



من أجل اتخاذ قرار

البند الثاني من جدول الأعمال

تقرير مرحلي عن خطة تنفيذ متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة

لمحة عامة

القضايا المشمولة

تلخص هذه الوثيقة والجدول المرفق بها التقدم المحرز حتى الآن في خطة تنفيذ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، التي اعتمدها مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠٠٩.

الانعكاسات السياسية

إن إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، يدفع بالمنظمة إلى أن تكيف على نحو مستمر أساليب عملها وأن تقوم أولوياتها في ضوء الظروف الاقتصادية والاجتماعية المتغيرة. ولن تقتأ خطة تنفيذ الإعلان في التأثير على سياسات منظمة العمل الدولية، الداخلية منها والخارجية، كما يتبين في هذه الوثيقة.

الانعكاسات المالية

لا شيء.

القرار المطلوب

الفقرة ١٧.

الإحالات إلى سائر وثائق مجلس الإدارة وصكوك منظمة العمل الدولية

الوثيقة: GB.304/SG/DECL/1؛ الوثيقة: GB.304/PV؛ الوثيقة: GB.306/PFA/12/2؛ الوثيقة: GB.306/PFA/12/3؛
الوثيقة: GB.306/PFA/ICTS/1؛ الوثيقة: GB.306/TC/1؛ الوثيقة: GB.309/PFA/4؛ الوثيقة: GB.309/PFA/2؛
الوثيقة: GB.309/SG/DECL/1؛ الوثيقة: GB.309/3/1؛ الوثيقة: GB.307/PV.

إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨.

مقدمة

١. اعتمد مؤتمر العمل الدولي (المؤتمر) في حزيران/يونيه ٢٠٠٨ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة والقرار المرفق به. واعتمد مجلس الإدارة في دورته ٣٠٤ (آذار/مارس ٢٠٠٩) خطة تنفيذ (الخطة) تشمل خريطة طريق يقصد منها تفعيل جميع عناصر الإعلان، كما اعتمد المرفق بالخطة والقرار المرتبط بها.
٢. وتنص الخطة وخريطة الطريق على تنفيذ سلسلة من المقترحات على مدى فترة السنوات الست لإطار السياسة الإستراتيجي للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. وقد حددت على نحو منتظم جميع النقاط التي يمكن اتخاذ إجراءات بشأنها، كما حددت الصلات بالنتائج الرئيسية في إطار السياسة الإستراتيجي والبرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، ووضعت الإطار الزمني وحددت مندييات الإدارة المناسبة.
٣. وبموجب هذه الخطة، يرتبط التقدم في تنفيذ التزامات المنظمة بموجب الإعلان والقرار ارتباطاً لا انفصام فيه بتحقيق النتائج على نحو ما هي محددة عليه في إطار السياسة الاستراتيجية والبرامج والميزانيات المتتالية والقرارات والإرشادات الصادرة عن المؤتمر ومجلس الإدارة فضلاً عن الاجتماعات الإقليمية. وتعتمد الخطة على النشاط الموضوعي الجاري حول برنامج العمل اللائق وتهدف إلى تقوية الإصلاحات التي سبق للمكتب أن بدأ بها والتي ستواصل وتعمق على مدى الفترة التي يغطيها إطار السياسة الاستراتيجية.
٤. وتلخص هذه الوثيقة والجدول المرفق بها التقدم المحرز في أهم الخطوات المتخذة حتى الآن لتنفيذ الخطة. وتنص الخطة في حد ذاتها على أن يقوم مجلس الإدارة برصد التنفيذ من خلال تقرير تنفيذ البرنامج، الذي يقدمه المكتب ويشمل كل فترة سنتين. وستسهم هذه المعلومات بدورها في التقرير المقدم للتقييم الدوري الذي يجريه المؤتمر كما هو منصوص عليه في المتابعة.

إطار السياسة الإستراتيجي للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ والبرامج والميزانيات

٥. تزامن إعداد الخطة مع وضع إطار السياسة الإستراتيجي للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ والبرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١. واعتبر التكامل بين هذه الصكوك على أنه حاسم لضمان الاتساق. وشدد الإعلان على ما تنسم به الأهداف الإستراتيجية من طبيعة متلازمة ومتراكبة ومتكافلة وحفز المكتب على أن يضع إطاراً استراتيجياً وأساليب عمل من شأنها أن تؤدي إلى اعتماد نهج متكامل لتحقيق النتائج. وتجاوباً مع هذا الطلب، ركز إطار السياسة الإستراتيجي على الأولويات الأساسية الواردة في النتائج البالغة ١٩ نتيجة، باعتبار أن كل نتيجة تسهم في الأهداف الإستراتيجية الأربعة جميعها. وحدد البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ الإستراتيجيات التي يتعين تنفيذها لتحقيق النتائج على مدى فترة السنتين، ووضع غايات محددة وبيّن القدرات والموارد المطلوبة لتحقيق هذه النتائج.
٦. واعتمد مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩ أربع إستراتيجيات إدارية أساسية قائمة على النتائج (الموارد البشرية والمعارف وتكنولوجيا المعلومات والتعاون التقني)، على أن تنفذ على مدى فترة السنوات الست التي يغطيها إطار السياسة الاستراتيجية^١. ويجري ترسيخ الإدارة القائمة على النتائج عن طريق تجديد تخطيط العمل القائم على النتائج، كما اعتمد البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١؛ كما يجري تنفيذ الهيكل الميداني المنقح^٢ ويستمر تنقيح وتحديث إجراءات وممارسات الإدارة الداخلية^٣.

^١ الوثيقة: GB.304/SG/DECL/1؛ الوثيقة: GB.304/PV، الفقرة ١٨٣(أ).

^٢ الوثيقة: GB.306/PFA/12/2؛ الوثيقة: GB.306/PFA/12/3؛ الوثيقة: GB.306/PFA/ICTS/1؛ الوثيقة: GB.306/TC/1.

^٣ انظر الوثيقة: GB.309/PFA/4.

^٤ تشمل الأمثلة: إطار إدارة الأداء (٢٠٠٩)؛ إدارة المخاطر (٢٠٠٩)؛ الإدارة القائمة على النتائج (٢٠٠٩)؛ إطار المساءلة (٢٠١٠)؛ أدوار ومسؤوليات كبار المديرين في منظمة العمل الدولية (٢٠١٠).

٧. وستستمر مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ في تعزيز عملية تنفيذ الإعلان. وستستند إلى إطار النتائج الوارد في إطار السياسة الإستراتيجية وستستخدم ذات معايير القياس المستخدمة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١. وستستتير عملية وضع الأولويات والميزنة من تخطيط العمل القائم على النتائج. كما سيحرز المزيد من التقدم في تطبيق الدروس المستخلصة وتقوية الخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة وضمان التركيز على المزايا النسبية التي تنسجم بها منظمة العمل الدولية وفعاليتها، ولا سيما من خلال نهج معزز لمقاربة المعارف. وسيبحث مجلس الإدارة خلال الدورة الجارية^٥ استعراضاً تمهيدياً لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، وستقدم المقترحات النهائية إلى مجلس الإدارة لاعتمادها في آذار/مارس ٢٠١١.

٨. وسيضمن تقرير تنفيذ البرنامج للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، الذي سيقدم إلى الدورة ٣١٣ لمجلس الإدارة (آذار/مارس ٢٠١٢) معلومات عن النتائج المحققة تحت كل نتيجة من النتائج البالغة ١٩ نتيجة، مرفقة بتركيز خاص على الممارسات الحسنة في النهج المتكاملة والعمل ضمن فرق في جميع أقسام المكتب.

اعتماد مؤتمر العمل الدولي خطة مناقشات متكررة

٩. لن يخفى على الفريق التوجيهي أن متابعة الإعلان تتطلب أن تعتمد المنظمة خطة مناقشات متكررة يجريها المؤتمر. والغرض من هذه المناقشات المتكررة هو: "١" فهم أفضل لتنوع واقع واحتياجات الدول الأعضاء فيها فيما يتعلق بكل هدف من الأهداف الإستراتيجية والاستجابة لها بفعالية أكبر بكافة وسائل العمل المتاحة لها، بما في ذلك من خلال النشاط المتصل بالمعايير والتعاون التقني والقدرة التقنية والبحثية التي يتمتع بها المكتب، وتكييف أولوياتها وبرامج العمل الخاصة بها وفقاً لذلك؛ "٢" تقييم نتائج أنشطة منظمة العمل الدولية كي تستتير بها القرارات المتعلقة بالبرنامج والميزانية وغير ذلك من قرارات الإدارة^٦. وكان المقصود من اعتماد مناقشات متكررة التأثير مباشرة على الطريقة التي يختار بها مجلس الإدارة البنود لجدول أعمال المؤتمر، والوصول إلى دور معزز للمؤتمر في تحديد أولويات المنظمة فضلاً عن دور أكثر استراتيجية لمجلس الإدارة في تحديد الأولويات وتوزيع الموارد للاستجابة للأولويات المذكورة.

١٠. وكان مجلس الإدارة قد قرر في دورته ٣٠٤ (آذار/مارس ٢٠٠٩) أن يعتمد دورة من سبع سنوات للمناقشات المتكررة، على أن تناقش مواضيع العمالة والحماية الاجتماعية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل مرتين خلال الدورة. كما قرر أن تتناول المناقشة المتكررة في الدورة المائة للمؤتمر (٢٠١١) الهدف الإستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي). وقد استهلّت في عام ٢٠١٠ دراسة استقصائية عامة بموجب المادة ١٩ بشأن الضمان الاجتماعي لمناقشتها في المؤتمر في ٢٠١١. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٠٦ (آذار/مارس ٢٠١٠) أن يختار الهدف الإستراتيجي المتمثل في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل للمناقشة المتكررة في الدورة الواحدة بعد المائة للمؤتمر (٢٠١٢). وستجرى في عام ٢٠١١ دراسة استقصائية عامة بموجب المادة ١٩ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، لمناقشتها في المؤتمر في ٢٠١٢.

١١. ووفقاً لما قرره مجلس الإدارة في دورته ٣٠٣ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨)، اختير الهدف الإستراتيجي المتمثل في العمالة للمناقشة المتكررة الأولى في الدورة التاسعة والتسعين للمؤتمر (٢٠١٠). وأجريت خلال عام ٢٠٠٩ الدراسة الاستقصائية العامة المتعلقة بهذا الموضوع بموجب المادة ١٩ من الدستور. وتقدم وثيقة منفصلة عن التجربة والدروس المستخلصة من المناقشة المتكررة الأولى في الدورة التاسعة والتسعين للمؤتمر، إلى الدورة الجارية للفريق التوجيهي بهدف النقاش والاسترشاد^٧. وفي إطار المسائل المنبثقة عن أعمال الدورة التاسعة والتسعين للمؤتمر (٢٠١٠)، سيبحث مجلس الإدارة في قرار المؤتمر والنتيجة

^٥ الوثيقة: GB.309/PFA/2.

^٦ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، المرفق، الجزء ثانياً (باء).

^٧ الوثيقة: GB.309/SG/DECL/1.

الموضوعية لهذه المناقشة المتكررة^٨. كما ستجلى الأولويات التي حددها المؤتمر في مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

١٢. نوقشت مسألة تماشي متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، في الدورة التاسعة والتسعين للمؤتمر (٢٠١٠). وقد انبثق عن هذه المناقشة اعتماد قرار ينص على مواصلة المتابعة السنوية المتعلقة بالاتفاقيات الأساسية غير المصدقة وتقديم تقرير عالمي عن مدى إنفاذ وتعزيز أربع فئات من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل^٩. وسيقدم التقرير العالمي إلى المؤتمر لتستشير بها المناقشة المتكررة في عام ٢٠١٢.

أساليب عمل مجلس الإدارة وسير أعمال المؤتمر

١٣. أنشأ مجلس الإدارة في حزيران/يونيه ٢٠٠٩ فريقاً عاماً معنياً بشؤون سير أعمال مجلس الإدارة والمؤتمر. واجتمع الفريق في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩ وآذار/مارس ٢٠١٠. وفي أعقاب توصية صادرة عن الفريق، طلب مجلس الإدارة من المكتب أن يجري مشاورات ثلاثية بأسلوب شمولي وشفاف وشامل، بشأن عملية وضع جدول الأعمال وأن ينظم مشاورات ثلاثية غير رسمية للاستفاضة في وضع المقترحات من أجل إصلاح سير أعمال مجلس إدارة ومؤتمر العمل الدولي، على أن تقدم إلى الفريق العامل في الدورة الجارية^{١٠}.

خاتمة

١٤. يقتضي تحقيق كامل إمكانيات إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، أن تبدل المنظمة برمتها جهوداً حثيثة ومتواصلة. والواقع أن الإعلان بطبيعته بالذات يدفع بالمنظمة إلى أن تكيف على نحو متواصل أساليب عملها وأن تقوم أولويتها على ضوء الظروف الاقتصادية والاجتماعية المتغيرة. وفي حين يقر بالالتزام المطلوب على الأمد الطويل لتحقيق كامل إمكانيات الإعلان، فإن من الواضح أن زخماً معيناً قد انبثق عن تنفيذ التدابير المحددة الملخصة في الفقرات السابقة وفي الجدول المرفق، وأن الإعلان قد خلف أثراً واضحاً منذ اعتماده في حزيران/يونيه ٢٠٠٨. وقد وفر فضلاً عن ذلك نقطة مرجعية رئيسية وإطاراً تنظيمياً لاستجابة منظمة العمل الدولية في مواجهة الأزمة الاقتصادية والمالية كما يتبين بوضوح في الميثاق العالمي لفرص العمل، الذي اعتمدته المؤتمر في دورته الثامنة والتسعين، وما اتخذ بعد ذلك من إجراءات المتابعة. وقد عزز إطلالة المنظمة ضمن منظومة الأمم المتحدة وخارجها ووجد الاهتمام بولاية منظمة العمل الدولية وملاءمتها في مواجهة تحديات العولمة كما جدد إدراك ماهية هذه الولاية.

١٥. ويحدو المكتب شاغل رئيسي هو طريقة تحسين مساعدة الهيئات المكونة بغية تلبية احتياجاتها على المستوى القطري. وقد أصبح هذا الأمر الدافع الرئيسي لتقديم النصح والخدمات التقنية من جانب منظمة العمل الدولية ويجري تعزيزه من خلال تنفيذ الهيكل الميداني المنقح. وعلى الصعيد الداخلي، تعكس التغيرات في أساليب العمل نهجاً أكثر تكاملاً وتقوم الفرق على مختلف أصعدة المكتب باستحداث أساليب جديدة وأكثر فعالية لتقديم مجموعات سياسية متماسكة تكون أكثر استجابة لاحتياجات الهيئات المكونة. وسيقوم مجلس الإدارة في هذه الدورة بالبحث في تجربة المناقشة المتكررة الأولى بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة والنتيجة

^٨ الوثيقة: GB.309/3/1.

^٩ مكتب العمل الدولي: *البند السابع من جدول الأعمال: استعراض متابعة إعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل*، محضر الأعمال المؤقت رقم ١٠، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩، جنيف، ٢٠١٠.

^{١٠} الوثيقة: GB.307/PV، الفقرة ١٩٩.

التي تمخضت عنها هذه المناقشة. ويقوم مجلس الإدارة باستعراض أساليب عمله بالذات ويعتمد التغييرات المناسبة.

١٦. ولا تزال أهم التحديات موجودة مع استمرار المنظمة في التكيف مع البيئة المتغيرة والتوفيق بين طلبات الهيئات المكونة للحصول على خدمات أكبر حجماً وأفضل نوعية في ظل القيود على الموارد. ويجري استخلاص العبر وإدخال التكييفات على ضوء التجربة.

١٧. قد يرغب الفريق التوجيهي في أن يوصي بأن يحيط مجلس الإدارة علماً بالإجراءات المتخذة حتى اليوم لتنفيذ الخطة ويقدم الإرشاد للمكتب بشأن الأولويات من أجل الإجراءات في المستقبل.

جنيف، ٦ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٠.

نقطة يتخذ قرار بشأنها: الفقرة ١٧.

ملحق

تقرير مرحلي: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة - خريطة الطريق

١ - إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة

القسم / الفقرة	النشاط	الإطار الزمني	الوضع
اعتبارات تمهيدية			
القرات ١ إلى ٦	الإطار العام الذي ستستشير به جميع الأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية	جار	جار.
القرة ٣	الإجراء المحدد المطلوب لدى النظر في السياسات الاقتصادية والمالية الدولية على ضوء الهدف الأساسي المتمثل في تحقيق العدالة الاجتماعية	جار	انظر الوثائق المطروحة أمام الفريق العامل المعني بالبعد الاجتماعي للعولمة والوثيقة المقدمة إلى مجلس الإدارة بشأن المناقشة المتكررة الأولى عن العملة (الوثيقة GB.309/3/1).
الجزء الأول - النطاق والمبادئ			
ألف - "١"	مبادرات محددة قيد التشغيل في إطار السياسة الاستراتيجية وفي مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١	٢٠٠٩ ٢٠١٠-٢٠١١	ستبلغ النتائج في التقرير الخاص بتنفيذ البرنامج للفترة ٢٠١٠-٢٠١١.
ألف - "٢"	مبادرات محددة قيد التشغيل في إطار السياسة الاستراتيجية وفي مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١	٢٠٠٩ ٢٠١٠-٢٠١١	ستبلغ النتائج في التقرير الخاص بتنفيذ البرنامج للفترة ٢٠١٠-٢٠١١.
ألف - "٣"	مبادرات محددة قيد التشغيل في إطار السياسة الاستراتيجية وفي مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١	٢٠٠٩ ٢٠١٠-٢٠١١	ستبلغ النتائج في التقرير الخاص بتنفيذ البرنامج للفترة ٢٠١٠-٢٠١١.
ألف - "٤"	مبادرات محددة قيد التشغيل في إطار السياسة الاستراتيجية وفي مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١	٢٠٠٩ ٢٠١٠-٢٠١١	ستبلغ النتائج في التقرير الخاص بتنفيذ البرنامج للفترة ٢٠١٠-٢٠١١.
باء -	قيد التشغيل في إطار السياسة الاستراتيجية وفي مقترحات	٢٠١٠-٢٠١١	ستبلغ النتائج في التقرير الخاص بتنفيذ البرنامج للفترة ٢٠١٠-٢٠١١.

القسم / الفقرة	النشاط	الإطار الزمني	الوضع
	البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ إجراءات تتخذها الدول الأعضاء على المستوى الوطني/الدولي		
جيم -	إجراءات تتخذها الدول الأعضاء على المستوى الوطني/الدولي	جار	سبلغ النتائج في التقرير الخاص بتنفيذ البرنامج للفترة ٢٠١٠-٢٠١١.

الجزء الثاني - أسلوب التنفيذ			
ألف - "١"			
المنافسة المتكررة الأولى عن العمالة			
قرار بإدراج البند في جدول أعمال الدورة التاسعة والتسعين (٢٠١٠) لمؤتمر العمل الدولي	تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨	أُنجز.	
إعداد استبيان بموجب المادة ١٩ من أجل الدراسة الاستقصائية العامة	تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨	أُنجز.	
الجهود المبذولة على نطاق المكتب لإعداد التقرير	تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨ - كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩	انظر الوثيقة GB.309/SG/DECL/1 (استعراض عملية المناقشة المتكررة الأولى عن العمالة).	
مناقشة المؤتمر واعتماد خطة عمل	حزيران/يونيه ٢٠١٠	انظر تقرير اللجنة المعنية بالمناقشة المتكررة عن العمالة (محضر الأعمال المؤقت رقم ١٨، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩، جنيف، ٢٠١٠).	
تفعيل خطة العمل	تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠	انظر الوثيقتين التاليتين المعروضتين على دورة مجلس الإدارة هذه: مسائل منبثقة عن أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي التاسعة والتسعين (٢٠١٠): المناقشة المتكررة عن العمالة (GB.309/3/1) واستعراض تمهيدي لمقرحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ (GB.309/PFA/2).	
المنافسة المتكررة الثانية عن الحملة الاجتماعية (من الممكن الضمان الاجتماعي)			
قرار بإدراج البند في جدول أعمال الدورة المائة (٢٠١١) لمؤتمر العمل الدولي	آذار/مارس ٢٠٠٩	أُنجز.	
إعداد استبيان بموجب المادة ١٩ من أجل الدراسة الاستقصائية العامة	آذار/مارس ٢٠٠٩	دراسة استقصائية عامة في ٢٠١٠.	
الجهود المبذولة على نطاق المكتب لإعداد التقرير	آذار/مارس ٢٠٠٩ - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠	جار. وثيقة مقدمة إلى لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية في آذار/مارس ٢٠١٠ (الوثيقة GB.307/ESP/2/2).	
مناقشة المؤتمر واعتماد خطة عمل	حزيران/يونيه ٢٠١١	بند في جدول أعمال الدورة ١٠٠ (٢٠١١) للمؤتمر.	
تفعيل خطة العمل	تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١	سوف ينظر مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١ في نتيجة مناقشة المؤتمر لعام ٢٠١١.	

القسم/ الفقرة	النشاط	الإطار الزمني	الوضع
ألف - "٢"	قرار بشأن طول الدورة وتواتر البنود المكررة	آذار/ مارس ٢٠٠٩	قرار اتخذته مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٠٩ باعتماد دورة من سبع سنوات.
	استعراض إجراءات متابعة إعلان عام ١٩٩٨	آذار/ مارس ٢٠٠٩	اتساق متابعة إعلان ١٩٩٨، التي جرت مناقشتها في الدورة التاسعة والتسعين (٢٠١٠) للمؤتمر. انظر محضر الأعمال المؤقت رقم ١٠.
	استعراض الهيكل الميداني لتعزيز قدرة منظمة العمل الدولية على مساعدة الدول الأعضاء فيها	آذار/ مارس ٢٠٠٩	تقرير مرحلي بشأن تنفيذ الهيكل الميداني الممنوح المعروف على هذه الدورة لمجلس الإدارة (الوثيقة GB.309/PFA/4).
ألف - "٣"	تعزيز حشد الموارد وإجراءات تقييم التعاون التقني: استراتيجيات جديدة لحشد الموارد	تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩	اعتمد مجلس الإدارة استراتيجية التعاون التقني في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩ (الوثيقة GB.306/TC/1). ومنذ كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٩، تخضع جميع مقترحات التعاون التقني لعملية تقييم صارمة لضمان: أنها تتسق مع الأهداف والنتائج الواردة في خطط العمل القائمة على النتائج والبرامج القطرية للعمل اللائق والأطر الإنمائية الأخرى على المستوى القطري؛ أنها تدمج الهيكل الثلاثي إجماعاً كاملاً وتخترم معايير العمل الدولية والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز؛ أنها تستخدم قدرات مركز توريرو استخداماً سليماً؛ أنها تركز على بناء قدرات الهيئات المكونة وتمكينها؛ أنها تطبق الإدارة السليمة القائمة على النتائج.
	تقديم الدعم إلى البرامج القطرية المعنية بالعمل اللائق، بما في ذلك المشاركة الثلاثية في هذه البرامج	٢٠١٠-٢٠١٠	عدد البرامج القطرية للعمل اللائق، التي وضعت للمسات الأخيرة عليها، يبلغ ٤٨ برنامجاً؛ أما عدد البرامج التي لا تزال في مرحلة الصياغة وفي المراحل النهائية من التشاور مع الهيئات المكونة الثلاثية فيبلغ ٤٦ برنامجاً (ليلول/ سبتمبر ٢٠١٠).
	التحليل التجريبي والمناقشة الثلاثية بشأن التجارب القطرية: ثلاث أو أربع دراسات قطرية رائدة	٢٠١٠-٢٠١٠	أجريت ثلاث عمليات استعراض قطرية رائدة في الفترة ٢٠١٠-٢٠٠٩ (البرازيل، إندونيسيا، ألمانيا).
ألف - "٤"	جولة جديدة من الدراسات القائمة على الدروس المستفادة	٢٠١١-٢٠١٠	اختيار جولة ثانية من ثلاثة بلدان جارٍ على قدم وساق. سوف تُستكمل ثلاث دراسات إضافية في الفترة ٢٠١١-٢٠١٠.
	وضع قاعدة معارف بشأن الاتفاقات الثنائية/ متعددة الأطراف	٢٠١٠-٢٠٠٩	جرى وضع نُظم للاستفادة من الدروس المستخلصة من التعاون التقني للإسهام في تصميم التعاون التقني في المستقبل وتعزيز نهج أكثر تكاملاً ضمن الأهداف الاستراتيجية الأربعة.
	تحديد استراتيجيات لإقامة شراكات جديدة مع المنشآت متعددة الجنسية وتقيات العمال العاملة على المستوى العالمي	٢٠١٠-٢٠٠٩	صُممت ونفذت عدة أنشطة تعنى بالبحث والحوار السياسي بشأن اتفاقات إطارية دولية وقعتها المنشآت متعددة الجنسية والاتحادات النقابية العالمية، وبشكل أوسع بشأن مسألة العلاقات الصناعية العالمية. وشملت الأنشطة الاجتماعات القطاعية بمشاركة ممثلين عن المنشآت متعددة الجنسية والاتحادات النقابية العالمية؛ حلقات عمل إقليمية أوروبية بشأن الاتفاقات الإطارية الدولية لصالح ممثلي المنشآت؛ دراسة استقصائية على شبكة الانترنت لمديري المنشآت متعددة الجنسية بشأن أثر الاتفاقات الإطارية الدولية؛ مشاريع بحثية بشأن أثر الاتفاقات النقابية العالمية؛ قاعدة بيانات بشأن مضمون الاتفاقات الإطارية الدولية وإجراءاتها؛ أنشطة بحثية بشأن مناطق تجهيز الصادرات. وتشكل هذه الأنشطة الأساس الذي ينبغي أن تبني عليه استراتيجية كاملة بشأن الشراكات مع المنشآت متعددة الجنسية والاتحادات النقابية العالمية.
باء - "١" إلى "٧"	إجراءات تتخذها الدول الأعضاء على المستوى الوطني/ الدولي	جارٍ	جارٍ.
باء - "٢"	تقديم منهجية لوضع مؤشرات أو إحصاءات مناسبة وتقييم التقدم المحرز في تنفيذ برنامج العمل اللائق على المستوى الوطني		

القسم / الفقرة	النشاط	الإطار الزمني	الوضع
	خمس صور بيانية قطرية رائدة للعمل اللائق	٢٠٠٩	تطورت النساء، البرازيل، ماليزيا، جمهورية تنزانيا المتحدة، أوكرانيا، كبلدان رائدة في إعداد البيانات القطرية. نُشرت البيانات المستقاة من النمسا والبرازيل وجمهورية تنزانيا المتحدة (المنطقة القارية). والبيانات المتعلقة بأوكرانيا هي في مرحلة متقدمة. أما إعداد البيانات بشأن ماليزيا فقد تأجل والبحث جار عن بلد رائد بديل لها في آسيا.
	برنامج مدته ست سنوات للتعليم على جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية	٢٠١٠-٢٠١٥	قامت الوثيقة بعنوان <i>قياس العمل اللائق</i> ، التي قدمت إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩ (الوثيقة GB.306/17/5)، باستعراض التقدم المحرز والدروس المستخلصة خلال المرحلة الرائدة، واقتُرحت أسلوباً لتنفيذ التعليم. وتقوم وحدة في إدارة تكامل السياسات بتنسيق العمل بشأن البيانات. ومن شأن هذه الوحدة أن تساهم بشكل وثيق مع إدارة الإحصاءات والمكاتب الإقليمية ومشاريع التعاون التقني، مع التركيز على بناء القدرات لدى الدول الأعضاء بشأن العمل اللائق، لاسيما بالنسبة إلى مشروع المفوضية الأوروبية ومدته أربع سنوات بشأن "رصد وتقييم التقدم المحرز بشأن العمل اللائق في البلدان النامية".
جيم -	سندعى منظمات أخرى للنهوض بالعمل اللائق	جار	أبدي عددٌ من المنظمات الدولية والوكالات متعددة الجنسية اهتمامه في تعزيز العمل اللائق وإدماج المفهوم في السياسات والبرامج الخاصة بها. وأدى اعتماد الميثاق العالمي لفرص العمل والتأكد عليه من جانب هيئات الأمم المتحدة وقادة مجموعة العشرين وإدراجه في مبادرات الأمم المتحدة المشتركة بشأن الأزمة، إلى تسليط الضوء على أهمية برنامج العمل اللائق. كما أدى تحسين علاقات العمل مع الهيئات متعددة الأطراف والهيئات الإقليمية عدة انتهاء الأزمة، بما فيها مصرف التنمية الآسيوي وصندوق النقد الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي وغيرها، إلى المزيد من الاعتراف بالعمل اللائق على أنه هدف سياسي. ويبرز مثل بالغ الأهمية ألا وهو انعقاد مؤتمر مشترك بين منظمة العمل الدولية وصندوق النقد الدولي بعنوان "تحديات النمو والاستخدام المتنامي للمبادئ التوجيهية لمجموعة الأمم ٢٠١٠". كما شاركت منظمة العمل الدولية في فريق الصياغة المعني بالمبادئ التوجيهية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية لعام ٢٠٠٩ من أجل تطوير أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وأفضى ذلك إلى إدماج مجموعة <i>الأدوات من أجل تعليم العمالة والعمل اللائق</i> ، الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين، في المبادئ التوجيهية والتوصية باستخدامها في تحليل السياقات الوطنية قبل الانضمام إلى أنشطة البرمجة. ومنذ إطلاق مجموعة <i>الأدوات</i> عام ٢٠٠٧، قامت ١٤ وكالة (منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو)، اليونيدو، وكالة الأمم المتحدة للصحة العالمية، الوكالة الدولية للطاقة الذرية، اليونسكو، منظمة السياحة العالمية، برنامج الأمم المتحدة للبيئة، مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، البنك الدولي) بعمليات تقييم ذاتي لتحديد تأثيرها على العمل اللائق وكيفية تحسين ذلك. ومنذ ذلك الحين، طلبت وكالتان مساعدة محددة من منظمة العمل الدولية من أجل تطوير قدرتهما (اليونيدو والاتحاد البريدي العالمي)، وتقوم الفاو بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية باستخدام أدوات لإدراج العمل اللائق في برامجها.
	تقييم آثار السوق التجارية والمالية على العمالة	جار	جرى الاضطلاع بالعديد من الأنشطة، استجابة للولاية الممنوحة بموجب الإعلان. وقد ارتدى العمل شكل مشورات (كتب أو وثائق عمل، أحياناً بالاشتراك مع وكالات دولية أخرى) أو تنظيم أحداث مشتركة مع وكالات أخرى (مثلاً، البنك الدولي ومنظمة التجارة العالمية). بالإضافة إلى ذلك، أجرى حالياً إعداد تقرير عن التجارة والعمالة تحضيراً لقمة مجموعة العشرين في سيول، بالاشتراك مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي ومنظمة التجارة العالمية.

القسم / الفقرة	النشاط	الإطار الزمني	الوضع
الجزء ثالث - أحكام ختامية			
الف - ألف -	بلاغ من المدير العام موجه إلى رؤساء الدول ووزراء العمل والأمم المتحدة والمنظمات في منظومة الأمم المتحدة	أب/ أغسطس - تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٨	أنجز.
	تقوم الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بالتعريف بإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة	جار.	جار.
	طرائق تنفيذ الجزء ثانياً من إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة	جار.	جار.
	استعراض أثر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة	يحدد لاحقاً	يحدده مجلس الإدارة.
٢ - مرفق: متابعة الإعلان			
القسم / الفقرة	النشاط	الإطار الزمني	الوضع
الجزء أولاً - الغرض الإجمالي والنطاق			
باء -	تكييف الطرائق القائمة لتطبيق المادة ١٩، دون زيادة عملية تقديم التقارير	جار.	قرارات الربط بين الدراسات الاستقصائية العامة والمناقشات المتكررة لا تزيد من عبء تقديم التقارير على الحكومات أو الإزديادية في تقديم هذه التقارير.
	الجزء ثانياً - عمل المنظمة لمساعدة الدول الأعضاء فيها الإدارة والموارد والعلاقات الخارجية		
الف - "١"	إدخال ثقافة عمل جديدة ترتبط بالنتائج فيما يتعلق بتوفير العمل اللائق والتعاون فيما بين جميع مستويات السلطة	جار.	أُخذت تدابير لتشجيع التعاون ضمن مجموعة من الأطر البرنامجية، بما في ذلك خطط العمل القائمة على النتائج، والمعايير بالنسبة إلى مخصصات الحساب التكميلي للميزانية العادية والمخصصات من خارج الميزانية للتعاون التقني وآلية ضمان الجودة بالنسبة إلى البرامج القطرية للعمل اللائق، وتشجع التعاون بشكل كبير من خلال عملية وضع البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.
	جرى تصميم إطار السياسة الاستراتيجية لتشجيع النشاط الذي يقوم به المكتب في كافة مستوياته، ضمن إطار النتائج أو عدد محدد منها	٢٠١٠-٢٠١٥	سيبلغ عن النتائج في التقرير الخاص بتنفيذ البرنامج للفترة ٢٠١٠-٢٠١١.
	النهوض بعمل الفريق المعزز من خلال عدة مبادرات، بما فيها أربعة مشاريع موضوعية، والتدريب وتطوير قدرات الموظفين وترتيبات أكثر مرونة	٢٠٠٩-٢٠١١	سيبلغ عن النتائج في التقرير الخاص بتنفيذ البرنامج للفترة ٢٠١٠-٢٠١١.

القسم/ الفقرة	النشاط	الإطار الزمني	الوضع
الف - "٣"	وضع استراتيجية معارف شاملة وتقوم على النتائج	تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩	استراتيجية المعارف القائمة على النتائج للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، التي اعتمدها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩ (الوثيقة GB.306/PFA/12/3). قيد التنفيذ.
	استعراض الهيكل الميداني لمنظمة العمل الدولية	آذار/ مارس ٢٠٠٩	انظر التقرير المرحلي تحت الإعلان ثانياً - ألف "٣" أعلاه.
	وضع خطة لبناء قدرات الهيئات المكونة	٢٠١٠-٢٠٠٩	كل نتيجة من النتائج البالغ عددها ١٩ نتيجة تتضمن مكوناً بشأن بناء قدرات الهيئات المكونة. وأوليت الأولوية لمركز تورينو خلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠ لبناء قدرات الهيئات المكونة في البلدان الرائدة بموجب الميثاق العالمي لفرص العمل. وكان ذلك بالإضافة إلى برامج بناء القدرات التي يعدها لأصحاب العمل والعمال. وقام مركز تورينو في ٢٠٠٩ بتعميم برنامج جديد بشأن إدارة العمل.
الف - "٣"	وضع خطة لبناء قدرات الهيئات المكونة	٢٠١٠-٢٠٠٩	أخرج مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل منظور الإعلان في أنشطتهما المختلفة: أنشطة البرمجة، الدورات التي يوفرها مركز تورينو (سواء كموضوع محدد أو كإطار عمل)، التفاعل مع الوحدات التقنية فيما يتعلق بمسائل محتملة في مجال القضايا المعيارية والبحثية والمتعلقة بالتعاون التقني. وتشمل الأمثلة الندوة التي نظمها مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال بشأن المفاوضات الجماعية وانعكاسها على الحوار الاجتماعي ضمن الحدود وخارجها مع ممثلي جميع الوحدات في المكتب ومع المنشآت متعددة الجنسية؛ اتفاق الشراكة بين القطاعين العام والخاص لمكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل مع بعض الشركات التي تعزز استخدام المعوقين واللائزام ببرامج العمل الأفضل. كما ساهم المكتبان - من خلال دعمهما لمجموعي العمال وأصحاب العمل - في المناقشة المتكررة الأولى عن العمالة.
	وضع خطة لبناء قدرات الهيئات المكونة	٢٠١٠-٢٠٠٩	وضع برنامج جديد لإدارة العمل وتفتيش العمل في ٢٠٠٩ لتعزيز بناء قدرات وزارات العمل ونظم التفتيش. وفي مجال تفتيش العمل، انصب التركيز على الحقوق الأساسية في مجالات من قبيل العمل غير المنظم عنه والاتجار. واستحدثت مواد تدريبية (منتجات عالمية) بشأن تفتيش العمل وإدارة العمل بالتعاون الوثيق مع مركز تورينو، كما وضع دليلان مع مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل لصالح العمال وأصحاب العمل بشأن تفتيش العمل. وغالباً ما تصاحب عمليات تنسيق إدارة العمل وتفتيش العمل خطط عمل في كل إقليم/ بلد معني.
	وضع خطة لبناء قدرات الهيئات المكونة	٢٠١٠-٢٠٠٩	انظر أيضاً الوثيقة بشأن تفتيش وإدارة العمل (الوثيقة GB.309/ESP/3).
الف - "٣"	التطبيق الصارم لمبادئ وأساليب الإدارة القائمة على النتائج في إطار السياسة الاستراتيجية	٢٠١٠-٢٠٠٩	تشمل الوثائق الرئيسية المرتبطة بالإدارة القائمة على النتائج والمقدمة إلى مجلس الإدارة في ٢٠٠٩ و٢٠١٠، إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، التقرير الخاص بتنفيذ البرنامج للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، الاستراتيجية القائمة على النتائج والمرتبطة بالمعارف والموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات والتعاون التقني. وتحفز الإدارة القائمة على النتائج التخطيط الداخلي وتخصيص الموارد من خلال خطط العمل القائمة على الحصول بشأن البرامج القطرية للعمل اللائق. وأصبح تطبيق الدروس المستخلصة ووضع خطوط أساس وأهداف في إطار مؤشرات معيئة وقابلة للقياس وفي المتناول وملزمة ومحددة زمنياً، ممارسة جرت عليها العادة. وتشكل إدارة الأداء وتحليل المخاطر والمساءلة، جميعها أجزاء من نهج الإدارة القائمة على النتائج. وكل ذلك يسرشد بتوجيه صاغر عن المكتب في آب/ أغسطس ٢٠٠٩ يحدد أهداف وممارسات الإدارة القائمة على النتائج ويجعلها تنطبق على جميع أنواع الأنشطة التي يضطلع بها المكتب.
	التطبيق الصارم لمبادئ وأساليب الإدارة القائمة على النتائج في إطار السياسة الاستراتيجية	٢٠١٠-٢٠٠٩	استراتيجية الموارد البشرية القائمة على النتائج للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، التي اعتمدها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩ (الوثيقة GB.306/PFA/12/2). قيد التنفيذ.
	التطبيق الصارم لمبادئ وأساليب الإدارة القائمة على النتائج في إطار السياسة الاستراتيجية	٢٠١٠-٢٠٠٩	تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩

القسم / الفقرة	النشاط	الإطار الزمني	الوضع
	مقترح لإنشاء فريق عامل بشأن هياكل للإدارة السديدة تنتم بفعالية أكبر	آذار / مارس ٢٠٠٩	الفريق العامل الذي أنشأه مجلس الإدارة في حزيران/ يونيه ٢٠٠٩.
	تدابير لتحسين الإدارة الخارجية والداخلية	٢٠١٠-٢٠١٥	تقارير اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف، المقدمة إلى مجلس الإدارة في ٢٠٠٩ و ٢٠١٠. المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام قيد التنفيذ. الفريق العامل المنشأ والمعني بشؤون سير أعمال مجلس الإدارة والمؤتمر. المشاركة الجارية في الدراسات الاستقصائية والبحوث لدى وحدة التفتيش المشتركة (انظر الوثيقة GB.309/PFA/10).
"٥" - ألف	تنفيذ خطة لتعزيز العمل اللائق في جميع أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وبرنامج تدريبي منفذ	٢٠٠٩	في ٢٠٠٩، تم الاضطلاع بنشاط موسع على مستوى مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، أفضى إلى اعتماد توجيه محسن بشأن أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩. والميزات النسبية للمنظمة مكرسة في الوثيقة الجديدة. وتشير المبادئ التوجيهية إشارة خاصة إلى منظمات العمل ومنظمات أصحاب العمل باعتبارها أصحاب مصلحة على الصعيد الوطني ينبغي استشارتهم في عملية تصميم أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وتنفيذها ورصدها. في ٢٠٠٩، جرى تنظيم برنامج لبناء القدرات بعنوان "العمل مع الأمم المتحدة". واستفاد من التدريب أكثر من ٢٠٠ موظف في منظمة العمل الدولية في الأقاليم الخمسة. وطمّنت أيضاً في ٢٠٠٩ ثلاث حلقات دراسية لصالح منظمات العمال - حلقتان دراسيتان في الأمريكتين وحلقة دراسية أفريقية في مركز تورينو. وهناك برامج مشابهة مخطط لها بشأن بناء القدرات لعام ٢٠١٠ لصالح الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل.
"٣" - ألف	تنفيذ خطة لتحديد وتحديث وتعزيز قائمة المعايير الأكثر أهمية من وجهة نظر الإدارة السديدة	تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩	بحري رصد تعميم العمل اللائق في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، لاسيما فيما يتعلق بعدد أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية التي تعكس أولويات العمل اللائق ومساهمة الشركاء الاجتماعيين في البرمجة المشتركة للأمم المتحدة. تواصلت المشاورات الثلاثية بشأن مختلف جوانب سياسة المعايير، وساهمت نتائجها في المناقشات التي جرت في لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية وفي لجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر.
فهم واقع الدول الأعضاء واحتياجاتها والاستجابة لها			
باء - "١" و "٢"	اعتماد خطة لمناقشات متكررة بضغط بها مؤتمر العمل الدولي: انظر الخطوات المقترحة في خريطة الطريق هذه بشأن الإعلان، الجزء ثانياً - ألف "١" أعلاه		انظر التقرير المرحلي تحت الإعلان، الجزء ثانياً - ألف "١" أعلاه.
المساعدة التقنية والخدمات الاستشارية			
جيم - "١"	مقترحات بشأن استعراض الهيكل الميداني لتعزيز قدرة منظمة العمل الدولية على مساعدة الدول الأعضاء فيها	آذار / مارس ٢٠٠٩	انظر التقرير المرحلي تحت الإعلان، الجزء ثانياً - ألف "٢" أعلاه.
	تركيز الموارد تمثيلاً مع أهداف إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عاجلة بشأن عدد محدد	٢٠١٠-٢٠١١	الموارد مخصصة لأولويات محددة في خطط العمل القائمة على النتائج، ليس فقط من الميزانية العادية ولكن أيضاً من موارد من خارج ميزانية للتعاون التقني والحساب التكميلي للميزانية العادية. ويجري توجيه الموارد من خارج الميزانية وموارد الحساب التكميلي للميزانية العادية باتجاه نتائج العمل اللائق من خلال

القسم / الفقرة	النشاط	الإطار الزمني	الوضع
	من برامج التعاون التقني الاستراتيجية	تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩	الجهود المستهدفة لجمع الأموال من مجتمع متنوع من المانحين.
	وضع استراتيجية جديدة لحشد الموارد		تركز استراتيجية حشد الموارد على ثغرات التمويل لتحقيق نتائج البرامج القطرية للعمل اللائق. ويشجع المانحون على الانتقال من التمويل المرسوم لمشروع معين للتعاون التقني إلى اتصالات شراكات متعددة السنوات غير مرصودة وقابلة للتنبؤ وشاملة؛ مساهمات مباشرة في نتائج العمل اللائق وفي الحساب التكميلي للميزانية العادية؛ في صناديق "توحيد الأداء" المبرمة بشكل مشترك. ويسعى المكتب كذلك إلى زيادة إمكانية الوصول إلى هذه الصناديق وإلى صناديق أخرى للأمم المتحدة من خلال تعزيز التدريب على حشد الموارد المحلية والدعم لتحسين فهم عمليات إصلاح الأمم المتحدة.
جيم - ٢	توفير الخبرات والمساعدة العامة التي قد تطلبها أي دولة عضو لغرض اعتماد استراتيجية وطنية	٢٠١٥-٢٠١٠	خلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠، شارك قرابة ٢٥٠٠٠ ممثل وطني من ١٩١ بلداً وإقليماً في أنشطة التعلم ونقاس المعارف، التي نظمها مركز تورينو فيما يتعلق ببرنامج العمل اللائق وبرنامج الأهداف الإنمائية للألفية.
	استكشاف شراكات ابتكارية لتنفيذ الاستراتيجية الوطنية للعمل اللائق	٢٠١١-٢٠١٠	يُنبئ الجهود للوصول إلى المانحين الناشئين ويجري السعي إلى اعتماد نهج ابتكارية جديدة مثل التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي والشراكات بين القطاعين العام والخاص، التي تدمج بين خبرة منظمة العمل الدولية وخبرة المنشآت الخاصة والقطاعات العمالية والحكومات. ووسع المكتب جهوده لضمان الدعم من القطاع الخاص والمؤسسات الخاصة. وصدر توجيه إداري داخلي لتسهيل حشد الموارد من الفعاليات من غير الدول، ويجري حالياً وضع استراتيجية للتوعية تتمتع بمواد ترويجية.
جيم - ٣	استنباط أدوات مناسبة لتقييم التقدم المحرز (صور بيانية قطرية للعمل اللائق)	٢٠١٥-٢٠٠٩	كجزء من البرنامج المعني بقياس العمل اللائق، أُحرز تقدم مهم في وضع مؤشرات إحصائية بشأن العمل اللائق ومؤشرات قابلة للاستنتاج ترتبط بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل (انظر أيضاً التقرير المرحلي تحت الإعلان، الجزء ثانياً - باء ٣). وإصدار وثائق التعريف بالمؤشرات الإحصائية للعمل اللائق في المجالات المواضيعية الأحد عشر، التي تشملها الصور البيانية للعمل اللائق، بات في مرحلة متقدمة وسيتم تجميعها في دليل مرجعي سريع مرتقب. وتزود وثائق التعريف هذه مكاتب الإحصاءات الوطنية بالمعلومات التقنية الضرورية لتمكينها من احتساب مؤشرات العمل اللائق استناداً إلى البيانات المتاحة أو جمع البيانات الأولية المناسبة. بالإضافة إلى وضع معلومات نوعية منتظمة بشأن الإطار القانوني للعمل اللائق، كما وضع المكتب مؤشرات رقمية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وجرى الاضطلاع بشروع راند لوضع إطار ترميز يشير إلى أي انتهاكات للاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ من حيث القانون والممارسة. ومن المزمع مد نطاق هذا المشروع الراند ليشمل الاتفاقيات الأخرى المرتبطة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
	وضع أدوات مناسبة لتقييم الأثر الذي يمكن أن تتركه العوامل والسياسات الأخرى على الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء	تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩	قُدمت مجموعة /أدوات الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين والقائمة المرجعية التقييمية المرفقة بها بالنسبة إلى التطبيق على المستوى الوطني، المساعدة إلى الهيئات المكونة والفرق القطرية للأمم المتحدة على إدماج العمل اللائق في الاستراتيجيات والسياسات الإنمائية الوطنية. وقد استُخدمت مجموعة الأدوات حتى الآن من جانب الفرق القطرية للأمم المتحدة في الأرجنتين وإندونيسيا وباكستان وصربيا والجمهورية العربية السورية وأوروغواي. كما استُخدمت مع الحكومات الوطنية في جمهورية تنزانيا المتحدة وفيتنام، لاسيما عند إعداد الخطط الإنمائية الوطنية.
جيم - ٤	وضع استراتيجية جديدة لحشد الموارد للتصدي للاحتياجات والقدرات الخاصة للبلدان النامية والمنظمات الممثلة للعمل ولأصحاب العمل	تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩	أنشطة جارية في مجال بناء القدرات لصالح الهيئات المكونة من أجل تمكينها من صياغة أولويات العمل اللائق الخاصة بها على نحو أفضل، وترجمة هذه الأولويات إلى خطط إنمائية وميزانيات وطنية واستراتيجيات الحد من الفقر وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، محققة بالتالي استدامة نتائج العمل اللائق لتتجاوز فترة امتداد مبادرة البرامج القطرية للعمل اللائق. وتؤدي مشاركة الهيئات المكونة بشكل أكبر

القسم/ الفقرة	النشاط	الإطار الزمني	الوضع
			في التخطيط الإنمائي ككل إلى ربط المساعدة الإنمائية الدولية بأصحاب المصلحة، مقدمة إرشاداً ودعمًا قِيَمِينَ، ليس فقط بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية بل أيضاً بالنسبة إلى منظومة الأمم المتحدة.
البحوث وجمع المعلومات وتفاصيلها			
دال - "١"	ثلاث أو أربع دراسات قطرية رائدة	٢٠١٠-٢٠٠٩	انظر التقرير المرحلي تحت الإعلان ثانياً - ألف "٣" أعلاه.
	جولة جديدة من الدراسات القائمة على الدروس المستخلصة	٢٠١١-٢٠١٠	انظر التقرير المرحلي تحت الإعلان ثانياً - ألف "٣" أعلاه.
دال - "٢"	وضع برامج من قبيل عمليات استعراض الأقران، بناءً على طلب الدول الأعضاء	تحدد لاحقاً	يحددها مجلس الإدارة.
الجزء ثالثاً - تقييم بحريه المؤتمر			
ألف -	تقييم بحريه المؤتمر بشأن أثر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة	يحدد لاحقاً	يحدده مجلس الإدارة.
باء -	تقرير بشأن تقييم أثر منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة	يحدد لاحقاً	يحدده مجلس الإدارة..
جيم -	تُعطي المنظمات متعددة الأطراف فرصة المشاركة في تقييم الأثر وفي المناقشة	يحدد لاحقاً	يحدده مجلس الإدارة.
دال -	الاستنتاجات المنبثقة عن التقييم وفرصة اتخاذ أي إجراءات مناسبة	يحدد لاحقاً	يحدده مجلس الإدارة والمؤتمر.

القسم/ الفقرة	النشاط	الإطار الزمني	الوضع
١ -	ينبغي ألا يكون هناك تكرار لآلية الإشراف القائمة، ولا تكون هناك زيادة في الالتزامات الواقعة على الدول الأعضاء فيما يتعلق بتقديم التقارير	جار	تدريبات الإبلاغ التي اعتمدها مجلس الإدارة لا تزيد من الالتزامات فيما يتعلق بتقديم التقارير.
٢ -	خطة التنفيذ	تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٨ - آذار/ مارس ٢٠٠٩	اعتمد مجلس الإدارة خطة التنفيذ في آذار/ مارس ٢٠٠٩، الوثيقة: GB.304/SG/DECL/1 (Rev.)
٢ - (أ)	انظر القسمين المقابلين من خريطة الطريق هذه بشأن الإعلان والمرفق أعلاه	—	—

٣ - قرار بشأن تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية لمساعدة الدول الأعضاء فيها فيما تبذله من جهود لتحقيق أهدافها في سياق العولمة

القسم / الفقرة	النشاط	الإطار الزمني	الوضع
٢ - (ب) أولاً - القضايا المتعلقة بالفترة والإدارة السديدة			
(أ)	وضع استراتيجية معارف شاملة قائمة على النتائج	تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩	انظر التقرير المرحلي تحت المرفق: متابعة الإعلان، الجزء ثانياً - ألف "٣" أعلاه.
	التحليل التجريبي والمناقشة الثلاثية لتجارب البلدان		
	ثلاث أو أربع دراسات قطرية رائدة	٢٠١٠-٢٠٠٩	انظر التقرير المرحلي تحت الإعلان، الجزء ثانياً - ألف "٣" أعلاه.
	جولة جديدة من الدراسات القطرية القائمة على الدروس المستخلصة	٢٠١٠-٢٠١١	تحدد لاحقاً.
	صور بيانية قطرية للعمل اللائق (إحصاءات ومؤشرات)		
	خمس صور بيانية قطرية للعمل اللائق	٢٠٠٩	انظر التقرير المرحلي تحت الإعلان، الجزء ثانياً - باء "٢" أعلاه.
	برنامج مدته ست سنوات لتعميمه على جميع النول الأعضاء في منظمة العمل الدولية	٢٠١٠-٢٠١٥	انظر التقرير المرحلي تحت الإعلان، الجزء ثانياً - باء "٢" أعلاه.
	تقرير عالم العمل السنوي: التفاعلات بين السياسات المالية والدعائم الأربع لبرنامج العمل اللائق	٢٠٠٩	تقرير عالم العمل، ٢٠٠٩. أزمة الوظائف العالمية وما بعدها، نُشر في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٩. سوف يُنشر العدد القادم من تقرير عالم العمل في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٠.
	تقرير الأجور في العالم، ثنائي السنوات	٢٠١٠	نشر تحديث تقرير الأجور في العالم ٢٠٠٩/٢٠٠٨ في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩. وسوف يُنشر تقرير الأجور في العالم ٢٠١٠/٢٠٠٩ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٠.
	وضع خطة عمل تعاونية بين المركز الدولي للتدريب ومعهد الدراسات العمالية ومكونات البحوث/ المعارف في الوحدات التقنية	٢٠٠٩-٢٠١٠	أعد وفحص المركز الدولي للتدريب ومعهد الدراسات العمالية برنامجاً تدريبياً جديداً لتعزيز قدرة موظفي منظمة العمل الدولية على توليد البحوث واستخدامها.
(ب)	استعراض الهيكل الميداني لمنظمة العمل الدولية	آذار/ مارس ٢٠٠٩	انظر التقرير المرحلي تحت الإعلان، الجزء ثانياً - ألف "٢" أعلاه.
(ج)	تعزيز الانساق والتعاون داخل المكتب: انظر القسم من خريطة الطريق هذه تحت المرفق: متابعة الإعلان، الجزء ثانياً - ألف "٢"	—	—
(د)	استراتيجية جديدة للموارد البشرية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥	تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩	انظر التقرير المرحلي تحت المرفق: متابعة الإعلان، الجزء ثانياً - ألف "٤" أعلاه.
(هـ)	تنقيح آليات التقييم وتحديثها	٢٠٠٩	انظر تقرير التقييم السنوي للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠ المعروض على هذه الدورة لمجلس الإدارة (الوثيقة GB.309/PFA/5/1).
	تقييم خارجي لوظيفة التقييم في المكتب، الذي سيعاد على	٢٠١٠-٢٠١١	جرى تقييم مستقل لوظيفة التقييم في منظمة العمل الدولية في ٢٠١٠. والاستنتاجات والتوصيات معروضة

القسم / الفقرة	النشاط	الإطار الزمني	الوضع
(و)	أساسه تنفيذ الاستراتيجية الحالية مقترح لإنشاء فريق عامل يعنى بتحسين أساليب عمل مجلس الإدارة وسير أعمال المؤتمر	آذار / مارس ٢٠٠٩	على هذه الدورة لمجلس الإدارة (الوثيقة GB.309/PFA/5/5). انظر التقرير المرحلي تحت المرفق: متابعة الإعلان، ثانياً - ألف "ع" أعلاه.
(ز)	تنفيذ برنامج لإدارة التغيير ولبناء القدرات على مستوى المكتب	٢٠١٥-٢٠١٠	نظمت سلسلة من ورش العمل المعنية بإدارة التغيير خلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠، على اعتبار أنها ترتبط بتنفيذ الهيكل المبدئي المنقح. وأضيفت السمة الرسمية على إطار المساواة لمنظمة العمل الدولية في كانون الثاني/ يناير ٢٠١٠ مقترنة بتعزيز العديد من معايير المساواة؛ جرى توضيح الأدوار والمسؤوليات التي يضطلع بها كبار المديرين الرئيسيين واعتمدت خطط عمل قائمة على النتائج في ٢٠١٠ لتسهيل تحسين الاتساق والاستخدام المتكامل للموارد والعمل ضمن فريق. نسقت إدارة تنمية الموارد البشرية تصميم وتقديم مجموعة من البرامج المعنية بتطوير الموظفين والرامية إلى بناء القدرة التنظيمية مع التركيز على الإدارة الداخلية والقيادة والمساواة والقدرة التقنية وفعالية الموظفين ورفاههم. وشملت ورش عمل بشأن إدارة المخاطر والمشتريات، ومشاركة المديرين الميدانيين في ورش عمل "توحيد الأداء" الفرق القطرية للأمم المتحدة المعنية بتطوير المهارات في مجال التنسيق والقيادة. وبدأ التنفيذ الكامل للإطار الجديد لإدارة الأداء في كانون الثاني/ يناير ٢٠١٠. وجرى تصميم وتجريب برنامج جديد بالتعاون مع مركز تورينو لتعزيز القدرة الحثية البحثية. كما قدمت دورات في الإعلام والتواصل بالتعاون مع والإقتصادي الكلي، إلى جانب المنهجيات البحثية. ونظمت دورات توجيهية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية في مكان إدارة الاتصالات والمعلومات العامة. وكُثِّمَت دورات توجيهية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية في مكان العمل ودورات تعليمية عن بعد حول كيفية الكتابة بشكل فعال، إلى جانب عروض وورش عمل تعنى بفن المخاطبة علناً. كما نُظِّمَت ورش عمل توجيهية للموظفين الجدد بالتعاون مع مركز تورينو. وقدمت دورات لغوية لأكثر من ٥٠٠ موظف في المقر؛ كما قدمت سلسلة من دروس التطبيق المكتبي لتكنولوجيا المعلومات بالإضافة إلى اعتماد شهادة رخصة قيادة الحاسوب الأوروبي (ECDL). وتم الاضطلاع ببرامج لتعليم اللغات عن بعد منه ١٢ أسبوعاً في الميدان.
(ح)	استمرار المبادرات لتحسين الشفافية والمساءلة في منظمة العمل الدولية	جار	استعراض وتحديث منتظمين للقواعد والإجراءات الداخلية. وتشمل التدابير الجديدة العديدة المعتمدة سجلاً بالفوائد المالية؛ إجراءات الموافقة على الأنشطة والمهن الخارجية؛ حماية كاشفي الفساد؛ رسالة التمثيل الداخلية؛ الإرشاد بشأن تنازع المصالح وسياسة الإفصاح عن المعلومات للعموم.
	عدة تقييمات للبرامج القطرية للعمل اللائق	٢٠١١-٢٠٠٩	استكمل تقييمان مستقلان في ٢٠٠٩ (إندونيسيا وهندوراس) وتقييمان آخران في ٢٠١٠ (جمهورية تنزانيا المتحدة وقيرغيزستان). وأبلغ مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩ بالاستنتاجات والتوصيات التي خرج بها تقييم إندونيسيا. ولعرض الاستنتاجات والتوصيات المنبثقة عن عمليات التقييم لعام ٢٠١٠ أمام هذه الدورة لمجلس الإدارة (الوثيقتان GB.309/PFA/5/2 و GB.309/PFA/5/3).
	كافة البرامج القطرية للعمل اللائق إما خاضعة للتقييم الذاتي أو لتقييم مستقل	٢٠١٥-٢٠١٠	في ٢٠٠٩، جرت عمليات استعراض البرامج القطرية في بنغلاديش وبوليفيا ومنغوليا. وفي ٢٠١٠، جرت عمليات استعراض في الجمهورية العربية السورية ولاوس وليسوتو وصربيا. ومن المخطط له إجراء أربع عمليات استعراض أخرى قبل نهاية عام ٢٠١٠ في: نيكاراغوا والسنغال واليمن وزمبابوي. وبالنسبة لعام ٢٠١١، عمليات الاستعراض القطرية إما مخطط لها أو قيد المناقشة فيما يتعلق بالأرجنتين وكوت ديفوار ومدغشقر والصين والهند.
	استعراض البرامج القطرية الحالية للعمل اللائق ووضع	٢٠١٠-٢٠٠٩	انظر التقرير المرحلي تحت الإعلان، ثانياً - ألف "ع" أعلاه.

القسم / الفقرة	النشاط	الإطار الزمني	الوضع
	البرامج التي لا تزال قيد الإعداد في صيغتها النهائية		
(ط)	التقدم المحرز في تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج، يتجلى في إطار السياسة الاستراتيجية وفي مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١.	٢٠١٥-٢٠١٠	سوف يبلغ عن التقدم المحرز في التقرير الخاص بتنفيذ البرنامج للفترة ٢٠١١-٢٠١٠.
	وضع "لوحات قيادية" إلكترونية لدعم الإدارة وتحسين الشفافية	٢٠٠٩	أطلقت لوحة قيادية للمانحين في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٩، تزود المانحين والموظفين بمعلومات عن وضع المشاريع الممولة من خارج الميزانية، وبالتالي تعزز الشفافية والوعي بأنشطة منظمة العمل الدولية. ومن خلال وضع اللوحة القيادية، نفذت البنى التحتية المتعلقة بالأمن والتكنولوجيا، ما من شأنه أن يوفر الأساس لوضع لوحة قيادة الإدارة.
	نشر النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في الأقاليم	٢٠١١-٢٠١٠	انظر الوثيقة المقدمة إلى اللجنة الفرعية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (الوثيقة GB.309/PFA/ICTS/2).
	اعتماد تكنولوجيا جديدة لتكنولوجيا المعلومات، بما فيها نظام الإدارة الإلكترونية للوثائق وبرنامجه Plone	جار	قيد التنفيذ تمسحاً مع استراتيجية تكنولوجيا المعلومات القائمة على النتائج للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، التي اعتمدها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩ (الوثيقة GB.306/PFA/ICTS/1).
٢ - (ب) ثانياً - البنود المتكررة على جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي			
(أ)	قرار بشأن طول الدورة وتواتر البنود المتكررة	آذار / مارس ٢٠٠٩	انظر التقرير المرحلي تحت الإعلان، أولاً - ألف "١" أعلام.
(ب)	استعراض إجراءات متابعة إعلان عام ١٩٩٨	حزيران/ يونيه ٢٠١٠	انظر التقرير المرحلي تحت الإعلان، أولاً - ألف "١" أعلام.
(ج)	الأولويات المحددة في مناقشات البنود المتكررة والتي تؤخذ بعين الاعتبار في البرامج والميزانيات اللاحقة	جار	جار.
(د)	انظر القسم من خريطة الطريق هذه بشأن الإعلان، الجزء ثانياً - ألف "٢" أعلام	—	—
(هـ)	المشاورات الثلاثية بهدف توحيد وتبسيط عملية تقديم التقارير من قبل الدول الأعضاء والمكتب	٢٠١١-٢٠١٠	جار.
٢ - (ب) ثالثاً - الشراكات			
	انظر خريطة الطريق بشأن الإعلان، الجزء ثانياً - ألف "٥" والمرفق: متابعة الإعلان، الجزء ثانياً - ألف "٥"		
	وضع مقترحات بحثية مشتركة بين الوكالات	٢٠١٠-٢٠٠٩	بناءً على طلب مجموعة العشرين وإسهامات من منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وغيرها من المنظمات الدولية، أجرت منظمة العمل الدولية تحليلات بشأن التدابير المتعلقة بسياسة العمالة والحماية الاجتماعية التي اعتمدها عينة كبيرة من البلدان للتصدي للأزمة وآثارها الاجتماعية على سوق العمل. تشجع منظمة العمل الدولية حواراً سياسياً مشتركاً بين الوكالات وتبادلات تقنية من خلال مبادرة الميثاق العالمي لفرض العمل، الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين. وهناك تعاون كبير بين الوكالات وأنشطة نوعية وبحوث تحت رعاية مبادرة أرضية الحماية الاجتماعية لمجالس الرؤساء التنفيذيين، التي تقودها كل

القسم / الفقرة	النشاط	الإطار الزمني	الوضع
			الوضع من منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية بالاشتراك مع اليونسيف وصندوق النقد الدولي ووكالات دولية أخرى. بدأ التعاون بين منظمة العمل الدولية والبنك الدولي لاستعراض التدابير المتعلقة بتجاهات العملة الإجمالية على الصعيدين الإقليمي والعالمي، وتحليل الآثار التوزيعية للأزمة على العمالة، والقيام بجردة للتدخلات المرتبطة بالاستجابة للأزمة وسياسة الائتماع. شاركت منظمة العمل الدولية وصندوق النقد الدولي في إعداد ورقة مناقشة بشأن "تحديات النمو والعمالة والتماثل الاجتماعي"، كوثيقة مرجعية للمؤتمر رفيع المستوى الذي انعقد في أوسلو في ١٣ أيلول/سبتمبر ٢٠١٠. وهدف المؤتمر، الذي نظمته منظمة العمل الدولية وصندوق النقد الدولي بالتعاون مع مكتب رئيس وزراء النرويج، إلى حفر مناقشة بشأن السياسات الرامية إلى تحسين قدرة الاقتصادات على توليد ما يكفي من الوظائف الجيدة - العمل اللائق - لتلبية احتياجات المجتمعات. وأعد صندوق النقد الدولي قسماً من ورقة المناقشة بشأن الكفاءة البشرية للركود - كيفية تقييمها والحد منها. وأعدت منظمة العمل الدولية قسماً آخر بشأن بناء إطار موجه نحو العمالة بهدف تحقيق نمو منين ومستدام ومتوازن.
	وضع استراتيجيات للاتصالات	تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩	استراتيجية الاتصالات
٢- (ج)	استمرار المشاورات مع الهيئات المكونة	٢٠١٥-٢٠١٠	جار.
٣-	إنشاء فريق توجيهي معني بمتابعة الإعلان	حزيران/يونيه ٢٠٠٨	أنشأ مجلس الإدارة الفريق التوجيهي في حزيران/يونيه ٢٠٠٨.
٤-	تتجلى في مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١١-٢٠١٠	٢٠١١-٢٠١٠	انظر التقرير المرحلي تحت الإعلان، الجزء أولاً - ألف وباء أعلاه.
٥-	تقييم الخطوات المتخذة لإنفاذ القرار	يحدد لاحقاً	يحدده مجلس الإدارة.