



التاريخ: ١ آذار/ مارس ٢٠١٦
الأصل: إنكليزي

البند الخامس عشر من جدول الأعمال

تقرير تكميلي: العقد الدولي للأشخاص المتحدرين من أصل أفريقي (٢٠١٥-٢٠٢٤)

غرض الوثيقة

مجلس الإدارة مدعو إلى توفير الإرشاد بشأن مساهمات منظمة العمل الدولية في العقد الدولي، مع مراعاة وثيقة البرنامج والميزانية الحالية والأهداف والمقاصد ذات الصلة في برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (انظر مشروع القرار في الفقرة ٢٣).

الهدف الاستراتيجي المعني: تعزيز وتحقيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

الانعكاسات السياسية: لا توجد.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: لا يوجد.

الوحدة مصدر الوثيقة: فرع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

الوثائق ذات الصلة: لا توجد.

١. اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في ٢٣ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٤ قراراً^١ تعلن بموجبه الفترة ٢٠١٥-٢٠٢٤ العقد الدولي للمنحدرين من أصل أفريقي^٢. وموضوع العقد الدولي هو المنحدرين من أصل أفريقي: الاعتراف والعدالة والتنمية. ويتمثل الهدف الرئيسي للعقد الدولي في تعزيز احترام جميع حقوق الإنسان للمنحدرين من أصل أفريقي وحماية تلك الحقوق وإعمالها، على حد ما هو معترف به في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، مدعوماً بمبدأ عدم التمييز والمساواة. ويتوقع من العقد الدولي أن يمكن الأمم المتحدة والدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيين والمجتمع المدني وجميع الفعاليات المعنية الأخرى من الانضمام إلى الأشخاص المنحدرين من أصل أفريقي، لاتخاذ تدابير فعالة من أجل تنفيذ برنامج الأنشطة^٣ الذي اعتمده الجمعية العامة في ديربان عام ٢٠١٤.

٢. ويسلم برنامج الأنشطة بأن إعلان وبرنامج عمل ديربان^٤ هو إطار شامل للأمم المتحدة وأساس متين لمحاربة العنصرية والتمييز العنصري وكرهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب. وقد اعترف بأن الأشخاص المنحدرين من أصل أفريقي كانوا ضحية الرق وتجارة الرقيق والاستعمار ولا يزالون يعانون من آثارها. ويرسي برنامج الأنشطة وإعلان ديربان على السواء طائفة واسعة من التدابير التي ينبغي للدول الأعضاء اتخاذها من أجل معالجة وتحسين وضع الأشخاص المنحدرين من أصل أفريقي. وفي الوقت نفسه، يُطلب أيضاً من وكالات الأمم المتحدة، بما فيها الوكالات المتخصصة، أن تتخذ إجراءات في هذا الصدد ضمن مجالات اختصاصها وميزانيتها.

٣. وفيما يتعلق بعالم العمل، يدعو برنامج الأنشطة الدول إلى "أن تتخذ تدابير ملموسة للقضاء على العنصرية والتمييز العنصري وكرهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب ضد جميع العمال، ولاسيما المنحدرين من أصل أفريقي، في أمكنة العمل، بمن فيهم المهاجرون، وأن تكفل المساواة الكاملة للجميع أمام القانون، بما في ذلك قانون العمل، وأن تزيل الحواجز، عند الاقتضاء، أمام المشاركة في التدريب المهني والمفاوضة الجماعية والتوظيف والعقود والنشاط النقابي؛ واللجوء إلى المحاكم القضائية والإدارية التي تعنى بالمظالم؛ والبحث عن عمل في مختلف أنحاء بلد الإقامة؛ والعمل في ظروف مأمونة وصحية" (الفقرة ٢٣).

٤. وينبغي للدول أيضاً "أن تعتمد وتنفذ سياسات وبرامج توفر الحماية الفعالة للمنحدرين من أصل أفريقي الذين يواجهون أشكالاً متعددة أو متداخلة أو متفاقمة الخطورة من التمييز القائم على أسس أخرى ذات صلة مثل الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غيره أو الأصل الاجتماعي أو الملكية أو المولد أو الإعاقة أو أي وضع آخر، وأن تعيد النظر في جميع السياسات والقوانين التي قد تشكل تمييزاً ضدهم وتلغيها" (الفقرة ٢٦).

٥. وينبغي للدول "أن تعمم مراعاة المنظور الجنساني عند وضع ورصد السياسات العامة، أخذاً في الاعتبار الاحتياجات والحقائق الواقعية الخاصة بالنساء والفتيات المنحدرات من أصل أفريقي" (الفقرة ٢٧).

١ الجمعية العامة للأمم المتحدة: إعلان العقد الدولي للمنحدرين من أصل أفريقي، قرار اتخذته الجمعية العامة في ٢٣ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣، ٧ شباط/ فبراير ٢٠١٤، الوثيقة A/RES/68/237.

٢ يمكن تعريف الأشخاص المنحدرين من أصل أفريقي على أنهم متحدرين من ضحايا أفريقيين لتجارة الرقيق عبر المحيط الأطلسي والبحر المتوسط. وتشمل المجموعة الأشخاص المنحدرين عن تجارة الرقيق في جنوب الصحراء ... والأفارقة والمنحدرين عنهم الذين هاجروا إلى أوروبا وكندا والشرق الأوسط أو ذهبوا للعمل هناك بعد استقلال بلدانهم. انظر لجنة حقوق الإنسان: فريق الخبراء العامل المعني بالمنحدرين من أصل أفريقي، تحديد وتعريف "الأشخاص المنحدرين من أصل أفريقي" وكيف يظهر التمييز العنصري الممارس ضدهم في أقاليم مختلفة (الوثيقة E/CN.4/2003/WG.20/WP.3).

٣ الجمعية العامة للأمم المتحدة: برنامج الأنشطة لتنفيذ العقد الدولي للمنحدرين من أصل أفريقي، قرار اعتمده الجمعية العامة في ١٨ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤، الوثيقة A/RES/69/16.

٤ إعلان المؤتمر العالمي لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكرهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب، ٣١ آب/ أغسطس - ٨ أيلول/ سبتمبر ٢٠٠١، ديربان، جنوب أفريقيا.

٦. ويطلب من برامج الأمم المتحدة وصناديقها ووكالاتها المتخصصة وهيئاتها الأخرى، القيام بجملة أمور من بينها، زيادة الوعي وتقديم المساعدة إلى الدول الأعضاء فيما يتعلق بالتنفيذ الكامل والفعال لالتزاماتها بموجب إعلان وبرنامج عمل ديربان وجمع البيانات الإحصائية وإدماج حقوق الإنسان في برامج التنمية، بما في ذلك في مجال العمالة (الفقرة ٢٨).

٧. واستناداً إلى هذه الخلفية، تسعى هذه الوثيقة إلى تمكين مجلس الإدارة من توفير الإرشاد فيما يتعلق بمساهمات منظمة العمل الدولية في العقد الدولي، مع مراعاة وثيقة البرنامج والميزانية الحالية والأهداف والمقاصد ذات الصلة في برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

الأشخاص المتحدرون من أصل أفريقي وعالم العمل: لمحة عامة

٨. تشير الأرقام الرسمية إلى وجود قرابة ١٢٠ مليون شخص متحدر من أصل أفريقي كانوا يعيشون في أمريكا اللاتينية عام ٢٠١٠، و٤٢ مليون شخص آخرين في الولايات المتحدة^٥ وعدة ملايين في قارات أخرى. وسواء أكان هؤلاء متحدرين من ضحايا تجارة الرق والعبودية عبر المحيط الأطلسي أم كانوا مهاجرين أقرب عهداً، فإنهم يواجهون سلسلة من قضايا التمييز التي تحصرهم إلى حد كبير في وضع من الفقر والاستبعاد. وعلى الرغم من غياب البيانات الإحصائية في معظم الأحيان، هناك أدلة كافية تظهر انعدام المساواة التي يواجهها الأشخاص المتحدرون من أصل أفريقي فيما يتعلق بالحصول على التعليم والتدريب المهني واستمرار أو زيادة معدلات البطالة المرتفعة والتمثيل المفرط في الوظائف متدنية المهارات وغير المنظمة والتمثيل المنخفض في الإدارة العليا^٦ وفي مناصب القيادة في منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل.

٩. والتمييز والاستبعاد اللذان يعاني منهما المتحدرون من أصل أفريقي، نساءً ورجالاً، ليسا مجرد نتيجة لحالات تمييز فردية تحدث خلال عملية التوظيف، بل يرتبطان بالتمييز الهيكلي الممارس إزاء الأشخاص المتحدرين من أصل أفريقي والذي يكون عميق الجذور أحياناً في المجتمعات، بما في ذلك مؤسسات وسياسات سوق العمل. والتطبيق السيء للقوانين القائمة والنفاذ المحدود إلى الهيئات القضائية وقلة البيانات النوعية والكمية المصنفة بحسب العرق أو الأصل الإثني والتمثيل الضعيف أو المحدود في المفاوضات الجماعية وغياب سياسات عمل مناسبة وإيجابية تترافق مع عدم كفاية سبل الحصول على التعليم والتدريب، كلها عوامل تزيد ما يعانون منه من حرمان. وفي بعض الحالات، وعلى الرغم من حصول الجميع على التعليم، بمن فيهم الأشخاص المتحدرون من أصل أفريقي، لا يترجم هذا الواقع إلى سبل وصول متكافئة إلى فرص العمل أو إلى عمالة من النوعية نفسها^٧. زد على ذلك أن قلة النتائج التعليمية الناجحة وما يتأتى عنها من صعوبات في الحصول على العمالة والمدخيل المناسبة، له تأثير سلبي على الأطفال المتحدرين من أصل أفريقي، مما قد يؤدي أيضاً إلى ظهور عمل الأطفال أو العمل الجبري^٨.

° انظر:

United Nations: *Operational Guide for implementation and follow-up of the Montevideo Consensus on population and development*, LC/L-4061 (CRPD.2/3), 21 September 2015, p. 134.

٦ انظر:

US Census Bureau: *The Black Population: 2010*, p. 3 accessed 5 February 2016 at <https://www.census.gov/prod/cen2010/briefs/c2010br-06.pdf>.

٧ مكتب العمل الدولي: *دراسة استقصائية عامة بشأن الاتفاقيات الأساسية المعنية بالحقوق في العمل على ضوء إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عانلة*، ٢٠٠٨، الوثيقة ILC.101/III/1B (الصفحة ٣٢٠، الفقرة ٧٦٦).

٨ انظر:

Association for the development of the Costa Rican black women and national network of African Costa Rican youth: *Alternative report on the implementation of the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination in Costa Rica*, June 2015, p. 12 and ff.

٩ انظر:

United Nations General Assembly: *Report of the Working Group of Experts on People of African Descent on its eleventh session: Mission to Portugal*, 13 August 2012, A/HRC/21/60/Add.1, p.10.

١٠. وفي أمريكا اللاتينية والكاريبي، يظهر الأشخاص المتحدرون من أصل أفريقي، إلى جانب الشعوب الأصلية، أسوأ مؤشرات اقتصادية واجتماعية، ويكونون إلى حد كبير أكثر سكان الإقليم فقراً. وفي حين يُنظر إلى الشعوب الأصلية والأشخاص المتحدرين من أصل أفريقي في غالب الأحيان كفتتين منفصلتين في الإقليم، أدرجت عدة بلدان هاتين الفئتين في مفهوم "الشعوب الأصلية والقبلية" وفق مفهوم اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩).^{١٠} وتبين الإحصاءات درجة عالية من الأمية في صفوف الأشخاص المنتمين إلى هاتين الفئتين، العاملين إجمالاً في الاقتصاد غير المنظم والذين يؤدون وظائف متدنية المهارات ومنخفضة الأجر. بالإضافة إلى ذلك، يميل معدل البطالة لديهم لأن يكون أكبر من معدل البطالة لدى السكان ككل.^{١١} وعلى سبيل المثال، فإن معدل البطالة في البرازيل أعلى بنسبة ٥٠ في المائة في صفوف الأشخاص المتحدرين من أصل أفريقي منه في صفوف المتحدرين من أصل أوروبي، ويكاد يكون متوسط الدخل الشهري للمتحدرين من أصل أوروبي ضعف متوسط الدخل الشهري للبرازيليين من أصل أفريقي.^{١٢} وفي بنما، يفوق معدل بطالة الأشخاص المتحدرين من أصل أفريقي، لاسيما الشباب، المتوسط الوطني؛ وإلى جانب العوائق التي يواجهها الأشخاص المتحدرون من أصل أفريقي خلال عمليات التوظيف، قد يعاني هؤلاء من تنمر عرقي في العمل.^{١٣} وفي هندوراس، يعيش ما يقدر بـ ٧١ في المائة من الشعوب الأصلية دون خط الفقر.^{١٤}

١١. ولا يختلف الوضع في أماكن أخرى من العالم. ففي الولايات المتحدة، كان الدخل الوسيط السنوي للأسر من أصل أفريقي يبلغ ٣٣ ٣٢١ دولاراً في عام ٢٠١٢، مقارنة مع الوسيط السنوي البالغ ٥١ ٠١٧ دولاراً.^{١٥} بالإضافة إلى ذلك، في عام ٢٠١٤، أودع أشخاص متحدرون من أصل أفريقي ٢٥ ٤٨٢ قضية تمييز في الاستخدام على أساس العرق، لأسباب تتعلق بالصراف التعسفي وشروط وظروف عمل غير منصفة، بالإضافة إلى التحرش.^{١٦} وفي هولندا، هناك تمثيل غير كافٍ للأشخاص من أصل أفريقي في المناصب العليا في القطاعين العام والخاص على حد سواء. كما يواجه المهاجرون السوريناميون ومن الأنتيل الهولندية معدلات بطالة أعلى بثلاث مرات من البطالة التي يعاني منها الهولنديون من ذوي البشرة البيضاء.^{١٧} وفي

١٠ من قبيل دولة بوليفيا المتعددة القوميات وكولومبيا وهندوراس، من ضمن بلدان أخرى.

١١ انظر:

Inter-American Commission on Human Rights: *The situation of people of African descent in the Americas*, 2011 OEA/Ser.L/V/II, p. 18.

١٢ انظر:

United Nations General Assembly: *Report of the Working Group of Experts on People of African Descent on its fourteenth session: Mission to Brazil*, 4 September 2014, A/HRC/27/68/Add.1, p. 4.

١٣ انظر:

United Nations General Assembly: *Report of the Working Group of Experts on People of African Descent on its fourteenth session: Mission to Panama*, 21 August 2013, A/HRC/24/52/Add.2, p. 10.

١٤ انظر:

The International Fund for Agricultural Development, *Enabling poor rural people to overcome poverty in Honduras*, 2011, p.2.

١٥ انظر:

EEOC: *African-Americans in the American Workforce*, 2015, p.1, accessed on 25 Jan 2016 at http://www1.eeoc.gov/eeoc/statistics/reports/american_experiences/african_americans.cfm?renderfprint=1.

١٦ انظر:

EEOC: *African-Americans in the American Workforce*, 2015, p. 2 accessed on 25 Jan 2016 at http://www1.eeoc.gov/eeoc/statistics/reports/american_experiences/african_americans.cfm?renderfprint=1.

١٧ انظر:

United Nations General Assembly: *Report of the Working Group of Experts on People of African Descent on its sixteenth session: Mission to the Netherlands*, 20 July 2015, A/HRC/30/56/Add.1, p 11.

البرتغال، غالباً ما يجد الأشخاص المتحدرون من أصل أفريقي أنفسهم ضالعين في الأعمال اليدوية ومن النادر أن يتبوأوا مناصب تعنى بصنع القرارات.^{١٨} ووفقاً لآخر الأرقام المتاحة في المملكة المتحدة لعام ٢٠١١، كان ٥٠,١ في المائة من الشباب السود أو الشباب البريطانيين من أصل أسود لا يدرسون كامل الوقت ٤٣,٥ في المائة من الشباب من أصل إثني مختلط لا يدرسون كامل الوقت، عاطلين عن العمل.^{١٩} ومنذ عهد أقرب، طغى وضع المهاجرين، بمن فيهم المهاجرون غير النظاميين المتحدرون من أصل أفريقي والذين يواجهون صعوبات جمة في إيجاد عمل، على وضع العمال المتحدرين من أصل أفريقي في أوروبا. وفي بعض البلدان، بات المهاجرون غير النظاميين من أوروبا الشرقية على نحو مطرد يؤدون الأعمال التي كان يؤديها المهاجرون غير النظاميين المتحدرون من أصل أفريقي، إذ إنهم أقل ظهوراً ويقل احتمال التعرف عليهم من جانب السلطات المعنية.^{٢٠}

١٢. وما فتئت البلدان تتخذ تدابير لتحسين وضع الأشخاص المتحدرين من أصل أفريقي على اختلاف النتائج. فالبعض منها اعتمد خطط عمل وطنية^{٢١} أو تدابير خاصة أو إجراءات إيجابية بالإضافة إلى تدابير من شأنها أن تحسن الإحصاءات المتعلقة بالعرق أو الإثنية بغية الحد من الانحجاب. وفي عام ٢٠١٣، على سبيل المثال، اعتمدت أوروغواي قانوناً يتعلّق بتدابير من شأنها أن تعزز مشاركة الأشخاص المتحدرين من أصل أفريقي في التعليم والعمالة، واعتمدت شيلي قانوناً يعترف بالأشخاص المتحدرين من أصل أفريقي كمجموعة إثنية.^{٢٢} وعلى غرار ذلك، اعتمدت في هندوراس خطة استراتيجية لتنمية الشعوب الأصلية الأفريقية الهندوراسية (٢٠١١-٢٠٢٢) على نحو شامل وموجه نحو الهوية.^{٢٣} غير أنه، بالرغم من إنفاذ التشريعات والسياسات الجيدة عموماً في بلدان عديدة، لا يزال هناك عجز واضح في العمل اللائق في كافة الأقاليم يضر بالعمال الأصليين وبالعمال المتحدرين من أصل أفريقي، لا بل وإنّ هذا الأمر هو أكثر بروزاً بالنسبة إلى النساء والشباب المنتمين إلى هاتين الفئتين والذين غالباً ما يتعرضون للتمييز المتعدد.

نشاط منظمة العمل الدولية

١٣. إنّ تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق يعني بالضرورة أنّه لا بد من معالجة التمييز، بما فيه التمييز المتعدد الذي تواجهه النساء على وجه الخصوص، معالجة فعّلية وتجاوز القوالب النمطية. ويستلزم ذلك: بذل الجهود للتوصل إلى فهم أكثر عمقاً لحجم وطبيعة التمييز العنصري في سوق العمل؛ زيادة الجهود للمضي قدماً بالتطبيق الفعال لاتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة؛ استدامة الجهود لتذليل العوائق المطروحة أمام العمل اللائق والإدماج في سوق العمل على أساس المساواة، بما في ذلك في الاقتصاد الريفي. وتحقيق جميع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل إنما هو شرط لازم من أجل العدالة الاجتماعية. والصوت الجماعي للنساء والرجال المتحدرين من أصل أفريقي وتمثيلهم المناسب في عمليات صنع القرار، أساسيان لإحراز التقدم.

^{١٨} انظر:

United Nations General Assembly: *Report of the Working Group of Experts on People of African Descent on its eleventh session: Mission to Portugal*, 13 August 2012, A/HRC/21/60/Add.1, p. 9.

^{١٩} انظر:

United Nations General Assembly: *Report of the Working Group of Experts on People of African Descent on its twelfth session: Mission to the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland*, 5 August 2013, A/HRC/24/52/Add.1, p. 7.

^{٢٠} انظر:

United Nations General Assembly: *Report of the Working Group of Experts on People of African Descent on its eleventh session: Mission to Portugal*, 13 August 2012, A/HRC/21/60/Add.1, P. 9.

^{٢١} خطة عمل وطنية لصالح المتحدرين من أصل أفريقي (٢٠١٥-٢٠١٨) في كوستاريكا.

^{٢٢} لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات - شيلي - ملاحظة بشأن الاتفاقية رقم ١١١، ٢٠١٣.

^{٢٣} انظر:

Plan Estratégico de Desarrollo Integral con Identidad de los Pueblos Indígenas y Afrohondureños (2011-2022). CEACR-Honduras- Direct Request on Convention No. 169, 2014.

١٤. ومبدأ المساواة وعدم التمييز راسخ في دستور منظمة العمل الدولية وإعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، وفي مجموعة من معايير العمل الدولية بما فيها الاتفاقيات الأساسية بشأن المساواة وعدم التمييز، إلى جانب الاتفاقيات المعنية بالعمال المهاجرين والعمال المنزليين والشعوب الأصلية والقبلية. والتصدي للتمييز إنما هو جانب أساسي لإجراءات التدخل بموجب النتيجة ٨ من البرنامج والميزانية فيما يتعلق بحماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة. بالإضافة إلى ذلك، جرى تحديد المساواة بين الجنسين وعدم التمييز على أنهما من المحفزات السياسية المشتركة ولا بد من تعزيزهما وتطبيقهما في الإجراءات المتخذة بموجب جميع النتائج السياسية، بما في ذلك من خلال التركيز على المجموعات المحرومة من قبيل الأشخاص المتحدرين من أصل أفريقي، حسب مقتضى الحال.

١٥. وعليه، تحتل منظمة العمل الدولية موقعاً فريداً لتقديم مساهمات ملموسة في تنفيذ برنامج أنشطة العقد الدولي من خلال برامجها القطرية للعمل اللائق، باستخدام كافة وسائل العمل المتاحة أمامها بدءاً من التصديق على معايير العمل الدولية وتنفيذها بما في ذلك من خلال آلياتها الإشرافية، ووصولاً إلى التعاون التقني.

استشارة الوعي

١٦. في البرازيل، ما فتئ المكتب يعمل عن كثب مع فريق الأمم المتحدة المسؤول عن تنسيق برنامج أنشطة العقد الدولي لتنفيذ مشروع "آيات الحرية" الرامي إلى تمكين الفتيان والفتيات المتحدرين من أصل أفريقي من خلال التعليم. وجرى وضع الكثير من حملات التوعية والخطط والأنشطة دعماً للأشخاص المتحدرين من أصل أفريقي، مما أدى إلى إيلاء الموضوع أهمية رئيسية في برنامج المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية في البلاد. كما سيقوم المكتب مع الحكومة ومع شركاء آخرين مذكورة تفاهم في النصف الأول من عام ٢٠١٦ لإرساء شبكة تدعم الأنشطة الإضافية المضطلع بها في إطار العقد الدولي.

تعزيز الحوار حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

١٧. أدى مشروع في كولومبيا يهدف إلى تعزيز قدرة مؤسسات الحوار الثلاثي من أجل النهوض بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل لصالح الكولومبيين من أصل أفريقي، إلى تحقيق نتائج بارزة. وتشمل تلك النتائج تعزيز إحدى المؤسسات للحد من التمييز العنصري في مكان العمل ووضع خطط عمل على المستوى الوطني وعلى مستوى المحافظات من أجل تلبية احتياجات النساء والشباب والكولومبيين من أصل أفريقي من حيث العمالة.

١٨. وسوف ينشط المكتب في تنفيذ التوصيات الناجمة عن عمليات تقييم المشروع، مع التركيز على تعزيز المؤسسات الوطنية من أجل النهوض بالمساواة الإثنية والعرقية في مكان العمل. وعلى سبيل المثال، سوف يواصل المكتب دعم الأنشطة الجارية في بيرو وبوليفيا والبرازيل، بما في ذلك بناء قدرات موظفي الحكومة وأعضاء منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن وضع وتنفيذ سياسات مكان العمل الرامية إلى تعزيز التنوع الإثني.

إرساء إحصاءات موثوقة وجمع البيانات

١٩. يسلم المكتب بأن البيانات الموثوقة توفر أساساً لوضع استجابات سياسية ملائمة وقياس فعاليتها عند التصدي للتمييز ومنعه. وبغية التصدي لأوجه التفاوت في حصول الأشخاص المتحدرين من أصل أفريقي على الرعاية الصحية والتعليم والعمالة، لا بد من دراسة ومعالجة العلاقة القائمة بين التمييز والفقر والاستبعاد الاجتماعي. واستناداً إلى هذه الخلفية، شرع المكتب في عملية متعددة المراحل لوضع منهجية لمنظمة العمل الدولية تقيس التمييز في العمل، بالاستناد إلى خبرته السابقة التي استحدثت تقديرات عالمية بشأن عمل الأطفال والعمل الجبري.^{٢٤} وتتمثل المرحلة الأولى، وهي قيد التنفيذ، في وضع مؤشرات يمكن استخدامها لتتبع نتائج التمييز القائم على أسباب عديدة، منها العرق والإثنية، وسيكون ذلك سبباً أساسياً ذا أولوية مع

^{٢٤} من شأن هذا العمل أن يستكمل التقديرات العالمية للمكتب بشأن العمال المهاجرين.

مضي نشاط المكتب قدماً بموجب هذه المبادرة طويلة الأجل. وارتباطاً بذلك، يعد المكتب مذكرة إرشادية لمساعدة الموظفين على التصدي لمختلف أشكال التمييز عند تصميم عمليات التدخل. ومن شأن بناء القدرات من أجل جمع البيانات المصنفة كما يرد ذلك في الهدف الإنمائي المستدام ١٧،^{٢٥} أن يكون حاسماً لرصد الاستجابات السياسية وتطويرها، وهو أمر متوخى أيضاً في استراتيجية العمل المعنية بالشعوب الأصلية والقبلية، التي أيدها مجلس الإدارة في دورته ٣٢٥.^{٢٦}

بناء القدرات

٢٠. قام المكتب بوضع ونشر دليل مفصل خطوة خطوة^{٢٧} لصالح الهيئات المكونة بشأن تعزيز وتقييم التنوع الإثني في مكان العمل من خلال تصميم وتنفيذ ورصد سياسة تعنى بالتنوع الإثني في مكان العمل. ويوفر الدليل إطاراً يمكن تكييفه مع الوقائع الإقليمية والوطنية وأوجه التفاوت بين القطاع وحجم المنشأة، وأيضاً على طول سلاسل القيم حيثما ينطبق ذلك. وضمن إطار العقد الدولي، وبغية الاستفادة في تعزيز الأداة وجعلها أكثر إتاحة أمام جمهور أوسع، يناقش المكتب حالياً إدماجه في منهج مركز التدريب التابع لمنظمة العمل الدولية بشأن المساواة والتنوع.

الاقتصاد الريفي والاقتصاد غير المنظم

٢١. توفر النتائج السياسية بشأن الاقتصاد الريفي والاقتصاد غير المنظم حول إسماع صوت العمال الريفيين، نقاط دخول جديدة لتلبية احتياجات المجموعات المعرضة بشكل خاص للتمييز، بمن فيها الأشخاص المتحدرون من أصل أفريقي. ومن شأن تطوير منظمات العمال من الاقتصاد الريفي والعمال في الاقتصاد غير المنظم أن يعزز صوتهم في المنتديات المحلية والقطاعية والوطنية والدولية للمطالبة بحقوقهم الأساسية، بما في ذلك حقوقهم المتعلقة بعدم التمييز في الاستخدام والمهنة. ويشكل تعزيز العمل اللائق لصالح العمال المنزليين الذين تشكل النساء المتحدرات من أصل أفريقي نسبة لا يستهان بها منهم في عدة بلدان، مجالاً آخر من شأن نشاط منظمة العمل الدولية أن يقدم من خلاله المساهمات في العقد.

التحالفات الدولية

٢٢. أخيراً، سوف تنتهز منظمة العمل الدولية الفرص لمعالجة وضع الأشخاص المتحدرين من أصل أفريقي من خلال تحالفات متنوعة ومتعددة أصحاب المصلحة من أجل تحقيق الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة بشأن النمو الاقتصادي الشامل والمستدام وتحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع. ومنظمة العمل الدولية تشارك بنشاط في شبكة الأمم المتحدة المعنية بالتمييز العنصري وحماية الأقليات، والتي وُضعت في إطارها مذكرة إرشادية بشأن التمييز العنصري وحماية الأقليات. ويمكن لمنظمة العمل الدولية أيضاً أن تستثير الوعي على الصعيد العالمي بشأن وجود الرق وآثاره، من خلال حملتها "٥٠ من أجل الحرية" بشأن بروتوكول العمل الجبري.

مشروع قرار

٢٣. يذكّر مجلس الإدارة بأهمية تعزيز فرص المساواة والقضاء على جميع أشكال التمييز، كما نصت على ذلك اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١، لاسيما فيما يتعلق بالأشخاص المتحدرين من أصل أفريقي، ويطلب من المكتب أن يقوم، ضمن موارده المتاحة، بتنفيذ الأنشطة المتسقة مع الخطوات التي يزمع المجتمع الدولي والمنظمات الدولية والإقليمية اتخاذها من أجل تحقيق أهداف العقد خلال الفترة الحالية للبرنامج والميزانية وفتراته اللاحقة.

^{٢٥} الهدف ١٧: تنشيط الشراكة العالمية من أجل التنمية المستدامة.

^{٢٦} الوثيقة GB.325/POL/2.

^{٢٧} انظر: ILO: Promoting Equity: Ethnic diversity in the workplace: A step by step guide, 2014.