



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

A

المجلس

الدورة الثالثة والستون بعد المائة

روما، 2-6 ديسمبر/كانون الأول 2019

التقرير السنوي عن سياسات وعمليات وإجراءات المنظمة للوقاية من التحرش
والتحرش الجنسي وسوء استغلال السلطة، بما في ذلك نتائج الدراسة الاستقصائية
بشأن رضا الموظفين

يمكن توجيه أي استفسارات بشأن مضمون هذه الوثيقة إلى:

السيدة **Dilek Macit**

المديرة العامة المساعدة

إدارة الخدمات المؤسسية

الهاتف: +3906 5705 0459



CL 163

NB183/A

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- إنّ منظمة الأمم المتحدة ملتزمة بتهيئة بيئة عمل خالية من التمييز والتحرش وسوء المعاملة بشتى أشكالها، بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة، يعامل فيها الجميع معاملةً كريمةً ومحترمة.
- 2- وتماشياً مع هذا المبدأ، أعرب المدير العام المنتخب حديثاً عن التزامه بتهيئة بيئة عمل متناغمة وشدّد على أنه "سيواصل دعم سياسة المنظمة بعدم التسامح إطلاقاً مع حالات التحرش والتحرش الجنسي وسوء استعمال السلطة".
- 3- ويتمثل أحد أهدافه الرئيسية في جعل المنظمة أكثر شفافية وشمولية. وينطوي ذلك على إرساء بيئة عمل يستطيع فيها الموظفون كافة، من خلال الالتزام والحوار المفتوح، التعبير بحرية عن قلقهم من أي سلوك محظور قد يواجهونه.
- 4- وقد واصلت المنظمة بذل جهودها من أجل تعزيز التدابير لتشجيع بيئة عمل متناغمة وحماية الموظفين من السلوك المحظور. وفي هذا الصدد، صدرت مؤخراً سياسة منقّحة لحماية المبلغين عن الأعمال غير القانونية، ومدونة سلوك نموذجية أثناء فعاليات منظومة الأمم المتحدة، أقرتها مؤخراً اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى ويجري تكييفها حالياً لتتلاءم وسياسات المنظمة ولوائحها وقوانينها.
- 5- فضلاً عن ذلك، وتبعاً لتوجيهات لجنة المراجعة لدى المنظمة الواردة في التقرير السنوي لعام 2018¹، أوضحت المنظمة التعاريف والفوارق بين التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، فوضعت خطتي عمل منفصلتين لضمان المساءلة ووضوح الهدف.

التقدم على صعيد الاتساق مع المبادرات على نطاق منظومة الأمم المتحدة

- 6- في ما خص الوقاية من التحرش الجنسي في مكان العمل، تواصلت المنظمة المشاركة بنشاط في العديد من المنتديات على نطاق منظومة الأمم المتحدة، ولا سيما في عمل فريق مهام مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتصدي للتحرش الجنسي ضمن منظمات الأمم المتحدة (فريق المهام). وقد اجتمع فريق المهام في أغسطس/آب 2019 من أجل تبادل آخر المستجدات عن حالة تنفيذ خطة العمل.
- 7- وبالتماشي مع المجالات ذات الأولوية المتفق عليها للإجراءات على نطاق منظومة الأمم المتحدة، ركّز فريق المهام على المجموعة المتبقية من الأولويات التي ترد باختصار أدناه:

¹ الوثيقة FC 175/11

- (أ) متابعة النتائج الرئيسية للمسح المعنون "حيز آمن: الاستقصاء عن التحرش الجنسي في مكان عملنا" الذي أجري في نوفمبر/تشرين الثاني 2018. ووافق فريق المهام على وضع استجابة موحدة للمنظومة وتوعية الموظفين وتوجيه مسار التغيير نحو إرساء ثقافة الوقاية؛
- (ب) وتعزيز قدرات التحقيق وإمكاناته، ومواءمة التحقيقات ووضعها في قالب مهني، وتحسين التعاون في التحقيقات بشأن التحرش الجنسي، وتعزيز المساءلة؛
- (ج) وتأمين حلول الخط الساخن وخط المساعدة المتعلقة بمنظومة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية استنادًا إلى معايير أفضل الممارسات من أجل تعزيز الاتساق والكفاءة على نطاق المنظومة؛
- (د) وتطبيق كل الإجراءات التي استهلكت في عام 2018 بما في ذلك صياغة سياسات فرادى الوكالات بشأن التحرش الجنسي، وتوسيع استخدام قاعدة بيانات "Clear Check" لفحص الحالات.

8- وتنفذ الأنشطة بشأن التحرش الجنسي على نطاق المنظومة في السياق الأوسع للتغيرات الاجتماعية والثقافية المتمحورة حول المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والتغيرات التنظيمية وإصلاح منظومة الأمم المتحدة. وتقوم المنظمة بتنفيذ تلك الأنشطة المترابطة في ما بينها بالتزامن، من خلال اعتماد استراتيجية بشأن المساواة بين الجنسين على نطاق المنظومة، والخطوات التوجيهية للبيئة التمكينية لمنظومة الأمم المتحدة، وتنفيذها.

9- وقد شاركت المنظمة في المسح الرابع على نطاق المنظومة بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين في يوليو/تموز 2019 (ويجري وضع اللمسات الأخيرة على التقرير النهائي). وبالإضافة إلى ذلك، تعمل المنظمة مع فريق مهام اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات المعني بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وسوف تكيف خطة العمل المؤسسية للمنظمة مع المعايير الدنيا للعمل للجنة في ما خص الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، من أجل تيسير الإبلاغ.

متابعة مسح موظفي منظومة الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي

10- في نوفمبر/تشرين الثاني 2018، قامت شركة Deloitte، بالنيابة عن الأمم المتحدة، بإدارة المسح المعنون "حيز آمن: التحرش الجنسي في مكان عملنا". وقد أجرى هذا المسح السري المتاح على الإنترنت باللغات الرسمية الست للأمم المتحدة من أجل الحصول على معلومات بشأن التحرش الجنسي في المنظومة بأسرها وما يتصل بها من أجهزة حول العالم. وفي المنظمة، أجاب 1 898 شخصًا بين موظف وغير موظف (بلغت نسبة الاستجابة 14.6 في المائة).

11- وقد قامت المنظمة بتكليف شركة Deloitte بإجراء تحليل معمق (من المستوى الثالث) وفرعته هذه الأخيرة في أغسطس/آب 2019. والتقرير التحليلي للمستوى الثالث المبني على النتائج الرئيسية للتقرير الأساسي للمستوى 2، الذي أبلغ عنه في الوثيقة رقم JM 2019.1/2، يقدم تحليلاً يحدد الدوافع الرئيسية للتحرش الجنسي والتوصيات الكمية المتكيفة مع كل حالة. وأشارت Deloitte إلى أن المعدل المتدني نسبيًا للاستجابة يحد من إمكانية استدلال نتائج المسح على جميع موظفي المنظمة.

12- ومع ذلك فإن حجم العينة الإجمالية لدى المنظمة البالغ 1 898 مجيبًا قد اعتبر كافيًا لإجراء التحليل الإحصائية وتحديد المجموعات الرئيسية من الأشخاص الأكثر تعرضًا والذين يستوجبون العناية أكثر من سواهم، مثل المواقع المحددة للمكاتب التي فيها نسب أعلى من الحالات فضلًا عن مستويات الوعي في ما يخص الموارد المتاحة وآليات الدعم والإبلاغ داخل المنظمة.

13- وقد بين المسح أن مستوى الوعي مرتفع لدى الجيبين في المنظمة في ما يخص تعريف التحرش الجنسي وأنواع السلوك التي تعتبرها المنظمة غير مقبولة. ولكن جرى تسليط الضوء على المجالات التالية التي تستوجب التحسين لدى المنظمة:

- (أ) الوقاية الأولية بالتركيز على تهيئة ثقافة تنظيمية تتسم بالسلوك المتمدن في مكان العمل والوقاية من التحرش الجنسي؛
- (ب) ووقاية من المستوى الثاني تركّز على الأشكال الأقل حدة من التحرش الجنسي وتدخل الشهود؛
- (ج) ووقاية من المستوى الثالث تركّز على تعزيز الدعم في حال وقوع حادثة تحرش جنسي.

التقدم المحرز في منظمة الأغذية والزراعة

14- بناء على القرار المتمثل في وضع خطتي عمل منفصلتين تتعلق الأولى بشأن التحرش الجنسي فيما يخص الثانية الاستغلال والانتهاك الجنسيين بالتماشي مع توصيات المراجع الخارجي (مارس/آذار 2019)، جرى تحديد فريق المهام الداخلي في أغسطس/آب 2019 مع تعيين المدير العام المساعد لإدارة الخدمات المؤسسية رئيسةً جديدةً له، من أجل تحسين تعريف أدوار الشعب ومساءلتها بشأن المواضيع المحددة.

15- وقد تم تحديث خطتي العمل المؤسسيين مع مراعاة العمل الذي نفذه فريق المهام الداخلي خلال الأشهر الماضية، فضلًا عن نتائج التقرير التحليلي للمستوى 3. وبشكل خاص، تبعًا لتوجيهات المجلس في دورته الستين بعد المائة (ديسمبر/كانون الأول 2018)²، استخدمت نتائج المسح لصياغة مسح جديد عن مشاركة الموظفين يتصف بالاستقلالية والسرية، سيتضمن أسئلة محددة للمتابعة بشأن الوقاية من التحرش الجنسي في مكان العمل. وفي هذا الصدد، أُجري تحليل مقارنة مع وكالات أخرى للأمم المتحدة وجهاز واحد من خارج المنظومة لغاية فحص مضمون أسئلة المسح، كما جرى تحديد مزود خدمات خارجي مناسب.

16- وبحسب ما ذكرنا أعلاه، واصلت المنظمة تحديث سياساتها بالاتساق مع المبادئ والمعايير المشتركة للأمم المتحدة. وبشكل خاص، صدرت سياسة حماية المبلّغين عن الأعمال غير القانونية في أغسطس/آب 2019 التي تضم معايير أفضل الممارسات بحسب ما أوصى بها استعراض أجرته مؤخرًا وحدة التفتيش المشتركة.³ وسيتم إطلاق مدونة

² الفقرة 18 (هـ) من الوثيقة CL 160/REP

³ الوثيقة [FC 178/10](#)

سلوك نموذجية أثناء فعاليات المنظمة بنسخة جديدة عما قريب بالاستناد إلى مدونة السلوك النموذجية للوقاية من التحرش الجنسي أثناء فعاليات الأمم المتحدة التي أقرتها اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى نيابة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في أغسطس/آب 2019.

17- وقد عملت المنظمة مع أجهزة أخرى من الأمم المتحدة من أجل وضع مؤشرات محددة للمدراء على أن يتم إطلاقها في دورة العام المقبل لنظام تقييم وإدارة الأداء في ما يخص التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وقد أدرج مؤشر رئيسي جديد للأداء (10-3-هـ) بعنوان نسبة الموظفين الذين أكملوا دورات تعلم عن مُبعد بشأن الوقاية من التحرش والتحرش الجنسي وسوء استعمال السلطة والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، في إطار النتائج للفترة 2020-2021.⁴

18- وترد في ما يلي المجالات الرئيسية لخطي العمل المحدثين بشأن التحرش الجنسي وبشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين تبعاً.

ألف - الوقاية

الوقاية من التحرش والتحرش الجنسي وسوء استعمال السلطة

تعزيز قدرات الإبلاغ من خلال الخط الساخن/خط المساعدة

19- تواصل المنظمة المشاركة في مجموعة العمل الفرعية لفريق المهام بشأن تقييم حلول الخطوط الساخنة/خطوط المساعدة المنفذة في منظومة الأمم المتحدة. وحتى اللحظة وافق الأعضاء على أن الخط الساخن الخارجي الذي يوفر الدعم إلى المبلغين والذي يضمن الحفاظ على سرية البلاغات، فضلاً عن آلية للتعقيب من أجل المبلغين، يشكل الحل الأفضل لنظام الأمم المتحدة الموحد. ولكن النقاش لا يزال دائراً لأن أحجام المنظمات التابعة لنظام الأمم المتحدة الموحد وولاياتها مختلفة الواحدة عن الأخرى، وليس من "حل واحد مناسب لجميعها".

الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين

تعزيز قدرات الإبلاغ من خلال الخط الساخن/خط المساعدة

20- أنشئ خط للمساعدة في مكتب الشؤون الأخلاقية وسوف يتم الترويج له خارج المنظمة من خلال الموقع الإلكتروني الجديد للمكتب المتوقع إنشاؤه في عام 2020.

⁴ الملحق 3 على الويب للوثيقة CL 163/3

تحسين آلية الشكاوى القائمة على المجتمعات

21- المنظمة ملتزمة بتشجيع نهج التعقيب والشكاوى الذي يسهّل تقديم المدخلات من جانب المجتمع، ودمج الهياكل الرسمية و/أو غير الرسمية التي يمكن الوصول إليها بالكامل والتي تشمل جميع أعضاء المجتمع المعني. فضلاً عن إصدار التوجيهات العامة إلى المكاتب القطرية التي تبرز الحاجة إلى هذا النوع من النهج القائمة على المجتمع، يجري حالياً إعداد مواد داعمة مخصصة. أما الأدلة الإرشادية قريبة الصدور (والتي تتضمن مجموعة من الأدوات والموارد وأفضل الممارسات) فستدعم تعميم نهج المسؤولية إزاء السكان المتضررين، والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، على امتداد دورة مشاريع المنظمة من خلال آليات الشكاوى القائمة على المجتمع.

باء- التوعية والدعم

أدوات التعلم الإلزامي

22- في ما خص تطوير أدوات التعلم الإلكتروني الإلزامي، تقوم المنظمة حالياً بوضع شريط فيديو جديد للتوعية بشأن "حماية المبلغين" بالارتكاز على السياسة الجديدة لحماية المبلغين.

23- وبالإضافة إلى ذلك، أصبحت هناك دورة إلزامية جديدة على الإنترنت تتناول الشؤون الأخلاقية والنزاهة في الأمم المتحدة متاحة الآن على منصة التعليم الإلكتروني. ومن أجل تعزيز الثقافة الأخلاقية في مختلف أنحاء المنظمة، يرمي التدريب إلى تعزيز التوعية الأخلاقية وصنع القرارات الأخلاقي بحيث يمكن للموظفين تنفيذ مهمة المنظمة في بيئة عمل مؤاتية. ويتناول التدريب المسائل الأخلاقية المألوفة التي يواجهها الموظفون، معززاً فهمًا مشتركاً لأفضل الممارسات الأخلاقية وأعلى معايير النزاهة.

الوقاية من التحرش والتحرش الجنسي وسوء استعمال السلطة

دورات تدريبية وجاهية للمدراء

24- يقوم مكتب الموارد البشرية، بالتعاون مع المديرية العامة المساعدة لإدارة الخدمات المؤسسية بعقد سلسلة من الدورات الوجيهة للمدراء بشأن الوقاية من التحرش، استناداً إلى "دليل المدراء عن الوقاية من التحرش الجنسي في مكان العمل والتصدي له". وستتوجه الدورة الأولى من السلسلة التي ستستهل في أكتوبر/تشرين الأول 2019 إلى كبار المدراء من فئة مد-1 وما فوق.

الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين

دورات توعية بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين لجهات التنسيق المعنية في المكاتب الميدانية للمنظمة

25- اعترافاً بأهمية معالجة هذه المسألة في الميدان، عززت المنظمة حلقات عمل لأجل التوعية في المكاتب الإقليمية الخمسة كلها، على أن تنفذ بحلول نهاية 2019. وقد ساهمت المنظمة بخبرتها في دعم تصميم المواد وتقديم دورة لمدة يومين بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والمسؤولية إزاء السكان المتضررين، تستهدف جهات التنسيق المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، لدى المكاتب القطرية في الأقاليم كافة.

26- ومن شأن الدورة التدريبية الرامية إلى التوعية أن تعزز معرفة الموظفين بإطار سياسات المنظمة وبقدرةاتها لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتعامل مع الشكاوى بما يتفق مع السياسة. وسيتم دعم المشاركين في إعداد خطط العمل القطرية للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي ستنفذ في الأشهر التالية من قبل المكاتب التي تتبع لها. فضلاً عن ذلك، سيُزود المشاركون بالمواد والموارد ليتمكنوا من أن يقوموا بأنفسهم، من خلال دورات التوعية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، بتدريب الموظفين الآخرين والشركاء في التنفيذ والجهات المستفيدة والمجتمعات المحلية.

تعزيز الاتصالات الداخلية بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين

27- أعدت نشرة إعلامية لمرحلة ما قبل الانتشار لممثلي المنظمة، من قبل مكتب دعم اللامركزية بالتعاون مع مكتب المفتش العام ومكتب الشؤون الأخلاقية، تتضمن تعاريف ومراجع بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وهذا الدليل الجديد قيد التنفيذ حالياً.

الخطوات التالية

28- سيبدأ فريق المهام بتنفيذ حملة إعلامية داخلية. وستعمم رسالة المدير العام الجديد دعمًا لسياسة عدم التسامح إطلاقاً في هذا الصدد. وسيتم استخدام قنوات إعلامية متنوعة لهذه الغاية مثل الرسائل عبر الفيديو والموقع الإلكتروني والمقالات على الشبكة الداخلية للمنظمة ووسائل التواصل الاجتماعي، بدعم فني من مكتب الاتصالات في المنظمة. وستتم محاكاة الممارسات الجيدة المتنوعة التي تطبقها الأجهزة الأخرى للأمم المتحدة ولا سيما الوكالات التي توجد مقرها في روما.

29- وتبعاً للتوصيات المنصوص عليها في الوثيقة المعنونة "استعراض استقلالية مكتب المفتش العام ووظيفتي مسؤول الشؤون الأخلاقية وأمين المظالم"⁵ وتماماً مع توصيات وحدة التفتيش المشتركة للأمم المتحدة⁶، تضمن برنامج العمل والميزانية للفترة 2020-2021⁷ الفصل بين مهام الشؤون الأخلاقية وبين مهام أمين المظالم وتعزيزها. ويجري حالياً تعيين موظفين في هذين المنصبين.

30- وتواصل المنظمة رصد التقدم في تنفيذ خطط العمل. وخلال الأشهر المقبلة ستتمثل الأولوية في نشر التوعية عبر أنحاء المنظمة. وسيتم عقد سلسلة من الجلسات الوجيهة لغايات الإحاطة، بالإضافة إلى الدورات التعليمية الإلكترونية الإلزامية في المقر الرئيسي وفي المكاتب الميدانية لتنفيذ سياستي الوقاية من التحرش والتحرش الجنسي وسوء استعمال السلطة، والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

31- وسيقوم فريق المهام بين الشعب بوضع اللمسات الأخيرة على مجموعة الأدوات الجديدة والرزمة التوجيهية التي ستكون جزءاً من إجراءات التوظيف لجميع المعينين حديثاً.

32- وترد نسخة محدثة عن خطتي العمل في الملحق 1 بهذه الوثيقة.

⁵ الوثيقة FC 175/15

⁶ الوثيقة FC 178/10

⁷ الوثيقة C 2019/3

الملحق 1

خطة عمل منظمة الأغذية والزراعة بشأن الوقاية من التحرش الجنسي

إنّ التحرش الجنسي هو أيّ سلوك غير مرغوب فيه ذي طبيعة جنسية، يمكن التوقع أو التصوّر بصورة معقولة بأن يسبب الإساءة أو الإهانة، حين يتدخل هذا النوع من السلوك في العمل، أو حين يصبح شرطاً من شروط التوظيف، أو حين تنتج عنه بيئة عمل يشوبها التهيب أو العدائية أو الإهانة. وقد يحصل التحرش الجنسي في مكان العمل أو يكون على صلة بالعمل. وفيما يقوم التحرش الجنسي عادةً على نمط سلوكي محدد، فقد يحصل كحادثة منفردة. ولدى تقييم معقولة التوقعات أو التصوّرات، يجب مراعاة وجهة نظر الشخص المستهدف.

وقد أصدرت سياسة المنظمة بشأن الوقاية من التحرش الجنسي ضمن التعميم الإداري رقم 01/2019.

والمنظمة ممثلة لدى فريق المهام المعني بالتصدي للتحرش الجنسي داخل المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة بشخص المديرية العامة المساعدة لإدارة الخدمات المؤسسية.

أمّا الدورات التعليمية الإلكترونية للمنظمة بعنوان "الوقاية من التحرش والتحرش الجنسي وسوء استعمال السلطة" والدورة التدريبية للأمم المتحدة "العمل معاً بتناغم" فالزامية لجميع العاملين من موظفين وغير موظفين.

وهناك أيضاً "دليل للمدراء على الوقاية من التحرش الجنسي في مكان العمل والتصدي له".

خطة العمل (الوقاية من التحرش الجنسي)

تطبّق المنظمة سياسة عدم التسامح إطلاقاً مع التحرش الجنسي فهي لا تتسامح مع التحرش بأشكاله كافة. ويتطلب اعتماد سياسة فعلية لعدم التسامح نظاماً متيناً لتهيئة بيئة عمل مواتية، من خلال تعزيز ثقافة الوقاية وتحسين مستوى الوعي وتمكين إجراء تحقيق عادل 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 توفر الوقاية من التحرش الجنسي.

وتقدّم الصفحات التالية لمحةً عامةً عن الإجراءات التي سيتم تنفيذها وتقريرًا موجزًا عن التقدم المحرز. ويشير نظام الإبلاغ الذي يعتمد الترميز بالألوان الذي يرد بصورة موجزة أدناه، إلى الوضع الراهن لكل مبادرة مع الأطر الزمنية ذات الصلة.

نظام الإبلاغ الذي يعتمد الترميز بالألوان

أبخر
العمل جارٍ
متأخر
مستمر

أنجزت المبادرة

التقدم في التنفيذ سائر على قدم وساق

التقدم متأخر لكن يجري اتخاذ إجراءات تصحيحية بصدده كما وضع إطار زمني معدّل

الأنشطة مستمرة

1- الوقاية			
نبذة عامة			
مساهمة المنظمة في عدة إجراءات لتحسين فهم المشاكل الكامنة ومعالجة الافتقار إلى البيانات ونقص الإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي، وإجراء تحليل بشأن الأسباب والنهج التصحيحية.			
الأنشطة الرئيسية	المؤشرات	الإطار الزمني المحدد	الوضع
1-1 إجراء مسح لاستطلاع آراء الموظفين بشأن التحرش الجنسي			
إجراء مسح هادف لاستطلاع آراء موظفي المنظمة، يتماشى مع جهود فريق مهام مجلس الرؤساء التنفيذيين، لضمان الإبلاغ الدقيق وفي الوقت المناسب ووضع السياسات بالاستناد إلى الأدلة	التقرير التحليلي للمستوى 3 الذي ورد في أغسطس/آب 2019	نقذ الاستقصاء في نوفمبر/تشرين الثاني 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. إنشاء خط مساعدة جديد لمكتب الشؤون الأخلاقية. التحاور مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى من أجل تحديد خيار مناسب للخط الساخن يعمل على مدار الساعة، بالاستعانة بمصادر خارجية. 	<ul style="list-style-type: none"> تم تخصيص صندوق بريد صوتي تم إنشاء خط مساعدة جديد لمكتب الشؤون الأخلاقية تمت الاستعانة بمصادر خارجية لتأمين تغطية الخط الساخن لمدة 24 ساعة مع موظفين مدربين 	<ul style="list-style-type: none"> ديسمبر/كانون الأول 2018 يونيو/حزيران 2019 ديسمبر/كانون الأول 2019 	<ul style="list-style-type: none"> أنجز أنجز العمل جارٍ

3-1 إنشاء آلية للرصد المنتظم لمساءلة الشركاء في التنفيذ والتزامهم بمعايير المنظمة			
أنجز	ديسمبر/كانون الأول 2019 مستمر	<ul style="list-style-type: none"> ▪ التعليمات الصادرة للمكاتب القطرية. ▪ الرصد الدوري والعشوائي والتماس التعقيبات من المستفيدين بشأن القيم المتصورة والمثبتة للشركاء. 	<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 - واستبيان الرقابة الداخلية للمكاتب الميدانية للمنظمة - وتخصيص قسم محدد بشأن الوقاية من التحرش الجنسي في خطاب الموافقة
مستمر			
4-1 توفير المدخلات في قاعدة بيانات فحص حالات التحرش الجنسي واستخدامها من قبل فريق مهام مجلس الرؤساء التنفيذيين			
مستمر	مستمر	تم توفير المدخلات في قاعدة البيانات واستخدامها لأغراض التحقق المرجعي.	إنها قاعدة بيانات تضم أسماء العاملين في المنظمة (من موظفين وموارد بشرية من غير الموظفين) الذين تبين ضلوعهم في حالة من حالات التحرش الجنسي، لتفادي إعادة توظيفهم.
5-1 توفير بيانات إحصائية سنوية عن الحالات ذات الصلة بالتحرش الجنسي			
مستمر	سنوي	تقديم إحصاءات عن التحرش في تقرير المفتش العام المتاح على الموقع الإلكتروني.	الحفاظ على إحصاءات متعلقة بالشكاوى الرسمية الخاصة بالتحرش، بما في ذلك ادعاءات التحرش الجنسي والحالات المتصلة بذلك.

2- التحقيق واتخاذ القرارات			
نبذة عامة			
التزام المنظمة بتعزيز القدرات والأدوات لأجل التحقيق ودعم المتضررين، وتعزيز تبادل الموارد والخبرات وأفضل الممارسات.			
الأنشطة الرئيسية	المؤشرات	الإطار الزمني المحدد	الوضع
1-2 زيادة القدرات في مجال التحقيق			
زيادة القدرات في مجال التحقيق بإضافة وظيفة فنية (ف-3) في مكتب المفتش العام	تم تعزيز القدرات في مجال التحقيق	يوليو/تموز 2018	أنجز
2-2 تعزيز إقامة الشبكات مع النظراء في قطاع المساعدات الإنسانية وغيره لتبادل الخبرات والممارسات الجيدة			
تشارك المنظمة بنشاط في ما يلي:	تبادل الخبرات والممارسات الجيدة من خلال المشاركة في الشبكات	مستمر	مستمر
<ul style="list-style-type: none"> ▪ اجتماعات المسؤولين عن الشؤون الأخلاقية للوكالات التي توجد مقارها في روما ▪ وفريق مهام مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتصدي للتحرش الجنسي ضمن منظمات الأمم المتحدة، ▪ وخطة العمل على نطاق المنظومة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 			
3- التوعية والدعم			
نبذة عامة			
تنفيذ أنشطة الاتصال بصورة أكثر تفصيلاً ومنهجية مع الموظفين باستخدام مجموعة من قنوات الاتصال وأدوات التواصل للارتقاء بمستوى الوعي وزيادة الثقة بالمنظمة.			
الأنشطة الرئيسية	المؤشرات	الإطار الزمني المحدد	الوضع

1-3 أداة التعلّم الإلزامي بشأن الوقاية من التحرش الجنسي			
أنجز	<ul style="list-style-type: none"> ▪ تم إطلاق دورة تعليمية إلكترونية. ▪ معدل امتثال موظفي المنظمة الذين أكملوا دورة التعلّم الإلزامية. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ أكتوبر/تشرين الأول 2018 ▪ مستمر 	وضع أداة للتعلّم الإلزامي بشأن الوقاية من التحرش الجنسي
أنجز	إطلاق أدوات تعليمية	فبراير/شباط 2019	إصدار وحدة التعلّم الإلكتروني للأمم المتحدة المعنونة "العمل في تناغم" كتدريب إلزامي
العمل جارٍ	إطلاق الأداة التعليمية	مارس/آذار 2020	إصدار شريط فيديو بشأن "حماية المبلّغين عن الأعمال غير القانونية"
2-3 تنظيم دورات تدريبية وجاهية وعبر الفيديو في المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية			
مستمر	<ul style="list-style-type: none"> ▪ إتمام الدورات التدريبية الخاصة بجميع الشعب في المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية. 	مستمر	تنفيذ دورات تدريبية في المقر الرئيسي وفي المكاتب الميدانية
3-3 دليل المدراء على الوقاية من التحرش الجنسي في مكان العمل والتصدي له			
أنجز	<ul style="list-style-type: none"> ▪ نشر الدليل على صفحة الشبكة الداخلية لمكتب الموارد البشرية 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ أكتوبر/تشرين الأول 2018 	جرى إعداد "دليل المدراء على الوقاية من التحرش الجنسي في مكان العمل والتصدي له" واستخدامه لمساعدتهم في الوفاء بواجباتهم بفعالية وتهيئة بيئة عمل آمنة ومتناغمة
مستمر	<ul style="list-style-type: none"> ▪ تنظيم حملة إعلامية لتذكير المدراء بالمسؤوليات المناطة بهم 	مستمر	

4-3 تعزيز الاتصالات الداخلية بشأن التحرش الجنسي			
مستمر	مستمر	استمرار التوعية والاتصال اللذين يؤديان دورًا حيويًا في مكافحة التحرش الجنسي والوقاية منه، من خلال تغيير ثقافة المنظمة.	<p>بواسطة نهج متعددة:</p> <ul style="list-style-type: none"> إرسال بريد إلكتروني من خلال قنوات الاتصال الداخلية في المنظمة إلى موظفي المنظمة كافة يذكرهم بالتزام المنظمة بعدم التسامح إطلاقًا مع التحرش الجنسي والتشجيع على الإبلاغ عنه. 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 على الشاشات. وعرض نشرات إخبارية على الشبكة الداخلية بشأن مواضيع بارزة بما في ذلك مسائل التحرش الجنسي والإبلاغ عن طريق الخط الساخن. وسيتم تخصيص صفحات إلكترونية محددة على شبكة الإنترنت والشبكة الداخلية تعرض سياسة الإبلاغ وإجراءاتها.
5-3 خدمات الاستشارة الداعمة للموظفين			
مستمر	مستمر	تمت الاستعانة بخدمة مستشار الموظفين في مسائل تتعلق بالتحرش الجنسي	<p>يتولى مستشار الموظفين تقديم خدمات استشارية للموظفين تهدف أيضًا إلى الوقاية من حالات التحرش والتحرش الجنسي في بيئات العمل التي يتبلغ بها، وإدارتها وحلّها.</p>

خطة عمل المنظمة بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين

إن "الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين" هي العبارة التي تستخدمها الأمم المتحدة وأوساط المنظمات غير الحكومية للإشارة إلى الإجراءات المتخذة لأجل حماية الأشخاص المعرضين للاستغلال الجنسي والانتهاك من قبل موظفيها والعاملين المرتبطين بها. وإن نشرة الأمين العام بشأن الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي الصادرة في عام 2003 (الوثيقة ST/SGB/2003/13) تعرّف مصطلح "الاستغلال الجنسي" على أنه أي إساءة استغلال فعلية أو محاولة إساءة استغلال لحالة ضعف أو لتفاوت في النفوذ أو للثقة من أجل تحقيق مآرب جنسية، مما يشمل على سبيل المثال لا الحصر، تحقيق كسب مالي أو اجتماعي أو سياسي من الاستغلال الجنسي لطرف آخر. وتعرّف النشرة مصطلح "الانتهاك الجنسي" على أنه التعدي بالفعل أو التهديد بالتعدي البدني الذي حمل طابعاً جنسياً، سواء باستعمال القوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية.

أما سياسة المنظمة بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين فتد في التعميم الإداري رقم 27/2013. وتنتهج المنظمة سياسة عدم التسامح إطلاقاً مع حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين، بحسب ما ينص عليه التعميم الإداري 02/2018 ونشرة المدير العام 70/2012. وقد جرى تعيين مسؤول الشؤون الأخلاقية كجهة تنسيق أولى للوقاية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، في نشرة المدير العام رقم 70/2012.

وإنّ جميع العاملين في المنظمة من موظفين وغير موظفين ملزمون بالخضوع إلى الدورة التعليمية الإلكترونية الصادرة عن المنظمة بعنوان "الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين".

خطة العمل (الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين)

تمارس المنظمة سياسة عدم التسامح إطلاقاً مع الاستغلال والانتهاك الجنسيين. ويتطلب اعتماد سياسة فعلية لعدم التسامح نظاماً متيناً لتهيئة بيئة عمل مواتية، من خلال تعزيز ثقافة الوقاية، وتحسين مستوى الوعي وتمكين إجراء تحقيق عادل والالتزام بمبادئ السرية والخصوصية، وضمان الحماية المستمرة للمبلغين 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 الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

وتقدّم الصفحات التالية لمحة عامة عن الإجراءات التي سيتم تنفيذها وتقريرًا موجزًا عن التقدّم المحرز. ويشير نظام الإبلاغ الذي يعتمد الترميز بالألوان الذي يرد بصورة موجزة أدناه، إلى الوضع الراهن لكل مبادرة مع الأطر الزمنية ذات الصلة.

نظام الإبلاغ الذي يعتمد الترميز بالألوان

أبخر
العمل جارٍ
متأخر
مستمر

أنجزت المبادرة

التقدم في التنفيذ سائر على قدم وساق

التقدم متأخر لكن يجري اتخاذ إجراءات تصحيحية بصدده كما وضع إطار زمني معدّل

الأنشطة مستمرة

1- الوقاية			
نبذة عامة			
مساهمة المنظمة في عدة إجراءات لتحسين فهم المشاكل الكامنة ومعالجة الافتقار إلى البيانات ونقص الإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي، وإجراء تحليل بشأن الأسباب والنهج التصحيحية.			
الأنشطة الرئيسية	المؤشرات	الإطار الزمني المحدد	الوضع
1-1 إجراء مسح لموظفي الأمم المتحدة بشأن معايير السلوك والتصرف			
توزيع مسح عام 2019 لجمع معلومات عن تصورات جميع فئات الموظفين في ما يخص معايير السلوك المتصلة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين في مواقع ميدانية محددة.	يخضع التقرير إلى التحليل وتوضع نتائجه في الحسبان من أجل تنفيذ إجراءات جديدة.	سنوي	مستمر
2-1 تعزيز قدرات الإبلاغ بواسطة الخط الساخن/خط المساعدة			
<ul style="list-style-type: none"> تخصيص صندوق بريد صوتي للخط الساخن الحالي الذي يديره مكتب المفتش العام، حتى يتسنى للمشتكين ترك رسائل خارج ساعات العمل. وإنشاء خط مساعدة جديد بشأن الشؤون الأخلاقية. وتحديد خيار مناسب لخط ساخن يعمل على مدار الساعة، بالاستعانة بمصادر خارجية. 	<ul style="list-style-type: none"> تم تخصيص صندوق بريد صوتي للخط الساخن تم إنشاء خط مساعدة جديد تمت الاستعانة بمصادر خارجية لتأمين تغطية الخط الساخن لمدة 24 ساعة مع موظفين مدربين 	<ul style="list-style-type: none"> ديسمبر/كانون الأول 2018 يونيو/حزيران 2019 مارس/آذار 2020 	<ul style="list-style-type: none"> أنجز أنجز العمل جارٍ

3-1 إنشاء آلية للرصد المنتظم لمساءلة الشركاء في التنفيذ والتزامهم بمعايير المنظمة			
أنجز	ديسمبر/كانون الأول 2019 مستمر	<ul style="list-style-type: none"> ■ تم إصدار تعليمات للمكاتب القطرية. ■ تم تنفيذ الرصد الدوري والعشوائي كما تم التماس 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 - واستبيان الرقابة الداخلية للمكاتب الميدانية للمنظمة
مستمر			
4-1 تحسين آلية الشكاوى القائمة على المجتمعات			
العمل جارٍ	ديسمبر/كانون الأول 2019	<ul style="list-style-type: none"> ■ تم إعداد الخطوط التوجيهية بشأن آلية الشكاوى القائمة على المجتمعات على المستوى القطري. 	العمل مع الأقاليم لتحسين آلية للشكاوى قائمة على المجتمعات في المكاتب القطرية
العمل جارٍ	ديسمبر/كانون الأول 2019	<ul style="list-style-type: none"> ■ بدء تنفيذ الخطوط التوجيهية بشأن آلية الشكاوى القائمة على المجتمعات في المكاتب القطرية. 	
5-1 إنشاء قاعدة بيانات سرية وإدارتها من قبل جهة التنسيق الأولى المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، تضم جميع البلاغات الواردة عن حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين			
مستمر	مستمر	تسجيل البلاغات كلها في قاعدة البيانات.	إن قاعدة البيانات هذه، التي يديرها حاليًا المسؤول عن الشؤون الأخلاقية بصفته جهة التنسيق الأولى المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، تسجل أسماء المبلغين والمتضررين وتفاصيل الاتصال الخاصة بهم، وموجزًا بالشكاوى يتضمن تفاصيل عن الموضوع (في حال كانت معروفة).

6-1 توفير المدخلات في قاعدة بيانات فحص حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي أنشأها فريق مهام مجلس الرؤساء التنفيذيين			
مستمر	مستمر	توفير المدخلات في قاعدة البيانات واستخدامها لأغراض التحقق المرجعي.	إدارة قاعدة بيانات العاملين في المنظمة (من موظفين وموارد بشرية من غير الموظفين) الذين تبين ضلوعهم في حالة من حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين لتفادي إعادة توظيفهم.
7-1 توفير إحصاءات سنوية بشأن شكاوى الاستغلال والانتهاك الجنسيين			
مستمر	سنوي	نشر الإحصاءات الواردة في تقرير المفتش العام على الموقع الإلكتروني.	الحفاظ على الإحصاءات المتعلقة بالشكاوى الرسمية لحالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
2- التحقيق واتخاذ القرارات			
نبذة عامة تلتزم المنظمة بتعزيز القدرات والأدوات لأجل التحقيق ودعم المتضررين، وبتعزيز تبادل الموارد والخبرات وأفضل الممارسات.			
<u>الوضع</u>	<u>الإطار الزمني المحدد</u>	<u>المؤشرات</u>	<u>الأنشطة الرئيسية</u>
1-2 زيادة القدرات في مجال التحقيق			
أنجز	يوليو/تموز 2018	تم تعزيز القدرات في مجال التحقيق	زيادة القدرات في مجال التحقيق بإضافة وظيفة فنية (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 الشبكات	تشارك المنظمة بنشاط في ما يلي: <ul style="list-style-type: none"> ▪ اجتماعات اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين ▪ وأجهزة التحقيق التابعة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين ▪ واجتماعات المسؤولين عن الشؤون الأخلاقية للوكالات التي توجد مقارها في روما ▪ وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف
3- التوعية والدعم			
<u>نبذة عامة</u> تنفيذ أنشطة الاتصال المتواصلة بصورة أكثر تفصيلا ومنهجية مع الموظفين باستخدام مجموعة من قنوات الاتصال وأدوات التواصل للارتقاء بمستوى الوعي.			
<u>الوضع</u>	<u>الإطار الزمني المحدد</u>	<u>المؤشرات</u>	<u>الأنشطة الرئيسية</u>
3-1 أداة التعلّم الإلزامي بشأن الوقاية من التحرش الجنسي			
أُنجز	مايو/أيار 2019	إطلاق الأداة التعليمية	إصدار دورة تدريبية إلكترونية إلزامية بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين مترجمة إلى الإنكليزية والفرنسية والإسبانية لجميع الموظفين
العمل جارٍ	مارس/آذار 2020	سيتم إصدار الأداة التعليمية قريباً	إصدار دورة تعليمية إلكترونية بشأن "حماية المبلّغين عن الأعمال غير القانونية"

2-3 تنظيم دورات تدريبية وجاهية وعبر الفيديو في المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية			
مستمر	مستمر	يجري تنفيذ التدريب	تنظيم تدريب وجاهي بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، لا سيما في البلدان التي تمر في حالة طوارئ، من أجل استكمال الدورة التعليمية الإلكترونية الإلزامية بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين لجميع الموظفين، ودورات توعية لجهات التنسيق المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
3-3 تنظيم دورات للتوعية بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين لأجل جهات التنسيق التابعة للمنظمة			
مستمر	مستمر	تدريب جهات التنسيق المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين لدى جميع المكاتب القطرية في المكاتب الإقليمية	عقد دورات وجاهية لمدة يومين لجهات التنسيق المعنية لدى المكاتب القطرية من أجل توعيتها بشأن المسؤولية إزاء السكان المتضررين، والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
3-4 تعزيز الاتصالات الداخلية بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين			
مستمر	مستمر	التنفيذ المتواصل لأنشطة التوعية	إجراء اتصالات داخلية متواصلة من خلال نهج متعددة: <ul style="list-style-type: none"> ▪ إذاعة رسائل ومقالات من خلال قنوات الاتصال الداخلية تشمل جميع الموظفين وتتناول التزام المنظمة بعدم التسامح إطلاقاً مع الاستغلال والانتهاك الجنسيين. ▪ ونشر مراجع مباشرة وغير مباشرة على الصفحة الرئيسية للشبكة الداخلية وعلى الشاشات في المقر الرئيسي وفي المكاتب الإقليمية، بما في ذلك مقالات، وقسم تدريبي وإشعارات بارزة وإعلانات تظهر فجأة على الشاشات. ▪ وتخصيص صفحات إلكترونية على الإنترنت والشبكة الداخلية للمنظمة تبلغ عن السياسة التي تخص الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وإجراءات الإبلاغ عنهما.