



من أجل اتخاذ قرار

البند الخامس من جدول الأعمال

خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين

مقدمة

١. يقدم هذا التقرير معلومات عن خطة العمل الجديدة بشأن المساواة بين الجنسين، التي اعتمدها منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، والتي يمكن الاطلاع على صيغتها الكاملة في الملحق. ويتمثل الغرض من إعلام مجلس الإدارة بخطة العمل وتقاسمها معه في بيان كيفية استمرار المكتب في الوفاء بالتزاماته وتفعيل ولايته وسياسته فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل.
٢. وتبين وثيقة السياسة العامة بشأن المساواة بين الجنسين وإدماج قضايا نوع الجنس في منظمة العمل الدولية، التي أصدرها المدير العام في عام ١٩٩٩، أن خطة العمل لازمة كأداة عملية لتنفيذ إدماج قضايا نوع الجنس في منظمة العمل الدولية^١. وتتضمن خطة العمل الجديدة تحديثاً للاستجابة السياسية وتعرض المجالات الرئيسية للنتائج المرتقبة لفترة السنتين المقبلة.
٣. وتتماشى خطة العمل مع البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ ومع نهج الإدارة القائمة على النتائج، الذي تتبعه المنظمة. وترتبط بالاستراتيجيات التنظيمية الأساسية قصد ضمان الاتساق وزيادة أوجه التآزر إلى أقصى حد.
٤. وتخص خطة العمل جميع موظفي منظمة العمل الدولية. وستشكل أداة لتعزيز فهم كيف يكون النهوض بالمساواة بين الجنسين جزءاً لا يتجزأ من عملهم. وبهذه الطريقة يكون موظفو منظمة العمل الدولية أفضل تهيئة لدعم الهيئات المكونة في تخطيط وتنفيذ سياساتها وبرامجها المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والرامية إلى تدارك مواطن القصور في هذا المجال. وستشكل خطة العمل بالنسبة إلى المكتب أداة رئيسية في التحضير، بالتعاون مع الهيئات المكونة، للبند المتعلق بالمساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق في إطار المناقشة العامة لمؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٩.
٥. وتدعم خطة العمل البرامج القطرية للعمل اللائق وتعزيزها من مرحلة صياغة السياسات إلى مرحلة التنفيذ بواسطة طائفة واسعة من الاستراتيجيات والأنشطة. ويشمل ذلك عمليات التدقيق الطوعية والقائمة على المشاركة في مجال نوع الجنس، التي أفضى إجراؤها في بعض البلدان إلى قرار الهيئات المكونة إدراج بناء قدرات منظماتها فيما يتعلق بإدماج قضايا نوع الجنس في برامجها القطرية للعمل اللائق.
٦. ويؤدي الهيكل الثلاثي دوراً رئيسياً في النهوض بالمساواة بين الجنسين وهو أمر معترف به في خطة العمل. وفي هذا السياق، أثبتت التجربة أن من الممكن الاستفادة من مبادرات منظمة العمل الدولية للمساواة بين

^١ إدماج قضايا نوع الجنس هو الاستراتيجية التي اتفقت عليها الحكومات المشاركة في المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في إعلان بيجينغ وكذلك منظومة الأمم المتحدة بغية تعزيز المساواة بين الجنسين.

الجنسين، دعماً للهيئات المكونة بهدف النهوض بعمليات ثلاثية أكثر إنصافاً وتمثيلاً. وتقضي هذه المبادرات بدورها إلى نواتج تعالج بواعث القلق الأساسية والملحة لجميع الهيئات المكوّنة - وهو ما يمكن أن يؤدي إلى تأثيرات أكبر على حياة العمّال وأسرهم ومجتمعاتهم ووصولاً إلى بلدانهم.

٧. واستخدمت في صياغة خطة العمل عملية تشاور موسّعة وقائمة على المشاركة، أدت إلى تبني خطة العمل على صعيد المكتب برمته. وتتضمن خطة العمل أيضاً استنتاجات مستمدة من تقييم خطة العمل السابقة (٢٠٠٣-٢٠٠٥) ومن عمليات تدقيق عديدة أجرتها المنظمة في مجال نوع الجنس منذ عام ٢٠٠١. كما تسترشد بمشاركة منظمة العمل الدولية النشطة في وضع سياسة منظومة الأمم المتحدة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتحليل أجرته المنظمة في إطار مشاركتها في قيادة فرقة العمل المعنية بإدماج قضايا نوع الجنس في البرمجة والرصد والتقييم والإبلاغ في نظم الإدارة القائمة على النتائج للأمم المتحدة. ويؤيد هذا التحليل الذي شمل ما يزيد على عشرة كيانات تابعة لمنظومة الأمم المتحدة فكرة أن إدماج قضايا نوع الجنس في برمجة المنظمة "وسيلة عالية الفعالية" لتعزيز المساواة بين الجنسين ودعم تقدم أكثر فعالية نحو أداء الولايات. كما استنتجت ما يدل على أن تأثير إجراءات الوكالة يتعزز حيثما كان رئيسها يدعم سياسة نوع الجنس دعماً نشطاً.

٨. وتستجيب خطة العمل لمتطلبات الأمم المتحدة فيما يتعلق بخطة عمل خاصة بنوع الجنس، وتدعم إبلاغ الأمم المتحدة الإلزامي بشأن المساواة بين الجنسين. كما أخذت بعين الاعتبار، أثناء صياغتها، التطورات الأخيرة المتعلقة بإدماج قضايا العمالة والعمل اللائق في برامج الأمم المتحدة وسياساتها وأنشطتها عن طريق منشور مجلس المديرين التنفيذيين المعني بالتنسيق، المعنون *أدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق*، والذي تمت الموافقة عليه في نيسان/ أبريل ٢٠٠٧.

نطاق خطة العمل

٩. يقدم الشكل ١ هيكلًا توضيحيًا لخطة العمل. ويساعد في وضع أساس متين لبلوغ أهداف المنظمة. ويقوم ذلك على سياسة المنظمة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ويعزز الاهتمام بأبعاد نوع الجنس في الترتيبات المؤسسية المتعلقة بالموظفين والمحتوى والهيكل. ويستعرض النتائج والمؤشرات والأهداف واستراتيجيات تحقيقها والمسؤولين الرئيسيين عن ذلك.

١٠. ووفقاً للممارسات الحسنة، تتماشى خطة العمل مع الأهداف الاستراتيجية الأساسية للمنظمة، التي تشكل الدعائم الرئيسية لتحقيق الهدف العالمي المتمثل في توفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال. والنتائج البرمجية المحددة في خطة العمل هي تلك الواردة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وتساعد خطة العمل على بيان المساهمة التي يمكن أن يقدمها إدماج قضايا نوع الجنس في تحقيق النتائج والأهداف المحددة لفترة السنتين والاستراتيجيات التي ينبغي دعمها.

١١. وتولى في خطة العمل عناية خاصة لنوافذ الفرص المتمثلة، بالنسبة إلى البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، في مبدأ العمل المشترك والنتيجة الفورية المشتركة للنهوض بالمساواة بين الجنسين. ويرمي ذلك إلى المساعدة في تعزيز إدماج الهيئات المكونة لقضايا نوع الجنس، وتردد سبل تحقيق هذه النتائج والمؤشرات في خطة العمل.

الشكل ١: تجسيد خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩



١٢. وتحافظ خطة العمل على وحدة الغاية بالتركيز على الهدف العام المتمثل في توفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال - كما يبينه سقف المبنى.

١٣. وهكذا، تربط خطة العمل على نحو ملموس بين نهج الإدارة القائمة على النتائج، الذي يتبعه المكتب، إزاء المساواة بين الجنسين وبرنامج العمل اللائق في المجالات التالية:

- تشجيع وصول النساء والرجال على قدم المساواة إلى التعليم والتدريب وإلى العمالة الكاملة والمنتجة في ظروف تسودها المساواة والكرامة؛
- ترويج المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛
- تشجيع توفير الحماية الاجتماعية الكافية والمنصفة للجميع؛
- تدعيم الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي؛
- تمكين جميع العمال من التمثيل والتعبير عن آرائهم على نحو منصف في الاقتصادين المنظم وغير المنظم على حد سواء؛
- السعي إلى تحقيق عولمة عادلة ومنصفة.

١٤. ومتابعة لقرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٤ بشأن المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجور وحماية الأمومة، تقدم خطة العمل دعماً أكبر للجهود المنهجية من أجل ضمان الاتساق بين الأنشطة العادية وأنشطة التعاون التقني في إطار البرامج القطرية للعمل اللائق. وتدعم إدماج البعد المتعلق بنوع الجنس في اتفاقات الشراكة بين منظمة العمل الدولية والهيئات المانحة والتحليل المتعلق بنوع الجنس قبل تخطيط البرامج وتنفيذها، لزيادة تكافؤ فرص مشاركة النساء والرجال في جميع البرامج والاستفادة منها. وعلاوة على ذلك، تتمشى خطة العمل مع التوصيات المقترحة في التقرير العالمي لعام ٢٠٠٧، المعنون "المساواة في العمل: مواجهة التحديات".

١٥. وتقوم خطة العمل على نهج ذي شقين إزاء تشجيع المساواة بين النساء والرجال. وينطوي ذلك من جهة على إدماج قضايا نوع الجنس لإدراج أولويات النساء والرجال واحتياجاتهم في جميع السياسات والبرامج، ومن جهة أخرى على التدخلات المحددة الرامية إلى تمكين أحد الجنسين، النساء عموماً لأنهن معرضات أكثر للتمييز الاجتماعي أو السياسي أو الاقتصادي على أساس نوع الجنس. وكمثال على النهج الأول، هناك مشروع في قبرغيزستان يهدف إلى تشجيع عمالة الشباب. ويستخدم المشروع تحليلاً يراعي نوع الجنس لتحديد الاحتياجات الخاصة، وأحياناً المختلفة، للشابات والشبان، مما سيفضي إلى اعتماد استراتيجيات ونهج مغايرة للاستجابة لها. كما وضع المشاركون في المشروع توصيات بشأن سبل تعزيز المساواة بين الجنسين في عمالة الشباب في البرامج القطرية للعمل اللائق في البلد. وكمثال على النهج الثاني، هناك مشروع شهد النور مؤخراً في بوركينيا فاسو، وأدخل نظم التأمين بالغ الصغر الخاصة بالنساء المعوزات عن طريق جمعياتهن المعنية بتنظيم المشاريع. ووضعت نظم عديدة للنساء اللاتي لم تكن مشمولات بالتأمين من قبل.

المساءلة والموارد

١٦. آليات المساءلة ضرورية من أجل الإدماج الفعال لقضايا نوع الجنس. وتقوم خطة العمل بتوضيح الأدوار والمسؤوليات، فضلاً عن تعزيز آلية التقصي القائمة ومراقبة الأداء والتقدم التنظيميين. وسيساهم تعزيز هذه الآليات في زرع روح المسؤولية الفردية والجماعية على جميع المستويات وتحسين اتساق الإبلاغ عن إجراءات ونتائج إدماج قضايا نوع الجنس عبر المناطق والبلدان، وذلك باستخدام نظم الإبلاغ القائمة.

١٧. وسيستمر المكتب في استخدام عمليات التدقيق المتعلقة بنوع الجنس والقائمة على المشاركة للتحقق من مراعاة المساواة بين الجنسين لتقديم معلومات عن أداء إدماج قضايا نوع الجنس في المكاتب الميدانية لمنظمة العمل الدولية، وفي المقر الرئيسي، وبصفة أكبر مع الهيئات المكونة والفرق القطرية لمنظمة أمم متحدة واحدة. وثمة ما يدل على أن عمليات التدقيق هذه، التي أوكل إلى المكتب إجرائها عن طريق خطة العمل، ساعدت في تعزيز قدرة الموظفين وروح المبادرة لديهم على إدماج قضايا نوع الجنس في عمل منظمة العمل الدولية، الذي يترجم إنداك إلى خدمات ومبادرات أفضل لدعم الهيئات المكونة.

١٨. وتحدد خطة العمل المسؤوليات الرئيسية ومستويات المساءلة المتعلقة بتعزيز المساواة بين الجنسين في عمل منظمة العمل الدولية، من المدير العام إلى المديرين التنفيذيين والإقليميين وباقي كبار المديرين. وتوضح خطة العمل أيضاً الدور الحفزي للشبكة العالمية لمنظمة العمل الدولية المعنية بقضايا نوع الجنس (١٣٠ عضواً حتى أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧) ودور مكتب المساواة بين الجنسين.

١٩. وتشير خطة العمل إلى الطريقة التي سيدعم بها مكتب المساواة بين الجنسين ومكتب البرمجة والإدارة وضع مؤشرات وأدوات لرصد المساواة بين الجنسين في البرامج والأنشطة والإبلاغ عنها. وستحظى البرامج على صعيد الإدارات والأقاليم والبلدان بالتشجيع والدعم لإجراء دراسات أساسية وتعزيز مؤشرات تراعي نوع الجنس لقياس النتائج. وسيجري تقييم مستقل لتنفيذ خطة العمل في ٢٠٠٩، بهدف استعمال النتائج في إعداد خطة عمل منقحة وحديثة.

٢٠. وستواصل الشبكة العالمية لمنظمة العمل الدولية المعنية بقضايا نوع الجنس العمل كآلية فعالة لتقاسم المعارف، وسيتم تعزيزها ومواءمتها مع استراتيجية المكتب العامة لتقاسم المعارف. وتساعد هذه الشبكة موظفي منظمة العمل الدولية على تحسين استعدادهم لتلبية احتياجات الهيئات المكونة. وسيستمر تعزيز البحوث المراعية لنوع الجنس وتوليد المعلومات وكذا برامج تنمية الكفاءات والتقييم المتعلق بالمساواة بين الجنسين. وستنشر المعارف المكتسبة في صيغ وتظاهرات ملائمة للمستعمل.

٢١. وتوفر طائفة واسعة من الموارد البشرية والمالية من جميع فروع المنظمة لأغراض تنفيذ خطة العمل تنفيذاً فعالاً. وإلى جانب موارد الميزانية العادية المخصصة لموظفي وأنشطة مكتب المساواة بين الجنسين وأخصائيي نوع الجنس الإقليميين، تمثل عملية ربط الموارد، من حيث أشهر العمل والأموال المنفقة في تنفيذ البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ آلية رسمية لدعم نتائج الوحدات في الميدان وفي المقر الرئيسي فيما يتصل بقضايا نوع الجنس. وستواصل الموارد الخارجة عن الميزانية والمقدمة من مجتمع المانحين الداعم تكميل مخصصات الميزانية العادية للإجراءات الخاصة بالمرأة وإجراءات إدماج قضايا نوع الجنس.

استنتاج

٢٢. تشكل خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين جزءاً من أدوات منظمة العمل الدولية الرامية إلى تعزيز قدرة الموظفين على دعم الهيئات المكونة وتمكينها من تنفيذ برنامج العمل اللائق، وذلك بتحديد واغتنام فرص الحد من أوجه انعدام المساواة بين الجنسين في المجالات المؤسسية والبرنامجية الرئيسية. وسيساهم ذلك بدوره في زيادة الفعالية في تحقيق نتائج وأهداف البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

٢٣. قد يرغب مجلس الإدارة، إذ يحيط علماً بخطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين، في أن يطلب إلى المدير العام إبقاءه على اطلاع بالتقدم المحرز والنتائج المحققة في تنفيذ خطة العمل، بغية ضمان أن يأخذ المكتب برمته في الاعتبار خطة العمل على نحو ناجح.

جنيف، ١٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧.

نقطة يتخذ قرار بشأنها: الفقرة ٢٣.

الملحق

خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن المساواة
بين الجنسين للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩

المحتويات

الصفحة

٩	١- مقدمة
٩	خلفية خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وغرضها
٩	الجمهور
٩	الإعداد
١٠	الهيكل
١٠	ولاية منظمة العمل الدولية ونهجها إزاء المساواة بين الجنسين والعمل اللائق
١٢	أنشطة منظومة الأمم المتحدة
١٣	٢ - النطاق
١٥	٣ - مجالات النتائج الأساسية
١٩	٤- المساواة والأدوار والمسؤوليات والموارد
٢١	الموارد البشرية والمالية
٢١	٥- الرصد والتقييم والإبلاغ وإدارة المعارف
٢٢	إدارة المعارف

المرفقات

٢٣	المرفق الأول: نتائج المساواة بين الجنسين في الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩
٣٢	مجالات نتائج المساواة بين الجنسين في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩:
٣٢	الأولويات الإقليمية المستجيبة لقضايا نوع الجنس
٣٢	أفريقيا
٣٢	الأمريكتان
٣٢	الدول العربية
٣٢	آسيا والمحيط الهادئ
٣٢	أوروبا وآسيا الوسطى
٣٣	مجال نتائج المساواة بين الجنسين في برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: النتيجة الفورية المشتركة
٣٤	المرفق الثاني: سياسة منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين
٣٦	المرفق الثالث: الإقرار الدولي بالمساواة بين الجنسين
٣٧	المرفق الرابع: تطور نهج منظمة العمل الدولية إزاء المساواة بين الجنسين في سياساتها وبرامجها
٣٨	المرفق الخامس: منهجية التدقيق القائمة على المشاركة والمتعلقة بنوع الجنس المتبعة في منظمة العمل الدولية

١ - مقدمة

خلفية خطة العمل بشأن المساواة
بين الجنسين وغرضها

تمثل خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين وسيلة لتفعيل المساواة بين الجنسين في برنامج العمل اللائق. وهي الأداة التي أولي إليها تنفيذ السياسة العامة بشأن "المساواة بين الجنسين وإدماج قضايا نوع الجنس في منظمة العمل الدولية"، التي أطلقها المدير العام سنة ١٩٩٩ (انظر المرفق الثاني). وحملت السياسة العامة جميع موظفي المنظمة مسؤولية إدماج قضايا نوع الجنس، وطالبت بترتيبات مؤسسية معززة؛ وأدخلت آليات المساواة والرصد؛ والتزمت بضمان تخصيص الموارد الكافية وبناء القدرات، فضلاً عن زيادة التوازن بين الجنسين في صفوف الموظفين. وترمي خطة العمل هذه، على غرار سابقتها، إلى تعزيز الاستجابة السياسية.

وتساهم خطة العمل في تحقيق برنامج العمل اللائق، وتدعم بالتالي الجهود التي تبذلها الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية سعياً إلى تحقيق أهداف العمل المنتج لجميع النساء والرجال في ظروف تسودها الحرية والإنصاف والأمن وكرامة الإنسان. كما تعمل كبرنامج إنمائي عالمي أوسع بفضل المبادرات الإقليمية والوطنية العديدة التي تربط بين العمل اللائق والبرنامج العالمي للحد من الفقر وبلوغ الأهداف الإنمائية للألفية.

الجمهور

إن الغرض الفوري لخطة العمل يتمثل في توجيه ودعم عملية إدماج قضايا نوع الجنس في جميع فروع المنظمة، وهكذا فإن المجموعة المستهدفة هي جميع موظفي منظمة العمل الدولية. إلا أن المستفيدين هم الهيئات المكونة الثلاثية: الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وستستخدم خطة العمل على الصعيد الداخلي للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين النساء في برامج منظمة العمل الدولية وهيكلها، بغية إرشاد المكتب صوب دعم الهيئات المكونة على نحو أفضل. ويمثل الحوار الاجتماعي آلية لزيادة فعالية هذه النهج إلى أقصى حد، وخلق التآزر فيما بينها. وتأخذ خطة العمل في الاعتبار هذه الآليات والحاجة إلى حوار اجتماعي فعال من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين.

الإعداد

وضعت خطة العمل بالتشاور مع أخصائيين في قضايا نوع الجنس ومنسقين في قضايا نوع الجنس من الميدان والمقر الرئيسي، فضلاً عن كبار مديري الوحدات الرئيسية وموظفيها. وفي عام ٢٠٠٦، أجرى تقييم لتنفيذ خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن قضايا نوع الجنس للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٥. وأدى هذا الأمر، إلى جانب الاستعراض الداخلي لعام ٢٠٠٦ بشأن إدماج قضايا نوع الجنس في عملية البرمجة والميزنة على نطاق المنظمة، إلى تصميم خطة العمل الحالية. ومساهمة منظمة العمل الدولية النشطة في وضع سياسة عامة واستراتيجية بشأن إدماج قضايا نوع الجنس على نطاق منظومة الأمم المتحدة أفضت بدورها إلى إثراء خطة العمل. وتتمثل الرسائل الأساسية لهذه النهج التي استرشدت بها عملية إعداد هذه الخطة فيما يلي:

- مواصلة تناول أبعاد نوع الجنس المتعلقة بالموظفين والمحتوى والترتيبات المؤسسية، لأن تعزيز المؤسسات هذا سيزيد من الفعالية الإجمالية لنتائج عمل منظمة العمل الدولية وآثاره؛
- ربط السعي إلى تحقيق المساواة بين الجنسين بتصميم عمل المنظمة، الذي يتمثل في هذه الحالة في الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية كما تشير إليها وثائق البرنامج والميزانية؛
- تعزيز نظام المساواة من أجل تحسين قياس التقدم المحرز وتحديد الثغرات في إدماج قضايا نوع الجنس؛
- مراعاة الصعوبات والتحديات ذات الأولوية فيما يتعلق بإدماج قضايا نوع الجنس؛
- الاسترشاد بالأولويات الإقليمية.

وتقوم خطة العمل بإعادة بحث استراتيجيات المنظمة وبرامجها الرئيسية، وتحديث النهج المتبع على نطاق المؤسسة إزاء إدماج قضايا نوع الجنس. وسيجري استعراضها ومراجعتها خلال فترات السنتين المقبلة لأخذ التغييرات بعين الاعتبار في البرامج والميزانيات القادمة.

الهيكل

يقدم هذا الجزء خلفية خطة العمل وغرضها. ويعرض الجزء الثاني نطاق خطة العمل عن طريق تحديد الأبعاد الرئيسية التي تقوم عليها لضمان رسوخها في خطط المنظمة وعملياتها. فيما يقدم الجزء الثالث، مع المرفق الثاني، جدولاً بمجالات النتائج الأساسية ذات الأولوية المرتبطة بالآليات المؤسسية (القائمة على سياسة منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين)؛ والأبعاد البرمجية (القائمة على أهداف ونتائج البرنامج والميزانية)؛ والنتيجة الفورية المشتركة المتعلقة بالهوض بالمساواة بين الجنسين، كما اتفق عليه في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. ويحدد الجزء الرابع نظام المساءلة والمسؤوليات التنظيمية عن تنفيذ خطة العمل، فضلاً عن المسائل المرتبطة بالموارد. ويسلط الجزء الخامس الضوء على آليات الرصد والتقييم والإبلاغ المرتبطة بتنفيذ خطة العمل.

ولاية منظمة العمل الدولية ونهجها إزاء المساواة بين الجنسين والعمل اللائق

التزمت منظمة العمل الدولية، منذ نشأتها عام ١٩١٩، بتعزيز حقوق النساء والرجال في عالم العمل وتحقيق المساواة. وتشجع منظمة العمل الدولية المساواة بين الجنسين - لا كحق من حقوق الإنسان فحسب - بل أيضاً كجزء لا يتجزأ من الأهداف العالمية للعمل اللائق والتخفيف من حدة الفقر، وكوسيلة لتحقيق عولمة أكثر شمولاً. وهكذا، تنظر منظمة العمل الدولية إلى المساواة بين الجنسين على أنها شرط أساسي لبلوغ التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

وولاية منظمة العمل الدولية لتشجيع المساواة منصوص عليها في دستور المنظمة وفي عدد من معايير العمل الدولية. وتشمل الاتفاقيات الأساسية الأربع بشأن المساواة بين الجنسين المساواة في الأجور وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة والعمال ذوي المسؤوليات العائلية، وحماية الأمومة. ويعبر عن هذا الالتزام أيضاً في سلسلة من القرارات المعتمدة بشأن المساواة بين الجنسين، ويتعلق آخرها الصادر في عام ٢٠٠٤ بتعزيز المساواة بين الجنسين والإنصاف في الأجور وحماية الأمومة.

وظهر توافق دولي متزايد في الآراء بشأن الحاجة إلى المساواة بين الجنسين، بدءاً بإدراجها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨، ووصولاً إلى إعلانات المجلس الاقتصادي والاجتماعي الحالية. وقد حدا هذا الإقرار الدولي استجابة منظمة العمل الدولية وانعكس في خطة العمل هذه. (انظر المرفق الثالث للمزيد من المعلومات عن الالتزامات الدولية الأساسية بشأن المساواة بين الجنسين).

وتوجد أدلة تجريبية متزايدة، كما يبين ذلك التقرير العالمي لعام ٢٠٠٧ بعنوان *المساواة في العمل: مواجهة التحديات*، عن دور انعدام المساواة بين الجنسين في تقييد الإنتاجية والنمو والازدهار. وبالمثل، توجد أدلة مفحمة على أن التصدي لانعدام المساواة يعود بالفائدة على الأفراد والأسر والعمال وأصحاب العمل والمجتمع والاقتصادات الوطنية. وتحسين دخول النساء عنصر أساسي في التصدي للفقر وتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية. ويعمل اليوم في الاقتصاد مدفوع الأجر عدد من النساء لم يسبق له مثيل، ويواصلن في الآن ذاته القيام بأنشطة رعاية وإنماء غير مدفوعة الأجر. وثمة فوائد يجنيها هؤلاء النساء وعائلاتهن والمجتمع برمته من الانخراط في القوة العاملة؛ كما توجد عوائق يجب تخطيها لضمان تكافؤ فرص مشاركة النساء والرجال في الأنشطة الاقتصادية. وهكذا، فإن جميع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية - العمال وأصحاب العمل والحكومات - ستستفيد من تحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل.

ويمثل إدماج قضايا نوع الجنس الاستراتيجية الرئيسية لمنظمة العمل الدولية من أجل رفع وتيرة التقدم نحو تحقيق المساواة بين النساء والرجال (انظر الإطار ١). ويطبّق نهج بشقين: أولاً عن طريق الاستجابة بشكل صريح ومنهجي للاحتياجات والأنشطة الخاصة، والمختلفة غالباً، للنساء والرجال في جميع السياسات والاستراتيجيات والبرامج. وثانياً عن طريق التدخلات المستهدفة عندما يبيّن التحليل أن جنساً واحداً - وهو عادة المرأة - يعاني من العوائق الاجتماعية والسياسية و/أو الاقتصادية. وهذه المبادرات الرامية

إلى تمكين النساء هي تكملة ضرورية لإدماج قضايا نوع الجنس، وقد تتضمن على سبيل المثال تدابير الإجراءات الإيجابية.

الإطار ١ إدماج قضايا نوع الجنس

"مراعاة المنظور الجنساني في أوجه النشاط الرئيسية هو عملية تقييم لما يخلفه من آثار على المرأة والرجل أي عمل يُعتمد القيام به، بما في ذلك وضع التشريعات أو السياسات أو البرامج في جميع الميادين وعلى جميع المستويات. فهي استراتيجية لجعل اهتمامات وتجارب النساء والرجال على حد سواء جزءاً لا يتجزأ من تصميم السياسات والبرامج وتنفيذها ومراقبتها وتقييمها في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، بحيث يستفيد النساء والرجال بطريقة متساوية. فلا يدوم انعدام المساواة. والهدف النهائي هو إدماج منظور الجنس لتحقيق المساواة بين الجنسين".

المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة، ١٩٩٧

وحددت الحكومات بدورها خلال المؤتمر العالمي الرابع للمرأة، المعقد في بيجينغ عام ١٩٩٥، إدماج قضايا الجنسين كاستراتيجية لتحقيق المساواة بين الجنسين. وبيّنت عمليات الاستعراض والتقييم التي أجرتها مؤخرًا طائفة من المنظمات والوكالات الإنمائية أن دمج قضايا الجنسين لم يفهم أو يدعم كما يجب، ولم يكن بالتالي فعالاً في ترجمة الالتزامات السياسية بشأن المساواة بين الجنسين إلى موارد وتنفيذ. وتتضمن التوصيات الرامية إلى زيادة الفعالية اعتماد نهج أكثر استراتيجية يحل الفرص ونقاط الدخول ذات الأولوية ويحددها، بدلاً من محاولة القيام بكل شيء في كل مكان؛ وتعزيز الدعم المؤسسي وآليات المساءلة الخاصة بإدماج قضايا الجنس؛ وتوجيه الانتباه إلى سياسات الموارد الداخلية/ البشرية وكذا الأبعاد التشغيلية/ البرمجية لعمل أي منظمة، وتقديم الموارد لدعم التحليل والتنفيذ والرصد والتقييم على النحو السليم.

وتطورت جهود الإدماج داخل منظمة العمل الدولية على مدى الأعوام، مدعومة بنهج الإدارة القائمة على النتائج، الذي اعتمده المنظمة. وهكذا فقد حدث تحول من اعتبار إدماج قضايا نوع الجنس " نشاطاً متقاطعاً" ذا "ملاءمة عامة" (٢٠٠٢-٢٠٠٣) إلى اعتباره "مبدأ عمل مشتركاً" (٢٠٠٨-٢٠٠٩) يقتضي استجابة مؤسسية استراتيجية ومنسقة. ولمزيد من التفاصيل عن تطور النهج المتبع إزاء إدماج قضايا نوع الجنس داخل منظمة العمل الدولية، انظر المرفق الرابع.

وبأشرت منظمة العمل الدولية في عام ٢٠٠١ عملية تدقيق قائمة على المشاركة تتعلق بنوع الجنس، وهي الأولى من نوعها في منظومة الأمم المتحدة (انظر المرفق الخامس). وتقر خطة العمل بأهمية هذه المنهجية التطبيقية في النهوض بالمساواة بين الجنسين.

وعمليات التدقيق المتعلقة بنوع الجنس، التي يتراد استخدامها حالياً من قبل الهيئات المكونة للمنظمة وغيرها من وكالات الأمم المتحدة، فضلاً عن مكاتب/ وحدات منظمة العمل الدولية:

- تعزّز القدرة الجماعية لمنظمة ما على دراسة أنشطتها من منظار نوع الجنس وتحديد نقاط القوة والضعف في النهوض بقضايا المساواة بين الجنسين؛
- تساعد المنظمات على الأخذ بزمام المبادرات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين؛
- تُحسن التعلم داخل المنظمات في مجال نوع الجنس عن طريق عملية تشمل تكوين الفرق وتقاسم المعلومات والتفكير.

ويمثل التعاون التقني أحد الوسائل التكميلية التي تستخدمها المنظمة للنهوض باستراتيجيتها المتعلقة بإدماج قضايا نوع الجنس وتنفيذ مشروع "النتيجة الفورية المشتركة" المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ضمن البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، والعمل على تحقيق أهداف المنظمة الأربعة. ويدعم التعاون التقني أيضاً العديد من آليات المنظمة وأنشطتها التي تعزز إدماج قضايا نوع الجنس مثل عمليات التدقيق المتعلقة بنوع الجنس واستحداث الأدوات وبناء القدرات وإصدار المنشورات.

وترد المقاييس العامة المتصلة بالمساواة بين الجنسين في التعاون التقني في قرارات المنظمة ووثائقها الحديثة. فقد اعتمد مجلس الإدارة، على سبيل المثال، في شهر آذار/ مارس ٢٠٠٥، قراراً يقضي بإيلاء الاهتمام إلى المساواة بين الجنسين في جميع جوانب برامج التعاون التقني الممولة من خارج الميزانية والتابعة لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك الاتفاقات مع الجهات المانحة. ويعني النهوض بالمساواة بين الجنسين في

التعاون التقني النظر في اتخاذ إجراءات خاصة بنوع الجنس ومراعاة ضرورة تحليل البرامج من زاوية نوع الجنس، والسعي إلى إتاحة فرص متساوية للنساء والرجال قصد المشاركة في البرامج والاستفادة منها.

وسيجري تعزيز قاعدة معارف المنظمة، إلى جانب القدرة على رصد التغيرات في احتياجات النساء والرجال وظروفهم، وفهم تبعات هذه الاتجاهات بالنسبة إلى صنع السياسات بفعالية فيما يتصل بالمجالات التقنية الرئيسية الأربعة لنهج منظمة العمل الدولية.

أنشطة منظومة الأمم المتحدة

في سياق إصلاح الأمم المتحدة وهدف "توحيد الأداة"، تنهض البرامج القطرية للعمل اللائق بإدماج قضايا نوع الجنس في عالم العمل ضمن البرامج القطرية للأمم المتحدة. وعلاوة على ذلك، تساعد منظمة العمل الدولية منظومة الأمم المتحدة ككل على إدماج العمالة والعمل اللائق في برامجها وسياساتها وأنشطتها بوسائل من بينها مثلاً وثيقة أدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق، التي وضعت بطلب من المجلس الاقتصادي والاجتماعي (٢٠٠٦) وأقرها مجلس المديرين التنفيذيين للأمم المتحدة المعني بالتنسيق في نيسان/أبريل ٢٠٠٧، الذي يدمج بدوره قضايا نوع الجنس. وعند وضع خطة العمل هذه، أخذت بعين الاعتبار عملية إصلاح الأمم المتحدة وطرائق المعونة الجديدة، نظراً إلى وجود تآزر بين المساواة بين الجنسين والمبادئ العامة لإصلاح المعونة داخل الأمم المتحدة - لاسيما تلك المتصلة بالشراكة والمساءلة والنتائج. ولا يمكن تحقيق هذه المبادئ دون نهج يراعي نوع الجنس. وهكذا فإن التدابير المقترحة في خطة العمل هذه من أجل النهوض بالمساواة بين الجنسين، تكمل وتدعم تلك المعتمدة في إطار إصلاح الأمم المتحدة. وتتماشى منظمة العمل الدولية، في وضع خطة العمل هذه وتنفيذها، مع سائر منظمات الأمم المتحدة ومع مشروع سياسة واستراتيجية منظومة الأمم المتحدة بشأن إدماج قضايا نوع الجنس. وتشمل أمثلة مشاركة منظمة العمل الدولية حالياً في هذه المجالات ما يلي:

- العضوية الكاملة في شبكة الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين؛
- المساهمة المنتظمة في التقارير الرئيسية لمنظومة الأمم المتحدة بما في ذلك الجمعية العامة ومجلس الأمن، فضلاً عن تقارير الأمين العام؛
- النهوض ببرامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية ومشاركة الهيئات المكونة بقوة في العمليات القطرية للأمم المتحدة المتصلة بالمساواة بين الجنسين في العمالة والعمل اللائق؛
- العضوية النشطة في فرقة العمل المعنية بالمساواة بين الجنسين التابعة للمجموعة الإنمائية للأمم المتحدة؛
- تعزيز الجهود المشتركة بين الوكالات عن طريق المجلس الاقتصادي والاجتماعي فيما يتعلق بإدماج قضايا نوع الجنس من أجل النهوض بالمرأة والمساواة بين الجنسين؛
- تقديم مساهمات في شبكة الموارد البشرية لمجلس المديرين التنفيذيين للأمم المتحدة، الذي يلتزم أعضاؤه بتشجيع مشاركة النساء والرجال على قدم المساواة في منظماتهم؛
- تقديم مساهمات بشأن المساواة بين الجنسين والعمل اللائق في المناقشات المواضيعية خلال دورات لجنة وضع المرأة؛
- دعم آليات الإبلاغ المشتركة للأمم المتحدة المتعلقة بالبرامج والتقييم في مجال المساواة بين الجنسين.

٢ - النطاق

أثناء عملية الإعداد حدّدت الأبعاد التالية نطاق وتوجه خطة العمل هذه التي تغطي الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وتتجسد هذه الأبعاد في الشكل ١.

(١) الحفاظ على وضوح الغاية ووحدها من خلال الهدف العام المتمثل في "توفير العمل اللائق والمساواة لجميع النساء والرجال في عالم العمل". ويتجسد ذلك في سقف المبنى الذي تدعمه بقية الأجزاء الأخرى.

(٢) الاهتمام بتمكين الآليات المؤسسية من توفير أساس متين للتقدم كما يرد في سياسة المساواة بين الجنسين لمنظمة العمل الدولية. ويتمثل ذلك في التوظيف والترتيبات المؤسسية والمحتوى. ويتجسد ذلك في أساس المبنى.

(٣) استخدام الإدارة القائمة على النتائج وفقاً لنهج برنامج وميزانية المنظمة؛ والتماشي مع أنشطة المنظمة الأساسية أي الأهداف الاستراتيجية الأربعة وإبراز كيفية اقتران المساواة بين الجنسين بتحقيق هذه الأهداف اقتراناً لا انفصام فيه. وتتجسد هذه الأهداف الاستراتيجية الأربعة في الدعائم الرئيسية الأربعة التي تسند السقف والتي يؤدي كل منها دوراً لا غنى عنه في تحقيق أهداف المنظمة.

(٤) الاستفادة من الفرصة التي يتيحها بعض الطرائق الأساسية التي تدعم إدماج قضايا نوع الجنس في المنظمة. وهذه الطرائق هي: "١" المبدأ المشترك للعمل على أن "تدعم جميع إجراءات منظمة العمل الدولية المساواة بين الجنسين"؛ "٢" النتيجة الفورية المشتركة (البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩) المتمثلة في تعزيز قدرة الهيئات المكونة على إدماج قضايا المساواة بين الجنسين. وتتجسد هذه الطرائق في "نوافذ فرص" تسهّل على المنظمة تعزيز إدماج قضايا نوع الجنس.

الشكل ١: تجسيد خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩



٣ - مجالات النتائج الأساسية

يقدم هذا الجزء جداول النتائج المستجيبة للاعتبارات الجنسانية بالنسبة إلى أبعاد جوهرية ثلاثة تركز جميعها دعم المساواة بين الجنسين صوب تحقيق الهدف الأعلى المتمثل في توفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال.

وتتضمن الجداول التالية، فيما يخص كل بعد، المؤشرات والأهداف إلى جانب الاستراتيجيات والأنشطة الفعلية أو الإرشادية.

وثمة ثلاث مجموعات من جداول النتائج:

- تتصل الأولى "بتمكين الآليات المؤسسية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في المنظمة". وهي تقوم على سياسة المساواة بين الجنسين.
- تتصل الثانية "بمجالات نتائج المساواة بين الجنسين في الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية". وهي تقوم على البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (انظر المرفق الأول).
- تتصل الثالثة بالطريقة التي تنص عليها "النتيجة الفورية المشتركة بشأن النهوض بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل". وهي تقوم بدورها على البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (انظر المرفق الأول).

وليس هناك جدول نتائج محدد خاص "بمبدأ العمل المشترك بشأن المساواة بين الجنسين" (البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩) إذ يتصل بكل ما ذكر أعلاه (الإطار ٢). وسيحدد نجاح تنفيذ هذا المبدأ بمدى ما يسهم في الاستراتيجيات ويؤدي إلى تحقيق الأهداف والغايات المرتبطة بالمساواة بين الجنسين كما تتضمنها جداول النتائج.

الإطار ٢

مبدأ العمل المشترك لمنظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين

ستطبق جميع أنشطة منظمة العمل الدولية منظار نوع الجنس لتقييم إمكاناتها وآثارها الحقيقية على تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين النساء والرجال في عالم العمل. وستطبق السياسات والبرامج والأنشطة منهجية ومبادئ توجيهية استحدثتها منظمة العمل الدولية لكي تضمن أن هذه السياسات والبرامج والأنشطة تساهم مساهمة إيجابية في المساواة بين الجنسين وأنه ليس هناك من نشاط يعيق أو يحد عن غير قصد التقدم في هذا المجال.

وسوف تطور وتطبق بشكل أكبر عمليات المراجعة استناداً إلى نوع الجنس والميزنة التي تراعي نوع الجنس من أجل مساعدة الهيئات المكونة في جهودها الرامية إلى النهوض بوضعية المرأة، وإدماج الشواغل المتعلقة بنوع الجنس عبر النظام متعدد الأطراف وداخل منظمة العمل الدولية. وفي هذا المضمار سيولى اهتمام خاص للشواغل المتعلقة بنوع الجنس في البرامج القطرية للعمل اللائق ومن خلالها لتلك الموجودة في البرامج القطرية للأمم المتحدة والاستراتيجيات الوطنية للحد من الفقر.

المصدر: البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، الفقرات ١٢٨-١٣٠.

والتعاون التقني الوارد في جداول النتائج وسيلة مهمة بالنسبة لمنظمة العمل الدولية لبلوغ الأهداف الاستراتيجية الأربعة للمنظمة والنتيجة الفورية المشتركة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في إطار البرامج القطرية للعمل اللائق.

آليات التمكين المؤسسي من أجل المساواة بين الجنسين في المنظمة

المسؤولية الرئيسية	الاستراتيجية والأنشطة الإرشادية	المؤشرات والأهداف	الخطوات العملية	مجال النتيجة
				التوظيف
<p>إدارة تنمية الموارد البشرية مكتب المساواة بين الجنسين جميع كبار المديرين والمديرين المباشرين مركز التدريب الدولي لمنظمة العمل الدولية - تورينو ملحوظة: تعهدت نقابة الموظفين بالعمل مع المكتب للنهوض بالمساواة بين الجنسين</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ النهوض بالتوازن الجنساني بين المشاركين في التدريب في مجال الإدارة ■ استحداث ودمج وحدة نموذجية محددة بشأن إدماج قضايا نوع الجنس في التدريب في مجال الإدارة، ورصد المدربين لضمان الامتثال ■ مواصلة تشجيع تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء في التعيين والترقية ■ إتاحة قاعدة معلومات متعلقة بتشكيل التوظيف والتعيين والترقية مبرّجة حسب نوع الجنس 	<p>زيادة التساوي بين الجنسين في المناصب المهنية (خط الأساس: إحصاءات إدارة تنمية الموارد البشرية لعام ٢٠٠٦)</p> <p>تناول المساواة بين الجنسين في برامج الإدارة والقيادة، كجزء من تدريب المدربين وصلاحيات مقدمي التدريب</p> <p>تحقيق التوازن الجنساني بين الموظفين المشاركين في برامج الإدارة والقيادة</p>	<p>اعتماد التدابير المطبّقة لضمان مساواة أكبر بين النساء والرجال في ترفيتهم إلى مناصب عليا</p>	<p>التقدم صوب تحقيق التساوي بين الجنسين بحلول عام ٢٠١٠ بين الموظفين المهنيين في كل الوحدات والمكاتب، كما هو منصوص عليه في سياسة منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين</p> <p>تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة لجميع موظفي منظمة العمل الدولية</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ■ تشجيع التدريب وفرص التطوير وحث موظفي الخدمة العامة على اغتنام هذه الفرص 	<p>زيادة فرص موظفي الخدمات العامة في التدريب</p>	<p>زيادة الفرص الممنوحة لتطوير المسار المهني لموظفي الخدمات العامة في المنظمة</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ تشجيع وتقييم السياسات الداعمة للتوازن السليم بين العمل/الحياة ورصد تنفيذها 	<ul style="list-style-type: none"> ■ تعزيز وإنفاذ الأحكام المتعلقة بتوفير مكان عمل براعي نوع الجنس ويكون ملائماً للأسرة 	<p>اتخاذ تدابير محددة في عين المكان للنهوض ببيئة عمل ملائمة ومواتية للأسرة</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ مواصفات الوظائف تشمل، حيثما يلزم، كفاءات في مجال إدماج قضايا نوع الجنس ■ إدراج المساواة عن دعم المساواة بين الجنسين في تقارير التقييم لجميع الموظفين في الميزانية العادية والتعاون التقني ■ مراجعة مواصفات وظائف المختصين في قضايا نوع الجنس لمراعاة الاحتياجات الجديدة التي قد تنتبثق عن تنفيذ استراتيجية إدماج قضايا نوع الجنس ■ إتاحة التدريب الملائم بشأن إدماج قضايا نوع الجنس لجميع موظفي المنظمة لتحسين قدراتهم على إدماج قضايا نوع الجنس في عملهم 	<ul style="list-style-type: none"> ■ إدراج أثبات الالتزام والإشارة إلى المساواة بين الجنسين، على نحو تدريجي في مواصفات الوظائف 	<p>زيادة كفاءات جميع موظفي المنظمة في إدماج قضايا نوع الجنس على المستوى المناسب</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ نشر سياسة عامة ومدونة ممارسات ■ اعتماد المديرين سياسة تسامح مع عدم واتخاذ إجراءات فورية في حالات أي تجاوز 	<ul style="list-style-type: none"> ■ تعزيز وإنفاذ الأحكام المتعلقة بمكافحة التحرش في مكان العمل 	<p>اعتماد تدابير لمكافحة التحرش في مكان العمل</p>	

مجال النتيجة	الخطوات العملية	المؤشرات والأهداف	الاستراتيجية والأنشطة الإرشادية	المسؤولية الرئيسية
المحتوى				
تمتثل منظمة العمل الدولية داخليا للالتزام بالمساواة بين الجنسين، ويتجلى هذا في جميع الأنشطة التقنية والأنشطة العملية وخدمات الدعم، بما فيها إدارة المعارف، كما هو منصوص عليه في سياسة منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين	زيادة كفاءات موظفي المنظمة في إجراء تحليل وتخطيط بتعلقان بنوع الجنس ارتباطاً بالعمالة والعمل اللائق	زيادة الحجم الذي يتم به الإبلاغ عن المساواة بين الجنسين في تقرير التنفيذ للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧. (خط الأساس: تقرير التنفيذ للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧)	<ul style="list-style-type: none"> ■ الإعلام بخطة العمل والتوعية بها وتبنيها ■ بناء قدرات موظفي منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة على إدماج قضايا نوع الجنس عن طريق التدريب وعمليات التشاور ونشر نتائج البحوث والممارسات الحسنة والإرشاد في المجالات ذات الأولوية واستخدام وثيقة الأدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق، الخ. 	مكتب المساواة بين الجنسين جميع القطاعات والأقاليم بما فيها المكاتب شبه الإقليمية والقطرية مكتب البرمجة والإدارة إدارة الشراكات والتعاون الإيماني
	مواقف وعادات في العمل تدعم إدماج قضايا نوع الجنس	عدد عمليات التدقيق المتعلقة بنوع الجنس، التي أجرتها وحدات/ مكاتب منظمة العمل الدولية؛ والنتائج المبلغ عنها إلى كبار المديرين واستجابة الإدارة. (خط الأساس ٢٧ عملية تدقيق متعلقة بنوع الجنس داخل منظمة العمل الدولية من عام ٢٠٠١ إلى أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٧)	<ul style="list-style-type: none"> ■ دمج الاستجابة لقضايا نوع الجنس في الإرشاد السياسي والبحوث والممارسة الحسنة وفي المبادئ التوجيهية للبرامج القطرية للعمل اللائق 	مركز التدريب الدولي لمنظمة العمل الدولية - تورينو
	تحسين مستوى المعارف ومنهجيات تناول أبعاد قضايا نوع الجنس في العمل التقني	وضع وتعزيز عدد من المؤشرات التي تراعي نوع الجنس في مجال العمل التقني تطبيق نسبة من البحوث والمنهجيات والأدوات التي تتناول قضايا نوع الجنس، في العمل التقني زيادة مدى تضمين اتفاقات منظمة العمل الدولية مع الهيئات المانحة، أحكاماً محددة لدعم إدماج قضايا نوع الجنس زيادة نطاق إدماج قضايا نوع الجنس في مشاريع/ برامج التعاون التقني	<ul style="list-style-type: none"> ■ إجراء عمليات تدقيق متعلقة بنوع الجنس وتقديم تقرير سنوي موجز إلى كبار المديرين والمنفذين ■ استحداث وتنقيح ونشر أدوات ومؤشرات من أجل إدماج نوع الجنس في العمل التقني ■ إعلام وتوعية الهيئات المانحة بشأن سياسة منظمة العمل الدولية للمساواة بين الجنسين في التعاون التقني 	

مجال النتيجة	الخطوات العملية	المؤشرات والأهداف	الاستراتيجية والأنشطة الإرشادية	المسؤولية الرئيسية
الترتيبات الموسسية				
تعزيز الترتيبات الموسسية الخاصة بإدماج قضايا نوع الجنس إدماجا فعالا على نطاق المكتب	تزويد مكتب المساواة بين الجنسين بما يكفي من الموظفين والموارد والمختصين الميدانيين في قضايا نوع الجنس دعماً لإدماج قضايا نوع الجنس في جميع فروع المنظمة وضع نظام فعال من نقاط الاتصال، يعنى بقضايا نوع الجنس	إتاحة الخبرة المتعلقة بنوع الجنس لدعم جميع الأقاليم والمقر الرئيسي تزويد جميع المكاتب بنقاط اتصال معنية بقضايا نوع الجنس زيادة عدد الرجال الذين يمثلون نقاط اتصال معنية بقضايا نوع الجنس، أو الذين يعملون تحديدا على قضايا نوع الجنس (خط الأساس ٢٠٠٦: ٢٨ في المائة من نقاط الاتصال المعنية بقضايا نوع الجنس من الذكور) زيادة عدد ونسبة نقاط الاتصال المعنية بقضايا نوع الجنس في صفوف المديرين المتوسطين أو ما فوق	تعزيز إتاحة الخبرة ذات الصلة لدعم إدماج قضايا نوع الجنس في المنظمة تعيين ودعم نقاط اتصال معنية بقضايا نوع الجنس إجراء دورات تدريبية لنقاط اتصال معنية بقضايا نوع الجنس بشأن أهم هذه القضايا، واعتماد نهج واستراتيجيات منظمة العمل الدولية لتعزيز إدماج قضايا نوع الجنس تشجيع زيادة تنوع نقاط الاتصال المعنية بقضايا نوع الجنس (مثل نوع الجنس والتوزيع الجغرافي والشباب والإعاقة)	إدارة تنمية الموارد البشرية الأقاليم، بما فيها المكاتب الإقليمية الفرعية والقطرية جميع القطاعات مكتب المساواة بين الجنسين بدعم من شبكته مكتب البرمجة والإدارة وحدة التقييم إدارة الشراكات والتعاون الإنمائي مكتب المستشار القانوني
إطار مساءلة بشأن المساواة بين الجنسين تحسين آليات البرمجة المراعية لنوع الجنس ورصدها وتقييمها استخدام لغة تراعي نوع الجنس في قواعد المنظمة ولوائحها وتوجيهاتها		في عمليات التقييم المستقلة لاستراتيجيات منظمة العمل الدولية وبرامجها القطرية للعمل اللائق ومشاريعها، تدرج المساواة بين الجنسين في خطط الرصد وتقييم الاختصاصات والتقارير. نسبة متزايدة من تعميمات منظمة العمل الدولية، وما إلى ذلك، تستخدم لغة تراعي نوع الجنس	وضع آليات للرصد والمساءلة تتضمن مؤشرات تتصل بنوع الجنس، بما في ذلك تقرير سنوي لتقييم التقدم المحرز. تخطيط عمليات الاستعراض والتقييم وتنفيذها. تطوير رصد مشاريع تعميمات المنظمة ذات الصلة	

٤ - المساءلة والأدوار والمسؤوليات والموارد

لا بد من تعزيز آليات المساءلة لإدماج قضايا نوع الجنس على نحو فعال. ويقتضي ذلك وضوح الأدوار والمسؤوليات وقدرا كافيا من التقصي والمراقبة. ويبين هذا الجزء ما سيتخذ من إجراءات لتعزيز المساءلة على مدى فترة التي تغطيها خطة العمل.

وكما ورد في سياسة منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين وكما يتجلى في مبدأ العمل المشترك بشأن المساواة بين الجنسين في إطار البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، يجب على جميع موظفي منظمة العمل الدولية في المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية النهوض بالمساواة بين الجنسين في سياق برنامج العمل اللائق، وذلك بدمج هذا العنصر في عملهم. ويتحمل كبار المديرين، بمن فيهم المدبرون العاملون في الميدان، المسؤولية العامة عن تفعيل السياسة وتنفيذها وبمسؤوليتهم عنها. وسيقوم فريق المختصين في مكتب المساواة بين الجنسين في المقر وشبكة نوع الجنس الأوسع (المؤلفة من منسقين وأخصائيين محككين ونقاط اتصال في مجال نوع الجنس) بتقديم الدعم والمشورة بشأن كيفية إدماج قضايا نوع الجنس وغيرها من القضايا المتصلة بتحقيق المساواة بين الجنسين.

ويتحمل كبار المديرين المسؤولية الرئيسية عن تحقيق نتائج تستجيب لمتطلبات نوع الجنس في إطار برنامج وميزانية المنظمة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. غير أن مكتب المساواة بين الجنسين يضطلع بدور إشرافي بالاستناد إلى سياسة المساواة بين الجنسين. وتقوم منظمة العمل الدولية، مع وكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة، بتعزيز آلياتها الخاصة بالمساءلة في مجال المساواة بين الجنسين (انظر الإطار ٣). والآليات ضرورية لمساءلة المنظمة عن: "١" المساواة بين الجنسين في عملها التطبيقي أو البرنامجي؛ "٢" مدى مراعاة نوع الجنس في نظمها الداخلية أو المؤسسية وسياسات مواردها البشرية.

وبتركيز الإدارة القائمة على النتائج في منظمة العمل الدولية يتزايد وضوح الأهداف والنتائج المرقبة والمؤشرات والغايات. ويؤكد البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ أهمية توضيح المساءلة، ويشير إلى أنه سيجري استحداث آليات داخلية لتوفير إجراءات استعراض مكرسة فيما يتعلق بالأداء العام وتقارير التدقيق وعمليات التقييم.

الإطار ٣

حالة آليات المساءلة المتصلة بالمساواة بين الجنسين في منظمة العمل الدولية

أبرز تقييم داخلي لتنفيذ خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن نوع الجنس للفترة ٢٠٠٣-٢٠٠٥، فضلا عن نتائج ما يزيد على ٢٨ عملية تدقيق متعلقة بنوع الجنس أجريت في المنظمة من عام ٢٠٠١ إلى عام ٢٠٠٧، إمكانات تعزيز آليات المساءلة. وكذلك خلص تقييم مشترك بين الوكالات أجرته المجموعة الإنمائية للأمم المتحدة بشأن آليات المساءلة عن إدماج قضايا نوع الجنس في بعض كيانات الأمم المتحدة، إلى أن الرصد والإبلاغ فيما يتعلق بإجراءات الإدماج ونتائجه في برمجة منظمة العمل الدولية يمكن أن يكونا أكثر اتساقا. كما استنتج التقييم أن مستوى عمل المنظمة في مجال إدماج قضايا نوع الجنس يختلف اختلافا كبيرا بين الأقاليم والبلدان والقطاعات. والبرامج القطرية للعمل اللائق كفيلة بالاستجابة. وتوفر خطة العمل هذه، إذ تحدد النتائج المرقبة والمسؤولية عن تنفيذ الإدماج، قاعدة لتعزيز آليات المساءلة في إطار البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. ويعزز ذلك أساس تنفيذ المنظمة ورصدها للأنشطة والبرامج التي تراعي نوع الجنس.

وأحرز تقدم على مدى فترات السنتين المتعاقبة ومن خلال الإدارة القائمة على النتائج، في زيادة بروز بعد نوع الجنس في برمجة منظمة العمل الدولية. وستستمر الجهود المبذولة في هذا المضمار لكنها ستقتصر بالآليات أكثر قوة واتساقا لمراقبة المسؤولية والإبلاغ بشأنها. وعلى مدى الفترة الحالية لخطة العمل، سينصب التركيز على استخدام إمكانات الاستعراض القائمة استخداما أكثر منهجية وتعزيز آليات الإبلاغ القائمة بصورة تدريجية، بغية فرض مراقبة أشمل على الأداء والتقدم في مجال المساواة بين الجنسين.

ويرد في الجدول التالي موجز لأهم أهداف رصد المساءلة والجهات الرئيسية المسؤولة عن تنفيذ خطة العمل:

آليات رصد المساواة

الجهة المسؤولة الرئيسية	أهداف رصد المساواة
مكتب المساواة بين الجنسين	سيوضع جدول زمني للمراقبة المنتظمة فيما يتعلق بأداء المنظمة في مجال المساواة بين الجنسين
جميع الموظفين	تعزيز المساواة الفردية والجماعية على جميع المستويات - من كبار المديرين إلى فرادى الموظفين
القطاعات/ البرامج والوحدات القطرية ذات الصلة، إلى جانب مكتب البرمجة والإدارة، بتوجيه من مكتب المساواة بين الجنسين وشبكة نوع الجنس	زيادة رصد أداء ونتائج المساواة بين الجنسين في الخطط والبرامج المنفذة، بما في ذلك تعزيز الإبلاغ في إطار الجداول الزمنية القائمة
كامل الهيكل الميداني ووحدات المقر الرئيسي، بدعم من مكتب المساواة بين الجنسين وشبكة نوع الجنس	توسيع قاعدة المعارف المتعلقة بالنتائج والممارسات الحسنة بغرض نشر المعلومات أو الاستنتاجات أو النتائج المتعلقة بنوع الجنس
مكتب المساواة بين الجنسين	سينشأ نظام رصد لعمليات التدقيق الداخلية القائمة على المشاركة والمتعلقة بنوع الجنس قصد النظر في كيفية مراعاة قضايا نوع الجنس في مكاتب ميدانية مختارة، في إطار برامج التعاون التقني، ضمن هيئات مكونة ووحدات مقر مختارة. وسيجري إبلاغ مجلس الإدارة بنتائج عمليات التدقيق المذكورة في إطار تقارير التنفيذ العادية لمنظمة العمل الدولية
مكتب المساواة بين الجنسين بدعم من وحدة التقييم	سينظر تقييم مواضيعي على نحو أشمل في الأداء والتقدم في مجال إدماج قضايا نوع الجنس، على نحو يكمل رصد الأداء. وستستخدم المعلومات المستقاة من هذا التقييم لأغراض تعلم الإدارة وصنع القرار على الصعيد الداخلي وإبلاغ الهيئات المكونة بما تحقق من نتائج على الصعيد الخارجي

ويبين الجدول أدناه الأدوار والمسؤوليات الرئيسية للنهوض بالمساواة بين الجنسين في منظمة العمل الدولية. ويتبع سياسة المساواة بين الجنسين ويعين المسؤوليات المحددة لمختلف الموظفين والأفرقة داخل المنظمة.

الأدوار والمسؤوليات في تعزيز المساواة بين الجنسين في نشاط منظمة العمل الدولية

جميع الموظفين مسؤولون عن تطبيق مبادئ سياسة المساواة بين الجنسين في إطار عملهم

الأفرقة	الدور والمسؤولية في التنفيذ
المدير العام	المسؤولية الأولى عن صياغة السياسات وأداء المنظمة في مجال المساواة بين الجنسين
المديرون التنفيذيون	مسؤولون عن تنفيذ ورصد المساواة بين الجنسين كل في إطار أهدافه الاستراتيجية، وعن ضمان تخصيص ما يكفي من الموارد البشرية والمالية لدعم العمل المتعلق بالمساواة بين الجنسين
المديرون الإقليميون	مسؤولون عن النتائج والمؤشرات التي تراعي نوع الجنس في إطار الأولويات الإقليمية المتفق عليها، بما في ذلك التعاون مع المختصين في شؤون أصحاب العمل والعمال وسائر الموظفين المعنيين وكبار المختصين في قضايا نوع الجنس من أجل تعزيز قدرة الهيئات المكونة على إدماج قضايا نوع الجنس والنهوض بالمساواة بين الجنسين
المديرون دون الإقليميين ومديرو المكاتب التابعة لمنظمة العمل الدولية	مسؤولون عن النتائج والمؤشرات التي تراعي نوع الجنس في المجالات البرنامجية، وعن إدماج قضايا نوع الجنس في البرامج القطرية للعمل اللانق، وعن دعم تعزيز قدرات الهيئات المكونة على إدماج تلك القضايا بالتعاون مع المختصين في شؤون أصحاب العمل والعمال وسائر الموظفين المعنيين والمختصين في قضايا نوع الجنس
رؤساء/ مديرو الأقسام	مسؤولون، لدى الاضطلاع بالمسؤوليات التي فوضهم إياها المديرون التنفيذيون، عن ضمان تخصيص ما يكفي من الموارد البشرية والمالية لتحقيق نتائج ومؤشرات تراعي نوع الجنس في المجالات البرنامجية
إدارة تنمية الموارد البشرية	مسؤولة عن التقدم صوب تحقيق التكافؤ بين النساء والرجال وتساوي الفرص والمساواة في المعاملة بالنسبة إلى جميع موظفي منظمة العمل الدولية.

الأفرقة	الدور والمسؤولية في التنفيذ
إدارة الشراكات والتنمية	مسؤولة عن النهوض بالمساواة بين الجنسين وإدماج قضايا نوع الجنس في جميع اتفاقات وبرامج ومشاريع التعاون التقني
المختصون في قضايا نوع الجنس ومنسقو قضايا نوع الجنس	مسؤولون عن أداء دور حفزي وداعم إزاء قطاعات المقر والمكاتب الميدانية بغية إدماج قضايا نوع الجنس على نحو فعال، والإسهام في التحليل والتخطيط والتنفيذ والاستعراض والإبلاغ
نقاط الاتصال المعنية بنوع الجنس	مسؤولة عن أداء دور حفزي لتيسير عملية إدماج قضايا نوع الجنس في الوحدات أو المكاتب
مكتب المساواة بين الجنسين	مسؤول عن دعم تنفيذ سياسة منظمة العمل الدولية في مجال نوع الجنس بالتعاون مع شبكة نوع الجنس - بما يشمل المختصين والمنسقين ونقاط الاتصال - عن طريق خدمات المشورة وبناء القدرات وتقاسم المعارف؛ وتنسيق ودعم تحقيق النتيجة الفورية المشتركة المتعلقة بقدرة الهيئات المكونة على إدماج قضايا نوع الجنس، في إطار البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨ - ٢٠٠٩؛ ومراقبة الأداء في مجال إدماج قضايا نوع الجنس عن طريق تقارير التقييم السنوية وإبلاغ المدير العام بها

الموارد البشرية والمالية

توجد طائفة واسعة من الموارد البشرية والمالية من جميع فروع المنظمة، منها المتوقع ومنها المكفول، لتنفيذ أنشطة خطة العمل تنفيذاً فعالاً. وبالإضافة إلى موارد الميزانية العادية المخصصة للتوظيف وأنشطة مكتب المساواة بين الجنسين والمختصين الإقليميين في قضايا نوع الجنس، تمثل عملية ربط الموارد، من حيث أشهر العمل والأموال المنفقة في تنفيذ البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، آلية رسمية لدعم النتائج المتصلة بنوع الجنس في الوحدات الميدانية ووحدات المقر. وتتيح هذه الآلية تخصيص الأموال في كنف الشفافية لمبادرات الميدان والمقر بهدف النهوض بالمساواة بين الجنسين.

غير أن تقييماً تمهيدياً للبرنامج والميزانية الحاليين يبيّن أن زيادة فعالية إدماج المساواة بين الجنسين في البرامج سيتطلب موارد تفوق مخصصات الميزانية العادية. لذلك سيستمر، خلال تنفيذ خطة العمل، بذل الجهود الرامية إلى إيجاد موارد خارجة عن الميزانية لتكامل المخصصات العادية. وستساعد هذه الموارد المعبأة من جهات من بينها مجتمع المانحين على النهوض بالبرامج الخاصة بالنساء/الرجال لفائدة الهيئات المكونة وبالتعاون معها ودعم الأنشطة التي تعزز قدرة الشركاء في المشاريع على مكافحة التمييز في مكان العمل. ويعزز هذا الدعم إدماج قضايا نوع الجنس في اتفاقات الشراكة بين منظمة العمل الدولية والجهات المانحة وفي المشاريع العديدة في إطار الاتفاقات. ويشمل الدعم أيضاً عمليات التدقيق القائمة على المشاركة والمتعلقة بنوع الجنس وتصميم البرامج القطرية للعمل اللائق وتنفيذها ورصدها على نحو يراعي نوع الجنس بقدر أكبر.

٥- الرصد والتقييم والإبلاغ وإدارة المعارف

تعطى أولوية كبيرة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨ - ٢٠٠٩ لتقصي تقدم المساواة بين الجنسين في التوظيف والترتيبات المؤسسية والمحتوى. وتقوم جميع سياسات المنظمة وبرامجها وإجراءاتها على خمسة مبادئ عمل مشتركة تشكل أساس الجهود الجماعية للمنظمة من أجل الإسهام في البرامج القطرية للعمل اللائق. ويقضي مبدأ العمل المشترك القائم على فكرة أن "جميع إجراءات منظمة العمل الدولية تنهض بالمساواة بين الجنسين"، استخدام منظار خاص بنوع الجنس بغية رصد وتقييم التأثير الممكن والحقيقي لجميع الإجراءات المتخذة. والمبادئ المشتركة الأخرى المتعلقة بعولمة عادلة والخلاص من الفقر ومعايير العمل الدولية، وبخاصة توسيع تأثير الشركاء الاجتماعيين والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، ضرورية للنهوض بالمساواة بين الجنسين. وتدعم خطة العمل هذه أوجه التفاعل والتآزر بين هذه المبادئ المشتركة.

ويمكن الاستفادة من مبادرات المساواة بين الجنسين التي تتخذها منظمة العمل الدولية بالتعاون مع الهيئات المكونة وفي إطار دعمها لها بغرض النهوض بعمليات ثلاثية أكثر إنصافاً وتمثيلاً. وتقضي هذه المبادرات بدورها إلى نواتج تعالج بواعث القلق الأساسية والملحة لجميع الهيئات المكونة - وهو ما يمكن أن يؤدي إلى تأثيرات أكبر على حياة العمّال وأسرها ومجتمعاتهم ووصولاً إلى بلدانهم.

وتقع المسؤولية الرئيسية عن رصد التقدم والإبلاغ بشأنه على عاتق القطاعات والأقاليم، يدعمها في ذلك مكتب البرمجة والإدارة، بينما يقتضي التقييم مشاركة وحدة التقييم. ويؤدي مكتب المساواة بين الجنسين دوراً مزدوجاً.

(أ) دعم تحسين الرصد والإبلاغ بشأن قضايا المساواة بين الجنسين في جميع أنشطة الرصد والتنفيذ والإبلاغ والتقييم، وقيادة تنسيق العملية؛

(ب) إسداء المشورة بشأن الإبلاغ والرصد والتقييم بخصوص المساواة بين الجنسين بغية تكميل نشاط الإبلاغ الرئيسي المتعلق بالتنفيذ في المنظمة.

وسيلتزم كل إدارة/ قطاع/ إقليم/ مكتب ميداني عن النتيجة الفورية المشتركة في إطار البرنامج والميزانية والمتمثلة في: "زيادة قدرة الهيئات المكونة على صياغة سياسات وبرامج متكاملة للنهوض بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل"، وفقاً لخطة العمل وبالتالي في إطار التقرير عن التنفيذ بحسب دورة الإبلاغ المتفق عليها.

وسينصب تركيز خاص على الإبلاغ بشأن البرامج القطرية للعمل اللائق. ويشارك مكتب المساواة بين الجنسين وشبكة نوع الجنس التابعة له في آلية ضمان النوعية القائمة، وهو ممثل أيضاً في شتى مجموعات الدعم الإقليمية والقطرية المعنية بالبرامج القطرية للعمل اللائق.

وستتخضع أدوات الرصد والإبلاغ القائمة للاستعراض بغية ضمان حصول المستعملين على توجيه بشأن طرق إعداد برامج وتقارير تنفيذ تراعي نوع الجنس، بما يشمل تصنيف البيانات بحسب الجنس. وستدعم النتائج المعززة والمؤشرات القابلة للقياس والتي تراعي نوع الجنس عمليات الرصد والإبلاغ القائمة.

وسيجري تشجيع الإدارات والأقاليم والبرامج القطرية ودعمها بغرض إجراء دراسات أساسية وتعزيز المؤشرات التي تراعي نوع الجنس من أجل قياس النتائج. وكما أشير إليه في الجزء السابق، ستخضع خطة العمل في عام ٢٠٠٩ لتقييم مستقل بغية استخدام النتائج لإعداد خطة عمل جديدة للمساواة بين الجنسين.

وستساعد خطة العمل هذه على إنشاء نظام لإدارة المساواة بين الجنسين يشمل المساءلة والعبر المستخلصة. وسيجري تعزيز الآليات المؤسسية للرصد والتقييم والإبلاغ. وستأخذ هذه العملية في الحسبان العمل الجاري من أجل وضع مؤشرات لأداء الأفرقة القطرية للأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين، وهي مؤشرات مصممة لدعم تحسين الأداء والنتائج وتشارك فيها منظمة العمل الدولية. ومشاركة منظمة العمل الدولية في الإدارة، إلى جانب مكتب الأمم المتحدة للمراقبة الداخلية، وفرقة العمل المشتركة بين الوكالات المعنية بإدماج قضايا نوع الجنس في البرمجة والرصد والتقييم والإبلاغ في نظم الإدارة القائمة على النتائج، سيساعد على تعزيز نهج الرصد والإبلاغ بشأن المساواة بين الجنسين.

إدارة المعارف

إن توليد المعارف وإدارتها ضروريان لبناء الكفاءة والقدرة في منظمة العمل الدولية، كما جاء في استراتيجية تقاسم المعارف في إطار الإدارة القائمة على النتائج. وتوجد شبكة عالمية معنية بنوع الجنس تابعة لمنظمة العمل الدولية تسهر على تقاسم المعارف بفعالية، وسيجري تعزيزها وتكليفها مع استراتيجية المكتب العامة لتقاسم المعارف. وسيشجع البحث وتوليد المعارف بشأن المساواة بين الجنسين. وسيقدم الدعم من أجل إدماج قضايا نوع الجنس في برامج المنظمة الأساسية في مجالات البحث والتقييم وتطوير الكفاءة. وستنشر المعارف المكتسبة على هذا النحو بصيغة ملائمة للمستعمل في جميع فروع المنظمة، وذلك مثلاً عن طريق التوجيه وإصدار نشرات الوقائع المتعلقة بالمجالات ذات الأولوية والحلقات الدراسية والتدريب والمنشورات.

وستحدد صلات الوصل مع استراتيجيات المنظمة الأساسية الأخرى، بما فيها تلك المتعلقة بالموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات وإدارة المعارف والتقييم والإدارة القائمة على النتائج.

المرفق الأول

نتائج المساواة بين الجنسين في الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية
في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩

الهدف الاستراتيجي رقم ١: تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل الدور المعياري الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية يقوم على مجموعة واسعة من معايير العمل الدولية/ معززاً بإعلان سنة ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل			
النتائج (الوسيلة)	النتائج (الفورية)	المؤشرات (والأهداف)	الاستراتيجية والأنشطة ^١
تركيز صريح على المساواة بين الجنسين بغية النهوض بالحقوق والمساواة بين النساء والرجال - يظهر على مستوى المؤشر و/ أو الاستراتيجية (التأكيد لأغراض خطة العمل)			
١(أ)- تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل	١(أ)-١- زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع سياسات أو ممارسات تتجلى فيها المبادئ الأساسية والحقوق الأساسية في العمل	١- عدد الدول الأعضاء التي تطبق منتجات المنظمة أو أدواتها أو مبادئها التوجيهية لاستحداث أو تعديل قوانين أو سياسات أو أطر للحد من الفقر أو أطر إنمائية وطنية أو ممارسات تركز على التمييز المتصل بالعمل، بما في ذلك التمييز على أساس الجنس (الهدف هو ٥ دول أعضاء)	استحداث أدوات لعمليات التقييم المراعية للجنسين على المستوى القطري والهادفة إلى تقييم حالة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لكي تستخدم في إطار البرامج القطرية للعمل اللائق. وسيجري تقاسم ونشر مثل هذه الأدوات والمنتجات من خلال أنشطة مستهدفة لبناء القدرات بالنسبة لكل مجموعة من المجموعات المكونة (١٤٨) ستتصدى كل إجراءات مكافحة العمل الجبري وعمل الأطفال والاتجار على نحو تام للأوجه الكامنة من انعدام المساواة بين الجنسين (١٤٨)
١(ب)- تقضي الإجراءات المستهدفة قضاء تدريجياً على عمل الأطفال، مع التركيز بشكل خاص على أسوأ أشكال عمل الأطفال	١(ب)-١- زيادة قدرة الهيئات المكونة والشركاء الإنمائيين على وضع أو تنفيذ السياسات أو التدابير التي تركز على الحد من عمل الأطفال	٢- عدد الحالات التي تطبق فيها الهيئات المكونة أو الشركاء الإنمائيون منتجات المنظمة أو مجموعات أدواتها أو مبادئها التوجيهية أو منهجياتها لاتخاذ تدابير تتضمنها خطة الرصد العالمي للبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال (الهدف هو ١٠ حالات في إقليم أفريقيا، و ١٥ حالة عبر كل الأقاليم الأخرى)	تشجيع إدماج براءعي نوع الجنس لجوانب عمل الطفل في الأطر القانونية والسياسات والبرامج والخدمات والمؤسسات الوطنية. ومن أمثلة الأنشطة، هناك بحث صلات عمل الأطفال بالتعليم وبعاملة الشباب ودور التحويلات النقدية غير المشروطة واستخدام مؤشرات عمل الأطفال في نظم رصد الأوراق الاستراتيجية للحد من الفقر والأهداف الإنمائية للألفية (١٥٧)
١ الأرقام الواردة بين قوسين ترجع إلى فقرات في الوثيقة GB.298/13.			

الهدف الاستراتيجي رقم ١: تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل			
الدور المعياري الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية يقوم على مجموعة واسعة من معايير العمل الدولية/ معززاً بإعلان سنة ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل			
النتائج (الوسيلة)	النتائج (الفورية)	المؤشرات (والأهداف)	الاستراتيجية والأنشطة ^١
تركيز ضمني على المساواة بين الجنسين - حيث تتضمن الفئة المستهدفة عددا كبيرا من النساء، لكن الأبعاد الجنسانية غير محددة في النتائج أو المؤشرات أو الاستراتيجيات			
١(ج)- التصديق على معايير العمل الدولية على نطاق واسع وإحراز تقدم كبير في تطبيقها	١(ج)-١- زيادة قدرة الدول الأعضاء على التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها	٣- عدد الحالات التي تطبق فيها منظمات أو هيئات أخرى إرشادات منظمة العمل الدولية وتدرج معايير العمل الدولية وتعليقات هيئات الإشراف في المنظمة، في سياساتها الخاصة ٤- عدد الحالات التي يلاحظ فيها تحسن في تطبيق معايير الحرية النقابية عقب تدخل هيئات الإشراف (الهدف هو ٦٠ حالة)	تقوية نظام الإشراف وتحديد أساليب جديدة يساهم فيها الشركاء الاجتماعيون في رصد تطبيق المعايير على المستوى الوطني وعلى مستوى مكان العمل معا، وبناء وعي أكبر بالطريقة التي يمكن بها إدماج المعايير في أنشطة التعاون التقني، وتعزيز التعاون مع القطاعات التقنية والهيكل الميداني (١٦١) يهدف دمج المعايير إلى ضمان أن مشاريع التعاون التقني التي تقوم بها المنظمة وشركاء إيمانتيون آخرون تدمج المعايير إدماجا تاما وأن هذه المعايير معززة في البرامج القطرية للعمل اللائق تعزيز إطلالة معايير العمل، وسوف توضع بالتعاون مع مركز تورينو، أدوات تستهدف جمهوراً أوسع، يشمل البرلمانين والقضاة ومفتشي العمل والشعوب الأصلية ومدارس القانون جمع أدلة تجريبية على التأثير الاجتماعي والاقتصادي لمعايير العمل
1 الأرقام الواردة بين قوسين ترجع إلى فقرات في الوثيقة GB.298/13.			

الهدف الاستراتيجي رقم ٢: خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملا ودخلا لائقين			
يوفر برنامج العمالة العالمي لسنة ٢٠٠٣ الإطار لعمل منظمة العمل الدولية بشأن العمالة، مسترشداً باتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) ومعايير العمل الدولية الأخرى المتعلقة بتعزيز العمالة			
النتائج (الوسيلة)	النتائج (الفورية)	المؤشرات (والأهداف)	الاستراتيجية والأنشطة ^١
تركيز صريح على قضايا نوع الجنس - بغية النهوض بالحقوق والمساواة بين النساء والرجال - يظهر على مستوى المؤشر و/ أو الاستراتيجية (التأكيد لأغراض خطة العمل)			
٢(أ)- السياسات المتماشية تدعم النمو الاقتصادي وتوليد العمالة والحد من الفقر	٢(أ)١- زيادة قدرة الهيئات المكونة على وضع سياسات وتوصيات للسياسة العامة تركز على نمو غني بالوظائف وعمالة منتجة والحد من الفقر	٥- عدد الدول الأعضاء التي تطبق فيها الهيئات المكونة والمؤسسات المالية أدوات منظمة العمل الدولية أو منتجاتها من أجل وضع سياسات تركز على زيادة فرص الحصول على التمويل في صفوف النساء (الهدف هو ٥ دول أعضاء في أفريقيا، و٥ دول أعضاء عبر الأقاليم الأخرى)	ستكون أدوات ونهج المساواة بين الجنسين جزءاً لا يتجزأ من الاستراتيجية... لتعزيز قدرة الهيئات المكونة الثلاثية (١٦٨) ستدعم هذه الاستراتيجية بزيادة تطوير قاعدة معارف المنظمة وقدرات الهيئات المكونة في أربعة مجالات، منها البعد الجنساني لنتيجة العمالة المتأتية من السياسات الاقتصادية وكذلك من سياسات سوق العمل (١٧٧) سيولي اهتمام خاص للبعد الجنساني لسوق العمل (١٧٨)
٢(أ)٢- زيادة قدرة الدول الأعضاء والشركاء الإنمائيين على استحداث وتنفيذ سياسات وبرامج بشأن الاستثمار كثيف العمالة تركز على الهياكل الأساسية	٢(أ)٢- زيادة قدرة الدول الأعضاء والشركاء الإنمائيين على استحداث وتنفيذ سياسات وبرامج بشأن الاستثمار كثيف العمالة تركز على الهياكل الأساسية	٦- عدد الدول الأعضاء التي تطبق المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية أو بياناتها أو أدواتها أو منهجياتها من أجل استحداث سياسات أو خطط عمل أو برامج وطنية تعزز العمالة المنتجة والحقوق في العمل و/أو الحماية الاجتماعية المناسبة لصالح الشباب والشباب (الهدف هو ٧ دول أعضاء في إقليم أفريقيا، و٨ دول أعضاء عبر الأقاليم الأخرى)	سيتم النهوض بنوعية العمالة والمساواة بين الجنسين في تنمية الهياكل الأساسية في القطاعين المنظم وغير المنظم من خلال إدماج معايير العمل وممارسات العمل الأفضل في تشريعات ونظم الشراء (١٨١) ستتم زيادة قدرة الرابطة المجتمعية ومجموعات النساء والشباب... على خلق الوظائف على نحو مستدام (١٨٢)
٢(ب)- استفادة العمال وأصحاب العمل والمجتمع من توفر إدارات مناسبة وفعالة على نطاق أوسع لتنمية المهارات وللإستخدام	٢(ب)١- زيادة قدرة الدول الأعضاء والهيئات المكونة على استحداث وتنفيذ سياسات التدريب	٧- عدد الدول التي تستحدث فيها الهيئات المكونة سياسات للتدريب، أو تعدل تلك القائمة، لجعلها أكثر تجاوباً مع سوق العمل أو مع التطور التكنولوجي، ولجعلها أكثر تيسراً لأولئك الذين يعانون من التمييز في سوق العمل (٩ دول أعضاء في إقليم أفريقيا، و٩ دول أعضاء عبر الأقاليم الأخرى)	ستولي المنظمة (أيضاً) اهتماماً خاصاً للمحرومين من الشباب والنساء والعمال في الاقتصاد غير المنظم (ضمنًا) والمعوقين والمهاجرين والنساء والرجال الآخرين المحرومين اجتماعياً (١٨٩)
٢(ب)٢- تحسين قدرة الدول الأعضاء على استحداث أو تفعيل إدارات الاستخدام	٢(ب)٢- تحسين قدرة الدول الأعضاء على استحداث أو تفعيل إدارات الاستخدام	٨- عدد الدول الأعضاء التي تحسن إدارات الاستخدام العامة أو البيئة التنظيمية لإدارات الاستخدام الخاصة لجعلها أكثر تجاوباً مع سوق العمل وأكثر تيسراً بالنسبة لأولئك الذين يعانون من التمييز في سوق العمل (٣ دول أعضاء في إقليم أفريقيا، و٣ دول أعضاء عبر الأقاليم الأخرى)	سيساعد البرنامج (أيضاً) البلدان على سن تشريعات وطنية تستجيب لقضايا الجنسين من أجل تنظيم عمليات وكالات الاستخدام الخاصة (١٩٠) في أفريقيا، سيعزز البرنامج التدريب وتنمية المهارات كاستراتيجية مترابطة، مع التركيز بشكل خاص على عمالة الشباب وروح المبادرة لدى المرأة (١٩١)
			في آسيا والمحيط الهادئ، سوف يقدم البرنامج الدعم التقني من أجل استحداث مجموعات مرنة ومراعية لنوع الجنس للتدريب على المهارات والمبادئ التوجيهية (١٩١)

الهدف الاستراتيجي رقم ٢: خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملا ودخلا لائقين			
يوفر برنامج العمالة العالمي لسنة ٢٠٠٣ الإطار لعمل منظمة العمل الدولية بشأن العمالة، مسترشداً باتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) ومعايير العمل الدولية الأخرى المتعلقة بتعزيز العمالة			
النتائج (الوسيلة)	النتائج (الفورية)	المؤشرات (والأهداف)	الاستراتيجية والأنشطة ^١
تركيز صريح على قضايا نوع الجنس - بغية النهوض بالحقوق والمساواة بين النساء والرجال - يظهر على مستوى المؤشر و/ أو الاستراتيجية (التأكيد لأغراض خطة العمل)			
٢(ج) - المنشآت المستدامة تولد وظائف منتجة	ترتبط النتائج بزيادة قدرة الهيئات المكونة وباقي المنظمات على وضع: ٢(ج)١ - سياسات أو لوائح تولد وظائف أكثر وأفضل في المنشآت والتعاونيات المستدامة ٢(ج)٢ - برامج من أجل التنمية الاقتصادية المحلية والنهوض بسلاسل القيم والمنشآت التي تولد وظائف أكثر وأفضل ٢(ج)٣ - زيادة قدرة الدول الأعضاء على استحداث برامج لتحقيق الانتعاش بعد الأزمات	٩ - عدد الهيئات المكونة والمنظمات الأخرى التي تطبق المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية أو تدريبها أو أدواتها من أجل وضع سياسات أو لوائح تركز على تعزيز المنشآت والتعاونيات الصغيرة ١٠ - عدد الهيئات المكونة والمنظمات الأخرى التي تطبق أدوات منظمة العمل الدولية أو منهجياتها من أجل استحداث برامج تركز على التنمية الاقتصادية المحلية أو النهوض بسلاسل القيم أو تحسين ممارسات مكان العمل ١١ - عدد المنظمات والمنشآت متعددة الجنسية التي تطبق المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية أو تدريبها من أجل إدماج ... مبادئ إعلان المبادئ الثلاثي ... داخل برامجها أو عملياتها أو سياساتها التنظيمية ١٢ - عدد الدول الأعضاء التي تمر بحالات أزمة وتطبق مجموعة متناسقة من المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية أو أدواتها أو نهجها من أجل استحداث برامج لإعادة البناء والانتعاش تركز على العمالة	يتضمن البرنامج دعماً يستهدف المجموعات التي تتمتع بإمكانيات عالية لكنها تعاني من الحرمان، عادة مثل النساء والشباب والشعوب الأصلية والأشخاص ذوي الدخل المنخفض في المناطق الريفية (١٩٤) سيضمن احترام حقوق العمال والمساواة بين الجنسين في تعزيز بيئة مؤاتية لخلق المنشآت وتحقيق النمو وتوليد فرص عمل جيدة من خلال تمهيد الطريق للمقاولين (١٩٥)
١ الأرقام الواردة بين قوسين ترجع إلى فقرات في الوثيقة GB.298/13.			

الهدف الاستراتيجي رقم ٣: تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع			
سيسترشد عمل منظمة العمل الدولية في مجال تعزيز القدرة المؤسسية من أجل تحسين الظروف في أماكن العمل بالحملة العالمية لعام ٢٠٠٣ بشأن توفير الضمان الاجتماعي والتغطية للجميع، واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، حزيران/يونيه ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)، وتوصية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٧)			
النتائج (الوسيلة)	النتائج (الفورية)	المؤشرات (والأهداف)	الاستراتيجية والأنشطة ^١
تركيز صريح على قضايا نوع الجنس - بغية النهوض بالحقوق والمساواة بين النساء والرجال - يظهر على مستوى المؤشر و/ أو الاستراتيجية (التأكيد لأغراض خطة العمل)			
٣ (أ)- المزيد من الأشخاص يحصلون على إعانات أفضل تدبيراً من الضمان الاجتماعي	٣(أ)١- زيادة قدرة الدول الأعضاء على رسم سياسات تركز على تحسين نظم الضمان الاجتماعي ٣(أ)٢- تحسين قدرة الدول الأعضاء على إدارة خطط الضمان الاجتماعي وتنفيذ سياسات تركز على تحسين نظم الضمان الاجتماعي	١٣- المؤشرات الرقمية للدول الأعضاء التي تطبق المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية بهدف: - إنتاج بيانات شاملة خاصة بالضمان الاجتماعي (الهدف ٥٠ دولة عضواً) - رسم سياسات للضمان الاجتماعي توسع نطاق التغطية لتشمل المزيد من الأشخاص و/ أو ترفع مستوى أو مجموع الإعانات (الهدف ١٥ دولة عضواً) ١٤- عدد الدول الأعضاء: - التي تطبق المساعدة التقنية للمنظمة أو أدواتها لإنفاذ المبادئ الواردة في معايير منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي، أو تستخدم أدوات المنظمة لزيادة الفعالية والنجاعة الإداريتين أو لتحسين الاستدامة المالية - حيث الموظفون الذين دربتهم المنظمة من أجل الإدارة السديدة والتخطيط والتدبير الجيدين للضمان الاجتماعي، يدخلون أو يبقون في وظائف تابعة لهيئات وضع السياسات الاجتماعية (الهدف ١٥ دولة عضواً)	سيُوسَّع ويستخدم استقصاء الضمان الاجتماعي وقاعدة البيانات المرتبطة به لرصد فعالية سياسات الضمان الاجتماعي، ولا سيما فيما يتعلق بتوسيع نطاق التغطية والمساواة بين الجنسين (٢٠٥)
٣ (ب)- تسنح السلامة والصحة وظروف العمل في أماكن العمل	٣(ب)١- زيادة قدرة الهيئات المكونة على وضع أو تنفيذ سياسات وبرامج بشأن تحسين ظروف العمل والسلامة والصحة في العمل	١٥- ثلاثة مؤشرات على عدد الدول الأعضاء التي تطبق معارف المنظمة أو أدواتها أو المساعدة التقنية من أجل: - وضع السياسات؛ - تعزيز تطبيق المعايير؛ - وضع برامج أو إنشاء هيئات تنظيمية، أو تعزيز خدمات الدعم الموجهة لمكان العمل	سيؤلى اهتمام خاص لدعم الهيئات المكونة في تحديد الفوارق بين الجنسين في مجال حماية العمل (٢١١) استحداث صور بيانية وطنية كخطوة أولى في مجال وضع نظم وبرامج وطنية، مع إيلاء اهتمام خاص للبيانات المبرّبة حسب نوع الجنس (٢١٢) التطوير والتحديث المتواصلان لقواعد البيانات الدولية المتعلقة بمجموعة من القضايا، بما فيها الأجور وساعات العمل والعمل والأسرة وحماية الأمومة وتنظيم العمل ومعالجة العمال المسنين والعنف والتحرش في مكان العمل (٢١٢)

الهدف الاستراتيجي رقم ٣: تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع			
سيسترشد عمل منظمة العمل الدولية في مجال تعزيز القدرة المؤسسية من أجل تحسين الظروف في أماكن العمل بالحملة العالمية لعام ٢٠٠٣ بشأن توفير الضمان الاجتماعي والتغطية للجميع، واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، حزيران/ يونيو ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)، وتوصية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٧)			
النتائج (الوسيلة)	النتائج (الفورية)	المؤشرات (والأهداف)	الاستراتيجية والأنشطة ^١
تركيز صريح على قضايا نوع الجنس - بغية النهوض بالحقوق والمساواة بين النساء والرجال - يظهر على مستوى المؤشر و/ أو الاستراتيجية (التأكيد لأغراض خطة العمل)			
٣(ج)- إدارة هجرة اليد العاملة لتعزيز الحماية والعمالة اللائقة للعمال المهاجرين	٣(ج)١- زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع سياسات وبرامج تركز على حماية العمال المهاجرين	١٦- عدد الدول الأعضاء التي تطبق المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية لرسم سياسات بشأن هجرة اليد العاملة تركز على احتياجات النساء والعمال المهاجرين المستضعفين الآخرين	سُبْعَزَرَّ الإطار متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة عن طريق مساعدة الدول الأعضاء بسياسات ومؤسسات تراعي نوع الجنس لهجرة اليد العاملة، وسُبْعَزَرَّ قدرة الشركاء الاجتماعيين وتُجمَع أفضل الممارسات (٢١٨) التركيز على المساواة في المعاملة وعدم التمييز - وسيولى اهتمام خاص للمجموعات المستضعفة، مثل النساء العاملات في خدمة المنازل، وحقوق العمل... والوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، الخ. (٢٢٠) سبقوم المكتب بجمع وتحليل وتوزيع الإحصاءات المراعية لنوع الجنس بشأن هجرة اليد العاملة (٢٢٣)
٣(د)- سياسات مكان العمل تستجيب لاحتياجات الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز ومعالجة المصابين به ورعايتهم ودعمهم	٣(د)١- زيادة قدرة الهيئات المكونة الثلاثية على وضع سياسات وبرامج تتصدى لوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل وداخل إطار تعزيز العمل اللائق	١٧- مؤشر واحد - خاص بالنتيجة ٣(د)١- يحدّد نوع الجنس: عدد الدول الأعضاء حيث لدى كل هيئة من الهيئات المكونة الثلاثية فيها مسؤول تنسيق مدرّب في مجال التصدي لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، وتعتمد سياسة مراعية لنوع الجنس لمكافحة هذا الفيروس في مكان العمل، وتدمج خطة تنفيذ مموّلة ومحددة زمنياً	تحدد الاستراتيجية الخاصة بهذا الهدف الاستراتيجي دعم منظمة العمل الدولية للهيئات المكونة الثلاثية في مجال استحداث وتنفيذ برامج لفائدة العمال، رجالاً ونساء، تستهدف الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز (٢٢٤) ستشمل الوقاية استراتيجيات تراعي نوع الجنس من أجل تشجيع تغيير في سلوك العمال، رجالاً ونساء سوف ترسى برامج الوقاية والعلاج على أساس احترام حقوق العمال وضمان السرية فضلاً عن تدابير محاربة الوصم والتمييز من خلال تحليل الفوارق بين الجنسين على أساس بيانات مميّزة حسب نوع الجنس (٢٢٥) ستستهدف المعلومات وأنشطة التدريب العمال من النساء والرجال في قطاعات معينة في الاقتصادات المنظمة وغير المنظمة (النقل، والزراعة والتعدين والصحة والعناية بالعمال المهاجرين)، والسلطات الحكومية المعنية، ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، بما فيها تلك التي تمثل النساء والرجال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز (٢٢٦)
٣(د)٢- تحسين تنفيذ الدول الأعضاء للسياسات والبرامج التي تتصدى لوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل وداخل إطار تعزيز العمل اللائق	٣(د)٢- تحسين تنفيذ الدول الأعضاء للسياسات والبرامج التي تتصدى لوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل وداخل إطار تعزيز العمل اللائق	١٨- مؤشر خاص بالنتيجة ٣(د)٢- يحدد أنه يجب أن تمثل النساء ٥٠ في المائة من العمال المستهدفين البالغين ٢٥٠٠٠٠، من ذوي المعارف الحسنة والمتاح لهم الوصول إلى النظم المرجعية	من أجل الاستجابة لاحتياجات الإقليم الأكثر تضرراً والمجموعات الأكثر تضرراً من النساء والفتيات المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والمتضررات منه بشكل غير متناسب، سيخصص ٥٠ في المائة من مجموع الموارد لأفريقيا
1 الأرقام الواردة بين قوسين ترجع إلى فقرات في الوثيقة GB.298/13.			

الهدف الاستراتيجي رقم ٤: تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي			
القيام بعمليات تدخل تمشياً مع قرار مؤتمر العمل الدولي لسنة ٢٠٠٢ بشأن الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي؛ سيضمن التعاون النشط داخل منظمة العمل الدولية معالجة أولويات الشركاء الثلاثيين وتعزيز عمليات الحوار الاجتماعي من خلال جميع برامج المنظمة، لا سيما البرامج القطرية للعمل اللائق			
النتائج (الوسيلة)	النتائج (الفورية)	المؤشرات (والأهداف)	الاستراتيجية والأنشطة ^١
تركيز صريح على قضايا نوع الجنس - بغية النهوض بالحقوق والمساواة بين النساء والرجال - يظهر على مستوى المؤشر و/ أو الاستراتيجية (التأكيد لأغراض خطة العمل)			
٤(أ)- أصحاب العمل والعمال يحظون بمنظمات قوية وتمثيلية	٤(أ)١- تزايد أهمية منظمات أصحاب العمل بالنسبة للأعضاء الموجودين والمحتملين ٤(أ)٢- تزايد أهمية منظمات العمال بالنسبة للأعضاء الموجودين والمحتملين	١٩- ٤(أ)١- عدد الحالات التي تطبق فيها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية أو أدواتها لتقديم خدمات جديدة تلبي احتياجات الأعضاء الموجودين أو المحتملين ٢٠- ٤(أ)٢- مؤشر خاص بتطبيق منظمات العمال للسياسات أو خطط العمل أو برامج التدريب ذات الصلة بالعمل اللائق: (في جملة مواضيع أخرى عديدة) قضايا نوع الجنس (الهدف ٣٠ حالة عبر جميع الأقاليم)	يتطلب ضمان تحلي المؤسسات والسياسات بالإنصاف مشاركة النساء والرجال في عمليات الحوار الاجتماعي والأنشطة المراعية لنوع الجنس على نحو صريح من أجل تحقيق النتائج (٢٣٣) البحث وإقامة شبكات؛ مهارات المفاوضة والتوعية، ودور منظمات أصحاب العمل في المساعدة على خلق مناخ استثمار إيجابي لصالح دوائر الأعمال، أمور هامة بالنسبة لبرنامج العمل اللائق، لا سيما فيما يخص توفير عمالة أكثر وأفضل للنساء والرجال (٢٣٥-٢٣٦) بحث إمكانية تعاون أو ثقب مع منظمات أصحاب المشاريع الأخرى، بما فيها منظمات النساء المقاولات (٢٣٧) سيكون تمثيل النساء على مستويات صنع القرار في منظمات العمال جانباً أساسياً من الاستراتيجية الخاصة بالنتيجة الفورية ٤(أ)٢ (٢٣٩) تقوية منظمات العمال من خلال زيادة عدد الأعضاء وأفراد القيادة من مجموعات العمال ناقصة التمثيل، وهم غالباً/النساء (٢٤١)
٤(ب)- الشركاء الاجتماعيون يؤثرون في السياسات الاقتصادية والاجتماعية والإدارية	٤(ب)١- زيادة مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في وضع السياسات الاجتماعية والعمالية	٢١- يرتبط أحد المؤشرات بعدد الحالات التي تطبق فيها منظمات العمال المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية أو منتجاتها أو أدواتها ... أو تقدم بحوثاً سياسية إلى شبكات النقابات (قائمة على بيانات مصنفة حسب نوع الجنس وتحليلات مراعية لنوع الجنس)	سوف تقدم لمنظمات العمال مساعدة تقنية موضوعة خصيصاً لها في سياق البرامج القطرية للعمل اللائق وكذلك أدوات عالمية (المشورة السياسية والمنشورات والأقراص المدمجة المواضيعية، الخ.) لمساعدتها (ضمن جملة أمور أخرى) في مجال الحماية الاجتماعية المراعية لقضايا الجنسين؛ والمساواة بين الجنسين؛ والاقتصاد غير المنظم ومناطق تجهيز الصادرات مع التركيز بشكل خاص على الشباب والنساء (٢٤٦) سيساهم مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال في القضاء على الأشكال المتعددة للتمييز ضد النساء من خلال دعم وضع المعايير والسياسات الاجتماعية وإنفاذها على الصعيدين الوطني والدولي (٢٤٧) سيولى اهتمام خاص لتوسيع نطاق دور المرأة في هيئات صنع القرار (٢٥٢)

الهدف الاستراتيجي رقم ٤: تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي			
<i>القيام بعمليات تدخل تمثيلاً مع قرار مؤتمر العمل الدولي لسنة ٢٠٠٢ بشأن الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي؛ سيضمن التعاون النشط داخل منظمة العمل الدولية معالجة أولويات الشركاء الثلاثيين وتعزيز عمليات الحوار الاجتماعي من خلال جميع برامج المنظمة، لا سيما البرامج القطرية للعمل اللائق</i>			
النتائج (الوسيلة)	النتائج (الفورية)	المؤشرات (والأهداف)	الاستراتيجية والأنشطة ^١
تركيز صريح على قضايا نوع الجنس - بغية النهوض بالحقوق والمساواة بين النساء والرجال - يظهر على مستوى المؤشر و/ أو الاستراتيجية (التأكيد لأغراض خطة العمل)			
<p>٤(ج)- الحوار الثلاثي يجري على نطاق واسع عند وضع السياسات وإصلاح قانون العمل وتنفيذه</p>	<p>زيادة قدرة الدول الأعضاء على:</p> <p>٤(ج)١- وضع سياسات وتشريعات للعمل من خلال المزيد من الحوار الثلاثي بين الهيئات المكونة؛</p> <p>٤(ج)٢- تحسين قدرة الدول الأعضاء على تنفيذ السياسات والبرامج، بما في ذلك عن طريق التنسيق على الصعيدين الإقليمي والإقليمي الفرعي</p>	<p>المؤشرات (٥) التي تتعقب عدد الحالات التي استخدمت فيها الدول الأعضاء المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية، من أجل:</p> <p>٢٢- التصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية (ذات الأرقام ١٤٤، ١٥٠، ١٥١، ١٥٤)، بشأن المشاورات الثلاثية وإدارة العمل وتعزيز المفاوضة الجماعية</p> <p>٢٣- استحداث أو تعديل سياسات أو قوانين عمل تتجلى فيها معايير منظمة العمل الدولية</p> <p>٢٤- إنشاء أو تعديل مؤسسات وزارات العمل (بما فيها المؤسسات التي تشجع الحوار الاجتماعي)</p> <p>٢٥- تحسين تدريب المديرين أو الموظفين داخل مؤسسات وزارات العمل</p> <p>٢٦- تحسين استجابة وكفاءة مؤسسات أو برامج وزارات العمل</p> <p>٢٧- عدد الحالات التي تشارك فيها الهيئات المكونة في عمليات المفاوضة بشأن الاتفاقات على المستوى الإقليمي أو الإقليمي الفرعي</p> <p>٢٨- عدد الحالات التي تشارك فيها الهيئات المكونة الثلاثية على نحو نشط في عمليات الحوار الاجتماعي على المستوى الإقليمي أو الإقليمي الفرعي</p>	<p>ستتمثل الاستراتيجية الأساسية في تقديم المشورة والمساعدة للهيئات المكونة وستبقى الاعتبارات المتعلقة بنوع الجنس عنصراً مشتركاً فيما بينها (٢٥٥)</p> <p>سيطور البحث الأخير إلى إرشادات عملية - بما في ذلك عن تمثيل النساء في مؤسسات الحوار الاجتماعي (٢٥٦)</p>

الهدف الاستراتيجي رقم ٤: تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي			
القيام بعمليات تدخل تمثيلاً مع قرار مؤتمر العمل الدولي لسنة ٢٠٠٢ بشأن الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي؛ سيضمن التعاون النشط داخل منظمة العمل الدولية معالجة أولويات الشركاء الثلاثيين وتعزيز عمليات الحوار الاجتماعي من خلال جميع برامج المنظمة، لا سيما البرامج القطرية للعمل اللائق			
النتائج (الوسيلة)	النتائج (الفورية)	المؤشرات (والأهداف)	الاستراتيجية والأنشطة ^١
تركيز صريح على قضايا نوع الجنس - بغية النهوض بالحقوق والمساواة بين النساء والرجال - يظهر على مستوى المؤشر و/ أو الاستراتيجية (التأكيد لأغراض خطة العمل)			
٤(د)- الحوار الاجتماعي القطاعي يشجع تحسين الظروف العمالية والاجتماعية في قطاعات اقتصادية معينة	٤(د)١- زيادة مستوى التوافق في الآراء حول القضايا الاجتماعية والعمالية في قطاعات اقتصادية معينة ٤(د)٢- زيادة قدرة الهيئات المكونة على استحداث سياسات أو برامج تركز على تحسين الظروف العمالية والاجتماعية في قطاعات معينة	عدد الحالات التي: ٢٩- تصل فيها الهيئات المكونة إلى توافق في الآراء من خلال اعتماد استنتاجات أو توصيات أو مدونات أو مبادئ توجيهية في الاجتماعات القطاعية ٣٠- التي تنفذ فيها إجراءات المتابعة المنبثقة عن التوصيات المعتمدة في الاجتماعات القطاعية عدد الحالات التي تطبق فيها الهيئات المكونة المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية أو تدريبها أو أدواتها من أجل: ٣١- التصديق على الاتفاقيات القطاعية ٣٢- استحداث سياسات تركز على مدونات الممارسات أو المبادئ التوجيهية القطاعية ٣٣- استحداث خطط عمل ثلاثية وطنية بشأن قضايا خاصة بقطاع معين	يشكل العمل بشأن الجوانب القطاعية للمساواة بين الجنسين (ظروف العمل والسلامة والصحة المهنية) جزءاً أساسياً من استراتيجية الأنشطة القطاعية للمنظمة (٢٦٦) سيتمثل أحد المكونات الاستراتيجية الأخرى في إجراء البحوث واستحداث مجموعات تدريب وأدوات سهلة الاستخدام ومراعية لنوع الجنس، مثل برنامج تنمية عمال الموانئ (٢٦٩)
١ الأرقام الواردة بين قوسين ترجع إلى فقرات في الوثيقة GB.298/13.			

مجالات نتائج المساواة بين الجنسين في البرنامج والميزانية
للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: الأولويات الإقليمية
المستجيبة لقضايا نوع الجنس^١

أفريقيا

- الإقرار بأن معظم الفقراء العاملين البالغ عددهم ١١٠ مليون شخص هم من النساء في المناطق الريفية (٧١).
- الإقرار بالعواقب الوخيمة التي يخلفها فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، وبأن النساء متأثرات بصفة خاصة لأن أعلى معدلات الإصابة موجودة بينهن ولأنهن مقدمات الرعاية الرئيسيات (٧٢).
- تقوية القدرة التقنية للهيئات المكونة من أجل النهوض بروح المبادرة لدى المرأة (٧٤).

الأمريكتان

- سينصب تركيز خاص، ضمن جملة أمور أخرى، على تعزيز المساواة بين الجنسين وذلك بتطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (٨٠).
- سيوجه اهتمام خاص للشباب والنساء وللقطاعات الأشد استضعافاً في المجتمع، في العمل بشأن السياسات الوطنية والمحلية من أجل النهوض بالعمالة المنتجة والتدريب المهني وتدبير تعزيز الإنتاجية (٨٥).
- فيما يتعلق بتوسيع وتعزيز نظم الحماية الاجتماعية، ستوضع مقترحات للقطاعات المستضعفة في سوق العمل، من قبيل... النساء (٨٦).

الدول العربية

- الإقرار بأن معدلات البطالة مرتفعة، لا سيما بين النساء، وأن العولمة والتجارة تؤثران تأثيراً سلبياً على المجموعات المحرومة، بما فيها النساء (٩٢).
- منح الأولوية لمد نطاق تغطية الضمان الاجتماعي ليشمل العمال في القطاع غير المنظم - حيث يعمل عدد كبير من النساء (٩٦).
- تقوية السياسات والاستراتيجيات الرامية إلى توفير حماية اجتماعية أساسية للمجموعات المصابة بالإهمال... والنساء المهاجرات العاملات في خدمة المنازل بصورة خاصة (٩٧).

آسيا والمحيط الهادئ

- قوانين العمل ومؤسسات وإدارة العمل... ينبغي لها أن تتصدى لتغيير علاقات الاستخدام ولاتساع نطاق الاقتصاد غير المنظم الذي يستخدم الغالبية العظمى من النساء (١٠٥).
- من شأن تنفيذ خطة العمل الإقليمية لهجرة اليد العاملة أن يساعد البلدان المرسل والمرسلة والمستقبلة على حد سواء في معالجة مسألة الهجرة بفعالية بوصفها عنصراً مكوناً لسياسة العمالة المراعية لقضايا الجنسين (١٠٨).

أوروبا وآسيا الوسطى

- لا بد لصانعي السياسات من التصدي للتحديات الخاصة المتمثلة في مكافحة العمل الجبري والاتجار بالنساء (١١٦).

^١ الأرقام الواردة بين قوسين ترجع إلى فقرات في الوثيقة GB.298/13.

مجال نتائج المساواة بين الجنسين في برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية
للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: النتيجة الفورية المشتركة

النتيجة الفورية المشتركة الخاصة بالنهوض بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل			
تتناول النتائج الفورية المشتركة مجالات تتطلب سياسات منسقة، وتنحدر من ميادين تقنية متعددة. وتشارك جميع القطاعات والأقاليم في تنفيذ النتائج المشتركة وتحقيق نتائج محددة			
النهوض بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل	المؤشرات (والأهداف)	الاستراتيجية والأنشطة ^١	الوحدات المسؤولة
<p>زيادة قدرة الهيئات المكونة على وضع سياسات وبرامج متكاملة للنهوض بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل</p> <p>تساهم هذه النتيجة المشتركة في تحقيق النتائج الوسيطة بشأن معايير العمل الدولية وسياسات العمالة والمهارات والمنشآت المستدامة والحصول على الضمان الاجتماعي والسلامة والصحة وظروف العمل والحوار الثلاثي في مجال صنع السياسات وإصلاح قانون العمل وتنفيذه. كما ستدعم هذه النتيجة تقاسم المعارف والأنشطة المنسقة مع النظام متعدد الأطراف، وتساهم بالتالي في تحقيق المساواة بين الجنسين خلال إصلاح الأمم المتحدة (٢٨٧)</p>	<p>عدد الحالات التي تطبق فيها البرامج القطرية للأمم المتحدة والقرارات الوطنية في البلدان مساعدة منظمة العمل الدولية من أجل وضع سياسات أو برامج تركز على ما يلي: زيادة تكافؤ الفرص بالنسبة للنساء والرجال فيما يخص التدريب وتنمية المهارات؛ تحسين التعيين والاستبقاء في الوظائف، الرقي بالنساء إلى مناصب صنع القرار؛ تشجيع روح المبادرة لدى المرأة؛ تعزيز حصول النساء على التمويل والموارد</p> <p>عدد الحالات التي تضع فيها الحكومات برامج أو تشريعات أو سياسات أو اتفاقات جماعية و/ أو قرارات محاكم من أجل تنفيذ الأحكام الأساسية في الاتفاقيات ذات الأرقام ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦ و ١٨٣، سواء كانت قد صدقت على هذه الاتفاقيات أم لم تصدق عليها</p>	<p>استراتيجية ذات شقين:</p> <p>١- الإدماج المنتظم للشواغل المتعلقة بنوع الجنس في جميع برامج منظمة العمل الدولية وإجراءاتها. وسوف تلبى المنظمة بشكل صريح الاحتياجات الخاصة والمختلفة غالباً للنساء والرجال على السواء، أو للفتيات والفتيات، عند تصميم البرامج القطرية للعمل اللائق وتنفيذها، ومن خلال هذه البرامج سوف تدمج قضايا الجنسين في عالم العمل في البرامج القطرية للأمم المتحدة. وستجري المنظمة عمليات التدقيق الخاصة بنوع الجنس وستصدر توصيات لتشجيع التغييرات الإيجابية في السياسات والتشريعات والبرامج والهيكل المؤسسية (٢٨٣)</p> <p>٢- تتم التدخلات المتعلقة بنوع الجنس، عندما يبرز التحليل أن جنساً واحداً - وهو عادة المرأة - يعاني من العوائق الاجتماعية و/أو السياسية و/ أو الاقتصادية. وستستهدف هذه التدخلات النساء والرجال من أجل التصدي للتمييز في سوق العمل وبناء القدرات والحوار الاجتماعي والتمثيل في صنع القرارات (٢٨٤)</p> <p>- ستقدم منظمة العمل الدولية معلومات مقارنة بشأن الممارسات الجيدة المتعلقة بالنهوض بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل، والتي تركز على ما يلي: التمييز بين الجنسين في سوق العمل؛ تشجيع روح المبادرة لدى المرأة؛ إجراءات التعيين وتقييم الوظائف؛ الفوارق في الأجور بناء على نوع الجنس؛ العمل والمسؤوليات العائلية؛ حماية الأمومة (٢٨٥)</p> <p>- ستقوم منظمة العمل الدولية بتنظيم سلسلة من الحوارات الثلاثية والثنائية لتحديد التدابير اللازمة للنهوض بالمساواة بين الجنسين، مع إيلاء اهتمام خاص للمجموعات المستضعفة و/ أو المعرضة جداً للاستضعاف، من النساء العاملات، ومن أجل التأثير في السياسات الوطنية والتعاون الدولي بناءً على ذلك (٢٨٥)</p> <p>- سيستمر حشد الموارد من خارج الميزانية في دعم البرنامج العادي لمنظمة العمل الدولية بشأن النهوض بالمساواة بين الجنسين (٢٨٦)</p>	<p>جميع المكاتب الإقليمية، والمكاتب الميدانية، والقطاعات الموجودة في المقر الرئيسي</p> <p>مكتب العمل الدولي</p> <p>سوف ينسق مكتب قضايا الجنسين هذه النتيجة المشتركة (٢٨٧)</p> <p>الميزانية الاستراتيجية للنتيجة الفورية المشتركة هي: ٥ ٠٩٥ ٩٦٠ دولار</p>

١ الأرقام الواردة بين قوسين ترجع إلى فقرات في الوثيقة GB.298/13.

المرفق الثاني

سياسة منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين

التعميم رقم ٥٦٤

الإعلانات الصادرة

عن المدير العام

السلسلة: ١

١٩٩٩/١٢/١٧

التوزيع: ألف

المساواة بين الجنسين وإدماج قضايا
نوع الجنس في مكتب العمل الدولي

١. يعرض هذا التعميم سياسة منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين وإدماج قضايا نوع الجنس. وهو يكمل التعميم ٤٩٣/٦ الصادر في ٦ تشرين الأول/ أكتوبر ١٩٩٣ بشأن تكافؤ الفرص المتاحة للنساء ومعاملتهم في مكتب العمل الدولي، ويشكل خطوة حاسمة صوب تنفيذ المساواة والإنصاف بين الجنسين في جميع فروع المنظمة.
٢. ومنظمة العمل الدولية، بوصفها منظمة متفانية في الدفاع عن حقوق الإنسان الأساسية والعدالة الاجتماعية، يجب أن تضطلع بالدور الطليعي في الجهود الدولية الرامية إلى النهوض بالمساواة بين الجنسين وجعلها حقيقة واقعة. وعقب اعتماد مؤتمر بيجينغ العالمي الرابع المعني بالمرأة، مناهج العمل في عام ١٩٩٥، عززت منظمة العمل الدولية جهودها من أجل إدماج بواعث القلق المتعلقة بنوع الجنس على جميع المستويات في المقر الرئيسي وفي الميدان. وأعتزم الآن تكثيف هذه الجهود وترجمة التزامي السياسي الصارم في سياساتنا وبرامجنا.
٣. ولضمان تأثير جهودنا أقصى تأثير واستخدام مواردنا استخداماً فعالاً، سنتخذ في الآن ذاته، إجراءات يعزز بعضها بعضاً على ثلاثة أصعدة هي: الموظفون، والمحتوى والهيكل.

التوظيف

٤. قمت بتحديد هدف للمكتب يتمثل في تقلد النساء ٥٠ في المائة من الوظائف المهنية بحلول عام ٢٠١٠، مع الاعتناء بصورة خاصة بالتوازن بين الجنسين في الوظائف العليا. وسيجري توسيع فرص التطور المهني المتاحة لموظفي الخدمات العامة، وستتخذ تدابير محددة لإيجاد بيئة عمل ملائمة ومناسبة للأسرة لجميع الموظفين، رجالاً ونساءً، على حد سواء.

المحتوى

٥. إن أفضل طريقة لمعالجة أوجه انعدام المساواة بين الجنسين هي اتباع نهج متكاملة. وفي هذا السياق اعتبر برنامج وميزانية المنظمة للفترة ٢٠٠٠-٢٠٠١ موضوعي المساواة بين الجنسين والتنمية قاسماً مشتركاً بين الأهداف الاستراتيجية الأربعة. ويجب أن يعمل المكتب الآن على ضمان استيعاب الالتزام بالمساواة بين الجنسين داخل جميع فروع المنظمة وانعكاسه في جميع أعمالنا التقنية وأنشطتنا العملية وخدماتنا الداعمة.

٦. وباستخدام منظار نوع الجنس، يمكن تحليل الأدوار الإنتاجية والإنجابية والأسرية والمجتمعية والقائمة على الهياكل المكونة تحليلاً سليماً وتحديد الاحتياجات الاستراتيجية المتعلقة بنوع الجنس. كما أن تمثيل النساء والرجال ومشاركتهم على قدم المساواة في صنع القرار ضروري أيضاً لمعالجة القضايا الاجتماعية والاقتصادية على نحو متكامل ولكي تطبق تعليمات سياسة المنظمة تطبيقاً فعالاً في السياقات الخاصة.
٧. وسيجري تحليل نوع الجنس بصفة منهجية في أعمال المكتب التقنية وستتخذ إجراءات، تشمل تدخلات خاصة بنوع الجنس، من أجل النهوض بالمساواة بين الجنسين. وسيطلب الأمر تغيير المواقف وعادات العمل، والتعاون والعمل الجماعي، فضلاً عن تنمية كفاءة المسؤولين في تحليل نوع الجنس.
٨. وأتوقع أن تفضي هذه الخطوات إلى إنشاء أطر تحليلية جديدة وإثراء قاعدة معارف المنظمة فيما يتعلق بقضايا نوع الجنس وتعزيز المنظمة لما تقدمه من منتجات وخدمات في هذا الصدد. كما ستؤدي إلى وضع مؤشرات وأدوات أخرى لدعم إدماج قضايا نوع الجنس. وسيكون وضع بيانات تراعي نوع الجنس أساسياً أيضاً لصياغة وتنفيذ برامج التعاون التقني وتقديم التدريب وخدمات المشورة ووضع برامج البحث ونشر المعلومات.

الهيكل

٩. سيجري على صعيد المكتب تعزيز الترتيبات المؤسسية لإدماج قضايا نوع الجنس بصورة فعالة. كما سيجري استعراض آليات البرمجة والتنفيذ والرصد والتقييم الموجودة ودمج قضايا نوع الجنس بالمزيد من الفعالية حيثما لزم الأمر، وإنشاء آليات جديدة حسب مقتضى الحال. وسيكون من اللازم وضع إطار مساءلة بشأن المساواة بين الجنسين.
١٠. وقررت أن يحلّ مكتب المساواة بين الجنسين محلّ مكتب المستشار الخاص المعني بمسائل المعاملات سابقاً وأن يكون المكتب الجديد خاضعاً لسلطتي مباشرة. وسيقدم مكتب المساواة بين الجنسين الدعم لجميع أقسام مكتب العمل الدولي في مجال إدماج قضايا نوع الجنس وسيضمن تعزيز التكامل والتناسق بين برامجنا وأنشطتنا في مجال المساواة بين الجنسين.

خطة العمل

١١. بغية تفعيل هذه السياسة، طلبت إلى مكتب المساواة بين الجنسين إعداد خطة عمل على نطاق المكتب على أساس عملية قائمة على المشاركة والتشاور تشمل الموظفين على مختلف المستويات، في الميدان والمقر الرئيسي على حد سواء. وقد وافقت على خطة العمل كأداة عملية لتنفيذ إدماج قضايا نوع الجنس في منظمة العمل الدولية.

التنفيذ

١٢. يستدعي تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين وإدماج قضايا نوع الجنس التزام كل موظف ومشاركته ومساهمته بحزم. وتقع مسؤولية تنفيذها الناجح على عاتق كبار المديرين والمديرين الإقليميين ومديري البرامج. وسيؤدي المختصون في نوع الجنس ونقاط الاتصال المعنية بنوع الجنس دوراً حقيقياً خاصاً. وستبقى لجنة نقابة الموظفين على علم تام بالأمر وسوف تستنشر في هذه العملية.
١٣. وتشكل هذه السياسة جزءاً من النقلة الجارية صوب جعل منظمة العمل الدولية منظمة حديثة وفعالة تستجيب إلى التحديات الناشئة. وسينعكس التزام المنظمة بالمساواة بين الجنسين في نظام الميزنة الاستراتيجية الجديد، وفي استراتيجية وسياسات الموارد البشرية وفي وظائف الرصد والتقييم وفي أنشطة التعاون التقني. وسيبقى مجلس الإدارة والهيئات المكونة الأساسية على علم تام بالتقدم المحرز في تنفيذ هذه السياسة.
١٤. وأعوّل على دعم جميع الموظفين الكامل وجهودهم المستمرة في تنفيذ هذه السياسة.

خوان سومافيا،
المدير العام.

المرفق الثالث

الإقرار الدولي بالمساواة بين الجنسين

وردت المساواة بين الجنسين كحق من حقوق الإنسان في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام ١٩٧٩. ويشمل توافق الآراء الدولي بشأن ضرورة المساواة بين الجنسين مؤتمر القمة العالمي المعني بالأطفال، المعقود في عام ١٩٩٠، ومؤتمر البيئة والتنمية، المعقود في عام ١٩٩٢، والمؤتمر العالمي لحقوق الإنسان، المعقود في عام ١٩٩٣، والمؤتمر الدولي للسكان والتنمية، المعقود في عام ١٩٩٤، ومؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية، المعقود في عام ١٩٩٥، وإعلان توفير العمالة والعمل اللائق للجميع، الصادر عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي في عام ٢٠٠٦.

واتفقت حكومات العالم، في المؤتمر العالمي الرابع للمرأة، المعقود في بيجينغ في عام ١٩٩٥، في أن استراتيجية نوع الجنس ينبغي أن تستخدم لتحقيق المساواة بين الجنسين - التي اعتبرت عنصرا حاسما لمكافحة الفقر والنهوض بالتنمية المستدامة. وفي أكبر تجمع لقادة العالم بمناسبة مؤتمر قمة الألفية، الذي عقدته الأمم المتحدة في عام ٢٠٠٠، التزم ١٤٧ من رؤساء الحكومات بـ "تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بوصف ذلك وسيلة فعالة لمحاربة الفقر والجوع والمرض واستحثاث تنمية مستدامة بحق"، ووضعوا هدفا محددًا في هذا الصدد.

وأعاد إعلان المجلس الاقتصادي والاجتماعي الصادر في عام ٢٠٠٦ تأكيد الالتزام بـ "النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين النساء والبنات والتسليم بأن هذين أمران يتسمان بأهمية حاسمة بالنسبة إلى تحقيق التنمية المستدامة ... [و] بتعزيز وحماية جميع حقوق الإنسان للمرأة عن طريق القيام، في جملة أمور، بضمان وصولها على قدم المساواة إلى العمالة الكاملة والمنتجة وفرص العمل اللائق". وأكد الإعلان ضرورة استخدام استراتيجية إدماج قضايا نوع الجنس وطائفة من التدابير والآليات استخداما متسقًا ومدعوما بما يكفي من الموارد وبناء القدرات والتوعية.

المرفق الرابع

تطور نهج منظمة العمل الدولية إزاء المساواة بين الجنسين في سياساتها وبرامجها

تطورت جهود المساواة بين الجنسين داخل منظمة العمل الدولية على مرّ السنوات. ونهج الإدارة القائمة على النتائج في البرمجة والميزنة، الذي اعتمدهت المنظمة مؤخراً يساعد على إدماج قضايا نوع الجنس. وقد ساعد مكتب البرمجة والإدارة بدعم من مكتب المساواة بين الجنسين على مدى الأعوام في جعل هذه الجهود أكثر بروزاً واتساقاً. وباعتماد البرنامج والميزانية لفترة السنتين، تطوّر هذا النهج من خلال الآليات التالية:

- ٢٠٠٢-٢٠٠٣: إدماج نوع الجنس بوصفه "نشاطاً مشتركاً" "تربطه صلة عامة بالعمل اللائق"؛
- ٢٠٠٤-٢٠٠٥: المساواة بين الجنسين بوصفها "هدفاً سياسياً مشتركاً" له مؤشرات الخاصة "ستساهم فيه ... جميع وحدات منظمة العمل الدولية في الأقاليم وفي المقر الرئيسي ..."
- ٢٠٠٦-٢٠٠٧: النهوض بالمساواة بين الجنسين بوصفه "استراتيجية معمة" ترمي إلى "تعزيز الطابع الإدماجي لموضوع العمل اللائق كهدف عالمي بتدعيم العمل المشترك بشأن المواضيع المعاصرة التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بهدف العمل اللائق"؛
- ٢٠٠٨-٢٠٠٩: "مبدأ عمل مشترك" و"نتيجة مباشرة مشتركة" تستدعي سياسات منسقة وتسخير الخبرات التقنية في جميع فروع المنظمة؛
- نهج مزدوج من خلال "١" إدماج بواعث القلق المتصلة بنوع الجنس إدماجاً منهجياً في جميع برامج المنظمة وإجراءاتها و"٢" التدخلات الخاصة بنوع الجنس في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. ويحظى هذا النهج بدعم مكتب المساواة بين الجنسين وشبكات المعنوية بنوع الجنس، ويؤدي هذا المكتب دوراً حفزياً لإدماج قضايا نوع الجنس يشمل إسداء المشورة إلى موظفي المنظمة وهيئاتها المكوّنة بشأن تدابير المساعدة في ضمان جعل السياسات والتشريعات والبرامج والمؤسسات أكثر إنصافاً بين الجنسين.

المرفق الخامس

منهجية التدقيق القائمة على المشاركة والمتعلقة بنوع الجنس المتبعة في منظمة العمل الدولية

يشكل التدقيق القائم على المشاركة والمتعلق بنوع الجنس أداة وعملية تتبع منهجية قائمة على المشاركة. ويشجع تعلم المنظمة إدماج نوع الجنس بصورة عملية وفعالة.

وأجرت منظمة العمل الدولية، حتى الآن (أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧)، عمليات تدقيق تتعلق بنوع الجنس في ٢٨ مكتبا ميدانيا ووحدة من وحدات المقر؛ وخمس هيئات مكونة في سريلانكا، والاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة في بلجيكا؛ و١١ وكالة تابعة للأمم المتحدة في زمبابوي وموزامبيق. وإضافة إلى ذلك، تلقى ٢١٠ من ميسري وميسرات عمليات التدقيق، الذين يمثلون موظفي المنظمة والهيئات المكونة ووكالات الأمم المتحدة والأوساط الأكاديمية والمجتمع المدني تدريباً في استخدام هذه المنهجية في أفريقيا والدول العربية وآسيا وأوروبا.

وعملية التدقيق القائمة على المشاركة والمتعلقة بنوع الجنس في المنظمة:

- تبحث ما إذا كانت الممارسات الداخلية ونظم الدعم ذات الصلة في مجال إدماج قضايا نوع الجنس ممارسات ونظماً فعالة ويعزز بعضها بعضاً وما إذا كانت متبعة؛
- ترصد وتقيم التقدم النسبي المحرز في إدماج قضايا نوع الجنس؛
- تضع خط أساس وتحدد الثغرات والتحديات الرئيسية؛
- توصي بسبل معالجة المساواة بين الجنسين؛
- توثق الممارسات الحسنة بغية تحقيق المساواة بين الجنسين.

وباستخدام هذه المنهجية القائمة على المشاركة والتقييم الذاتي، تأخذ عمليات التدقيق المتعلقة بنوع الجنس في الاعتبار بيانات موضوعية ورؤى الموظفين فيما يتصل بتحقيق المساواة بين الجنسين في المنظمة بهدف تحسين فهم الوقائع والتفسيرات الملموسة وغير المعللة. كما تشكل العملية غالباً منفذاً إلى مناقشة بواعث القلق الموضوعية والعملية الأوسع كضغط الوقت وضرورة تقاسم المعارف.

وتتمثل النتيجة الرئيسية لعملية تدقيق في تقرير يتضمن توصيات بشأن تحسين الأداء وإجراءات متابعة من قبل الوحدة/الإدارة/المنظمة الخاضعة للتدقيق. وإجراءات متابعة التوصيات ضرورية، وهنا تبرز أهمية تحكم الوحدة أو الإدارة في عملية التدقيق في الدعاية والتدخل وتصعيد الإجراءات.

ووسّع نطاق عمليات التدقيق التي تقوم بها المنظمة في مجال نوع الجنس من آلية تقييم ذاتي داخلية داخل المنظمة إلى أداة شائعة الاستخدام على المستوى الوطني فيما بين الهيئات المكونة في جهودها الرامية إلى إدماج نوع الجنس في البرامج القطرية للعمل اللائق. وخضعت منهجية التدقيق للتطوير والتكيف بغية تعزيز استفادة الهيئات المكونة منها في مختلف السياقات السياسية والاجتماعية الاقتصادية، وتدعيم قدرتها على تقييم مكاسبها في مجال المساواة بين الجنسين، وتحديد خطوات بشأن كيفية المضي قدماً داخل إطار برامجها القطرية للعمل اللائق.

ويتزايد استخدام وتكييف منهجية التدقيق التي وضعتها المنظمة والمتعلقة بنوع الجنس والقائمة على المشاركة، بعد الإقرار بفعاليتها، في العديد من الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة ووكالات الأمم المتحدة على المستوى القطري.

ويتوافر كتيب *تدقيق منظمة العمل الدولية التشاركي في النوع الاجتماعي*، باللغات الإسبانية والإنجليزية والروسية والعربية والفرنسية في الوقت الراهن.