

## مجلس الإدارة

الدورة 340، جنيف، تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر 2020

INS

القسم المؤسسي

التاريخ: ١٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٠  
الأصل: إنكليزي

البند السابع من جدول الأعمال

### تقرير منتصف المدة عن تنفيذ خطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١

#### غرض الوثيقة

تحدد هذه الوثيقة الإجراءات المتخذة بناءً على القرار من ثلاث نقاط بشأن خطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، والذي اعتمده الدورة ٣٣٢ لمجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠١٨. وتتناول الوثيقة كيفية وضع الصيغة النهائية لخطة العمل وتنفيذها وتلخص نتائج رصد التنفيذ في منتصف المدة وتقدم تفاصيل حول طلب مجلس الإدارة بأن يأخذ المدير العام في الاعتبار إرشاداته في متابعة ولاية منظمة العمل الدولية لتعزيز المساواة بين الجنسين في تنفيذ الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ ووثيقتي البرنامج والميزانية المقابلتين وفي تسهيل الموارد من خارج الميزانية.

وفي إطار هذا التقييم المرحلي، يُطلب توفير الإرشاد بشأن تنفيذ خطة العمل للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ والنهج المقترح لخطة العمل اللاحقة، مع مراعاة إصلاح الأمم المتحدة (انظر مشروع القرار في الفقرة ٢٧).

ملاحظة: أُرجى النظر في هذا البند من الدورة ٣٣٨ (آذار/مارس ٢٠٢٠) لمجلس الإدارة. ومضمون هذه الوثيقة هو ذاته مضمون الوثيقة GB.338/INS/7.

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: لا توجد.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: انظر مشروع القرار.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة ظروف العمل والمساواة.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.332/INS/6؛ الوثيقة GB.332/INS/PV.



## ◀ المقدمة

١. إن خطط العمل الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين، التي ينسقها المكتب والتي تعمل على تفعيل سياسة منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني،<sup>١</sup> هي أدوات قائمة على النتائج تدعم توفير العمل اللائق على أساس نوع الجنس لجميع النساء والرجال. وتفي هذه الوثيقة بجزء من إجراءات الرصد والإبلاغ<sup>٢</sup> الخاصة بخطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ (خطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١)، والتي تم تقديم النهج والخطوط العريضة لها الواردة في الوثيقة GB.332/INS/6 إلى مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٨، الموافق عليها بناءً على قرار من ثلاث نقاط.
٢. أولاً، طلب مجلس الإدارة من المدير العام وضع الصيغة النهائية لخطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ وتنفيذها في ضوء إرشادات مجلس الإدارة والدروس المستفادة وخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة واستراتيجية الأمم المتحدة على نطاق المنظومة بشأن التكافؤ بين الجنسين. ثانياً، كلف المكتب بأن يتزامن الرصد مع فترة تقديم التقارير بشأن خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، في الوقت الذي يتابع فيه تقديم التقارير بشكل منفصل إلى مجلس الإدارة في منتصف المدة - وهو غرض هذه الوثيقة. ثالثاً، طلب إلى المدير العام أن يأخذ في الاعتبار إرشادات مجلس الإدارة في متابعة ولاية منظمة العمل الدولية لتعزيز المساواة بين الجنسين عند تنفيذ الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ وما يقابلها من برامج وميزانيات، وفي تيسير الموارد من خارج الميزانية.

## ◀ وضع الصيغة النهائية لخطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ وتنفيذها

٣. قدم مجلس الإدارة إرشادات أخذت بعين الاعتبار في خطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ في المجالات التالية.
٤. بناء قدرات الموظفين في مجال التعاون الإنمائي المراعي لقضايا الجنسين، ولا سيما "كيفية" التحليل الجنساني القائم على البيانات المصنفة حسب الجنس. وتتميز خطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ بقائمة مراجعة للتحليل المراعي لقضايا الجنسين، والذي كان أيضاً محور جلسات تدريبية، بما في ذلك الممارسات الجيدة في التخطيط والاستراتيجيات والتنفيذ والرصد. ونظم المكتب عدداً من التدريبات استفاد منها مكتب ميداني أو إدارة أو برنامج تعاون إنمائي أو فريق تقني عالمي أو موظفون معينون حديثاً، بالإضافة إلى تدريب مماثل أجراه متخصصون إقليميون في مسائل قضايا الجنسين. كما أعيد إدخال المؤشرات الخاصة ببناء قدرات الهيئات المكونة المراعية لقضايا الجنسين في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية (مركز تورينو) في خطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١.
٥. تمثيل المرأة على قدم المساواة في صنع القرارات. تم إدخال مؤشر في خطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ بشأن تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الوفود التي تحضر الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية، بالإضافة إلى المؤشر المتعلق بمؤتمر العمل الدولي. وفي قرار مجلس الإدارة ذي الصلة أيضاً في آذار/ مارس ٢٠١٨، طلب من المكتب مواصلة استضافة ورش عمل لكافة المجموعات، بما في ذلك الشركاء الاجتماعيون، التي تحتاج إلى المساعدة في تحقيق التكافؤ بين الجنسين. ولهذا السبب، تم إدخال مؤشر آخر لبناء القدرات ذات الصلة والمشاورات جارية لتحديد الجهات الأكثر ملاءمة لانتدابها على هذا المؤشر ولتحديد نقاط الدخول الأكثر فعالية. وشمل العمل التقني بشأن تمثيل المرأة في مجالس الإدارة والأمانات ما يلي: دعم الاتحاد الوطني لمنظمات أصحاب المشاريع (أصحاب العمل) في جمهورية أذربيجان؛ إطلاق مشروع بحث عالمي بشأن سد فجوة الأجور بين الجنسين، تضمن معالجة تمثيل المرأة في صنع القرارات ذات الصلة؛ تطوير دورة تدريبية بشأن قيادة الشابات كمفتاح لتمكين نقيات العمال.
٦. تحقيق التكافؤ بين الجنسين في صفوف موظفي منظمة العمل الدولية في مناصب صنع القرارات (ف ٥ وما فوق). تم تقديم مؤشرات محددة: تحديد الأهداف لجميع المشرفين في تقارير تقييم الأداء الخاصة بهم بشأن

١ مكتب العمل الدولي: خطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، جنيف، ٢٠١٨، الملحق الثاني.

٢ خطة عمل منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، القسم ٦.

التوازن بين الجنسين لدى الموظفين؛ إعداد شبكة تقييم من صفحة واحدة للوظائف المهنية المصنفة حسب الجنس في الإدارات والأقاليم، على أن تُدرج في جدول أعمال اجتماعين على الأقل من اجتماعات نواب المدير العام مع مديري الإدارات والمكاتب الإقليمية؛ إجراء مقابلات مع موظفي منظمة العمل الدولية الذين يغادرون المنظمة حول الثقافة التنظيمية للحصول على استشرافات مراعية للجنس في التوظيف والاستبقاء وخبرات الموظفين (مقابلات المغادرة).

٧. الوعي والمساءلة على مستوى الإدارة. تم إدخال مجال جديد لنتائج القيادة في خطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١؛ وهذا المجال هو الآن جزء من خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وتشمل المؤشرات الجديدة التي تم تقديمها تنظيم دورات تدريبية بشأن التحيز اللاواعي عند كبار المديرين والإدراج المنتظم لمسألة المساواة بين الجنسين في جداول أعمال اجتماعات فريق كبار المديرين.

٨. المزيد من العمل المنسق والملكية المشتركة للجهات المؤتمنة. بغية زيادة أهمية وفعالية خطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، أصبح تحديد الجهات المؤتمنة أكثر شمولاً ودقة. ويهدف ذلك أيضاً إلى تحسين الإسناد وزيادة الشفافية وإبراز الممارسات الجيدة للمكاتب الإقليمية وإدارات المقر الرئيسي وفرق تنسيق النتائج ومجلس الإدارة والهيئات المكونة.

٩. زيادة التواصل مع الجهات المؤتمنة، وفقاً لاستراتيجية التواصل في خطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١. بالإضافة إلى التوعية عبر الإنترنت، شملت المبادرات الجديدة رسالة قوية من المدير العام يحيل بها نسخاً من خطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، بما في ذلك إلى مديري المكاتب الإقليمية والمكاتب الميدانية والإدارات ونقاط الاتصال المعنية بقضايا الجنسين والإحاطات وغيرها من الأحداث المعدة للموظفين. كما تم عرض خطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ ونشرها خلال الدورات التدريبية، بما في ذلك الأكاديميات بشأن المساواة بين الجنسين، وكذلك بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، في مركز تورينو. وخلال منتدى تعليمي مع منسقي الشؤون الجنسانية والأخصائيين الإقليميين بقضايا الجنسين، تم تخصيص يوم واحد لمناقشة طرق تحسين تنفيذ خطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، مع دعوة مديري الإدارات الراحية الرئيسية. كما تم تبادل الممارسات الجيدة والابتكارات مع أعضاء منظومة الأمم المتحدة خلال المناسبات، بما في ذلك الاجتماعات العالمية لخطة العمل على مستوى منظومة الأمم المتحدة، ومع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة).

١٠. توضح خطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ بشكل أوضح السياق العام الذي يتم تنفيذها فيه. ويتضح من البحوث التي اضطلعت بها منظمة العمل الدولية مؤخراً، بما في ذلك التقرير الختامي لمبادرة المرأة في العمل بعنوان *قفة نوعية لتحقيق المساواة بين الجنسين: من أجل مستقبل عمل أفضل للجميع*، أن التقدم المحرز في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عالم العمل بطيئان للغاية على مستوى العالم، والتقدم على حاله إن لم يتراجع في عدد من المجالات. وقد تم إدخال مجالات ومؤشرات نتائج جديدة في خطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، مثل النسبة المئوية لنتائج سياسة منظمة العمل الدولية التي تساهم في تحقيق الهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات. وتهدف مجالات ومؤشرات النتائج الجديدة إلى الكشف عن الممارسات الجيدة في نتائج سياسات منظمة العمل الدولية التي تساهم في غايات الهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة، فضلاً عن النسبة المئوية لنتائج السياسة التي تشمل التصنيف حسب الجنس و/أو المساواة بين الجنسين وتدعم الهيئات المكونة في تحقيق التزاماتها الوطنية والدولية ذات الصلة.

١١. الدروس المستفادة. جرى استخلاص الدروس، من بين وسائل أخرى، من خلال الدراسات الاستقصائية للأخصائيين في مجال قضايا الجنسين والتقييمات المستقلة، بما في ذلك *أحدث تقييم لخطة العمل*، والتي تضمنت بعض المقابلات مع الهيئات المكونة. وتم دمج هذه الدروس في خطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١. وعلى سبيل المثال، تم تنقيح مؤشر خاص بالتعاون الإنمائي المراعي لقضايا الجنسين ليتمشى بشكل أوثق مع المحرك السياسي المشترك بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، الوارد في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ والذي جرى تضمينه لاحقاً في النتائج السياسية الواردة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١. ومن الدروس المستفادة الأخرى التي انعكست بشكل حاسم في خطة العمل أهمية تغيير المواقف وبناء القدرات وضمّان الموارد البشرية والمالية الكافية للمضي قدماً في تحقيق المساواة بين الجنسين.

١٢. إن استراتيجية الأمم المتحدة بشأن التكافؤ بين الجنسين على مستوى المنظومة تحدد المساواة بين الجنسين بنسبة تتراوح بين ٤٧ و٥٣ في المائة. وقد عالج المكتب قضايا الجنسين في *استراتيجيته بشأن الموارد البشرية* وفي *خطة عمله بشأن التنوع*. وتقوم سياسة منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين وتعميم قضايا الجنسين بتحديد التكافؤ بين الجنسين، بما في ذلك في المناصب العليا، كأحد المجالات الثلاثة ذات الأولوية. وتعتبر خطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ أن التكافؤ بين الجنسين يتراوح بين ٤٥ في المائة و٥٥ في المائة وتحتوي على بعض المؤشرات الخاصة بالتوظيف في منظمة العمل الدولية، مثل إلى أي مدى تستجيب مواد التدريب على الإدارة والقيادة لقضايا الجنسين وحصّة النساء في مثل هذا التدريب. وفي أيلول/سبتمبر ٢٠١٩، أظهر مسح

لتقارير الموارد البشرية على مدى عشر سنوات في المكتب مقدم إلى مجلس الإدارة أنّ الحصة الإجمالية للمرأة في الوظائف المهنية الممولة من الميزانية العادية قد زادت من ٤١ في المائة إلى ٤٧ في المائة. وقد أحرز تقدم كبير حتى مستوى ف٤ غير أنّ الوضع ازداد سوءاً فيما يتعلق بالدرجات العليا منذ عام ٢٠١٠. وعلى الرغم من إحراز بعض التقدم على مستوى ف٥ خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠١٢، فقد توقف ذلك ومنذ عام ٢٠٠٨ زادت الفجوة بين الجنسين في فئة المديرين (مد١ ومد٢). وكان أحد العوامل هو زيادة سن التقاعد، مما قلل من عدد الوظائف الشاغرة في هذا المستوى.

١٣. وفي رسالة وجهتها نائبة الأمين العام والمديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في أيلول/سبتمبر ٢٠١٩ إلى المدير العام، أثنت على التقدم الذي أحرزته منظمة العمل الدولية، بما في ذلك تجاوز الهدف المتعلق بالبرامج القطرية للعمل اللائق المراعية لقضايا الجنسين ووضع مؤشرات إضافية بشأن القيادة والمساءلة والشفافية عند تقديم التقارير إلى مجلس الإدارة. وتم تشجيع منظمة العمل الدولية على تركيز الاهتمام على المؤشرات التي كانت نتائجها منخفضة ولا سيما تلك المتعلقة بتمثيل المرأة على قدم المساواة، بما في ذلك في مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية.

### ◀ نتائج رصد منتصف المدة لتنفيذ خطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١

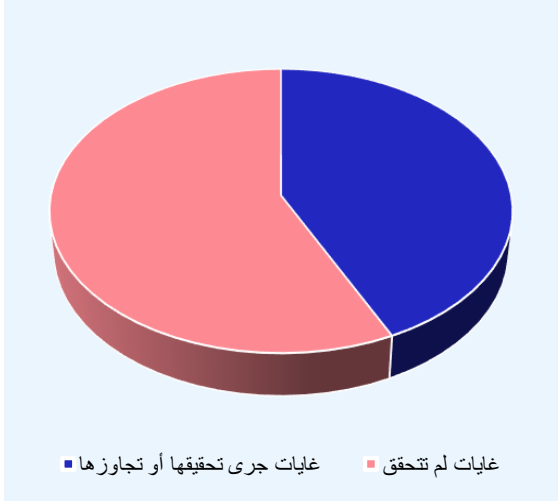
١٤. بغية تسهيل الرجوع إلى نتائج رصد خطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ أدناه، تم تجميعها ضمن الفئات الست الكبيرة في استراتيجية الأمم المتحدة بشأن التكافؤ بين الجنسين وعناصرها السبعة عشر والمؤشرات المقابلة، وجميعها تتماشى مع المذكرات التقنية لخطة عمل الأمم المتحدة - النسخة ٢,٠ والتي تم توفير مسودة لها أثناء مشاورات المكتب مع الجهات المؤتمنة (انظر الملحق للاطلاع على المؤشرات والأهداف الكاملة).

١٥. وحسب التعليمات، يتزامن الرصد الآن مع خطة العمل على مستوى منظومة الأمم المتحدة؛ وهذا يعني إعادة ضبط فترة الرصد في المكتب وطرائقها لكي تتلائم مع تلك المعنية بإعداد التقارير عبر الإنترنت لبرنامج خطة العمل على مستوى منظومة الأمم المتحدة، مع ضمان تقديم تقارير منفصلة وفي وقتها إلى مجلس الإدارة.

١٦. وأظهرت عملية رصد خطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ أنه في كافة الفئات وجميع الأهداف البالغ عددها ٥٧ هدفاً، تم تحقيق أو تجاوز ٥٠ في المائة (أو ٢٩ من أصل ٥٧ هدفاً) من الأهداف ولم يتحقق ٤٢ في المائة (أو ٢٤ هدفاً) ولم تتوفر الإحصاءات لما يبلغ ٧ في المائة (أو أربعة أهداف). وتُقارن هذه النتائج بنتائج الرصد للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ حيث تم تحقيق أو تجاوز ٦٢ في المائة (٢٠ من أصل ٣٢ هدفاً عبر جميع الفئات) من الأهداف ولم يتحقق ٢٨ في المائة (تسعة أهداف) ولم تتوفر الإحصاءات لما يبلغ ٩ في المائة (ثلاثة أهداف). وفي الأشكال أدناه، تم تصنيف الإحصاءات غير المتاحة من الجهات المؤتمنة، على أنها غير مستوفاة.

## ◀ الشكل ٢: الإشراف

٤. التقييم
٥. التدقيق المراعي لقضايا الجنسين



## ◀ الشكل ١: الإدارة القائمة على النتائج

١. النتائج المحرزة فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بنوع الجنس
٢. الإبلاغ عن النتائج ذات الصلة بنوع الجنس
٣. النتائج البرنامجية بشأن المساواة بين الجنسين



## ◀ الشكل ٤: الموارد البشرية والمالية

٩. التحقق من الموارد المالية
١٠. تخصيص الموارد المالية
١١. هيكلية المساواة بين الجنسين
١٢. التمثيل المتساوي للنساء
١٣. الثقافة التنظيمية



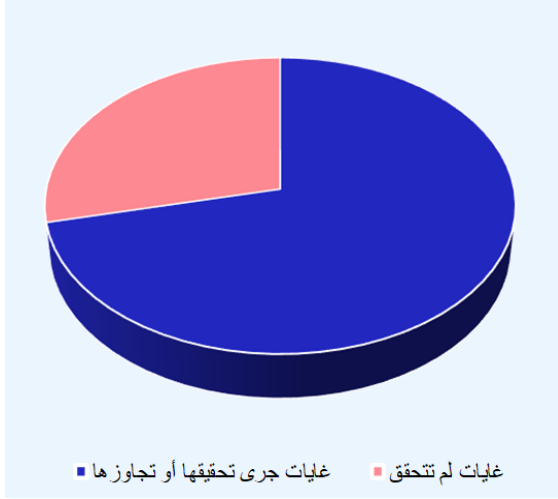
## ◀ الشكل ٣: المساءلة

٦. السياسة والخطة
٧. القيادة
٨. إدارة الأداء المراعي لقضايا الجنسين



## ◀ الشكل ٦: المعارف والتواصل والاتساق

١٦. المعارف والتواصل  
١٧. الاتساق



## ◀ الشكل ٥: القدرات

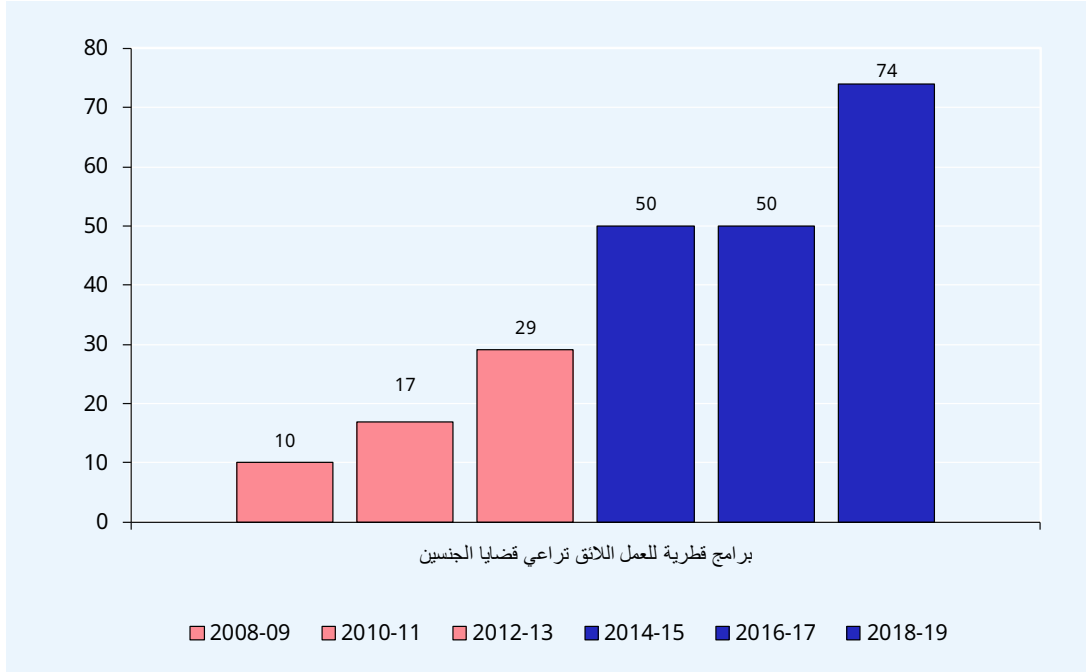
١٤. تقييم القدرات  
١٥. تنمية القدرات



١٧. ويشمل التقدم المستدام والقابل للقياس مقارنة بخطط العمل السابقة ما يلي: البرامج القطرية للعمل اللائق المراعية لقضايا الجنسين، علماً أنّ ٧٥ في المائة من هذه البرامج كانت تراعي قضايا الجنسين في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ مقابل ١٠ في المائة فقط في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (انظر الرسم البياني أدناه)؛ التقييمات التي لم تتحقق أهدافها في نهاية عام ٢٠٠٩، في حين تحققت ثلاثة أهداف بحلول نهاية عام ٢٠١٩؛ النسبة المئوية للوظائف المهنية في منظمة العمل الدولية (ف١ إلى ف٤) التي تشغلها النساء والتي ارتفعت من ٤٢ في المائة في نهاية عام ٢٠٠٩ إلى ٥٥ في المائة بحلول نهاية عام ٢٠١٩؛ النسبة المئوية لتوصيف الوظائف الشاغرة التي تشير إلى المهارات أو الواجبات المتعلقة بقضايا الجنسين، والتي ارتفعت من ٣٠ في المائة في نهاية عام ٢٠٠٩ إلى ٦٠ في المائة بحلول نهاية عام ٢٠١٩.

١٨. وبغية دعم الهيئات المكونة عند وضع البرامج القطرية للعمل اللائق، منذ عام ٢٠٠٨ تجري مراجعة مشروع المبادئ التوجيهية مع أخصائيين في قضايا الجنسين قبل وضعها في صيغتها النهائية. وشمل التعاون في الأفرقة القطرية للعمل اللائق معظم المتخصصين الإقليميين في قضايا الجنسين وضّم مشروع آلية استعراض ضمان الجودة متخصصين في قضايا الجنسين من المكتب. وتم تبادل التعليقات والمقترحات بطريقة شفافة وبناءة وهو ما عززه بعض مديري المكاتب الإقليمية ومديري المكاتب الميدانية المعنيين، ودعم الكثير منهم أيضاً بناء القدرات المراعية لقضايا الجنسين والدعم التقني والخدمات المقدمة للجهات المكونة. وتشكل أفريقيا خير مثال على هذه الممارسات الجيدة.

الشكل ٧: برامج قطرية للعمل اللائق مرفقة بمؤشرات ٣٥ في المائة منها مصنفة بحسب الجنس أو شاملة لقضايا الجنسين



١٩. ومع مرور الوقت، يكشف تحليل التقدم المحرز في المؤشرات عن عوامل متعددة ومتداخلة. وقد تم تسليط الضوء على هذه الأخيرة في التقييمات المستقلة لخطط العمل السابقة وتشمل: التعاون التشاوري والمستدام داخل الوحدات والمكاتب المعنية وفيما بينها؛ تخصيص موارد بشرية ومالية كافية للمشاركة المكثفة والتعاونية؛ وجود نُظم رسمية وبرامغائية تشجع العمل المراعي لقضايا الجنسين - وعلى غرار ذلك وجود نُظم أخرى لا تشجع العمل الذي يتجاهل المساواة بين الجنسين.

٢٠. وعلى النحو المشار إليه أعلاه، يشمل الركود المستمر أو الفجوات المتفاقمة النسبة المئوية لكبار الموظفين (ف٥ وما فوق) من النساء، التي بلغت ٣٤ في المائة في نهاية عام ٢٠٠٩ وما زالت تحوم عند ٣٨ في المائة فقط بحلول نهاية عام ٢٠١٩؛ بلغ متوسط حصة المندوبين والمستشارين من النساء المعتمدين والمسجلين في مؤتمر العمل الدولي ٢٥,٧ في المائة في حزيران/يونيه ٢٠٠٩ أما في حزيران/يونيه ٢٠١٩، فقد بلغت نسبة المندوبين والمستشارين من النساء المعتمدين ٣٥ في المائة ونسبة المندوبين والمستشارين من النساء المسجلين ٣٥,٩ في المائة؛ وبلغت نسبة المندوبين والمستشارين من النساء المعتمدين في الاجتماعات الإقليمية في عام ٢٠٠٩ نسبة ٣٤ في المائة، بينما بلغت في عام ٢٠١٩ نسبة ٢٧ في المائة (إحصاءات المندوبين المسجلين من النساء في عام ٢٠٠٩ غير متاحة بعد). وعلى الرغم من أنّ التعاون الإنمائي المراعي لقضايا الجنسين بلغ نسبة ٢٨ في المائة في نهاية عام ٢٠٠٩ ونسبة ٣٩ في المائة بحلول نهاية عام ٢٠١٩، من الصعب مقارنة الأرقام حيث تم تعديل منهجية القياس لتتماشى مع مبدأ الإجراء المشترك بشأن المساواة بين الجنسين الوارد في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، ومن ثم مع المحرك السياسي المشترك بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز الوارد في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.

٢١. ومع مرور الوقت، يكشف تحليل الأهداف غير المحققة عن عوامل متعددة ومتكررة، بما في ذلك: التعاون غير المنتظم أو المخصص أو غير المنظم، الذي يعتمد في كثير من الأحيان على المبادرة الفردية؛ نقص الموارد البشرية والمالية؛ آليات غير فعالة أو غير كافية تعجز عن تعزيز العمل القائم على التعلم والمراعي لقضايا الجنسين. ولا تزال التدابير المثبطة، ولا سيما آليات التحكم في العمل غير المراعي لقضايا الجنسين - وبالتالي استدامة وتعزيز انعدام المساواة بين الجنسين وحتى تفاقم انعدام تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بالنسبة للمرأة في عالم العمل - ضعيفة أو غائبة. غير أنّ هذه التدابير التخفيفية - جنباً إلى جنب مع الحوافز المقابلة للعمل المراعي لقضايا الجنسين - ضرورية كهيكليات حامية لمنع تنفيذ المبادرات التي من شأنها أن تقوض استثمارات الهيئات المكونة وجهودها الرامية إلى تحقيق العمل اللائق للنساء والرجال على حد سواء. ومن الأمثلة على آلية المراقبة هذه حجب الموافقة على المسودة، أثناء عملية اقتراح المشروع والبرنامج، حتى تفي بوضوح بالمعايير الحالية التي تراعي قضايا الجنسين. وتشمل هذه الأخيرة تحليلات قائمة على البيانات المصنفة حسب الجنس للتقسيم الجنساني للعمل بأجر والعمل من دون أجر ووصول النساء والرجال إلى الموارد والإعانات



والتحكم بها واحتياجاتهم العملية والاستراتيجية والصعوبات والفرص المطروحة أمام الهيئات المكونة فيما يتعلق بقضايا الجنسين.

٢٢. ومن العناصر الحاسمة - التي أبرزتها باستمرار التقييمات المستقلة لخطط العمل - دعم ومشاركة الإدارة، وقد تم تحديد عدم وجودهما في السابق على أنه عقبة أمام التقدم. وكما أكد أحدث تقييم، فإن القيادة رفيعة المستوى بشأن المساواة بين الجنسين مطلوبة. وبغية معالجة الثغرات وتحقيق الأهداف، خلال الربع الأخير من عام ٢٠١٩، ناقش فريق الإدارة العليا مؤشرات خطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ وحدد الإجراءات المتسارعة الممكنة التي لم يتم إحراز تقدم فيها. وشملت المبادرات الأخرى تنقيح الأدوات الرئيسية لتعميم قضايا الجنسين، من قبيل إرشادات منظمة العمل الدولية بعنوان *دمج المساواة بين الجنسين في رصد وتقييم المشاريع* وقائمة مراجعة التقييم - مقترحات التعاون الإنمائي.

٢٣. وشدد أحدث تقييم مستقل لخطط عمل منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين، الذي أجري في عام ٢٠١٦، بما في ذلك إجراء مقابلات مع بعض الهيئات المكونة، على أن خطط العمل ليست سوى عنصر واحد لقياس التقدم المحرز في مجال المساواة بين الجنسين. وذكرت نتائج التقييم، التي تمت مناقشتها في آذار/مارس ٢٠١٦ خلال الدورة ٣٢٦ لمجلس الإدارة، أن خطط العمل يجب أن تكون مصحوبة بمبادرات أخرى لتغيير المواقف وبناء القدرات وضمان الموارد البشرية والمالية الكافية. ومنذ ذلك الحين تم اتخاذ عدد من هذه المبادرات.

٢٤. وفي الأقاليم، تضمنت الجهود التدريب وبناء المعارف وتبادل الأفكار بشأن الدروس حول ما هو مفيد ولماذا. وشكل هذا الجانب الأخير محور استعراض أجراه المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في البرامج القطرية للعمل اللائق والتعاون الإنمائي. وفي جنوب آسيا، قام العديد من برامج التعاون الإنمائي بوضع وتنفيذ استراتيجيات وخطط عمل لتعميم مراعاة المنظور الجنساني، بما في ذلك إجراء عمليات تدقيق تشاركية في المساواة بين الجنسين. وفي أفريقيا، نُظمت سلسلة من الدورات التدريبية عبر العديد من البلدان لموظفي المكاتب الميدانية والهيئات المكونة معاً حول "كيفية" إدراج قضايا الجنسين في البرامج القطرية للعمل اللائق أو التعاون الإنمائي. وفي الأمريكتين، اشتركت وزارة العمل والضمان الاجتماعي في كوستاريكا مع المعهد الوطني للمرأة لتحسين قدرة مفتشي العمل على ضمان الامتثال لتشريعات المساواة بين الجنسين. وفي المكسيك، وضع معهد الضمان الاجتماعي برنامجاً لصحة العمال المنزليين والتقاعد والإعانات الأخرى. وفي الدول العربية، جرى تقديم الدعم إلى الحكومة الأردنية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لوضع اتفاقيات مفاوضة جماعية تراعي قضايا الجنسين في قطاعي الملابس والتعليم الخاص. وزاد الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين من قدرته على تعميم مراعاة قضايا الجنسين واستثارة وعي العمال بحقوقهم؛ انتسب ما يقرب من ١٠٠٠ امرأة إلى الاتحاد. وفي أوروبا، شمل أحد الأمثلة على التدخلات التقنية المتكاملة بشأن المساواة بين الجنسين عملية تدقيق تشاركية في المساواة بين الجنسين تجريها وزارة السياسة الاجتماعية الأوكرانية، كجزء من المساعدة الشاملة للأجور التي تغطي متأخرات الأجور والحد الأدنى للأجور والأجر المتساوي.

## ◀ تنفيذ الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ والبرامج والميزانيات المقابلة والموارد من خارج الميزانية

٢٥. أخذ المدير العام في الاعتبار إرشادات مجلس الإدارة في متابعة ولاية المنظمة لتعزيز المساواة بين الجنسين في تنفيذ الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ وثبقتي البرنامج والميزانية المقابلتين، وفي تيسير الموارد من خارج الميزانية.

٢٦. وفي البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، شكّلت المساواة بين الجنسين وعدم التمييز أحد المحركات السياسية المشتركة الأربعة. وخلال فترة السنتين تلك وتطوير البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، استمرت المساواة بين الجنسين في التركيز على مبادرة المرأة في العمل، التي قدمت بحثاً وبيانات جديدة ووضعت إطاراً لجدول أعمال تحويلي للمساواة بين الجنسين. ويدعو إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية بشأن مستقبل العمل إلى تطوير نهج متمحور حول الإنسان في مستقبل العمل. وفي هذا السياق، يسلط الضوء على أهمية تحقيق المساواة بين الجنسين في العمل من خلال برنامج تحويلي. وخصصت وثيقة البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، التي تدعم تفعيل إعلان المؤوية، حصيلة السياسة العامة ٦ لتحقيق المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع في عالم العمل. وتشمل النتيجة أربعة مخرجات تتناول ما يلي: اقتصاد الرعاية وتقاسم أكثر توازناً للمسؤوليات العائلية؛ تكافؤ الفرص والمشاركة والمعاملة بين المرأة والرجل، بما في ذلك الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية؛ العنف والتحرش؛ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للأشخاص ذوي الإعاقة وغيرهم من الأشخاص في أوضاع هشة. وتمشياً مع الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-

٢٠٢١، تتضمن وثيقة البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ المحرك السياسي المشترك السابق بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في كافة النتائج السياسية.

## ◀ مشروع القرار

٢٧. طلب مجلس الإدارة من المدير العام بالمراسلة القيام بما يلي:

- (أ) مضاعفة الجهود لتنفيذ المرحلة ٢٠٢٠-٢٠٢١ من خطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ وتحسين نتائجها، مع مراعاة إرشادات مجلس الإدارة والدروس المستفادة؛
- (ب) تحديد التدابير والخطوات الملموسة لتسريع العمل في مؤشرات محددة، بما في ذلك بشأن القيادة والتوظيف بغية تحسين النتائج سعياً إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في منظمة العمل الدولية ورفع هذه المعلومات إلى مجلس الإدارة للإطلاع في أقرب وقت ممكن؛
- (ج) تقديم تقرير إلى مجلس الإدارة عن نتائج تقييم خطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، إلى جانب النهج المقترح لخطة العمل اللاحقة في أوائل عام ٢٠٢٢، بهدف تحديد موقع استراتيجي أفضل لمنظمة العمل الدولية في إصلاح الأمم المتحدة.

## ◀ الملحق

الأهداف المحققة أو المتجاوزة أو غير المحققة لكل فئة من الفئات الست الواردة في خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

## الإدارة القائمة على النتائج (الشكل ١)

١. الأهداف المحققة أو المتجاوزة:

- ٥٠ في المائة من النتائج السياسية الواردة في برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية تساهم في تحقيق غايات الهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة (نتيجة الرصد: ٥٠ في المائة)؛
- ٣٠ في المائة من النتائج السياسية الواردة في برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية تشمل التصنيف حسب الجنس و/ أو المساواة بين الجنسين (نتيجة الرصد: ٥٧ في المائة)؛
- ١٠٠ في المائة من النتائج السياسية الواردة في تقرير تنفيذ البرنامج تدمج قضايا الجنسين (نتيجة الرصد: ١٠٠ في المائة)؛
- تقرير واحد تسلمه مجلس الإدارة عن نتائج تنفيذ خطة العمل في منتصف المدة (نتيجة الرصد: واحد)؛
- ٥٥ في المائة من البرامج القطرية للعمل اللائق تحتوي على مؤشرات مصنفة بنسبة ٣٥ في المائة على الأقل حسب الجنس و/ أو تشمل قضايا الجنسين (نتيجة الرصد: ٧٤ في المائة)؛
- ٧٥ في المائة من عينة تمثيلية من مقترحات المشاريع والبرامج مرفقة باستراتيجية وإطار نتائج يراعيان قضايا الجنسين، بعد إجراء تقييم (نتيجة الرصد: ٢١ في المائة - من المتوقع أن تنخفض مع زيادة الامتثال لقائمة مراجعة التقييم)؛
- ٢٥ في المائة من مقترحات مشاريع وبرامج إقليم أفريقيا تفي بالعلامتين ٢ ألف و ٢ باء فيما يتعلق بالمحرك السياسي المشترك بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز (نتيجة الرصد: ٣٣ في المائة).

٢. الأهداف غير المحققة:

- ٣٥ في المائة من مقترحات المشاريع والبرامج العالمية (التي يديرها المقر) تفي بالعلامتين ٢ ألف و ٢ باء فيما يتعلق بالمحرك السياسي المشترك بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز (المكثف) (نتيجة الرصد: ١٤ في المائة)؛
- ١٦ في المائة من مقترحات المشاريع والبرامج في الأمريكتين ومنطقة الكاريبي تفي بالعلامتين ٢ ألف و ٢ باء فيما يتعلق بالمحرك السياسي المشترك بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز (المكثف) (نتيجة الرصد: ١٠ في المائة)؛
- ١١ في المائة من مقترحات المشاريع والبرامج في الدول العربية تفي بالعلامتين ٢ ألف و ٢ باء فيما يتعلق بالمحرك السياسي المشترك بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز (المكثف) (نتيجة الرصد: ٨ في المائة)؛
- ٣٣ في المائة من مقترحات مشاريع وبرامج آسيا والمحيط الهادئ تفي بالعلامتين ٢ ألف و ٢ باء فيما يتعلق بالمحرك السياسي المشترك بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز (المكثف) (نتيجة الرصد: ٢٨ في المائة)؛
- ١١ في المائة من مقترحات المشاريع والبرامج في أوروبا وآسيا الوسطى تفي بالعلامتين ٢ ألف و ٢ باء فيما يتعلق بالمحرك السياسي المشترك بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز (المكثف) (نتيجة الرصد: ٦ في المائة).

## الإشراف (الشكل ٢)

٣. الأهداف المحققة أو المتجاوزة:

- أربع مبادرات أدمجت المنظور الجنساني في شبكات مكتب التقييم (نتيجة الرصد: ثماني مبادرات)؛
- ٦٠ في المائة من عينة التقييمات أخذت في الاعتبار النتائج المتكاملة وعكست الاستنتاجات والتوصيات تحليلاً جنسانياً (نتيجة الرصد: ٦١ في المائة)؛
- تقييم واحد كل خمس إلى ثماني سنوات حول الأداء التنظيمي بشأن تعميم قضايا الجنسين (نتيجة الرصد: أجريت في عام ٢٠١٦).

٤. الأهداف غير المحققة:

- يراعي نطاق ومعايير وأسئلة ٥٠ في المائة من عينة التقييمات مفهوم المساواة بين الجنسين (نتيجة الرصد: ٤٢ في المائة)؛
- ٢٥ في المائة من عينة التقييمات تقوم على منهجية وأساليب وأدوات وتقنيات تحليل البيانات المراعية لقضايا الجنسين (نتيجة الرصد: ١٩ في المائة)؛
- ٧٠ في المائة من تقارير المكاتب الميدانية المدققة تحدد المخاطر المتعلقة بقضايا الجنسين وإجراءات التخفيف المتخذة في هذا الصدد (نتيجة الرصد: ٢٥ في المائة)؛
- تصميم تدقيق يستند إلى إجراءات الرقابة الداخلية على التحرش الجنسي والتصدي له (نتيجة الرصد: تدقيق غير مصمم).

## المساواة (الشكل ٣)

٥. الأهداف المحققة أو المتجاوزة:

- ٥٠ في المائة من الوظائف المهنية في منظمة العمل الدولية (ف١ إلى ف٤ بعقود من الميزانية العادية) تشغلها نساء (نتيجة الرصد: ٥٥ في المائة)؛
- ينظم فريق الإدارة العليا جلسة واحدة للتحيز اللاواعي (نتيجة الرصد: جلسة واحدة)؛
- ١٠ في المائة من جداول أعمال فريق الإدارة العليا تضمنت مسألة المساواة بين الجنسين (نتيجة الرصد: ٣٧ في المائة)؛
- ١٠٠ في المائة من الوظائف الشاغرة في التوصيف الوظيفي لمنظمة العمل الدولية تشير إلى مسألة المساواة بين الجنسين (نتيجة الرصد: ١٠٠ في المائة).

٦. الأهداف غير المحققة:

- ٤٠ في المائة من وظائف الإدارة العليا في منظمة العمل الدولية (ف٥ وما فوق بعقود من الميزانية العادية) تشغلها نساء (نتيجة الرصد: ٣٨ في المائة)؛
- ٤٠ في المائة من الإدارات والمكاتب والوحدات الأخرى التي هي مؤتمنة على ثلاثة مؤشرات على الأقل لخطّة العمل، تضمنت نواتج إدارة أداء المدير أو الرئيس تحقيق أهداف كل منها (نتيجة الرصد: ١٦ في المائة)؛
- عقد اجتماعين مع المديرين والرؤساء ورؤساء الوحدات الأخرى لمناقشة تحقيق أهدافهم (نتيجة الرصد: لم تتحقق عبر الحافظات الثلاث)؛
- ٦٨ في المائة من الوظائف الشاغرة غي التوصيف الوظيفي لمنظمة العمل الدولية تشير إلى المهارات أو الواجبات المتعلقة بقضايا الجنسين (نتيجة الرصد: ٥٩ في المائة)؛
- شبكة تقييم من صفحة واحدة لإحصاءات محدثة مصنفة حسب نوع الجنس ومدرجة في جدول أعمال اجتماعين على الأقل من اجتماعات نواب المدير العام مع مديري الإدارات والمكاتب الإقليمية (نتيجة الرصد: لم تتحقق عبر الحافظات الثلاث)؛

- أحدث الإحصاءات المصنفة حسب نوع الجنس والمشاركة مع مديري الإدارات والمكاتب الإقليمية قبل مناقشات الأداء في بداية الدورة (نتيجة الرصد: لم يتم تسليم الإحصاءات).

#### الموارد البشرية والمالية (الشكل ٤)

٧. الأهداف المحققة أو المتجاوزة:

- الإحصاءات المتاحة بناءً على أداة تقيس وقت الموظفين من الفئة المهنية المنسوبة إلى المحرك السياسي المشترك بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز (نتيجة الرصد: متاحة)؛
  - ٦٨ في المائة من إجمالي الموارد المشار إليها على النحو المطلوب لتعزيز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز (كلفة مجموع البرامج القطرية التي تفي بالعلامتين ٢ ألف و٢٠٠ ألفاً بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز (نتيجة الرصد: ٧٦ في المائة)؛
  - ١٠٠ في المائة من وحدات المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية ذات حد أدنى من الحجم تتمتع بجهة تنسيق لشؤون قضايا الجنسين (نتيجة الرصد: ١٠٠ في المائة)؛
  - ٥٠ في المائة من جهات الاتصال ومنسقي الشؤون الجنسانية في الإدارات هم من الفئة المهنية ف٤ وما فوق (نتيجة الرصد: ٥٤ في المائة)؛
  - ٦٠ في المائة من المشاركين في ولاش عمل تنمية الإدارة والقيادة لمنظمة العمل الدولية هم من النساء (نتيجة الرصد: ٦٠ في المائة)؛
  - يشتمل برنامج التعلم الإلكتروني لمدة عشر ساعات الذي تتطلبه الإدارة الداخلية لموظفي منظمة العمل الدولية الجدد على عنصر الأخلاقيات (نتيجة الرصد: مدمج)؛
  - إطلاق خمس مبادرات تيسيرية تجريبية لبناء وتعزيز التنوع وتعزيز الشمول (نتيجة الرصد: خمس مبادرات).
٨. الأهداف غير المحققة:

- ٤٠ في المائة من نتائج البرامج القطرية التي تم تسجيلها تفي بالعلامتين ٢ ألف و٢٠٠ ألفاً فيما يتعلق بالمحرك السياسي المشترك بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز (نتيجة الرصد: ٢٩ في المائة)؛
- ما لا يقل عن ٤٥ في المائة من المندوبين والمستشارين المعتمدين والمسجلين النساء في مؤتمر العمل الدولي (نتيجة الرصد: ٣٥ في المائة معتمدات و٣٥,٩ في المائة مسجلات)؛
- ما لا يقل عن ٤٥ في المائة من المندوبين والمستشارين المعتمدين والمسجلين النساء في الاجتماعات الإقليمية (نتيجة الرصد: ٢٧,١ في المائة معتمدات و٢٨,٣ في المائة مسجلات)؛
- تنظيم حدثين لبناء قدرات الشركاء الاجتماعيين في منظمة العمل الدولية بشأن تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الوفود في مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية (نتيجة الرصد: لم ينظم أي حدث)؛
- تصميم وإجراء مقابلة تجريبية مع ما لا يقل عن عشرة موظفين مغادرين حول الثقافة التنظيمية للحصول على رؤى حول التوظيف المراعي للمنظور الجنساني والاحتفاظ بهم وخبرة الموظفين، ثم تحسين منهجية المقابلة (نتيجة الرصد: أجرى خمسة موظفين مغادرين المقابلة وجرى تنقيح المنهجية)؛
- مواد تُعنى بحملة نظمتها منظمة العمل الدولية ضد التحرش الجنسي بعنوان "One ILO-Zero Sexual Harassment" يمكن الوصول إليها من الصفحة الرئيسية العامة لمنظمة العمل الدولية (نتيجة الرصد: غير متوفرة)؛
- ٨٥ بالمائة من مديري منظمة العمل الدولية يتلقون ملاحظات من موظفيهم يشيرون فيها إلى أنهم يخلقون بيئة تقدر التنوع (نتيجة الرصد: ٨٣ بالمائة).

## القدرات (الشكل ٥)

٩. الأهداف المحققة أو المتجاوزة:

- إجراء وتحليل مسح لتقييم القدرات المتعلقة بتعميم قضايا الجنسين للموظفين (نتيجة الرصد: نعم)؛
  - ٤٥ في المائة من مواد ورش عمل تطوير الإدارة والقيادة تضمنت قضايا الجنسين (نتيجة الرصد: ٥١ في المائة)؛
  - تنظيم تدريب بشأن قضايا الجنسين لمدة يومين لصالح الأخصائيين الميدانيين ونقاط الاتصال للوحدات الرئيسية في قضايا الجنسين (نتيجة الرصد: جرى تنظيم التدريب).
١٠. الأهداف غير المحققة أو المعلومات غير المتوفرة:
- ٤٥ في المائة من المشاركين في الدورات التدريبية لمركز تورينو هم من النساء (نتيجة الرصد: معلومات غير متوفرة)؛
  - ٥٠ في المائة من موظفي منظمة العمل الدولية المشاركين في الدورات التدريبية لمركز تورينو هم من النساء (نتيجة الرصد: معلومات غير متوفرة)؛
  - ٥٠ في المائة من موظفي منظمة العمل الدولية المشاركين في الدورات التدريبية الخاصة بقضايا الجنسين في مركز تورينو هم من الرجال (نتيجة الرصد: معلومات غير متوفرة)؛
  - ٤٤ في المائة من الهيئات المكونة المشاركة في الدورات التدريبية لمركز تورينو هم من النساء (نتيجة الرصد: معلومات غير متوفرة).

## المعارف والتواصل والاتساق (الشكل ٦)

١١. الأهداف المحققة أو المتجاوزة:

- ٩٥ في المائة من اختصاصات إدارة البحوث ومخططات التقارير الرائدة الرئيسية لمنظمة العمل الدولية - لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية ولمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية: الاتجاهات - بيانات وتحليلات مصنفة حسب نوع الجنس (نتيجة الرصد: ١٠٠ في المائة)؛
- ٧٥ في المائة من خطة وأدلة إدارة الاتصالات والإعلام تضمنت مراجع متعلقة بقضايا الجنسين (نتيجة الرصد: ٨٦ في المائة)؛
- تنظيم أنشطة تدريبية وغير ذلك من أشكال الدعم لموظفي إدارة الاتصالات والمعلومات العامة و/أو الهيئات المكونة بشأن قضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (نتيجة الرصد: ١١ دورة تدريبية بشأن تعميم قضايا الجنسين)؛
- ساهم موظفو منظمة العمل الدولية في ٧٥ في المائة من آليات التنسيق المشتركة بين الوكالات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أو شاركوا في أعمالها (نتيجة الرصد: ٧٥ في المائة)؛
- شاركت النساء كمتحدثات في ٤٥ في المائة من الفعاليات التي نظمتها إدارة البحوث (نتيجة الرصد: ٤٨ في المائة).

١٢. الأهداف غير المحققة:

- ٥٥ في المائة من الدراسات المتعلقة بأحداث إدارة البحوث تناولت بشكل جوهري قضايا الجنسين (نتيجة الرصد: ٢٦ في المائة)؛
- تشارك النساء بصفة معدات دراسات ذات صلة في ٤٥ في المائة من الفعاليات التي تنظمها إدارة البحوث (نتيجة الرصد: ٤٤ في المائة).