

مجلس الإدارة

الدورة 344، جنيف، آذار/ مارس 2022

INS

القسم المؤسسي

التاريخ: ٢١ شباط/ فبراير ٢٠٢٢
الأصل: إنكليزي

البند الثامن من جدول الأعمال

المسائل المنبثقة عن أعمال الجزء الثاني للدورة ١٠٩ (٢٠٢١) لمؤتمر العمل الدولي متابعة القرار بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل

غرض الوثيقة

تقترح هذه الوثيقة خطة عمل بشأن أوجه انعدام المساواة في عالم العمل للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٧، بغية إنفاذ الاستنتاجات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١. ومجلس الإدارة مدعو إلى توفير الإرشادات بشأن خطة العمل المقترحة (انظر مشروع القرار في الفقرة ١٥).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتيجة ٧: حماية مناسبة وفعالة للجميع في العمل.

الانعكاسات السياسية: سترشد خطة العمل نشاط المكتب في مجال أوجه انعدام المساواة في عالم العمل لفترة السنتين الحالية وفتري السنتين المقبلتين (٢٠٢٢-٢٠٢٧).

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: انظر الفقرة ١٤.

إجراء المتابعة المطلوب: تنفيذ خطة العمل، مع مراعاة الإرشادات التي قدمها مجلس الإدارة.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة ظروف العمل والمساواة.

الوثائق ذات الصلة: القرار بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل؛ النداء العالمي من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-19، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود؛ الوثيقة GB.343/INS/3/2؛ القرار بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)؛ الوثيقة GB.343/INS/3.1؛ القرار بشأن المهارات والتعلم المتواصل؛ إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل؛ البرنامج والميزانية لفترة السنتين 2022-2023؛ الوثيقة GB.344/INS/10 (نتائج خطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين للفترة 2020-2021 والاستنتاجات المنبثقة عن التقييم المستقل رفيع المستوى لجهود منظمة العمل الدولية في مجال المساواة بين الجنسين وتعميم قضايا الجنسين للفترة 2016-2021، والخطوط العريضة لخطة العمل المقترحة للفترة 2022-2025).

◀ الخلفية والمحتوى

١. اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٩ (٢٠٢١) قراراً واستنتاجات بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل.
٢. وتشير الاستنتاجات إلى الحاجة الملحة إلى اتخاذ إجراء سريع من أجل الحد من أوجه انعدام المساواة، التي تُعد ظاهرة عالمية ومعقدة ومتعددة الأوجه. وعلى الرغم من أن أنواع أوجه انعدام المساواة ومداهما تتفاوت حسب البلد ومع مرور الوقت، إلا أن أوجه انعدام المساواة بين الجنسين مستمرة ومنتشرة. وفي حين أن العمل هو المصدر الرئيسي، إن لم يكن المصدر الوحيد، لكسب سبل العيش بالنسبة إلى معظم السكان في جميع الأقاليم، فإنَّ عالم العمل يؤدي دوراً هاماً في الحد من أوجه انعدام المساواة وتسهيل الحراك الاجتماعي المشترك بين الأجيال.
٣. وتحدد الاستنتاجات الأسباب الهيكلية والنظامية الكامنة وراء أوجه انعدام المساواة فضلاً عن سبعة مجالات سياسية، ينبغي أن تركز عليها الدول الأعضاء، بدعم من منظمة العمل الدولية، بغية الحد من أوجه انعدام المساواة وتحقيق العدالة الاجتماعية وضمان عدم تخلف أحد عن الركب. وفيما يلي المجالات السبعة:
 - برنامج إيجابي من أجل الحد من أوجه انعدام المساواة، عن طريق النمو المطرد والشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع، في سياق الانتقال العادل والرقمنة والتغيرات الديمغرافية وتمشياً مع اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) وتوصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩).
 - دعم تكافؤ الفرص وسبل الوصول إلى التعليم والتدريب الجيدين والخدمات العامة الجيدة: ضمان الأعمال الفعال للحق في التعليم عن طريق تعزيز وصول الجميع، من مرحلة الطفولة المبكرة، إلى التعليم الجيد والملائم.
 - ضمان حماية مناسبة لجميع العمال ودعم حصولهم على حصة منصفة من ثمار التقدم.
 - تسريع الانتقال نحو السمة المنظمة عن طريق معالجة الأسباب الكامنة وراء السمة غير المنظمة.
 - ضمان المساواة بين الجنسين وعدم التمييز وتعزيز المساواة والتنوع والإدماج.
 - تعزيز التجارة والتنمية من أجل عولمة عادلة وتقاسم الرخاء.
 - تحقيق الحماية الاجتماعية الشاملة.
٤. وتقرّ الاستنتاجات أيضاً بأنَّ الحد من أوجه انعدام المساواة يتطلب تدخلات مشتركة ومنسقة ومنسقة على مختلف المستويات فضلاً عن الاعتراف بترابط الأمم والناس. وتطلب من مجلس الإدارة أن يساعد الدول الأعضاء على تنفيذ المجالات المذكورة أعلاه، مشيرة إلى طائفة من الإجراءات التي ينبغي أن يتخذها المكتب، لا سيما من أجل وضع استراتيجية شاملة ومتكاملة لمنظمة العمل الدولية، بالتشاور مع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، بغية الحد من أوجه انعدام المساواة في عالم العمل ومنعها.
٥. والغرض من هذه الوثيقة هو إنفاذ الاستنتاجات المتفق عليها في المناقشة العامة بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل عن طريق تقديم خطة عمل مقترحة بشأن أوجه انعدام المساواة في عالم العمل للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٧ والتماس الإرشادات من مجلس الإدارة.

◀ خطة العمل المقترحة

٦. إنَّ خطة العمل المقترحة تستند إلى أنشطة منظمة العمل الدولية الجارية والمخطط لها وتعززها كما تنشد اتخاذ إجراءات جديدة. وترد الأنشطة المقترحة في ملحق هذه الوثيقة وهي مصنفة حسب ترتيب النقاط ٢٢ إلى ٢٤ من القسم ثالثاً من الاستنتاجات بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل. وتسلط النقطة ٢٢ الضوء على أهمية التدخلات المنسقة والمتسقة في الحد من أوجه انعدام المساواة؛ تسلط النقطة ٢٣ الضوء على المجالات السبعة الرئيسية التي ينبغي أن تركز عليها الدول الأعضاء، بدعم من منظمة العمل الدولية؛ في حين تتعلق النقطة ٢٤ بالإجراء الذي ينبغي أن يتخذه مكتب العمل الدولي كي يقدم أفضل مساعدة لهيئاته المكونة في هذا الصدد.

٧. وترد في النقطة ٢٣ جميع الأنشطة التي ينبغي أن ينفذها المكتب على المستوى القطري. وبالنسبة إلى النقطة ٢٤ (ب)، فإن الملحق يتضمن فقط الأنشطة العالمية أو الإقليمية التي تكمل فعالية الإجراء المتخذ على المستوى القطري المذكور في النقطة ٢٣ وتعززها وتستند إليها. ودُكرت الأنشطة المتعلقة بسلاسل التوريد والإمداد العالمية واقتصاد المنصات بصورة عامة في الملحق، إذ سيجري تقديم معلومات أكثر تحديداً، تبعاً لنتائج الفريق العامل الثلاثي بشأن الخيارات الرامية إلى ضمان العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد ونتائج اجتماع الخبراء بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات، المزمع انعقاد كليهما في عام ٢٠٢٢.
٨. وإن عدداً كبيراً من الإجراءات المنشودة في خطة العمل المقترحة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ كان قد أدرج أصلاً في البرنامج والميزانية لفترة السنتين الحالية. وهذا ما ينطبق أيضاً على العديد من الأنشطة والمبادرات المخطط لها فيما يتعلق بالمجالات السبعة الرئيسية المذكورة أعلاه (انظر الملحق). لكن، قد تكون هناك حاجة إلى إدخال بعض التعديلات، وسيجري إدخالها قدر المستطاع، كي تُراعى النقاط المعنية في الاستنتاجات مراعاة كاملة. وبالنسبة إلى فترة السنتين الحالية، ووفقاً لمتطلبات النقطة ٢٤ (د)، ستتخذ خطوات إضافية من أجل تعميم استجابة المكتب إلى أوجه انعدام المساواة في عالم العمل، لا سيما الاستراتيجية الشاملة والمتكاملة، في جميع النتائج، ولا سيما نتائج البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥.
٩. أما بالنسبة إلى الإجراءات الجديدة غير المدرجة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ ولكنها مذكورة في الاستنتاجات، فهي تشتمل على ما يلي: استراتيجية شاملة ومتكاملة لمنظمة العمل الدولية تهدف إلى الحد من أوجه انعدام المساواة في عالم العمل ومنعها، ويجري وضعها بالتشاور مع الهيئات المكونة وستوفر إطاراً لنشاط منظمة العمل الدولية في المضي قدماً؛ إجراء تدخلات في البلدان بغية إنفاذ هذه الاستراتيجية؛ الانخراط مع النظام متعدد الأطراف بشأن أوجه انعدام المساواة، تمشياً مع الاستراتيجية (انظر الملحق).
١٠. وبغية ضمان أن الاستراتيجية ملائمة وتعبر عن وقائع عالم العمل ومختلف السياقات الاجتماعية والاقتصادية، سيقوم المكتب بإعداد أول مشروع مختصر خلال عام ٢٠٢٢، بعد إجراء المشاورات على نطاق المكتب، لا سيما مع المكاتب الإقليمية لمنظمة العمل الدولية، كي تتضح له الأولويات والفرص والتحديات الرئيسية الماثلة أمام تنفيذ الاستراتيجية حسب الأقاليم وفي البلدان ضمن الأقاليم. وسوف يقدم هذا المشروع المقترح إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٢ من أجل اعتماده.
١١. وفي الوقت الذي يجري فيه وضع استراتيجية شاملة ومتكاملة، ستنفذ الأنشطة، سواء المخطط لها مسبقاً أم الجديدة، المتعلقة بالمجالات السبعة ذات الأولوية المذكورة في النقطة ٢٣ من الاستنتاجات، مع مراعاة احتياجات الهيئات المكونة والموارد المتاحة. وبعد أن يعتمد مجلس الإدارة الاستراتيجية، ستنفذ على المستوى القطري وتكون بمثابة إطار مشترك للإجراءات المتخذة في المجالات السياسية السبعة، بغية تحقيق الهدف المشترك المتمثل في الحد من أوجه انعدام المساواة في عالم العمل، مع مراعاة الظروف الوطنية والاحتياجات والفرص والتحديات المحددة.
١٢. ويُقترح ما يلي: ينبغي تنفيذ الاستراتيجية في البلدان الراغبة في المشاركة في هذا الإجراء، وقد تكون من مختلف الأقاليم وتتمتع بمستويات متفاوتة من التنمية الاجتماعية والاقتصادية؛ ينبغي رصد النتائج المتعلقة بها؛ ينبغي توثيق وتعميم الأمور التي نجحت وتلك التي لم تنجح. وسوف تقدم النتائج المجدية إلى مجلس الإدارة باعتبارها جزءاً من الاستعراض الشامل لتنفيذ خطة العمل، إذا تقرر ذلك. ومن شأن ذلك أن يساعد المكتب أيضاً على موازنة خدماته مع الاحتياجات والشغرات المحددة أثناء تنفيذ الاستراتيجية وأن يبين الجهود اللاحقة.
١٣. ومن شأن استراتيجية واضحة وشاملة ومتكاملة تقرّها الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية، أن تساعد أيضاً على تموضع منظمة العمل الدولية باعتبارها جهة فاعلة رئيسية ضمن منظومة الأمم المتحدة في مكافحة أوجه انعدام المساواة، مبرزة ميزتها النسبية ومساهماتها المتعددة على المستوى القطري. وسوف تعزز مثل هذه الاستراتيجية أهمية ونفوذ المنظمة عالمياً ضمن النظام متعدد الأطراف، بما في ذلك المؤسسات المالية الدولية والمنظمات المعنية الأخرى، وستساعد على تسريع تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وبالتالي، سيكون من الأهمية بمكان تعزيز الاستراتيجية ومناقشتها مع المؤسسات الحكومية الدولية ومتعددة الأطراف، بهدف إرساء شراكات عالمية من أجل الحد من أوجه انعدام المساواة. وفي هذا الصدد، سيستفيد المكتب من أنشطة وأحداث مخطط لها ضمن النظام متعدد الأطراف من أجل تعزيز الاستراتيجية، بما في ذلك القمة الاجتماعية العالمية عام ٢٠٢٥ التي اقترحتها الأمين العام للأمم المتحدة؛ سيجري مناقشات ثنائية مع العديد من وكالات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية بشأن الاستراتيجية وإرساء شراكات تهدف إلى الحد من أوجه انعدام المساواة؛ سينظم أحداثاً بمشاركة جميع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، مخصصة لعرض الاستراتيجية، لا سيما على المنسقين المقيمين للأمم المتحدة.

١٤. وفي حين أنّ بعض الأنشطة والنتائج المحددة في خطة العمل هذه ستنفذ باستخدام الموارد الموجودة، سواء كانت من الميزانية العادية أم من خارج الميزانية، إلا أنّ بعض الأنشطة الأخرى ستتطلب تخصيص تمويل إضافي. وهذا تحديداً حال الأنشطة المتعلقة بوضع الاستراتيجية الشاملة والمتكاملة وتنفيذها على المستوى القطري، وبدعم التعاون مع النظام متعدد الأطراف بشأن الحد من أوجه انعدام المساواة. وسوف يبذل المكتب جهوداً خاصة من أجل الاضطلاع بتكاليف تلك الأنشطة عن طريق إعادة تخصيص الموارد المتاحة وإعادة توزيع المدّخرات الناتجة عن تكاليف لم تنفق، وكذلك عن طريق الاستفادة من موارد إضافية يقدمها شركاء منظمة العمل الدولية على المستوى العالمي والإقليمي والقطري.

◀ مشروع القرار

١٥. طلب مجلس الإدارة من المدير العام أن يقوم بما يلي:

- (أ) مراعاة إرشاداته بشأن خطة العمل المقترحة من أجل الحد من أوجه انعدام المساواة في عالم العمل للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٧ على النحو الوارد في الوثيقة GB.344/INS/8، لا سيما إعداد استراتيجية شاملة ومتكاملة لمنظمة العمل الدولية من أجل الحد من أوجه انعدام المساواة في عالم العمل ومنعها؛
- (ب) تقديم الاستراتيجية المذكورة، بما في ذلك الانعكاسات المالية المتعلقة بها، كي ينظر فيها في دورته ٣٤٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢)؛
- (ج) مراعاة نتائج مناقشة الاستراتيجية الشاملة والمتكاملة، المنعقدة في الدورة ٣٤٦ لمجلس الإدارة (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢) عند إعداد البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ ومقترحات البرنامج والميزانية اللاحقة.

الملاحق

إجراءات منظمة العمل الدولية من أجل الحد من أوجه انعدام المساواة في عالم العمل للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٧: جدول ملخص

النقطة ٢٢	إحالات أخرى في القسم ثالثاً من القرار بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل	نتائج البرنامج والميزانية (٢٠٢٢-٢٠٢٣)	الغايات الرئيسية لأهداف التنمية المستدامة	الأطر الزمنية
من الضروري اتخاذ إجراءات متزامنة في عدة مجالات سياسية وتجنب النهج المجزأة والتدرجية، توخياً للحد من أوجه انعدام المساواة وتحقيق العدالة الاجتماعية وضمان عدم تخلف أحد عن الركب.				
وضع وتنفيذ استراتيجيات متكاملة تهدف إلى الحد من أوجه انعدام المساواة في عالم العمل ومنعها في عدد محدود من البلدان الرائدة في جميع الأقاليم ومن مختلف مستويات التنمية.	النقطتان ٢٣ و ٢٤(ب)	تحدد وفقاً للظروف الوطنية ١ و ٣ و ٤ و ٥ و ٨ و ١٠ و ١٦		الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ والفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥
النقطة ٢٣	إحالات أخرى في القسم ثالثاً من القرار بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل	نتائج البرنامج والميزانية (٢٠٢٢-٢٠٢٣)	الغايات الرئيسية لأهداف التنمية المستدامة	الأطر الزمنية
٢٣ (أ) برنامج إيجابي من أجل الحد من أوجه انعدام المساواة، عن طريق النمو المطرد والشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع، في سياق الانتقال العادل والرقمنة والتغيرات الديمغرافية وتمشياً مع اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) وتوصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩).				
تقديم الإرشاد إلى مصدري البيانات الوطنيين بغية استحداث إحصاءات عمل تتعلق بأوجه انعدام المساواة وأدلة تدعم عملية صنع السياسات ورصدها.	النقاط ٢٤(ب) و ٢٤(هـ) و ٢٤(و)	النتيجة ألف		الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ والفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ والفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧
تعزيز قدرات الهيئات المكونة على وضع سياسات عمالة تستند إلى أطر اقتصاد كلي تراعي قضايا الجنسين، بهدف دعم استحداث الوظائف والسياسات الصناعية والقطاعية وسياسات سوق العمل النشطة التي تحسّن فرص العمل للنساء والشباب وتقدم الدعم إلى العمال المستضعفين والقطاعات الأكثر تضرراً من الجائحة.	النقاط ٢٣(ب) و ٢٤(ب) و ٢٤(هـ) و ٢٤(ط)	٣ و ١-٣	١ و ٥ و ٨ و ١٠	الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ والفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ والفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧
تعزيز قدرات الهيئات المكونة على وضع وتنفيذ جيل جديد من سياسات العمالة الوطنية من أجل الانتعاش من أزمة كوفيد-١٩، بما في ذلك من أجل إدارة الطلب الإجمالي على مدى الدورة الاقتصادية ووضع نظم ضريبية تصاعدية وواسعة النطاق والترويج لوساطة مالية تتسم بالشفافية ومنظمة تنظيماً جيداً تدعم القطاعات المنتجة في الاقتصاد وتعزز التحول الهيكلي.	النقاط ٢٣(ب) و ٢٤(ب) و ٢٤(هـ) و ٢٤(ط)	١-٣ و ٥-٣	١ و ٨ و ١٠	الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ والفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ والفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧
تعزيز قدرات الهيئات المكونة على تصميم وتنفيذ تقييمات للأثر تراعي معايير العمل الدولية وتقيم آثار السياسات الاقتصادية والمالية الدولية، بما في ذلك الدين الخارجي، على نتائج سوق العمل وأوجه انعدام المساواة.	النقاط ٢٣(ب) و ٢٤(ب) و ٢٤(هـ) و ٢٤(ط)	٥-٣	٨ و ١٠	الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ والفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ والفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧

الفترات ٢٠٢٢-٢٠٢٣ و ٢٠٢٤-٢٠٢٥ و ٢٠٢٦-٢٠٢٧	٨ و ١٠	٣ و ١-٣	النقاط ٢٣(ب) و ٢٣(هـ) و ٢٤(ب) و ٢٤(هـ) و ٢٤(ط)	دعم الهيئات المكونة في توليد معلومات وبيانات أكثر وأفضل وتحليلها من أجل وضع سياسات عمالة قائمة على البيانات وتسخير الشراكات والتعاون مع المؤسسات المالية الدولية والارتقاء بالتعاون الجاري مع كيان الأمم المتحدة الأخرى.
الفترات ٢٠٢٢-٢٠٢٣ و ٢٠٢٤-٢٠٢٥ و ٢٠٢٦-٢٠٢٧	٤ و ٨ و ١٠	٣-٣ و ١-٥	النقطتان ٢٣(ب) و ٢٤(ب)	دعم الهيئات المكونة في إجراء تقييمات وتشخيصات وتحليلات للأثر الاقتصادي الذي يخلفه تغير المناخ والتدهور البيئي والقدرة على الصمود، على العمالة والمهارات.
الفترات ٢٠٢٢-٢٠٢٣ و ٢٠٢٤-٢٠٢٥ و ٢٠٢٦-٢٠٢٧	٨ و ١٠	٤-١	النقطتان ٢٣(و) و ٢٤(ب)	دعم الهيئات المكونة في تحسين البيئة الكفيلة برعاية إقامة ونمو واستدامة المنشآت بوصفها موقدة للعمالة والابتكار والعمل اللائق، بما في ذلك من خلال الأطر المؤسسية التي تدعم إنتاجية المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر وقدرتها على الصمود، بهدف معالجة العوامل التي تقلص فجوات الإنتاجية في جميع المنشآت.
الفترات ٢٠٢٢-٢٠٢٣ و ٢٠٢٤-٢٠٢٥ و ٢٠٢٦-٢٠٢٧	٨ و ١٠	٤-١	النقاط ٢٤(ب) و ٢٤(و) و ٢٤(ز)	دعم الهيئات المكونة في وضع أو تنقيح السياسات بغية تعزيز الإنتاجية في الاقتصادات الدائرية والفعالة من الناحية البيئية ودعم المنشآت والعمال خلال عمليات الانتقال.
الفترات ٢٠٢٢-٢٠٢٣ و ٢٠٢٤-٢٠٢٥ و ٢٠٢٦-٢٠٢٧	٨ و ١٠	١-١ و ٢-١ و ٤-١	النقطتان ٢٣(ج) و ٢٤(ب)	دعم الهيئات المكونة الثلاثية في التصدي لأوجه انعدام المساواة في عالم العمل عن طريق الحوار الاجتماعي الفعال والشامل. ويتضمن ذلك تعزيز دور مؤسسات الحوار الاجتماعي وتمكين الشراكات مع مؤسسات مثل الرابطة الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة.
الفترات ٢٠٢٢-٢٠٢٣ و ٢٠٢٤-٢٠٢٥ و ٢٠٢٦-٢٠٢٧	٥ و ٨ و ١٠	١-١ و ٢-١ و ٤-١ و ٢-٢ و ٣-٧ و ١-٧	٢٣(أ) و ٢٣(ب) و ٢٣(ج) و ٢٤(ب)	دعم الحكومات والشركاء الاجتماعيين في تعزيز نظم المفاوضات الاجتماعية الشاملة والمراعية لقضايا الجنسين على جميع المستويات المناسبة، فضلاً عن الأشكال الأخرى للحوار الاجتماعي، بغية المساعدة على حصول الجميع على قسط عادل من ثمار التقدم.
٢٣(ب) دعم تكافؤ الفرص وسبل الوصول إلى التعليم والتدريب الجيدين والخدمات العامة الجيدة: ضمان الأعمال الفعال للحق في التعليم عن طريق تعزيز وصول الجميع، من مرحلة الطفولة المبكرة، إلى التعليم الجيد والملائم.				
الفترات ٢٠٢٢-٢٠٢٣ و ٢٠٢٤-٢٠٢٥ و ٢٠٢٦-٢٠٢٧	٤ و ٥ و ٨ و ١٠	٥-٣	٢٣(أ) و ٢٣(ب) و ٢٤(ب) و ٢٤(ج)	دعم الهيئات المكونة في تحسين شمولية نظم المهارات وتعزيز حصول المجموعات المحرومة على المهارات والتعلم المتواصل والاعتراف بمهاراتها، بما في ذلك الارتقاء بالتلمذة الصناعية غير المنظمة وتحسين وصول العمال والمنشآت الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد غير المنظم إلى خدمات الارتقاء بالمهارات وإعادة اكتسابها. كما سيتناول العمل المتعلق بالمهارات المساواة بين الجنسين في المهارات والتعلم المتواصل.
الفترات ٢٠٢٢-٢٠٢٣ و ٢٠٢٤-٢٠٢٥ و ٢٠٢٦-٢٠٢٧	٤ و ٨ و ١٠	٥-١	٢٣(أ) و ٢٣(ب) و ٢٤(ب) و ٢٤(ج)	دعم الهيئات المكونة في وضع وتنفيذ استراتيجيات قطاعية استثنائية وشاملة وقائمة على البيانات لتحديد الاحتياجات من المهارات والاستجابة لها، بالتركيز على المساواة بين الجنسين وإدماج المجموعات المستضعفة.

الفترات ٢٠٢٣-٢٠٢٢ و ٢٠٢٥-٢٠٢٤ و ٢٠٢٧-٢٠٢٦	٤ و ٨ و ١٠	٤-٥	٢٣(أ) و ٢٣(ب) و ٢٤(ب) و ٢٤(ح)	دعم الهيئات المكونة ومقدمي التدريب في تعزيز الوصول العادل إلى التعلم الرقمي من خلال الدعم التقني والشراكات واختبار الحلول الابتكارية منخفضة التكلفة، وفي تصميم برامج تدريبية شاملة وشهادات لتوفير المهارات الرقمية.
الفترات ٢٠٢٣-٢٠٢٢ و ٢٠٢٥-٢٠٢٤ و ٢٠٢٧-٢٠٢٦	٤ و ٨ و ١٠	٢-٥	٢٣(أ) و ٢٣(ب) و ٢٤(ب) و ٢٤(ح)	تعزيز قدرات الهيئات المكونة على وضع وتنفيذ سياسات واستراتيجيات وطنية للمهارات والتعلم المتواصل، تكون شاملة وغير تمييزية، وتطبق منذ مرحلة الطفولة المبكرة، من خلال الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، بما في ذلك ترتيبات جديدة للتمويل المنصف والمستدام ونظم حوافز تُتيح التعلم المتواصل وتُسهل إيجاد حلول ابتكارية لتحديات المهارات التي يواجهها الأفراد المحرومون والمنشآت.
٢٣(ج) ضمان حماية مناسبة لجميع العمال ودعم حصولهم على حصة منصفة من ثمار التقدم.				
الفترات ٢٠٢٣-٢٠٢٢ و ٢٠٢٥-٢٠٢٤ و ٢٠٢٧-٢٠٢٦	٨ و ١٠	١-٣ و ٢-٢ و ٧-١ و ٧-٤ و ٨-٣	٢٣(أ) و ٢٣(د) و ٢٤(أ) و ٢٤(ب) و ٢٤(ز) و ٢٤(ط)	تحسين إدارة سوق العمل عن طريق دعم إدارات العمل وتعزيز الالتزام بقانون العمل من خلال إدارات تفتيش العمل.
الفترات ٢٠٢٣-٢٠٢٢ و ٢٠٢٥-٢٠٢٤ و ٢٠٢٧-٢٠٢٦	٨ و ١٠	١-٧	٢٤(أ) و ٢٤(ز)	تعزيز احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وإنفاذها، بما في ذلك بالنسبة إلى العمال في أشكال العمل غير الأمانة في الاقتصادين المنظم وغير المنظم، عن طريق اتباع نهج متكامل يركز على تكافؤ الحصول على الفرص والإيرادات في أسواق العمل.
الفترات ٢٠٢٣-٢٠٢٢ و ٢٠٢٥-٢٠٢٤ و ٢٠٢٧-٢٠٢٦	٨ و ١٠	٤-٧	٢٣(ج) و ٢٤(أ) و ٢٤(ب)	دعم الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في اعتماد سياسات تراعي قضايا الجنسين وإصلاح القوانين واللوائح وتحسين آليات الامتثال بغية ضمان الحماية الكافية للعمال في ترتيبات العمل التي تعاني من أوجه قصور في العمل اللائق.
الفترات ٢٠٢٣-٢٠٢٢ و ٢٠٢٥-٢٠٢٤ و ٢٠٢٧-٢٠٢٦	٨ و ١٠	١-٤ و ٧-٣	٢٣(أ) و ٢٣(ج) و ٢٤(ط)	دعم الشركاء الاجتماعيين الضالعين في المفاوضة الجماعية على الأجور من أجل تهيئة أرضيات أجور أو تحديد/ تعديل الأجور ومن أجل تعزيز شمولية وفعالية المفاوضة على الأجور.
الفترات ٢٠٢٣-٢٠٢٢ و ٢٠٢٥-٢٠٢٤ و ٢٠٢٧-٢٠٢٦	١ و ٨ و ١٠	١-١ و ١-٢	٢٣(أ)	تعزيز قدرات الشركاء الاجتماعيين على تنظيم العمال وأصحاب العمل المنخرطين في أشكال الاستخدام الجديدة والناشئة والفئات الأخرى التي يصعب تنظيمها وإشراكها في الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية على كافة المستويات ذات الصلة.
الفترات ٢٠٢٣-٢٠٢٢ و ٢٠٢٥-٢٠٢٤ و ٢٠٢٧-٢٠٢٦	٨ و ١٠	٣-٧	٢٣(ج) و ٢٤(ط)	دعم الهيئات المكونة في وضع نظم فعالة وقائمة على البيانات من أجل تحديد الحد الأدنى للأجور، بحيث تعزز حداً أدنى مناسباً للأجور، قانونياً أو متفاوضاً عليه، يراعي احتياجات العمال وأسرهم والعوامل الاقتصادية، فضلاً عن عناصر أخرى بما يتماشى مع اتفاقية الحد الأدنى للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١).

٢٣ (د) تسريع الانتقال نحو السمة المنظمة عن طريق معالجة الأسباب الكامنة وراء السمة غير المنظمة.				
٢٠٢٣-٢٠٢٢ الفترات ٢٠٢٥-٢٠٢٤ و ٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٧ و ١٠ و ٨ و ٥ و ١	١-٣ و ٣-٤ و ٧-٤ و ٨-١	٢٤ (ب) و ٢٤ (ز)	استثارة الوعي، على المستوى الوطني، وبشكل أكثر انتظاماً بشأن الحاجة إلى التغلب على التحديات التي تفرضها السمة غير المنظمة على العمال والمنشآت والمجتمعات، وتعزيز إرساء فهم مشترك للطريقة التي يمكن بها استخدام الإرشاد الوارد في توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤) وتطبيقه في سياقات مختلفة.
٢٠٢٣-٢٠٢٢ الفترات ٢٠٢٥-٢٠٢٤ و ٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٧ و ١٠ و ٨ و ٥ و ١	١-٣ و ٣-٤ و ٧-٤ و ٨-١ و النتيجة ألف	٢٤ (ب) و ٢٤ (ز)	دعم قدرات الهيئات المكونة من أجل تنفيذ عمليات تشخيص للعوامل والسمات والأسباب والظروف المرتبطة بالسمة غير المنظمة بغية تنوير عمليات تصميم وتنفيذ القوانين واللوائح والسياسات وغير ذلك من التدابير الهادفة إلى تسهيل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم.
٢٠٢٣-٢٠٢٢ الفترات ٢٠٢٥-٢٠٢٤ و ٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٧ و ١٠ و ٨ و ٥ و ١	١-٣ و ٣-٤ و ٥-٣ و ٦-١ و ٧-٤ و ٨-١ و ٨-٣	٢٣ (ج) و ٢٣ (د) و ٢٤ (ب) و ٢٤ (ز)	دعم الهيئات المكونة في وضع وتنفيذ سياسات وخطط واستراتيجيات وتدابير تكون شاملة ومراعية لقضايا الجنسين من أجل تسهيل انتقال المنشآت والوظائف إلى الاقتصاد المنظم، بما في ذلك عن طريق نهج ابتكارية، بما يتماشى مع التوصية رقم ٢٠٤.
٢٠٢٣-٢٠٢٢ الفترات ٢٠٢٥-٢٠٢٤ و ٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٧ و ١٠ و ٨ و ٥ و ١	١-١ و ٢-١	٢٤ (ز)	تعزيز قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، حسب مقتضى الحال، من أجل مد نطاق العضوية والخدمات إلى العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم.
٢٣ (هـ) ضمان المساواة بين الجنسين وعدم التمييز وتعزيز المساواة والتنوع والإدماج.				
٢٠٢٣-٢٠٢٢ الفترات ٢٠٢٥-٢٠٢٤ و ٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٠ و ٨ و ٥	١-٦ و ٢-٦ و ٣-٦	٢٤ (ح)	دعم الهيئات المكونة في تصميم وتنفيذ إجراءات تهدف إلى تعزيز وتوطيد تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة والإدماج والتنوع في القانون والممارسة، بما في ذلك في سياق عمليات الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم.
٢٠٢٣-٢٠٢٢ الفترات ٢٠٢٥-٢٠٢٤ و ٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٠ و ٨ و ٥	١-١ و ٢-١	٢٤ (ح)	تحسين قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، على المستويين الوطني والقطاعي، من أجل وضع وتنفيذ سياسات تضمن المساواة في المعاملة للعمال المهاجرين عن طريق ضمان الاتساق بين سياسات العمالة وسياسات الهجرة.
٢٠٢٣-٢٠٢٢ الفترات ٢٠٢٥-٢٠٢٤ و ٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٠ و ٨ و ٥	٢-٤	٢٤ (ح) و ٢٤ (ط)	دعم الهيئات المكونة والشركاء الآخرين في الحد من أوجه انعدام المساواة في إطار إطلاق المنشآت الصغيرة والمتوسطة وتميئتها وتوحيدها، لا سيما أصحاب المشاريع من النساء وأصحاب المشاريع في أوضاع هشّة، وبناء القدرات من أجل تطوير نظم الأسواق وسلاسل القيمة.

٢٣ (و) تعزيز التجارة والتنمية من أجل عولمة عادلة وتقاسم الرخاء.

دعم الهيئات المكونة وقطاع الأعمال في مواكبة جهود المنشآت الرامية إلى موازنة ممارساتها مع المبادئ والمعايير الدولية وإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، بما في ذلك عن طريق سياسات التجارة والاستثمار.

٢٣ (أ) و ٢٣ (ج) ٤-٤ ٨ و ١٠ الفترات ٢٠٢٢-٢٠٢٣ و ٢٠٢٤-٢٠٢٥ و ٢٠٢٦-٢٠٢٧

٢٣ (ز) تحقيق الحماية الاجتماعية الشاملة.

دعم الهيئات المكونة في صياغة سياسات واستراتيجيات وطنية للحماية الاجتماعية وتنفيذها ورصدها من أجل تعزيز نظم الحماية الاجتماعية الوطنية، بما في ذلك أراضيات الحماية الاجتماعية، تمثيلاً مع معايير منظمة العمل الدولية، لا سيما اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) وتوصية أراضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢). (انظر خطة العمل بشأن الحماية الاجتماعية للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٦ والمكونات ١-١، ٢-١، ٣-١، ٤-١، ٥-١، ٦-١، ٧-١، ٨-١، ٩-١، ١٠-١، ١٢-١، ١٢-٢، ١٣-١، ٢-٣، ٤-١، ٣-٤، ٤-٤).

١-٨ و ٢-٨ و ٣-٨ ١ و ٣ و ٨ و ١٠ الفترات ٢٠٢٢-٢٠٢٣ و ٢٠٢٤-٢٠٢٥ و ٢٠٢٦-٢٠٢٧

٢٤ (ب) تطوير المعارف وبناء القدرات وتوفير الدعم التقني إلى الهيئات المكونة وأصحاب المصلحة الآخرين بشأن توسيع نطاق الحماية الاجتماعية كي تشمل العمال غير المنظمين والعمال المنزليين، وتسهيل انتقالهم من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، مع مراعاة الواجبة لمعايير منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى المعايير المعنية الأخرى مثل اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) والتوصية رقم ٢٠٤. (انظر المكون ٣-٤ في خطة العمل بشأن الحماية الاجتماعية للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٦).

١-٨ و ٢-٨ و ٣-٨ ١ و ٣ و ٨ و ١٠ الفترات ٢٠٢٢-٢٠٢٣ و ٢٠٢٤-٢٠٢٥ و ٢٠٢٦-٢٠٢٧

النقطة ٢٤

إحالات أخرى في القسم ثالثاً من القرار بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل

نتائج البرنامج والميزانية (٢٠٢٢-٢٠٢٣)

الغايات الرئيسية لأهداف التنمية المستدامة

الأطر الزمنية

٢٤ (أ) وضع استراتيجية شاملة ومتكاملة، بالتشاور مع الهيئات المكونة، تتجلى فيما تتجلى في الخطط والبرامج والميزانيات الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية، بهدف إرشاد الدول الأعضاء، لا سيما على المستوى القطري، في مجال تسريع العمل سعياً إلى الحد من أوجه انعدام المساواة في عالم العمل ومنعها.

٢٤ و ٢٢ (ب) وضع استراتيجيات شاملة ومتكاملة بشأن الحد من أوجه انعدام المساواة ومنعها بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين ونشرها على نطاق واسع. تحدد في الفترة المقبلة للبرنامج والميزانية ١ و ٣ و ٤ و ٥ و ٨ و ١٠ و ١٦ الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ و الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥

٢٤ (ب) مساعدة الهيئات المكونة، بما في ذلك من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق والخدمات الاستشارية التقنية المناسبة، في وضع استراتيجيات شاملة ومتكاملة من أجل الحد من انعدام المساواة في عالم العمل وفي تصميم وتنفيذ الإجراءات في إطار المجالات السبعة المعنية المذكورة أعلاه (انظر النقطة ٢٣).

سينفذ مكتب العمل الدولي الإجراءات التالية على المستويين العالمي والإقليمي،
بغية استكمال وتعزيز نشاطه على المستوى القطري:

الفترات ٢٠٢٣-٢٠٢٢ و٢٠٢٥-٢٠٢٤ و٢٠٢٧-٢٠٢٦	النتيجة ألف	٢٣ و ٢٤ (و)	ضمان أن تكون أدوات جمع البيانات متسقة مع المعايير الإحصائية وأن تكون عمليات إصدار البيانات مؤهلة لإصدار مجموعة رئيسية من مؤشرات سوق العمل المتعلقة بأوجه انعدام المساواة.
الفترات ٢٠٢٣-٢٠٢٢ و٢٠٢٥-٢٠٢٤ و٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٠ و ٨	٢٣ (ج) و ٢٤ (أ)	وضع إطار مفاهيمي للأنظمة التكنولوجية للإنتاجية وإرشاد عملية اختبار قدرة التدخلات الهادفة إلى دعم المنشآت على تحقيق زيادة في الإنتاجية وتوليد العمالة وتعزيز العمل اللائق والإسهام في التنمية المستدامة، إلى جانب ضمان حصول العمال على حصة عادلة من منافع الأنشطة الاقتصادية ومكاسب الإنتاجية.
الفترات ٢٠٢٣-٢٠٢٢ و٢٠٢٥-٢٠٢٤ و٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٠ و ٨	٢٣ (و)	وضع ونشر منتجات وأدوات تدريب بشأن طريقة الحد من أوجه انعدام المساواة عن طريق الحوار الاجتماعي الشامل، استناداً إلى نتائج البحوث التي أجريت بغية تعزيز المشورة السياسية وأنشطة بناء القدرات، بما في ذلك الأكاديميات والدورات التدريبية لمركز تورينو.
الفترات ٢٠٢٣-٢٠٢٢ و٢٠٢٥-٢٠٢٤ و٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٠ و ٨	٢٣ (أ) و ٢٣ (ب) و ٢٣ (ج) و ٢٤ (ب)	توثيق المجالات والممارسات الابتكارية في مجال المفاوضات الجماعية، التي تدعم منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في معالجة مسائل مثل الأجور ووقت العمل والمهارات والتعلم المتواصل والإدماج والانتقال العادل، بهدف تحقيق حصة عادلة من مكاسب الإنتاجية والنمو الاقتصادي.
الفترات ٢٠٢٣-٢٠٢٢ و٢٠٢٥-٢٠٢٤ و٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٧ و ١٠ و ٨ و ٥ و ١	٢٣ (د) و ٢٤ (ب)	دعم وضع وتنفيذ نهج جديدة ومناسبة، بما في ذلك النهج القائمة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بغية تجاوز العقبات الماثلة أمام الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ومنع إضفاء السمة غير المنظمة على الاقتصاد.
الفترات ٢٠٢٣-٢٠٢٢ و٢٠٢٥-٢٠٢٤ و٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٧ و ١٠ و ٨ و ٥ و ١	٢٣ (د) و ٢٤ (ب) و ٢٤ (ز)	وضع مجموعة من الأدوات العملية من أجل دعم تصميم وتنفيذ سياسات ولوائح وغير ذلك من التدابير الرامية إلى تسهيل انتقال العمال والوحدات الاقتصادية إلى الاقتصاد المنظم ومنع إضفاء السمة غير المنظمة على الوظائف المنظمة.
الفترات ٢٠٢٣-٢٠٢٢ و٢٠٢٥-٢٠٢٤ و٢٠٢٧-٢٠٢٦	٨	٢٣ (و)	تحديد الإجراءات تمثيلاً مع قرارات مجلس الإدارة المتعلقة باستنتاجات الفريق العامل الثلاثي بشأن الخيارات الرامية إلى ضمان العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد.
الفترات ٢٠٢٣-٢٠٢٢ و٢٠٢٥-٢٠٢٤ و٢٠٢٧-٢٠٢٦	٨	٢٣ (أ) و ٢٣ (ب) و ٢٣ (ج) و ٢٣ (د)	تحديد الإجراءات تمثيلاً مع قرارات مجلس الإدارة المتعلقة باستنتاجات اجتماع لجنة الخبراء بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات.

٢٤ (ج) أن يقوم المكتب في إطار إسهامه في الجهود المبذولة لإصلاح الأمم المتحدة، بإدراج مسائل انعدام المساواة في الأنشطة القطرية والبرامج القطرية للعمل اللائق على نحو منظم، ووضع الحوار الاجتماعي في صميم النقاش السياسي، بالتوازي مع تعزيز المكاتب القطرية لمنظمة العمل الدولية ومواصلة تطوير نهج "منظمة عمل دولية واحدة."				
٢٠٢٣-٢٠٢٢ الفترات و٢٠٢٤-٢٠٢٥ و٢٠٢٦-٢٠٢٧	١٠ و ٨	٤-١	٢٤ (هـ)	مواصلة تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي ضمن منظومة الأمم المتحدة، باعتباره أداة فريدة من أجل تعزيز إدارة عالم العمل على نحو شامل ومستدام.
٢٠٢٣-٢٠٢٢ الفترات و٢٠٢٤-٢٠٢٥ و٢٠٢٦-٢٠٢٧	١٠ و ٨	١-٨ و ٢-٨ و ٣-٨	٢٣ (ز)	إجراء استعراض مشترك على مستوى الأمم المتحدة، للأنشطة المضطلع بها منذ عشر سنوات من عمل "أمم متحدة واحدة" بشأن الحماية الاجتماعية، ونشر الدروس المستخلصة. (انظر المكون ١-٥ في خطة العمل بشأن الحماية الاجتماعية للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٦).
٢٠٢٣-٢٠٢٢ الفترة و٢٠٢٤-٢٠٢٥ الفترة	١٠ و ٨	٥-٧	٢٣ (هـ)	مواصلة تعميم قضايا هجرة اليد العاملة، بما في ذلك الحوار الاجتماعي، في سياق إجراءات المكتب المشتركة مع شبكة الأمم المتحدة للهجرة و عبر مشاريع التعاون التقني المطبقة مع وكالات الأمم المتحدة وشركاء آخرين على المستويين الوطني والإقليمي.
٢٠٢٣-٢٠٢٢ الفترات و٢٠٢٤-٢٠٢٥ و٢٠٢٦-٢٠٢٧	١٠ و ٨ و ٥	١-٦ و ٢-٦	٢٣ (ج) و ٢٣ (هـ) و ٢٤ (هـ) و ٢٤ (ح) و ٢٤ (ط)	مواصلة تعزيز الشراكات مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي عن طريق الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور، ومواصلة اعتبار هذا الائتلاف بمثابة جهة فاعلة رائدة في تعزيز وتحقيق الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية. مواصلة استقطاب أعضاء جدد للانضمام إلى الائتلاف وتعزيز الحوار الاجتماعي فيه.
٢٤ (د) تعميم قضايا انعدام المساواة في متابعة إعلان مئوية منظمة العمل الدولية والنداء العالمي وفي برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية، مع التركيز بوضوح على إمكانية مساهمة نتائج مختارة في الحد من انعدام المساواة، بالاستناد إلى البرامج القطرية المناسبة الجارية بهدف توسيع نطاقها وتحقيق أقصى أثر لها.				
٢٠٢٥-٢٠٢٤ الفترة و٢٠٢٦-٢٠٢٧ الفترة		تحدد لاحقاً	جميع فقرات الفقرتين ٢٣ و ٢٤	تحديد أنشطة بما يتماشى مع البرنامج والميزانية للفترة المقبلة.
٢٤ (هـ) الانخراط على وجه السرعة في تنسيق وتعاون متينين ومتعددي الأطراف، بما في ذلك مع المؤسسات المالية الدولية والمنظمات المعنية الأخرى، بشأن مسألة انعدام المساواة، بحيث تقوم منظمة العمل الدولية بتعزيز سياسات من أجل تحقيق العمالة الكاملة والعمل اللائق وتقييم آثارها على العمالة وتماسيها مع معايير العمل الدولية، وتقييم آثار السياسات الاقتصادية والمالية الدولية، بما في ذلك الدين الخارجي، على نتائج سوق العمل وأوجه انعدام المساواة.				
٢٠٢٣-٢٠٢٢ الفترات و٢٠٢٤-٢٠٢٥ و٢٠٢٦-٢٠٢٧	١ و ٣ و ٤ و ٥ و ٨	١ و ١٠ و ١٦ و ١٧	٢٤ (ج)	العمل مع الشركاء الاجتماعيين على تعزيز ونشر استراتيجيات منظمة العمل الدولية الشاملة والمتكاملة من أجل الحد من أوجه انعدام المساواة في عالم العمل ضمن النظام متعدد الأطراف وتكثيف المشاركة مع هذا النظام، بما في ذلك مع المؤسسات المالية الدولية والمنظمات المعنية الأخرى.
٢٠٢٣-٢٠٢٢ الفترات و٢٠٢٤-٢٠٢٥ و٢٠٢٦-٢٠٢٧	١٧ و ١٠ و ٨ و ٥ و ١	١-٣ و ٣-٤ و ٤-٧ و ١-٨ و ٣-٨ و النتيجة ألف	٢٣ (د) و ٢٤ (ب)	وضع مشاريع مشتركة بين الوكالات وشراكات على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي بهدف الارتقاء بنشاط منظمة العمل الدولية المتعلق بالانتقال إلى الاقتصاد المنظم وتعميم مسائل السممة غير المنظمة وإضفاء السممة المنظمة في مشاريع التعاون الإنمائي.

الفترات ٢٠٢٣-٢٠٢٢ و ٢٠٢٥-٢٠٢٤ و ٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٧ و ١٠ و ٨	١-٨ و ٢-٨ و ٣-٨	٢٣(ز)	تعزيز المشاركة مع النظام متعدد الأطراف وتقديم الإرشاد له بغية تعميم الحماية الاجتماعية وتعزيز اتساق السياسات؛ مواصلة المشاركة مع المؤسسات المالية الدولية بشأن احتياجات وألويات البلدان في مجال الحماية الاجتماعية وكذلك مع المنظمات الأخرى التي تعمل في مجال الحماية الاجتماعية والصحة بغية توطيد رؤية ومبادئ مشتركة بشأن الحماية الاجتماعية (انظر خطة العمل بشأن الحماية الاجتماعية للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٦، المكونات ٢-٥ و ٣-٥ و ٥-٥).
الفترات ٢٠٢٣-٢٠٢٢ و ٢٠٢٥-٢٠٢٤ و ٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٧ و ١٠ و ٨	١-٣	٢٣(أ)	تعزيز الشراكات والدعوة إلى العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية والعمل اللائق على الصعيد العالمي، بما في ذلك تعزيز الاتفاقية رقم ١٢٢ والتوصية رقم ٢٠٤ وخطة العمل والمتابعة بشأن عمالة الشباب للفترة ٢٠٢٠-٢٠٣٠، لا سيما مع المنظمات الإقليمية والدولية والمؤسسات المالية الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ولجان الأمم المتحدة الاقتصادية ووكالات الأمم المتحدة الأخرى.
الفترات ٢٠٢٣-٢٠٢٢ و ٢٠٢٥-٢٠٢٤ و ٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٠ و ٨	١-٣	٢٣(أ)	إيلاء تركيز استراتيجي أقوى لرصد وتقييم أثر سياسات وبرامج العمالة بمشاركة فريق عمل معزز معني بتقييم أثر العمالة، يتضمن أعضاء من الفريق التقني المعني بالعمالة العالمية ومن شركاء خارجيين بغية تعزيز البحوث ووضع الأدوات ومساعدة البلدان.
الفترات ٢٠٢٣-٢٠٢٢ و ٢٠٢٥-٢٠٢٤ و ٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٠ و ٨	١-٣ و ٢-٣ و ٣-٣ و ٤-٣	٢٣(أ)	التعاون مع المؤسسات المالية الدولية ومؤسسات التمويل الإنمائي والمستثمرين النافذين والموولين الآخرين من القطاعين العام والخاص من أجل إدماج نتائج العمالة من حيث الكمية والنوعية في نظمهم.
٢٤(و) مواصلة البحوث وجمع المعارف بهدف تقديم إرشادات قائمة على البيانات من أجل مكافحة انعدام المساواة في عالم العمل، ومعالجة تعزيز الانتقال العادل إلى اقتصاد رقمي حيادي الكربون، معالجة مناسبة بغية اكتساب المعرفة بشأن توارث أوجه الحرمان عبر الأجيال، بالإضافة إلى الأسباب والتدابير الممكنة لمعالجة تراجع حصة العمل في الدخل.				
الفترات ٢٠٢٣-٢٠٢٢ و ٢٠٢٥-٢٠٢٤ و ٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٠ و ٨	النتيجة ألف	٢٣(و)	إعداد وجمع قاعدة بيانات بشأن إحصاءات العمل المتعلقة بأوجه انعدام المساواة على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي.
الفترات ٢٠٢٣-٢٠٢٢ و ٢٠٢٥-٢٠٢٤ و ٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٠ و ٨	١-٤ و ٢-٧ و ٣-٨	٢٤(ب)	إدماج قضايا انعدام المساواة في الإصدارات المقبلة من تقارير منظمة العمل الدولية الرائدة، مثل تقرير الأجور في العالم وتقرير الحماية الاجتماعية العالمية وتقرير اللحة العامة العالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية والتقرير بشأن الحوار العالمي والتقارير بشأن البحوث على أثر كوفيد-١٩ على عالم العمل، لا سيما فيما يتعلق بالمجموعات الأشد تضرراً.
الفترات ٢٠٢٣-٢٠٢٢ و ٢٠٢٥-٢٠٢٤ و ٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٠ و ٨ و ٥	النتيجة ألف	٢٣	إجراء بحوث على الأبعاد العديدة لأوجه انعدام المساواة والاستجابات السياسية المحتملة لها، على غرار ما يتعلق بسياسات الاقتصاد الكلي والعمالة وتنمية المنشآت المستدامة ونمو الإنتاجية والاستثمار في مهارات الناس وقدراتهم ومؤسسات العمل والتربيتات التعاقدية والتجارة الدولية والرقمنة.

٢٠٢٣-٢٠٢٢ الفترات و٢٠٢٥-٢٠٢٤ و٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٧ و ١٠ و ٨ و ٥ و ١	١-٣ و ٣-٤ و ٤-٧ و ١-٨	٢٣ (د) و ٢٤ (ب)	توثيق وتقييم ما نجح وما لم ينجح من السياسات والتدخلات الوطنية أو القطاعية السابقة والحالية بغية تسهيل انتقال العمال والوحدات الاقتصادية إلى الاقتصاد المنظم ومنع إضفاء السمة غير المنظمة على الوظائف المنظمة.
٢٠٢٣-٢٠٢٢ الفترات و٢٠٢٥-٢٠٢٤ و٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٠ و ٨	٤-١ و ١-١ و ٢-١	٢٣	توثيق وتحديد ممارسات الحوار الاجتماعي الجيدة فيما يتعلق بإدماج مجموعات مثل الشباب والعمال في الاقتصاد غير المنظم والعمال المعوقين.
٢٠٢٣-٢٠٢٢ الفترات و٢٠٢٥-٢٠٢٤ و٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٠ و ٨ و ٥	٤-٤	٢٤ (أ) و ٢٤ (ز)	إجراء بحوث تراعي قضايا الجنسين على السياسات الضرورية لتشجيع المساهمة الإيجابية للمنشآت متعددة الجنسية في التقدم الاقتصادي والاجتماعي والتنمية المستدامة وتوفير العمل اللائق للجميع.
٢٠٢٣-٢٠٢٢ الفترة	١٠ و ٨	٤-٧	٢٣ (أ) و ٢٣ (ج)	توثيق ونشر المعلومات بشأن التدابير والممارسات الابتكارية المتعلقة بحماية العمال، التي اعتمدت من أجل دعم العمال غير المشمولين أو المشمولين بشكل غير كافٍ في القانون أو الممارسة.
٢٤ (ز) مواصلة تعزيز تصديق وتنفيذ الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية وصكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة بسياسات العمالة وعلاقة الاستخدام وظروف العمل والسمة غير المنظمة وأوضاع الأزمات والعنف والتحرش في عالم العمل، فضلاً عن العمال ذوي المسؤوليات العائلية والشعوب الأصلية والقبلية والعمال المنزليين.				
٢٠٢٣-٢٠٢٢ الفترات و٢٠٢٥-٢٠٢٤ و٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٠ و ٨	١-٢ و ٢-٢	٢٣ (ج) و ٢٤ (ب) و ٢٤ (ز)	تقديم خدمات المشورة التقنية إلى الدول الأعضاء بشأن التصديق على الاتفاقيات والصكوك المشار إليها أعلاه وتنفيذها بشكل فعال، بما في ذلك تحليل الثغرات واستعراضات ما قبل التصديق والمشاورات الثلاثية بشأن مقترحات التصديق واستعراضات مشاريع النصوص التنظيمية وغير ذلك من خدمات المشورة، مع لفت الانتباه أيضاً إلى نطاق تطبيقها الواسع وأهميتها بالنسبة إلى العمال المحرومين بصورة خاصة.
٢٤ (ح) تسريع وتيرة تنفيذ برنامج تحويلي من أجل المساواة بين الجنسين، بالإضافة إلى برنامج تحويلي من أجل المساواة والتنوع والإدماج، تمشياً مع ما دعا إليه إعلان منوية منظمة العمل الدولية والنداء العالمي.				
٢٠٢٣-٢٠٢٢ الفترات و٢٠٢٥-٢٠٢٤ و٢٠٢٧-٢٠٢٦		النتيجة ألف	٢٣ (هـ)	تعزيز وضع إطار أفضل للإحصاءات بغية رصد المساواة بين الجنسين لصالح المهاجرين، إلى جانب الاستمرار بتحديث التقديرات العالمية والإقليمية بشأن العمال المهاجرين وتوطيد الروابط بين البيانات والسياسات.
٢٠٢٣-٢٠٢٢ الفترات و٢٠٢٥-٢٠٢٤ و٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٠ و ٨ و ٥	٢-٦ و ٣-٦ و ٤-٦	٢٣ (هـ) و ٢٤ (أ) و ٢٤ (ب) و ٢٤ (د) و ٢٤ (و) و ٢٤ (ز)	إجراء ونشر بحوث موجهة نحو الأنشطة بشأن أشكال التمييز في عالم العمل القائمة منها والجديدة، بما في ذلك التمييز المنهجي والمتداخل والأجر غير المتكافئ عن العمل ذي القيمة المتساوية وبشأن الأطر القانونية الجديدة والابتكارية التي تعالج أسس التمييز المتعددة، بما في ذلك الإعاقة ونوع الجنس والانتماء إلى الشعوب الأصلية والعرق والحالة الصحية والطريقة التي تتداخل هذه الأسس فيما بينها.

الفترات ٢٠٢٣-٢٠٢٢ و٢٠٢٥-٢٠٢٤ و٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٠ و ٨ و ٥	٥-٧ و ٤-٦ و ٣-٦ و ٢-٦	٢٣(هـ) و ٢٤(أ) و ٢٤(ب) و ٢٤(د)	دعم الهيئات المكونة في استخدام الأدوات والمنهجيات الرامية إلى منع التمييز والاستبعاد والتضدي للعنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك العنف القائم على نوع الجنس في قطاعات محددة، ودعم التمكين الاقتصادي للعمال المهاجرات على المستويين الوطني والإقليمي.
الفترات ٢٠٢٣-٢٠٢٢ و٢٠٢٥-٢٠٢٤ و٢٠٢٧-٢٠٢٦	٨ و ٥ و ٣ و ١	٤-٦ و ٣-٦ و ٢-٦ و ١-٦ و٥-٧ و ١-٨ و ٣-٨	٢٣(ب) و ٢٣(ج) و ٢٣(د) و ٢٣(هـ) و٢٣(ز) و ٢٤(أ) و ٢٤(ب) و ٢٤(د)	مساعدة الهيئات المكونة في تقييم أثر أزمة كوفيد-١٩ على المساواة بين الجنسين وفي دعم الاستثمارات في نطاق اقتصاد الرعاية، لاسيما عن طريق تحسين ظروف العمل. النهوض بسياسات إجازة الرعاية والتدابير الأخرى بغية تحقيق تقاسم أكثر إنصافاً لعمل الرعاية غير مدفوع الأجر وتعزيز سياسات الرعاية الشاملة للسكان/ العمال المهاجرين.
الفترات ٢٠٢٣-٢٠٢٢ و٢٠٢٥-٢٠٢٤ و٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٠ و ٨ و ٥	٤-٦ و ٣-٦ و ٢-٦ و ١-٦ و٥-٧	٢٣(ب) و ٢٣(د) و ٢٣(هـ) و ٢٣(ز) و٢٤(أ) و ٢٤(ب) و ٢٤(ج) و ٢٤(د)	تعزيز العمل المشترك مع الإدارات المعنية والمكاتب الميدانية لمنظمة العمل الدولية من أجل إصدار إرشادات مخصص بشأن المزج بين التدابير السياسية (الاجتماعية والاقتصادية والقانونية) التي تسهم في البرامج التحويلية من أجل المساواة بين الجنسين ومن أجل المساواة والتنوع والإدماج.
الفترات ٢٠٢٣-٢٠٢٢ و٢٠٢٥-٢٠٢٤ و٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٠ و ٨ و ٥	٤-٦ و ٣-٦ و ٢-٦ و ١-٦	٢٤(د) و ٢٤(هـ)	دعم الشراكات الوطنية والدولية الرامية إلى اختبار النهج الابتكارية وحشد الموارد اللازمة لتنفيذ البرامج التحويلية من أجل المساواة بين الجنسين ومن أجل المساواة والتنوع والإدماج.
الفترات ٢٠٢٣-٢٠٢٢ و٢٠٢٥-٢٠٢٤ و٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٠ و ٨	٥-٧	٢٣(هـ)	دعم التوظيف العادل للعمال المهاجرين، بما في ذلك في اقتصاد الرعاية، في إطار المبادرة العالمية متعددة الأطراف بشأن التوظيف العادل ومركز المعارف التابع لها.
٢٤ (ط) مضاعفة الجهود الرامية إلى دعم الهيئات المكونة في وضع وتنفيذ سياسات عمالة تراعي قضايا الجنسين تمثياً مع الاتفاقية رقم ١٢٢ والتوصية رقم ١٦٩ وعلى غرار ذلك، دعم الهيئات المكونة في وضع نظم فعالة وقائمة على البيئات من أجل تحديد الحد الأدنى للأجور، بحيث تعزز حداً أدنى مناسباً للأجور، قانونياً أو متفاوضاً عليه، وتعزز التصديق على الاتفاقية رقم ١٣١ وتنفيذها. وفي هذا السياق، تحديد توصيات سياسية ابتكارية وقائمة على البيئات لمعالجة ثغرات الأجور والمعاشات التقاعدية بين الجنسين.				
الفترات ٢٠٢٣-٢٠٢٢ و٢٠٢٥-٢٠٢٤ و٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٠ و ٨ و ٥	١-٣	٢٣(أ) و ٢٤(ب)	دعم الهيئات المكونة في تعميم نهج العمل اللائق التي تركز على قضايا الجنسين في السياسات الكلية والقطاعية، بما يتماشى مع الاتفاقية رقم ١٢٢ والتوصية رقم ١٦٩، بما في ذلك تعزيز العمالة في الاقتصاد الرقمي واقتصاد الرعاية.
الفترة ٢٠٢٥-٢٠٢٤ والفترة ٢٠٢٧-٢٠٢٦	١٠ و ٨	٣-٧	٢٣(ج) و ٢٤(ب)	تعزيز التصديق على الاتفاقية رقم ١٣١ وتنفيذها.