



استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة

موجز

توفر استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة الأساس لإحراز تقدم مستدام وتحويلي في إدماج منظور الإعاقة من خلال جميع ركائز عمل الأمم المتحدة.

ومن خلال هذه الاستراتيجية، تؤكد مؤسسات منظومة الأمم المتحدة من جديد أن الإعمال التام والكامل لحقوق الإنسان لجميع الأشخاص ذوي الإعاقة هو جزء أساسي غير قابل للتصرف أو التجزئة من جميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية.

والاستراتيجية هي ثمرة عملية أطلقها الأمين العام في نيسان/أبريل 2018 لتعزيز إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة على نطاق المنظومة وتعميم مراعاة حقوقهم. وقد استنير في وضعها باستعراض مؤسسي واسع النطاق قاده المقررة الخاصة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

وتشمل الاستراتيجية سياسة عامة على نطاق المنظومة، وإطاراً للمساءلة، وطرائق أخرى للتنفيذ.

وتنص السياسة العامة على أعلى مستويات الالتزام وعلى رؤية لمنظومة الأمم المتحدة بشأن إدماج منظور الإعاقة في العقد المقبل، وهي تهدف إلى وضع إطار مؤسسي لتنفيذ اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وخطة التنمية المستدامة لعام 2030 وغيرهما من الصكوك الدولية لحقوق الإنسان، وللوفاء بالالتزامات الإنمائية والإنسانية.

ويشمل إطار المساءلة عنصرين متوائمين هما: (أ) إطار لمساءلة الكيان، يتضمن 15 مؤشراً من مؤشرات النظام الموحد ويركز على أربعة مجالات هي: القيادة والتخطيط الاستراتيجي والإدارة؛ وشمول الجميع؛ والبرمجة؛ وثقافة المنظمة؛ و (ب) سجل إنجاز لمساءلة أفرقة الأمم المتحدة القطرية عن إدماج منظور الإعاقة، يجري حالياً إعداده ويتوقع الانتهاء منه في النصف الثاني من عام 2019. ويشمل الإطار أيضاً جداول زمنية وتوجيهات تقنية ومعلومات عن تخصيص المسؤوليات اللازمة لتنفيذ السياسة تنفيذاً كاملاً.

ومن خلال الاستراتيجية، ستدمج منظومة الأمم المتحدة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بصورة منهجية في أعمالها، على كل من الصعيد الخارجي، من خلال البرمجة، والصعيد الداخلي، وستقوم ببناء الثقة والاطمئنان بين الأشخاص ذوي الإعاقة للتأكد من أنهم يقدرّون وأن كرامتهم وحقوقهم تحترم، ومن أنهم يجدون بيئة مؤاتية في مكان العمل لكي يشاركوا فيها بصورة كاملة وفعالة على قدم المساواة مع الآخرين.

وسيوّدي دمج نهج قائم على حقوق الإنسان في التعامل مع الإعاقة، إلى جانب اتخاذ تدابير محددة الهدف، إلى جعل شواغل الأشخاص ذوي الإعاقة وتجاربهم بُعداً لا يتجزأ من تصميم السياسات والبرامج وتنفيذها ورصدها وتقييمها في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والمجتمعية بحيث يستفيد الأشخاص ذوو الإعاقة على قدم المساواة. والهدف النهائي هو تحقيق المساواة في النتائج، وتعزيز إرساء ثقافة شمول الجميع داخل منظومة الأمم المتحدة.

مقدمة

ألف . معلومات أساسية

1. في نيسان/أبريل 2018، سلّطت اللجنة التنفيذية التي أنشأها الأمين العام الضوء على الحاجة الملحة إلى أن تحسن منظومة الأمم المتحدة أداءها فيما يتعلق بإدماج منظور الإعاقة¹ في سياق دعم الدول الأعضاء من أجل تحقيق خطة التنمية المستدامة لعام 2030، وعدم ترك أحد خلف الركب، والوصول أولاً إلى من هم أشد تخلفاً عن الركب، وذلك في جميع ركائز الأمم المتحدة.
2. وفي هذا الصدد، بينت اللجنة التنفيذية في قرارها 20/2018 المهام التالية:

(أ) أن يقوم المكتب التنفيذي للأمين العام بتنسيق استعراض مؤسسي للنهج الذي تتبّعه منظومة الأمم المتحدة حالياً في تعميم إدماج مسائل الإعاقة في عمليات المنظمة؛

(ب) أن يقوم الفريق العامل الفرعي التابع لفريق الدعم المشترك بين الوكالات المعني باتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وإدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات، استناداً إلى العمل القائم والاستعراض المذكور أعلاه، بوضع سياسة وخطة عمل وإطار للمساءلة من أجل تعزيز إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة على نطاق المنظومة وتعميم مراعاة حقوقهم في جميع عمليات المنظمة.

3. وتحت قيادة المكتب التنفيذي للأمين العام، أجري الاستعراض المؤسسي في تموز/يوليه 2018 بدعم من المقررة الخاصة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وتضمنت النتائج الرئيسية، التي أخذت في الاعتبار بالكامل عند وضع استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، ما يلي:

(أ) تبدي منظومة الأمم المتحدة ممارسات جيدة في تعميم إدماج منظور الإعاقة، مما يدل على أن المنظومة لديها القدرة على تحسين أدائها؛ بيد أن الممارسات الجيدة تفتقر إلى المنهجية؛

(ب) توجد بوضوح ثغرات في تعميم إدماج منظور الإعاقة في جميع ركائز منظومة الأمم المتحدة على جميع المستويات، مما يدل على عدم وجود نهج متسقة وشاملة؛

(ج) مع أن لدى عدد من كيانات الأمم المتحدة مسؤوليات ملائمة ومحددة فيما يتعلق بتعميم إدماج منظور الإعاقة، فإنه لا توجد لدى أي كيان القدرة المتفرغة على تسيق التقدم المحرز ودعمه وتتبعه بصورة نشطة ولا سلطة القيام بذلك.

¹ يقصد بعبارة "إدماج منظور الإعاقة" المشاركة المجدية للأشخاص ذوي الإعاقة بكل تنوعهم وتعزيز حقوقهم وتعميم مراعاتها في أعمال المنظمة، ووضع برامج تتعلق بالإعاقة تحديداً، ومراعاة المنظورات المتعلقة بالإعاقة، امتثالاً لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. ويتطلب ذلك وضع وتنفيذ نهج متسق ومنظم في إدماج منظور الإعاقة في جميع مجالات العمليات والبرامج، على الصعيدين الداخلي والخارجي. انظر المرفق الأول للاطلاع على تعاريف أهم المصطلحات.

4. وفي اجتماع فريق الإدارة العليا للأمم العام، في 6 كانون الأول/ديسمبر 2018، نُظر في نتائج الاستعراض المؤسسي، وانتهى إلى أن هناك توافقاً واسعاً في الآراء بشأن ما يلي: (أ) ضرورة أن تقوم ركائز الأمم المتحدة بتعميم إدماج منظور الإعاقة في كل ما تقوم به؛ (ب) ضرورة المعالجة الشاملة للنتائج التي انتهت إليها الاستعراض من خلال النهج المتبع على نطاق المنظومة إزاء السياسة وخطة العمل وإطار المساءلة.

5. وطلب الأمين العام إلى إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال بالأمم المتحدة أن تنظر مع اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى في الأدوات الداخلية اللازمة لتعميم التوصيات المنبثقة عن الاستعراض.

6. وستؤدي استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة دوراً رئيسياً في تمكين منظومة الأمم المتحدة من دعم الدول الأعضاء في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وتنفيذ اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وخطة العمل من أجل الإنسانية، وإطار سنداى للحد من مخاطر الكوارث للفترة 2015-2030، وغيرها من الصكوك الدولية لحقوق الإنسان، وفي الوفاء بالالتزامات الإنمائية والإنسانية.

باء . أهداف استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة

7. تمثل استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، من خلال سياستها وإطارها للمساءلة، استراتيجية شاملة للتأكد من أن منظومة الأمم المتحدة مهيأة للنهوض بالدور الملقى على عاتقها فيما يتعلق بإدماج منظور الإعاقة. وهي توفر أساساً للتغير المستدام والتحويلي نحو إدماج منظور الإعاقة في جميع ركائز عمل المنظمة. وستنفذ الاستراتيجية الحالية لمدة خمس سنوات، يجري بعدها استعراضها وتحديثها حسب الاقتضاء.

جيم . السياسة وإطار المساءلة

8. تجسد السياسة رؤية الأمم المتحدة فيما يتعلق بإدماج منظور الإعاقة وهي إعادة تأكيد للالتزام مشترك قطع على أعلى مستويات المنظمة. وهي تحدد المجالات والمهام التي ستركز الأمم المتحدة عليها من أجل تحقيق الهدف المتمثل في إدماج منظور الإعاقة.

9. وستتضمن إطار المساءلة، الذي سيتتبع تنفيذ السياسة، عنصرين متوائمين، على النحو المبين أدناه:

(أ) إطار لمساءلة الكيان يتضمن 15 مؤشراً من مؤشرات النظام الموحد، مدرجة في هذه الوثيقة، ستقوم جميع كيانات الأمم المتحدة بالإبلاغ سنوياً استناداً إليها. ويركز الإطار على المجالات الأربعة التالية: القيادة والتخطيط الاستراتيجي والإدارة؛ وشمول الجميع؛ والبرمجة؛ وثقافة المنظمة؛

(ب) سجل إنجاز لمساءلة أفرقة الأمم المتحدة القطرية عن إدماج منظور الإعاقة، يركز على الإنجاز على الصعيد القطري وعلى البرامج والعمليات المشتركة، يجري حالياً إعداده وسيخضع لعملية تحقق، تنفذها عينة ممثلة من أفرقة الأمم المتحدة القطرية في النصف الثاني من عام 2019.

10. وتتضمن هذه الوثيقة أيضاً طرائق لتنفيذ السياسة على مستوى المنظومة، والمستوى المشترك بين الوكالات، ومستوى فرادى الكيانات. وستبين التقارير السنوية المقدمة على نطاق المنظومة استناداً إلى مؤشرات الإطار تفاصيل التقدم المحرز وتيسر التفكير ووضع خطط عمل تصحيحية على مستوى المنظومة ومستوى فرادى الكيانات، حسب الاقتضاء.

دال . عملية وضع الاستراتيجية

11. قاد وضع الاستراتيجية الفريق العامل الفرعي المعني بالعمل على نطاق المنظومة التابع لفريق الدعم المشترك بين الوكالات المعني باتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الفترة بين تشرين الأول/ أكتوبر 2018 وآذار/مارس 2019.

12. ووضعت الاستراتيجية من خلال المشاركة المكثفة لحوالي 60 من كيانات الأمم المتحدة والشبكات المشتركة بين الوكالات ومنظمات المجتمع المدني، وكذلك بالتشاور مع الدول الأعضاء. وجرى التحقق من الاستراتيجية من خلال التجريب/التحقق مع 21 كيانا (انظر المرفق الثاني للاطلاع على التفاصيل).

13. وقد وضعت الاستراتيجية على غرار خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، التي اعترفت بها الدول الأعضاء بوصفها إطارا رائدا للمساءلة.

ثانيا

السياسة المتعلقة بإدماج منظور الإعاقة على نطاق منظومة الأمم المتحدة

ألف . ديباجة

14. تلتزم مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، من خلال السياسة، بتعجيل وتيرة الجهود الرامية إلى دعم إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوق الإنسان الواجبة لهم من خلال التنفيذ العملي للالتزامات المتفق عليها عالميا الواردة في معاهدات الأمم المتحدة ومؤتمراتها وقممها ومتابعتها، ولا سيما خطة عام 2030؛ وإطار سندياي؛ وخطة عمل أديس أبابا الصادرة عن المؤتمر الدولي الثالث لتمويل التنمية؛ ومؤتمر الأمم المتحدة المعني بالإسكان والتنمية الحضرية المستدامة (الموئل الثالث)؛ والعديد من القرارات التي اعتمدها الجمعية العامة ومجلس حقوق الإنسان؛ ومؤتمر القمة العالمي للعمل الإنساني؛ والاتفاقات الأخرى التي يمكن أن تعتمد في المستقبل.

15. وتؤكد مؤسسات منظومة الأمم المتحدة من جديد أن الأعمال التام والكامل لحقوق الإنسان لجميع الأشخاص ذوي الإعاقة هو جزء أساسي غير قابل للتصرف أو التجزئة من جميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية. ويتفق ذلك مع المبادئ المكرسة في ميثاق الأمم المتحدة، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وغيرهما من الصكوك الدولية لحقوق الإنسان، ولا سيما اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؛ والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛ والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية؛ واتفاقية حقوق الطفل؛ واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة؛ والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، وكذلك اتفاقيات منظمة العمل الدولية المنطبقة، وهو لا غنى عنه للنهوض بالتنمية وحقوق الإنسان والسلام والأمن.

16. وتسلم مؤسسات المنظومة بأنه لا يمكن التمتع بحقوق الإنسان والسلام والأمن والتنمية المستدامة للجميع إلا إذا أدمج الأشخاص ذوو الإعاقة بكل تنوعهم في المجتمع على قدم المساواة مع غيرهم وباعتبارهم عناصر تغيير ومستفيدين في الوقت نفسه من نتائج أعمال منظومة الأمم المتحدة. ولذلك فإنه من اللازم تعميم إدماج منظور الإعاقة بصورة منهجية في عمل جميع كيانات الأمم المتحدة.

باء . بيان السياسة العامة

17. تعلن مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، فرادى ومجمعة، عزمها على مواصلة السعي إلى تحقيق هدي إدماج وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوق الإنسان الواجبة لهم ورفاههم ومنظوراتهم والتزامها بمواصلة ذلك السعي. وستدمج المؤسسات حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بصورة منهجية في أعمال الأمم المتحدة، على كل من الصعيد الخارجي، من خلال البرمجة، والصعيد الداخلي، وستقوم ببناء الثقة والاطمئنان بين الأشخاص ذوي الإعاقة للتأكد من أنهم يقدرون وأن كرامتهم وحقوقهم تحترم، ومن أنهم في مكان العمل يجدون ذلك المكان بيئة مواتية في مكان العمل لكي يشاركوا فيها بصورة كاملة وفعالة على قدم المساواة مع الآخرين.

18. وعملاً بإطار قيادة منظومة الأمم المتحدة (2017/CEB/1، المرفق)، تلتزم المؤسسات بتوفير قيادة قوية لضمان انعكاس النهج القائم على حقوق الإنسان في التعامل مع الإعاقة في جميع السياسات والبرامج والممارسات والنتائج التنظيمية.

19. ومؤسسات المنظومة ملتزمة باستخدام المزايا التكاملية والنسبية لكل كيان من كيانات الأمم المتحدة، بما في ذلك من خلال آليات التنسيق والبرامج المشتركة المناسبة، لتهيئة بيئة مؤاتية، وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، والتصدي لمسألة الاستبعاد والتمييز على أساس الإعاقة بأي شكل من الأشكال، بما في ذلك أشكال التمييز المتعددة والمتداخلة والتميز من خلال الارتباط، بما في ذلك ضد الموظفين الذين لديهم معالون ذوو إعاقة.

20. وستعجل المؤسسات بالجهود الرامية إلى تحقيق الهدف المتمثل في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة بكل تنوعهم وحدث زيادة متدرجة وكبيرة في تمثيلهم بين جميع فئات موظفي الأمم المتحدة، ولا سيما في مستويات صنع القرار.

21. وستقوم المؤسسات بتوظيف التنوع في التجارب والخبرات الفنية والثقافات داخل منظومة الأمم المتحدة وتقاسمه والتعلم منه باعتباره مصدراً للإلهام والإبداع من أجل تحقيق شراكة قوية بين المؤسسات في مسعاها الجماعي إلى النهوض بهدف مشترك هو تعزيز وكفالة إدماج وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوق الإنسان الواجبة لهم في عملها.

جيم . الاستراتيجية

22. إدماج منظور الإعاقة، إلى جانب اتخاذ تدابير محددة الهدف، هو الاستراتيجية الرئيسية لإدماج وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوق الإنسان الواجبة لهم. وتعميم إدماج نهج قائم على حقوق الإنسان في التعامل مع الإعاقة هو عملية التأكد من أن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة مدمجة في عمل المنظمة، وكفالة المشاركة المجدية لهؤلاء الأشخاص، وتقييم آثار أي سياسات أو برامج على الأشخاص ذوي الإعاقة. وهو أيضاً طريقة لجعل شواغل الأشخاص ذوي الإعاقة وتجاربهم بعداً لا يتجزأ من تصميم السياسات والبرامج وتنفيذها ورصدها وتقييمها في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والمجتمعية بحيث يستفيد الأشخاص ذوو الإعاقة على قدم المساواة ويوضع حد لانعدام المساواة. والهدف النهائي هو تحقيق المساواة في النتائج وتعزيز إرساء ثقافة شمول الجميع داخل منظومة الأمم المتحدة.

23. وستطبق المؤسسات نهجاً متعدد الجوانب في معالجة الآثار الهيكلية والدينامية للتفاعل بين أشكال التمييز المتعددة والمتداخلة، بسبل تشمل مراعاة جميع الظروف التي يمكن أن تخلق للأشخاص ذوي الإعاقة تجربة حياتية متميزة موضوعياً، استناداً إلى عوامل من قبيل نوع الجنس والسن والهوية الجنسية والدين والعرق والأصل الإثني والطبقة الاجتماعية وغير ذلك من العوامل.

24. ووجود إطار على نطاق منظومة الأمم المتحدة للمساءلة عن تنفيذ السياسة، تقدّم المنظومة بأسرها التقارير استناداً إليه، أمرٌ لا غنى عنه لتفعيل استراتيجية إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوق الإنسان الواجبة لهم. وسيشمل هذا الإطار مؤشرات وجدولاً زمنية وتوجيهات تقنية ومعلومات عن تخصيص المسؤوليات اللازمة لتنفيذ السياسة تنفيذاً كاملاً. وسيؤدي إلى تيسير التخطيط على نطاق المنظومة لتحديد المزايا النسبية للأمم المتحدة وفرادى الكيانات وتقليل الازدواجية؛ وتقييم التقدم المحرز والثغرات على جميع مستويات عمل المنظمة المتعلق بإدماج وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوق الإنسان الواجبة لهم ورفاههم ومنظوراتهم، في مجالات السياسات وعلى المستويات الدولية والإقليمية والقطرية؛ وتتبع نتائج فرادى الكيانات وتلك التي تتحقق على نطاق المنظومة. ومن خلال إطار المساءلة، سيتوفر لجميع موظفي الأمم المتحدة فهم تام لدورهم في تعزيز وتيسير إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوق الإنسان الواجبة لهم ورفاههم ومنظوراتهم على نطاق المنظمة، وسيمكّنون من الاضطلاع بذلك الدور. وستحتفظ فرادى كيانات الأمم المتحدة بقدرتها على إضافة نُهجها الداخلية للمساءلة أو تعزيزها وستحتفظ بقدرتها على مراعاة الولايات والأدوار المحددة المسندة إليها.

25. وستقوم شبكات الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات، والشبكات الداخلية لمختلف الكيانات، مثل شبكات جهات التنسيق المعنية بالإعاقة وإمكانية الوصول، وفرق العمل المشتركة بين الإدارات، واتحادات الموظفين، بتوفير الدعم الاستباقي لتنفيذ السياسة.

26. وتشمل العناصر الرئيسية للاستراتيجية ما يلي:

التخطيط الاستراتيجي والإدارة

(أ) التخطيط الاستراتيجي بشأن إدماج وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوق الإنسان الواجبة لهم: سيستمر تعزيز هذا التخطيط، والبرمجة الشاملة للجميع، في جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة، بالتشاور الوثيق مع المنظمات الممثلة للأشخاص ذوي الإعاقة ومن خلال إشراكها بصورة نشطة. فعلى صعيد منظومة الأمم المتحدة، ستقوم المنظمة بوضع خطط تتعلق بمساهماتها في إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوق الإنسان الواجبة لهم، وتنفيذ تلك المساهمات وإعداد تقارير عنها، في سياق التنفيذ الكامل لأهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك على الصعيد القطري. وستدرج كيانات الأمم المتحدة في وثائقها الرئيسية المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي، فيما يتعلق بولاياتها، أفكارها بشأن إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوق الإنسان الواجبة من منظور صلتها بأهداف التنمية المستدامة والالتزامات الدولية الأخرى. وسينصب التركيز القائم على النتائج على عمليات المنظمة، والكيفية التي تفضي بها العمليات إلى النتائج المرغوبة، كما سينصب على المساءلة عن النتائج المعيارية والإثباتية بمجرد إضفاء الطابع المؤسسي على عناصر إطار المساءلة المتعلقة بتعميم مراعاة منظور الإعاقة؛

(ب) الاتساق والتنسيق وإدارة المعارف والمعلومات: لا غنى عن اتساق وتنسيق الجهود الرامية إلى تنفيذ استراتيجية إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوق الإنسان الواجبة لهم ضرورة من أجل أن تتحقق نتائج مفيدة صوب تحقيق الأهداف المتفق عليها التي ترد في إطار المساءلة. وآليات تنسيق الشؤون الإنسانية على الصعيدين العالمي والقطري لها أهمية كبيرة للأشخاص ذوي الإعاقة في سياقات الأزمات وحالات الطوارئ. ورغم أن لكل كيان من كيانات الأمم المتحدة ولاية خاصة به، فإنه يتعين على المنظومة ككل أن تعزز الأهداف المشتركة واتساق أساليب العمل في تعزيز إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوق الإنسان الواجبة لهم. وذلك أمر ذو أهمية خاصة على الصعيد القطري من أجل السماح للدول الأعضاء بالتحاور مع فريق متجانس من أفرقة الأمم المتحدة. وبالنظر إلى الطبيعة المتعددة القطاعات للسياسات الرامية إلى إدماج منظور الإعاقة، ستكون للمنصات الفعالة للبرمجة المشتركة أهمية حاسمة في التنسيق ومن أجل الاستفادة من المزايا النسبية لفرادى كيانات الأمم المتحدة. وسيجري تحسين إدارة المعارف بحيث تشمل تجارب مختلف كيانات الأمم المتحدة ودرايتها وممارساتها فيما يتعلق بتعميم إدماج منظور الإعاقة، التي ستوضع لكي تستخدمها الكيانات نفسها والأفرقة القطرية والدول الأعضاء والشركاء الآخرون؛

(ج) الرقابة عن طريق الرصد والتقييم ومراجعة الحسابات: إن لتعزيز الرقابة من خلال تحسين إجراءات الرصد والتقييم ومراجعة الحسابات أهمية حاسمة لكفالة خضوع كيانات الأمم المتحدة للمساءلة عن أدائها في إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوق الإنسان الواجبة لهم؛

شمول الجميع

العناصر الواردة في هذا الفرع شاملة لعدة جوانب وينبغي أن ينظر إليها باعتبارها عناصر لتيسير تنفيذ السياسة:

(د) المشاركة: ستقوم الأمم المتحدة، في وضع وتنفيذ الأطر والسياسات المعيارية وفي عمليات صنع القرار الأخرى بشأن المسائل المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة، بالتشاور الوثيق مع جميع الأشخاص ذوي الإعاقة، بمن فيهم ذوو الإعاقة من النساء والأطفال والأشخاص الأكثر تهميشاً، وإشراكهم بصورة نشطة، من خلال المنظمات التي تمثلهم. وسيتم أيضاً التشاور مع الموظفين ذوي الإعاقة والموظفين الذين لديهم معالون ذوو إعاقة، بالتواصل معهم أنفسهم ومن خلال اتحادات الموظفين، وإشراكهم، لا سيما في المسائل المتعلقة بتطويرهم الوظيفي ورفاههم واستحقاقاتهم الاجتماعية وتغطية نفقات الرعاية الصحية الخاصة بهم؛

(هـ) البيانات: يشكل نقص البيانات المتعلقة بالإعاقة، بما في ذلك البيانات النوعية والمفصلة، أحد العقبات الرئيسية التي تحول دون التقييم الدقيق لإدماج منظور الإعاقة في السياقات الإيمائية والإنسانية. وستعمل السياسة العامة وإطار السياسات المصاحب لها على معالجة تلك الثغرة. وتلتزم الكيانات بالتقيد بمبادئ حماية البيانات الشخصية والخصوصية التي وضعها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق² أو غيرها من الصكوك التي تفي بمعايير متساوية أو أعلى، وستكفل سرية البيانات الشخصية؛

(و) التصميم العام وإمكانية الوصول والترتيبات التيسيرية المعقولة: ستقوم الأمم المتحدة بتنفيذ وتطبيق مبادئ التصميم العام في جميع سياساتها وبرامجها. وينبغي تحديد الحواجز التي تحول دون إمكانية الوصول ومعالجتها وإزالتها بشكل صحيح. والأشخاص ذوو الإعاقة الذين يتعاملون مع الأمم المتحدة بأي صفة، والموظفون الذين لديهم معالون ذوو إعاقة، لديهم الحق في الترتيبات التيسيرية المعقولة؛

ثقافة المنظمة

(ز) تنمية القدرات: إن تنمية و/أو تعزيز قدرات الموظفين وكفاءتهم فيما يتعلق بإدماج منظور الإعاقة أمر لا غنى عنه لنجاح تعميم مراعاة منظور للإعاقة في السياسات والبرامج. وهناك ضرورة لتنمية قدرات الموظفين المسؤولين عن تصميم البرامج وتنفيذها، والموظفين المسؤولين عن الخدمات الاستشارية التقنية، لضمان انعكاس نهج قائم على حقوق الإنسان في التعامل مع الإعاقة في عملهم في جميع الأوقات. وسيتم التصدي بصورة شاملة ومنهجية للثغرات في القدرات، بسبل تشمل تنفيذ حملات للتوعية وتقديم التدريب، على مستوى الأفراد ومستويي الكيانات والمنظومة بأسرها؛

(ح) إذكاء الوعي وبناء الثقة: ستكفل منظومة الأمم المتحدة في تواصلها الداخلي والخارجي شمول واحترام جميع الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوق الإنسان الواجبة لهم، لأغراض منها الحد من الوصم والتمييز والقضاء عليهما في نهاية المطاف. علاوة على ذلك، سيكفل النظام شيوع ثقافة للمنظمة تعترف بالأشخاص ذوي الإعاقة وتقدرهم؛

(ط) الموارد البشرية والمالية: ستخصص موارد بشرية ومالية كافية لإدراج منظور الإعاقة. وسينطوي ذلك على تحسين الاستفادة من الموارد الحالية وزيادة مواردها مع النتائج المتوقعة وتخصيص موارد إضافية، حسب الاقتضاء.

دال . استعراض السياسة

27. ستخضع السياسة لاستعراض خارجي بعد خمس سنوات.

² يمكن الاطلاع عليها في الموقع الشبكي: www.unsystem.org/personal-data-protection-and-privacy-principles

إطار مساءلة الكيان

ألف - نظرة عامة

28. يغطي إطار مساءلة الكيان المهام التنظيمية الرئيسية على المستوى المؤسسي، بما يشمل: التخطيط الاستراتيجي؛ والبرمجة؛ وتنمية القدرات؛ وممارسات التوظيف وإدارة الموارد البشرية؛ وإمكانية الوصول؛ والترتيبات التيسيرية معقولة.
29. ويشمل الإطار مؤشرات تحدد المجالات الأساسية لمسؤولية الأمم المتحدة ككل ومسؤوليات فرادى الإدارات والوحدات فيما يتعلق بتعميم إدماج منظور الإعاقة. وستصنف مؤشرات الأداء الـ 15 وفقا لمقياس متدرج وستدعم التحسين التدريجي في التعميم المؤسسي لمنظور الإعاقة في منظومة الأمم المتحدة. وسييسر تجميع التقارير على مستوى منظومة الأمم المتحدة ما يلي:
- (أ) التخطيط على نطاق المنظومة لتحديد الميزة النسبية للأمم المتحدة ولفرادى الكيانات، وتعزيز أوجه التآزر، وتقليل الازدواجية؛
- (ب) تقييم التقدم المحرز والثغرات في عمل المنظمة المتعلق بتعميم إدماج منظور الإعاقة.
30. وفي حين يتوقع أن تقدم منظومة الأمم المتحدة بأسرها التقارير بالاستناد إلى هذا الإطار، فليس كل مؤشر في الإطار ينطبق على كل كيان من كيانات الأمم المتحدة، بالنظر إلى تنوع مهام الكيانات. وقد صمم هذا الإطار لضمان إمكانية تعزيز التقدم وتتبعه على نطاق مؤسسات المنظومة بطريقة واضحة وفعالة التأثير لضمان قيام جميع الكيانات برصد التقدم المحرز وإدماج منظور الإعاقة.
31. ويستند الإطار إلى نموذج لامركزي، يساءل بموجبه كل موظف ووحدة وإدارة عن الوفاء بالمتطلبات وتجاوزها في حالة مؤشرات محددة. وسبب ذلك هو أن إدماج منظور الإعاقة هو مسؤولية جميع موظفي الأمم المتحدة. وستضطلع الوحدات وجهات التنسيق المعنية بالإعاقة بدور حفاز وتنسيقي فيما يتعلق بالوفاء بالمتطلبات وتجاوزها ولكن لا يمكن توقع أنها ستجعل المنظمة مهيأة للنهوض بالدور الملقى على عاتقها دون أن يتوفر لها الدعم الكامل من المنظمة بأسرها.
32. وقد أدمجت في الاستراتيجية أثناء وضعها أوجه التآزر مع آليات المساءلة الأخرى في الأمم المتحدة، ولا سيما خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومؤشرات أداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وسيتم تعزيزها أثناء نشرها، مع مراعاة التعليقات والمدخلات، حسب الاقتضاء، الواردة من اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، واللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج، ومجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة.

33. وعلى غرار أطر المساءلة الأخرى في الأمم المتحدة، يستخدم إطار مساءلة الكيان نظاماً تصنيفياً طموحاً متدرجاً يتألف من خمس نقاط هي:

- يتجاوز المتطلبات
- يفي بالمتطلبات
- يقارب المتطلبات
- لا يوجد
- لا ينطبق

34. وستصاحب إطار المؤشرات هذا توجيهات وأمثلة للممارسات الجيدة لدعم التنفيذ. وستحدّث هذه التوجيهات حسب الاقتضاء وستبين بوضوح كيفية تقييم أداء الكيان. وتصنيف “يفي بالمتطلبات” هو الحد الأدنى الذي ينبغي أن تطمح إليه جميع كيانات الأمم المتحدة، وينبغي للكيانات أيضاً أن تلزم نفسها بتجاوز المتطلبات بمرور الوقت. وينبغي إعطاء تصنيف “لا يوجد” في الحالات التي لا تضطلع فيها الكيانات بأنشطة متعلقة بالمؤشر، أما تصنيف “لا ينطبق” فينبغي إعطاؤه عندما تكون متطلبات المؤشر غير ذات صلة.

باء . التنفيذ

التنسيق الشامل

35. أسندت إلى كبير مستشاري الأمين العام المعني بالسياسات العامة مهمة توفير دعم أولي رفيع المستوى من خلال القيادة والتوجيه والتنسيق فيما يتعلق بتنفيذ الاستراتيجية. وستستعرض في ضوء هذا القرار الترتيبات المؤسسية الأوسع نطاقاً.

إجراءات الكيانات

36. تُشجّع الكيانات على تقديم تقارير سنوية بالاستناد إلى الإطار، وتقديم معلومات محدّثة عن أدائها إلى مجلس إدارة كل منها وإتاحة تقاريرها للجمهور.

37. وينبغي أن تعيّن الكيانات أوصياء، سيتحملون المسؤولية الرئيسية عن الوفاء بالمتطلبات أو تجاوزها في حالة مؤشرات محددة في مجال خبرتهم (على سبيل المثال، التخطيط الاستراتيجي، والتقييم، والموارد البشرية) وإنشاء آليات داخلية لضمان صرامة الإبلاغ ودقته.

خطط العمل التصحيحية

38. تقوم الكيانات في حالة عدم وفائها بالمتطلبات أو تجاوزها بوضع خطة عمل تصحيحية تحدد فيها خططها لتحسين أدائها. وتشمل هذه الخطط ما يلي:

(أ) قائمة مجالات التحسين، تبين جميع المجالات التي لم يتم فيها الوفاء بالمتطلبات؛

(ب) جدول زمني للتحسين: ينبغي أن تكون الجداول الزمنية واقعية وأن تحدد بوضوح الوقت الذي سيفي فيه الكيان بالمتطلبات أو يتجاوزها؛

(ج) الجهة المسؤولة عن المتابعة: على النحو المبين أعلاه، تقع المسؤولية في المقام الأول على عاتق الأوصياء والإدارة أو الوحدة الخاصة بهم؛

(د) الموارد المطلوبة: في حالة وجود احتياجات إلى الموارد للتحسين، ينبغي بيان ذلك بوضوح. والإشارة إلى وجود احتياجات من الموارد لا تلزم كيانات الأمم المتحدة بتخصيص الأموال بل توفر دليلاً نظرياً بشأن الاحتياجات المقدرّة من الموارد. وينبغي أن تقدم الكيانات تفاصيل عن الأموال اللازمة للتكاليف بالإضافة إلى تكاليف التوظيف، مثل تكاليف التدريب والترتيبات التيسيرية المعقولة والبرمجة؛

(هـ) نقاط العمل للتحسين: ينبغي أن تدرج الكيانات الأنشطة المقررة لتحسين الأداء، مثل وضع سياسة لتعميم مراعاة مسائل الإعاقة أو إجراء التدريب.

الإجراءات المشتركة بين الوكالات

39. ستؤدي الشبكات والآليات المشتركة بين الوكالات دوراً مهماً في تنفيذ الاستراتيجية، على النحو التالي:

(أ) يقوم فريق الدعم المشترك بين الوكالات المعني باتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بتعزيز قدراته في مجالى التواصل والتنسيق وإيلاء اهتمام خاص لدعم التنفيذ الكافي لإطار مساءلة الكيان. وستشجع جميع كيانات الأمم المتحدة على الانضمام إلى عضوية الفريق؛

(ب) يتوخى التعاون مع شراكة الأمم المتحدة لتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، لا سيما في سياق البرمجة المشتركة للأمم المتحدة وتنمية قدرات موظفي الأمم المتحدة؛

(ج) سيقوم مكتب التنسيق الإنمائي، بالتعاون مع مكاتب الأمم المتحدة الإقليمية، بدعم الإدماج الفعال لمنظور الإعاقة على المستوى الإقليمي ومستوى أفرقة الأمم المتحدة القطرية بوسائل منها المبادئ التوجيهية المتعلقة بإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والوثائق المصاحبة لها وإطار الإدارة والمساءلة.

(د) تبقى الأفرقة المعنية بالنتائج التابعة لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة على بند إدماج منظور الإعاقة باعتباره بنداً دائماً من بنود جدول الأعمال؛

(هـ) تضع اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات الصيغة النهائية لمبادئها التوجيهية بشأن إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة وتدعم الجهود المبذولة لتنفيذ المبادئ التوجيهية على المستوى القطري. وإضافة إلى ذلك، تضمن اللجنة أن أدوات دورات البرامج الإنسانية، بما في ذلك الاستعراض العام للاحتياجات الإنسانية وخطط الاستجابة الإنسانية، تشمل الأشخاص ذوي الإعاقة.

40. تقوم اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى واللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج ومجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، في سياق ولاية كل منهما، باستعراض التقدم المحرز في تنفيذ السياسة، بما في ذلك إجراءات المتابعة، حسب الاقتضاء، مرة كل سنتين على الأقل، على أساس تقرير مرحلة يعده كبير المستشارين.

جيم . المؤشرات

ثقافة المنظمة	البرمجة	شمول الجميع	القيادة والتخطيط الاستراتيجي والإدارة
13. العمالة	9. البرامج والمشاريع	5. التشاور مع الأشخاص ذوي الإعاقة	1. القيادة
14. تنمية قدرات الموظفين	10. التقييم	6. إمكانية الوصول	2. التخطيط الاستراتيجي
15. التواصل	11. وثائق البرامج القطرية	1.6. المؤتمرات والمناسبات	3. السياسة/الاستراتيجية المتعلقة بالإعاقة تحديداً
	12. المبادرات المشتركة	7. الترتيبات التيسيرية المعقولة	4. الهيكل المؤسسي
		8. الشراء	

المؤشر 1: القيادة

يتجاوز المتطلبات	يفي بالمتطلبات	يقارب المتطلبات
يناصر كبار المديرين إدماج منظور الإعاقة داخلياً وعلناً تستعرض الإدارة العليا سنويا تنفيذ الكيان للسياسة/الاستراتيجية الخاصة به المتعلقة بالإعاقة، مع اتخاذ إجراءات تصحيحية حسب الاقتضاء توجد آلية محددة رفيعة المستوى لضمان المساءلة عن إدماج منظور الإعاقة	يناصر كبار المديرين إدماج منظور الإعاقة داخلياً وعلناً تستعرض الإدارة العليا سنويا تنفيذ الكيان للسياسة/الاستراتيجية الخاصة به المتعلقة بالإعاقة، مع اتخاذ إجراءات تصحيحية حسب الاقتضاء	يناصر كبار المديرين إدماج منظور الإعاقة داخلياً وعلناً

المؤشر 2: التخطيط الاستراتيجي

يقارب المتطلبات	يفي بالمتطلبات	يتجاوز المتطلبات
<p>يرد التزام الكيان بإدماج منظور الإعاقة في الاستعراض العام لوثيقة التخطيط الاستراتيجي الرئيسية و/أو ديباجتها</p> <p>يرد التزام الكيان باستهداف وتعميم إدماج منظور الإعاقة في بيانات النتائج و/أو المؤشرات في وثيقة التخطيط الاستراتيجية الرئيسية</p> <p>تصنف البيانات حسب الإعاقة ونوع الجنس في وثيقة التخطيط الاستراتيجية الرئيسية، حسب الاقتضاء</p> <p>ينفذ نظام لتتبع تخصيص الموارد لإدماج منظور الإعاقة على نطاق الكيان</p>	<p>يرد التزام الكيان بإدماج منظور الإعاقة في الاستعراض العام لوثيقة التخطيط الاستراتيجي الرئيسية و/أو ديباجتها</p> <p>يرد التزام الكيان باستهداف وتعميم إدماج منظور الإعاقة في بيانات النتائج و/أو المؤشرات في وثيقة التخطيط الاستراتيجية الرئيسية</p> <p>تصنف البيانات حسب الإعاقة ونوع الجنس في وثيقة التخطيط الاستراتيجية الرئيسية، حسب الاقتضاء</p>	<p>يرد التزام الكيان بإدماج منظور الإعاقة في الاستعراض العام لوثيقة التخطيط الاستراتيجي الرئيسية و/أو ديباجتها</p> <p>يرد التزام الكيان باستهداف وتعميم إدماج منظور الإعاقة في بيانات النتائج و/أو المؤشرات في وثيقة التخطيط الاستراتيجية الرئيسية</p> <p>تصنف البيانات حسب الإعاقة ونوع الجنس في وثيقة التخطيط الاستراتيجية الرئيسية، حسب الاقتضاء</p> <p>ينفذ نظام لتتبع تخصيص الموارد لإدماج منظور الإعاقة على نطاق الكيان</p>

المؤشر 3: السياسة/الاستراتيجية الخاصة بالإعاقة

يقارب المتطلبات	يفي بالمتطلبات	يتجاوز المتطلبات
<p>توجد سياسة/استراتيجية موضوعة بشأن تعميم إدماج منظور الإعاقة</p> <p>يوافي الكيان مجلس الإدارة أو ما يعادله مرة كل سنتين على الأقل بمعلومات محدثة عن تنفيذ السياسة/الاستراتيجية وينفذ الإجراءات التصحيحية حسب الاقتضاء.</p>	<p>توجد سياسة/استراتيجية موضوعة ومنفذة بشأن تعميم إدماج منظور الإعاقة</p>	<p>توجد سياسة/استراتيجية موضوعة بشأن تعميم إدماج منظور الإعاقة</p>

المؤشر 4: الهيكل المؤسسي

يقارب المتطلبات	يفي بالمتطلبات	يتجاوز المتطلبات
<p>لدى الكيان وحدة/شخص بخبرة فنية في مجال وضع نهج قائم على حقوق الإنسان في التعامل مع الإعاقة</p> <p>ينسق الكيان شبكة من جهات التنسيق المعنية بالإعاقة تشمل جميع الإدارات والمكاتب القطرية ذات الصلة</p> <p>يعقد الكيان اجتماعا لشبكة جهات التنسيق مرة في السنة على الأقل</p>	<p>لدى الكيان وحدة/شخص بخبرة فنية في مجال وضع نهج قائم على حقوق الإنسان في التعامل مع الإعاقة</p> <p>ينسق الكيان شبكة من جهات التنسيق المعنية بالإعاقة تشمل جميع الإدارات والمكاتب القطرية ذات الصلة</p>	<p>لدى الكيان وحدة/شخص بخبرة فنية في مجال وضع نهج قائم على حقوق الإنسان في التعامل مع الإعاقة</p> <p>ينسق الكيان شبكة من جهات التنسيق المعنية بالإعاقة تشمل جميع الإدارات والمكاتب القطرية ذات الصلة</p> <p>يعقد الكيان اجتماعا لشبكة جهات التنسيق مرة في السنة على الأقل</p>

المؤشر 5: التشاور مع الأشخاص ذوي الإعاقة

يقارب المتطلبات	يفي بالمتطلبات	يتجاوز المتطلبات
<p>التشاور بصورة وثيقة ومنهجية مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة فيما يتعلق بجميع المسائل الخاصة بالإعاقة وإشراكهم في تلك المسائل</p> <p>توجد مبادئ توجيهية للتشاور</p> <p>لدى الكيان شراكة مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة على مستوى المقر وتوجيهات بشأن العمل مع مجموعة متعاونة مع مجموعة متنوعة من منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة على الصعيد الإقليمية/القطرية</p>	<p>التشاور بصورة وثيقة ومنهجية مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة فيما يتعلق بجميع المسائل الخاصة بالإعاقة وإشراكهم في تلك المسائل</p> <p>توجد مبادئ توجيهية للتشاور</p>	<p>التشاور بصورة وثيقة ومنهجية مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة فيما يتعلق بجميع المسائل الخاصة بالإعاقة وإشراكهم في تلك المسائل</p> <p>توجد مبادئ توجيهية للتشاور</p> <p>لدى الكيان شراكة مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة على مستوى المقر وتوجيهات بشأن العمل مع مجموعة متعاونة مع مجموعة متنوعة من منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة على الصعيد الإقليمية/القطرية</p>

المؤشر 6: إمكانية الوصول

يقارب المتطلبات	يفي بالمتطلبات	يتجاوز المتطلبات
أنجز التقييم الأساسي بشأن إمكانية الوصول	توجد سياسة/استراتيجية بشأن إمكانية الوصول وجرى تنفيذها	توجد سياسة/استراتيجية بشأن إمكانية الوصول وجرى تنفيذها يجري استعراض/تقييم السياسة/الاستراتيجية مرة كل خمس سنوات على الأقل

المؤشر 1.6: المؤتمرات والمناسبات

يقارب المتطلبات	يفي بالمتطلبات	يتجاوز المتطلبات
أنجز التقييم الأساسي لإمكانية الوصول والترتيبات التيسيرية المعقولة للمؤتمرات والمناسبات	أنجز التقييم الأساسي لإمكانية الوصول والترتيبات التيسيرية المعقولة للمؤتمرات والمناسبات	أنجز التقييم الأساسي لإمكانية الوصول والترتيبات التيسيرية المعقولة للمؤتمرات والمناسبات توجد سياسات ومبادئ توجيهية بشأن توافر خاصة إمكانية الوصول في خدمات ومرافق المؤتمرات وجرى وضع وبلوغ أهداف تتعلق بإمكانية الوصول يجري سنويا تقييم خطة العمل المتعلقة بخاصية إمكانية الوصول في خدمات المؤتمرات والمناسبات وتنقيحها، حسب الاقتضاء

المؤشر 7: الترتيبات التيسيرية المعقولة

يقارب المتطلبات	يفي بالمتطلبات	يتجاوز المتطلبات
يجري وضع سياسة/استراتيجية بشأن الترتيبات التيسيرية المعقولة	جرى تنفيذ السياسة/الاستراتيجية المتعلقة بالترتيبات التيسيرية المعقولة، بما في ذلك وضع آلية تمول بصورة كافية	جرى تنفيذ السياسة/الاستراتيجية المتعلقة بالترتيبات التيسيرية المعقولة، بما في ذلك وضع آلية تمول بصورة كافية يحتفظ الكيان بسجل بالترتيبات التيسيرية المعقولة التي طلبت وقُدِّمت وبمستوى الرضا عن توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة

المؤشر 8: الشراء

يقارب المتطلبات	يفي بالمتطلبات	يتجاوز المتطلبات
<p>تكفل سياسات الشراء أن السلع والخدمات ذات الصلة التي جرى اقتناؤها تتسم بخاصية إمكانية الوصول أو لا تنشئ حواجز جديدة</p> <p>تكفل سياسات الشراء أن عملية الشراء تتسم بخاصية إمكانية الوصول</p> <p>جرى وضع وبلوغ عدد/نسبة مئوية مستهدفة لوثائق الشراء ذات الصلة التي تتضمن خاصية إمكانية الوصول كشرط إلزامي</p> <p>سياسة الشراء تشجع الشراء من موردين يدمجون منظور الإعاقة، وتوجد مبادئ توجيهية أُعدت لهذا الغرض.</p>	<p>تكفل سياسات الشراء أن السلع والخدمات ذات الصلة التي جرى اقتناؤها تتسم بخاصية إمكانية الوصول أو لا تنشئ حواجز جديدة</p> <p>تكفل سياسات الشراء أن عملية الشراء تتسم بخاصية إمكانية الوصول</p> <p>جرى وضع وبلوغ عدد/نسبة مئوية مستهدفة لوثائق الشراء ذات الصلة التي تتضمن خاصية إمكانية الوصول كشرط إلزامي</p>	<p>تكفل سياسات الشراء أن السلع والخدمات ذات الصلة التي جرى اقتناؤها تتسم بخاصية إمكانية الوصول أو لا تنشئ حواجز جديدة</p> <p>تكفل سياسات الشراء أن عملية الشراء تتسم بخاصية إمكانية الوصول</p> <p>جرى وضع وبلوغ عدد/نسبة مئوية مستهدفة لوثائق الشراء ذات الصلة التي تتضمن خاصية إمكانية الوصول كشرط إلزامي</p> <p>سياسة الشراء تشجع الشراء من موردين يدمجون منظور الإعاقة، وتوجد مبادئ توجيهية أُعدت لهذا الغرض.</p>

المؤشر 9: البرامج والمشاريع

يقارب المتطلبات	يفي بالمتطلبات	يتجاوز المتطلبات
<p>اعتمدت مذكرة إرشادية أو ما يعادلها بشأن تعميم إدماج منظور الإعاقة في جميع مراحل دورة البرامج/المشاريع</p> <p>يضع الكيان برامج ومشاريع تعمم مراعاة إدماج منظور الإعاقة ويستوفي الحد الأدنى من تلك البرامج والمشاريع</p>	<p>اعتمدت مذكرة إرشادية أو ما يعادلها بشأن تعميم إدماج منظور الإعاقة في جميع مراحل دورة البرامج/المشاريع</p> <p>يضع الكيان برامج ومشاريع تعمم مراعاة إدماج منظور الإعاقة ويستوفي الحد الأدنى من تلك البرامج والمشاريع</p>	<p>اعتمدت مذكرة إرشادية أو ما يعادلها بشأن تعميم إدماج منظور الإعاقة في جميع مراحل دورة البرامج/المشاريع</p> <p>يضع الكيان برامج ومشاريع تعمم مراعاة إدماج منظور الإعاقة ويستوفي الحد الأدنى من تلك البرامج والمشاريع</p>

المؤشر 10: التقييم

يقارب المتطلبات	يفي بالمتطلبات	يتجاوز المتطلبات
<p>تتضمن المبادئ التوجيهية للتقييم إرشادات بشأن سبل معالجة إدماج منظور الإعاقة</p> <p>جرى بفعالية تعميم إدماج منظور الإعاقة في جميع مراحل عملية التقييم وإدراجه في الاختصاصات والتقارير/التقارير الأولية وتقرير/تقارير التقييم</p> <p>يجرى كل خمس سنوات على الأقل تحليل تجميعي للنتائج التي يخلص إليها التقييم وما ينتهي إليه من استنتاجات وتوصيات بشأن إدماج منظور الإعاقة</p>	<p>تتضمن المبادئ التوجيهية للتقييم إرشادات بشأن سبل معالجة إدماج منظور الإعاقة</p> <p>جرى بفعالية تعميم إدماج منظور الإعاقة في جميع مراحل عملية التقييم وإدراجه في الاختصاصات والتقارير/التقارير الأولية وتقرير/تقارير التقييم</p>	<p>تتضمن المبادئ التوجيهية للتقييم إرشادات بشأن سبل معالجة إدماج منظور الإعاقة</p>

المؤشر 11: وثائق البرامج القطرية

يقارب المتطلبات	يفي بالمتطلبات	يتجاوز المتطلبات
<p>تقوم التوجيهات بشأن وثائق البرامج القطرية بتعميم إدماج منظور الإعاقة</p> <p>تتضمن جميع وثائق البرامج القطرية تحليلا وبرامج مناظرة بشأن إدماج منظور الإعاقة</p> <p>تعزز الممارسات والعمليات المتعلقة بإدارة المعارف تحسين تعميم إدماج منظور الإعاقة في وثائق البرامج القطرية</p>	<p>تقوم التوجيهات بشأن وثائق البرامج القطرية بتعميم إدماج منظور الإعاقة</p> <p>تتضمن جميع وثائق البرامج القطرية تحليلا وبرامج مناظرة بشأن إدماج منظور الإعاقة</p>	<p>تقوم التوجيهات بشأن وثائق البرامج القطرية بتعميم إدماج منظور الإعاقة</p>

المؤشر 12: المبادرات المشتركة

يقارب المتطلبات	يفي بالمتطلبات	يتجاوز المتطلبات
يشارك الكيان بنشاط في آلية أو آليات التنسيق المشترك بين الوكالات بشأن إدماج منظور الإعاقة	يشارك الكيان بنشاط في آلية أو آليات التنسيق المشترك بين الوكالات بشأن إدماج منظور الإعاقة	يشارك الكيان بنشاط في آلية أو آليات التنسيق المشترك بين الوكالات بشأن إدماج منظور الإعاقة
هناك برنامج مشترك واحد و/أو مبادرة مشتركة واحدة	هناك برنامج مشترك واحد و/أو مبادرة مشتركة واحدة	هناك أكثر من برنامج مشترك واحد و/أو مبادرة مشتركة واحدة

المؤشر 13: العمالة

يقارب المتطلبات	يفي بالمتطلبات	يتجاوز المتطلبات
تتضمن سياسة/استراتيجية العمالة وغيرها من السياسات/الاستراتيجيات المتعلقة بالموارد البشرية أحكاما لجذب الموظفين ذوي الإعاقة واستقدامهم وتعزيز تطويرهم الوظيفي	تتضمن سياسة/استراتيجية العمالة وغيرها من السياسات/الاستراتيجيات المتعلقة بالموارد البشرية أحكاما لجذب الموظفين ذوي الإعاقة واستقدامهم وتعزيز تطويرهم الوظيفي	تتضمن سياسة/استراتيجية العمالة وغيرها من السياسات/الاستراتيجيات المتعلقة بالموارد البشرية أحكاما لجذب الموظفين ذوي الإعاقة واستقدامهم وتعزيز تطويرهم الوظيفي
يبلغ الموظفون ذوو الإعاقة عن مستوى من الرضا والرفاه مماثل للمستوى الذي يبلغ عنه عموم الموظفين	يبلغ الموظفون ذوو الإعاقة عن مستوى من الرضا والرفاه مماثل للمستوى الذي يبلغ عنه عموم الموظفين	يبلغ الموظفون ذوو الإعاقة عن مستوى من الرضا والرفاه مماثل للمستوى الذي يبلغ عنه عموم الموظفين
حدثت زيادة في عدد الأشخاص ذوي الإعاقة الذين ينضمون إلى المنظمة من خلال ممارسات استقدام موجهة أو عامة	حدثت زيادة في عدد الأشخاص ذوي الإعاقة الذين ينضمون إلى المنظمة من خلال ممارسات استقدام موجهة أو عامة	حدثت زيادة في عدد الأشخاص ذوي الإعاقة الذين ينضمون إلى المنظمة من خلال ممارسات استقدام موجهة أو عامة

المؤشر 14: تنمية قدرات الموظفين

يقارب المتطلبات	يفي بالمتطلبات	يتجاوز المتطلبات
<p>تتاح فرص التعلم و/أو التدريب على نطاق الكيان لزيادة قدرات الموظفين على جميع المستويات في مجال إدماج منظور الإعاقة</p> <p>إتمام أنشطة التعلم بنجاح واستخدام موارد التعلم المتاحة بشأن إدماج منظور الإعاقة شرطاً إلزامي، ويتم تتبع إتمام الأنشطة واستخدامها</p> <p>تتاح أنشطة تعلم وموارد تعلم مصممة خصيصاً بشأن إدماج منظور الإعاقة، ولا سيما لكبار المديرين وممثلي اتحاد الموظفين</p>	<p>تتاح فرص التعلم و/أو التدريب على نطاق الكيان لزيادة قدرات الموظفين على جميع المستويات في مجال إدماج منظور الإعاقة</p> <p>إتمام أنشطة التعلم بنجاح واستخدام موارد التعلم المتاحة بشأن إدماج منظور الإعاقة شرطاً إلزامي، ويتم تتبع إتمام الأنشطة واستخدامها</p>	<p>تتاح فرص التعلم و/أو التدريب على نطاق الكيان لزيادة قدرات الموظفين على جميع المستويات في مجال إدماج منظور الإعاقة</p> <p>إتمام أنشطة التعلم بنجاح واستخدام موارد التعلم المتاحة بشأن إدماج منظور الإعاقة شرطاً إلزامي، ويتم تتبع إتمام الأنشطة واستخدامها</p> <p>تتاح أنشطة تعلم وموارد تعلم مصممة خصيصاً بشأن إدماج منظور الإعاقة، ولا سيما لكبار المديرين وممثلي اتحاد الموظفين</p>

المؤشر 15: التواصل

يقارب المتطلبات	يفي بالمتطلبات	يتجاوز المتطلبات
<p>يوجد مبدأ توجيهي أو مبادئ توجيهية/ إجراءات للتأكد من أن الأشخاص ذوي الإعاقة يُحترمون في أنشطة التواصل الداخلية والخارجية</p> <p>يرد ذكر الأشخاص ذوي الإعاقة في عموم الاتصالات</p> <p>تنفذ حملة إعلامية بشأن إدماج منظور الإعاقة مرة كل سنتين على الأقل</p>	<p>يوجد مبدأ توجيهي أو مبادئ توجيهية/ إجراءات للتأكد من أن الأشخاص ذوي الإعاقة يُحترمون في أنشطة التواصل الداخلية والخارجية</p> <p>يرد ذكر الأشخاص ذوي الإعاقة في عموم الاتصالات</p>	<p>يوجد مبدأ توجيهي أو مبادئ توجيهية/ إجراءات للتأكد من أن الأشخاص ذوي الإعاقة يُحترمون في أنشطة التواصل الداخلية والخارجية</p> <p>يرد ذكر الأشخاص ذوي الإعاقة في عموم الاتصالات</p> <p>تنفذ حملة إعلامية بشأن إدماج منظور الإعاقة مرة كل سنتين على الأقل</p>

المرفق الأول

المفاهيم والتعاريف الرئيسية

<p>يشمل مصطلح "الأشخاص ذوي الإعاقة" كل من يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين (اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، المادة 1)</p>	<p>الأشخاص ذوو الإعاقة</p>
<p>المشاركة المجدية للأشخاص ذوي الإعاقة بكل تنوعهم، وتعزيز حقوقهم ومراعاة المنظورات المتعلقة بالإعاقة، امتثالاً لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة</p>	<p>إدماج منظور الإعاقة</p>
<p>نهج متسق ومنتمم إزاء إدماج منظور الإعاقة في جميع مجالات العمليات والبرمجة</p>	<p>تعميم إدماج منظور الإعاقة</p>
<p>إدماج التدابير المراعية لظروف الإعاقة في تصميم وتنفيذ ورصد وتقييم جميع السياسات والبرامج والقيام بمبادرات تتعلق بالإعاقة تحديداً لدعم تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة. وينبغي أن تراعى الموازنة بين استراتيجيات التعميم والدعم الموجه تبعاً لاحتياجات مجتمعات محلية محددة؛ غير أنه يجب أن يكون الهدف العام هو دوماً إدماج وإشراك الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع جوانب المجتمع والتنمية (الفقرة 12، E/CN.5/2012/6)</p>	<p>نهج المسار المزدوج</p>
<p>السياسات والممارسات التي تتبع المبادئ والالتزامات العامة التي تؤكدتها الاتفاقية، فضلاً عن معايير اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في تفسيرها للاتفاقية</p>	<p>ممثل لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة</p>

<p>كفالة إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة، على قدم المساواة مع غيرهم، إلى البيئة المادية المحيطة ووسائل النقل والمعلومات والاتصالات، بما في ذلك تكنولوجيات ونظم المعلومات والاتصال، والمرافق والخدمات الأخرى المتاحة لعامة الجمهور أو المقدمة إليه، في المناطق الحضرية والريفية على السواء (الاتفاقية، المادة 9)</p>	<p>إمكانية الوصول</p>
<p>تصميم المنتجات والبيئات والبرامج والخدمات لكي يستعملها جميع الناس، بأبزر قدر ممكن، دون حاجة إلى تكييف أو تصميم متخصص. ولا يستبعد "التصميم العام" الأجهزة المعينة لفئات معينة من الأشخاص ذوي الإعاقة حيثما تكون هناك حاجة إليها (الاتفاقية، المادة 2)</p>	<p>التصميم العام</p>
<p>أي تمييز أو استبعاد أو تقييد على أساس الإعاقة يكون غرضه أو أثره إضعاف أو إحباط الاعتراف بكافة حقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها، على قدم المساواة مع الآخرين، في الميادين السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية أو المدنية أو أي ميدان آخر. ويشمل جميع أشكال التمييز، بما في ذلك الحرمان من ترتيبات تيسيرية معقولة (الاتفاقية، المادة 2)</p>	<p>التمييز على أساس الإعاقة</p>
<p>التعديلات والترتيبات اللازمة والمناسبة التي لا تفرض عبئا غير متناسب أو غير ضروري، والتي تكون هناك حاجة إليها في حالة محددة، لكفالة تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة على أساس المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وممارستها (الاتفاقية، المادة 2)</p>	<p>الترتيبات التيسيرية المعقولة</p>
<p>المنظمات التي تتألف من أغلبية من الأشخاص ذوي الإعاقة - نصف عدد أعضائها على الأقل - ويديرها ويقودها ويوجهها أشخاص من ذوي الإعاقة (CRPD/C/11/2، المرفق الثاني، الفقرة 3). وينبغي أن تستمد هذه المنظمات أسسها من المبادئ والحقوق المعترف بها في الاتفاقية وأن تلتزم بها وتراعيها على نحو كامل (CRPD/C/GC/7، الفقرة 11)</p>	<p>منظمات الأشخاص ذوي إعاقة</p>

المرفق الثاني

المشاركة في عملية التشاور

عقدت مشاورات أولية في الفترة ما بين تشرين الأول/أكتوبر وكانون الأول/ديسمبر 2018 من خلال اجتماعات إلكترونية للفريق العامل الفرعي التابع لفريق الدعم المشترك بين الوكالات المعني باتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الذي يتألف من جهات تنسيق معنية بالإعاقة من 28 كيانا من كيانات الأمم المتحدة واثنتين من منظمات المجتمع المدني.

وتم تعميم مسودة أولية للوثائق في أوائل كانون الثاني/يناير 2019، وأجريت مشاورات ثنائية لجمع التعليقات عليها مع 11 من كيانات الأمم المتحدة، ووردت تعليقات كتابية على المسودة الأولية من 16 من كيانات الأمم المتحدة. وعلاوة على ذلك، عقدت حلقة عمل في 24 كانون الثاني/يناير 2019 ضمت 56 مشاركا يمثلون 22 من كيانات الأمم المتحدة واثنتين من منظمات المجتمع المدني لإجراء مناقشات بشأن الوثائق وتقديم تعليقات.

ونتيجة للمشاورات، تم إعداد مسودة منقحة للوثائق وتعميمها في أوائل شباط/فبراير. وشكلت هذه المسودة الأساس لجلسات إحاطة ومشاورات إضافية ولسات متعمقة للتجريب/التحقق مع 22 من كيانات الأمم المتحدة عقدت في جنيف ونيويورك وبارنكوك، وعن طريق الهاتف مع كيانات الأمم المتحدة في روما وعمان، في الفترة ما بين 19 شباط/فبراير و 1 آذار/مارس 2019. ووردت تعليقات كتابية على المسودات المنقحة من 13 من كيانات الأمم المتحدة.

وفي فبراير 2019، عممت أمانة اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى على أعضائها دراسة استقصائية للمبادرات الحالية بشأن إدماج منظور الإعاقة لدعم عملية التنمية. علاوة على ذلك، جرى إشراك ست شبكات مشتركة بين الوكالات، وقدمت إحاطة إعلامية مخصصة إلى شبكة الموارد البشرية كما قدمت عدة مساهمات كتابية.

واستناداً إلى نتائج المشاورات/الإحاطات ولسات التجريب/التحقق، تم إعداد مسودة نهائية للوثائق وتعميمها في أوائل آذار/مارس 2019. ووردت تعليقات على تلك النسخة من ثمانية كيانات، وأقر فريق الدعم المشترك بين الوكالات المعني باتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الوثائق رسمياً في 14 آذار/مارس لتقديمها إلى اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى واللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج للنظر فيها.

ومنذ البداية، يطلع الأشخاص ذوو الإعاقة والمنظمات التي تمثلهم بدور نشط، بما في ذلك من خلال المشاركة في جلسات الإحاطة والاجتماعات والمساهمات في عملية الصياغة. وما برح التحالف الدولي المعني بقضايا الإعاقة، وهو منظمة جامعة تتألف من منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة، مشاركا نشطاً. وساهم في الصياغة الاتحاد الدولي للإعاقة والتنمية، وهو منظمة من منظمات المجتمع المدني تعمل في مجال قضايا الإعاقة.

وعلاوة على ذلك، تم إشراك الموظفين ذوي الإعاقة من خلال جلسات الإحاطة والمشاورات وحلقات العمل بشأن التجريب/التحقق.

وإجمالاً، قام فريق التيسير بإشراك حوالي 300 شخص من حوالي 60 من كيانات الأمم المتحدة واتحادات الموظفين ومنظمات المجتمع المدني بصورة مباشرة في وضع الأدوات. وقدم عدد أكبر من الأشخاص تعليقاتهم بعد الاستماع إلى إحاطات من زملائهم، الذين أشركوا بشكل مباشر.

الجدول 1

المسودة الأولى (كانون الثاني/يناير 2019)

التعليقات الكتابية	حلقة العمل العالمية في نيويورك	المشاورات/الاجتماعات
10. هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	1. أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق	1. أمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق
11. إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	2. المكتب التنفيذي للأمين العام	2. منظمة العمل الدولية
12. إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال	3. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ	3. المنظمة الدولية للهجرة
13. إدارة شؤون الفضاء	4. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا	4. مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية
14. صندوق الأمم المتحدة للسكان	5. التحالف الدولي المعني بقضايا الإعاقة ¹	5. مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان
15. مكتب الأمم المتحدة في جنيف	6. الاتحاد الدولي للإعاقة والتنمية ¹	6. إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال
16. شراكة الأمم المتحدة لتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة	7. منظمة العمل الدولية	7. إدارة شؤون الفضاء
17. وكالة الأمم المتحدة للاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	8. المنظمة الدولية للهجرة	8. مفوضية الأمم المتحدة للاجئين
9. برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية	9. مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	9. منظمة الأمم المتحدة للطفولة
	10. اتحاد موظفي الأمم المتحدة	10. مكتب الأمم المتحدة في جنيف
	11. هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	11. منظمة الصحة العالمية
	12. مكتب التنسيق الإنمائي	12. المنظمة العالمية للملكية الفكرية
	13. إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	
	14. إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات	
	15. إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال	
	16. إدارة شؤون الفضاء	
	17. مكتب اللجان الإقليمية في نيويورك	
	18. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	
	19. صندوق الأمم المتحدة للسكان	
	20. مفوضية الأمم المتحدة للاجئين	
	21. منظمة الأمم المتحدة للطفولة	
	22. مكتب الأمم المتحدة في جنيف	
	23. مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	
	24. شراكة الأمم المتحدة لتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة	
	25. برنامج الأغذية العالمي	
	26. البنك الدولي	

¹ منظمة مجتمع مدني.

الجدول 2

المسودة الأولى (شباط/فبراير 2019)

المشاورات/الاجتماعات	التجريب/التحقق	التعليقات الكتابية
1. المنظمة الدولية للهجرة	1. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ	1. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ
	2. منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	2. منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة
	3. الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	3. الاتحاد الدولي للإعاقاة والتنمية ¹
	4. منظمة العمل الدولية	4. منظمة العمل الدولية
	5. الاتحاد الدولي للاتصالات	5. هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
	6. مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	6. إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية
	7. هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	7. إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال
	8. مكتب التنسيق الإنمائي ²	8. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
	9. إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	9. صندوق الأمم المتحدة للسكان
	10. إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات ³	10. مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين
	11. إدارة التواصل العالمي ³	11. شراكة الأمم المتحدة لتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة
	12. إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال ³	12. المنظمة العالمية للملكية الفكرية
	13. إدارة شؤون الفضاء ³	13. منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية

¹ منظمة مجتمع مدني.

² شاركت في دورة تجريب/تحقق على نطاق الأمانة العامة.

الجدول 3

المسودة النهائية (آذار/مارس 2019)

التعليقات الكتابية

1. اتحادات الموظفين	4. صندوق الأمم المتحدة للسكان	7. برنامج الأغذية العالمي
2. هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	5. مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	8. منظمة الصحة العالمية
3. إدارة شؤون الفضاء	6. منظمة الأمم المتحدة للطفولة	9. منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية

الجدول 4

الردود على الاستقصاء المقدم من اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى وأو التعليقات المقدمة إلى أمانة اللجنة

الكليات	الشبكات المشتركة بين الوكالات
1. منظمة الطيران المدني الدولي 9. برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز 17. برنامج الأغذية العالمي	1. شبكة الموارد البشرية
2. المركز الدولي للهندسة الوراثية والتكنولوجيا البيولوجية 10. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 18. منظمة الصحة العالمية	2. شبكة الشراء
3. الصندوق الدولي للتنمية الزراعية 11. برنامج الأمم المتحدة للبيئة 19. المنظمة العالمية للملكية الفكرية	3. شبكة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
4. المنظمة البحرية الدولية 12. صندوق الأمم المتحدة للسكان 20. المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	4. شبكة المالية والميزانية
5. المنظمة الدولية للهجرة 13. مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين 21. البنك الدولي	5. الشبكة المشتركة بين الوكالات لإدارة المسائل الأمنية
6. منظمة حظر الأسلحة الكيميائية 14. منظمة الأمم المتحدة للطفولة 21. منظمة التجارة العالمية	6. الاجتماع السنوي الدولي المعني بترتيبات اللغات والوثائق والمنشورات
7. هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 15. مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	
8. مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات 16. منظمة السياحة العالمية	