



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الأغذية والزراعة
للأمم المتحدة



الاجتماع المشترك

الدورة السادسة والعشرون بعد المائة للجنة البرنامج
والدورة الخامسة والسبعون بعد المائة للجنة المالية

روما، 18 مارس/آذار 2019

سياسات وعمليات وإجراءات المنظمة للوقاية من التحرش والتحرش الجنسي وسوء استغلال
السلطة - خطة العمل المحدثة

يمكن توجيه أي استفسارات بشأن مضمون هذه الوثيقة إلى:

السيد Fernando Serván

مدير مكتب الموارد البشرية

الهاتف: +3906 5705 2299



PC 126

يمكن الاطلاع على هذه الوثيقة باستخدام رمز الاستجابة السريعة (QR)؛ وهذه هي مبادرة من منظمة الأغذية والزراعة
للتقليل إلى أدنى حد من أثرها البيئي وتشجيع اتصالات أكثر مراعاة للبيئة.
ويمكن الاطلاع على وثائق أخرى على موقع المنظمة www.fao.org

السياق

- 1- تم تعزيز إجراءات منظمة الأغذية والزراعة (المنظمة) للوقاية من التحرش والتحرش الجنسي وسوء استغلال السلطة في عام 2018، وستواصل المنظمة تعزيز هذه الإجراءات في عام 2019.
- 2- وخلال الأشهر القليلة الماضية، عملت المنظمة على عدّة جبهات. وواصلت المنظمة بذل الجهود لضمان بيئة عمل خالية من التحرش الجنسي. وفي هذا الصدد، استحدثت سياسة جديدة مخصصة للوقاية من التحرش الجنسي في فبراير/ شباط 2019. وإلى جانب إجراءات هامة أخرى، تعزز هذه السياسة ثلاثة مجالات عمل رئيسية وهي: الإبلاغ، والتحقيق واتخاذ القرارات، والتواصل والدعم.
- 3- وبالإضافة إلى ذلك، استعرضت المنظمة خطة عملها وحديثها آخذةً في الحسبان العمل الذي أجراه فريق المهام الداخلي ونتائج المسح الذي أجري لاستطلاع آراء موظفي منظومة الأمم المتحدة حول التحرش الجنسي الذي كان متاحًا لجميع الموظفين والعاملين من غير الموظفين في نوفمبر/ تشرين الثاني 2018. وتستند الترتيبات الداخلية في المنظمة للوقاية من التحرش الجنسي إلى نهج متعدد التخصصات يربط بين الفريق المعني بالموارد البشرية والفريق الطبي والفرق المعنية بالشؤون الأخلاقية والتدريب والتحقيق. وفي الوقت نفسه، تواصل المنظمة العمل بنشاط على مستوى منظومة الأمم المتحدة من خلال مشاركتها الناشطة في عمل فريق المهام التابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين.

التقدم المحرز في مبادرات الأمم المتحدة

- 4- أحرزت المرحلتان الأولى والثانية من عمل فريق المهام التابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين في عام 2018 تقدمًا ملموسًا في معالجة مسألة التحرش الجنسي في منظومة الأمم المتحدة. ووافقت اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى خلال اجتماعها في 11 و12 أكتوبر/ تشرين الأول 2018 في اليونسكو بباريس، على الإجراءات والتوصيات التي اتفق عليها فريق المهام والتي أقرها في وقت لاحق مجلس الرؤساء التنفيذيين خلال دورته العادية الثانية في 7 و8 نوفمبر/ تشرين الثاني 2018 في نيويورك. وتمثلت الإنجازات الرئيسية في ما يلي:

- (أ) وضع سياسة نموذجية على نطاق منظومة الأمم المتحدة حول التحرش الجنسي تنطبق على المنظمات جميعًا.
- (ب) إصدار "قاعدة بيانات ClearCheck" لفحص حالات التحرش الجنسي من أجل تفادي إعادة تعيين أفراد انتهت علاقة عملهم مع المنظمة بسبب التوصل إلى حكم بأنهم ارتكبوا تحرشًا جنسيًا، وشمل الأفراد الذين توجد بحقهم ادعاءات عالقة بالتحرش الجنسي والذين يغادرون المنظمة قبل انتهاء الإجراءات.

- (ج) إرساء آلية لجمع البيانات وتحليلها على نطاق المنظومة ككل لضمان دقة توقيت رفع التقارير وحسن توقيتها ورسم السياسات على أساس الأدلة- وتحليل نتائج استبيان شامل على نطاق المنظومة ككل بشأن الإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي.
- (د) وضع دليل مشترك للمديرين كأداة لتعزيز التوعية والاتصال والتواصل.
- (هـ) تقييم الحلول المتعددة المرتبطة بالخطوط الساخنة/خطوط المساعدة التي وضعتها منظمات الأمم المتحدة، واقتراح وضع إطار عمل للحلول المرتبطة بالخطوط الساخنة/خطوط المساعدة مقارنة بمجموعة من المعايير الخاصة بأفضل الممارسات.
- (و) مواصلة بذل الجهود على نطاق المنظومة من أجل تعزيز قدرات التحقيق وجودة عمليات التحقيق بما في ذلك من خلال اجتماع مشترك لرؤساء أجهزة التحقيق في فريق المهام/ واللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات.

نتائج المسح لاستطلاع آراء موظفي منظومة الأمم المتحدة حول التحرش الجنسي

- 5- في نوفمبر/تشرين الثاني 2018، أجرت شركة خارجية بالنيابة عن الأمم المتحدة مسحًا لاستطلاع آراء الموظفين في المنظمة حول التحرش الجنسي في مكان العمل. وقد أتيح هذا المسح ذات الطابع السري على الانترنت في لغات الأمم المتحدة الرسمية الست لرصد حالات التحرش الجنسي والتصورات المرتبطة به عبر موظفي الأمم المتحدة، وذلك من أجل تعزيز آليات الحماية، وتعزيز الدعم المتاح، وتحسين طرق الإبلاغ عن التحرش الجنسي.
- 6- وقد كان معدل الرد على المسح على مستوى منظومة الأمم المتحدة وفي المنظمة منخفضًا نسبيًا. فقد بلغ معدل المشاركة الإجمالي للموظفين والعاملين من غير الموظفين عبر كيانات الأمم المتحدة البالغ عددها 31 كيانًا 17 في المائة، فيما كانت نسبة المشاركة في المنظمة 14.6 في المائة، أي ما يساوي 30 364 ردًا على المسح في الإجمال، وتمثل الردود المتأتية من موظفي المنظمة 1 898 ردًا.
- 7- أما النواتج الرئيسية للنتائج المنبثقة عن الردود البالغ عددها 1 898 ردًا بمعدل ردّ يقدر بنحو 14.6 في المائة (أي 1 898 مشاركًا من بين 12 967 موظفًا وعاملًا غير موظف في المنظمة) فتشمل ما يلي:
- (أ) الأشكال الأكثر شيوعًا للتحرش الجنسي وقد تمثلت الأشكال الأكثر شيوعًا للتحرش الجنسي التي أبلغ عنها المشاركون في القصص أو الأخبار المضحكة ذات الطابع الجنسي التي كانت جارحة، ومحاولات غير مرحّب بها لجذبهم إلى مناقشة الأمور الجنسية، والإيماءات أو استخدام لغة الجسد ذات الطابع الجنسي التي أشعرتهم بالحرج أو بالإهانة وأدت إلى ترقيات أسرع أو معاملة أفضل في حالة التعاون الجنسي.

- (ب) معدل التعرّض للتحرش الجنسي بحسب نوع الجنس والفئات العمرية. كانت نسبة التعرض للتحرش الجنسي لدى المشاركين الذين عرّفوا عن أنفسهم كإناث هي الأعلى. أما بالنسبة إلى الفئات العمرية، فقد ذكر المشاركون الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و34 عامًا أنهم يتعرضون للتحرش الجنسي.
- (ج) معدل التعرّض للتحرش الجنسي بحسب الهوية الجنسية. في فئة الهوية الجنسية، كانت معدلات التعرّض للتحرش الجنسي لدى المشاركين الذين عرّفوا عن أنفسهم كمثليين هي الأعلى.
- (د) معدل التعرّض للتحرش الجنسي بحسب نوع الوظيفة. بالنسبة إلى أنواع الوظائف، كانت معدلات التعرض للتحرش الجنسي الأعلى لدى المشاركين الذين عرّفوا عن أنفسهم كمستشارين.

8- وقد حدد التقرير النهائي مجموعات رئيسية من الأفراد في المنظمة ينبغي أن يكونوا ضمن أولويات اهتمامات المنظمة وهم: (1) الأفراد المستهدفون الضعفاء أي النساء والأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و44 عامًا والمستشارون بشكل أساسي؛ (2) والمتحرّشون المحتملون أي الرجال الذين تتراوح أعمارهم بين 45 و54 عامًا بما يشمل بشكل رئيسي الزملاء وكذلك المشرفين والمدبرين وبعض كبار القادة.

9- وعلى الرغم من انخفاض معدل الرّد على المسح، وأوجه القصور المنهجية ذات الصلة في ما يتعلق باستقراء نواتج موثوقة، يمثل هذا المسح خطوة أولى مهمة. فقد شكّل هذا المسح خط الأساس لقياس التغيير، والعمل لبلورة المبادرات المستقبلية التي سيتم تكييفها مع مراعاة هذه الفئات المحددة. وعلاوة على ذلك، يمكن للدروس المستفادة أن توفّر أساسًا لتحسين المسح مع دمج المنهجيات على نحو أكثر تكاملًا في المستقبل.

التقدم المحرز ضمن المنظمة

10- على النحو المذكور أعلاه، تحقق إنجاز مهمّ تمثّل في استحداث سياسة جديدة للوقاية من التحرش الجنسي في فبراير/شباط استنادًا إلى السياسة النموذجية لمنظمة الأمم المتحدة، وتم تكييفها لتتلاءم مع أطر العمل المؤسسية والقانونية المحددة للمنظمة.

11- وخلال الأشهر القليلة الماضية، شاركت المنظمة في عدة اجتماعات مع فريق المهام التابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين لضمان مواءمة السياسات التي تعتمدها كيانات الأمم المتحدة مع السياسة النموذجية بشأن التحرش الجنسي على نطاق المنظمة. وفي 13 فبراير/شباط 2019، أصدرت المنظمة سياسة جديدة، وكانت من بين أولى وكالات الأمم المتحدة التي تعتمد النموذج المرجعي للأمم المتحدة الذي يتضمن التعريف الموحد للتحرش الجنسي.

12- وبالإضافة إلى ذلك، وعلى النحو المذكور سابقاً¹، وضعت المنظمة خطة عمل ونفذت إجراءات ملموسة بمشاركة المكاتب والأقسام الداخلية والتنسيق مع مكتب الموارد البشرية. وسيجري أيضاً تعزيز خطة العمل عن طريق الأنشطة الملائمة لمعالجة نتائج المسح. ويعمل فريق المهام الداخلي على وجه التحديد على الأمور التالية:

(أ) وضع مجموعة أدوات للوقاية من التحرش الجنسي، من شأنها أن تشكل جزءاً من عملية الإحاطة بالخدمة لجميع المستخدمين الجدد.

(ب) إدراج مؤشرات خاصة في نظام تقييم وإدارة الأداء لموظفي المنظمة ترتبط بالوقاية من التحرش الجنسي وتحقيق المساواة بين الجنسين من أجل مساعدة المديرين في الوفاء بالتزاماتهم كقدوة لتغيير الثقافة في المنظمة.

(ج) تحديد مواعيد السفريات الهادفة للموظف المسؤول عن الشؤون الأخلاقية من أجل توفير الدعم والمشورة على مستوى المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية.

13- وفي ما يلي ملخص مختصر عن الإجراءات المحدثة.

ألف- الإبلاغ

ألف-1 تعزيز قدرات الإبلاغ بواسطة الخط الساخن/ خط المساعدة

14- خصّصت المنظمة صندوق بريد صوتي للخط الساخن الحالي الذي يتولى مكتب المفتش العام إدارته حتى يتسنى للمشتكين ترك رسائل خارج ساعات العمل.

ألف-2 إنشاء آلية لرصد مساءلة الشركاء في التنفيذ بشكل منتظم

15- تم إدراج قسم خاص بالوقاية من التحرش الجنسي في التقرير القطري السنوي (باللغة الإنكليزية والإسبانية والفرنسية)، يقتضي من المسؤولين في المكاتب القطرية وضع قائمة بالإجراءات التي تم اتخاذها لاستحداث وتشجيع فكر وبيئة عمل تمنع التحرش أو الاستغلال أو الاعتداء الجنسي.

16- وبالإضافة إلى ذلك، وفي إطار استبيان الضوابط الداخلية لمكاتب المنظمة الميدانية لعام 2019، ستدرج المنظمة قسماً بشأن مساءلة الشركاء في التنفيذ والتزامهم بمعايير المنظمة، من أجل إدارة ورصد تنفيذ البرامج والكشف عن القضايا في الوقت الفعلي، وبالتالي تقليل المخاطر المرتبطة بسمعة المنظمة.

¹ الوثيقة CL 160/9

ألف-3 تحسين آلية الشكاوى المجتمعية

17- تم إصدار الخطوط التوجيهية الأولية بشأن آلية الشكاوى المجتمعية مع إيلاء اهتمام خاص بمشاركة أصحاب المصلحة وآليات تقديم الشكاوى للمجتمعات المحلية. وفي هذا الصدد، وضعت المنظمة الخطوط التوجيهية العملية التي تصف إجراءات التعامل مع الشكاوى المقدمة من جانب الأفراد المتضررين الذين يعتقدون أن المنظمة قد انتهكت الضمانات البيئية والاجتماعية الخاصة بها. وتعمل المنظمة أيضاً على وضع نموذج للشكاوى المرتبطة بالاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي وفقاً للدليل الخاص بأفضل الممارسات المتصلة بآليات معالجة الشكاوى المشتركة بين الوكالات والقائمة على المجتمعات المحلية.

باء- التحقيق واتخاذ القرارات

باء-1 تعزيز إقامة الشبكات مع النظراء في قطاع المساعدات الإنسانية لتبادل الخبرات والممارسات الجيدة

18- يشارك المسؤول عن الشؤون الأخلاقية في الاجتماعات الخارجية والندوات الإلكترونية التي تعقدتها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، والمنظمات التي توجد مقرها في روما، وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف من أجل تشارك الابتكارات وأفضل الممارسات.

19- وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن المنظمة قد شاركت منذ عام 2012 في الشبكة الخاصة بخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وفي التعلّم من ممارسات النظراء إلى جانب 65 كياناً مشاركاً من بين كيانات الأمم المتحدة. وفي عام 2018، شاركت المنظمة في اجتماع الشبكة وناقشت كيف ينبغي لكبار المديرين وصف رؤيتهم للسبل التي ستدعم تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة باعتبارها قاعدة محورية من قواعد للأمم المتحدة، بما في ذلك الوقاية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرّش الجنسي، وضمان إظهار أهداف المنظمة لهذه الرؤية.

جيم- التواصل والدعم

جيم-1 وضع أدوات تعلّم إلزامية بشأن الوقاية من التحرّش الجنسي والحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين

20- وفي إطار الجهود الرامية إلى زيادة وعي الموظفين، تم إصدار شريط فيديو كتدريب إلزامي "للووقاية من التحرّش والتحرّش الجنسي وسوء استغلال السلطة" (باللغة الإنكليزية والفرنسية والإسبانية). وبلغت نسبة الامتثال اعتباراً من نهاية يناير/كانون الثاني 2019 97 في المائة من بين الموظفين و 82 في المائة من العاملين من غير الموظفين.

21- وقد تم تكييف وحدة التعلّم الإلكتروني للأمم المتحدة المعنونة "العمل في تناغم" لتتلاءم مع احتياجات المنظمة وتمت إتاحتها باللغة الإنكليزية في نوفمبر/تشرين الثاني 2018. وتساهم وحدة التعلّم هذه في رفع مستوى الوعي بشأن

سياسة المنظمة لعدم التسامح إطلاقاً إزاء التحرش في مكان العمل وأشكال السلوك المحظور. وستتاح النسختان باللغتين الفرنسية والإسبانية في نهاية شهر مارس/آذار 2019 وعندئذ ستكون وحدة التعلم إلزامية لجميع الموظفين في المنظمة.

22- وبالإضافة إلى ذلك، في فبراير/شباط 2019، أصدرت المنظمة شريط فيديو تفاعلياً للوقاية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، وسيكون متاحاً باللغتين الفرنسية والإسبانية في نهاية أبريل/نيسان 2019. ويهدف هذا التدريب إلى رفع مستوى الوعي حول الاستغلال والاعتداء الجنسيين وسياسة المنظمة لعدم التسامح إطلاقاً إزاء أي شكل من أشكال الاستغلال والاعتداء الجنسيين. وتقدم وحدة التعلم هذه معلومات حول سياسة المنظمة في ما يتعلق بالاستغلال والاعتداء الجنسيين والتزاماتها. وكذلك تساعد على تحديد أشكال السلوك الذي يمثل استغلالاً أو اعتداءً جنسياً، وتقدم توجيهات بشأن كيفية وقف الاستغلال والاعتداء الجنسيين والوقاية منهما والإبلاغ عن الانتهاكات من جانب موظفي المنظمة والشركاء في التنفيذ.

23- وأخيراً، سيتاح شريط فيديو بشأن "حماية المبلّغين عن الأعمال غير القانونية" في نهاية شهر مايو/أيار 2019 وستتم ترجمته في ما بعد إلى اللغات الأخرى.

جيم-2 تنظيم دورات تدريبية مباشرة وعبر الفيديو في المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية

24- حدّد مكتب الشؤون الأخلاقية مواعيد لعقد ثلاثة مؤتمرات عبر الفيديو إضافية ودورة تدريبية مباشرة بحلول نهاية شهر مارس/آذار 2019. وتم تعيين جهات الاتصال الجديدة المعنية بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين في المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى، وستحظى هذه الجهات بالتدريب بحلول نهاية هذا العام.

جيم-3 تنظيم دورات توعية حول التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسيين لجهات الاتصال التابعة للمنظمة في بلدان مختارة ذات أولوية

25- يجري تحديد المكاتب القطرية المختارة ذات الأولوية، ويجري وضع جداول التدريب والمواد ويتم تصميمها لتلائم مع السياقات القطرية. وتمهيداً لدورات التدريب المباشرة التي ستعقد ابتداءً من شهر مارس/آذار، تم عقد مؤتمرات تحضيرية عبر الفيديو خلال شهر فبراير/شباط.

جيم-4 إعداد دليل للمديرين عن الوقاية من التحرش الجنسي في مكان العمل والتصدي له

26- تم إعداد دليل للمديرين عن الوقاية من التحرش الجنسي في مكان العمل والتصدي له، وتم نشر هذا الدليل على صفحة الشبكة الداخلية للمنظمة باللغة الإنكليزية والفرنسية والإسبانية.

27- وقامت المنظمة بتعزيز الاتصالات الداخلية بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرّش الجنسي، مسلّطة الضوء على الدور الرئيسي للمديرين الذين يضطلعون بدور ريادي في استحداث بيئة عمل آمنة ومتناغمة، وخالية من الخوف والتخويف والأعمال العدائية والجرائم.

الخطوات المقبلة

28- بناءً على الجهود المبذولة والمنتجات التي تم وضعها، ستواصل المنظمة العمل مع فريق المهام التابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين بهدف رفع التقارير عن حالة تنفيذ الإجراءات المتفق عليها إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين في دورة المجلس العادية الأولى في ربيع 2019، عبر اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى. وعلى وجه التحديد، تتمثل أولويات المنظمة لعام 2019 ضمن مبادرات الأمم المتحدة في ما يلي:

(أ) تحسين عملية التحقيق. إنشاء مجموعة عمل فرعية معنية بتعزيز قدرات التحقيق مع تحديد اختصاصاتها، على أن تشمل المخرجات المتوخاة وضع نموذج مرجعي لأفضل الإجراءات والعمليات والممارسات للتحقيقات المهنية.

(ب) المساءلة. توفير المدخلات في قاعدة بيانات ClearCheck لفحص حالات التحرش الجنسي وضمان تحديثها بصورة مستمرة واستخدامها على نحو منتظم في عمليات التوظيف. ورفع التقارير بشأن اعتماد ونشر الخطوط التوجيهية الموسعة بشأن قاعدة البيانات لفحص حالات التحرش الجنسي في حال وجود ادّعاءات عالقة بالتحرّش الجنسي. وتحديد ملامح العملية السنوية لجمع البيانات واستهلاكها اعتبارًا من مطلع العام 2019.

(ج) الدعم والتواصل. تقديم إطار للحلول المرتبطة بالخطوط الساخنة/خطوط التي تستخدمها منظومة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية ذات الصلة، استنادًا إلى معايير أفضل الممارسات. وإصدار الموقع الإلكتروني العام للأمم المتحدة حول المبادرات لمكافحة التحرش الجنسي في منظومة الأمم المتحدة.

29- تشير نتائج مسح الأمم المتحدة حول التحرش الجنسي إلى نقاط القوة والضعف في النهج الحالي الذي تتبناه الأمم المتحدة ومنظمة الأغذية والزراعة في مجال الوقاية من التحرش الجنسي. وفي ضوء ذلك، وبهدف الحصول على استقراء موثوق بدرجة أكبر، يمكن الاستفادة من هذه النتائج لبلورة دراسة جديدة مستقلة لا يجري فيها ذكر الأسماء، مع إمكانية التعاون مع سائر الوكالات التي توجد مقارها في روما.

30- وأبرز تقرير المسح أيضًا أهمية استحداث بيئة عمل يشعر فيها الأفراد بالأمان للتكلّم عن تجاربهم في حال تعرّضوا للتحرش أو كانوا شهودًا على ذلك. بناءً على ذلك، سيجري وضع مجموعة منقحة من التدابير وإطلاق دورات تدريبية هادفة من شأنها تغيير ترتيب الأولويات بحسب الاقتضاء لدعم فئات محددة من الموظفين والبلدان.

31- وبالإضافة إلى ذلك، ستواصل المنظمة تحديث سياساتها بما يتوافق مع سياسات منظومة الأمم المتحدة. ويجري على وجه الخصوص تنقيح سياسة حماية المبلّغين عن الأعمال غير القانونية من أجل دمج معايير أفضل الممارسات على النحو الذي أوصى به استعراض حديث أجرته وحدة التفتيش المشتركة² وسيصدر بحلول نهاية شهر مايو/ أيار 2019 جنبًا إلى جنب مع شريط الفيديو الجديد حول "حماية المبلّغين عن الأعمال غير القانونية".

32- وأخيرًا، تواصل المنظمة رصد التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل للوقاية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرّش الجنسي من أجل رفع التقارير إلى المجلس في دوراته المقبلة باستخدام المؤشرات النوعية والكمية. وترد نسخة محدّثة عن خطة العمل في الملحق 1 بهذه الوثيقة.

² الوثيقة JIU/REP/2018/4. استعراض السياسات والممارسات الخاصة بحماية المبلّغين عن الأعمال غير القانونية في منظمات منظومة الأمم المتحدة.

الملحق 1

خطة عمل

الوقاية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرّش الجنسي

تطبّق المنظمة سياسة لعدم التسامح مطلقاً إزاء الاستغلال والاعتداء الجنسيين، ولا تقبل التحرّش أيّاً كان شكله. وإن اعتمد سياسة حقيقية لعدم التسامح يتطلب نظاماً متيناً لتهيئة بيئة عمل مواتية، من خلال تعزيز ثقافة الوقاية، وتحسين مستوى الوعي، وتمكين إجراء تحقيقات عادلة، والالتزام بمبادئ السرية والخصوصية، وضمان الحماية المستمرة للمبلّغين عن الإساءات.

وتهدف خطة العمل بصورة خاصة، ضمن هذا الإطار، إلى توضيح مجالات العمل الرئيسية والإجراءات الملموسة التي يتعين اتخاذها من أجل ضمان الإنفاذ التام للقواعد الرامية إلى تهيئة وتعزيز بيئة عمل توفّر الوقاية من التحرّش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسيين.

وتقدّم الصفحات التالية لمحة عامة عن الإجراءات التي سيتم تنفيذها وتقريراً موجزاً عن التقدّم المحرز. ويشير نظام الإبلاغ الذي يعتمد الترميز بالألوان الموجز أدناه إلى حالة كل مبادرة والأطر الزمنية المحددة ذات الصلة.

نظام الإبلاغ الذي يعتمد الترميز بالألوان

أنجز
جارٍ
متأخر
مستمر

أنجزت المبادرة

يسير التقدم المحرز في مجال التنفيذ في الاتجاه الصحيح

التقدم متأخر لكن يجري اتخاذ إجراءات تصحيحية وتم وضع إطار زمني منقّح

الأنشطة مستمرة

-1 الإبلاغ

لمحة عامة

بدأت المنظمة عدة إجراءات لتحسين فهم ومعالجة احتمال الافتقار إلى البيانات ونقص الإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي، وأجرت تحليلاً بشأن الأسباب والنهج التصحيحية.

الأنشطة الرئيسية	المؤشرات	الإطار الزمني المحدد	الحالة
1-1 إجراء مسح لاستطلاع آراء موظفي منظومة الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي			
إجراء مسح هادف لاستطلاع آراء موظفي المنظمة يتماشى مع جهود فريق المهام التابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين لضمان الإبلاغ الدقيق وفي الوقت المناسب ووضع السياسات بالاستناد على الأدلة	من المتوقع صدور نتائج الاستقصاء في ديسمبر/كانون الأول 2018	ديسمبر/كانون الأول 2018	أنجز
2-1 تعزيز قدرات الإبلاغ بواسطة الخط الساخن/ خط المساعدة			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ تخصيص صندوق بريد صوتي للخط الساخن الحالي حتى يتسنى للمشتكين ترك رسائل خارج ساعات العمل. ▪ مناقشة مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى من أجل تحديد خيار مناسب لخط ساخن يعمل على مدار الساعة بالاستعانة بمصادر خارجية. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ تم تخصيص صندوق بريد صوتي ▪ الاستعانة بمصادر خارجية لضمان تغطية على مدار الساعة للخط الساخن بواسطة موظفين مدربين 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ديسمبر/كانون الأول 2018 ▪ يونيو/حزيران 2019 	<p>أنجز</p> <p>جارٍ</p>

3-1 إنشاء آلية لرصد مساءلة الشركاء في التنفيذ والتزامهم بمعايير المنظمة بشكل منتظم			
أبجز	ديسمبر/كانون الأول 2018	<ul style="list-style-type: none"> ▪ تم إصدار التعليمات للمكاتب القطرية. ▪ الرصد الدوري والعشوائي والتماس تعقيبات المستفيدين بشأن القيم المتصورة والمثبتة للشريك. 	<p>العمل مع المكاتب القطرية لوضع إجراءات موثقة لرصد مساءلة الشركاء في التنفيذ عن طريق إدراج قسم محدد في كل من:</p> <ul style="list-style-type: none"> - التقارير السنوية للمكاتب القطرية - استبيان الضوابط الداخلية لمكاتب المنظمة الميدانية
مستمر			
4-1 تحسين آلية الشكاوى المجتمعية			
أبجز	يناير/كانون الثاني 2019	<ul style="list-style-type: none"> ▪ تم إعداد خطوط توجيهية بخصوص آلية الشكاوى المجتمعية على المستوى القطري. 	العمل مع الأقاليم من أجل تحسين آلية مجتمعية للشكاوى في المكاتب القطرية
جارٍ	يونيو/حزيران 2019	<ul style="list-style-type: none"> ▪ يتم تطبيق آلية الشكاوى المجتمعية في المكاتب القطرية ذات الأولوية 	

5-1 إنشاء قاعدة بيانات ذات طابع سري وصيانتها بواسطة شبكة جهات الاتصال المعنية بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين في الأزمات الإنسانية لجميع التقارير الواردة بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين			
مستمر	مستمر	يتم تسجيل جميع التقارير في قاعدة البيانات.	تقوم قاعدة البيانات هذه، التي يتولى مكتب الشؤون الأخلاقية صيانتها، بتسجيل أسماء الأشخاص المبلغين والمتضررين وتفاصيل الاتصال بهم وموجز الشكوى، بما في ذلك تفاصيل الموضوع (إذا كان ذلك معروفاً).

6-1 تحديد المدخلات في قاعدة بيانات فحص حالات التحرش الجنسي من قبل فريق المهام التابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين			
مستمر	مستمر	توفير المدخلات في قاعدة البيانات واستخدامها لأغراض التحقق المرجعي.	قاعدة بيانات الموظفين (الموظفون والموارد البشرية من غير الموظفين) الذين تبين ضلوعهم في حالة من حالات التحرش الجنسي لتفادي إعادة توظيفهم.
7-1 توفير بيانات إحصائية سنوية عن الحالات ذات الصلة بالتحرش الجنسي			
مستمر	سنويا	تقديم إحصاءات عن التحرش في تقرير المفتش العام المتاح على الموقع الإلكتروني.	تحتفظ المنظمة، منذ عام 2015، بالإحصاءات المتعلقة بالشكاوى الرسمية الخاصة بالتحرش، بما في ذلك ادعاءات التحرش الجنسي والحالات المتصلة بذلك.

2- التحقيق واتخاذ القرارات			
ملحة عامة تلتزم المنظمة بتعزيز القدرات والأدوات للتحقيق ودعم المتضررين وبتعزيز تبادل الموارد والخبرات وأفضل الممارسات.			
الحالة	الإطار الزمني المحدد	المؤشرات	الأنشطة الرئيسية
1-2 زيادة القدرات في مجال التحقيق			
أبخر	يوليو/تموز 2018	تم تعزيز القدرات في مجال التحقيق	زيادة قدرات في مجال التحقيق بإضافة وظيفة موظف في (ف-3) في مكتب المفتش العام
2-2 تعزيز إقامة الشبكات مع النظراء في قطاع المساعدات الإنسانية وغيره لتبادل الخبرات والممارسات الجيدة			
مستمر	مستمر	تبادل الخبرات والممارسات الجيدة من خلال المشاركة في الشبكة (50 في المائة من الدعوات المتلقاة سنويا)	تشارك المنظمة بنشاط في ما يلي: <ul style="list-style-type: none"> ▪ اجتماعات مكاتب الشؤون الأخلاقية للوكالات التي توجد مقرها في روما ▪ الندوات الإلكترونية التي تعقدها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات ▪ الندوات الإلكترونية لفريق المهام المعني بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين في الأزمات الإنسانية ومؤتمراته عبر الهاتف ▪ خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

3- التواصل والدعم

لمحة عامة

اعتبرت الاتصالات الأكثر تفصيلاً ومنهجية مع الموظفين باستخدام مجموعة من قنوات الاتصال وأدوات التواصل وسيلة فعالة للارتقاء بمستوى الوعي وزيادة الثقة في المنظمة.

الأنشطة الرئيسية	المؤشرات	الإطار الزمني المحدد	الحالة
3-1 وضع أداة تعلم إلزامي بشأن الوقاية من التحرش الجنسي			
وضع أداة تعلم إلزامي	نسبة مئوية من موظفي المنظمة الذين أكملوا أداة التعلم الإلزامي	أكتوبر/تشرين الأول 2018	أجز
إصدار وحدة التعلم الإلكتروني للأمم المتحدة المعنونة "العمل في تناغم" بعد تكييفها كتدريب إلزامي، جنباً إلى جنب مع شريط فيديو إضافي عن الوقاية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين.	تم إصدار أدوات التعلم الإلكترونية	فبراير/شباط 2019	أجز
إصدار شريط فيديو بشأن "حماية المبلغين عن الأعمال غير القانونية"	سيتم إصدار أداة التعلم	مايو/أيار 2019	جارٍ
3-2 تنظيم دورات تدريبية مباشرة وعبر الفيديو في المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية			
تستمر المنظمة في تنظيم دورات تدريبية في المقر الرئيسي ودورات تدريبية مباشرة في المكاتب الميدانية ومؤتمرات عبر الفيديو، يعالج فيها التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسيين. وينصب تركيز خاص على المكاتب الإقليمية والبلدان التي تشهد حالات طوارئ.	إنهاء الدورات التدريبية بالنسبة إلى جميع الشعب في المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية وزيادة عدد المؤتمرات عبر الفيديو.	10 شعب إضافية في المقر الرئيسي و9/10 في المكاتب الميدانية بحلول مارس/آذار 2019 و15 مؤتمراً إضافياً عبر الفيديو بحلول ديسمبر/كانون الأول 2019.	جارٍ

3-3 تنظيم دورات توعية حول التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسيين لجهات الاتصال التابعة للمنظمة في بلدان مختارة ذات أولوية			
مستمر	ديسمبر/كانون الأول 2019	تدريب جهات الاتصال وتدريب المدربين في 3 إلى 5 بلدان كل ثلاثة أشهر.	تنظيم دورات تدريبية عن الاستغلال والاعتداء الجنسيين في المكاتب القطرية.
4-3 إعداد دليل للمدربين عن الوقاية من التحرش الجنسي في مكان العمل والتصدي له			
أنجز	أكتوبر/تشرين الأول 2018 يناير/كانون الثاني 2019	<ul style="list-style-type: none"> ▪ توفير الدليل ونشره على صفحة الشبكة الداخلية لمكتب الموارد البشرية ▪ تنظيم حملة اتصالات لتذكير المدربين بالدور الملحق على عاتقهم 	إعداد دليل للمدربين عن الوقاية من التحرش الجنسي في مكان العمل والتصدي له لمساعدتهم على الوفاء بواجباتهم بفعالية ولتهيئة بيئة عمل آمنة ومتناغمة ولرد على البلاغات المتعلقة بالتحرش الجنسي في مكان العمل، ومساءلة الموظفين عن أي شكل من أشكال السلوك المحظور.
5-3 تعزيز الاتصالات الداخلية بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي			
مستمر	مستمر	تحسين التوعية والاتصالات التي تضطلع بدور حاسم في مكافحة التحرش الجنسي والوقاية من خلال تغيير الثقافة في المنظمة.	<p>في ما يتعلق بتعزيز الاتصالات الداخلية بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، تمضي المنظمة قدماً في اتباع نهج متعددة:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ إرسال بريد إلكتروني من مكتب الشؤون الأخلاقية، من خلال قنوات الاتصال الداخلية في المنظمة، إلى موظفي المنظمة كافة، يذكرهم بالتزام المنظمة بعدم التسامح مطلقاً مع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي وتشجيع الإبلاغ عن هذه التجاوزات. ▪ ونشر مراجع مباشرة وغير مباشرة بشكل مستمر على الصفحة الرئيسية للشبكة الداخلية وعلى الشاشات في المقر الرئيسي وفي المكاتب الإقليمية، بما في ذلك مقالات وقسم تدريبي وإشعارات بارزة وإعلانات تظهر فجأة.

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ ونشر نشرات إخبارية على الشبكة الداخلية بشأن مواضيع بارزة، بما في ذلك مسائل التحرش الجنسي والإبلاغ عن طريق الخط الساخن. ▪ وسيتم تعزيز صفحات إلكترونية محددة على شبكة الإنترنت والشبكة الداخلية، تعرض سياسة وعمليات الإبلاغ.
3-6 دعم خدمات الاستشارة المقدمة للموظفين			
أنجز	<ul style="list-style-type: none"> ▪ نوفمبر/تشرين الثاني 2018 	<ul style="list-style-type: none"> تمت إحالة الموظفين الذين بلّغوا عن التحرش الجنسي إلى مستشاري الموظفين 	يتولى مستشار الموظفين مسؤولية تقديم خدمات استشارة تهدف أيضا إلى الوقاية من حالات التحرش والتحرش الجنسي في بيئات العمل التي يُلفت انتباهه لها، وإدارتها وحلّها.
3-7 إنشاء صفحة مخصصة على الشبكة الداخلية			
أنجز	<ul style="list-style-type: none"> ▪ أكتوبر/تشرين الأول 2018 	<ul style="list-style-type: none"> تم وضع القسم ذي الصلة وتحديثه 	إنشاء صفحة على الشبكة الداخلية لتوفير تحديثات