



للمناقشة والاسترشاد

البند الثاني من جدول الأعمال

استعراض تمهيدي لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣

لمحة عامة

القضايا المشمولة

تلخص هذه الوثيقة السمات الرئيسية والتغيرات المهمة التي يقترحها المكتب بالنسبة إلى مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ حتى يتمكن مجلس الإدارة من توفير الإرشاد بشأن الأولويات التي ينبغي للمدير العام أن يأخذها في الاعتبار عند تقديم تلك المقترحات في آذار/مارس ٢٠١١.

الانعكاسات المالية

إعداد مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

الإجراءات المطلوبة

سيؤدي إرشاد مجلس الإدارة إلى تنوير عملية إعداد مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

الإحالات إلى سائر وثائق مجلس الإدارة وصكوك منظمة العمل الدولية

الوثائق: GB.303/PFA/2(Rev.) و GB.306/PFA/12/2 و GB.309/PFA/12/3 و GB.307/9/1(Rev.) و GB.309/PFA/3 و GB.309/PFA/7 و GB.309/PFA/ICTS/1.

قرار بشأن المناقشة المتكررة عن العمالة، ٢٠١٠.

الميثاق العالمي لفرص العمل، ٢٠٠٩.

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

مقدمة

١. سوف يقدم المدير العام، في الدورة ٣١٠ لمجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١١، مقترحاته للبرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ للنظر فيها. وستقدم المقترحات الموافق عليها إلى مؤتمر العمل الدولي في حزيران/ يونيه ٢٠١١ لاعتمادها.
٢. والغرض من هذه الوثيقة هو أن تلخص السمات الرئيسية والتغيرات المهمة الواردة في مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ حتى يتمكن مجلس الإدارة من توفير الإرشاد بشأن الأولويات التي ينبغي للمدير العام أن يأخذها في الاعتبار عند تقديم تلك المقترحات. ويتيح الاستعراض التمهيدي فرصة لمناقشة هيكلية ومضمون المقترحات المزمع تقديمها في آذار/ مارس ٢٠١١.

سياق متغير ومتطلب

٣. وتستتير المقترحات الواردة في هذا الاستعراض التمهيدي بسياق خارجي متغير يسيطر عليه الانتعاش البطيء من الأزمة العالمية واستمرار معدل مرتفع من البطالة والبطالة الجزئية، إلى جانب الكثير من التحديات المرتبطة بالمنشآت والعمالة والتحديات الاجتماعية السابقة للأزمة. وهذا السياق مدروس تماماً في وثائق أخرى مقدمة إلى الدورة الحالية لمجلس الإدارة. ومن شأن مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، المزمع تقديمها في آذار/ مارس ٢٠١١، أن تستقيض في دراسة السياق الذي يتعين أن تدرج فيه، في التعاريف الإقليمية المناسبة.
٤. تستجيب مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ إلى الحاجة الملحة لمنظمة أكثر دينامية ونجاعة وقابلية للتكيف.
٥. ولقد أدت الأزمة المالية والاقتصادية في العالم إلى زيادة واشتداد الطلبات على خدمات منظمة العمل الدولية. ويتجلى الطلب في البرامج القطرية للعمل اللائق وفي تطبيق الميثاق العالمي لفرص العمل وفي نتائج عمليات مجموعة العشرين وقرارات المؤتمر، لاسيما إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، والاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن العمالة^١، التي اعتمدت في حزيران/ يونيه ٢٠١٠، والإشارات المتزايدة إلى برنامج العمل اللائق في برجة الأمم المتحدة على مستوى المنظومة في ظل إصلاح الأمم المتحدة. وهي تتلاقى عند ضرورة قيام المكتب بالاستمرار في تعزيز قدراته لتوفير خدمات محددة وفعالة من حيث التكلفة وفي حينها. والإصلاحات الداخلية التي أصبحت قيد التشغيل منذ أوائل عام ٢٠١٠، بما في ذلك تنفيذ الهيكل الميداني الجديد واستراتيجيات الإدارة بشأن المعارف والموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات والتعاون التقني واعتماد تخطيط العمل القائم على النتائج على مستوى المكتب، إنما تعكس الجهود المستمرة التي يبذلها المكتب في تلبية هذه الحاجة.
٦. ويجري إعداد المقترحات للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ في وقت تواجه فيه حكومات عديدة صعوبات جمة في تحقيق توازن سياسي حساس بين تدابير الانتعاش المستمرة وعملية التثبيت المالي. ويتطلب هذا الوضع العسير الكثير من التركيز على القيمة مقابل المال. وهذا الأمر يضع المكتب في مواجهة قدر أكبر من المسؤولية لجعل برنامجه يركز على الأولويات الأساسية ويكيف أساليب عمله مع الحاجة الملحة إلى زيادة الفعالية والقيمة مقابل المال.
٧. ويوفر إطار السياسة الاستراتيجي للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، أداة برجة صارمة وقائمة على النتائج لجعل تركيز عمل المنظمة ينصب على الأولويات الأساسية وقياس النتائج المحققة في تلبية تلك الأولويات.
٨. وتتناول الأجزاء التالية بعض المجالات الرئيسية التي ستدعم مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

^١ مكتب العمل الدولي: قرار بشأن المناقشة المتكررة عن العمالة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩، جنيف، ٢٠١٠.

^٢ الوثيقة: GB.309/PFA/2(Rev.).

الدور المركزي للمعارف

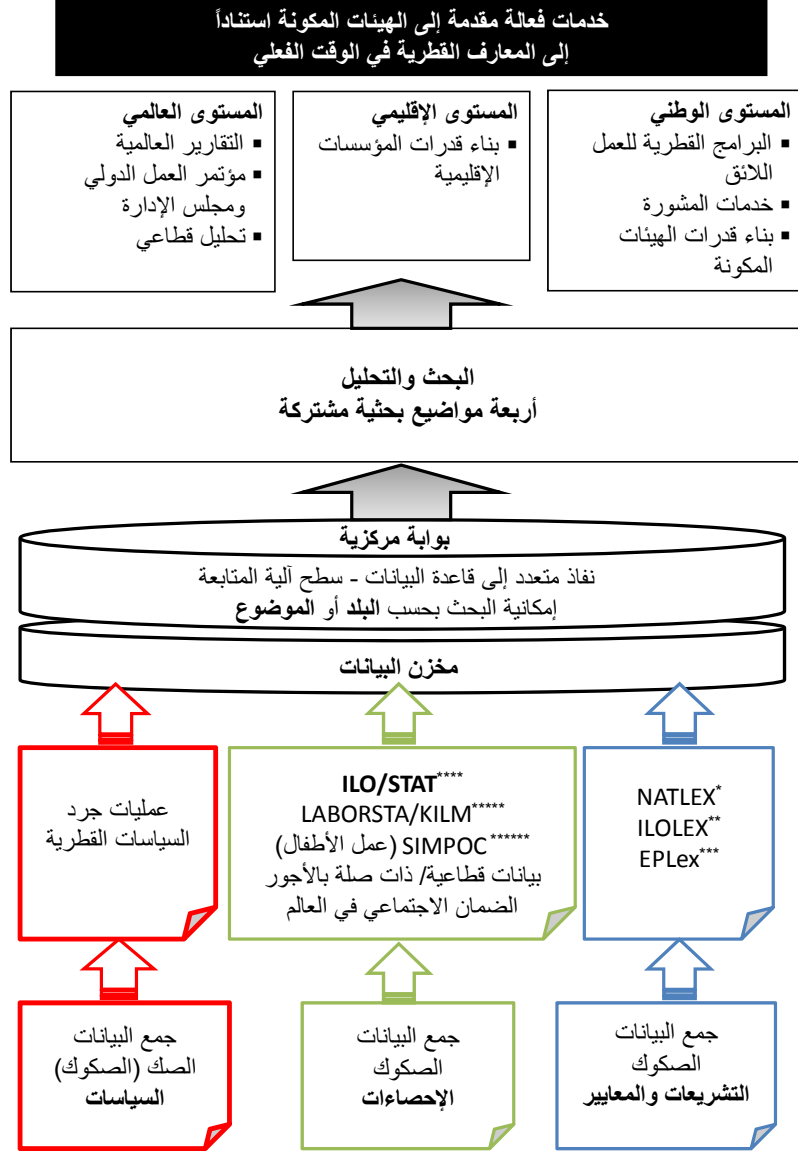
٩. ستكون تقوية قاعدة معارف منظمة العمل الدولية الموضوع الأساسي للمقترحات للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، باعتبارها وسائل عمل رئيسية لتوفير الخدمات الفعالة إلى الهيئات المكونة. وقد شدد مجلس الإدارة والمؤتمر، في مناسبات شتى، على الحاجة إلى تحسين قاعدة معارف منظمة العمل الدولية واستخدامها بفعالية، مما دفع بمجلس الإدارة إلى تأييد استراتيجية المعارف في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩. وأدت التجارب الأخيرة والتوجيه الثلاثي، لاسيما من خلال مشاركة منظمة العمل الدولية في إجراءات مجموعة العشرين والميثاق العالمي لفرص العمل، إلى التسليم بأن تعزيز توليد المعارف وتبادلها ومعالجتها/تحليلها ونشرها على نحو فعال، إنما هي من أولى الأولويات التي تتطلب نهجاً منتظماً يستند إلى الخبرة العملية وإلى احتياجات الهيئات المكونة في البلدان.

١٠. وبغية المضي قدماً نحو نهج أكثر انتظاماً وفعالية للمعارف، سوف يضع المكتب نظاماً لإدارة المعارف يتمحور حول الخصائص الرئيسية التالية المشار إليها في الشكل ١:

- عند قاعدة النظام، سوف تستوعب عملية موحدة وقائمة بنفسها لجمع البيانات تدفقاً منتظماً ومحدثاً من البيانات الخاصة بالبلدان وتحلل ما هي السياسات والبرامج والتدابير التي تعمل وأين تعمل وكيف تعمل.
- يتواصل جمع البيانات على طول ثلاثة مسارات رئيسية مترابطة فيما بينها: التشريعات والمعايير، الإحصاءات، سياسات العمل والعمالة:
- يقوم مسار التشريعات والمعايير بشكل كبير على قواعد البيانات الموجودة والتي يجري حالياً تحديثها لتتماشى مع معايير تكنولوجيا المعلومات في منظمة العمل الدولية.
- سيقوم مسار الإحصاءات على جهد حثيث ومهم لترشيد كامل القاعدة الإحصائية للمكتب. ويتطلب ذلك إعادة تصور عدد من قواعد البيانات الإحصائية الموجودة وإعادة تصميمها والربط فيما بينها وإدماجها لضمان الاتساق وملاءمة التوقيت وإمكانية إدراج مختلف العناصر في تدفق موحد وقائم بذاته للبيانات. وفي ظل هذه الجهود عالية الأولوية، ستقوم دائرة الإحصاءات بإدارة وتنسيق جميع الأنشطة الإحصائية التي تضطلع بها الوحدات في المقر وفي الأقاليم، على ألا يتم تنفيذها مركزياً بالضرورة.
- يشكل مسار الجمع المنهجي للبيانات السياسية المسار الأقل تطوراً من بين المسارات الثلاثة. وسوف يقوم على ترشيد وتدعيم المبادرات الجارية مثل البيانات القطرية للعمل اللائق وعمليات الاستعراض القطرية وعمليات المسح القطري للبلدان التي تنتهج الميثاق العالمي لفرص العمل، مما يخفف بالتالي من ازدواجية الجهود. وما لا يقل أهمية عن ذلك هو الانتقال من الجمع التخصيصي للمعلومات بشأن السياسات والبرامج على المستوى الوطني، إلى نهج منتظم ومستمر. وستحكم الأقاليم بهذه العملية وتشرك المؤسسات الوطنية فيها.
- سوف يغذي كل مسار من المسارات الثلاثة مخزن وبوابة البيانات المركزية الموحدة.
- ستستخدم هذه المعلومات كأساس للأنشطة التحليلية والبحثية. وسيجري تنظيم معظم ذلك حول برنامج موحد للأبحاث يشمل أربعة مواضيع بحثية على نطاق المكتب: "١" استراتيجيات الخروج من الأزمات: دور الاتساق السياسي بين السياسات الكلية والعمل اللائق؛ "٢" انتعاش العمالة بالترافق مع فرص عمل جيدة؛ "٣" تحقيق النمو القائم على الدخل والحقوق في العمل؛ "٤" دور معايير العمل الدولية في إعادة توازن العولمة.
- أخيراً، ستكون المعارف المحللة والمنظمة مساهمة أساسية في إعداد وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق وخدمات المشورة وبناء قدرات الهيئات المكونة.

١١. وسوف يتطلب تطوير النظام حشد الموظفين الحاليين وتدريبهم، إلى جانب تعيين موظفين جدد يتمتعون بالمهارات المناسبة تمثيلاً مع استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥^٣. كما سيعتمد على البنية التحتية المحسنة لتكنولوجيا المعلومات، لا سيما لضمان أن تكون الأقاليم في صدارة هذا النشاط.

الشكل ١: نظام إدارة المعارف



* NATLEX: قاعدة بيانات تشريعات العمل الوطنية.

** ILOLEX: قاعدة بيانات تشريعات العمل الدولية.

*** EPLex: قاعدة بيانات تشريعات حماية العمالة.

**** ILO/STAT: إدارة الإحصاءات/ منظمة العمل الدولية.

***** LABORSTA/KILM: قاعدة بيانات إحصاءات العمل الدولية/ المؤشرات الرئيسية لسوق العمل.

***** SIMPOC: برنامج المعلومات الإحصائية والرصد بشأن عمل الأطفال.

استراتيجيات النتائج المحسنة

١٢. تتحكم استراتيجيات النتائج المعززة بتحسين الفعالية والنجاعة في تحقيق النتائج القابلة لقياس. وتركز هذه الاستراتيجيات على كيفية تحقيق النتائج - بمعنى آخر، الوسائل التي تطبقها منظمة العمل الدولية لدعم الهيئات المكونة في الارتقاء ببرنامج العمل اللائق بأساليب ملموسة. وتتضمن الاستراتيجيات الواردة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ أصلاً عدداً من العناصر الأساسية، بما فيها الدروس المستخلصة والدعم المقدم إلى الهيئات المكونة والمعارف والشراكات وتعميم قضايا الجنسين. وتضمن معايير قياس النتائج المدخلة في الوقت نفسه أن تستند الاستراتيجيات إلى مبادئ تقوم على معايير العمل الدولية وغير ذلك من الإرشاد السياسي الثلاثي. وتشمل خطط العمل القائمة على النتائج، التي اعتمدها المكتب عام ٢٠١٠ كأداة إدارية لحفز تحقيق النتائج من خلال الاستخدام المتسق لجميع الموارد المتاحة، استراتيجيات أكثر تفصيلاً وتتيح للمكتب إمكانية تعقب فعالية عناصر الاستراتيجية.

١٣. ويقترح المكتب بالنسبة إلى الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، تحسين هذه الاستراتيجيات بطرق عدة. أولاً، سوف تتبع كل الاستراتيجيات هيكلًا نموذجياً يشدد على تحسين الخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة. ثانياً، ستكون عناصر الاستراتيجية قد مرت بعملية استعراض للأقران بهدف جعلها عملية وملموسة ومحددة على نحو أكبر. ثالثاً، سيكون كل عنصر من عناصر الاستراتيجية بمثابة وصف للنهج العام وللجهود المبذولة على مستوى المكتب.

١٤. ومنذ اعتماد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة والميثاق العالمي لفرص العمل، أظهرت التجارب أن ثلاثة عناصر من الاستراتيجية هامة بصورة خاصة للنجاح الشامل للجهود التي يبذلها المكتب، ألا وهي: الدعم المقدم إلى الهيئات المكونة؛ المعارف؛ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز. وقد أشير تحديداً إلى هذه العناصر للتركيز عليها بصورة خاصة في مقترحات البرنامج والميزانية. وهي بطبيعة الحال ترتبط ارتباطاً وثيقاً بعنصر الاستراتيجية المتعلق بالدروس المستخلصة. ويرد في الملحق بعض الأمثلة على عناصر الاستراتيجية هذه بالنسبة إلى نتائج مختارة.

الخدمات المعززة وبناء قدرات الهيئات المكونة

١٥. إن وجود هيئات مكونة ثلاثية قوية أمر أساسي لنجاح الجهود التي يبذلها المكتب في دعم النتائج. ومن خلال المشاركة المباشرة في وضع الأولويات وتنفيذ البرامج، فإنها تساهم في المعارف والالتزام والاستدامة. ويقوم المكتب بتعزيز نهج متعدد الأبعاد من أجل تقوية مشاركة الهيئات المكونة في التوعية وخدمات المشورة وبناء القدرات.

١٦. وسوف يركز هذا العنصر من الاستراتيجية على خدمات بناء القدرات الملموسة والمحددة تحديداً جيداً ضمن النتيجة، سواء للهيئات المكونة معاً أو لكل منها على حدة. وهذه الخدمات التي تشمل أموراً من بينها التدريب والحوار السياسي وبرامج العمل، سترتبط ارتباطاً وثيقاً بالعناصر الأخرى للاستراتيجية. وكجزء من استراتيجية المكتب لتحقيق المزيد من التكامل مع مركز تورينو، سٌحدد فرص مشاركة المركز تحديداً منتظماً في خطط العمل القائمة على النتائج.

المعارف

١٧. يسترشد زخم هذا العنصر من الاستراتيجية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، بالتسليم بأن البلدان والهيئات المكونة "تحتاج إلى تحليلات مقنعة تدعمها بيانات وبراهين متينة تتعلق بكيفية ... المضي قدماً ببرنامج العمل اللائق"^٤. وستكون إحدى السمات المشتركة لهذا العنصر في جميع النتائج تركيزه على الانتقال من المعارف العامة نحو المعارف الخاصة بكل بلد وفي حينها، مما يحدد بدوره قدرة المكتب على توفير المشورة الفعالة وفي وقتها المناسب. ودعم هذا العنصر من الاستراتيجية هو جهد متواصل لتبسيط وتحسين تنسيق مبادرات المعارف القائمة في المكتب، لا سيما فيما يتعلق بمنهجيات الدراسة الاستقصائية على المستوى الوطني، إلى جانب قواعد البيانات الإحصائية والقانونية والسياسية.

^٤ الوثيقة: GB.309/PFA/12/3

١٨. وسيكون هناك لكل استراتيجية وصف للبيانات التي سيجري جمعها، إلى جانب تحديد مجالات جمع وتحليل المعلومات بشأن السياسة العامة المتبعة في البلدان، والتي تغذي في نهاية المطاف المواضيع البحثية ذات الأولوية على مستوى المكتب. وسيجري إبراز الحاصلات العملية لتطبيق هذه المعارف، مع التشديد على تلك الناجمة عن التعاون في كافة أجزاء المكتب أو الشراكات مع المنظمات الأخرى.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٩. المساواة بين الجنسين وعدم التمييز مسألتان أساسيتان في العمل اللائق. ويشدد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة على اعتبارهما مسألتين مشتركتين بين الأهداف الاستراتيجية الأربعة. ووفرت الاستنتاجات التي اعتمدها المؤتمر في حزيران/يونيه ٢٠٠٩ بشأن وضع المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، رؤية الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بالنسبة إلى المساواة بين الجنسين في عالم العمل سريع التحول وحددت الدور الذي تضطلع به المنظمة في تحقيق هذه الرؤية. وتدعم هذه الرؤية مساهمة المكتب في تحقيق الهدف الإنمائي الثالث للألفية، ألا وهو تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك من خلال التعاون مع كيان الأمم المتحدة المنشأ حديثاً بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويجري تفعيل الرؤية من خلال خطة العمل من أجل المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، التي تتمشى كلياً مع إطار النتائج الوارد في إطار السياسة الاستراتيجية لفترة التخطيط نفسها.

٢٠. وبالنسبة إلى الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، سوف يشمل عنصر الاستراتيجية المزيد من المعلومات الملموسة بشأن كيفية إدماج المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في تحقيق النتيجة. ويشمل ذلك التوعية والمنتجات والأدوات المتصلة بالمعارف والخدمات الأخرى.

الخبرة والدروس المستخلصة

٢١. كرر مجلس الإدارة في مناسبات عدة ضرورة أن يقوم المكتب بوضع برنامجه بشأن الدروس المستخلصة من التجارب السابقة. وخلال مناقشة تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، شدد مجلس الإدارة تحديداً على أهمية أن تقوم الإجراءات المستقبلية لمنظمة العمل الدولية على توصيات تكون ثمرة الدروس المستخلصة خلال تنفيذ البرنامج السابق.

٢٢. وبالنسبة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، سيجري تقوية عنصر الاستراتيجية هذا من خلال المزيد من التشديد على الدروس المستخلصة القابلة للتطبيق - أي الدروس التي تفضي إلى تغييرات ملموسة ومحددة في استراتيجية النتائج الماضية قديماً. وسوف يتضمن هذا العنصر معلومات تشير بالكثير من التفاصيل إلى كيفية تعلم المكتب من النجاحات التي يحققها أو الثغرات التي تشوبه، وكيف يؤدي ذلك إلى تحسين في العناصر الأخرى للاستراتيجية.

العناصر الأخرى للاستراتيجية

٢٣. من بين العناصر الأخرى للاستراتيجية التي يمكن تجميعها أو تكتيفها بالنسبة إلى بعض النتائج، ما يلي:

- *الروابط مع النتائج الأخرى*، وهي تصف بشكل ملموس كيف ترتبط استراتيجية النتائج باستراتيجية النتائج الأخرى، تمشياً مع تشديد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة على التعاون على مستوى المكتب وأساليب العمل.
- *مشاركة الميثاق العالمي لفرص العمل*، وهو أمرٌ يحدد كيف ستدفع الاستراتيجية قديماً بعملية تنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل، لاسيما من خلال توفير الخدمات المتكاملة إلى الهيئات المكونة.
- *الشراكات*، لاسيما مع الأمم المتحدة والنظام متعدد الأطراف، بما فيه الجهات المانحة.

° الوثيقة: GB.307/9/1(Rev.)، الفقرات ٩٠-١٨٥.

- *التعاون التقني*، وهو يحدد كيف سيتم استخدام التعاون التقني لتعزيز أو تدعيم قدرة المكتب على تنفيذ برنامجه، لاسيما على المستوى القطري.
- *التواصل*، مع التشديد على الفرص المتاحة للوصول إلى جمهور أعم وتعزيز تأثير مبادئ منظمة العمل الدولية وقيمها وعملها.
- *إدارة المخاطر*، بهدف ضمان أن يدمج في الاستراتيجية نهج واعٍ ومنظم لإزاء المخاطر.

مستويات الطلب والنتائج المتوقعة

٢٤. يجري توفير المعلومات بشأن الطلب على خدمات منظمة العمل الدولية، للمرة الأولى كجزء من الاستعراض التمهيدي. والهدف من ذلك إتاحة فرصة أمام مجلس الإدارة لاستعراض الخطط الموضوعية وتوفير التوجيه بشأن الأولويات، سواء بالنسبة إلى النتائج أو فيما يتعلق بالأقاليم.
٢٥. وتحدد الأهداف الواردة في البرنامج والميزانية النتائج المتوقعة لفترة السنتين والمنبثقة عن الخدمات التي يقدمها المكتب إلى الهيئات المكونة. ومنذ اعتماد الإدارة القائمة على النتائج، يتوقف تحقيق النتائج على زيادة الاستخدام المتكامل لجميع الموارد المتاحة أمام منظمة العمل الدولية، وعلى تركيز تلك الموارد على النتائج ذات الأولوية.
٢٦. وتتطلب معايير القياس المعتمدة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ أن تتسم النتائج بالأهمية وتتمشى مع الإرشاد الثلاثي والمعايير. ولا يتجلى العمل بمجمله في الأهداف، إذ أنّ الخدمات في فترة سنتين معينة يمكن أن تكون في صدد إعداد النتائج المستقبلية أو ضمان استدامة نتائج سبق الإبلاغ عنها.
٢٧. وبالنسبة إلى الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، ستحدد الأهداف للمرة الأولى على أساس خطط العمل القائمة على النتائج، التي تشمل معلومات مفصلة عن النتائج ذات الأولوية في البلدان. وتسترشد هذه الأولويات بقرارات السياسة العامة التي يتخذها مجلس الإدارة والمؤتمر، وتتجلى في البرامج القطرية للعمل اللائق.
٢٨. ويبين الجدول ١ توزيع الطلب الذي يحظى بالأولوية والأهداف المقترحة بحسب الإقليم وبحسب نتائج البرنامج والميزانية البالغة ١٩ نتيجة. وجرى التركيز على عدد محدود من الأولويات التي حددتها الهيئات المكونة في نتائج البرامج القطرية. وتلتمس مساعدة منظمة العمل الدولية عادة في قائمة أكبر حجماً من المواضيع.
٢٩. ويعكس الطلب الاحتياجات الملموسة للمساعدة التي تشير إلى الالتزام بالنتائج، في حال كان الدعم متاحاً. وحُددت الأهداف المقترحة استناداً إلى القدرة المتوقعة لمنظمة العمل الدولية. وهي تأخذ في الاعتبار الأداء المتوقع في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ والعمل المستهل نحو تحقيق النتائج الممكنة في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، على افتراض أنّ مستوى الموارد المتاحة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ سيبقى على حاله.
٣٠. والمعلومات الواردة في الجدول أولية وينبغي تفسيرها بحذر. فالاستعراض الداخلي الأول لتخطيط العمل القائم على النتائج والمبرمج لمنتصف تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠، سوف يوفر فرصة لتنقيح هذه المعلومات بالاستناد إلى التقييم المشترك، من جانب منسقي النتائج الـ ١٩ والأقاليم، للتقدم الأولي المحرز بعد تسعة أشهر من التنفيذ فيما يتعلق بالأهداف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، ومن شأن ذلك أن يفضي إلى أي إجراءات تصحيحية مطلوبة، بما في ذلك إعادة تخصيص الموارد. وهذا التقييم الدقيق الأول للتقدم المحرز سوف يزود المكتب بمعلومات أفضل لوضع مقترحات البرنامج والميزانية في صيغتها النهائية على أن تقدم في آذار/مارس ٢٠١١.
٣١. وعند تحليل المعلومات الواردة في الجدول، ينبغي عدم إغفال النقاط التالية:

- تتجمع الأهداف على مستوى النتائج. وهي تحيل إلى النتائج الواردة في مؤشرات مختلفة قد لا يمكن مقارنتها من حيث أهميتها أو متطلبات الموارد. وسوف تتضمن مقترحات البرنامج والميزانية أهدافاً لكل مؤشر من هذه المؤشرات.

- في بعض الأقاليم، هناك بعض الأهداف المقترحة التي تتجاوز الطلب الذي يحظى بالأولوية. ويرتبط ذلك أساساً بتوافر موارد الجهات المانحة بالنسبة إلى النتائج التي تتمتع بدعم ثلاثي والتي لم تدرجها الهيئات المكونة في أولى أولوياتها. وهذه هي الحال مثلاً، بالنسبة إلى النتيجة ١٦ (عمل الأطفال) في آسيا والنتيجة ٨ (فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز) في أوروبا.
- وفي حالات أخرى، لا يستدعي الطلب الذي يحظى بالأولوية والأهداف المقترحة أي مقارنة ومرد ذلك صياغة المؤشر. وهذه هي الحال بالنسبة إلى المؤشر ١-١٨ في إطار النتيجة ١٨ (معايير العمل الدولية)، الذي يشير إلى مسائل أثارتها هيئات الإشراف. وتعكس الأهداف في هذا المجال كلاً من التوعية والطلب. وينطبق ذلك أيضاً إلى حد ما، على النتيجة ١٤ (الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية) والنتيجة ١٥ (العمل الجبري).

الجدول ١: توزيع الطلب الذي يحظى بالأولوية والأهداف المقترحة بحسب الإقليم والنتيجة

نتيجة البرنامج والميزانية		المجموع		أفريقيا		الدول العربية		آسيا		أوروبا		الأمريكتان	
الهدف المقترح	طلب يحظى بالأولوية	الهدف المقترح	طلب يحظى بالأولوية	الهدف المقترح	طلب يحظى بالأولوية	الهدف المقترح	طلب يحظى بالأولوية	الهدف المقترح	طلب يحظى بالأولوية	الهدف المقترح	طلب يحظى بالأولوية	الهدف المقترح	طلب يحظى بالأولوية
النتيجة ١ - تعزيز العمالة	84	42	34	17	7	5	20	12	7	2	7	16	6
النتيجة ٢ - تطوير المهارات	80	40	27	17	7	3	14	6	13	6	13	20	8
النتيجة ٣ - تنمية المنشآت	49	25	21	9	5	6	6	2	9	2	9	8	6
النتيجة ٤ - الضمان الاجتماعي	60	41	23	13	8	9	9	6	8	7	8	12	6
النتيجة ٥ - ظروف العمل	22	11	2	1	3	1	3	4	5	2	5	10	3
النتيجة ٦ - السلامة والصحة المهنية	32	21	9	6	3	1	3	4	8	5	8	10	6
النتيجة ٧ - هجرة اليد العاملة	28	11	1	3	3	2	11	1	6	3	6	7	2
النتيجة ٨ - فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز	60	51	31	27	4	1	10	7	6	8	6	10	8
النتيجة ٩ - منظمات أصحاب العمل	60	47	23	17	6	2	8	11	8	7	8	15	10
النتيجة ١٠ - منظمات العمال	91	52	26	14	5	6	22	11	19	7	19	19	14
النتيجة ١١ - إدارة العمل	43	27	13	8	6	5	9	6	4	4	4	13	4
النتيجة ١٢ - الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية	63	20	24	4	6	3	9	2	11	7	11	14	4
النتيجة ١٣ - العمل اللائق في القطاعات الاقتصادية	19	12	4	3	4	1	8	2	2	4	2	2	2
النتيجة ١٤ - الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية	19	9	2	1	4	2	7	1	1	2	1	5	2
النتيجة ١٥ - العمل الجبري	9	8	2	2	3	2	3	1	0	0	0	1	3
النتيجة ١٦ - عمل الأطفال	78	72	29	19	6	4	12	18	9	8	9	23	23
النتيجة ١٧ - التمييز	17	7	6	2	3	1	4	0	2	2	2	3	2
النتيجة ١٨ - معايير العمل الدولية	65	66	23	16	12	12	13	10	6	9	6	11	19
النتيجة ١٩ - تعميم العمل اللائق	22	14	12	4	2	1	1	2	0	1	0	7	6
المجموع	902	577	310	183	92	67	173	107	120	86	206	134	

معلومات أولية بشأن تدابير تحقيق الكفاءة والاستثمارات

٣٢. ما انفك السعي إلى تحقيق الادخارات والكفاءة من خلال أساليب عمل أكثر فعالية، الموضوع الرئيسي لنهج إدارة المدير العام منذ أولى الاقتراحات التي قدمها عام ١٩٩٩. وفي سنوات عديدة من الميزانيات ذات النمو المعادل للصفر، دأب المكتب دون هوادة على تطبيق إدارة حذرة للموارد المالية ولم يترك مسلماً دون أن يسلكه في تحديد المجالات المحتملة لمكاسب الفعالية. وأعيد توجيه الادخارات المولدة خلال الفترة نحو تقوية البرامج التقنية وتعزيز الهيكل الميداني للعمل بدعم مباشر من الهيئات المكونة.

٣٣. ويعكس بحث الميزانيات السابقة البرنامج الشامل للادخارات المنفذ في فترة السنتين الماضية. وعلى سبيل المثال، بلغ إجمالي الادخارات في الكفاءة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ قرابة ٥,٣ مليون دولار (بسر الدولار الساري في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩) وبلغ قرابة ٧,٩ مليون دولار (بسر الدولار الساري في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١) في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١. وتحققت هذه الادخارات أساساً من خلال تخفيضات في خدمات الإدارة والدعم وفي مجالات أخرى من قبيل الموظفين الإداريين العاملين في البرامج التقنية، ومن خلال تخفيضات في التكاليف غير المتعلقة بالموظفين مثل السفر والاجتماعات.

٣٤. ولدى إعداد مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، طلب المدير العام من جميع الوحدات أن تستعرض بصراحة برامجها وأن تحدد أساليب عمل تتسم بمزيد من الفعالية والنجاح. وترتبط بعض المجالات المستعرضة بزيادة ترشيد الهياكل وتبسيط وظائف الدعم الإداري بما في ذلك مركزة الأمانات والوظائف الإدارية الأخرى على مستوى الإدارات، واستخدام أكبر وأفضل للتكنولوجيا الحديثة بما في ذلك عقد المؤتمرات عن بعد وعدم استبدال موظفي الإدارة والدعم من خلال توزيع أفضل للعمل داخل الإدارة نفسها أو فيما بين الإدارات. وسوف تطبق تدابير على مستوى المكتب مثل مركزة الحواسيب وشراء البرامج الحاسوبية.

٣٥. ويبين الاستعراض الأولي للمقترحات أن جهوداً حثيثة قد بذلت على مستوى المكتب للالتزام بالطلب الوارد أعلاه. وحدد عدد من الوحدات بوضوح مجالات يمكن تحرير الموارد فيها عن طريق الانتقال إلى أمانات وحيدة تنقسم الخدمات الإدارية، وعدم استبدال المناصب المكتبية و/أو الإدارية بتوزيع العمل داخلياً وزيادة استخدام التكنولوجيا وتحديد أساليب أفضل للعمل.

٣٦. غير أن الاستمرار في خفض موارد الإدارة والدعم وضع الوحدات التقنية والإدارية تحت ضغط كبير. وبلغ المكتب حداً لن تعود فيه خدمات الدعم تتمتع بالقدرة الكافية، مما يؤدي إلى مخاطر وعدم كفاءة.

٣٧. غير أن المكتب يواصل استعراض المجالات المحتملة الأخرى لتحقيق مكاسب في الفعالية مثل توزيع ونشر الوثائق والمطبوعات وإدارة الشبكة المحلية وخيارات تقديم الخدمات البديلة، بما في ذلك مزودو الخدمات الخارجيون. ومن خلال عمليات استعراض التوظيف، يتم الاضطلاع في الوقت الراهن بالكثير من العمل مع المديرين في مواصلة المزيد من استعراض الهياكل التنظيمية وتصميم الوظائف وترشيد أساليب العمل. ومن شأن تعميم النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في الأقاليم أن يتيح فرصة لاستعراض ممارسات العمل وإيجاد الكفاءة في كل من المقر والميدان.

٣٨. بالإضافة إلى ما ورد أعلاه هناك عناصر، مثل النظام المشترك للأمم المتحدة، خارج سلطة المكتب، ولا ريب في أن يكون ذلك مصدراً لتحقيق المزيد من الكفاءة. فعلى سبيل المثال، لا شك في أن تبسيط إدارة القواعد المشتركة للأمم المتحدة المرتبطة بالإعانات، من شأنه أن يولد الادخارات، في حين أن الاستثمارات المطلوبة في نظم تكنولوجيا المعلومات لتوفير إدارة هذه الإعانات.

٣٩. ولا بد من إيجاد توازن سليم بين التخفيضات المستمرة في الدعم الإداري والحاجة إلى الاستثمار في تعزيز قاعدة المعارف^٦ في المكتب من خلال الاستثمارات في قدرة المكتب^٧ في مجال تكنولوجيا المعلومات التي تتوافق مع الطلبات المتزايدة على الخدمة التي تقدمها منظمة العمل الدولية.

^٦ الوثيقة: GB.309/PFA/3.

^٧ الوثيقة: GB.309/PFA/7 والوثيقة: GB.309/PFA/ICTS/1.

الموارد للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣

٤٠. وضع إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠ سيناريو للموارد يشمل مستوى متواضعاً من النمو الحقيقي للميزانية يستند كله تقريباً إلى الموارد الطوعية المتزايدة^٨. وقام ذلك على أدلة قاطعة بأن برنامج العمل اللائق هو استجابة فعالة لمشاكل النمو الاقتصادي والعولمة، فضلاً عما هو متوقع بأن تزيد الأزمة الناشئة من الطلب على خدمات منظمة العمل الدولية.

٤١. ويمكن تلخيص وضع الموارد للفترة ٢٠١١-٢٠١٠ كما يلي:

- الإنفاق في إطار الميزانية العادية للفترة ٢٠١١-٢٠١٠، إلى جانب الاشتراكات في تلك الميزانية، مبرمجة للتنفيذ الكامل.
- تقديم التعاون التقني من خارج الميزانية في طور التنفيذ وفق المبلغ المقدّر للإنفاق والبالغ حوالي ٤٢٥ مليون دولار خلال فترة السنتين، مقارنة مع مبلغ الإنفاق المتوقع بمقدار ٣٥٠ مليون دولار ومبلغ الإنفاق الفعلي البالغ ٣٨٣ مليون دولار في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.
- كان جزء قليل من الحساب التكميلي للميزانية العادية متاحاً لقسم كبير من عام ٢٠١٠، ولكن مع الموافقات الأخيرة سيتاح ما مجموعه على الأقل ٦٠ مليون دولار من الحساب التكميلي للميزانية العادية لفترة السنتين ٢٠١١-٢٠١٠ ككل. وهذه زيادة مهمة مقارنة بمساهمات الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، التي بلغت ٤٢ مليون دولار. بالإضافة إلى ذلك، بينت الجهات المانحة عن المزيد من المرونة.
- سوف يسجل مجموع الإنفاق للفترة ٢٠١١-٢٠١٠ من جميع مصادر التمويل، انخفاضاً أدنى بقليل من التوقعات.
- كان للتأخير لمدة سنة واحدة في الموافقات الرئيسية المتعلقة بموارد التعاون التقني من خارج الميزانية وبالحساب التكميلي للميزانية العادية، أثرٌ جسيم على الأداء بالرغم من تنفيذ مهم من الموافقات القديمة. وأدى غياب موارد جديدة في وقت تبرز فيه الحاجة إلى الاستجابة السريعة والمرونة، إلى تأخير مبادرات رئيسية مثل الميثاق العالمي لفرص العمل.

٤٢. وتقديرات المساهمات الطوعية المتاحة في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ لا تزال في طور التنقيح النهائي ولكنها تشهد مستوى من عدم التيقن لم يشهد له مثيل.

٤٣. من شأن الثغرة الرئيسية في الموافقات بالنسبة إلى موارد التعاون التقني من خارج الميزانية والحساب التكميلي للميزانية العادية في قسم كبير من عام ٢٠١٠، أن تخفض موارد الإنفاق المتوقعة في السنوات القادمة، مما يجعل من الصعب الوفاء بتوقعات إطار السياسة الاستراتيجية. وسوف يواصل المكتب العمل مع الجهات المانحة التي أظهرت التزاماً كبيراً بأهداف المنظمة بالرغم من الصعوبات المالية. ولكن، كما ورد في إطار السياسة الاستراتيجية، فإنّ التنبؤ بالموارد يؤثر على الفعالية والنجاعة.

٤٤. وهذه التطورات في التمويل الطوعي، مقترنة بالطلب المتزايد على خدمات منظمة العمل الدولية المبلغ عنها في هذه الوثيقة، تضع ضغوطاً ضخمة على الميزانية العادية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

جنيف، ١٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠.

وثيقة مقدمة للنقاش والاسترشاد.

^٨ مقارنة بالفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، كان من المتوقع أن تبقى الميزانية العادية للفترة ٢٠١١-٢٠١٠ على ما كانت عليه بالقيم الحقيقية في حين ترتفع موارد التعاون التقني من خارج الميزانية من ٣٥٠ مليون دولار إلى ٤٢٥ مليون دولار، وترتفع موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية من ٤٢ مليون دولار إلى ٩٠ مليون دولار. وبالنسبة إلى الفترة ٢٠١١-٢٠١٢، كان من المتوقع أن تترافق زيادة حقيقية بنسبة ١,٥ في المائة في الميزانية العادية بزيادات في موارد التعاون التقني من خارج الميزانية وفي الحساب التكميلي للميزانية العادية قدرها ٣٥ مليون دولار و٤٥ مليون دولار على التوالي.

ملحق

أمثلة على عناصر الاستراتيجية

بناء قدرات الهيئات المكونة

النتيجة ١٥ - العمل الجبري

إن تعزيز قدرة الهيئات المكونة للإسهام على نحو استباقي في التحالف العالمي لمكافحة العمل الجبري يتطلب نهجاً أكثر تركيزاً يقوم على التدريب والأدوات العمومية التي تم وضعها في فترات السنتين السابقتين. والمساعدة المقدمة إلى كل من نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل ستولي اهتماماً خاصاً للقطاعات الأكثر عرضة للعمل الجبري، بما فيها الزراعة/ الأغذية والبيجار ومصائد الأسماك والبناء والسياحة/ الضيافة والملبوسات والنسيج والخدمة المنزلية. وسوف يتم تعزيز التعاون مع الاتحادات النقابية العالمية في القطاعات المعنية. وسوف تهدف الشراكات القائمة بين القطاعين العام والخاص مع قطاعات الأعمال ومنظمات أصحاب العمل في القطاعات المعرضة للخطر، إلى استكشاف طرق لضمان الامتثال ومنع حصول العمل الجبري في سلاسل التوريد. وبالنسبة إلى الحكومات، سيجري تطوير التوجيه الخاص بكل قطاع فيما يتعلق بتفتيش العمل، بما في ذلك من خلال أداة التعلم الإلكتروني. وسيجري اختبار هذه النهج الجديدة مع الهيئات المكونة بالتعاون مع مركز تورينو، بما في ذلك من خلال برامج التدريب القائمة على الميدان، باستهداف أفريقيا وآسيا على وجه الخصوص.

تطوير المعارف وتقاسمها

النتيجة ٤ - الضمان الاجتماعي

سيتم توسيع نطاق قاعدة بيانات الضمان الاجتماعي الإلكترونية لتشمل ٢٠ بلداً إضافياً وسيتم تعزيز المعلومات بشأن البلدان، الموجودة أصلاً في قاعدة البيانات. وسيصدر التقرير العالمي للضمان الاجتماعي (الطبعة الثالثة). وعلى غرار ما جاء في الطبعة السابقة، سوف يوثق التقرير ثغرات التغطية ويحلل كموضوع خاص، السياسات التي توسع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي ليضم المجموعات غير المشمولة، لاسيما العمال المهاجرون والأسر في الاقتصاد غير المنظم. كما سيحلل تأثير عملية توسيع نطاق الضمان الاجتماعي على الفقر والمساواة بين الجنسين. ومن شأن ذلك أن يغذي العمل المضطلع به على مستوى المكتب بشأن انتعاش العمالة بالتوافق مع الوظائف الجديدة من خلال رصد تغطية الضمان الاجتماعي. وسيجري عرض ومناقشة التقرير والتحليلات في عدة اجتماعات ثلاثية عالمية وفي الأقاليم، تنظم مؤسسات شريكة البعض منها.

النتيجة ٧ - هجرة اليد العاملة

سوف تُجمع بيانات جديدة بشأن مخططات هجرة اليد العاملة المؤقتة (بما فيها الموسمية) من خلال مقابلات مع العمال المهاجرين وأصحاب عملهم والمسؤولين في إدارة العمل في إقليمين على الأقل. وسوف تشمل ظروف العمل والحماية الاجتماعية وتنمية المهارات واستخدام التحويلات. وستُجمع المعلومات وتُنشر، بما فيها على شكل موجزات إعلامية قصيرة. وسيأتي التحليل بإسهامات في البحوث التي تجرى على نطاق المكتب بشأن انتعاش العمالة بالتوافق مع الوظائف الجديدة وتحقيق النمو القائم على الدخل والحقوق في العمل. وسوف تجتمع مجموعة من الخبراء مع الوكالات المهتمة لمناقشة المعايير الإحصائية الواجب تطبيقها على هجرة اليد العاملة، بالاستناد إلى المناقشات الجارية بشأن "نماذج الهجرة" التي تقترحها المفوضية الأوروبية.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

النتيجة ١١ - إدارة العمل وقانون العمل

سوف تعزز نظم إدارة العمل وتفتيش العمل، إلى جانب المحاكم، لكي تطبق القوانين الوطنية بشأن المساواة بين الجنسين تطبيقاً أفضل. وعلى وجه الخصوص، سوف تتلقى وزارات العمل المساعدة بشأن آليات جمع وتحليل البيانات المصنفة حسب الجنس لمساعدتها على تصميم السياسات وتقديم الخدمات التي تلبي احتياجات النساء والرجال العاملين. واستناداً إلى العمل الذي استهل في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، سيجري تدريب مفتشي العمل على تعميم المساواة بين الجنسين في وظائفهم وبالتالي، تعزيز المبادئ التي تنص عليها الاتفاقيات المعنية بالمساواة بين الجنسين. كما سيواصل المكتب توفير خدمات استشارية في مجال قانون العمل، بغية ضمان ألا تخلف قوانين العمل أثراً سلبياً أو تمييزياً على النساء والرجال.

الخبرة والدروس المستخلصة

النتيجة ٥ - ظروف العمل

لقد أثبتت المساعدة التي قدمها المكتب بشأن سياسات الأجور وحماية الأمومة ووقت العمل أنها أكثر فعالية عندما تستند إلى نهج متكامل يجمع بين المعارف والمشورة السياسية والأدوات العملية بالنسبة إلى الهيئات المكونة، إلى جانب الحوار الثلاثي المتواصل. وأظهرت المساعدة التقنية التي تجمع هذا النهج مع التركيز القطاعي على أفريقيا جدوى التدابير المتخذة لتحسين نوعية الوظائف في البلدان النامية. واستناداً إلى العمل المستهل في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، سوف يستمر المكتب في تعزيز وتوسيع شبكته من الأخصائيين في مجال الأجور، بين الهيئات المكونة داخل الأقاليم وفيما بينها، باعتبارها وسيلة فعالة للتكاليف من أجل تعزيز الملكية الوطنية والقدرة المؤسسية بما في ذلك التعاون فيما بين بلدان الجنوب، وتحسين قدرته التشغيلية في الوقت نفسه. وسيكون هناك تركيز مهم على الارتقاء بقاعدة المعارف المتعلقة بالبيانات والتحليلات الخاصة بالبلدان، إلى جانب خدمات محددة لبناء القدرات، مقدمة إلى الهيئات المكونة.

النتيجة ٧ - هجرة اليد العاملة

استخلص تقرير تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ وتقييم مستقل في ٢٠٠٨، الدروس الرئيسية التالية بالنسبة إلى النشاط الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية:

- إن بناء ونشر قاعدة معارف عالمية بشأن هجرة اليد العاملة أمر ضروري لإرشاد ودعم المشورة السياسية والخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة إرشاداً ذا مصداقية.
 - لم يكن التنسيق والاتساق على مستوى المكتب في حجم طبيعة هجرة اليد العاملة، المشتركة بين القطاعات.
 - يحتاج التنسيق مع منظمات أخرى في مجال الهجرة إلى أن يكون أكثر تروياً وفعالية.
- سوف تشدد الاستراتيجية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ على ثلاثة جوانب هي: "١" الارتقاء بقاعدة المعارف؛ "٢" تعزيز الخدمات المقدمة إلى الدول الأعضاء، لاسيما من خلال منتجات تتناول مجالات الحصائل ذات الصلة والحدود الإدارية للمكتب؛ "٣" تحسين التنسيق والتعاون مع الوكلاء الخارجيين الرئيسيين.

النتيجة ١٧ - التمييز في العمل

لقد أكدت الخبرة المكتسبة خلال فترات السنتين الماضيتين التحديات المستمرة التي تواجه الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في التصدي للتمييز في الاستخدام والمهنة، بما في ذلك استمرار أشكال التمييز "التقليدية" وظهور أشكال "جديدة" وقوة الأنماط المقولبة وقلة الفهم المشترك للمفاهيم الأساسية وغياب سياسة وطنية متسقة بشأن المساواة وصعوبة قياس التمييز. وأدت الأزمة المالية والاقتصادية العالمية إلى اتساع رقعة انعدام المساواة وزيادة تهميش المجموعات المستضعفة. وسوف تركز الاستراتيجية الرامية إلى المضي قدماً بالهدف الموضوع لهذه النتيجة في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، تركيزاً خاصاً على الجوانب التالية: (١) توسيع نطاق جمع البيانات عن الاتجاهات الأخيرة في التمييز في العمل، إلى جانب تحليل الممارسة الجيدة في السياسات الرامية إلى التصدي لها؛ (٢) تعزيز قدرة الهيئات المكونة على إدراك التمييز في أبعاده كافة والمشاركة فعلياً في رسم السياسات العامة على المستوى الوطني.