



United
Nations

تقرير الأمين العام

إدماج منظور الإعاقة في منظومة الأمم المتحدة

ملخص التقدم 2019-2024

موجز

يقدم هذا التقرير عملاً بالقرار 149/79 الذي طلبت فيه الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يقدم إليها في دورتها الثمانين تقريراً مرحلياً عن الخطوات التي اتخذتها منظومة الأمم المتحدة من أجل تعميم إدماج منظور الإعاقة، بما في ذلك تنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة.

وقد ساهمت الاستراتيجية، بعد مرور ست سنوات على إطلاقها، في زيادة إدماج منظور الإعاقة في عمليات التخطيط الاستراتيجي، وعززت تفاعل القيادات وأكسبت البرمجة طابعاً أكثر شمولاً. ومع ذلك، لا تزال هناك تحديات قائمة، على رأسها جعل الثقافة المؤسسية أكثر شمولاً للأشخاص ذوي الإعاقة.

واستناداً إلى التقارير المرحلية السنوية عن التقدم المحرز في التنفيذ المقدمة من كيانات الأمم المتحدة والأفرقة القطرية ضمن إطار المساءلة الخاص بالاستراتيجية، يتضمن هذا التقرير النتائج المبلغ عنها لعام 2024 وتقييماً للتقدم المحرز على نطاق المنظومة والعوائق والعوامل التمكينية فيما يتعلق بإدماج منظور الإعاقة في الفترة من عام 2019 إلى عام 2024.

واعتماداً على هذا التحليل، يستجيب التقرير لطلب الدول الأعضاء تعزيز تنسيق الاستراتيجية وتنفيذها ورصدها. وفي هذا الصدد، يتضمن التقرير توصيات لمأسسة إدماج منظور الإعاقة على نطاق منظومة الأمم المتحدة وتوفير الموارد الكافية والمستدامة لذلك.

وستُستخدم هذه التوصيات، إلى جانب التوصيات المنبثقة عن التقييم المستقل للاستراتيجية الذي أجراه مكتب التقييم على نطاق المنظومة التابع لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة في عام 2025، للاسترشاد بهما في المرحلة التالية من الاستراتيجية بهدف زيادة تعزيز تأثيرها.

* 150/A/80

** قُدِّم هذا التقرير إلى خدمات المؤتمرات لتجهيزه بعد الموعد النهائي لأسباب فنية خارجة عن إرادة المكتب المقدم للتقرير.

*** أُدرجت الأرقام في هذه الوثيقة بالشكل الذي وردت به في الوثيقة الأصلية المقدمة.

جدول المحتويات

2	موجز
4	أولا توسيع نطاق التغيير الذي تحفزه استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة
6	ثانيا هيكلية المساءلة: رصد تنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة
7	ثالثا التقدم المحرز على نطاق المنظومة من عام 2019 إلى عام 2024
8	ألف تنفيذ كيانات الأمم المتحدة استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة
10	باء تنفيذ أفرقة الأمم المتحدة القطرية لاستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة
12	رابعا فهم التقدم المحرز والتحديات: تحليل على نطاق المنظومة لتنفيذ الاستراتيجية
12	الدفع قُدما بإدماج منظور الإعاقة: القيادة والاستراتيجية والهيكل المؤسسي
14	من تيسير الوصول والاستعمال إلى التأثير: تعزيز الشمول والمشاركة
16	تعميم إدماج منظور الإعاقة في البرمجة والنتائج
18	بناء أُمم متحدة شاملة للأشخاص ذوي الإعاقة
19	خامسا الاستنتاجات والتوصيات
25	سادسا تقديم التقارير في عام 2024 من قبل كيانات الأمم المتحدة وأفرقتها القطرية
25	ألف تنفيذ كيانات الأمم المتحدة لاستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة
32	باء تنفيذ الأفرقة القطرية لاستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة في عام 2024

أولاً

توسيع نطاق التغيير الذي تحفزه استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة

تهدف استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، التي أطلقها الأمين العام في عام 2019، والتي تركز على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، إلى ضمان الإدماج الكامل والفعلي للأشخاص ذوي الإعاقة في جميع مجالات عمل المنظمة. واليوم، يتم تناول مسألة إدماج منظور الإعاقة في كل جانب تقريبا من جوانب عمل المنظمة وفي عمليات صنع القرار الرفيعة المستوى فيها. وقد طرأ تحسن على مستوي القيادة والمساءلة، وأصبحت البرمجة أكثر شمولاً وبدأت تظهر ثقافة مؤسسية داعمة.

وتشير البيانات إلى أن منظومة الأمم المتحدة مهيأة بشكل متزايد للنهوض بإدماج منظور الإعاقة على الصعيد العالمي وأنها أفضل تواءما مع المبادئ التي يتوقع من الدول الأعضاء التمسك بها. وقد أدى التقدم المحرز فيما يتعلق بالمؤشرات الخاصة بالتخطيط الاستراتيجي، والقيادة، وتدريب الموظفين، والبيانات، والتعاون إلى تعزيز قدرة الأمم المتحدة على دعم الحكومات والاستجابة للآزمات الإنسانية. ويؤدي الأشخاص ذوو الإعاقة دوراً متزايداً في تشكيل كل من المبادرات المصممة خصيصاً وتعميم إدماج منظور الإعاقة في جميع الأطر والبرامج العالمية والإقليمية والوطنية.

وأدى التقدم المحرز بين عامي 2019 و 2024 إلى تحقيق ثلاثة مكاسب واضحة. أولاً، أصبح منظور الإعاقة مدمجاً بصورة أكبر في الخطط الاستراتيجية وفي عمليات تصميم وتقييم البرامج والبيانات المتعلقة بها، مما يعزز قدرة الأمم المتحدة على العمل مع الدول الأعضاء. ثانياً، أدى العمل الذي تم تنفيذه في إطار الاستراتيجية إلى إنتاج أدوات عملية، مثل المبادئ التوجيهية بشأن التقييم، والشراء، والتشاور، وتيسير الوصول والاستعمال، التي تترجم الالتزامات إلى أفعال وتنسق الممارسات على نطاق المنظومة. ثالثاً، هيأت التغييرات الداخلية أيضاً الظروف للأشخاص ذوي الإعاقة للمساهمة بخبراتهم وقدراتهم القيادية داخل الأمم المتحدة.

وقد ساعدت هذه التطورات في تفعيل التزام الأمم المتحدة بعدم ترك أحد خلف الركب، مع الاعتراف بالأشخاص ذوي الإعاقة كمزلاء وقادة وصانعي تغيير ومشاركين في صنع مستقبل أكثر شمولاً. هذا إلى جانب ما يسهمون به اعتماداً على خبرتهم الحياتية وابتكاراتهم وريادتهم في إثراء سياسات الأمم المتحدة وبرامجها وعملياتها، مما أدى إلى دفع عجلة التقدم والمساءلة والنهوض بقيم ميثاق الأمم المتحدة.

ومع أن الاستراتيجية قد أرسيت أساساً قوياً، فإن التحديات لا تزال قائمة. فلا تزال التحسينات المطلوبة فيما يتعلق بتيسير الوصول والاستعمال، والشراء، والتشاور، وممارسات التوظيف. ولم يعمّم بعد إدماج منظور الإعاقة بشكل منهجي، وغالباً ما يبقى العمل محصوراً في برامج مصممة خصيصاً. وهناك حاجة إلى مزيد من المواءمة بين الجهود العالمية والقطرية لدعم الدول الأعضاء بشكل أفضل وتحسين النتائج بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة.

ومعالجة هذه الثغرات مطلوبة بالبحاح في سياق أزمة المناخ، والنزاعات الطويلة الأمد، وتقلص الحيز المدني، ومقاومة التنوع والشمول، وتراجع المساعدة الإنمائية الرسمية. ويتأثر الأشخاص ذوو الإعاقة بشكل غير متناسب بالمسائل المذكورة أعلاه، كما تقوض تكلفة التقاعس عن العمل تحقيق خطة التنمية المستدامة لعام 2030.

والرؤية المتوخاة هي أن يصبح إدماج منظور الإعاقة قضية الجميع. وهو مسعى تكتسي فيه الاستراتيجية أهمية بالغة لأنها ستوفر إطار عمل لتكثيف واستدامة ومأسسة النهج والممارسات والدعوة والاستثمار في إطار منظومة السلام والأمن، والعمل الإنساني، والتنمية، وحقوق الإنسان.

وإدراكاً لمحدودية ما تحقق في سبيل إدماج منظور الإعاقة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، التي سُلط عليها الضوء في الاستعراض المؤسسي لعام 2018 الذي أجري بتكليف من الأمين العام، تم التخطيط لإجراء تقييم للتقدم المحرز في إطار الاستراتيجية وتوجيه الإجراءات المستقبلية. وفي هذا الصدد، وإلى جانب التقييم المستقل الذي أجراه مكتب التقييم على نطاق المنظومة التابع لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، يستند هذا التقرير إلى أداء الكيانات والأفرقة القطرية في إطار الاستراتيجية في الفترة من عام 2019 إلى عام 2024 (انظر الفرع السادس أدناه للاطلاع على بيانات لعام 2024)، ويتضمن استعراضاً للتنفيذ حتى الآن ويقدم توصيات تطلعية لإدماج منظور الإعاقة على نطاق الأمم المتحدة، وفي الهياكل والميزانيات، وضمان عدم ترك أي شخص ذي إعاقة خلف الركب بحلول عام 2030.

وتستجيب التوصيات المقدمة في التقرير لطلب الدول الأعضاء الوارد في قرار الجمعية العامة 149/79 بتوخي "الاستدامة المالية لأنشطة التنسيق والرصد المضطلع بها على نطاق منظومة الأمم المتحدة في إطار الاستراتيجية" من خلال تقديم مقترحات للمرحلة التالية التي تعطي الأولوية لـ (أ) تعزيز قدرة الأمانة العامة على تنسيق تنفيذ الاستراتيجية ورصد هذا التنفيذ والإبلاغ عنه على نطاق المنظومة؛ و (ب) تعزيز تنفيذ الاستراتيجية داخل الأمانة العامة بوصفها الكيان الرائد. وهذه التوصيات هي بمثابة دعوة عاجلة للعمل وخريطة طريق ملموسة لإضفاء طابع منهجي على المكاسب وتعزيز دعم إدماج منظور الإعاقة على المستوى القطري.

ثانياً



هيكلة المساءلة: رصد تنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة

ترتكز الاستراتيجية على سياسة تطبق على نطاق المنظومة وإطارين للمساءلة - أحدهما لكيانات الأمم المتحدة والآخر للأفرقة القطرية. ويتضمن الإطاران 15 مؤشراً (بالإضافة إلى مؤشر واحد بشأن تيسير المؤتمرات والفعاليات للأشخاص ذوي الإعاقة) للكيانات و 14 مؤشراً للأفرقة القطرية لتتبع التقدم المحرز في أربعة مجالات، هي: القيادة، والشمول، والبرمجة، والثقافة المؤسسية. وقد صُمم الإطاران ليكونا متكاملين وعمليين، وهما يدعمان إدماج منظور الإعاقة تدريجياً في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة.

وقد بدأت في عام 2019 عملية تقديم التقارير استناداً إلى إطار المساءلة في الكيانات، وبدأت الأفرقة القطرية في الإبلاغ المنهجي باستخدام سجل الأداء المتعلق بالمساءلة في عام 2020. وبالنسبة للإبلاغ السنوي عن الاستراتيجية، تقوم الكيانات والأفرقة القطرية بالتقييم الذاتي للتقدم المحرز في كل مؤشر باستخدام مقياس من أربع نقاط: "لا يفي بالمتطلبات" و "يقارب المتطلبات" و "يفي بالمتطلبات" و "يتجاوز المتطلبات" أو "لا ينطبق". ويتيح هذا النهج وضع أساس للمقارنة وإبراز المجالات التي تستدعي التحسين.

ويقوم الفريق المعني بإدماج منظور الإعاقة في المكتب التنفيذي للأمين العام باستعراض جميع التقارير والتصديق عليها، مع ضمان اتساقها وتقديم توصيات. وتُشجّع الكيانات والأفرقة القطرية التي تُظهر قصوراً على تحديد الإجراءات التصحيحية والخطط للسنة القادمة.

ويستند هذا التقرير إلى التقارير السنوية المقدمة من عام 2019 إلى عام 2024 ويتضمن الإجراءات المتخذة على نطاق المنظومة من جانب اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى واللجنة التنفيذية والأفرقة المشتركة بين الوكالات.

ثالثاً

التقدم المحرز على نطاق المنظومة من عام 2019 إلى عام 2024

في عام 2024، استمر عدد الكيانات التي تقدم تقارير ضمن إطار مساءلة الكيانات في الارتفاع إذ بلغ 85 كيانا مقارنة بما عدده 57 في عام 2019. ويتألف المجموع من (أ) 52 كيانا من كيانات الأمانة العامة، بما في ذلك بعثات سلام وبعثات سياسية ولجان اقتصادية إقليمية؛ (ب) 8 صناديق وبرامج؛ (ج) 13 وكالة متخصصة؛ (د) 12 من الكيانات الأخرى والكيانات ذات الصلة.¹ وبالإضافة إلى ذلك، تقدم جميع الأفرقة القطرية البالغ عددها 132 فريقا تقارير سنوية استنادا إلى المؤشرات منذ عام 2021.² وتعزى الزيادة في تقديم التقارير إلى زيادة الوعي وإلى التزام القيادات العليا؛ وتشكل تقارير الكيانات والأفرقة القطرية الأساس لتقارير الأمين العام السنوية عن إدماج منظور الإعاقة.

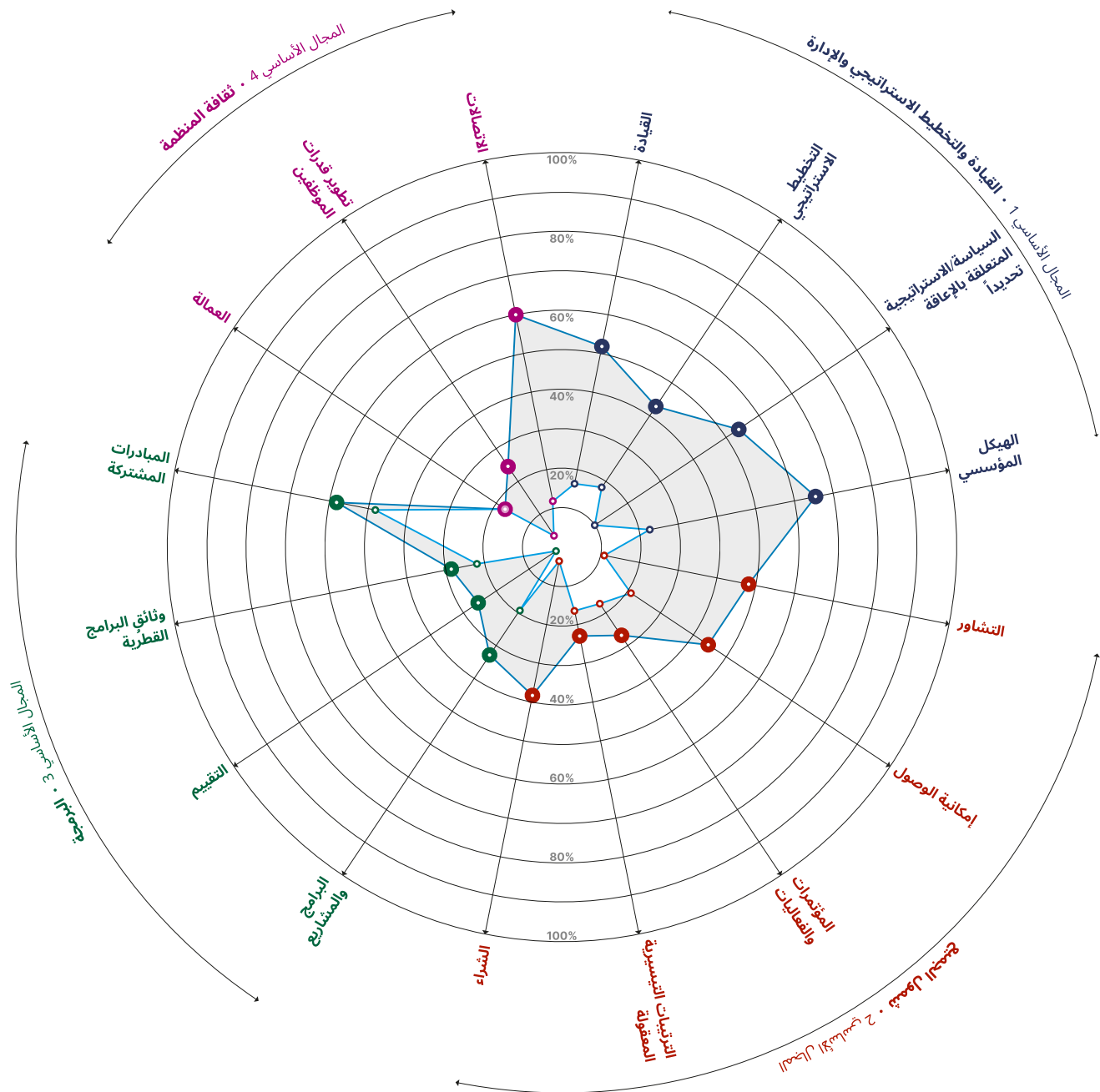
¹ تنظم الكيانات التي قدمت تقارير ضمن الفئات الأربع التي أجري التحليل في إطارها على النحو التالي: (أ) إدارة شؤون الجمعية العامة والمؤتمرات، وإدارة التواصل العالمي، وإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، وإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، وإدارة الدعم العملي، وإدارة الشؤون السياسية وبناء السلام/إدارة عمليات السلام، وإدارة السلامة والأمن، ومكتب التنسيق الإنمائي، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، واللجنة الاقتصادية لأفريقيا، واللجنة الاقتصادية لأوروبا، واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، ومكتب شؤون نزع السلاح، ومكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، ومكتب مكافحة الإرهاب، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، ومكتب الممثلة السامية لأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية، ومكتب الأمم المتحدة لدى الاتحاد الأفريقي، ومكتب المبعوث الشخصي للأمين العام للصحراء الغربية، ومكتب المستشارية الخاصة للأمين العام لشؤون أفريقيا، ومكتب المستشار الخاص للأمين العام المعني بقبيرص، ومكتب المستشار الخاص للأمين العام المعني بمنع الإبادة الجماعية، ومكتب المنسق الخاص لعملية السلام في الشرق الأوسط والممثل الشخصي للأمين العام لدى منظمة التحرير الفلسطينية والسلطة الفلسطينية، ومكتب المبعوث الخاص للأمين العام إلى سورية، ومكتب المبعوث الخاص للأمين العام لمنطقة البحيرات الكبرى، ومكتب المبعوث الخاص للأمين العام المعني باليمن، ومكتب الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالأطفال والنزاع المسلح، ومكتب الممثلة الخاصة للأمين العام المعنية بالعنف ضد الأطفال، ومقوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، ومكتب منسقة الأمم المتحدة الخاصة لشؤون لبنان، وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق، وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان، وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة خلال الفترة الانتقالية في الصومال/مكتب الأمم المتحدة لتقديم الدعم في الصومال، وبعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو، وقوة الأمم المتحدة الأمنية المؤقتة لأبيي، وفريق مراقبي الأمم المتحدة العسكريين في الهند وباكستان، وبعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان، وبعثة الأمم المتحدة لدعم اتفاق الحديدة، وبعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية أفريقيا الوسطى، والصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، ومكتب الأمم المتحدة في جنيف، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، ومكتب الأمم المتحدة للحد من مخاطر الكوارث، ومكتب الأمم المتحدة لغرب أفريقيا ومنطقة الساحل، وبعثة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية، وقوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص، ومركز الأمم المتحدة الإقليمي للدبلوماسية الوقائية لمنطقة وسط آسيا، ومكتب الأمم المتحدة الإقليمي لوسط أفريقيا، وهيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة، وبعثة الأمم المتحدة للتحقق في كولومبيا، ومكتب الأمم المتحدة للشباب؛ (ب) صندوق الأمم المتحدة للمشاريع الإنتاجية، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (ممثل الأمم المتحدة)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وبرنامج متطوعي الأمم المتحدة، وبرنامج الأغذية العالمي؛ (ج) منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، ومنظمة الطيران المدني الدولي، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية، والاتحاد البريدي العالمي، ومنظمة الصحة العالمية؛ والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، ومنظمة السياحة العالمية؛ و (د) المنظمة الدولية للهجرة، ومركز التجارة الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، ومقوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، ومعهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية، وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، وجامعة الأمم المتحدة..

² أعلن انطلاق استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة وإطار المساءلة الخاص بالكيانات وبدأ تقديم التقارير الأساسية في عام 2019، بينما بدأ تفعيل سجل الأداء المتعلق بالمساءلة في الأفرقة القطرية في عام 2020، وأبلغ 130 فريقا قطريا عن الأداء في عام 2020، وبدأت جميع الأفرقة القطرية الـ 132 تبلغ عن الأداء اعتباراً من عام 2021 فصاعداً

تنفيذ كيانات الأمم المتحدة استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة

الشكل الأول

النسبة المئوية لكيانات الأمم المتحدة التي استوفت أو تجاوزت المتطلبات في عامي 2019 و 2024، حسب المؤشر



المجال الأساسي 1
القيادة والتخطيط الاستراتيجي والإدارة

2019 + 2024 +

المجال الأساسي 3
البرمجة

2019 + 2024 +

المجال الأساسي 2
شمول الجميع

2019 + 2024 +

المجال الأساسي 4
ثقافة المنظمة

2019 + 2024 +

يلخص الشكل الأول التقدم المحرز مقارنة بإطار مساءلة الكيانات ومؤشراته، مع تبويب البيانات تحت المجالات الأساسية الأربعة للاستراتيجية. ويظهر بالنسبة لكل مؤشر النسبة المئوية للكيانات التي استوفت أو تجاوزت المتطلبات في عامي 2019 و 2024، وتشير المنطقة المظلمة إلى التقدم المحرز خلال هذه الفترة. وتُظهر البيانات مكاسب فيما يتعلق بالقيادة، والتخطيط الاستراتيجي، والإدارة، في حين شوهدت تحسينات أكثر تواضعاً في المؤشرات المتعلقة بالشمول، والبرمجة، والثقافة المؤسسية، كما يتضح من تناقص النسب المئوية للتغير من عام 2019 إلى عام 2024.

وكان أقوى تقدم أحرزته كيانات الأمم المتحدة في المجال الأساسي 1. فبحلول عام 2024، استوفى أكثر من 50 في المائة منها المتطلبات أو تجاوزها في ثلاثة من مؤشرات القيادة الأربعة، مقارنة بـ 15 في المائة في عام 2019. وزادت النسبة المئوية للكيانات التي استوفت المتطلبات أو تجاوزتها فيما يتعلق بالقيادة من 16 في المائة في عام 2019 إلى 52 في المائة في عام 2024، والتخطيط الاستراتيجي من 18 إلى 43 في المائة، والسياسة أو الاستراتيجية الخاصة بالإعاقة من 10 إلى 54 في المائة، والهيكل المؤسسي من 23 إلى 66 في المائة.

ولا يزال المجال الأساسي 2، الشمول، هو الأكثر انطواءً على تحديات، على الرغم من إحراز تقدم أساسي. وزادت النسبة المئوية للكيانات التي استوفت أو تجاوزت المتطلبات فيما يتعلق بالتشاور مع الأشخاص ذوي الإعاقة من 11 في المائة في عام 2019 إلى 48 في المائة في عام 2024، وتيسير الوصول والاستعمال من 21 إلى 45 في المائة، وتيسير المؤتمرات والفعاليات للأشخاص ذوي الإعاقة من 17 إلى 26 في المائة، والترتيبات التيسيرية المعقولة من 16 إلى 23 في المائة، والشراء من 4 إلى 38 في المائة.

وفي المجال الأساسي 3، أحرزت الكيانات تقدماً ملموساً في إدماج منظور الإعاقة في البرمجة، بدعم من التوجيهات والأدوات الجديدة. وزادت النسبة المئوية للكيانات التي استوفت أو تجاوزت المتطلبات فيما يتعلق بتعميم إدماج منظور الإعاقة في البرامج والمشاريع من 19 في المائة في عام 2019 إلى 33 في المائة في عام 2024، والتقييم من 2 إلى 36 في المائة، ووثائق البرامج القطرية من 22 إلى 27 في المائة، والمبادرات المشتركة من 48 إلى 58 في المائة.

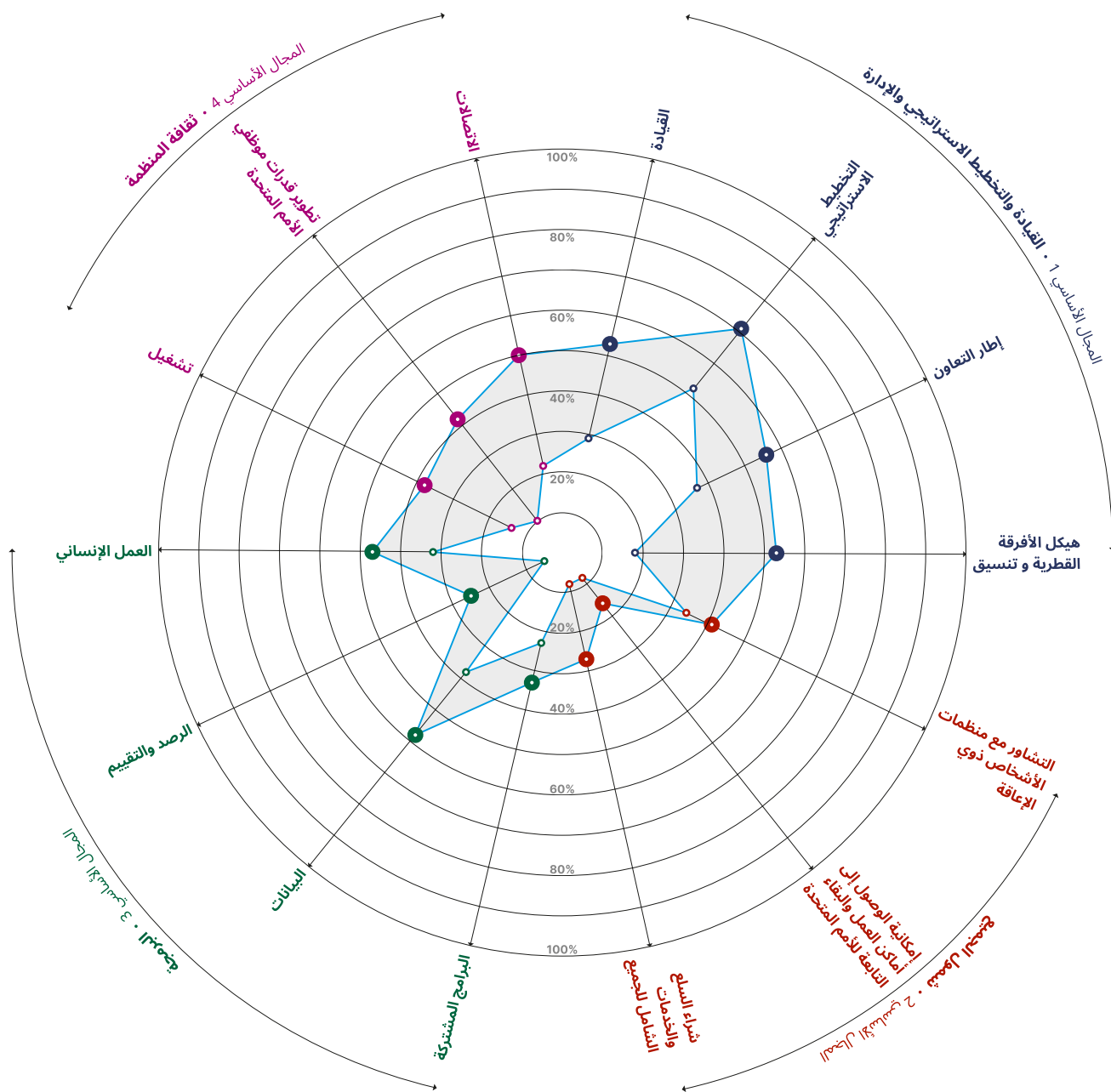
ويعكس المجال الأساسي 4 تحولاً في الثقافة المؤسسية. فقد تحسنت أطر التوعية والسياسات، وأصبح إدماج منظور الإعاقة معترفاً به بشكل أكثر وضوحاً كقيمة من قيم الأمم المتحدة نتيجة للتدريب والاتصالات. ومع ذلك، فإن النسبة المئوية للكيانات التي استوفت أو تجاوزت المتطلبات فيما يتعلق بالمؤشر الخاص بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لم تشهد تغييراً يذكر، حيث ظلت عند نسبة 17 في المائة. وزادت النسبة المئوية للكيانات التي استوفت أو تجاوزت المتطلبات فيما يتعلق بتطوير قدرات الموظفين من 4 في المائة في عام 2019 إلى 25 في المائة في عام 2024، والاتصالات من 12 إلى 60 في المائة.

تنفيذ أفرقة الأمم المتحدة القطرية لاستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة

باء

النسبة المئوية للأفرقة القطرية التي استوفت أو تجاوزت المتطلبات في عامي 2020 و 2024، حسب المؤشر

الشكل الثاني



المجال الأساسي 3
البرمجة

2020 + 2024

المجال الأساسي 4
ثقافة المنظمة

2020 + 2024

المجال الأساسي 1
القيادة والتخطيط الاستراتيجي والإدارة

2020 + 2024

المجال الأساسي 2
شمول الجميع

2020 + 2024

يعرض الشكل الثاني أداء الأفرقة القطرية، ويبين النسبة المئوية للأفرقة القطرية التي استوفت المتطلبات أو تجاوزتها لكل مؤشر، وتشير المناطق المظللة إلى التقدم المحرز خلال الفترة ما بين عامي 2020 و 2024. وقد تحققت مكاسب كبيرة فيما يتعلق بالمؤشرات الخاصة بالقيادة، والتخطيط الاستراتيجي، والإدارة، والثقافة المؤسسية، وتحققت نتائج متفاوتة فيما يتعلق بمؤشري الشمول، والبرمجة.

وطراً تحسن مطرد في المجال الأساسي 1 المتعلق بالقيادة، مع إدماج منظور الإعاقة بشكل أكثر منهجية في التخطيط والتحليل. وزادت النسبة المئوية للأفرقة القطرية التي استوفت أو تجاوزت المتطلبات فيما يتعلق بالمؤشر الخاص بالقيادة من 29 في المائة في عام 2020 إلى 53 في المائة في عام 2024، والتخطيط الاستراتيجي من 52 إلى 71 في المائة، وأطر التعاون من 37 إلى 56 في المائة، وهيكल الفريق القطري وتنسيقه من 18 إلى 53 في المائة.

وتحققت مكاسب متواضعة في المجال الأساسي 2، الشمول. فقد زادت النسبة المئوية للأفرقة القطرية التي استوفت أو تجاوزت المتطلبات فيما يتعلق بالمؤشر الخاص بالتشاور مع الأشخاص ذوي الإعاقة من 34 في المائة في عام 2020 إلى 41 في المائة في عام 2024، وتيسير الوصول والاستعمال من 8 إلى 16 في المائة، والشراء من 10 إلى 28 في المائة، رغم أن النسب لا تزال جميعها منخفضة.

وما زال التقدم المحرز في المجال الأساسي 3، البرمجة، محدوداً. فقد زادت النسبة المئوية للأفرقة القطرية التي استوفت أو تجاوزت المتطلبات فيما يتعلق بالمؤشر الخاص بالبرامج المشتركة من 23 في المائة في عام 2020 إلى 33 في المائة في عام 2024، والبيانات من 38 إلى 58 في المائة، والرصد والتقييم من 6 إلى 25 في المائة، وبرمجة الأنشطة الإنسانية من 32 إلى 37 في المائة.

وأحرز تقدم كبير في المجال الأساسي 4، الثقافة المؤسسية. فقد زادت النسبة المئوية للأفرقة القطرية التي استوفت أو تجاوزت المتطلبات فيما يتعلق بالمؤشر الخاص بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من 14 في المائة في عام 2020 إلى 38 في المائة في عام 2024، وتطوير قدرات الموظفين من 10 إلى 43 في المائة، والاتصالات من 22 إلى 50 في المائة.

رابعاً

فهم التقدم المحرز والتحديات: تحليل على نطاق المنظومة لتنفيذ الاستراتيجية

الدفع قُدمًا بإدماج منظور الإعاقة: القيادة والاستراتيجية والهيكل المؤسسي

المجال الأساسي 1

للقادات دور فعال في تعزيز المشاركة وفي الدفع قُدمًا بإحداث التغيير المؤسسي بصورة عملية. وقد أُرست الزيادة الكبيرة في انخراط القادة وفي قوة الالتزام على المستوى الاستراتيجي الأساس للتغيير المستديم والشامل لكامل المنظومة في جميع مجالات تنفيذ الاستراتيجية. وعلاوة على ذلك، فقد حدد الأمين العام بالتزامه الشخصي وتوجيهاته لكبار مسؤولي الأمم المتحدة المسار الذي ينبغي انتهاجه. وحيثما قام كبار القادة، مثل رؤساء الكيانات والمنسقين المقيمين، بالتشجيع على إدماج منظور الإعاقة، كان ذلك يولد زخماً مؤسسياً ويعزز التوجه الاستراتيجي.

وفي جميع أنحاء الأمم المتحدة، يشجع العديد من كبار القادة الآن على إدماج منظور الإعاقة من خلال تنفيذ سياسات على مستوى الكيانات يتم استعراضها على مستوى كبار المسؤولين. وحيثما تضمنت تعاهدات الإدارة مستهدفاتٍ تتعلق بالإعاقة، كانت الاستراتيجيات على مستوى الكيانات تمكّن من تحقيق نتائج واعدة.

وطلّأت أيضاً، بدعم من القيادات، زيادة مطردة وكبيرة في عدد الكيانات التي تضع استراتيجيات أو خطط عمل خاصة بها لإدماج منظور الإعاقة، الأمر الذي يشير إلى التزام طويل الأجل ويريحي الأساس للتقدم في مجالات أخرى ذات صلة بتنفيذ الاستراتيجية. وتقوم الكيانات أيضاً بأمر بالغ الأهمية وهو إنشاء فريق معني بالإعاقة أو تعيين مستشارين وإقامة شبكات جهات التنسيق على مستوى الكيانات اللازمة للتنفيذ الشامل للاستراتيجية.

في عام 2019، أفاد برنامج الأغذية العالمي بأن لديه قصورا في الوفاء بجميع المؤشرات الواردة في إطار المساءلة الخاص باستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة. ولمعالجة هذا القصور، اعتمد البرنامج خريطة طريق للفترة 2020-2022، أقرها مجلسه التنفيذي في تشرين الثاني/نوفمبر 2020، وأخذ يُصدر خطط عمل سنوية لإدماج منظور الإعاقة منذ عام 2023. ومنذ عام 2021، يقدم البرنامج إلى مجلسه التنفيذي تحديثات سنوية عن التقدم المحرز في تنفيذ الاستراتيجية، ويقوم حاليا بتفعيل الاستراتيجية في المكاتب الإقليمية والقطرية من خلال نهج تدريجي مدروس.

ويجري على المستوى القطري أيضا منذ فترة تعزيز الدور القيادي للمنسقين المقيمين في مجال إدماج منظور الإعاقة بشكل مطرد، مما أدى إلى إدماج الاستراتيجية بشكل أكثر منهجية في أدوات التخطيط والتحليل، مثل أطر عمل الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة والتحليلات القطرية المشتركة. ويقوم أكثر من ثلثي المنسقين المقيمين الآن بإدماج منظور الإعاقة كبند متكرر أو دائم في اجتماعات رؤساء الوكالات في الأفرقة القطرية. ومن خلال هؤلاء المنسقين تبدأ جهود تعميم ومسح إدماج منظور الإعاقة، وإقامة شراكات مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة، وتعزيز الحوارات حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة مع الحكومات. وكثيرا ما يجري في التحليلات القطرية المشتركة تسليط الضوء على محدودية توافر البيانات المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة، وهي فجوة تعيق في معظم الأحيان إعطاء الأولوية لإدماج منظور الإعاقة في الخطط الوطنية. وتوفر أطر التعاون فرصة رئيسية لمعالجة هذه الثغرات من خلال دعم الجهود الوطنية الرامية إلى توليد واستخدام البيانات المتعلقة بالإعاقة. ففي البرازيل وبيرو وجمهورية مولدوفا وصربيا وطاجيكستان وغانا وغواتيمالا وغيانا، على سبيل المثال، استخدم المنسقون المقيمون أطر التعاون كمدخل استراتيجي لمأسسة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ومواءمة أطر التعاون مع كل من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وأهداف التنمية المستدامة من أجل تعزيز التنمية المستدامة الشاملة للجميع.

ورغم إحراز تقدم في عدد من المجالات، لا تزال هناك ثغرات كبيرة في ترجمة الالتزامات الرفيعة المستوى بشأن إدماج منظور الإعاقة إلى إجراءات ملموسة ومؤشرات ونتائج قابلة للقياس على مستوى الكيانات وعلى مستوى الأفرقة القطرية. وفي حين أن نصف الكيانات تتناول إدماج منظور الإعاقة في اللوحة العامة لخططها الاستراتيجية أو في ديباجتها، فإن القليل منها قام بتحديد مؤشرات لتقييم التقدم المحرز في الوفاء بالالتزامات المتعلقة بإدماج منظور الإعاقة أو تتبع النتائج من أجل تخصيص الموارد لتنفيذ تدخلات محددة. وبالمثل، أفادت الأفرقة القطرية بأن أطر التعاون لا تتضمن إشارات إلى الإعاقة إلا بعبارات عامة أو في المرفقات، وبالتالي فهي لا تفي بمطلب تعميم إدماج منظور الإعاقة في هذه الوثائق. وقد تقوض هذه الثغرات الجهود المبذولة لجعل الأشخاص ذوي الإعاقة محور العمل على المستوى القطري وقد تحدّ في الوقت نفسه من فرص التعاون.

من تيسير الوصول والاستعمال إلى التأثير: تعزيز الشمول والمشاركة

المجال الأساسي 2

في مرحلة مبكرة من تنفيذ الاستراتيجية، وُضعت توجيهات ومعايير رئيسية على نطاق المنظومة لسد الثغرات الرئيسية التي تم تحديدها على نطاق منظومة الأمم المتحدة في المجالات الحاسمة لإدماج منظور الإعاقة بشكل فعال، فيما يتعلق، مثلاً، بالمشاروات مع الأشخاص ذوي الإعاقة. ولم تكن في العديد من الكيانات متطلبات رسمية للتعامل مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة، مما حد بشكل كبير من نطاق واتساق مشاركتها. ولمعالجة ذلك، أصدرت الأمم المتحدة مبادئ توجيهية في عام 2021 تهدف إلى مأسسة ممارسات التشاور ووضع معايير واضحة. وبحلول عام 2024، كان حوالي نصف جميع كيانات الأمم المتحدة قد بدأ في التشاور مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة بشأن قضايا تتجاوز المواضيع الخاصة بالإعاقة. فقد أجرت منظمة الصحة العالمية مسحاً عالمياً لهذه المنظمات لتيسير المشاركة المنهجية في جميع مكاتبها. وبالمثل، تعاون صندوق الأمم المتحدة للسكان ومكتب الأمم المتحدة للشباب في التشاور مع النساء والشباب ذوي الإعاقة أثناء صياغة الخطة الاستراتيجية لكل منهما، بما يضمن انعكاس هذه المنظورات في الأولويات الأساسية. وعلى الرغم من هذا التقدم، لا تزال معظم الكيانات تُشرك منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة بصورة عرضية، ونادراً ما توسع المشاروات لتشمل مجالات مواضيعية أوسع.

وعلى المستوى القطري، كان التقدم مشجعاً ولكنه متفاوت. وأدى ضيق نطاق المشاركة إلى إعاقة الإدماج المنهجي للخبرة في مجال الإعاقة في التخطيط والتنسيق والبرمجة على المستوى القطري. وفي حين أن بعض أفرقة الأمم المتحدة القطرية أجرت مشاورات واحدة على الأقل سنوياً بشأن تنفيذ الاستراتيجية - تشمل دورة إطار التعاون والاستجابة للأزمات - فإن العديد من الأفرقة القطرية الأخرى إما لم تُجر مشاورات على الإطلاق أو لم تُجرها إلا مرة واحدة في السنة. وعلاوة على ذلك، ظلت الشراكات مع مجموعة متنوعة من منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة، ولا سيما تلك التي تمثل الفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً، مثل الأشخاص ذوي الإعاقات النفسية والاجتماعية أو الذهنية، محدودة. ونتيجة لذلك، كانت المشاروات تفتقر في كثير من الأحيان إلى الاتساع والعمق على حد سواء، مما أثار مخاوف بشأن جدواها وشموليتها. وبدون هذه المشاروات، قد لا تعكس السياسات والاستجابات بشكل كامل الواقع المتنوع والحواجز والاحتياجات المتنوعة للأشخاص ذوي الإعاقة في مختلف السياقات أو تستجيب لها.

وتتوقف المشاركة المجدية أيضاً على تيسير الوصول والاستعمال، الذي كان التقدم فيه متفاوتاً على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وقد خطت بعض صناديق الأمم المتحدة وبرامجها وكياناتها المتخصصة الأكبر حجماً خطوات ملحوظة من خلال إنشاء وحدات مكرسة ذات خبرة فنية ومواءمة الاستراتيجيات والميزانيات لدعم الترتيبات التيسيرية المعقولة. فعلى سبيل المثال، أنشأت منظمة الأمم المتحدة للطفولة مكتب مساعدة في المسائل المتعلقة بتيسير الوصول والاستعمال في عام 2023 لتزويد المكاتب القطرية بالمشورة الفنية والدعم المالي لتحسين تيسير الوصول والاستعمال مادياً ورقمياً. وقام صندوق الأمم المتحدة للسكان بمأسسة تيسير الوصول والاستعمال من خلال إدراج بند مكرس في ميزانيات جميع المشاريع الرأسمالية. غير أن القيود المالية ونقص التنسيق داخل الأمانة العامة حذاً بشكل كبير من التقدم المحرز في هذا المجال، ولم يتم بعد دمج خدمات تيسير الوصول والاستعمال دمجاً كاملاً في التخطيط الاعتيادي.

وعلى الرغم من أن العديد من كيانات الأمم المتحدة والأفرقة القطرية أجرت تقييمات لمدى تيسير الوصول والاستعمال، فإن ترجمة نتائجها إلى تحسينات فعلية واسعة النطاق قد ثبتت صعوبتها. ويوجد العديد من المكاتب الميدانية في مباني قديمة أو مؤقتة غير مصممة بطريقة تيسر الوصول والاستعمال، وغالباً ما يكون من الصعب تأمين التمويل اللازم لإجراء التعديلات الضرورية. وقد أدى ذلك إلى تأخيرات طويلة الأمد وساهم في خلق بيئة عمل غير مواتية ومنفصلة للأشخاص ذوي الإعاقة.

ومع ذلك، تُظهر الأدلة من عام 2019 إلى عام 2024 أن العمل المنسق قد ساهم في إدخال تحسينات ملموسة من خلال مؤسسة نُهج موحدة تستفيد منها منظومة الأمم المتحدة. وقد أدى الفريق العامل الفرعي المعني بإدماج منظور الإعاقة التابع للجنة الإدارية الرفيعة المستوى دوراً محورياً في وضع معايير على نطاق المنظومة، بما في ذلك تلك المتعلقة بالترتيبات التيسيرية المعقولة. وكان بدء تطبيق المبادئ التوجيهية للأمانة العامة للأمم المتحدة بشأن الترتيبات التيسيرية المعقولة في عام 2023 بمثابة خطوة مهمة إلى الأمام، ترتب عليها تسريع وتيرة التقدم في كيانات متعددة. وتشير المناقشات الجارية حول إنشاء آلية مركزية للخدمات الاستشارية والتمويل - تقدم إرشادات متخصصة واستشارات بشأن الحالات وأدوات للتنفيذ - إلى مسار واعد نحو استجابات أكثر اتساقاً وفعالية. وفضلاً عن ذلك، يجري تنفيذ تدابير لإدماج منظور الإعاقة في أفرقة الأمم المتحدة القطرية من خلال خدمات مشتركة في مجالات مثل الشراء، تتيح حالياً التوجيه المركزي والتنفيذ المنسق.

تعميم إدماج منظور الإعاقة في البرمجة والنتائج

المجال الأساسي 3

يكتسب حالياً تعميم إدماج منظور الإعاقة في البرمجة، لا سيما في التخطيط والتوجيه، زخماً في منظومة الأمم المتحدة بأكملها، إذ تدمج حوالي ثلث الكيانات الآن منظور الإعاقة في وثائق برامجها القطرية، سواء في التحليل أو التدخلات. ومن الأمثلة البارزة على ذلك مؤشر إدماج منظور الإعاقة الذي تستخدمه منظمة العمل الدولية لتتبع شمولية المشاريع، وعملية استعراض المشاريع المرتبطة بالخطة الاستراتيجية ونظام الضمانات في برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (موئل الأمم المتحدة)، التي تهدف إلى تقييم وتحسين إدماج منظور الإعاقة. ونقحت منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة المبادئ التوجيهية لإطار البرمجة القطرية لمواءمتها مع إطار التعاون ذي الصلة؛ وأصدر الصندوق الدولي للتنمية الزراعية دليلاً للممارسين في عام 2024 لدعم استراتيجيات التنمية الريفية المراعية لمنظور الإعاقة.

ومما يدل على اتباع نهج ثنائي المسار وعلى تحسن التعاون باعتبارهما من عوامل التمكين الرئيسية لمأسسة إدماج منظور الإعاقة، إفادة ما يربو بقليل عن نصف الكيانات، بحلول عام 2024، عن تنفيذ مشاريع مصممة خصيصاً، مثل تلك التي تندرج في إطار الصندوق العالمي للإعاقة، وإدراج اعتبارات الإعاقة في مبادرات مواضيعية أوسع نطاقاً.

وأدى التوسع في البرمجة المراعية لمنظور الإعاقة إلى خلق فرص جديدة للتقييم والتعلم. ونظراً لزيادة البرامج والمبادرات المشتركة التي تعمم إدماج منظور الإعاقة بين عامي 2019 و 2024، ازدادت الحاجة إلى تقييم أثرها. وقد شجعت المبادئ التوجيهية على نطاق المنظومة لعام 2022 التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم على إدخال تحسينات كبيرة في التقييم المراعي لمنظور الإعاقة. فبحلول عام 2024، كان ثلث كيانات الأمم المتحدة قد أدمج منظور الإعاقة في عمليات التقييم، ويجري بعضها تحليلات مركبة كل خمس سنوات، وتستخدم هذه التقييمات حالياً في بناء قاعدة أدلة تدعم تعزيز البرمجة والدعوة، مما يوطد إدماج منظور الإعاقة في المقر والميدان وما بينهما.

وقد أحرزت الأفرقة القطرية تقدماً في إدماج منظور الإعاقة في البيانات، والرصد والتقييم، وبرمجة الأنشطة الإنسانية، مما زاد من إبراز الأشخاص ذوي الإعاقة والأولويات الخاصة. فعلى سبيل المثال، يشمل تخطيط الأنشطة الإنسانية بشكل متزايد تدخلات مصممة خصيصاً وبيانات مصنفة وإشراك الأشخاص ذوي الإعاقة في آليات التنسيق. وأعطت الأفرقة القطرية في بنغلاديش ومدغشقر ودولة فلسطين، على سبيل المثال، الأولوية لإدماج منظور الإعاقة في النداءات العاجلة وخطط الاستجابة للاجئين، بالتنسيق مع قادة المجموعات لتناول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وجرى في بعض الحالات إدماج مبدأ الشمول في أدوات إدارة الكوارث وتقييمات ما بعد الكوارث. وتسارعت وتيرة هذه التحسينات أيضاً من خلال الاستجابة لجائحة فيروس كورونا (كوفيد-19)، بدعم من خدمة ضمان الجودة التي وفرها الفريق المرجعي المعني بالإعاقة، الذي يضم ممثلين عن منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة والمنظمات غير الحكومية وكيانات الأمم المتحدة والأوساط الأكاديمية والجهات المانحة.

توضح منظمة العمل الدولية كيف يمكن لإطار المساءلة الخاص باستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة أن يساهم في حشد جهود إدماج هذا المنظور على نطاق أي منظمة. وعلى الرغم من أن منظمة العمل الدولية كانت منخرطة بالفعل في قضايا الإعاقة قبل اعتماد الاستراتيجية، فقد ثبت أن هذه الاستراتيجية لها دور تحفيزي، إذ سُرعت وتيرة التقدم في جميع أنحاء الكيان. وقد وفر إطار المساءلة نهجاً أكثر تنظيماً ومنهجية على نطاق منظمة العمل الدولية بأكملها، الأمر الذي ساعد على تأمين التزام القيادة العليا. ومن خلال الحرص الشديد على دمج مؤشرات الاستراتيجية في جميع إداراتها، حددت المنظمة مستهدفات واضحة لاستراتيجيتها الخاصة بإدماج منظور الإعاقة للفترة 2024-2027، والتي سوف توجه عملها على كل من الصعيد العالمي والإقليمي والقطري.

وعلى الرغم من التقدم المبين أعلاه، لا يزال تعميم إدماج منظور الإعاقة غير متسق وغير مستدام في كثير من الأحيان، مما يؤكد الحاجة إلى تفعيل توجيهات البرمجة على جميع المستويات وضمان أن يكون إدماج منظور الإعاقة أولوية ثابتة. ولا يزال حوالي نصف كيانات الأمم المتحدة يواجه صعوبات في الانتقال من التوجيه إلى الممارسة في البرمجة والتقييمات والوثائق القطرية. فما زالت مبادرات عديدة قائمة على مشاريع ومحدودة زمنياً، وذات تأثير محدود على المدى الطويل ما لم تقم الحكومات أو الأفرقة القطرية بمأسستها. وتطرح بيانات العمل الإنساني تحديات إضافية، إذ تنطوي البيانات الشديدة الضغوط على خطر تهميش إدماج منظور الإعاقة وعدم إدماجه في الممارسات والتمويل.

وتشكل البيانات الموثوقة والمصنفة حسب الإعاقة متطلباً أساسياً للبرمجة والمساءلة الفعالتين، ومع ذلك، فإن بناء القدرات في مجال جمع وتصنيف واستخدام البيانات المتعلقة بالإعاقة لا يزال غير كافٍ لتحقيق أهداف الشمول. وقد بدأت العديد من الأفرقة القطرية العمل مع السلطات الوطنية لتحسين نظم البيانات. ففي الفترة بين عامي 2019 و 2024، قام ثلث الأفرقة القطرية بمسح بيانات الإعاقة الموجودة، وطور نصفها هذا العمل من خلال شراكات مع النظراء الحكوميين. كما قام ربع الأفرقة القطرية بتدريب أفرقة الرصد والتقييم على المؤشرات والتحليلات الشاملة لمنظور الإعاقة. إلا أن فريقاً واحداً فقط من كل 10 أفرقة قطرية تابعة للأمم المتحدة قام بتعميم إدماج منظور الإعاقة في معظم جهودها لبناء القدرات في المكاتب الإحصائية الوطنية. ويشكل تعزيز هذه القدرات أمراً بالغ الأهمية لتوليد بيانات أفضل، وإثراء عملية صنع السياسات، وتقييم أثر تنفيذ الاستراتيجية في ضمان عدم تخلف أحد عن الركب.

بناء أمة متحدة شاملة للأشخاص ذوي الإعاقة

المجال الأساسي 4

أحرزت منظومة الأمم المتحدة تقدماً ملحوظاً في وضع سياسات رسمية لتعزيز إدماج منظور الإعاقة في قوتها العاملة. وتعكس هذه التطورات التزاماً متزايداً باتباع نهج موحد وشامل بقدر أكبر على نطاق منظومة الأمم المتحدة، يوائم الممارسات على المستوى القطري مع الاستراتيجيات على مستوى المقر. وتوجد لدى جميع كيانات الأمم المتحدة تقريباً الآن سياسة أو استراتيجية لاجتذاب الموظفين ذوي الإعاقة وتوظيفهم واستبقائهم وترقيتهم. وفي موازاة ذلك، تضاعف عدد الأفرقة القطرية التي تدرج بيانات غير تمييزية في إعلانات الوظائف الشاغرة ثلاث مرات تقريباً منذ عام 2020.

ومع ذلك، ورغم هذه التطورات على مستوى السياسات، لا تزال هناك تحديات تنفيذية كبيرة فيما يتعلق بتحقيق شمول القوى العاملة، ولا سيما فيما يخص تحقيق تكافؤ الفرص في التوظيف والاستبقاء والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في الأمم المتحدة. فقد أبلغ 2 في المائة فقط من كيانات الأمم المتحدة عن زيادة فعلية في عدد الموظفين ذوي الإعاقة. واتخذ عدد قليل من الأفرقة القطرية - مثل تلك الموجودة في أرمينيا وألبانيا وجمهورية تنزانيا المتحدة وغانا وكوستاريكا والهند - خطوات لتقييم تمثيل الموظفين والاستشاريين من ذوي الإعاقة، مع استخدام هذه البيانات لوضع خطوط أساس وتحديد المجالات التي توجد فيها حاجة إلى نظم الدعم. ومع ذلك، فإن غالبية الأفرقة القطرية لم تجر استعراضات من هذا القبيل، مما أدى إلى تفويت فرص حاسمة لتقييم فعالية التدابير المصممة خصيصاً، والانخراط في مناقشات مجدية حول رضا الموظفين ورفاههم.

ومن العوائق الرئيسية التي تحول دون رصد التقدم المحرز عدم وجود بيانات موثوقة عن الموظفين ذوي الإعاقة في منظومة الأمم المتحدة بأكملها. فلا يستطيع سوى عدد قليل من الصناديق والبرامج والوكالات المتخصصة تتبع هذه المعلومات بدقة. ويرجع ذلك في أكثره إلى قلة عدد الأفراد الراغبين في تعريف أنفسهم كأشخاص ذوي إعاقة، مما يشير إلى الحاجة إلى ثقافة مؤسسية أكثر دعماً وشمولاً. وقد أفاد 17 في المائة فقط من كيانات الأمم المتحدة بأن الموظفين ذوي الإعاقة يشعرون حالياً بمستويات من الرضا والرفاه مماثلة لمستويات أقرانهم. وتسلب هذه الفجوة الضوء على الحاجة إلى تعزيز بيئة يشعر فيها الموظفون بالدعم والثقة للإفصاح طواعية عن حالة إعاقته، دون أن يتعرضوا للوصم أو التمييز.

ولا تزال الحواجز الثقافية والسلوكية تشكل عائقاً مستمراً أمام شمول الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل في الأمم المتحدة. وتعزو كيانات الأمم المتحدة انخفاض معدلات الإفصاح ومستويات الرضا إلى المخاوف المستمرة بشأن الخصوصية والوصم، التي غالباً ما تعززها محدودية التفاعل المباشر مع الأشخاص ذوي الإعاقة أو المعرفة بسياسات مكافحة التمييز. ولم تستخدم بعدُ بشكل فعال الموارد التي تم توفيرها. وتسمح هذه الظروف باستمرار التحيزات اللاواعية وتعيق التقدم نحو ثقافة أكثر شمولاً. ويتطلب التصدي لهذه التحديات مزيداً من الاستثمار المستديم في فرص التدريب والتعلم، لا سيما تلك التي يتم استحداثها وتوفيرها بالشراكة مع الأشخاص ذوي الإعاقة. وهذه المبادرات ضرورية ليس فقط لإذكاء الوعي ولكن أيضاً لتغيير الثقافة المؤسسية. ووفقاً لما جرى تأكيده في التقارير المقدمة من الكيانات، يجب إعطاء الأولوية لهذه الجهود باعتبارها من عوامل التمكين الاستراتيجية. وتنطوي هذه الجهود على إمكانية إتاحة الظروف المواتية لمكان عمل أكثر شمولاً وتعزيز قدرة منظومة الأمم المتحدة على توفير الدعم الفني والسياساتي الفعال للحكومات في تعزيز إدماج منظور الإعاقة.

خامسا

الاستنتاجات والتوصيات

يبين التقرير بشكل عام أن الاستراتيجية قد ساعدت، خلال السنوات الست الأولى من تنفيذها، في تعميم إدماج منظور الإعاقة في جميع عمليات الأمم المتحدة، وزودت الموظفين بأدوات عملية لتحويل الالتزامات إلى أفعال، وعززت مصداقية المنظمة في نظر الأشخاص ذوي الإعاقة، فضلاً عن تعزيز دورهم في قيادتها. ويشير التحليل إلى أن منظومة الأمم المتحدة قد حققت تحسينات ملموسة في مجال إدماج منظور الإعاقة، في الحالات التي كان فيها توافُّم بين القيادة والموارد والتعاون، مما أدى إلى إحراز تقدم من خلال القيادة بالقدوة عبر التغيير الداخلي وإلى تعزيز قدرتها على دعم الجهود الوطنية.

ومع ذلك، وكما هو مبين في هذا التقرير، لا يزال التقدم متفاوتاً في جميع أنحاء المنظومة. وحيثما غابت عوامل التمكين، كان التقدم يتعثر وكان يتهدد جهود تحقيق الشمول خطر تحولها إلى مبادرات معزولة أو قصيرة الأمد بدلاً من إحداث تحول على نطاق المنظومة. ويشير هذا الدرس، الذي تدعمه نتائج واستنتاجات التقييم المستقل، إلى أنه من أجل تجاوز النجاحات الجزئية، من الضروري تطبيق المعايير والممارسات والنهج بشكل أكثر منهجية على نطاق منظومة الأمم المتحدة والمجالات الأساسية للاستراتيجية. وسيضمن ذلك استدامة النتائج التي تحققت على مدار السنوات الماضية وتوسيع نطاقها وتعزيزها. ومن أجل التصدي لهذه التحديات ودفع عجلة التقدم البنيوي في مجال إدماج منظور الإعاقة، تحدد التوصيات الواردة أدناه الإجراءات ذات الأولوية التي يتعين اتخاذها على نطاق منظومة الأمم المتحدة، بما يشمل خيارات للمأسسة وطريقة متكاملة لرصد التنفيذ.

ينبغي للأمانة العامة للأمم المتحدة أن توسع نطاق جهود إدماج منظور الإعاقة من خلال الاستثمار المطرد في تيسير الوصول والاستعمال وعن طريق إدماج تيسير الوصول والاستعمال في نظم وعمليات التخطيط والميزنة والتنفيذ

يشكل تيسير الوصول والاستعمال شرطاً أساسياً لتعامل الأشخاص ذوي الإعاقة مع الأمم المتحدة، سواء كموظفين أو شركاء أو أفراد من السكان المتضررين أو أنواع أخرى من أصحاب المصلحة. ووفقاً للمادة 9 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، يجب فهم تيسير الوصول والاستعمال فهماً شاملاً، بحيث يغطي الأماكن الملموسة والمنصات الرقمية والمعلومات والاتصالات والتكنولوجيا. وتُظهر الأدلة المستقاة من تنفيذ الاستراتيجية أن التقدم المحرز في هذا المجال كان متفاوتاً بشكل ملحوظ بين مختلف الكيانات والأفرقة القطرية. وبالنسبة إلى كيانات الأمانة العامة، سيستلزم تحسين الجهود المبذولة أيضاً توسيع نطاق النهج الموحدة التي يمكن أن تخلق وفورات في الحجم وأن تحدث تأثيراً، لا سيما لصالح الكيانات الأصغر حجماً التي تفتقر إلى الموارد. وفي هذا الصدد، ينبغي اتخاذ إجراءات من أجل ما يلي:

- تعزيز آليات المساءلة والمتابعة من أجل التنفيذ المتسق لتدابير تيسير الوصول والاستعمال، عبر إعطاء الأولوية للتقييم ومن خلال الميزنة والرصد؛
- توسيع نطاق استخدام الخدمات المشتركة، في إطار استراتيجية تيسير الأعمال 2.0، لتوفير حلول مشتركة لمسائل تيسير الوصول والاستعمال، في مجالات تشمل الشراء وإدارة المرافق ونظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتحديد مؤشرات الأداء الرئيسية التي تقيس التقدم المحرز بشأن تيسير الوصول والاستعمال؛
- السعي إلى إقامة شراكات مع الحكومات المضيفة من أجل تحسين تيسير المباني المشتركة لاستعمال الأشخاص ذوي الإعاقة، والتي يمكن أن تذكى أيضاً وعي النظراء الحكوميين فيما يتعلق بتيسير الوصول والاستعمال، وبالتالي تعزيز الدور القيادي المعياري للمنظمة.

ينبغي أن يكون شمول الأشخاص ذوي الإعاقة سمة منهجية وموحدة في جميع آليات الأمم المتحدة للتشاور والتنسيق

يشكل التشاور أحد المبادئ الرئيسية لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة واستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة. فهو الذي يوفر سبل التمكين للأشخاص ذوي الإعاقة ويحسن فعالية العمل الإنمائي والإنساني. وبناءً على الجهود التأسيسية التي بُذلت بالفعل في إطار الاستراتيجية، يجب على الأمم المتحدة أن تعزز المشاركة المنهجية والفعالية لمنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع مراحل التخطيط والتنفيذ والرصد والتنسيق داخل كيانات الأمم المتحدة وفي العمل على الصعيد القطري، بما في ذلك في حالات الطوارئ، وليس فقط فيما يتعلق بالمسائل المتصلة بالإعاقة. كما يجب إعطاء الأولوية للتنوع والتمثيل من خلال ضمان المشاركة الفعالية في المشاورات من جانب النساء والفتيات ذوات الإعاقة، والأشخاص الذين يعيشون في المناطق الريفية والفئات الأخرى الممثلة تمثيلاً ناقصاً، مثل الأشخاص ذوي الإعاقات النفسية والاجتماعية أو الذهنية. ولتحقيق ذلك، ينبغي اتخاذ إجراءات من أجل ما يلي:

- تعزيز مشاركة منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة والتشاور معها، عن طريق الشراكات وغيرها من الوسائل، باعتبارهما جزءاً من هياكل وآليات التنسيق القائمة والهياكل والآليات القائمة المشتركة بين الوكالات، بما في ذلك في العمل الإنساني، باستخدام عمليات التخطيط والبرمجة، مثل التحليلات القطرية المشتركة وخطط الموارد الإنسانية واستراتيجيات مجموعات العمل الإنساني كنقاط دخول؛

- ضمان فعالية التخطيط والميزنة لجعل المجتمعات والفعاليات ميسرة للأشخاص ذوي الإعاقة، من خلال وسائل من بينها توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للمشاركة، وتتبع الطلبات والرضا وتنوع المشاركة؛
- تعزيز فرص التدريب والتعلم الإلزاميين اللذين يبينان قدرات موظفي الأمم المتحدة على التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة مع تعزيز استعداد منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة للتعامل بفعالية مع كيانات منظومة الأمم المتحدة.

التوصية 3:

ينبغي للأمانة العامة للأمم المتحدة وجميع كياناتها أن تُدرج مسألة إدماج منظور الإعاقة في جميع مراحل دورة التوظيف في الأمانة العامة، بدءاً من الاستقدام والإلحاق بالعمل إلى الاستبقاء والتقدم الوظيفي وانتهاء الخدمة

يشكل تعزيز توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في الأمم المتحدة أمراً بالغ الأهمية لتعزيز بيئة وثقافة شاملتين للجميع حقاً. فالعمل جنباً إلى جنب مع الزملاء من ذوي الإعاقة يبني الوعي ويعزز فهم إدماج منظور الإعاقة ويغير المواقف. ومع أن الاستراتيجية قد أسفرت عن بعض التقدم فيما يتعلق بالتوظيف، فإن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لا يزال المجال الذي يشهد أبطأ درجات التقدم.

ويجب على الأمم المتحدة أن تتبنى نموذجاً أكثر شمولاً لتصبح جهة عمل مفضلة لدى لأشخاص ذوي الإعاقة. ويجب أن تشمل الجهود المبذولة جميع مراحل دورة التوظيف: من الاستقدام والاستبقاء والتقدم الوظيفي إلى جعل مكان العمل ميسراً للأشخاص ذوي الإعاقة، والترتيبات التيسيرية المعقولة، والرفاه. ومن شأن هذه الجهود المنهجية أن ترسي الأسس اللازمة لإسهام الموظفين ذوي الإعاقة بشكل مجدٍ في عمل كيانات الأمانة العامة للأمم المتحدة، بما في ذلك على المستوى القطري. وفي هذا الصدد، ينبغي اتخاذ إجراءات من أجل ما يلي:

- ضمان توفير الموارد المناسبة للترتيبات التيسيرية المعقولة، بطرق منها توفير صناديق أموال مركزية ومرنة ومتجاوبة؛
- إجراء استقصاءات متكررة وموحدة للموظفين بشكل منهجي وإنشاء آليات للتغذية الراجعة لتقييم تجارب الموظفين ذوي الإعاقة ورضاهم ورفاههم، واستخدام النتائج لدعم التحسين المستمر؛
- زيادة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال التوعية المصممة خصيصاً لهم وبرامج التوظيف المكرسة وعمليات الاختيار الشاملة للجميع، بهدف توسيع نطاق التمثيل على جميع المستويات؛
- جعل إدماج منظور الإعاقة عنصراً صريحاً ورسمياً في تقييمات الأداء لرؤساء الكيانات والمنسقين المقيمين وغيرهم من كبار الموظفين، بما في ذلك القيام بدور قيادي مدعوم بالأدلة وتحقيق نتائج مُثبتة في تعزيز إدماج منظور الإعاقة، مع المراجعة والتغذية الراجعة المنتظمين من أجل التحسين المستمر.

ينبغي للأمانة العامة بناء إدارة قوية للمعارف وتعزيز تعلم الموظفين من أجل جعل إدماج منظور الإعاقة هو القاعدة في المنظمة بأكملها

يشكل توافر وعي وفهم ودراية عملية أفضل لدى الموظفين على جميع المستويات، لا سيما المديرين وصناع القرار، أمراً أساسياً لترجمة الالتزامات بموجب الاستراتيجية إلى إجراءات ملموسة في كل مجال، بما في ذلك البرمجة والشراكات وممارسات التوظيف والتغيير المؤسسي. فعندما يكون التعلم واسع الانتشار وموجهاً بدقة ومدمجاً في العمل اليومي، تنتقل مسؤولية إدماج منظور الإعاقة من عدد قليل من جهات الاتصال ليتم تقاسمها على نطاق المنظومة. ويؤدي التعلم أيضاً إلى خلق بيئة يمكن أن يزدهر فيها الموظفون ذوو الإعاقة. ويمكن أن يسهم الاستثمار في المعرفة وتعلم الموظفين، لا سيما من خلال التعاون مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة، في تنفيذ الاستراتيجية بشكل أكثر منهجية وكذلك في إحداث تغيير مؤسسي طويل الأجل. وفي هذا الصدد، ينبغي اتخاذ إجراءات من أجل ما يلي:

- إعداد وتنفيذ برامج تعلم إلزامية مصممة خصيصاً لكبار القادة، بمن فيهم رؤساء الكيانات، من أجل تعميق فهمهم لإدماج منظور الإعاقة وتجهيزهم للدعوة للاستراتيجية في مجالات مسؤولياتهم؛
- استحداث حزمة أساسية من الأدوات والموارد والممارسات الجيدة لتنفيذ الاستراتيجية، تُستمد من جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة وتكون متوافقة مع المعايير الموحدة وأساسيات الأمم المتحدة 20، وضمان نشرها واستخدامها بفعالية في جميع الكيانات والأفرقة القطرية؛
- تعزيز التعلم من الأقران وإنشاء وتنسيق شبكات ممارسة على نطاق المنظومة لتعزيز النهج والحلول الموحدة للتحديات الرئيسية، بما في ذلك تلك المتعلقة بتيسير الوصول والاستعمال، والترتيبات التيسيرية المعقولة، والشراء الشامل للجميع؛
- توفير تدريب مصمم خصيصاً للموظفين المشاركين في العمليات، مثل إدارة المرافق، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والشراء، وإدارة المناسبات، والأمن، والموارد البشرية، من أجل ضمان امتلاكهم المهارات العملية والمعرفة اللازمة لتفعيل تدابير تيسير الوصول والاستعمال وتنفيذ الترتيبات التيسيرية المعقولة بفعالية.

ينبغي لمنظومة الأمم المتحدة أن تعطي الأولوية لجمع وتحليل بيانات عالية الجودة عن الأشخاص ذوي الإعاقة من أجل بناء أدلة قوية يمكن أن تسترشد بها عملية صنع القرار الداخلية، وكذلك لتعزيز القدرات الوطنية فيما يتعلق بجمع البيانات من أجل صنع السياسات الفعال بالاستناد إلى الأدلة على الصعيد الوطني

يشكل الجمع المنهجي للبيانات المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة أمراً بالغ الأهمية لفهم ما إذا كانت الأمم المتحدة ودولها الأعضاء تحرزان تقدماً في الوفاء بالالتزامات المنصوص عليها في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. فهذه البيانات ضرورية لقياس أوجه عدم المساواة، ورصد الشمول وضمان تجاوب السياسات والبرامج والخدمات مع حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وأولوياتهم. وفي الوقت نفسه، يتوقف التعزيز الفعال لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال السياسات والبرامج على تعلم المنظمة من التنفيذ، بطرق منها تحديد الممارسات الجيدة والسيئة والنهج الأكثر فعالية. ورغم المبادرات الحاسمة التي أُعلن انطلاقها في إطار الاستراتيجية من أجل تحديد هذه الممارسات والنهج، فإن ذلك ليس كافياً؛ إذ توجد هناك حاجة ملحة للتركيز عليها في الفترة المؤدية إلى عام 2030 لتسريع التقدم وضمان عدم تخلف الأشخاص ذوي الإعاقة عن الركب. وفي هذا الصدد، ينبغي اتخاذ إجراءات من أجل ما يلي:

- تحديد بيانات الإعاقة ونشرها واستخدامها لتعزيز فعالية النهج المتبعة للنهوض بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في تخطيط البرامج وتنفيذها؛
- تعزيز تعميم إدماج منظور الإعاقة في رصد برامج الأمم المتحدة وتقييمها، بطرق منها بناء قدرات الموظفين والأفرقة المسؤولة عن الرصد والتقييم؛
- الاستثمار في بناء قدرات المكاتب الإحصائية الوطنية لدعم إدماج منظور الإعاقة في جمع البيانات وتحليلها على نطاق أوسع وتعزيز قاعدة الأدلة لصنع السياسات بشكل فعال.

ينبغي للأمانة العامة أن تنشئ آلية للرصد والتنسيق، تدعمها أمانة دائمة وبموارد متنسقة ومستدامة ويمكن التنبؤ بها، لضمان الاتساق على نطاق المنظومة فيما يتعلق بإدماج منظور الإعاقة، ولا سيما فيما يتصل بتنفيذ الاستراتيجية والإبلاغ عنها

تشكل مأسسة إدماج منظور الإعاقة أمراً ضرورياً للانتقال من التقدم متفاوت على نطاق المنظمة إلى التقدم والاتساق المطردَيْن على نطاق المنظومة. ويلزم تعزيز البنية التحتية للأمانة العامة لدعم التنسيق والرصد والإبلاغ على مستوى المنظومة، وضمان التمويل المستدام والقابل للتنبؤ به وتعزيز المساءلة. وفي هذا الصدد، ينبغي اتخاذ إجراءات واستحداث أدوات من أجل ما يلي:

- وضع خطة لتسريع تنفيذ الاستراتيجية، تشمل فريقاً استشارياً تابعاً للأمم المتحدة وأمانة مزودة بموارد كافية لرصد وتنسيق تنفيذ الاستراتيجية على نطاق المنظومة وتوفير الدعم التقني وبناء القدرات؛
- تمكين فريق تنسيق الاستراتيجية من عقد اجتماعات لجهات التنسيق والأفرقة المشتركة بين الوكالات المعنية بإدماج منظور الإعاقة ومن دعم تلك الجهات والأفرقة من خلال ضمان المشاركة الفعالة للقيادات العليا وتقاسم المسؤولية وتخصيص الموارد الكافية، من أجل تعزيز احتضان إدماج منظور الإعاقة على نطاق منظومة الأمم المتحدة؛
- زيادة تعزيز المساءلة عن إدماج منظور الإعاقة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، بطرق من بينها تنفيذ التوصيات ذات الصلة الواردة في هذا التقرير وضمان قيام جميع كيانات المنظومة بتقديم تقارير سنوية عن تنفيذ الاستراتيجية والتقدم المحرز في إطارها.

ينبغي أن تسهم مكاسب الكفاءة الناتجة عن مبادرة الأمم المتحدة 80، عند الاقتضاء، في تنفيذ الاستراتيجية وفي زيادة الاستثمار في حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على كل من الصعيد العالمي والإقليمي والقطري، وذلك في جميع الأنشطة التي تضطلع بها الأمم المتحدة في مجالات السلام والأمن، والعمل الإنساني، والتنمية المستدامة، وحقوق الإنسان

لقد عززت الاستراتيجية مكانة الأمم المتحدة كشريك موثوق به في دعم جهود الدول الأعضاء للنهوض بتنفيذ اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وقامت كيانات منظومة الأمم المتحدة، من خلال عملها في إطار الاستراتيجية، ببناء قدرات داخلية وإظهار التزام قياداتها، مما مكنها من الدعوة إلى إدماج منظور الإعاقة وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومن إدراجهما في عمل المجالس التنفيذية والخطط الاستراتيجية الوطنية وأطر التعاون والحوارات الوطنية. وبلاستناد إلى أساس أقوى، تكون الأمم المتحدة في وضع جيد لدعم الدول الأعضاء في دفع الزخم السياسي قُدمًا، من خلال مواصلة الجهود عبر المبادرات القائمة، مثل أهداف التنمية المستدامة وميثاق المستقبل ومبادرة الأمم المتحدة 80، من أجل توسيع نطاق إدماج منظور الإعاقة. ويوفر تعميم إدماج منظور الإعاقة حلاً فعالاً من حيث التكلفة للنهوض بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في وقت يشهد تحديات عالمية في سبيل تمويل التنمية المستدامة. ويشمل ذلك دعم نظم البيانات وبناء قدرات أصحاب المصلحة من أجل تضمين الشمول في مختلف السياسات والقطاعات الوطنية. وفي هذا الصدد، ينبغي اتخاذ إجراءات من أجل ما يلي:

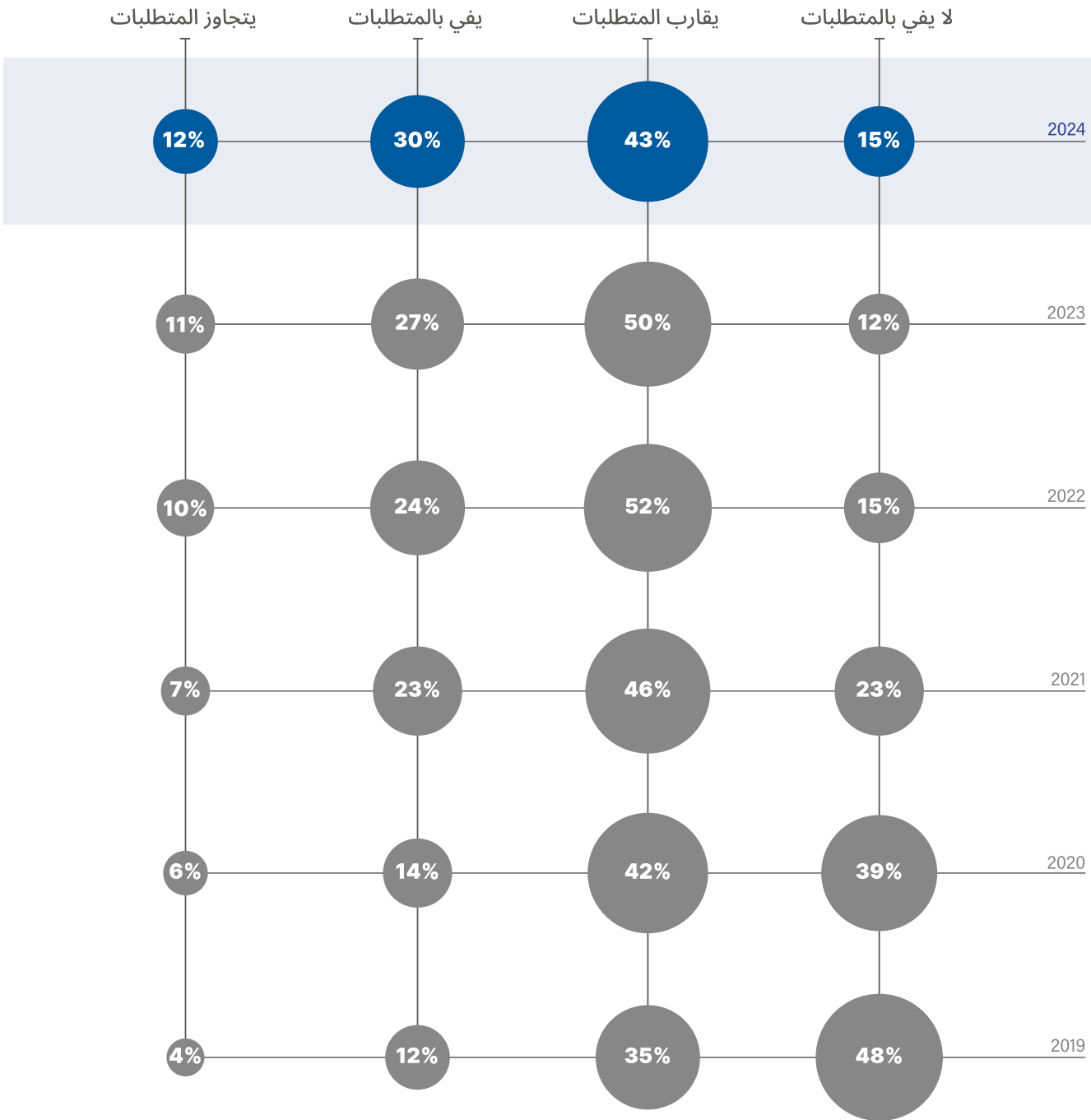
- الاستفادة من القيادات العليا، ولا سيما رؤساء الكيانات والمنسقون المقيمون وأعضاء الأفرقة القطرية، للحفاظ على حوار منتظم ومنظم مع الحكومات بشأن إدماج المسائل المتعلقة بمنظور الإعاقة وحقوق الإنسان الواجبة للأشخاص ذوي الإعاقة، ولإدراج تلك المسائل في السياسات والتخطيط والتنفيذ؛
- الاستثمار في الخبرة الفنية في مجال إدماج منظور الإعاقة من أجل توسيع نطاق إدماج منظور الإعاقة وتعميمه في البرامج؛
- تحديد نقاط دخول لتضمين إدماج منظور الإعاقة وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في أطر النتائج والمؤشرات والميزانيات، بما يتماشى مع الجهود المبذولة لتسريع تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

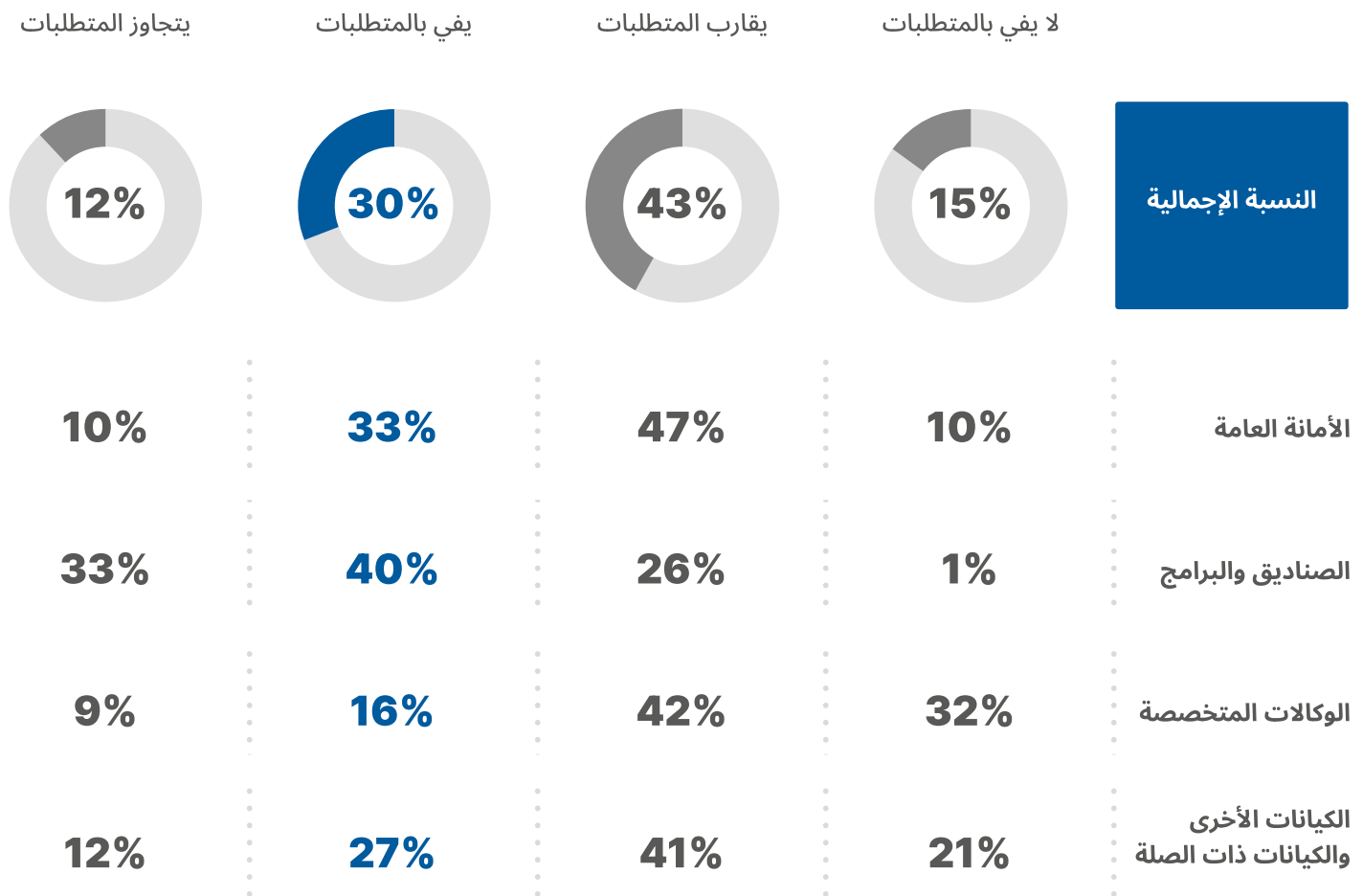


تقديم التقارير في عام 2024 من قبل كيانات الأمم المتحدة وأفرقتها القطرية

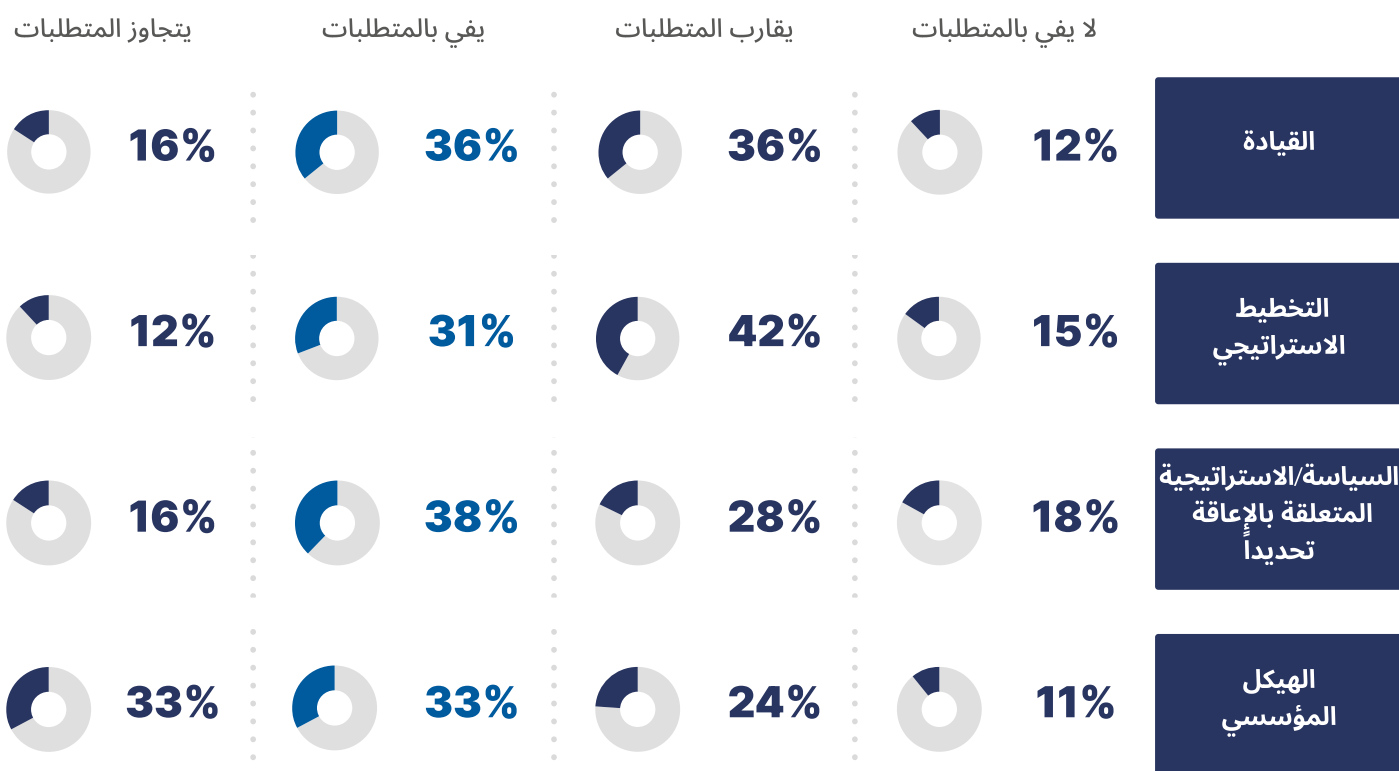
ألف تنفيذ كيانات الأمم المتحدة لاستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة

في عام 2024، قدم 85 كياناً من كيانات الأمم المتحدة تقارير عن أدائها في إطار الاستراتيجية. وواصلت إحراز تقدم مطرد، حيث استوفت أو تجاوزت المتطلبات في 42 في المائة من المؤشرات - بزيادة عن 38 في المائة في عام 2023 و 16 في المائة فقط في عام 2019، مما يعكس النمو المستمر في الطموح والتنفيذ. ومع أن نسبة الكيانات التي حصلت على تصنيف "لا يفي بالمتطلبات" لبعض المؤشرات زادت قليلاً إلى 15 في المائة - لأسباب تعزى جزئياً إلى بدء كيانات جديدة في تنفيذ الاستراتيجية - فإن هذه النسبة لا تزال تقل كثيراً عن نسبة عام 2019 البالغة 48 في المائة، مما يدل على أن العمل على إدماج منظور الإعاقة في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة يتزايد.

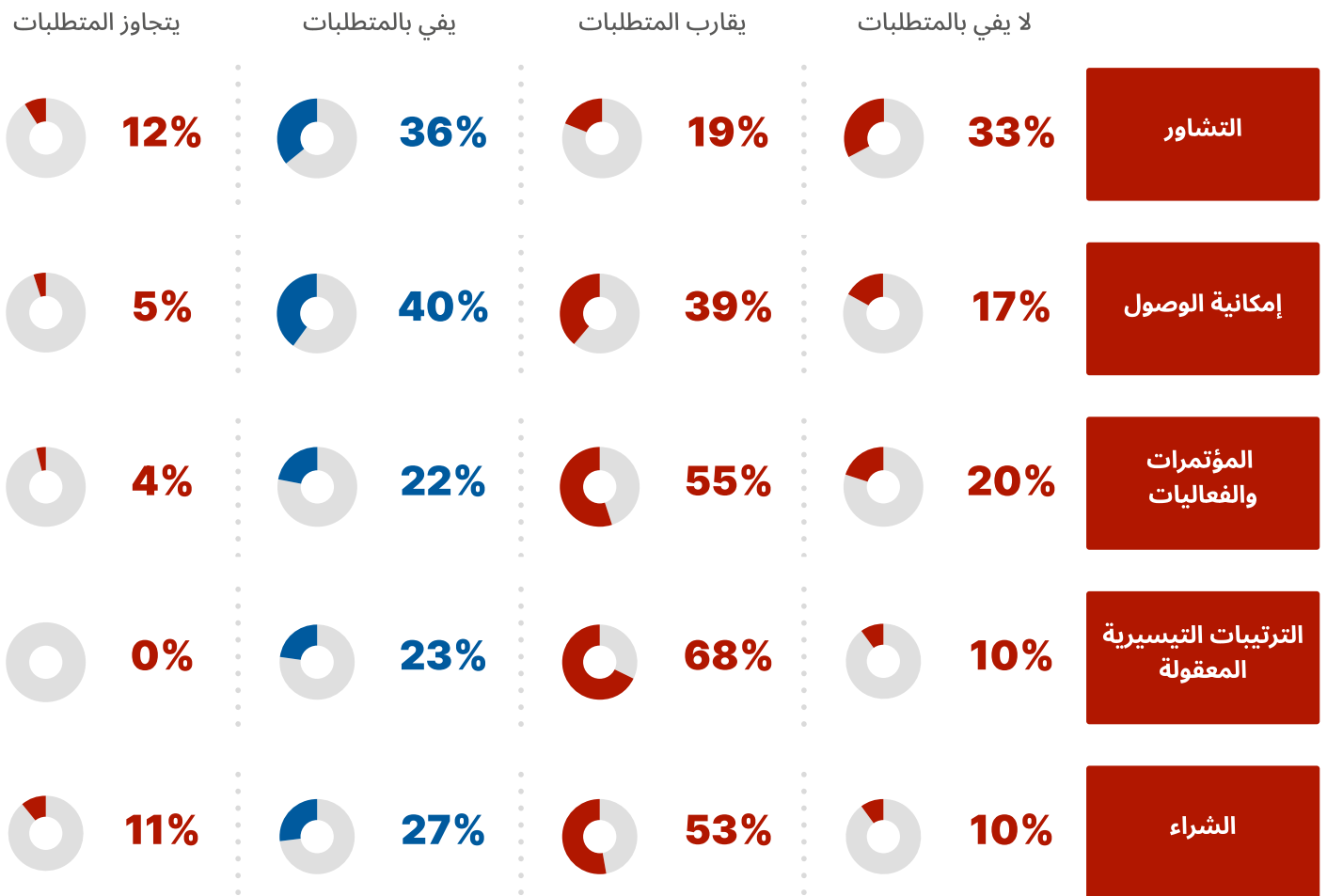




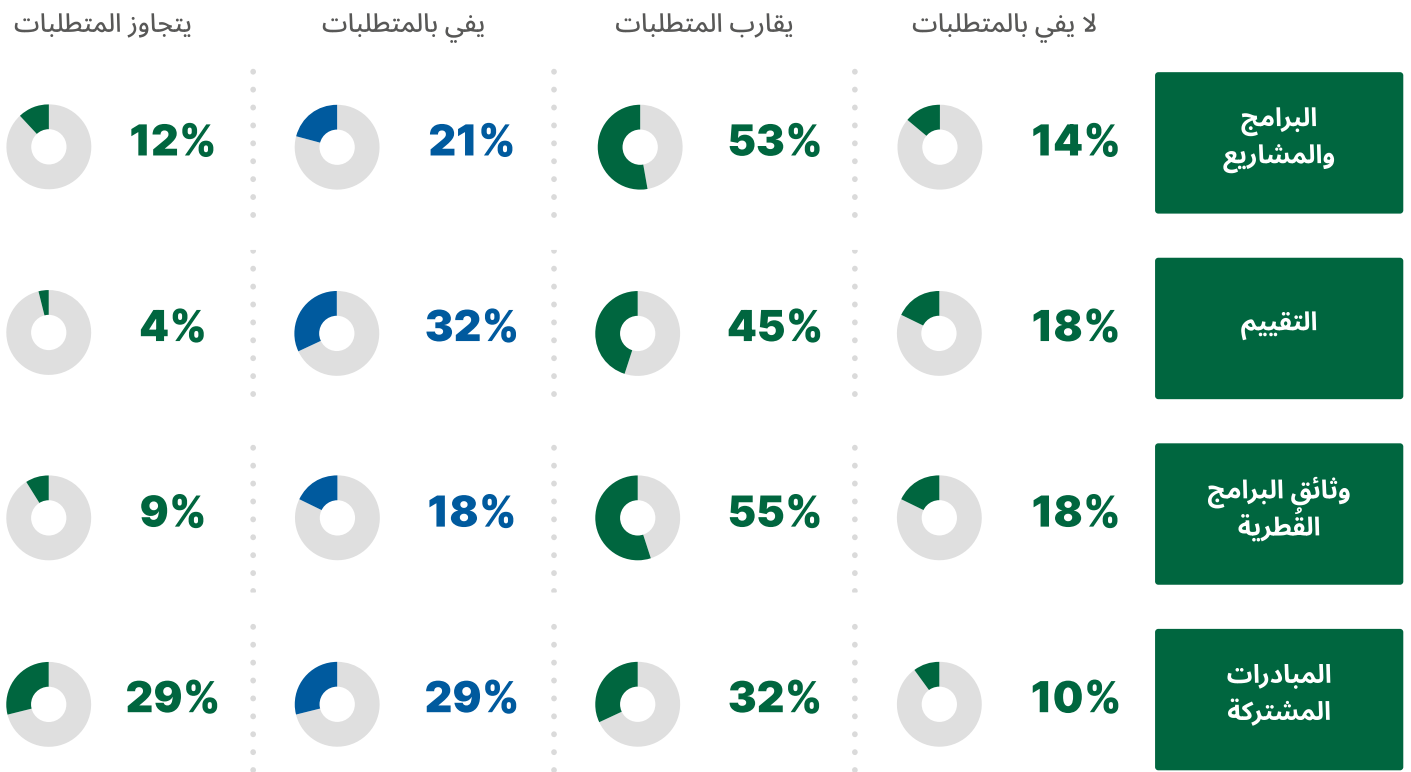
بوجه عام، واصلت الصناديق والبرامج إظهار أعلى مستويات التنفيذ، حيث استوفت أو تجاوزت المتطلبات في 73 في المائة من المؤشرات، بزيادة طفيفة عن عام 2023. وأظهرت الأمانة العامة والكيانات الأخرى والكيانات ذات الصلة تقدماً بطيئاً مماثلاً من سنة إلى أخرى نحو الوفاء بالمتطلبات أو تجاوزها. ويذكر هنا على وجه الخصوص أن تسعة كيانات، تمثل 11 في المائة من الكيانات التي قدمت تقارير في عام 2024 - إما أنها وكالات تقدم تقارير لأول مرة أو وكالات عاودت تقديم التقارير بعد طول انقطاع، مما يعكس التنفيذ في مرحلة مبكرة والالتزام المتزايد على نطاق المنظومة بإدماج منظور الإعاقة.



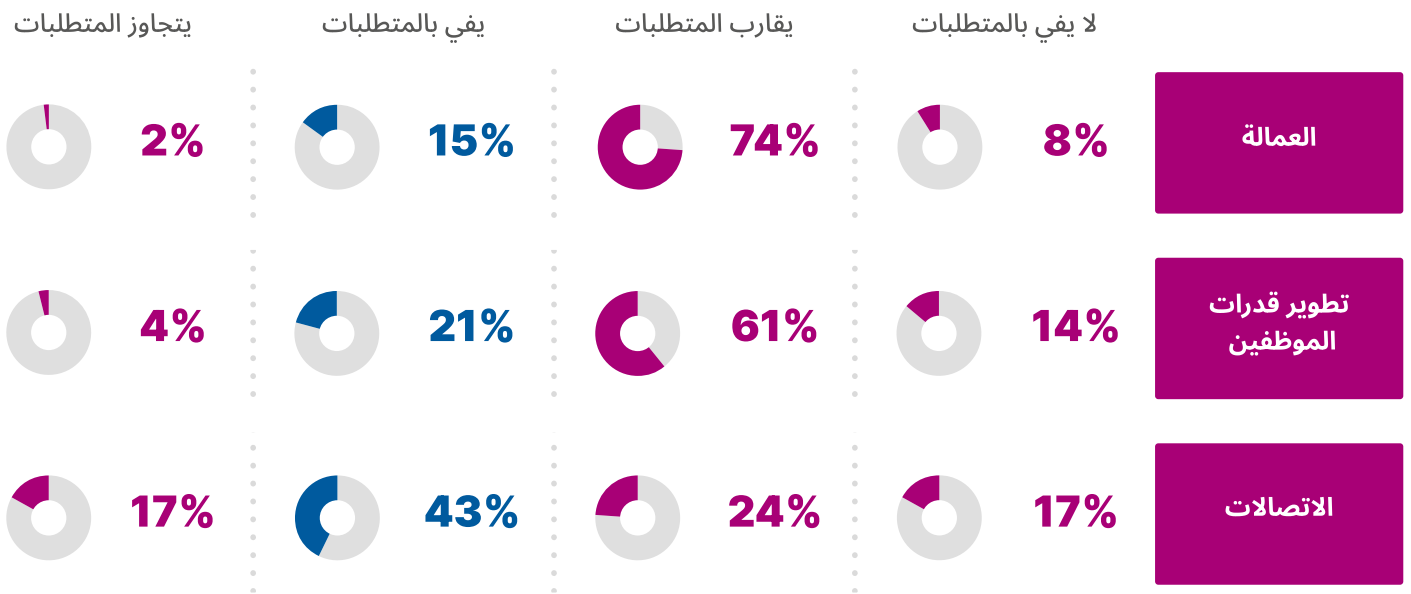
في المجال الأساسي 1، كان هناك اتجاه تصاعدي واضح في عدد الكيانات التي تتقدم من الوفاء بالمتطلبات إلى تجاوزها، وبالنسبة لثلاثة مؤشرات، هناك زيادة في عدد الكيانات التي استوفت المتطلبات. ويشير هذا إلى أن القيادات تواصل الدعوة لإدماج منظور الإعاقة وتقود تدابير لتعزيز المساءلة المؤسسية في هذا الصدد. والأمر المهم للغاية في هذا الصدد أن الكيانات تقوم بشكل متزايد بالاستثمار في بناء قدرات مكرسة لإدماج منظور الإعاقة وبتفعيل شبكات من جهات التنسيق لهذه الغاية، كما يتضح من أن 66 في المائة من الكيانات قد استوفت أو تجاوزت المتطلبات فيما يتعلق بالمؤشر الخاص بالهيكل المؤسسي، مقارنة بنسبة 51 في المائة في عام 2023.



تكتسي المشاورات مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة وتيسير الوصول والاستعمال أهمية أساسية لتحقيق تقدم ملموس في إدماج منظور الإعاقة. وقد كان التنفيذ في الماضي بطيئاً، ومع ذلك، فقد حدث تحول إيجابي في عام 2024. إذ تتشاور الكيانات بشكل متزايد مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة بشأن كل من القضايا الخاصة بالإعاقة والقضايا الأعم، كما يتضح من أن 48 في المائة من الكيانات استوفت المتطلبات أو تجاوزتها، مقارنة بـ 37 في المائة في عام 2023. وتجري حالياً مؤسسة تدابير الترتيبات التيسيرية المعقولة، إذ يوجد حالياً لدى 48 في المائة من الكيانات آليات توجيه وتمويل عاملة، مقارنة بـ 28 في المائة في عام 2023.



شوهدت نتائج متباينة من حيث التقدم المحرز في تعميم إدماج منظور الإعاقة في البرمجة. وتتحرك الكيانات تدريجياً نحو البرمجة الأكثر إدماجاً لمنظور الإعاقة من خلال وضع توجيهات وتحديد مستهدفات للتعميم: ففي عام 2024، استوفت 31 في المائة من الكيانات المتطلبات أو تجاوزتها، مقارنة بـ 24 في المائة في عام 2023. وبالإضافة إلى ذلك، واصلت الكيانات تعزيز تعميم إدماج منظور الإعاقة في عمليات التقييم، مما يعزز المساءلة و يتيح الفرصة لإدماج الدروس المستفادة في البرمجة مستقبلاً.

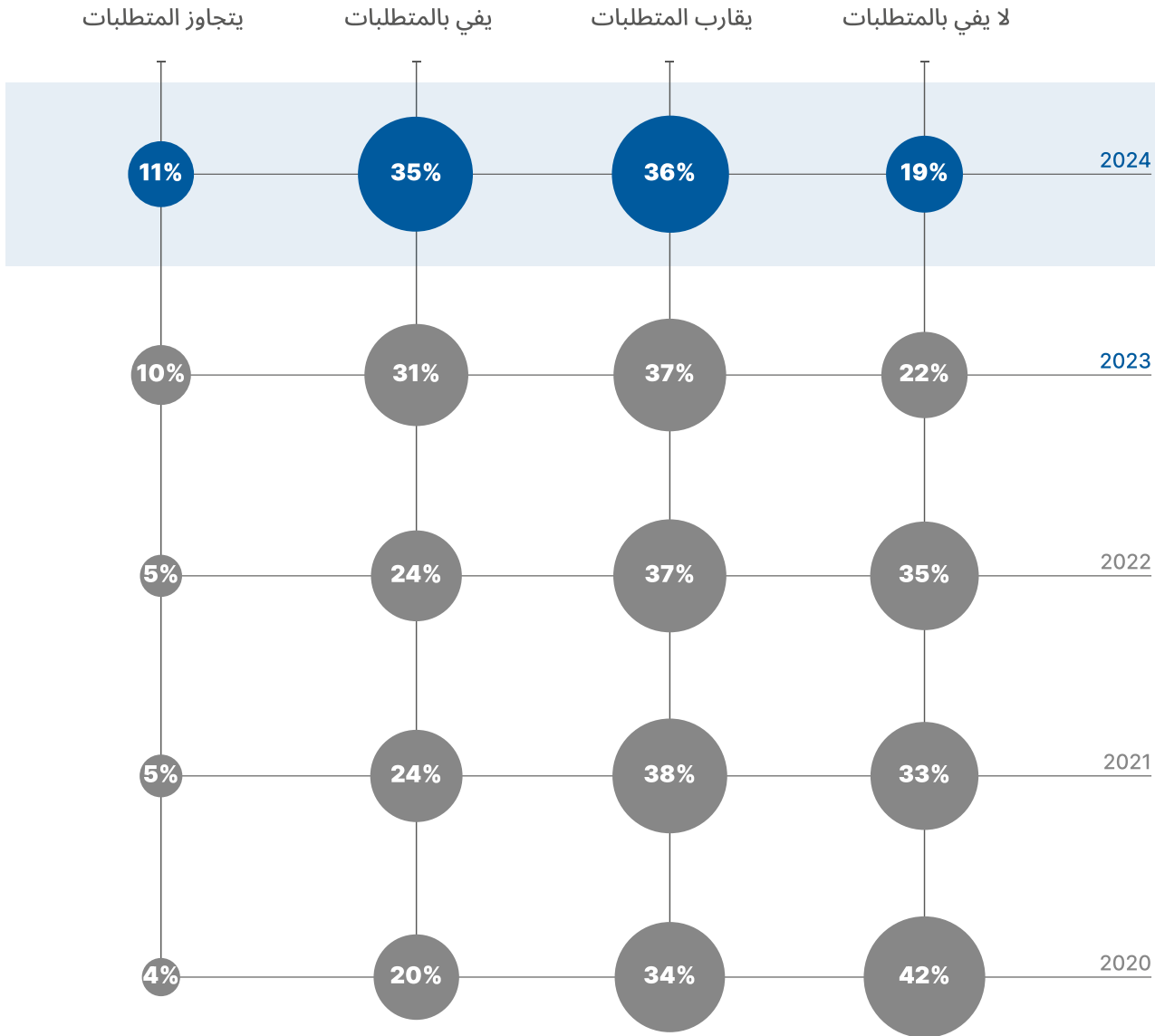


يمكن ملاحظة تقدم طفيف في المجال الأساسي 4، حيث زادت حصة الكيانات التي تجاوزت المتطلبات بالنسبة لجميع المؤشرات الثلاثة. وظل مؤشر الاتصالات هو الأقوى أداءً في هذا المجال، في حين ظل التقدم المحرز فيما يتعلق باستيفاء متطلبات مؤشر العمالة بطيئاً. وبالإضافة إلى ذلك، ظلت الجهود المبذولة لبناء معارف وقدرات الموظفين فيما يتعلق بإدماج منظور الإعاقة محدودة.

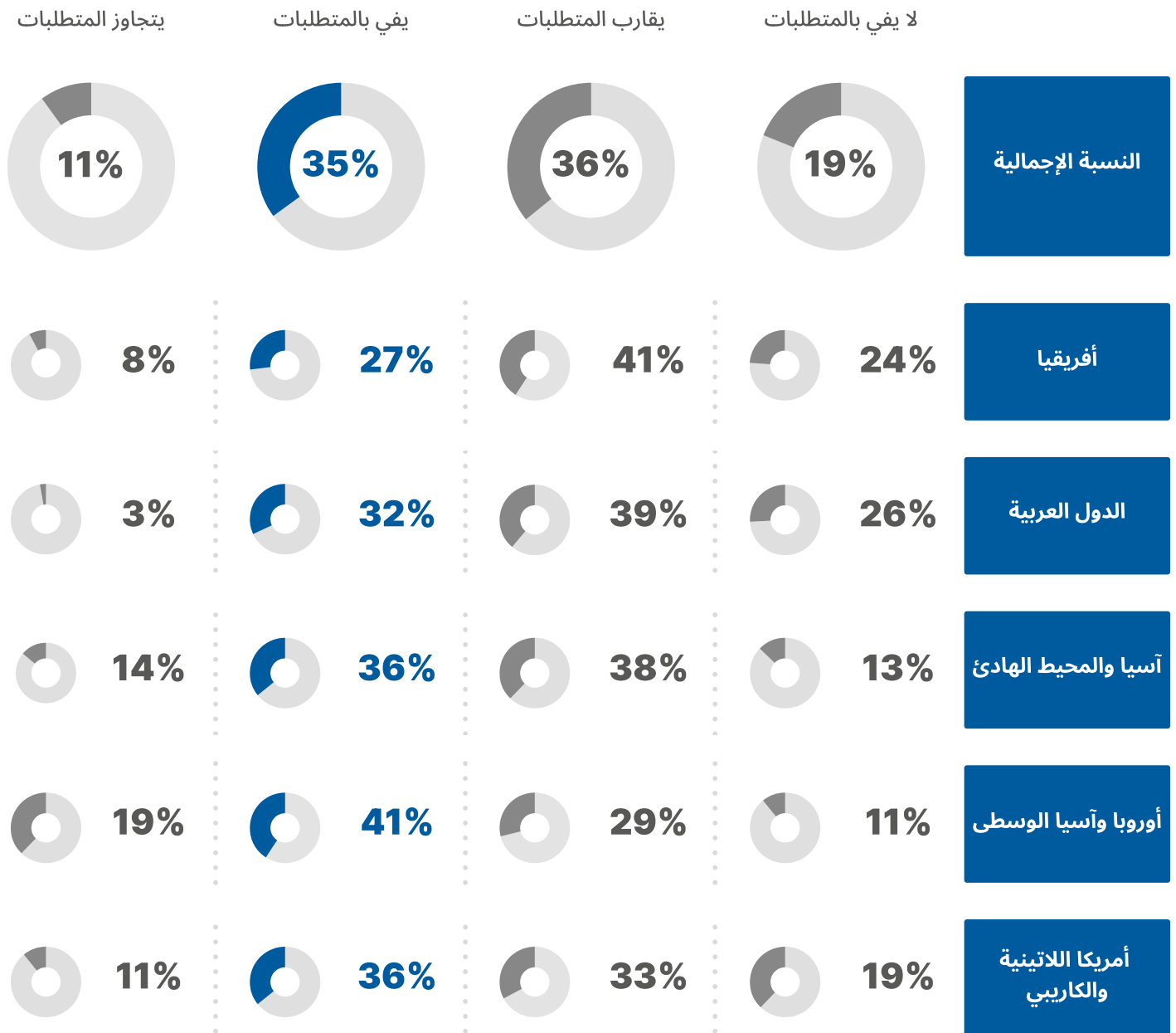
تنفيذ الأفرقة القطرية لاستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة في عام 2024

مقارنة التصنيفات العامة لأداء أفرقة الأمم المتحدة القطرية، 2024-2020

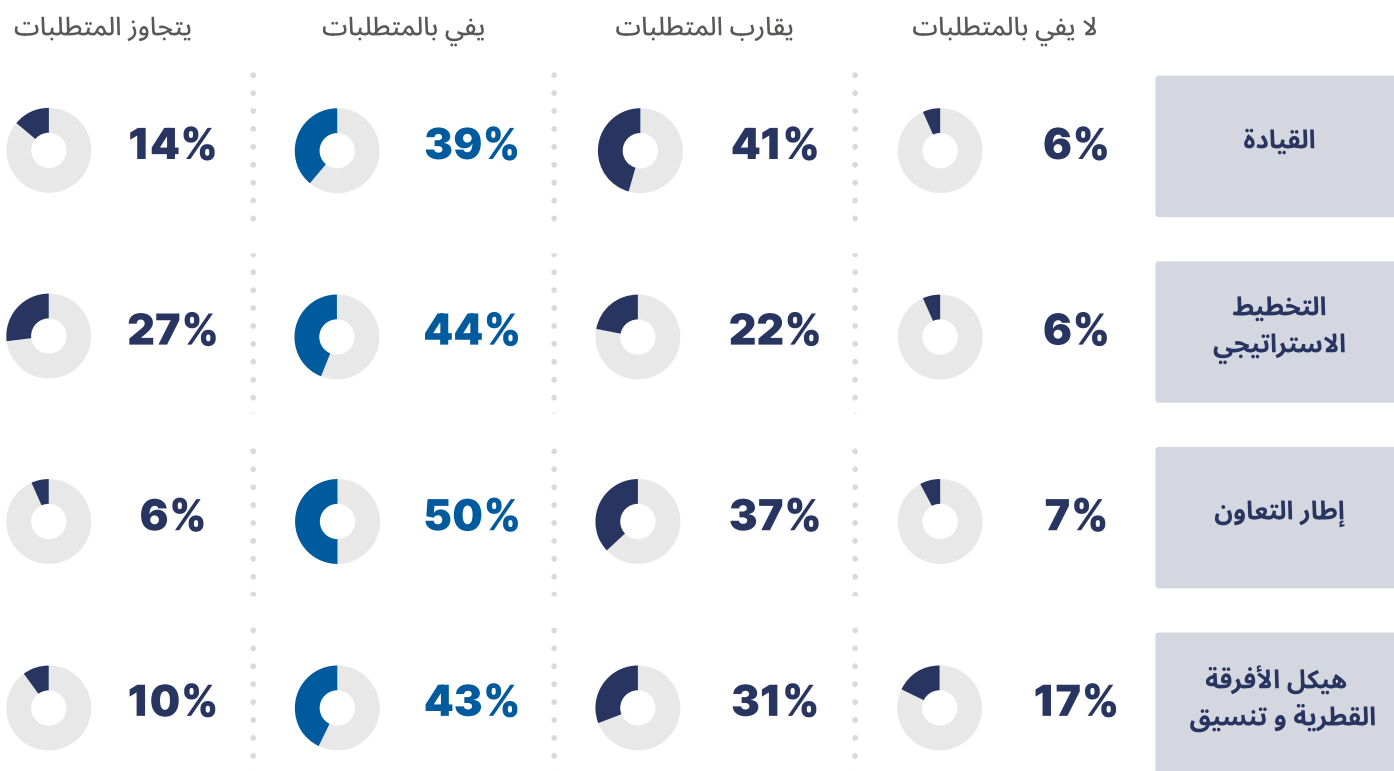
الشكل التاسع



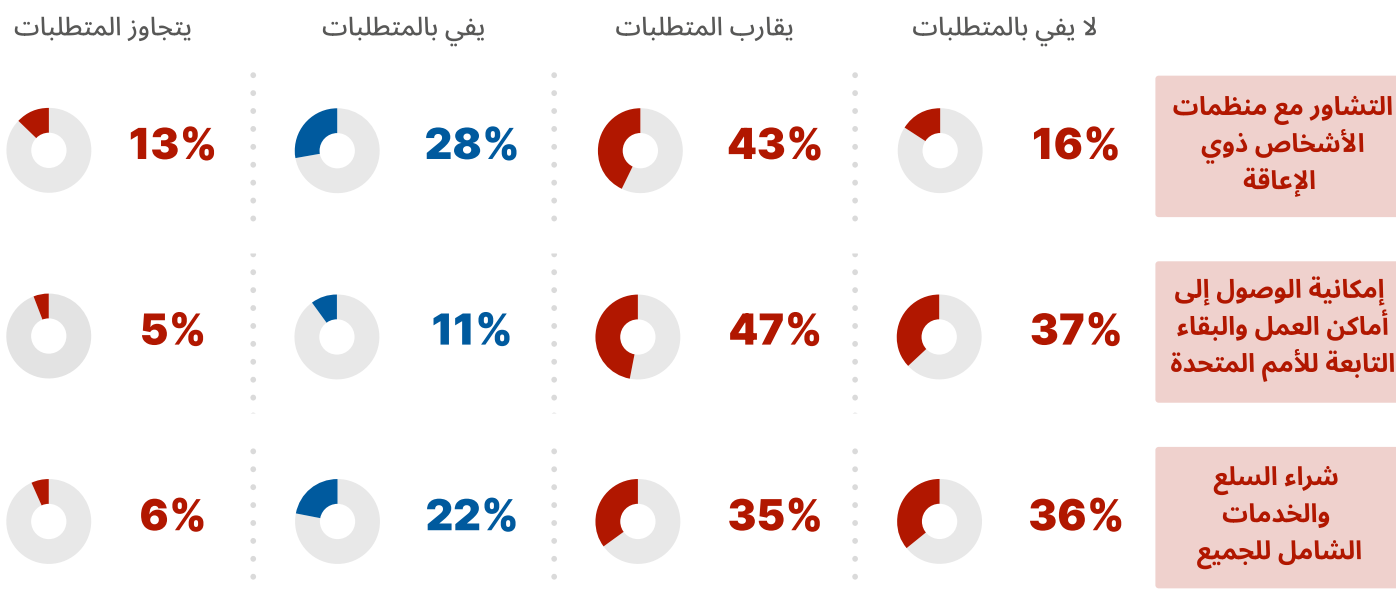
حققت الأفرقة القطرية تقدماً مطرداً ومستمراً في تنفيذ الاستراتيجية. ففي عام 2024، أبلغت جميع الأفرقة القطرية البالغ عددها 132 فريقاً عن أدائها في سجل الأداء المتعلق بالمساءلة للسنة الخامسة على التوالي. واستوفت الأفرقة القطرية أو تجاوزت المتطلبات فيما يتعلق بـ 46 في المائة من المؤشرات - بزيادة عن نسبة عام 2023 البالغة 41 في المائة، وبزيادة كبيرة عن نسبة عام 2020 التي لم تتجاوز 24 في المائة. وارتفعت نسبة الأفرقة القطرية التي تجاوزت المتطلبات إلى 11 في المائة، أي ما يعادل قرابة ثلاثة أضعاف نسبتها في عام 2020 البالغة 4 في المائة، مما يبرز تزايد المشاركة وتعزيز مؤسسة إدماج منظور الإعاقة في جميع الأفرقة القطرية.



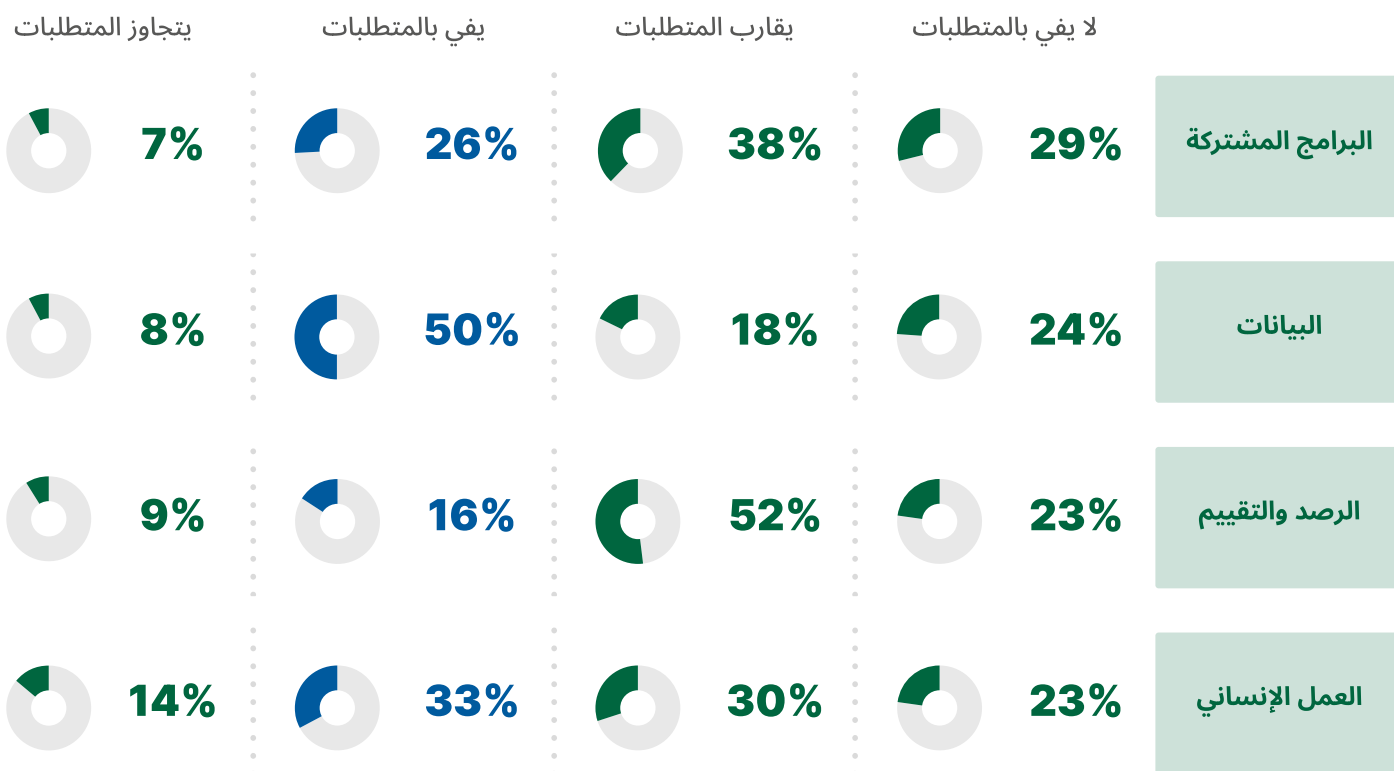
في عام 2024، واصلت جميع المناطق البناء على التقدم المحرز في السنوات السابقة. وظلت أوروبا ووسط آسيا الأقوى أداءً، حيث استوفت 60 في المائة من الأفرقة القطرية المتطلبات أو تجاوزتها. وحافظت منطقتا آسيا والمحيط الهادئ وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي على اتجاهاتهما الإيجابية، بينما أظهرت منطقة أفريقيا مكاسب مطردة، وحققت الدول العربية تقدماً تراكمياً تدريجياً. ويذكر هنا على وجه الخصوص أن تصنيف "لا يفي بالمتطلبات" انخفض في معظم المناطق، مما يعكس انخراطاً أقوى والتزاماً أقوى بالتنفيذ.



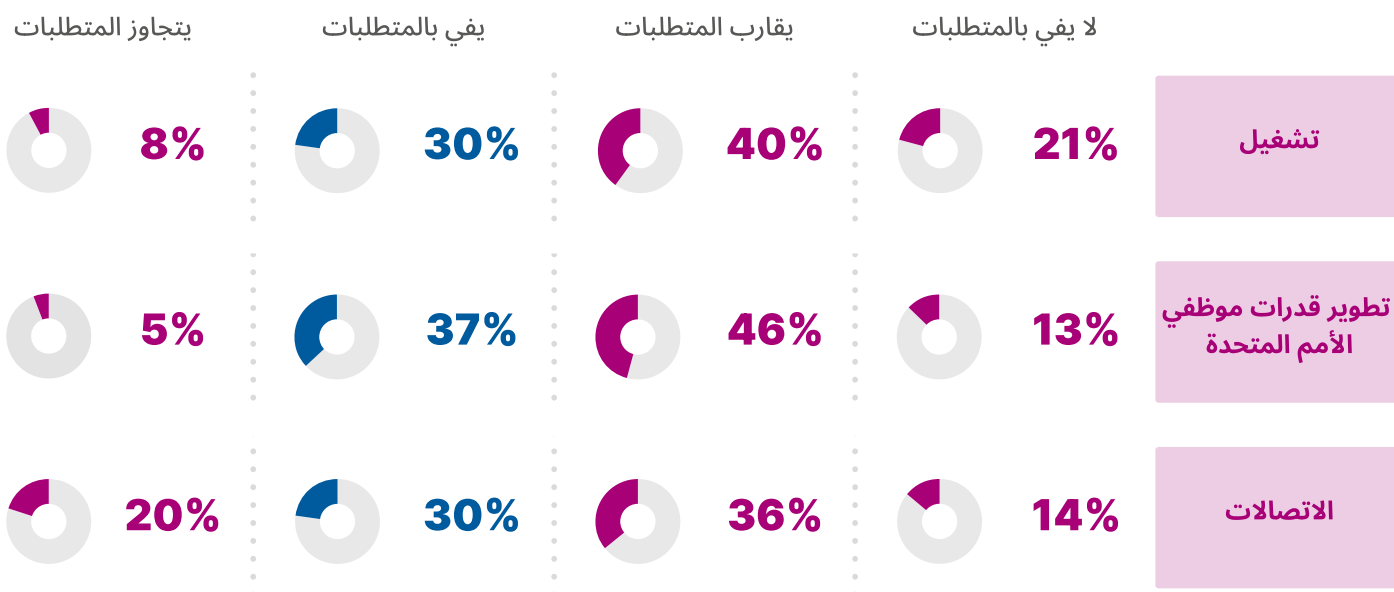
أظهرت الأفرقة القطرية تقدماً ملحوظاً فيما يتعلق بالمؤشرات الخاصة بالقيادة والتنسيق. فقد زادت النسبة المئوية للأفرقة القطرية التي استوفت أو تجاوزت المتطلبات فيما يتعلق بمؤشر القيادة إلى 53 في المائة في عام 2024، مقارنة بـ 48 في المائة في عام 2023، مما يشير إلى أن المنسقين المقيمين يقومون بالدعوة على نحو أكثر اتساقاً إلى إدماج منظور الإعاقة، بما في ذلك من خلال المناقشات الموضوعية في اجتماعات الأفرقة القطرية. وربما يكون هذا التحسن قد دعم أيضاً تعزيز آليات تنسيق إدماج منظور الإعاقة، حيث أفادت 43 في المائة من الأفرقة القطرية بأن هذه الآليات ساهمت بشكل كبير في التخطيط الاستراتيجي الرئيسي، مقارنة بنسبة 35 في المائة في عام 2023.



ظل التقدم بطيئاً في مؤشري التشاور، وتيسير الوصول والاستعمال، ومع ذلك، تشير الاتجاهات المتعلقة بمؤشرات متعددة إلى تحول أوسع نطاقاً نحو التشاور الأكثر منهجية والشراكة مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة. وقد أفادت حوالي 41 في المائة من الأفرقة القطرية بأنها استشارت منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة في العمليات الاستراتيجية الرئيسية، مثل إعداد أطر التعاون، وهي الأداة الرئيسية لتخطيط وتنفيذ أنشطة الأمم المتحدة الإنمائية على الصعيد القطري - بزيادة عن نسبة عام 2023 البالغة 37 في المائة. ومع أن الشراء كان في الماضي مجالاً تكتنفه تحديات، فقد لوحظ إحراز تقدم ملموس في عام 2024، حيث استوفت 28 في المائة من الأفرقة القطرية المتطلبات أو تجاوزتها - بزيادة عن نسبة عام 2023 البالغة 22 في المائة. ويشير هذا التحسن إلى زيادة إدماج معايير تيسير الوصول والاستعمال في الاستعراضات السنوية لخطط العمل وتحديد مستهدفات لتيسير الوصول والاستعمال في التنسيق المركزي للعمليات.



ظل الأداء في المجال الأساسي 3 مستقرًا، مع حدوث تحسن طفيف في البرمجة المشتركة وإنشاء آليات لإدماج منظور الإعاقة في البرامج المشتركة الجديدة والقائمة. وطرأ انخفاض طفيف في عدد الأفرقة القطرية التي استوفت المتطلبات في مجال العمل الإنساني. وأحرز تقدم بطيء أيضًا فيما يتعلق بالتشاور مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة في آليات تنسيق الأنشطة الإنسانية، حيث تجاوزت نسبة 14 في المائة من الأفرقة القطرية المتطلبات فيما يتعلق بالعمل الإنساني الشامل لمنظور الإعاقة، بزيادة عن نسبة عام 2023 البالغة 11 في المائة.



يطراً على الثقافة المؤسسية تحول بطيء ولكنه ملموس. فقد أفاد حوالي 78 في المائة من الأفرقة القطرية بوجود بيان لديها ينص على عدم التمييز في التوظيف. وبالإضافة إلى ذلك، شجع 38 في المائة من هذه الأفرقة بشكل حثيث على تقديم الأشخاص ذوي الإعاقة بطلبات للتوظيف، مقارنة بنسبة 33 في المائة في عام 2023، وغالباً ما كان ذلك من خلال التوعية المصممة خصيصاً عبر شبكات منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة. وواصلت الأفرقة القطرية الاستثمار بشكل أكبر في بناء القدرات، حيث نظمت 37 في المائة من الأفرقة القطرية تدريباً بالتعاون مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة، بزيادة عن نسبة العام السابق البالغة 29 في المائة.

