



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



## المجلس

الدورة الستون بعد المائة

روما، 3-7 ديسمبر/كانون الأول 2018

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

1- تعتبر هذه الوثيقة ضمیمة للوثيقة CL 160/9 بعنوان سياسات وعمليات وإجراءات المنظمة للوقاية من التحرش والتحرش الجنسي وسوء استغلال السلطة.

2- وهي تعرض معلومات مفصّلة عن خطة العمل المعزّزة، بما في ذلك معلومات عن المؤشرات والأطر الزمنية المتصلة بالغايات والحالة الراهنة للأنشطة المنفذة.

يمكن توجيه أي استفسارات بشأن مضمون هذه الوثيقة إلى:

السيد Fernando Serván

مدير مكتب الموارد البشرية

الهاتف: +3906 5705 2299



CL 160

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](http://www.fao.org)



## خطة عمل

### الوقاية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي

تطبق المنظمة سياسة لعدم التسامح مطلقاً إزاء الاستغلال والاعتداء الجنسيين، ولا تقبل التحرش أياً 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 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 التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسيين.

وتقدّم الصفحات التالية لمحة عامة عن الإجراءات التي سيتم تنفيذها وتقريراً موجزاً عن التقدم 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

أنجزت المبادرة

يسير التقدم المحرز في مجال التنفيذ في الاتجاه الصحيح

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

الأنشطة مستمرة

أنجز
جارٍ
متأخر
مستمر

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

<b>3-1 إنشاء آلية لرصد مساءلة الشركاء في التنفيذ والتزامهم بمعايير المنظمة بشكل منتظم</b>			
جارٍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ديسمبر/كانون الأول 2018</li> <li>▪ يونيو/حزيران 2019</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تم إصدار تعليمات للمكاتب القطرية.</li> <li>▪ الرصد الدوري والعشوائي والتماس تعقيبات المستفيدين بشأن القيم المتصورة والمثبتة للشريك.</li> </ul>	العمل مع المكاتب القطرية لوضع إجراءات موثقة لضمان التفعيل والإدراج في التقارير السنوية للمكاتب القطرية
<b>4-1 تحسين آلية الشكاوى المجتمعية</b>			
جارٍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ يناير/كانون الثاني 2019</li> <li>▪ يونيو/حزيران 2019</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ يتم إعداد خطوط توجيهية بخصوص آلية الشكاوى المجتمعية على المستوى القطري.</li> <li>▪ يتم تطبيق آلية الشكاوى المجتمعية في المكاتب القطرية ذات الأولوية</li> </ul>	العمل مع الأقاليم من أجل تحسين آلية مجتمعية للشكاوى في المكاتب القطرية
<b>5-1 إنشاء قاعدة بيانات سرية وصيانتها بواسطة شبكة جهات الاتصال المعنية بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين في الأزمات الإنسانية لجميع التقارير الواردة بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين</b>			
مستمر	مستمر	تسجل جميع التقارير في قاعدة البيانات.	تقوم قاعدة البيانات هذه، التي يتولى مكتب الشؤون الأخلاقية صيانتها، بتسجيل أسماء الأشخاص المبلغين والمتضررين وتفاصيل الاتصال بهم وموجز الشكاوى، بما في ذلك تفاصيل الموضوع (إذا كان ذلك معروفًا).

<b>6-1 تحديد المدخلات في قاعدة بيانات فحص حالات التحرش الجنسي من قبل فريق المهام التابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين</b>			
مستمر	مستمر	تغذية 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.
<b>7-1 توفير بيانات إحصائية سنوية عن الحالات ذات الصلة بالتحرش الجنسي</b>			
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 إدعاءات التحرش الجنسي والحالات المتصلة بذلك.

## 2- التحقيق واتخاذ القرارات

لمحة عامة

تلتزم المنظمة بتعزيز القدرات والأدوات للتحقيق ودعم الضحايا ولتعزيز تبادل الموارد والخبرات وأفضل الممارسات.

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

### 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.

الحالة	الإطار الزمني المحدد	المؤشرات	الأنشطة الرئيسية
<b>3-1 وضع أداة تعلم إلزامي بشأن الوقاية من التحرش الجنسي</b>			
أنجز	أكتوبر/تشرين الأول 2018	نسبة مئوية من موظفي المنظمة الذين يكملون أداة التعلم الإلزامي	وضع أداة تعلم إلزامي
جارٍ	يناير/كانون الثاني 2019	سيتم إصدار أدوات تعلم إلكتروني	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.
<b>3-2 تنظيم دورات تدريبية مباشرة وعبر الفيديو في المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية</b>			
جارٍ	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.	إنهاء الدورات التدريبية بالنسبة إلى جميع الشعب في المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية وزيادة عدد المؤتمرات عبر الفيديو.	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.



<b>3-3 تنظيم دورات توعية حول التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسيين لجهات الاتصال التابعة للمنظمة في بلدان مختارة ذات أولوية</b>			
مستمر	مستمر	تدريب جهات الاتصال وتدريب المدربين في 3-5 بلدان كل ثلاثة أشهر	تنظيم دورات تدريبية عن الاستغلال والاعتداء الجنسيين في المكاتب القطرية.
<b>4-3 إعداد دليل للمدربين عن الوقاية من التحرش الجنسي في مكان العمل والتصدي له</b>			
جارٍ	أكتوبر/تشرين الأول 2018 يناير/كانون الثاني 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ توفير الدليل ونشره على صفحة الشبكة الداخلية لمكتب الموارد البشرية</li> <li>▪ تنظيم حملة اتصالات لتذكير المدربين بالدور الملحق على عاتقهم</li> </ul>	إعداد دليل للمدربين عن الوقاية من التحرش الجنسي في مكان العمل والتصدي له لمساعدتهم على الوفاء بواجباتهم بفعالية ولتهيئة بيئة عمل آمنة ومتناغمة وللرد على البلاغات المتعلقة بالتحرش الجنسي في مكان العمل، ومساءلة الموظفين عن أي شكل من أشكال السلوك المحظور.
<b>5-3 تعزيز الاتصالات الداخلية بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي</b>			
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"> <li>▪ إرسال بريد إلكتروني من مكتب الشؤون الأخلاقية، من خلال قنوات الاتصال الداخلية في المنظمة، إلى موظفي المنظمة كافة، يذكّرهم بالتزام المنظمة بعدم التسامح مطلقاً مع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي وتشجيع الإبلاغ عن هذه التجاوزات.</li> <li>▪ 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.</li> </ul>

- 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

- 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.

- تمت إحالة الموظفين الذين بلّغوا عن التحرش الجنسي إلى مستشاري الموظفين

نوفمبر/تشرين الثاني  
2018

أجر

### 3-7 إنشاء صفحة مخصّصة على الشبكة الداخلية

إنشاء صفحة على الشبكة الداخلية لتوفير تحديثات

- تم وضع القسم ذي الصلة وتحديثه

أكتوبر/تشرين الأول  
2018

أجر