



التاريخ: ١٤ شباط/ فبراير ٢٠٢٠

الأصل: إنكليزي

البند الثامن من جدول الأعمال

سياسة واستراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن إدماج الإعاقة

غرض الوثيقة

تقدم هذه الوثيقة الأساس المنطقي الذي تستند إليه كما تقدم مقترحاً بشأن هيكل وتركيز سياسة منظمة العمل الدولية بشأن إدماج الإعاقة، يعكس التزام المنظمة بأن تصبح منظمة شاملة لمسائل الإعاقة كلياً. وتقدم الوثيقة أيضاً إطار الاستراتيجية متعددة السنوات التي ستتخذ سياسة منظمة العمل الدولية في هذا الصدد. وتُقدم الوثيقة بهدف تنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، التي اعتمدت مؤخراً.

ومجلس الإدارة مدعو إلى أن يطلب من المدير العام وضع سياسة منظمة العمل الدولية في صيغتها النهائية وتنفيذها، مع مراعاة إرشادات المجلس. ومجلس الإدارة مدعو أيضاً إلى أن يوعز إلى المكتب بأن يضع استراتيجيات متعددة السنوات لتنفيذ السياسة المعنية وإجراء الرصد وتقديم تقارير دورية إلى مجلس الإدارة عن التقدم المحرز والمجالات التي تقتضي التحسين، وأن يطلب من المدير العام أن يأخذ بعين الاعتبار إرشادات المجلس في متابعة تنفيذ ولاية منظمة العمل الدولية لتعزيز إدماج الإعاقة في تنفيذ الخطط الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية والبرامج والميزانيات المقابلة لها، وفي تيسير الموارد من خارج الميزانية (انظر مشروع القرار في الفقرة ٩).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتيجة ٦: المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع في عالم العمل.
الانعكاسات السياسية: تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية على الإسراع في إدماج الأشخاص المعوقين بصورة أكبر وفائدة أكثر.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: تحدد في وقت لاحق.

إجراء المتابعة المطلوب: انظر مشروع القرار.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة ظروف العمل والمساواة (WORKQUALITY).

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.316/POL/2.

معلومات أساسية

١. أطلقت استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة في حزيران/يونيه ٢٠١٩. وقد وصفها الأمين العام للأمم المتحدة بأنها "أداة لإحداث التغيير الموحد والتحويلي المطلوب" من أجل إدماج مسألة الإعاقة في الأمم المتحدة.^١ ولمعالجة مسائل مثل التخطيط الاستراتيجي والإدارة الاستراتيجية والإدماج والثقافة التنظيمية، تتضمن استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة سياسةً على نطاق منظومة الأمم المتحدة وإطاراً للمساءلة تقوم جميع كيانات الأمم المتحدة على أساسه بتقديم تقارير سنوياً.
٢. وبناءً على الخبرة الطويلة لمنظمة العمل الدولية في مجال إدماج الإعاقة، اضطلعت المنظمة بدور الرئيس المشارك في الفريق العامل التابع لفريق الدعم المشترك بين الوكالات المعني باتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الذي نسق العمل الذي أفضى إلى وضع استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة. بالإضافة إلى هذا الدور التنسيقي الرئيسي، قدمت منظمة العمل الدولية مدخلات وجيهة بصورة خاصة إلى استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة فيما يتعلق بما يلي: المؤشرات المقابلة لتوظيف الأشخاص المعوقين وتوفير ترتيبات تيسيرية معقولة؛ الإشارات إلى معايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية؛ دور نقابات الموظفين والاتحادات النقابية؛ التشاور مع الموظفين المعوقين والموظفين الذين يعملون أشخاصاً معوقين. وأدت منظمة العمل الدولية أيضاً دوراً هاماً في عملية الموافقة، حيث أيدت اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج، التي ترأسها منظمة العمل الدولية، واللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة، استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، قبل أن يعتمدها مجلس الرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في أيار/مايو ٢٠١٩.
٣. وأحد المؤشرات الرئيسية لإطار المساءلة لاستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، هو أن تعدّ كيانات الأمم المتحدة سياساتها واستراتيجياتها الخاصة بشأن إدماج الإعاقة. ووفقاً لذلك، تعكف كيانات الأمم المتحدة حالياً على وضع أو مراجعة سياساتها الخاصة وتكييفها وفقاً لسياقاتها وولاياتها المحددة ومواءمة خططها الإستراتيجية التنظيمية مع استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة.
٤. وفي هذا السياق، تعكف منظمة العمل الدولية على وضع سياساتها الخاصة بشأن إدماج الإعاقة. وسوف تستند هذه السياسة إلى العمل المستمر الذي تقوم به المنظمة بشأن إدماج الإعاقة، مثل السياسة المتعلقة بتوظيف الأشخاص المعوقين لعام ٢٠٠٥^٢ واستراتيجية وخطة عمل منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ بشأن إدماج ذوي الإعاقة، بناءً على قرار مجلس الإدارة في دورته ٣١٦ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢).^٣ ويمثل وضع سياسة منظمة العمل الدولية بشأن إدماج الإعاقة امتداداً منطقياً للعمل الذي اضطلعت به المنظمة حتى اليوم، حيث توفر استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة الفرصة للعمل على نطاق أوسع وأشمل بشأن الإعاقة في جميع أقسام المنظمة. والاتساق مع استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، مهم كذلك في تحديد موقع منظمة العمل الدولية على نحو استراتيجي في سياق إصلاح الأمم المتحدة.

^١ الأمم المتحدة: ملاحظات الأمين العام إلى الدورة الثانية عشرة لمؤتمر الدول الأطراف في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، نيويورك، حزيران/يونيه ٢٠١٩.

^٢ منظمة العمل الدولية: التعميم رقم ٦٥٥ بشأن سياسة توظيف الأشخاص المعوقين، ١٩ تموز/يوليه ٢٠٠٥.

^٣ الوثيقة GB.316/PV(&Corr.)، الفقرة ٣٧٩. انظر كذلك الوثيقة GB.316/POL/2.

سياسة منظمة العمل الدولية المقترحة بشأن إدماج الإعاقة

٥. تمشياً مع النهج المشترك المنصوص عليه في استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة لجميع كيانات الأمم المتحدة، يُقترح أن تعبر سياسة منظمة العمل الدولية عن التزام المنظمة بإدماج الأشخاص المعوقين بشكل أكبر وفائدة أكثر وأن تحدد كيفية تحقيق ذلك من خلال ديباجة وبيان سياسي ومبادئ توجيهية. بالإضافة إلى ذلك، ستستند سياسة منظمة العمل الدولية إلى مبادئها الخاصة بوصفها منظمة مكرسة لتعزيز العمل اللائق والعدالة الاجتماعية. وفي حين أن استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة تشير إلى الالتزام الشامل للأمم المتحدة، الذي يتحدد ضمن إطار معايير حقوق الإنسان الدولية الخاصة بها، فإن سياسة منظمة العمل الدولية ستبني التزامها على القيم المنصوص عليها في دستورها ومعايير العمل الدولية وإعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل. وسيكون من المهم ضمان أن يتجلى في هذه السياسة الهيكل الفريد والولاية والقيم الفريدة لمنظمة العمل الدولية، وقد يرغب مجلس الإدارة في تقديم الإرشاد في هذا الصدد.

٦. وسوف تعرض سياسة منظمة العمل الدولية بالتفصيل عدداً من المبادئ التوجيهية التي ترد مجالاتها في الإطار أدناه. وسوف تستند هذه المبادئ إلى النجاحات الرئيسية التي تحققت في إطار استراتيجية وخطة عمل منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ بشأن إدماج ذوي الإعاقة، مثل تحسين سبل نفاذ الأشخاص المعوقين وتنقلهم في مقر منظمة العمل الدولية وإدماج مسألة الإعاقة في البرامج القطرية للعمل اللائق. وسوف تنص هذه المبادئ أيضاً للتحديات الرئيسية الملاحظة في تطبيق الاستراتيجية وخطة العمل، مثل الحاجة إلى تعميم أكبر لمسائل الإعاقة، خاصة في نتائج البرامج القطرية. ويُسلط الضوء على هذه النجاحات والتحديات في ملخص تقييم الاستراتيجية وخطة العمل. وترد سياسة مقترحة مرفقة في ملحق بهذه الوثيقة، تتناول هذه المسائل من منظور منظمة العمل الدولية.

مجالات المبادئ التوجيهية في سياسة منظمة العمل الدولية المقترحة بشأن إدماج الإعاقة

- التشاور والحوار الاجتماعي
- التوظيف وعدم التمييز
- سبل النفاذ والتنقل
- التعميم والاستهداف
- تنمية القدرات والاتصالات
- الرصد والتقييم
- الموارد البشرية والمالية
- استعراض السياسة المعنية

إطار من أجل الاستراتيجيات متعددة السنوات

٧. ستُنفذ سياسة منظمة العمل الدولية بشأن إدماج الإعاقة من خلال استراتيجيات متعددة السنوات تتمشى مع الإطار الزمني لإطار البرمجة الشامل لمنظمة العمل الدولية. وستتناول هذه الاستراتيجيات متعددة السنوات بشأن إدماج الإعاقة، المجالات التشغيلية وستشمل مؤشرات محددة خاصة بمنظمة العمل الدولية، عند الضرورة. وسوف تتمشى هذه المجالات التشغيلية مع ١٥ مؤشراً من مؤشرات إطار المساءلة في استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، كما هو جلي في الجدول أدناه. وسوف تضمن الاستراتيجيات أيضاً إدماج الإعاقة في العمل السياسي، على النحو المبين في وثيقة البرنامج والميزانية المعنية. ويركز البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ على إدماج الإعاقة بقدر أكبر مقارنة بالبرامج والميزانيات السابقة، تمشياً مع إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، بإدراج ناتج مخصص لذلك في إطار النتيجة ٦ بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في عالم العمل للأشخاص المعوقين وغيرهم من الأشخاص في أوضاع الاستضعاف. وسوف يعتمد فريق كبار المديرين الاستراتيجيات متعددة السنوات، وسوف يستعرض التقدم المحرز على نحو منظم. وستغطي أول استراتيجية متعددة السنوات فترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١.

مجالات مؤشرات إطار المساءلة في استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة

القيادة والتخطيط الاستراتيجي والإدارة	الإدماج	البرمجة	الثقافة التنظيمية
١. القيادة	٥. التشاور مع الأشخاص المعوقين	٩. البرامج والمشاريع	١٣. التوظيف
٢. التخطيط الاستراتيجي	٦. سبل النفاذ والتنقل	١٠. التقييم	١٤. تنمية قدرات الموظفين
٣. سياسة/ استراتيجية خاصة بالإعاقة	٦-١. المؤتمرات والأحداث	١١. وثائق البرامج القطرية	١٥. الاتصالات
٤. الوضع المؤسسي	٧. ترتيبات تيسيرية معقولة	١٢. المبادرات المشتركة	
	٨. المشتريات		

٨. وسوف تتيح استراتيجيات إدماج الإعاقة متعددة السنوات عن عمليات تشاورية رفيعة ستجرى في جميع أقسام المكتب. وسوف توضح هذه الاستراتيجيات الأدوار والمسؤوليات، وسوف تعين وحدات مسؤولة عن كل مؤشر وتحدد خطوط الأساس والأهداف لتتبع الأداء وقياس التقدم المحرز على أساسها. واستناداً إلى إطار المساءلة المتفق عليه على نطاق الأمم المتحدة، سوف تقدم تقارير سنوية إلى الأمم المتحدة عن تنفيذ الاستراتيجيات متعددة السنوات، ابتداءً من عام ٢٠٢٠ عن برنامج عام ٢٠١٩.

مشروع قرار

٩. إن مجلس الإدارة:

- (أ) طلب من المدير العام أن يضع سياسة منظمة العمل الدولية بشأن إدماج الإعاقة في صيغتها النهائية وأن ينفذها على النحو الوارد في ملحق الوثيقة GB.338/INS/8، مع مراعاة الإرشادات المقدمة أثناء المناقشة؛
- (ب) أوعز إلى المكتب أن يضع استراتيجيات متعددة السنوات لتنفيذ سياسة منظمة العمل الدولية بشأن إدماج الإعاقة، ابتداءً من الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، في ضوء استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة؛
- (ج) أوعز إلى المكتب أن يجري رصدًا يتزامن مع فترة إعداد التقارير عن تنفيذ إطار المساءلة الذي وضعته استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، وأن يقدم تقارير دورية إلى مجلس الإدارة عن التقدم المحرز ومجالات التحسين؛
- (د) طلب من المدير العام متابعة تنفيذ ولاية منظمة العمل الدولية لتعزيز إدماج مسألة الإعاقة في تنفيذ الخطط الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية الحالية والمستقبلية والبرامج والميزانيات المقابلة لها، وتيسير الموارد من خارج الميزانية، مع مراعاة الإرشادات المقدمة أثناء المناقشة.

الملحق

سياسة منظمة العمل الدولية المقترحة بشأن إدماج الإعاقة

الديباجة

١. تلتزم منظمة العمل الدولية بإدماج الأشخاص المعوقين في عملها على إدماجاً مفيداً، وبإدراج نهج لإدماج مسألة الإعاقة بشكل فعال في جميع سياساتها ومشاريعها وبرامجها وعملياتها.
٢. تؤكد منظمة العمل الدولية من جديد، مسترشدةً بولايتها الرامية إلى النهوض بالعدالة الاجتماعية وتعزيز العمل اللائق، ومستتيرةً باستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، أن الأشخاص المعوقين يتمتعون بنفس حقوق الإنسان والحريات الأساسية العالمية، بما في ذلك حقوق العمل، مثل جميع الأشخاص. وهذا يتمشى مع إعلان فيلادلفيا الذي يؤكد على "أن لجميع البشر، أياً كان عرقهم أو معتقداتهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص"، ويتبع النهج المتمحور حول الإنسان والوارد في إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، والذي يشمل "ضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في عالم العمل لصالح الأشخاص المعوقين".
٣. عند وضع هذه السياسة، تؤكد منظمة العمل الدولية من جديد أهمية اتفاقياتها الأساسية وتذكر بالصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة، مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

البيان السياسي

٤. تسلم منظمة العمل الدولية بأن العمل اللائق للجميع لا يمكن تحقيقه إلا إذا تم إدماج الأشخاص المعوقين، بمن فيهم الأشخاص ذوو العاهات البدنية أو النفسية والاجتماعية أو الفكرية أو الحسية، إدماجاً كاملاً ومفيداً في عالم العمل، كما أنه لا بد لمنظمة العمل الدولية من أن تكون القدوة التي يحتذى بها في هذا الصدد.
٥. تحقيقاً لهذا الغرض، ستكفل منظمة العمل الدولية ما يلي:
 - (أ) يمكن أن يساهم الأشخاص المعوقون، بمن فيهم موظفو منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة الثلاثية والمستفيدون من عملها البرمجي، مساهمةً كاملة على قدم المساواة مع الآخرين، في العمل الذي تضطلع به المنظمة؛
 - (ب) تتضمن سياسات المنظمة ومشاريعها وبرامجها وعملياتها نهجاً قائماً على حقوق الإنسان وبراغي قضايا الجنسين لإدماج الإعاقة.
٦. سوف تنفذ سياسة إدماج الإعاقة من خلال استراتيجيات شاملة متعددة السنوات تضع مؤشرات وأهدافاً لجميع المجالات المعنية، سيجري تقييم التقدم المحرز والتصدي للثغرات على أساسها، وكذلك من خلال وضع واستعراض وتطبيق السياسات العامة والخاصة بالمعوقين.

المبادئ التوجيهية

٧. سوف ترشد المبادئ الواردة أدناه تنفيذ هذه السياسة من خلال الاستراتيجيات متعددة السنوات.

التشاور والحوار الاجتماعي

- "١" ضمان احترام الحوار الاجتماعي والتشاور مع نقابة الموظفين في تطبيق هذه السياسة، بقدر ما يؤثر ذلك على شروط عمل موظفي منظمة العمل الدولية.
- "٢" التشاور مع الموظفين المعوقين والموظفين الذين يعيلون أشخاصاً معوقين وإشراكهم بأسلوب مفيد، لا سيما في المسائل المتعلقة بتطوير مساهمهم الوظيفي ورفاههم وما يحق لهم من إعانات اجتماعية وتغطية صحية.

التوظيف وعدم التمييز

- "٣" اجتذاب الموظفين المعوقين وتوظيفهم واستبقائهم في وظائفهم وتعزيز تطوير مساهمهم الوظيفي، بما في ذلك من خلال توفير ترتيبات تيسيرية معقولة في العمل.
- "٤" منع جميع أشكال الوصم والتمييز والعنف والتحرش على أساس الإعاقة، بما في ذلك التمييز ذو الأشكال المتعددة والمتقاطعة والتمييز بالتلازم، والتصدي لها.

سبل النفاذ والتنقل

- "٥" تعزيز سبل النفاذ والتنقل، بدياً ورقمياً، في المقر والمكاتب الميدانية على السواء من خلال تنفيذ مبادئ التصميم العام، بما في ذلك في مجال مشتريات السلع والخدمات، ومن خلال إزالة الحواجز القائمة.
- "٦" ضمان سبل النفاذ والتنقل في جميع اجتماعات ومؤتمرات وأحداث منظمة العمل الدولية، في مقر المنظمة وفي الميدان.

التعميم والاستهداف

- "٧" تعميم إدماج الإعاقة في مشاريع منظمة العمل الدولية وبرامجها وعملياتها، واستكمالها بتدخلات هادفة لصالح الأشخاص المعوقين.

تنمية القدرات والاتصالات

- "٨" بناء القدرات بشأن إدماج الإعاقة، بما في ذلك من خلال استثارة الوعي والتدريب، للموظفين على جميع المستويات، بهدف المساعدة في رسم معالم ثقافة تنظيمية تعطي جميع الأشخاص حق قدرهم.
- "٩" ضمان أن تكون الاتصالات الداخلية والخارجية شاملة للجميع وتحترم الأشخاص المعوقين، وأن تكون متاحة في أشكال يسهل الاطلاع إليها.

الرصد والتقييم

- "١٠" جمع البيانات المصنفة حسب الإعاقة لتتوير تصميم وتنفيذ ورصد السياسات والمشاريع والبرامج والعمليات.
- "١١" الرصد والتقييم على نحو منتظم لتطبيق هذه السياسة والاستراتيجيات متعددة السنوات التي ستنفذ من خلالها.

الموارد البشرية والمالية

- "١٢" ضمان توفير الموارد البشرية والمالية الكافية، ضمن برامج وميزانيات فترات السنتين، لإدماج الإعاقة من أجل تنفيذ هذه السياسة والاستراتيجيات متعددة السنوات.

استعراض السياسة المعنية

- "١٣" إجراء استعراضات دورية للسياسة المعنية، وإذا لزم الأمر، مراجعة هذه السياسة للتصدي للثغرات التي يجري تحديدها والاحتياجات المستقبلية التي تنشأ.