

مجلس الإدارة

الدورة 344، جنيف، آذار/ مارس 2022

INS

القسم المؤسسي

التاريخ: ١٠ شباط/ فبراير ٢٠٢٢
الأصل: إنكليزي

البند العاشر من جدول الأعمال

نتائج خطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ والاستنتاجات المنبثقة عن التقييم المستقل رفيع المستوى لجهود منظمة العمل الدولية في مجال المساواة بين الجنسين وتعميم قضايا الجنسين للفترة ٢٠١٦-٢٠٢١ والخطوط العريضة لخطة العمل المقترحة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥

غرض الوثيقة

تلخص هذه الوثيقة نتائج تنفيذ خطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ خلال الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، والاستنتاجات الرئيسية المنبثقة عن التقييم المستقل رفيع المستوى للجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية في مجال المساواة بين الجنسين وتعميم قضايا الجنسين، بما في ذلك في إطار خطط العمل المنفذة خلال الفترة ٢٠١٦-٢٠٢١، وتستعرض الخطوط العريضة لخطة عمل منظمة العمل الدولية المقترحة من أجل المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥. ومجلس الإدارة مدعو لتقديم الإرشادات بشأن الخطوط العريضة المقترحة. وهو مدعو أيضاً إلى أن يطلب من المدير العام ما يلي: مراعاة إرشادات مجلس الإدارة عند وضع الصيغة النهائية لخطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ وتنفيذها؛ اتباع برنامج تحويلي في إطار تنفيذ الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ والبرنامجين والميزانيتين المرتبطين بها (انظر مشروع القرار في الفقرة ٢٧).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتائج السياسية جميعها، بما في ذلك النتيجة ٦: المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع في عالم العمل، وكذلك علامة المساواة بين الجنسين وعدم التمييز.

الانعكاسات السياسية: جميع خدمات منظمة العمل الدولية ومنتجاتها تدعم الهيئات المكونة لتعزيز المساواة بين الجنسين بشكل استباقي من خلال مخرجاتها ونتائجها المراعية لقضايا الجنسين.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد في هذه المرحلة.

توخياً للتقليل إلى أدنى حد من الأثر البيئي لأنشطة منظمة العمل الدولية، فإن وثائق مجلس الإدارة الصادرة قبل الدورات وبعدها لن تكون مطبوعة. أما الوثائق الصادرة أثناء الدورات فهي الوحيدة التي ستطبع بعدد محدود وتوزع على أعضاء مجلس الإدارة. وجميع وثائق مجلس الإدارة متاحة على الانترنت على العنوان: www.ilo.org/gb.

إجراء المتابعة المطلوب: انظر مشروع القرار.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة ظروف العمل والمساواة.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.340/INS/7(Rev.1)؛ الوثيقة GB.343/PFA/10؛ الوثيقة GB.343/INS/INF/3.

◀ مقدمة

١. على منظمة العمل الدولية، بصفتها منظمة تكرس جهودها للنهوض بحقوق الإنسان الأساسية والعدالة الاجتماعية، أن تضطلع بدور رائد في تعزيز وتحقيق المساواة بين الجنسين. ومن بالغ الأهمية بالنسبة لعالم العمل - لا سيما في سياق الاستجابة للأزمة والانتعاش منها - السعي إلى تحقيق العمل اللائق للجميع. وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بالنسبة إلى النساء في أسواق العمل هو في صميم ولاية منظمة العمل الدولية على النحو المنصوص عليه في دستورها^١. وتتجلى هذه الولاية في معايير العمل وقرارات مجلس الإدارة والنصوص التي يعتمدها مؤتمر العمل الدولي. وخطط العمل بشأن المساواة بين الجنسين، التي تُفعل سياسة منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين وتعميم قضايا الجنسين^٢، هي أداة واحدة من بين العديد من الجهود المطلوبة لجعل الخدمات والمنتجات التي تقدمها منظمة العمل الدولية للهيئات المكونة أكثر تحويلية ومراعاة لقضايا الجنسين. ووفقاً لإرشادات مجلس الإدارة^٣، تتمشى خطط العمل مع خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (خطة عمل الأمم المتحدة)^٤.
٢. وناقش مجلس الإدارة في دورته ٣٤٣ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١) الاستنتاجات المنبثقة عن التقييم المستقل رفيع المستوى بشأن الجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية في مجال المساواة بين الجنسين وتعميم قضايا الجنسين للفترة ٢٠١٦-٢٠٢١، والتي شملت أيضاً خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ (خطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١).
٣. والغرض من هذه الوثيقة هو تلخيص نتائج تنفيذ خطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ خلال الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ والاستنتاجات الرئيسية للتقييم المستقل رفيع المستوى المذكور أعلاه والمتعلق بخطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١. كما تقترح الخطوط العريضة لخطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥، استناداً إلى توصيات التقييم المستقل رفيع المستوى واستجابة المكتب والإرشادات التي قدمها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١.

◀ نتائج تنفيذ خطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ خلال الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١

٤. ترد أدناه نتائج تنفيذ منظمة العمل الدولية لخطة عملها للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ خلال الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ في شكل رسم بياني (انظر الأشكال ١-٦)، بناءً على الفئات الست الواردة في خطة عمل الأمم المتحدة. ويرد في الملحق المزيد من التفاصيل بشأن المؤشرات والأهداف. وقد أظهرت نتائج رصد تنفيذ خطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ خلال الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ أن ٦٥ في المائة من الأهداف (أو ٣٧ هدفاً من مجموع ٥٧ هدفاً) تحققت أو تم تجاوزها، ولم يتحقق ٣٥ في المائة منها (أو ٢٠ هدفاً)، ولم تكن الإحصاءات متاحة لهدف واحد (بشأن التكافؤ بين الجنسين في الاجتماعات الإقليمية، التي لم تُعقد بسبب جائحة كوفيد-١٩). وبالمقارنة مع نتائج الرصد خلال الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، تحققت أو تم تجاوز ٥٠ في المائة من الأهداف (أو ٢٩ هدفاً من مجموع ٥٧ هدفاً) ولم يتحقق ٤٢ في المائة منها (أو ٢٤ هدفاً) ولم تكن الإحصاءات متاحة لأربعة أهداف.

١ منظمة العمل الدولية، دستور منظمة العمل الدولية، بما في ذلك إعلان فيلادلفيا (ملحق الدستور)، فرساي، ١٩١٩.

٢ منظمة العمل الدولية، خطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين ٢٠١٨-٢٠٢١، جنيف، ٢٠١٨، الملحق الثاني.

٣ منظمة العمل الدولية، محضر أعمال الدورة ٣١٧ لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي، القسم المؤسسي، جنيف، آذار/ مارس ٢٠١٣، الوثيقة GB.317/PV؛ محضر أعمال الدورة ٣٢٦ لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي، القسم المؤسسي، الوثيقة GB.326/PV، جنيف، آذار/ مارس ٢٠١٦.

٤ هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، النسخة ٢,٠ لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة: إطار المساءلة لتعميم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في كيانات الأمم المتحدة، نيويورك، ٢٠٢١.

٥ منظمة العمل الدولية، التقييم المستقل رفيع المستوى لجهود منظمة العمل الدولية في مجال المساواة بين الجنسين وتعميم قضايا الجنسين، ٢٠١٦-٢٠٢١، جنيف، ٢٠٢١.

٥. وبناءً على طلب مجلس الإدارة في دورته ٣٤٠ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٠)،^٦ رُفِع تقرير بشأن نتائج تنفيذ خطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ المحرزة خلال عام ٢٠٢٠، إلى مجلس الإدارة في دورته ٣٤٣ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١)،^٧ جنباً إلى جنب مع الإجراءات المتسارعة التي خطت الجهات المؤتمنة لاتخاذها في ما يتعلق بالأهداف التي لم تتحقق في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. وناقش الفريق الشامل لإدارة منظمة العمل الدولية هذه الإجراءات وغيرها من الإجراءات الممكنة للمتابعة في أيار/ مايو ٢٠٢١. كما تم النظر في السبل التي يمكن للمكتب من خلالها دعم جهود الهيئات المكونة بشكل أفضل لتحسين التمثيل في الوفود المشاركة في اجتماعات منظمة العمل الدولية.

٦. وفي رسالة مؤرخة في تموز/ يوليه ٢٠٢١، قامت نائبة الأمين العام للأمم المتحدة والمديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) بتزويد المدير العام لمنظمة العمل الدولية **بنتائج الأداء الإجمالية لكيانات منظومة الأمم المتحدة لعام ٢٠٢٠** مقابل خطة عمل الأمم المتحدة. وأثني على التقدم الذي أحرزته منظمة العمل الدولية، ولا سيما في ما يتعلق بما يلي: تضمين البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١ نتيجة سياسية مخصصة بشأن المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع (النتيجة السياسية ٦) والاستراتيجيات والمؤشرات المراعية للجنسين في النتائج الأخرى؛ تكثيف جهودها لتعزيز الشفافية المؤسسية والإبلاغ عن النتائج؛ مواصلة التقدم في البرامج القطرية للعمل اللائق المراعية للجنسين، والتي تم تجاوز الهدف الخاص بها مرة أخرى في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١. ولاقت منظمة العمل الدولية تشجيعاً على تعزيز المسائل المراعية لقضايا الجنسين في التعاون الإنمائي وطرائق تتنوع الموارد المالية المستثمرة في الأنشطة المراعية لقضايا الجنسين وزيادة الجهود لتحسين تمثيل المرأة على قدم المساواة على مستوى ف٥ وما فوق.

◀ الشكل ١: الإدارة القائمة على النتائج: النتائج المتعلقة بهدف التنمية المستدامة المرتبط بنوع الجنس والإبلاغ عن النتائج المحرزة في مجال المساواة بين الرجل والمرأة والنتائج البرنامجية بشأن المساواة بين الجنسين



^٦ الوثيقة GB.340/PV.

^٧ الوثيقة GB.343/INS/INF/3.

◀ الشكل ٢: الإشراف: التقييم والتدقيق المراعي لقضايا الجنسين



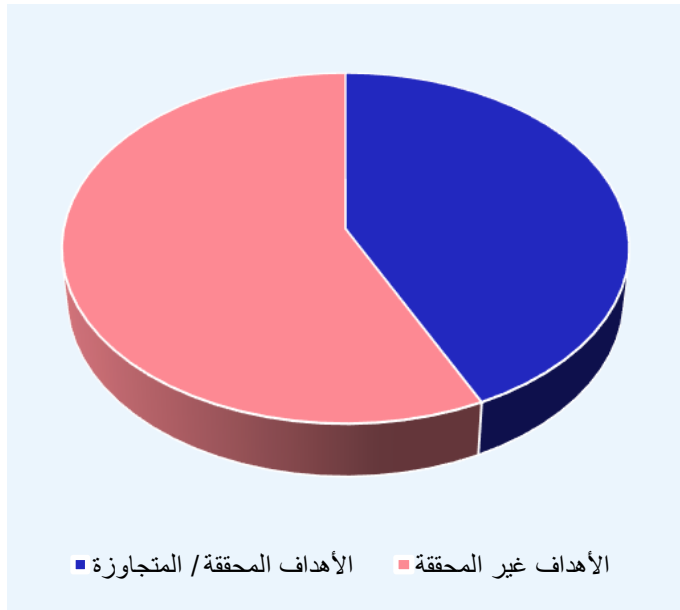
◀ الشكل ٣: المساهمة: السياسة والخطة والقيادة وإدارة الأداء المراعي لقضايا الجنسين



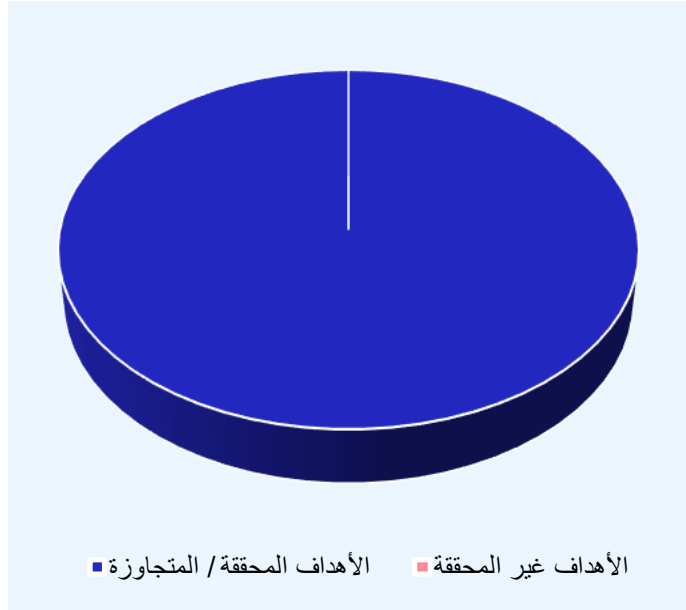
◀ الشكل ٤: الموارد البشرية والمالية: التحقق من الموارد المالية وتخصيصها والهيكلية المعنية بقضايا الجنسين والتمثيل المتساوي للنساء والثقافة التنظيمية



◀ الشكل ٥: تقييم القدرات وتطويرها



◀ الشكل ٦: المعارف والتواصل والاتساق



◀ استنتاجات التقييم المستقل رفيع المستوى لجهود منظمة العمل الدولية في مجال المساواة بين الجنسين وتعميم قضايا الجنسين

٧. امتد نطاق التقييم المستقل رفيع المستوى لجهود منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين وتعميم قضايا الجنسين إلى ما بعد خطة العمل من أجل المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (خطة العمل للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧) وخطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ ولكنه أدرجهما في جوهره. وفي ما يلي الاستنتاجات الرئيسية ذات الصلة بخطة العمل أو المتعلقة بها على وجه التحديد. وأشار المقيّمون في استنتاجاتهم الرئيسية إلى أن "التفاوت بين التقدم المحرز والنتائج المحققة بشأن المساواة بين الجنسين في البرامج والميزانيات وفي خطط عمل منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين خلال هذه الفترة، يعكس مدى تعقيد تحقيق التغيير البرنامجي بشأن النتائج المراعية لقضايا الجنسين".^٨
٨. وُصفت سياسة منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين وتعميم قضايا الجنسين وخطة العمل بأنها "وثيقة الصلة بولاية المنظمة المتمثلة في تحقيق العدالة الاجتماعية وبتداول أعمالها بشأن وضع المعايير"،^٩ وأطر سياساتها ونتائجها، بما في ذلك خططها الاستراتيجية والبرامج والميزانيات ذات الصلة، كما وأنها وثيقة الصلة بتحقيق أهداف التنمية المستدامة.^{١٠} وتم وصف خطط العمل بأنها تتماشى تماماً مع النسخة ٢,٠ لخطة عمل الأمم المتحدة.^{١١}
٩. وتحسن استخدام الموظفين لخطط العمل: في حين أنّ ٣٢,٥ في المائة من الجهات المجيبة على الدراسة الاستقصائية قد استخدمت أو أشارت إلى خطة العمل للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ في عمله، استخدم أكثر من ٤٠ في المائة خطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١. وانخفضت نسبة الجهات المجيبة التي ليست على دراية بخطة العمل من ٣٨ في المائة في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ إلى ٢٧,٢ في المائة في الفترة ٢٠١٨-٢٠٢١.^{١٢} وتبين أنّ الاستراتيجيات والنهج بشأن المساواة

^٨ الوثيقة GB.343/PFA/10، القسم جيم، الاستنتاج الرئيسي ٩.

^٩ الوثيقة GB.343/PFA/10، القسم ألف، الاستنتاج الرئيسي ١.

^{١٠} الوثيقة GB.343/PFA/10، الفقرة ٧٢.

^{١١} الوثيقة GB.343/PFA/10، الفقرة ٧٣.

^{١٢} منظمة العمل الدولية، التقييم المستقل رفيع المستوى لجهود منظمة العمل الدولية في مجال المساواة بين الجنسين وتعميم قضايا الجنسين، القسم ٣-٤، ٢٠٢١، ٢٠٢١-٢٠١٦.

بين الجنسين وتعميم قضايا الجنسين متسقة مع الإطار الداخلي للمنظمة ومع برامج التعاون الإنمائي،^{١٣} وجرى تنفيذ غالبية التوصيات الصادرة عن التقييم المستقل المُجرى في عام ٢٠١٦.^{١٤}

١٠. وتبين أنّ المساواة بين الجنسين وتعميم قضايا الجنسين في منظمة العمل الدولية لهما صلة باحتياجات الهيئات المكوّنة ومطالبها؛ وقد انعكس ذلك في التدخلات التحويلية المراعية لقضايا الجنسين التي تهدف إلى إحداث التغييرات الهيكلية والمؤسسية اللازمة في عالم العمل.^{١٥} وأظهرت البرامج القطرية لمنظمة العمل الدولية أنّ النتائج المراعية لقضايا الجنسين مرتبطة بكل نتيجة سياسية متسقة، وإن كانت متباينة. ولكن كان هناك أيضاً نقص في الرصد وتقديم التقارير بشكل منظم بشأن أهداف هذه البرامج المعنية بقضايا الجنسين، وتفاوت أنشطة الدعم لنتائج البرامج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتعميم قضايا الجنسين.^{١٦}

١١. ووجد التقييم أنه يمكن عمل المزيد لدعم تعميم قضايا الجنسين في العمليات المؤسسية الأساسية.^{١٧} وكان هناك افتقار إلى إطار استراتيجي واضح في مجال المساواة بين الجنسين وتعميم قضايا الجنسين، إلى جانب اقتراح يتناول الحصائل البرامجية يعكس السمات المميزة لمنظمة العمل الدولية وميزتها النسبية.^{١٨} ولا بد من مراعاة استدامة المساواة بين الجنسين وتعميم قضايا الجنسين على المستوى المؤسسي بشكل أكثر وضوحاً عند وضع الاستراتيجيات، لاسيما من خلال إرساء مزيد من الحوار على المستويين الاستراتيجي والإداري بشأن تنفيذ الأنشطة ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين وتعميم قضايا الجنسين.^{١٩}

١٢. وأظهر التقييم أنّ الأهداف المحددة بشأن المساواة بين الجنسين تتباين حسب النتائج السياسية والبرامج القطرية ومشاريع التعاون الإنمائي. وكانت فعالية خطة العمل بشأن التقدم والنتائج مختلطة في إطار النسخة ٢٠٠٠ من خطة عمل الأمم المتحدة.^{٢٠} وجرى الاضطلاع بالقسم الأهم من الأنشطة المعنية ببناء القدرات المؤسسية في مجال المساواة بين الجنسين وتعميم قضايا الجنسين بشكل فردي أو بناءً على طلب الهيئات المكوّنة والموظفين على وجه الخصوص. ولم تكن الموارد كافية لتحقيق نهج أكثر استراتيجي ومنهجي لتنمية القدرات. وكانت هيكليات الدعم، بما في ذلك تلك القائمة في فرع قضايا الجنسين والمساواة والتنوع والإدماج، الذي ينسق خطط العمل، غير متطورة بما فيه الكفاية إزاء المسؤوليات التي تقع على عاتقها. وبالمثل، لم تكن الموارد من الموظفين وغير الموظفين المخصصة لتنفيذ خطة العمل للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ وخطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ كافية على قدر الطموح الذي أظهرته هاتان الخطتان. ويجب إدراج الاستدامة بشكل أكثر وضوحاً في الخطط والاستراتيجيات لتسريع التغيير.^{٢١}

١٣. وأشار المكتب، في معرض رده على الاستنتاجات والتوصيات المنبثقة عن التقييم المستقل رفيع المستوى، أنّ ما يُفتقر إليه ليس إطاراً استراتيجياً واضح المعالم واقتراحاً للقيم، بل نظرية تغيير على مستوى المكتب بشأن المساواة بين الجنسين، هو في خضمّ تطويرها. وبغية سدّ ثغرة التفاوت في النتائج، خطط المكتب لتعزيز شبكته العالمية المعنية بقضايا الجنسين، وتعزيز القدرات التقنية في المكاتب الميدانية وزيادة التنسيق عبر إدارات حافطات السياسات العامة، وبين مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، وفي إطار إعداد البرامج في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية. وسيستمر تعزيز المشاركة الاستراتيجية بشأن المساواة بين الجنسين مع الأمم المتحدة والنظام متعدد الأطراف. ويجري اتباع نهج أكثر منهجية في تنفيذ البرنامج، مع مواءمة وتكامل أفضل لخطة العمل مع الخطة الاستراتيجية رفيعة المستوى والبرنامج والميزانية. ومن شأن الرصد الدقيق للنتائج المحققة في إطار النتيجة السياسية المخصصة بشأن المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع (النتيجة السياسية ٦)، الذي أُدخل في البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١، وعلامة المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، المطبّقة على جميع النتائج السياسية، أن يزيداً أيضاً من المساواة بين الجنسين في العمل البرنامجي لمنظمة العمل الدولية.

^{١٣} الوثيقة GB.343/PFA/10، الفقرة ٧٣.

^{١٤} الوثيقة GB.343/PFA/10، الفقرة ٦١.

^{١٥} الوثيقة GB.343/PFA/10، القسم ألف، الاستنتاج الرئيسي ٢.

^{١٦} الوثيقة GB.343/PFA/10، الفقرة ٧٤.

^{١٧} الوثيقة GB.343/PFA/10، الفقرة ٧٥.

^{١٨} الوثيقة GB.343/PFA/10، الفقرة ٧٦.

^{١٩} الوثيقة GB.343/PFA/10، الفقرة ٧٧.

^{٢٠} هيئة الأمم المتحدة للمرأة، الملاحظات التقنية لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مسودة النسخة ٢٠٠٠، نيويورك، ٢٠١٨.

^{٢١} منظمة العمل الدولية، التقييم المستقل رفيع المستوى لجهود منظمة العمل الدولية في مجال المساواة بين الجنسين وتعميم قضايا الجنسين، القسم ٣-٤-٢، ٢٠٢١، ٢٠٢١-٢٠٢١.

وستتقرن هذه الجهود بما يلي: تعزيز القيادة والمساءلة في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتعميم المساواة بين الجنسين؛ الاستمرار في إدراج احتياجات قدرات الموظفين في خطة العمل؛ الاعتراف بأدوار نقاط الاتصال والمنسقين المعنيين بقضايا الجنسين؛ تحديث الأدوات والإرشادات العملية؛ زيادة تقاسم المعارف والدروس المستخلصة.^{٢٢}

١٤. وأثناء مناقشة التقييم المستقل رفيع المستوى الذي أجراه مجلس الإدارة في دورته ٣٤٣ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١)،^{٢٣} تمّ الإعراب عن بعض المخاوف بشأن نوعية التقييم ومنهجيته. ولم يتناول التقييم بشكل كافٍ قرار مجلس الإدارة بشأن تقديم نتيجة سياسية مخصصة بشأن المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع في البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١، ولا الطريقة التي اعتمدها منظمة العمل الدولية لدعم منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين. ومن بين الثغرات الأخرى، الافتقار إلى المعلومات بشأن الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور وأنشطة بناء القدرات التي يضطلع بها مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية. وكانت هناك تحفظات على أنّ التوصيات كانت عامة للغاية بحيث لا تؤدي إلى تحسينات ملموسة. وفي ما يتعلق بالاستنتاج الرئيسي ٨ للتقييم وهو أنّ البرامج القطرية لمنظمة العمل الدولية تفتقر إلى الرصد وتقديم التقارير بشكل منظم عن أهداف هذه البرامج المعنية بتعزيز المساواة بين الجنسين، فقد تمّ توضيح أنّ آليات المكتب ذات الصلة موجودة لهذا الغرض. وقد حظي التعاون الإنمائي والمساعدة التقنية الذين توفرهما منظمة العمل الدولية على المستويين الوطني والإقليمي بالترحيب، ولا سيما أثناء جائحة كوفيد-١٩، على الرغم من تشجيع المكتب على مواصلة بناء قدرات الفرق التقنية في المكاتب الميدانية.

◀ الخطوط العريضة لخطة العمل من أجل المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥

المقدمة والأهداف والاستراتيجية

١٥. تذكر المقدمة المقترحة لخطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ (خطة العمل للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥) بأنّ تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عالم العمل جزءٌ من الولاية التاريخية لمنظمة العمل الدولية وتشير إلى أنّ هذه الأهداف مترسخة بشكل كامل في الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ وفي البرنامج والميزانيتين المرتبطين بها وتظهر كيف تتمشى منظمة العمل الدولية مع البرامج الدولية الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين.

١٦. وتتمثل أهداف خطة العمل - على النحو المنصوص عليه في سياسة منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين وتعميم قضايا الجنسين - في تفعيل السياسة التي تنص على نهج يقوم على النتائج للأولويات التي يعزز بعضها بعضاً. كما تساهم خطة العمل في تقديم عمل لائق وعادل وشامل وآمن من خلال برنامج تحويلي لتحقيق المساواة بين الجنسين في العمل، على النحو المتوخى في إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل وفي النداء العالمي من أجل اتخاذ إجراءات سعيًا إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود وفي الاستنتاجات المتعلقة بانعدام أوجه المساواة وعالم العمل، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٩ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١.

١٧. وتشتمل استراتيجية خطة العمل للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ على نهج متكاملة بحيث تُدرج المساواة بين الجنسين في جميع أقسام منظمة العمل الدولية وتتجلى في جميع أنشطتها التقنية والتشغيلية وخدمات الدعم. وتستتير هذه الاستراتيجية بوثائق سياسية رئيسية، مثل إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨ والقرار بشأن وضع المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، ٢٠٠٩ الصادر عن مؤتمر العمل الدولي، إلى جانب إعلان مئوية والوثائق الأخرى المذكورة في الفقرتين ١٥ و١٦ أعلاه. ويُختتم هذا القسم من خطة العمل بنتائج تنفيذ خطة العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١؛ الاستنتاجات ذات الصلة بالتقييم المستقل رفيع المستوى ومناقشة مجلس الإدارة للتقييم واستجابة المكتب؛ الأولويات المحددة لمؤشرات خطة العمل للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥.

^{٢٢} الوثيقة GB.343/PFA/10، الفقرات ٩٢-٩٦.

^{٢٣} الوثيقة GB.343/PFA/10.

الجمهور والجهات المستفيدة

١٨. تتوجه خطة العمل إلى جميع موظفي مقر منظمة العمل الدولية والموظفين الميدانيين والإدارة من أجل تقديم دعم أفضل للهيئات المكونة الثلاثية. وسيتم تصميم استراتيجية اتصالات لخطة العمل للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ بغرض تحفيز الالتزام والتعاون بين الموظفين والإدارة لتبني برنامج تحويلي يراعي قضايا الجنسين ويهدف إلى دعم الهيئات المكونة.

الإدارة القائمة على النتائج لتحقيق المساواة بين الجنسين

١٩. تقوم خطة العمل على النتائج؛ ويتم تحديد أهداف كل مؤشر بالتعاون مع الجهات المؤتمنة، بناءً على ولاياتها. ويزيد هذا النهج التشاركي من الملكية والشفافية والمساءلة للتغيير التحويلي المراعي لقضايا الجنسين. والجهات المؤتمنة مسؤولة عن تحديد الاستراتيجيات، بما في ذلك أية أنشطة مطلوبة لتحقيق الأهداف. وعندما يُظهر الرصد السنوي أنّ الأهداف على المسار الصحيح للوفاء بها، يتم تشجيع الجهات المؤتمنة على توسيع نطاق الاستراتيجيات الناجحة. أما إذا تبين أنّ الأهداف ليست على المسار الصحيح، يُتوقع من الجهات المؤتمنة مراجعة الاستراتيجيات المعنية واتخاذ إجراءات متسارعة.

الاتساق مع خطة العمل على مستوى منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٢٠. تتماشى مؤشرات خطة العمل مع العناصر المقابلة للنسخة ٢,٠ لخطة عمل الأمم المتحدة، والتي تتبع أيضاً نهجاً قائماً على النتائج، وتماشياً مع إرشادات مجلس الإدارة، تحتفظ خطة العمل، بمؤشرات "فريدة من نوعها لمنظمة العمل الدولية" مثل البرامج القطرية للعمل اللائق المراعية لقضايا الجنسين وأنشطة التعاون الإنمائي المراعية لقضايا الجنسين وتدريب الهيئات المكونة الثلاثية. وبغية تحقيق مواعمة أوثق مع تعاريف الأمم المتحدة، من شأن المؤشرات الخاصة بالتكافؤ بين الجنسين - مثل تلك المتعلقة بموظفي منظمة العمل الدولية والوفود الثلاثية المشاركة في مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية - أن تقيس ذلك بنسبة تتراوح بين ٤٧ و ٥٣ في المائة. وقد تم الإبقاء على مؤشر ذي صلة - وهو بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين لمنظمة العمل الدولية بهدف تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الوفود المشاركة في مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية - باعتبار المكاتب الإقليمية وإدارة الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية كجهات مؤتمنة.

٢١. وقد تقلصت أهداف خطة العمل السابقة، والتي كان مجموعها ٥٧ هدفاً، إلى ما بين ٣٥ و ٤٠ هدفاً. ومن الأمثلة على الأهداف التي لم يتم الاحتفاظ بها، الأهداف التي تم تحقيقها أو تجاوزها باستمرار على مدى عدة فترات سنتين، مثل الهدف الرامي إلى إدراج مسألة المساواة بين الجنسين في ١٠٠ في المائة من توصيفات الوظائف الشاغرة ووجود نقطة اتصال تعنى بالمساواة بين الجنسين في ١٠٠ في المائة من وحدات المقر والمكاتب الميدانية. ومن جملة أمثلة أخرى، أهداف المؤشرات التي تم تحقيقها وإضفاء الطابع المؤسسي عليها، من قبيل وثائق تُعنى بحملة نظمها منظمة العمل الدولية ضد التحرش الجنسي بعنوان "One ILO-Zero Sexual Harassment"، متاحة الآن على موقع منظمة العمل الدولية على الإنترنت.

المساءلة والمسؤولية

٢٢. تمشياً مع الولاية المحددة لمنظمة العمل الدولية وهيكلها المتميز، تنص سياسة منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين وتعميم قضايا الجنسين على إبقاء مجلس الإدارة والهيئات المكونة على اطلاع تام بالتقدم المحرز في خطط العمل، وبالطريقة التي انتهجتها لأخذ إرشاداتها بعين الاعتبار عند تنفيذ خطط العمل. كما يصف هذا القسم من خطة العمل الأدوار والمسؤوليات وآليات المساءلة ذات الصلة داخل منظمة العمل الدولية للنهوض بالمساواة بين الجنسين.

الرصد والإبلاغ والتقييم

٢٣. يتم تبليغ مجلس الإدارة بنتائج الرصد في منتصف المدة لخطة العمل وفي نهايتها. وبناءً على هذه التقارير، يضع مجلس الإدارة إرشادات وتعليمات، بما في ذلك الخطوط العريضة لخطة العمل اللاحقة. ومن المزمع إجراء تقييم مستقل في نهاية عام ٢٠٢٥. ويتم رصد متابعة التقييمات المستقلة في إطار الإجراءات المعمول بها، والتي تشمل، في ما يتعلق بعمليات التقييم المستقلة رفيعة المستوى المقدمة إلى مجلس الإدارة، الرصد من جانب اللجنة الاستشارية للتقييم، التي يرأسها نائب المدير العام للإدارة والإصلاح والتي تتألف من مديري المكاتب الإقليمية وكبار المديرين في الإدارات الرئيسية. كما يقدم المكتب تقاريره عن نتائج الرصد سنوياً على المنصة الإلكترونية لخطة عمل الأمم المتحدة، والتي تنسقها هيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ ويتم تجميع نتائج التقارير الواردة من جميع منظمات الأمم المتحدة وكياناتها لإدراجها في تقرير الأمين العام للأمم المتحدة بشأن إدماج منظور جنساني في جميع سياسات وبرامج منظومة الأمم المتحدة.

الموارد البشرية والمالية

٢٤. لا يمكن تحقيق خطة العمل الطموحة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ إلا بموارد بشرية ومالية كافية وواقعية. وفي حين يعتمد تحقيق نتائج خطة العمل على التزام كل من إدارة منظمة العمل الدولية وموظفيها، فإن وجود حد أدنى من الأخصائيين في مجال قضايا الجنسين، أمر بالغ الأهمية ومن شأنه أن يساعد في تسريع ودعم الأنشطة التحويلية المراعية لقضايا الجنسين وتحقيق النتائج المنشودة. ومن الضروري الاعتماد على الموارد البشرية الملائمة للتنفيذ الناجح لخطة العمل للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥. ويوجد حالياً اثنان من كبار الأخصائيين الإقليميين في قضايا الجنسين لإقليمي أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ. وبالنسبة لإقليم أوروبا وآسيا الوسطى، هناك أخصائي واحد في قضايا الجنسين يعمل بدوام جزئي، واعتباراً من فترة السنتين ٢٠٢٢-٢٠٢٣، سيكون هناك أخصائي إضافي في قضايا الجنسين بدوام كامل. ويوجد في كل من إقليم الأمريكتين والكاربيبي ومنطقة الدول العربية أخصائي واحد في قضايا الجنسين.

جدول مؤشرات الأداء

٢٥. تستند كل المؤشرات الجديدة في خطة العمل إلى إرشادات مجلس الإدارة على أن تبقى متنسقة بشكل وثيق مع المذكرات التقنية الحالية لخطة عمل الأمم المتحدة. كما تم الاحتفاظ بمؤشرات قديمة خاصة بمنظمة العمل الدولية، ترمي إلى تعزيز خدمات المنظمة ومنتجاتها والمساهمة في تحقيق الأهداف المنصوص عليها في الوثائق الرئيسية، مثل القرار بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل.^{٢٤}
٢٦. وبناءً على التوصيات المقدمة في إطار التقييم المستقل رفيع المستوى ورد المكتب وإرشادات مجلس الإدارة، يمكن أن تشمل بعض المؤشرات الجديدة المقترحة ما يلي: تطوير نظرية تغيير؛ نهج أكثر انتظاماً يقوم على البرامج ونظام لتقديم الخدمات في مجال المساواة بين الجنسين وتعميم تنمية القدرات والتدريب داخل منظمة العمل الدولية؛ وضع إجراءات وأدوات دعم لتعميم المساواة بين الجنسين وتعميم قضايا الجنسين في منظمة العمل الدولية. ويتم وضع الأهداف الطموحة ولكن القابلة للتحقيق، بعد التشاور مع الجهات المؤتمنة المعنية.

◀ مشروع القرار

٢٧. طلب مجلس الإدارة من المدير العام:

- (أ) وضع الصيغة النهائية لخطة عمل منظمة العمل الدولية للمساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ وتنفيذها، مع مراعاة الإرشادات المقدمة عند النظر في الوثيقة GB.344/INS/10؛
- (ب) دمج إرشاداته في الأنشطة المضطلع بها تمثيلاً مع ولاية منظمة العمل الدولية لتحقيق المساواة بين الجنسين في العمل، من خلال برنامج تحويلي، مع مراعاة قرار واستنتاجات الفريق العامل المعني بالمناقشة العامة بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل، لا سيما في تنفيذ الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ والبرنامجين والميزانيتين المرتبطين بها.

^{٢٤} منظمة العمل الدولية، تقارير الفريق العامل المعني بالمناقشة العامة: أوجه انعدام المساواة وعالم العمل - قرار مقترح واستنتاجات مقدمة إلى المؤتمر من أجل اعتمادها (الوثيقة (ILC 109/Record No 9A(Rev.1) التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٩، جنيف، ٢٠٢١.

◀ الملحق

أهداف خطة عمل منظمة العمل الدولية المحققة أو المتجاوزة أو غير المحققة خلال الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ بالاستناد إلى الفئات الست الواردة في خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

الإدارة القائمة على النتائج (الشكل ١)

الأهداف المحققة/ المتجاوزة:

- ٦٠ في المائة من النتائج السياسية الواردة في برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية تسهم في تحقيق غايات الهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة (نتيجة الرصد: ٦٣ في المائة)؛
- ٣٥ في المائة من النتائج السياسية الواردة في برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية تشمل التصنيف حسب الجنس و/أو المساواة بين الجنسين (نتيجة الرصد: ٧١ 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: جرى تقديم تقريرين)؛
- ٦٠ في المائة من البرامج القطرية للعمل اللائق تحتوي على مؤشرات مصنفة بنسبة ٣٥ في المائة على الأقل حسب الجنس و/أو شاملة للجنسين (نتيجة الرصد: ٧٩ في المائة)؛
- ٥٠ في المائة من عينة تمثيلية من مقترحات المشاريع والبرامج مرفقة باستراتيجية وإطار نتائج يراعيان قضايا الجنسين، بعد إجراء تقييم (نتيجة الرصد: ٣٢ في المائة - من المتوقع أن تنخفض مع زيادة الامتثال لقائمة مراجعة التقييم)؛
- ٢٧ في المائة من مقترحات المشاريع والبرامج في إقليم أفريقيا تفي بالعلامتين ٢ و ٣ بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز (نتيجة الرصد: ٣٠ في المائة).

الأهداف غير المحققة:

- ٣٧ في المائة من مقترحات المشاريع والبرامج العالمية (التي يديرها المقر) تفي بالعلامتين ٢ و ٣ بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز (نتيجة الرصد: ١٣ في المائة)؛
- ١٨ في المائة من مقترحات المشاريع والبرامج في إقليم الأمريكتين والكاريببي تفي بالعلامتين ٢ و ٣ بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز (نتيجة الرصد: ١٢ في المائة)؛
- ١٣ في المائة من مقترحات المشاريع والبرامج في الدول العربية تفي بالعلامتين ٢ و ٣ بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز (نتيجة الرصد: ٩ في المائة)؛
- ٣٥ في المائة من مقترحات المشاريع والبرامج في إقليم آسيا والمحيط الهادئ تفي بالعلامتين ٢ و ٣ بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز (نتيجة الرصد: ٢٩ في المائة)؛
- ١٣ في المائة من مقترحات المشاريع والبرامج في إقليم أوروبا وآسيا الوسطى تفي بالعلامتين ٢ و ٣ بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز (نتيجة الرصد: ٥ في المائة).

الإشراف (الشكل ٢)

الأهداف المحققة/ المتجاوزة:

- أربع مبادرات أدمجت المنظور الجنساني في شبكات مكتب التقييم (نتيجة الرصد: عشر مبادرات)؛
- تقييم واحد للأداء التنظيمي بشأن تعميم قضايا الجنسين كل خمس إلى ثماني سنوات (نتيجة الرصد: تقييم واحد)؛
- ٧٥ في المائة من تقارير المكاتب الميدانية المدققة تحدد المخاطر المتعلقة بقضايا الجنسين وإجراءات التخفيف المتخذة في هذا الصدد (نتيجة الرصد: ١٠٠ في المائة).

الأهداف غير المحققة:

- ٦٥ في المائة من عينة التقييمات تراعي نطاق ومعايير وأسئلة مفهوم المساواة بين الجنسين (نتيجة الرصد: ٥١ في المائة)؛
- ٥٠ في المائة من عينة التقييمات تقوم على منهجية وأساليب وأدوات وتقنيات تحليل البيانات المراعية لقضايا الجنسين (نتيجة الرصد: ٣١ في المائة)؛
- ٦٥ في المائة من عينة التقييمات أخذت في الاعتبار الاستنتاجات والتوصيات التي تراعي قضايا الجنسين (نتيجة الرصد: ٥١ في المائة)؛
- استُكمل تصميم تدقيق يستند إلى إجراءات الرقابة الداخلية على التحرش الجنسي والتصدي له، ونُشرت نتائجه وسوف تتخذ تدابير المتابعة إذا لزم الأمر (نتيجة الرصد: غير مستكمل).

المساءلة (الشكل ٣)

الأهداف المحققة/ المتجاوزة:

- ٥٠ في المائة من وظائف الإدارة العليا في منظمة العمل الدولية (من ف ١ إلى ف ٤) يعقود من الميزانية العادية) تشغلها نساء (نتيجة الرصد: ٥٥ في المائة)؛
- ينظم فريق الإدارة العليا جلستين للتحيز اللاوعي (نتيجة الرصد: جرى تنظيم جلستين)؛
- ١٠ في المائة من جداول أعمال فريق كبار المديرين تتضمن المساواة بين الجنسين (نتيجة الرصد: ١٥,٥ في المائة)؛
- ١٠٠ في المائة من الوظائف الشاغرة في التوظيف الوظيفي لمنظمة العمل الدولية تشير إلى مسألة المساواة بين الجنسين (نتيجة الرصد: ١٠٠ في المائة)؛
- تبليغ إحصاءات محدثة ومصنفة حسب نوع الجنس إلى مديري الإدارات والمكاتب الإقليمية قبل مناقشات الأداء في بداية الدورة (نتيجة الرصد: تم تسليم الإحصاءات)؛
- في ٥٠ في المائة من الإدارات والمكاتب والوحدات الأخرى التي هي مؤتمنة على ما لا يقل عن ثلاثة مؤشرات لخطة العمل، يشكل تحقيق الأهداف المعنية أحد النواتج المنتظرة من رؤساء الوحدات ضمن متابعة الأداء المهني (نتيجة رصد نهاية فترة السنتين: نائب المدير العام المعني بالإدارة والإصلاح: ١٠٠ في المائة ونائب المدير العام المعني بالسياسة العامة: ٥٠ في المائة)^{٢٥}؛
- عقد اجتماعين مع المديرين والرؤساء ورؤساء الوحدات الأخرى لمناقشة تحقيق أهدافهم (نتيجة الرصد: نائب المدير العام المعني بالإدارة والإصلاح: عقد اجتماعين؛ نائب المدير العام المعني بالعمليات الميدانية والشراكات: عقد اجتماعين)^{٢٦}؛

^{٢٥} تم تصنيف نتائج هذا الهدف لإظهار كل من الجهات المؤتمنة التي حققت الهدف وتلك التي لم تحققه (انظر القسم أدناه).

^{٢٦} تم تصنيف نتائج هذا الهدف لإظهار كل من الجهات المؤتمنة التي حققت الهدف وتلك التي لم تحققه (انظر القسم أدناه).

- شبكة تقييم من صفحة واحدة تعرض إحصاءات محدثة ومصنفة حسب نوع الجنس، مدرجة في جدول أعمال اجتماعين على الأقل من اجتماعات نواب المدير العام مع مديري الإدارات والمكاتب الإقليمية (نتيجة الرصد: نائب المدير العام المعني بالإدارة والإصلاح: جرى إعداد شبكتي تقييم).^{٢٧}

الأهداف غير المحققة:

- ٤٥ في المائة من كبار موظفي الإدارة العليا في منظمة العمل الدولية (ف٥ وما فوق بعقود من الميزانية العادية) تشغلها نساء (نتيجة الرصد: ٣٩ في المائة)؛
- في ٥٠ في المائة من الإدارات والمكاتب والوحدات الأخرى التي هي مؤتمنة على ما لا يقل عن ثلاثة مؤشرات لخطة العمل، يشكل تحقيق الأهداف المعنية أحد النواتج المنتظرة من رؤساء الوحدات ضمن متابعة الأداء المهني (نتيجة الرصد: نائب المدير العام المعني بالعمليات الميدانية والشراكات: ١٦ في المائة)؛
- عقد اجتماعين مع المديرين والرؤساء ورؤساء الوحدات الأخرى لمناقشة تحقيق أهدافهم (نتيجة الرصد: نائب المدير العام المعني بالسياسة العامة: لم يُعقد أي اجتماع)؛
- ٧٠ في المائة من الوظائف الشاغرة في التوصيف الوظيفي لمنظمة العمل الدولية تشير إلى المهارات أو المهام ذات الصلة بمسألة المساواة بين الجنسين (نتيجة الرصد: ٦١ في المائة)؛
- شبكة تقييم من صفحة واحدة تعرض إحصاءات محدثة ومصنفة حسب نوع الجنس، مدرجة في جدول أعمال اجتماعين على الأقل من اجتماعات نواب المدير العام مع مديري الإدارات والمكاتب الإقليمية (نتيجة الرصد: نائب المدير العام المعني بالسياسة العامة: لم يجر إعداد أي شبكة تقييم؛ نائب المدير العام المعني بالعمليات الميدانية والشراكات: لم يجر إعداد أي شبكة تقييم).

الموارد البشرية والمالية (الشكل ٤)

الأهداف المحققة/ المتجاوزة:

- الإحصاءات المتاحة بناءً على أداة تقيس وقت الموظفين من الفئة المهنية المنسوبة إلى العلامة بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز (نتيجة الرصد: الإحصاءات متاحة)؛
- ٤٣ في المائة من نواتج البرامج القطرية التي تم تسجيلها على أنها تفي بالعلامتين ٢ أو ٣ بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز (نتيجة الرصد: ٤٦ في المائة)؛
- ٧٠ في المائة من إجمالي الموارد المشار إليها على أنها ضرورية لتعزيز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز من خلال نتائج البرامج القطرية (تكلفة مجموع البرامج القطرية التي تفي بالعلامتين ٢ أو ٣ بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز) (نتيجة الرصد: ٧٤ في المائة)؛
- ١٠٠ في المائة من وحدات المقر والمكاتب الميدانية ذات الحجم الأدنى لديها جهة اتصال معنية بقضايا الجنسين (نتيجة الرصد: ١٠٠ في المائة)؛
- ٥٥ في المائة من جهات الاتصال والمنسقين المعنيين بقضايا الجنسين في الإدارات هم من الفئة المهنية ف٤ وما فوق (نتيجة الرصد: ٥٦ في المائة)؛
- ٦٠ في المائة من المشاركين في ورش عمل تنمية الإدارة والقيادة لمنظمة العمل الدولية هم من النساء (نتيجة الرصد: ٦٤ في المائة)؛
- برنامج التعلم الإلكتروني من عشر ساعات الذي ينبغي لموظفي منظمة العمل الدولية الجدد متابعته يشتمل على عنصر الأخلاقيات (نتيجة الرصد: جرى إدماج هذا العنصر)؛

^{٢٧} تم تصنيف نتائج هذا الهدف لإظهار كل من الجهات المؤتمنة التي حققت الهدف وتلك التي لم تحققه (انظر القسم أدناه).

- تصميم وإجراء مقابلة تجريبية مع ما لا يقل عن عشرة موظفين مغادرين حول الثقافة التنظيمية للحصول على رؤى حول التوظيف المراعي لقضايا الجنسين والاحتفاظ بالموظفين والخبرة المهنية؛ تقديم تقرير إلى مجلس الإدارة بشأن التقييم التجريبي والنتائج الأولية (نتيجة الرصد: تم إجراء ٢١ استبياناً مع ٢١ موظفاً مغادراً؛ لم يقدم أي تقرير إلى مجلس الإدارة لأن وظيفة الوسيط شاغرة)؛
- وثائق الحملة التي نظمتها منظمة العمل الدولية ضد التحرش الجنسي بعنوان "One ILO-Zero Sexual Harassment" متاحة على مواقع التواصل الاجتماعي (نتيجة الرصد: الوثائق متاحة)؛
- إطلاق خمس مبادرات تيسيرية تجريبية لبناء وتعزيز التنوع وتقوية عملية الإدماج (نتيجة الرصد: سبع مبادرات)؛
- تنظيم حدثين لبناء قدرات الشركاء الاجتماعيين في منظمة العمل الدولية بشأن تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الوفود المشاركة في مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية (نتيجة الرصد: تنظيم أكثر من ١٥ حدثاً لصالح العمال)؛
- ٨٥ في المائة (تم تحديد الهدف بعد مراجعة الأداة) من مديري منظمة العمل الدولية يتلقون ملاحظات من موظفيهم يشيرون فيها إلى أنهم "يوافقون" أو "يوافقون تماماً" على أن المدير يعزز ويقدر التنوع بكافة أشكاله (بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، التوازن بين الجنسين والتمثيل الجغرافي وإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة)، مع اتخاذ إجراءات إيجابية عند الاقتضاء (نتيجة الرصد: ٨٩ في المائة).

الأهداف غير المحققة:

- ما لا يقل عن ٤٥ في المائة من المندوبين والمستشارين المعتمدين والمسجلين في مؤتمر العمل الدولي هم من النساء (نتيجة الرصد: ٣٨,٩ في المائة معتمداً؛ ٣٨,٩ في المائة مسجلين)؛
- ما لا يقل عن ٤٥ في المائة من المندوبين والمستشارين المعتمدين والمسجلين في الاجتماعات الإقليمية هم من النساء (نتيجة الرصد: لم ينظم أي اجتماع إقليمي).

القدرات (الشكل ٥)

الأهداف المحققة/ المتجاوزة:

- ٤٧ في المائة من مواد ورش عمل تطوير الإدارة والقيادة تضمنت قضايا الجنسين (نتيجة الرصد: ٦٢ في المائة)؛
- تنظيم تدريب من يومين بشأن قضايا الجنسين لصالح الأخصائيين الميدانيين ونقاط الاتصال للوحدات الرئيسية في قضايا الجنسين (نتيجة الرصد: جرى تنظيم تدريب على الإنترنت من يومين)؛
- ٥٠ في المائة من موظفي منظمة العمل الدولية المشاركين في الدورات التدريبية لمركز تورينو هم من النساء (نتيجة الرصد: ٥٣ في المائة).

الأهداف غير المحققة:

- وضع خطة لتنمية القدرات بشأن مراعاة تعميم قضايا الجنسين لدى الموظفين (نتيجة الرصد: الخطة لم تكتمل)؛
- ٤٥ في المائة من المشاركين في الدورات التدريبية لمركز تورينو هم من النساء (نتيجة الرصد: ٣٨ في المائة)؛
- ٥٠ في المائة من موظفي منظمة العمل الدولية المشاركين في الدورات التدريبية الخاصة بقضايا الجنسين في مركز تورينو هم من الرجال (نتيجة الرصد: ١٧ في المائة)؛
- ٤٥ في المائة من الهيئات المكونة المشاركة في الدورات التدريبية لمركز تورينو هم من النساء (نتيجة الرصد: ٤١ في المائة).

المعارف والتواصل والاتساق (الشكل ٦)

الأهداف المحققة/ المتجاوزة:

- ٩٥ في المائة من الوثائق الرائدة لإدارة البحوث (مثلاً، لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية ولمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية: الاتجاهات) تُدرج بيانات وتحليلات مصنفة حسب نوع الجنس (نتيجة الرصد: ١٠٠ في المائة)؛
- 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: ٨٠ في المائة)؛
- ٥٥ في المائة من الدراسات التي أجرتها إدارة البحوث في إطار أحداث أو فعاليات خاصة، تناولت بشكل جوهري قضايا الجنسين (نتيجة الرصد: ٦٣ في المائة)؛
- تشارك النساء بصفتهنّ مُعدّات دراسات ذات صلة في ٤٥ في المائة من الفعاليات التي تنظمها إدارة البحوث (نتيجة الرصد: ٥٢ في المائة)؛
- شاركت النساء كمتحدثات في ٤٥ في المائة من الفعاليات التي نظمتها إدارة البحوث (نتيجة الرصد: ٥٩ في المائة)؛
- ٧٥ في المائة من الخطط والأدلة التي أعدتها إدارة الاتصالات والمعلومات العامة تضمنت مراجع متعلقة بقضايا الجنسين (نتيجة الرصد: ٩٠ في المائة)؛
- أنشطة تدريبية وغير ذلك من أشكال الدعم تقوم بها إدارة الاتصالات والمعلومات العامة لصالح الموظفين و/أو الهيئات المكونة، بشأن قضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (نتيجة الرصد: تنظيم ٢٧ دورة تدريب/ دعم).

الأهداف غير المحققة:

- لا توجد.