend
Islamische Republik Iran	0	2	2	2-3	Angemessen
Japan	20	13	33	43-72	Unzureichend
Kambodscha	0	0	0	1-2	Unzureichend
Kiribati	0	0	0	1-2	Unzureichend
Malaysia	0	0	0	2-3	Unzureichend
Malediven	0	0	0	1-2	Unzureichend
Marshallinseln	0	0	0	1-2	Unzureichend
Mongolei	2	1	3	1-2	Überproportional
Myanmar	1	0	1	1-2	Angemessen
Nepal	0	0	0	1-2	Unzureichend

Land der Staatsangehörigkeit	Frauen	Männer	Insgesamt	Sollstellenrahmen	Grad der Vertretung des Landes
Neuseeland	2	0	2	1-2	Angemessen
Pakistan	1	3	4	1-2	Überproportional
Palau	0	0	0	1-2	Unzureichend
Papua-Neuguinea	0	0	0	1-2	Unzureichend
Philippinen	2	3	5	1-2	Überproportional
Republik Korea	2	7	9	11-19	Unzureichend
Salomonen	0	0	0	1-2	Unzureichend
Samoa	0	0	0	1-2	Unzureichend
Singapur	0	1	1	2-4	Unzureichend
Sri Lanka	0	3	3	1-2	Überproportional
Thailand	5	0	5	2-3	Überproportional
Timor-Leste	0	0	0	1-2	Unzureichend
Tonga	0	0	0	1-2	Unzureichend
Tuvalu	0	0	0	1-2	Unzureichend
Vanuatu	0	0	0	1-2	Unzureichend
Vietnam	0	0	0	1-2	Unzureichend

► **Tabelle 11. Europa**

Land der Staatsangehörigkeit	Frauen	Männer	Insgesamt	Sollstellenrahmen	Grad der Vertretung des Landes
Albanien	1	0	1	1-2	Angemessen
Armenien	0	0	0	1-2	Unzureichend
Aserbaidschan	0	1	1	1-2	Angemessen
Belarus	1	0	1	1-2	Angemessen
Belgien	10	6	16	4-7	Überproportional
Bosnien und Herzegowina	0	1	1	1-2	Angemessen
Bulgarien	3	1	4	1-2	Überproportional
Dänemark	4	4	8	3-5	Überproportional
Deutschland	23	25	48	31-51	Angemessen
Estland	1	0	1	1-2	Angemessen
Finnland	2	3	5	2-4	Überproportional
Frankreich	27	48	75	22-37	Überproportional
Georgien	0	2	2	1-2	Angemessen
Griechenland	1	4	5	2-3	Überproportional
Irland	1	4	5	2-3	Überproportional
Island	0	0	0	1-2	Unzureichend
Israel	1	1	2	2-4	Angemessen
Italien	18	25	43	17-28	Überproportional
Kasachstan	0	0	0	1-2	Unzureichend
Kirgisistan	0	0	0	1-2	Unzureichend
Kroatien	2	2	4	1-2	Überproportional
Lettland	0	0	0	1-2	Unzureichend

Land der Staatsangehörigkeit	Frauen	Männer	Insgesamt	Sollstellenrahmen	Grad der Vertretung des Landes
Litauen	0	1	1	1-2	Angemessen
Luxemburg	1	1	2	1-2	Angemessen
Malta	0	0	0	1-2	Unzureichend
Montenegro	0	1	1	1-2	Angemessen
Niederlande	7	10	17	7-11	Überproportional
Nordmazedonien	1	0	1	1-2	Angemessen
Norwegen	1	4	5	4-6	Angemessen
Österreich	1	1	2	3-6	Unzureichend
Polen	1	1	2	4-7	Unzureichend
Portugal	7	4	11	2-3	Überproportional
Republik Moldau	1	3	4	1-2	Überproportional
Rumänien	3	1	4	1-2	Überproportional
Russische Föderation	5	2	7	12-20	Unzureichend
San Marino	0	0	0	1-2	Unzureichend
Schweden	4	1	5	5-8	Angemessen
Schweiz	8	4	12	6-10	Überproportional
Serbien	0	2	2	1-2	Angemessen
Slowakei	1	0	1	1-2	Angemessen
Slowenien	1	0	1	1-2	Angemessen
Spanien	22	12	34	11-18	Überproportional
Tadschikistan	1	0	1	1-2	Angemessen
Tschechien	0	1	1	2-3	Unzureichend
Türkei	2	3	5	7-12	Unzureichend
Turkmenistan	0	0	0	1-2	Unzureichend
Ukraine	1	1	2	1-2	Angemessen
Ungarn	2	1	3	1-2	Überproportional
Usbekistan	0	0	0	1-2	Unzureichend
Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland	11	20	31	23-38	Angemessen
Zypern	0	0	0	1-2	Unzureichend

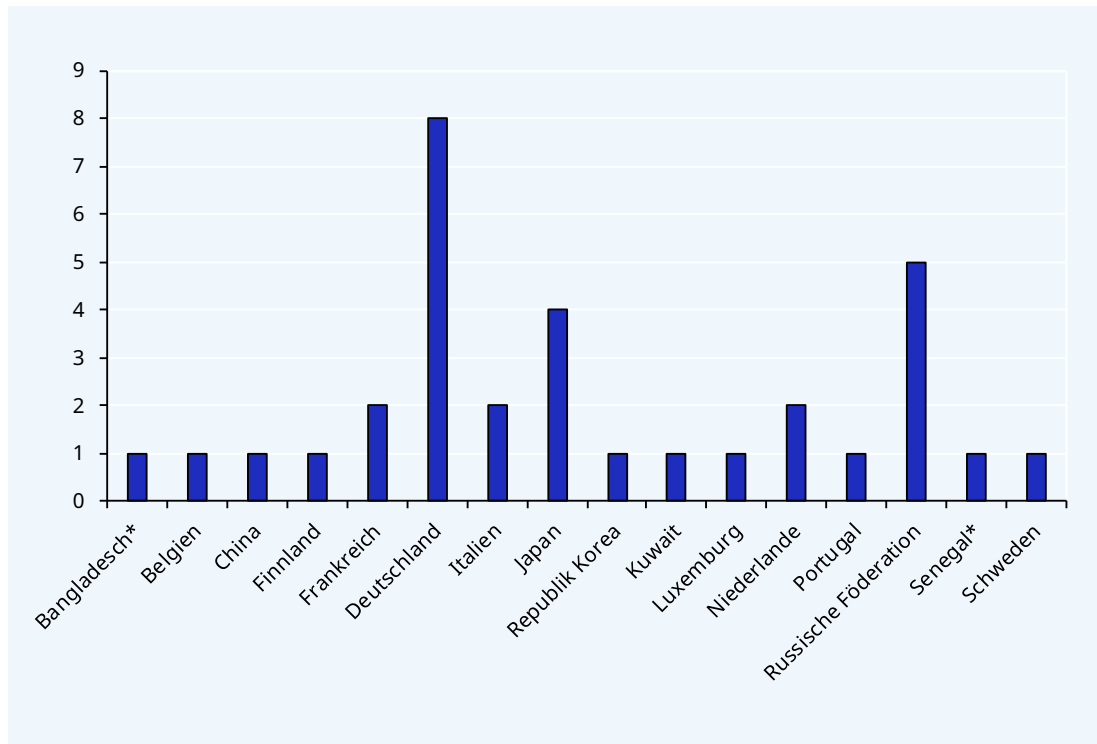
► **Tabelle 12. Amerika**

Land der Staatsangehörigkeit	Frauen	Männer	Insgesamt	Sollstellenrahmen	Grad der Vertretung des Landes
Antigua und Barbuda	0	0	0	1-2	Unzureichend
Argentinien	8	8	16	5-8	Überproportional
Bahamas	0	0	0	1-2	Unzureichend
Barbados	0	0	0	1-2	Unzureichend
Belize	0	0	0	1-2	Unzureichend
Bolivarische Republik Venezuela	0	3	3	4-6	Unzureichend
Brasilien	7	8	15	15-25	Angemessen

Land der Staatsangehörigkeit	Frauen	Männer	Insgesamt	Sollstellenrahmen	Grad der Vertretung des Landes
Chile	2	2	4	2-3	Überproportional
Costa Rica	3	5	8	1-2	Überproportional
Dominica	0	1	1	1-2	Angemessen
Dominikanische Republik	2	1	3	1-2	Überproportional
Ecuador	3	1	4	1-2	Überproportional
El Salvador	2	2	4	1-2	Überproportional
Grenada	0	0	0	1-2	Unzureichend
Guatemala	0	0	0	1-2	Unzureichend
Guyana	0	0	0	1-2	Unzureichend
Haiti	0	0	0	1-2	Unzureichend
Honduras	1	0	1	1-2	Angemessen
Jamaika	0	0	0	1-2	Unzureichend
Kanada	15	8	23	14-23	Angemessen
Kolumbien	2	2	4	1-2	Überproportional
Kuba	1	0	1	1-2	Angemessen
Mexiko	5	6	11	7-11	Angemessen
Nicaragua	0	0	0	1-2	Unzureichend
Panama	0	1	1	1-2	Angemessen
Paraguay	0	0	0	1-2	Unzureichend
Peru	3	8	11	1-2	Überproportional
Plurinationaler Staat Bolivien	1	2	3	1-2	Überproportional
Saint Kitts und Nevis	0	0	0	1-2	Unzureichend
Saint Lucia	0	0	0	1-2	Unzureichend
Saint Vincent und die Grenadinen	0	0	0	1-2	Unzureichend
Suriname	0	0	0	1-2	Unzureichend
Trinidad und Tobago	2	1	3	1-2	Überproportional
Uruguay	1	2	3	1-2	Überproportional
Vereinigte Staaten von Amerika	38	31	69	111-148	Unzureichend

2.3. Verteilung der Nachwuchsführungskräfte nach Land und Herkunftsregion

14. Zum Stand vom 31. Dezember 2020 gab es bei der IAO 33 Nachwuchsführungskräfte mit 16 verschiedenen Staatsangehörigkeiten.

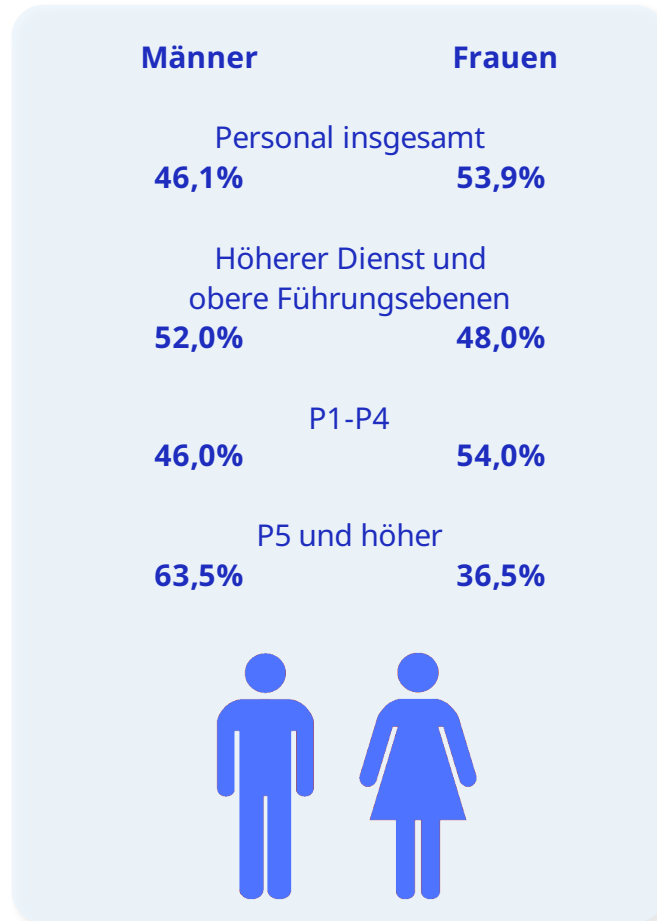
► **Abbildung 4. Verteilung der Nachwuchsführungskräfte nach Land der Staatsangehörigkeit**

* Von den Niederlanden finanziert.

► 3. Geschlechtervielfalt

15. Dieser Abschnitt bietet einen Überblick über die Komponente Geschlechtervielfalt entsprechend dem Indikator, der im Rahmen der Humanressourcenstrategie 2018–21 vorgesehen ist (Gleichstellung der Geschlechter im höheren Dienst und auf den oberen Führungsebenen). Hier wird ein breiterer Mitarbeiterkreis als im Abschnitt über die geografische Verteilung betrachtet, da die Angaben zum Geschlecht sämtliche Mitarbeiter mit befristeten oder unbefristeten Verträgen betreffen, unabhängig von der Quelle, aus der ihre Stellen finanziert werden; die Angaben zur geografischen Verteilung hingegen betreffen lediglich die Bediensteten auf Stellen, für die das Kriterium der geografischen Verteilung gilt (Stellen im internationalen höheren Dienst und auf den oberen Führungsebenen, die im Wege eines Auswahlverfahrens besetzt und aus dem ordentlichen Haushalt finanziert werden).
16. Zum Stand vom 31. Dezember 2020 stellten Frauen die Mehrheit der Mitarbeiter des Amtes dar (53,9 Prozent). Im höheren Dienst und auf den oberen Führungsebenen machten sie 48 Prozent aus, im allgemeinen Dienst 61,1 Prozent und in der Kategorie der nationalen Bediensteten im höheren Dienst 51,4 Prozent. Frauen bilden die Mehrheit in den Besoldungsgruppen P1 bis P4 (54 Prozent). Bei der Besoldungsgruppe P5 und den noch höheren Besoldungsgruppen sind jedoch noch weitere Anstrengungen erforderlich, da hier der Frauenanteil lediglich 36,5 Prozent beträgt. Es muss mehr unternommen werden, damit sich qualifizierte Frauen verstärkt bewerben, unter anderem auch im Rahmen interner Fachkräfte-„Pipelines“, und dieser Aufgabe wird bei der Durchführung des Aktionsplans besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Die COVID-19-Pandemie hat gezeigt, wie wichtig es ist, weiterhin gezielt eine angemessene Personalpolitik zu

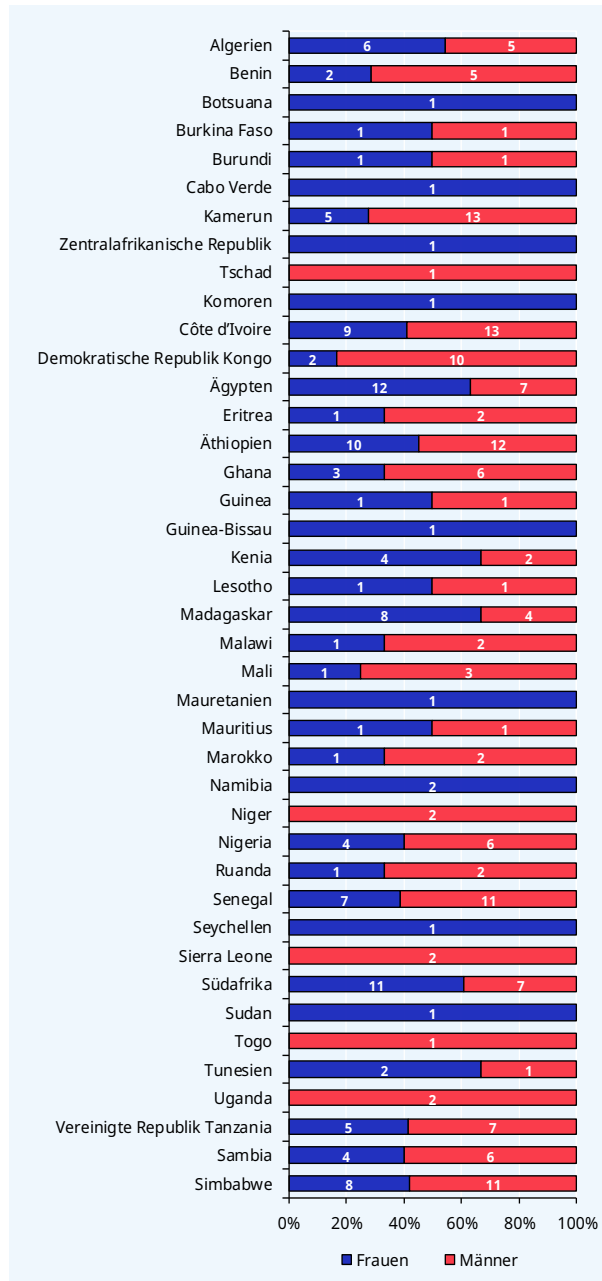
betreiben, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und das Wohlbefinden der Mitarbeiter als Faktor zu fördern, der zur Geschlechtervielfalt beiträgt. Da die während der Pandemie eingeführten Homeoffice-Regelungen Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen besonders betreffen, hat das Amt die entsprechenden Maßnahmen ergriffen, um die notwendige Unterstützung bereitzustellen und nach Möglichkeit die Inklusion aller Mitarbeiter in Bezug auf Informationstechnologie zu gewährleisten.



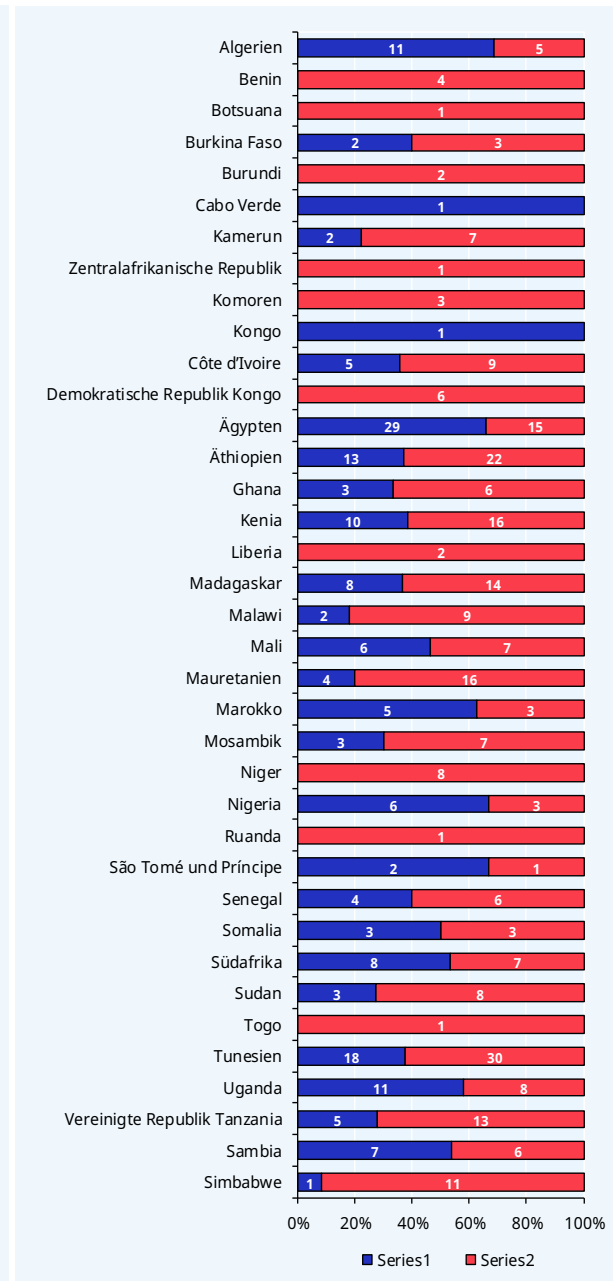
3.1. Geschlechterverteilung nach Herkunftsregion, Land der Staatsangehörigkeit und Finanzierungsquelle

► **Abbildung 5. Afrika**

a) Reguläres Personal

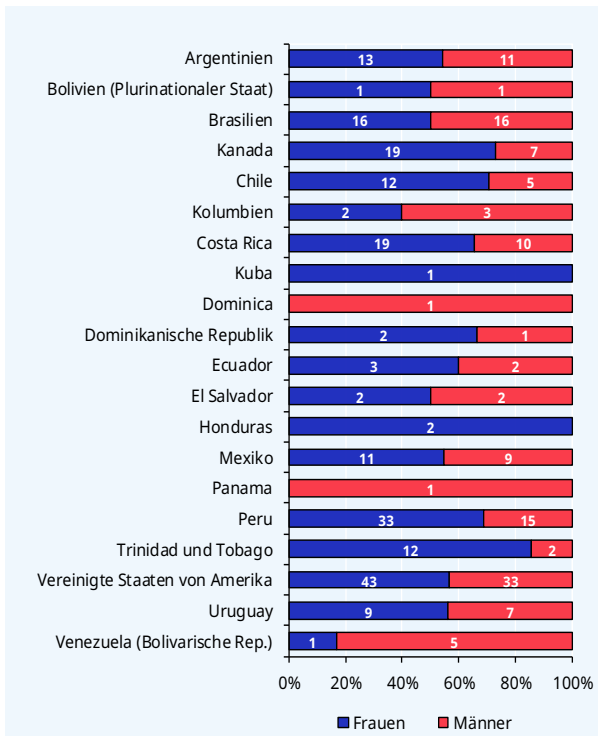


b) Personal im Bereich Entwicklungszusammenarbeit

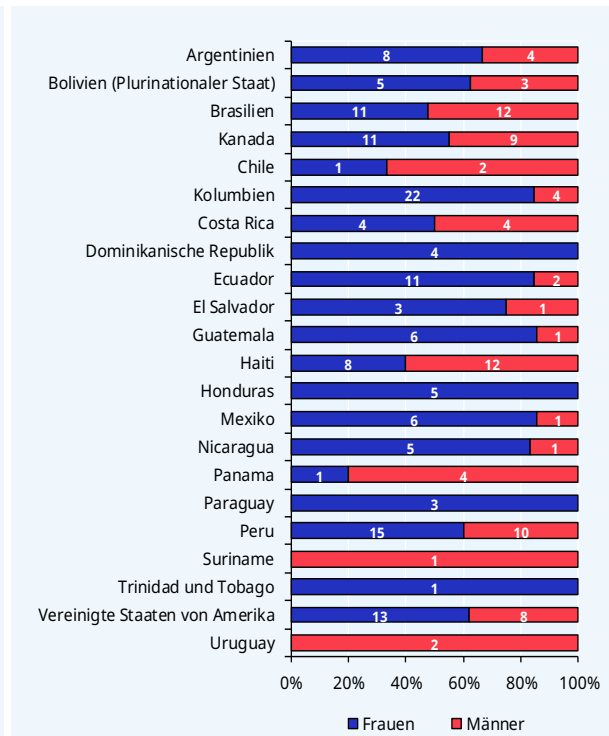


► **Abbildung 6. Amerika**

a) Reguläres Personal

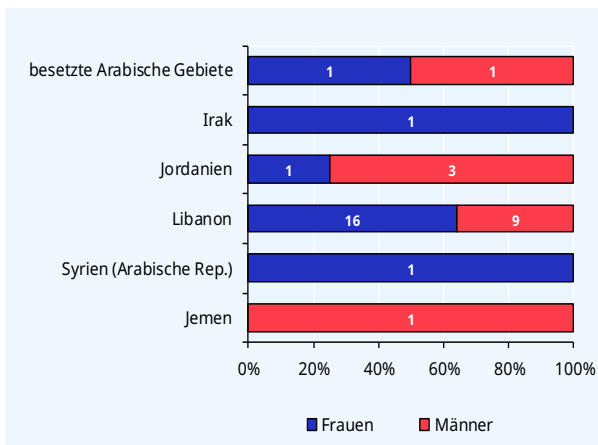


b) Personal im Bereich Entwicklungszusammenarbeit

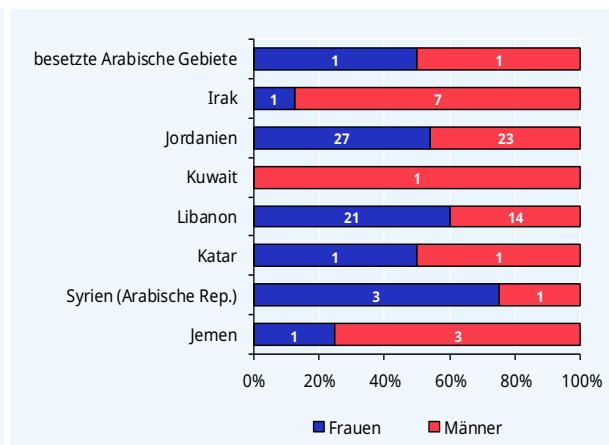


► **Abbildung 7. Arabische Staaten**

a) Reguläres Personal

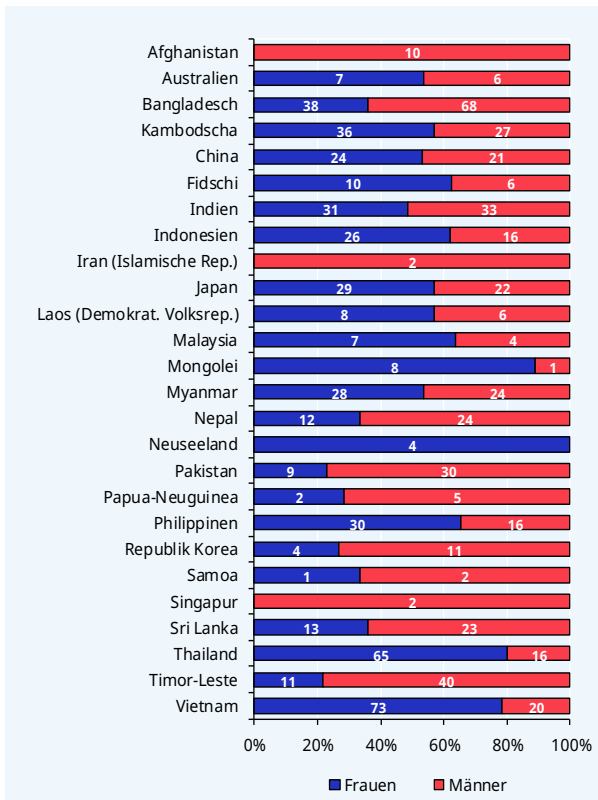


b) Personal im Bereich Entwicklungszusammenarbeit

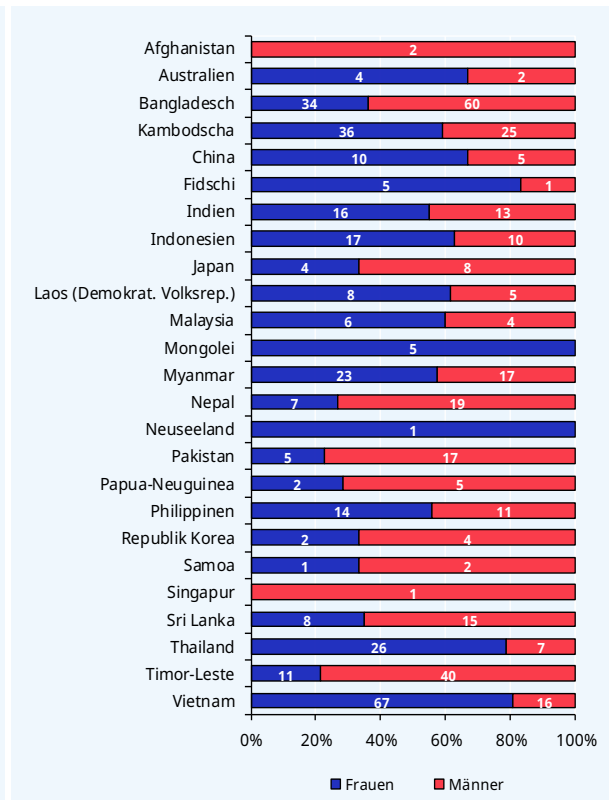


► **Abbildung 8. Asien und Pazifik**

a) Reguläres Personal

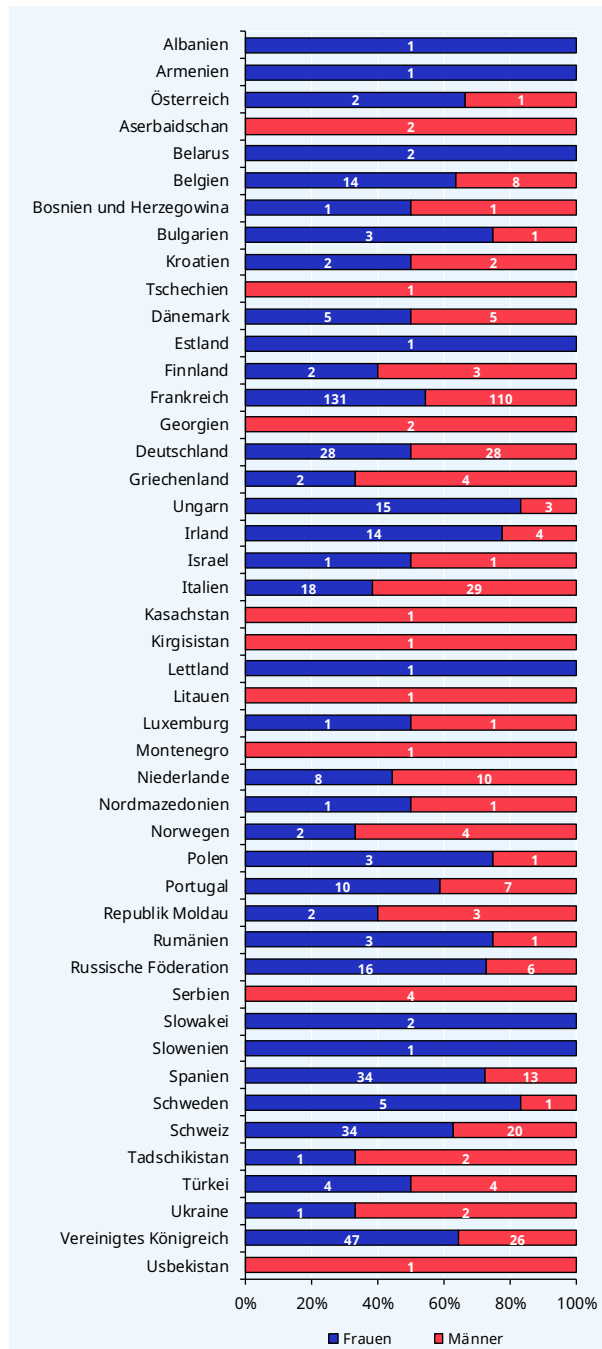


b) Personal im Bereich Entwicklungszusammenarbeit

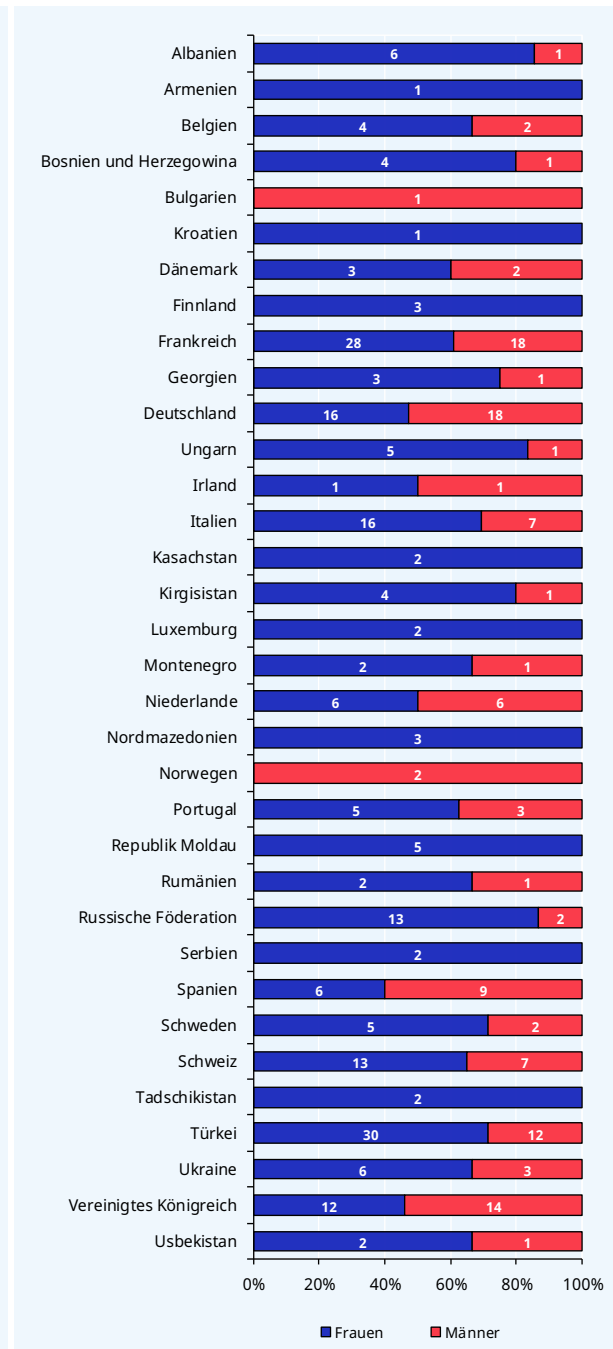


► **Abbildung 9. Europa**

a) Reguläres Personal



b) Personal im Bereich Entwicklungszusammenarbeit

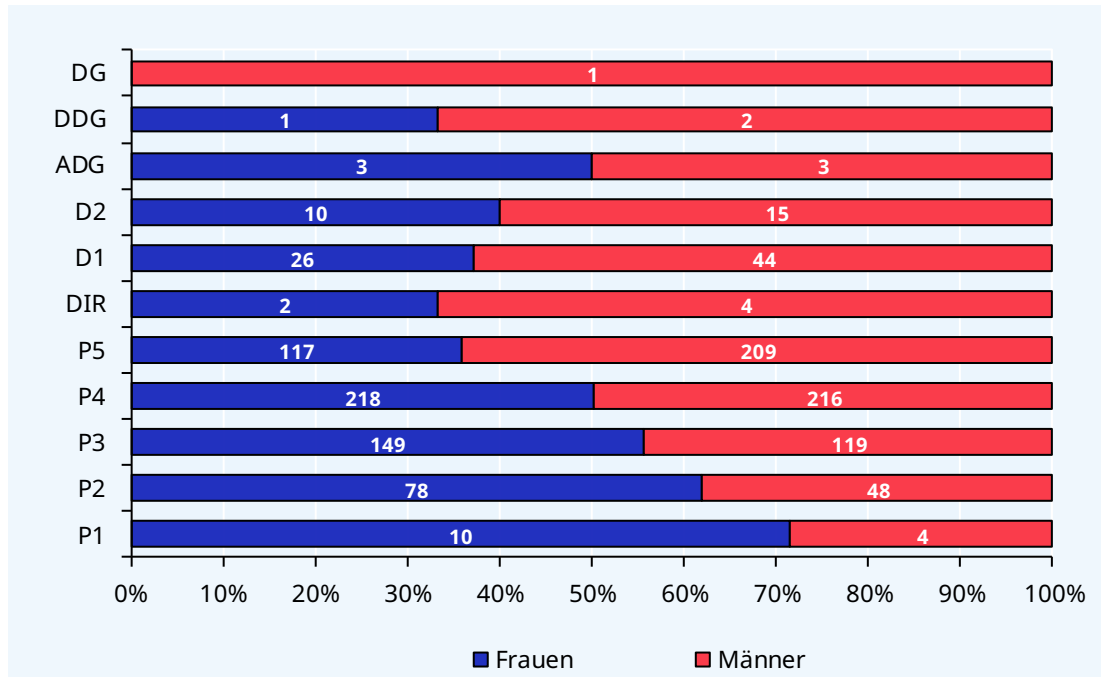


3.2. Personalverteilung nach Kategorie, Alter, Besoldungsgruppe und Vertragsart (reguläres Personal)

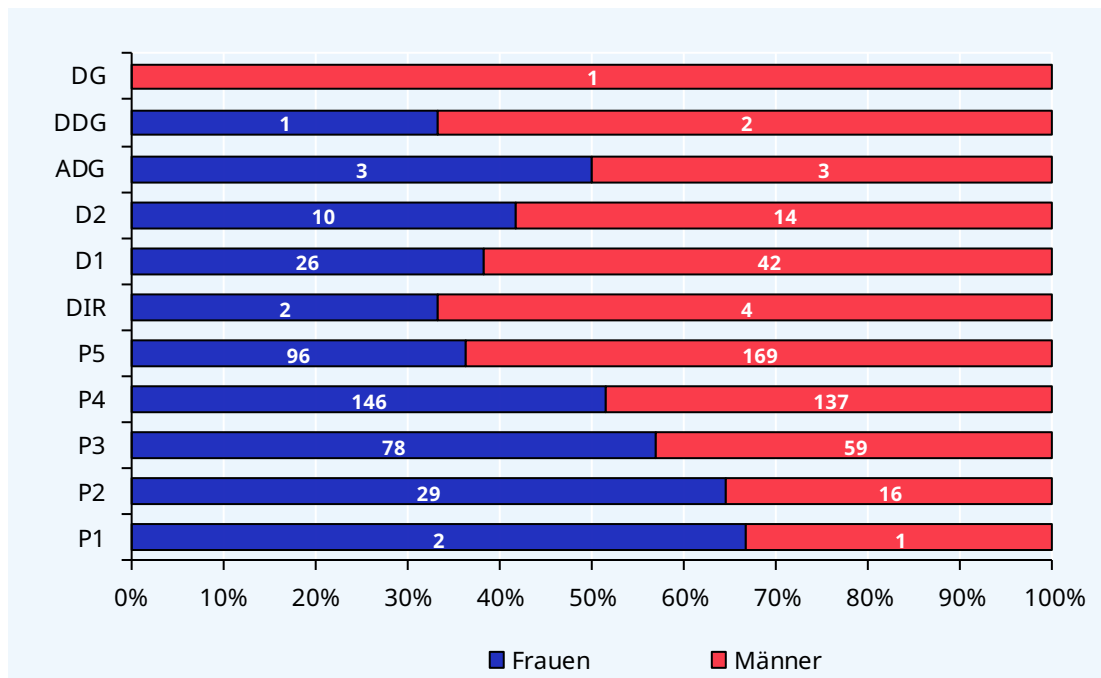
► Tabelle 13

Besoldungs- gruppe	35 und jünger		36-45		46-55		Älter als 55		Insgesamt	
	F	M	F	M	F	M	F	M		
Höhere und höchste Besoldungsgruppen Insgesamt	35	17	111	87	155	185	92	159	841	
DG	FT							1	1	
DDG	FT					1		2	3	
ADG	FT					1	1	2	2	
D2	FT					1	2	2	2	
	WLT					1	4	6	6	
D1	FT		1		5	9	5	12	32	
	WLT				7	6	8	15	36	
DIR	FT			1	1	1	1	2	6	
P5	FT		3	8	14	28	12	31	96	
	WLT		3	3	30	48	34	51	169	
P4	FT	5	1	51	33	31	38	6	20	
	WLT			8	11	34	24	11	10	
P3	FT	8	8	32	22	16	9	3	1	
	WLT			7	2	11	13	1	4	
P2	FT	20	7	6	7	1			41	
	WLT					1	2	1	4	
P1	FT	2	1						3	
Nationale Bedienstete Insgesamt	3	2	15	15	32	28	26	15	136	
CORR	FT			4	3	2	1	2	12	
NOC	WLT						1	3	4	
NOB	FT	2		4	1	6	9	1	23	
	WLT			6	1	6	8	14	5	
NOA	FT	1	2	4	8	8	5		28	
	WLT			1	1	9	3	7	8	
Allgemeiner Dienst & verwandte Kategorien Insgesamt	21	19	115	62	196	100	125	68	706	
G7	FT		1						1	
	WLT			7	3	31	9	36	12	
G6	FT	4	2	12	12	6	1	4	41	
	WLT	3		25	16	75	23	37	12	
G5	FT	9	9	10	2	11	2	4	1	
	WLT	1	1	40	7	52	20	32	5	
G4	FT	2	1	4	3	6	4	2	22	
	WLT			14	3	13	17	9	16	
G3	FT	1	1	2	4	1	2	1	1	
	WLT	1	2	1	4		9		15	
G2	FT		2		2		2		6	
	WLT				6	1	11		6	
Gesamtsumme		59	38	241	164	383	313	243	242	1 683

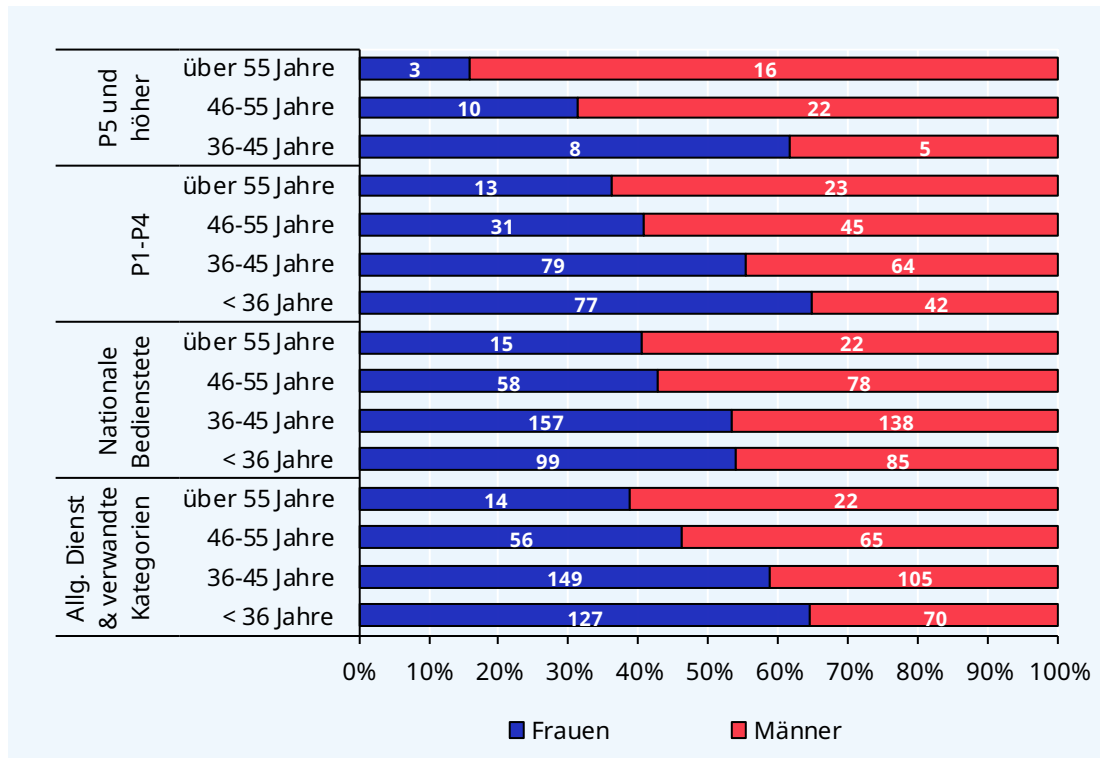
► **Abbildung 10. Geschlechterverteilung im höheren Dienst und auf den oberen Führungsebenen**



► **Abbildung 11. Geschlechterverteilung im höheren Dienst und auf den oberen Führungsebenen (reguläres Personal)**



► **Abbildung 12. Geschlechterverteilung nach Kategorie, Alter und Besoldungsgruppe, (nicht-reguläres Personal)**

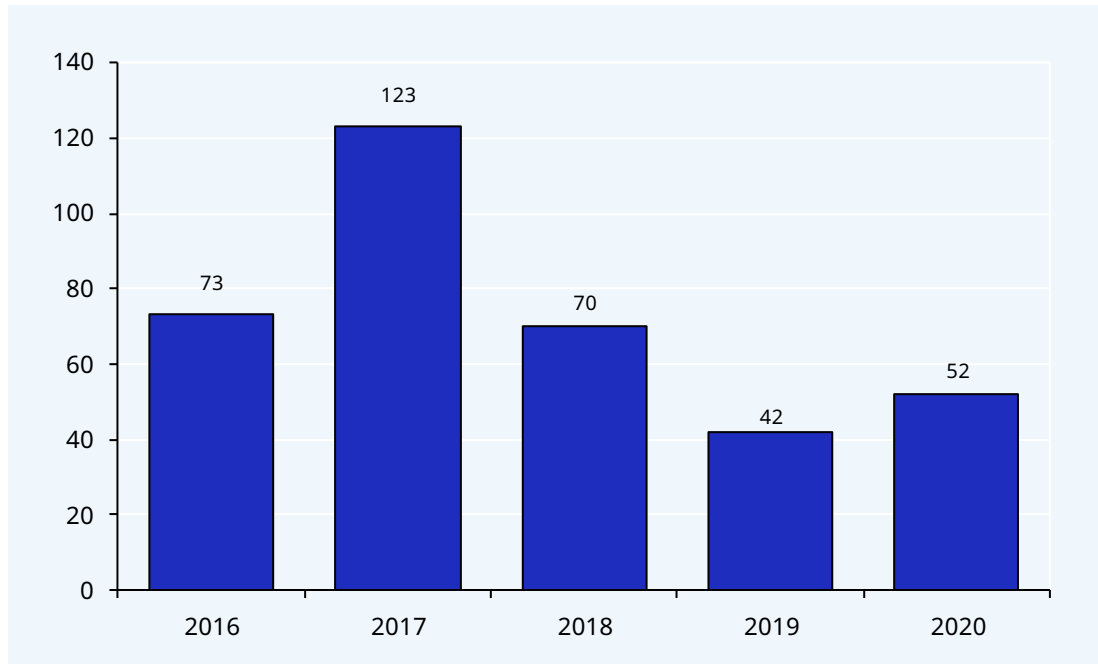


► 4. Einstellung von Personal und Personalmobilität

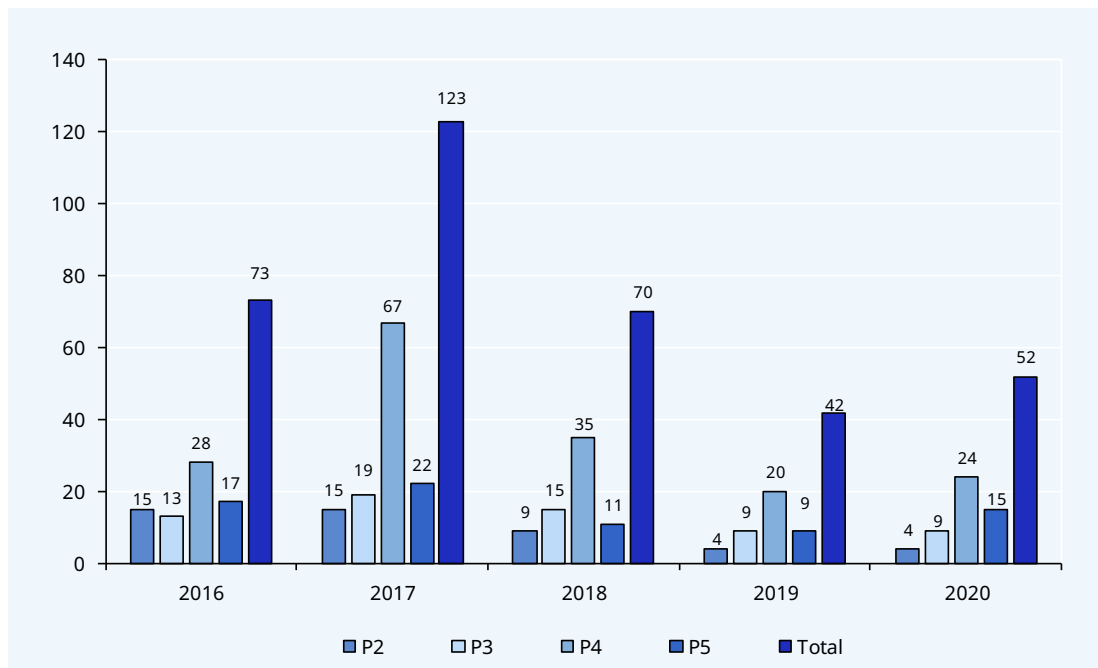
17. Dieser Abschnitt enthält Angaben zur Einstellung von Personal und zur Personalmobilität, unter anderem auch zur Zahl der Bediensteten aus unzureichend vertretenen Ländern, die das Amt 2020 eingestellt hat, um aus dem ordentlichen Haushalt finanzierte, dem Kriterium der geografischen Verteilung unterliegende Stellen zu besetzen.
18. Während der gesamten COVID-19-Pandemie bemühte sich das Amt weiter, vielfältige und hoch qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen, einzustellen und einzugliedern. Das im April 2018 eingeführte elektronische Portal für Stellenausschreibungen (ILO Jobs) spielte auch 2020 eine wichtige Rolle. Bis Dezember 2020 verzeichnete es über 3,5 Millionen Besucher, darunter mehr als 220.000 potenzielle Kandidaten, die entweder ein Profil erstellten oder eine automatische Benachrichtigung für Stellenausschreibungen einrichteten. Auf dem Portal wurden über 2.100 offene Stellen (einschließlich Praktika) ausgeschrieben, die zu mehr als 175.000 Bewerbungen führten. Das Amt baute seine Partnerschaften weiter aus, um hoch qualifizierte Bewerber zu gewinnen und die Geschlechterparität und geografische Vielfalt zu steigern.
19. 2020 wurden trotz der Einschränkungen in Bezug auf internationale Flüge und Reisen 78 Versetzungen mit Wechsel des Dienstorts und 260 funktionale Versetzungen (alle Personalkategorien) durchgeführt. Die COVID-19-Pandemie wirkte sich nicht nennenswert auf die Umsetzung der Mobilitätspolitik aus. In vielen Fällen mussten die Mitarbeiter jedoch per Telearbeit von ihrem bisherigen Dienstort aus tätig werden, bis sie ihren Dienst am endgültigen Zielort antreten konnten.

4.1. Stellenausschreibungen 2016–20 in der Personalkategorie höherer Dienst (reguläres Personal)

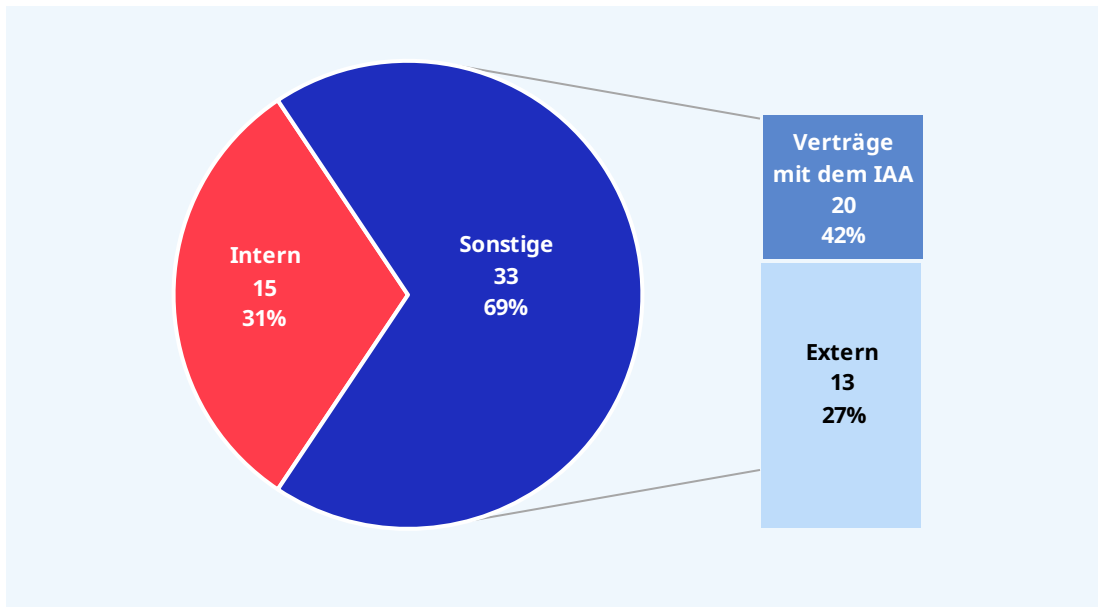
► **Abbildung 13.** Zahl der im Rahmen des System zur Einstellung, Zuweisung und Vermittlung von Personal (RAPS) eingeleiteten Auswahlverfahren, 2016–20



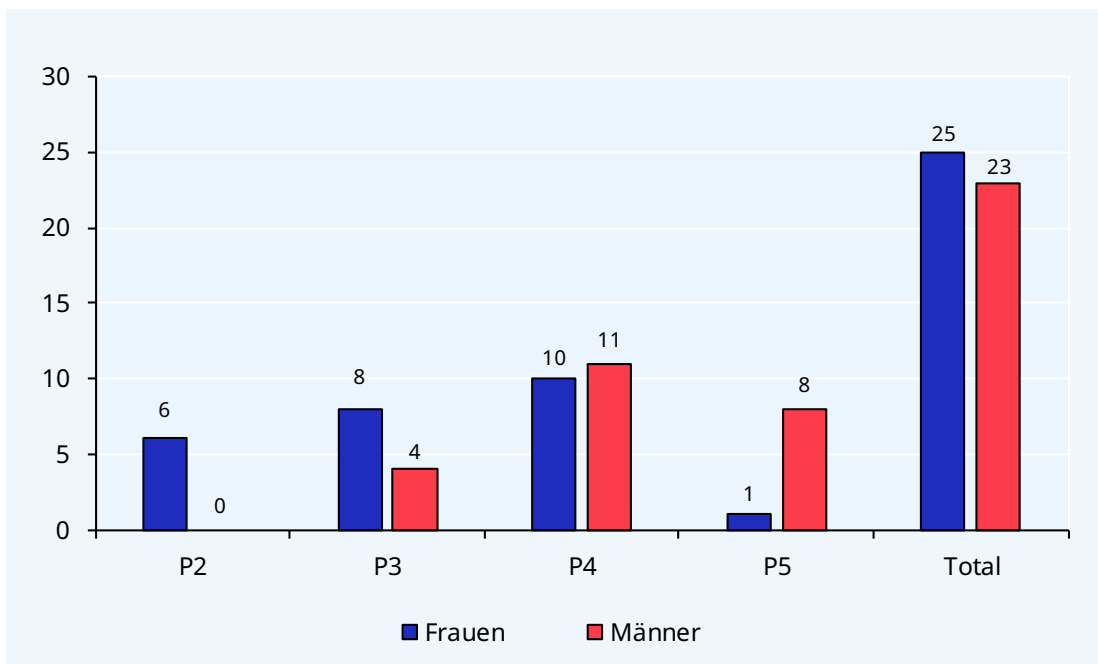
► **Abbildung 14.** Offene Stellen nach Besoldungsgruppe, 2016–20



► **Abbildung 15. Verteilung der im Wege interner und externer Ausschreibungen besetzten offenen Stellen, 2020**



► **Abbildung 16. Verteilung der besetzten offenen Stellen nach Besoldungsgruppe und Geschlecht, 2020**



4.2. Zusammensetzung der im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2020 neu eingestellten Bediensteten des Höheren Dienstes und oberer Führungsebenen (reguläres Personal)

- 20. 2020 wurden 36 neue Bedienstete auf Stellen außerhalb des Sprachendienstes, die dem Kriterium der geografischen Verteilung unterliegen, eingestellt, davon zehn aus unzureichend vertretenen Ländern.

► **Tabelle 14**

Unzureichend ⁱ⁾		Angemessen ⁱⁱ⁾		Überproportional ⁱⁱⁱ⁾	
Land	Insgesamt	Land	Insgesamt	Land	Insgesamt
Aserbaidshon	1	Afghanistan	1	Argentinien	1
Brasilien	1	Kanada	2	Kamerun	1
Islamische Republik Iran	1	Deutschland	1	Kroatien	1
Japan	4	Luxemburg	1	Ecuador	1
Seychellen	1			Frankreich	2
Vereinigte Staaten	2			Italien	1
				Libanon	1
				Niederlande	1
				Portugal	2
				Republik Moldau	1
				Senegal	1
				Spanien	3
				Schweiz	1
				Vereinigtes Königreich	3
				Sambia	1
Insgesamt	10	Insgesamt	5	Insgesamt	21

ⁱ⁾ Anzahl der eingestellten Bediensteten aus Mitgliedstaaten, deren Staatsangehörige im Personal zahlenmäßig unzureichend vertreten sind, Ende 2020.

ⁱⁱ⁾ Anzahl der eingestellten Bediensteten aus Mitgliedstaaten, deren Staatsangehörige im Personal zahlenmäßig angemessen vertreten sind, Ende 2020.

ⁱⁱⁱ⁾ Anzahl der eingestellten Bediensteten aus Mitgliedstaaten, deren Staatsangehörige im Personal zahlenmäßig überproportional vertreten sind, Ende 2020.

4.3. Personalmobilität (reguläres Personal)

► **Tabelle 15**

Mobilitätsarten	2019				2020				Insgesamt
	P		GS		P		GS		
	F	M	F	M	F	M	F	M	
Geografische Mobilität	5	14			19	16	1		55
Außenamt zu Zentrale	3	3			4	5			15
Zentrale zu Außenamt		5			4	2			11
Außenamt zu Außenamt	2	6			11	9	1		29
Versetzungen innerhalb der Besoldungsgruppe	15	18	11	6	25	16	14	2	107
Im Rahmen des ordentlichen Haushalts	9	11	8	6	19	14	10		77
Von einer Stelle im Bereich Entwicklungszusammenarbeit	2	4	3		2	1	3	2	17
Zu einer Stelle im Bereich Entwicklungszusammenarbeit	4	3			4	1	1		13

Mobilitätsarten	2019				2020				Insgesamt
	P		GS		P		GS		
	F	M	F	M	F	M	F	M	
Mobilität zwischen den Organisationen	6	3			4	2			15
Von einer UN-Organisation	5	2			2				9
Zu einer UN-Organisation	1	1			2	2			6
Beförderungen	21	17	11	4	22	17	13	9	114
Innerhalb desselben Referats	11	7	8	4	13	8	10	6	67
Aufgrund einer Versetzung	10	10	3		9	9	3	3	47
Ausscheiden aus dem Dienst	17	20	21	11	24	15	16	2	126
Eintritt in den Ruhestand	1	4	1	1	6	2	2		17
Sonstige	16	16	20	10	18	13	14	2	109

* P: Kategorie Höherer Dienst und obere Führungsebenen (einschließlich nationaler Bediensteter im höheren Dienst).

** GS: Kategorie Allgemeiner Dienst.

F: Frauen. M: Männer.

4.4. Eintritt in den Ruhestand – höherer Dienst und obere Führungsebenen (reguläres Personal)

► **Abbildung 17. Eintritt in den Ruhestand im höheren Dienst und oberen Führungsebenen (reguläres Personal)**

