



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

سياسات وعمليات وإجراءات المنظمة للوقاية من التحرش والتحرش الجنسي
وسوء استغلال السلطة

موجز

تقدم هذه الوثيقة أحدث المعلومات عن سياسات وعمليات وإجراءات المنظمة للوقاية من التحرش والتحرش الجنسي وسوء استغلال السلطة. وتعرض الحالة الراهنة للإجراءات المتخذة لتحسين عملية رفع التقارير والتحقيق واتخاذ القرارات، وكذلك التواصل والدعم، ومواءمة هذه الإجراءات مع توصيات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة.

الإجراءات التي يُقترح اتخاذها من جانب المجلس

أحاط المجلس علمًا بتقرير المنظمة عن تمكين تنفيذ خطة العمل بشأن سياسات وعمليات وإجراءات المنظمة للوقاية من التحرش والتحرش الجنسي وسوء استغلال السلطة، وشجّع المنظمة على الاستمرار في جهودها بالتنسيق مع كيانات منظومة الأمم المتحدة.

يمكن توجيه أي استفسارات بشأن مضمون هذه الوثيقة إلى:

السيد Fernando Serván

مدير مكتب الموارد البشرية

الهاتف: +3906 5705 2299

أولاً- السياق

1- يتفق موقف المنظمة مع مبادئ وقيم منظومة الأمم المتحدة بشأن الوقاية من التحرش وسوء السلوك الجنسي باعتبارهما سلوكًا غير مقبول وبالتالي تهيئة بيئة عمل آمنة وإنشاء آلية لتعزيز جهود الوقاية والاستجابة.



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

2- ويتطلب النظام الأساسي والإداري لشؤون الموظفين في المنظمة احترام أعلى معايير النزاهة من العاملين في المنظمة كافة. وهكذا يقع على عاتق المنظمة واجب ضمان أن يُعامل موظفوها وأن يعاملوا بعضهم البعض بكرامة واحترام وألا يتعرضوا لسوء المعاملة أو التحرش. وتلتزم المنظمة بتهيئة بيئة تحول دون حدوث سوء سلوك جنسي والحفاظ على هذه البيئة من خلال اتخاذ إجراءات مناسبة وإعطاء الضمانات اللازمة لتعزيز هذا الالتزام.

3- وتحقيقاً لهذه الغاية، وضعت المنظمة سياسات وإجراءات للوقاية من التحرش والتحرش الجنسي وسوء استغلال السلطة ولتحديد سوء السلوك الجنسي وتمكين تقديم الشكاوى والتحقيق فيها تحقيقاً كاملاً وحثيثاً. وبناءً على ذلك، فإن الإجراءات المعجلة لتلقي الشكاوى ودراساتها ومعالجتها والجهود المبذولة لتعزيز حماية موظفي المنظمة، الذين يبلغون عن سلوك غير مُرضٍ ويتعاونون مع أجهزة المراجعة والتحقيق المفوضة حسب الأصول، من أي عمل انتقامي قد يتعرضون له، هي كلها من بين المسؤوليات الأساسية للمنظمة باعتبارها من منظمات الأمم المتحدة.

4- وقد أدرجت هذه المبادئ والإجراءات في سياسات ثلاث تشكل الدعائم التي يقوم عليها نهج المنظمة في الوقاية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي: سياسة الوقاية من التحرش والتحرش الجنسي وسوء استغلال السلطة، وسياسة الوقاية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، وسياسة حماية المبلغين.

ثانياً- المشاركة في مبادرات الأمم المتحدة

5- منذ شهر نوفمبر/ تشرين الثاني 2017، وتماشياً مع انخراطها في مكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، تشارك المنظمة في فريق مهام مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتحرش الجنسي، وهو جهد مشترك بين الوكالات للقضاء على الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي ضمن المنظمات التابعة لمنظمة الأمم المتحدة.

6- ونظراً إلى الطابع الملح لهذه العملية والحاجة إلى الخبرة الفنية في عدد كبير من المجالات التي لها أبعاد قانونية وسياساتية وأخرى تتعلق بالموارد البشرية، أنشأ فريق المهام عدداً من مجموعات العمل الفرعية للتركيز على مسارات عمل منفصلة، يقود كلا منها ممثلو كيانات منظومة الأمم المتحدة ذات الصلة. وقد شاركت المنظمة بفعالية في أعمال فريق المهام، وخاصة في المجموعات الفرعية المعنية بـ "النموذج المرجعي للسياسات" و"تحسين إجراءات الإبلاغ" و"خطوط المساعدة/الخطوط الساخنة"، وقدمت مدخلات وتعقيبات وساهمت في وضع سياسات وخطوط توجيهية مشتركة لمنظومة الأمم المتحدة.

7- وعقب تعاون وتشاور مكثفين، قدّم فريق مهام مجلس الرؤساء التنفيذيين في سبتمبر/أيلول 2018 النواتج التالية، مختتماً المرحلة الأولى من عمله:

- ◀ سياسة نموذجية على نطاق منظومة الأمم المتحدة حول التحرش الجنسي تنطبق على المنظمات جميعاً.
- ◀ إطلاق "قاعدة بيانات لفحص حالات التحرش الجنسي" من أجل تفادي إعادة استخدام أفراد انتهت علاقة عملهم مع المنظمة بسبب التوصل إلى حكم بأنهم ارتكبوا تحرشاً جنسياً.
- ◀ إرساء آلية لجمع البيانات وتحليلها على نطاق المنظومة ككل لضمان دقة توقيت رفع التقارير وحسن توقيتها ورسم السياسات على أساس الأدلة؛

- ◀ مجموعة مختارة من المبادرات لتعزيز قدرات التحقيق على نطاق منظومة الأمم المتحدة ككل.
- ◀ مدونة سلوك نموذجية للوقاية من التحرش الجنسي أثناء فعاليات الأمم المتحدة وفي كل ما يدور حولها.
- ◀ تقييم أفضل الممارسات في مجال خطوط المساعدة/الخطوط الساخنة بهدف التوصل إلى اقتراح لإتباع نهج مشترك عبر منظومة الأمم المتحدة ككل.
- ◀ إطلاق مسح لاستطلاع الآراء عبر كيانات الأمم المتحدة المتعددة لتحقيق فهم أفضل لوجهات نظر الأفراد المتضررين مباشرة.

8- وفي 11-12 أكتوبر/تشرين الأول 2018، استعرضت اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالإدارة تقرير فريق المهام واعتمدت السياسة النموذجية لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي وأوصت بإجراء استعراض دوري لأحكام هذه السياسة مرة كل ثلاث سنوات على الأقل. وتقوم المنظمة الآن بتنفيذ هذا القرار بهدف التعجيل بالوقاية من حوادث التحرش الجنسي والاستجابة الفعالة لها، مع التأكيد على الاستراتيجيات والخدمات ومجالات الدعم المتمحورة حول الضحايا.

ثالثاً- مسح لموظفي منظومة الأمم المتحدة حول التحرش الجنسي

9- كما ذكر أعلاه، تمثل أحد الإجراءات التي اتخذها فريق مهام مجلس الرؤساء التنفيذيين في إجراء مسح لاستطلاع الآراء من أجل تحديد مدى وقوع حوادث التحرش الجنسي ضمن الأمم المتحدة وكذلك التصورات عن كيفية التعامل مع هذه الحوادث.

10- وانضمت منظمة الأغذية والزراعة إلى هذه المبادرة وشاركت في مجموعة العمل إلى جانب 30 من كيانات الأمم المتحدة الأخرى.

11- واستناداً إلى أفضل الممارسات في هذا المجال، ومع الانتباه إلى الطابع الحساس والسري لهذه المسألة، وضع فريق المهام المواصفات وأطلق مناقصة بهدف اختيار جهة خارجية تقوم بالمشح. وحالما اختيرت هذه الجهة، عملت كيانات الأمم المتحدة المشاركة البالغ عددها 31 على إعداد المسح ووافقت على إطلاقه في 29 أكتوبر/تشرين الأول. وسيكون هذا المسح مفتوحاً حتى نوفمبر/تشرين الثاني ومن المتوقع أن يصدر بحلول نهاية ديسمبر/كانون الأول 2018 تقرير نهائي يتضمن أحدث المعلومات عن منظومة الأمم المتحدة والكيانات المفردة ضمن هذه المنظومة.

12- ومن المتوقع أن يقدم المسح بيانات ومعلومات كمية ونوعية عن تجارب الموظفين في ما يتعلق بالتحرش الجنسي وتصوراتهم له لدعم نهج قائم على الأدلة للعمل الجاري بشأن التحرش الجنسي، بما في ذلك تطوير إجراءات محددة وتغييرات في الثقافة التنظيمية ودعم الضحايا. كذلك ستكون أسئلة الاستطلاع صحيحة علمياً بحيث يمكن قياس النتائج بسهولة مقابل نتائج الدراسات الأخرى، ما يتيح مقارنة البيانات أيضاً مع منظمات الأمم المتحدة الأخرى.

رابعاً- خطة عمل المنظمة ومجالات عملها

13- كما ذكر أعلاه،¹ وضعت منظمة الأغذية والزراعة خطة عمل هدفها تحديد مجالات العمل الرئيسية والإجراءات الملموسة الضرورية لضمان إنفاذ القواعد الرامية إلى تهيئة وتعزيز بيئة عمل تحول دون التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسيين.

14- ونتيجة لذلك، تتفّذ المنظمة عدة إجراءات في مجالات العمل الثلاثة تشمل المكاتب والشعب الداخلية بالتنسيق مع مكتب الموارد البشرية. وخلال هذه الأشهر، عقد فريق المهام الداخلي اجتماعات فردية وجماعية لتحديد الأهداف ومتابعة الإجراءات المفردة مع المكاتب المسؤولة. ويرد أدناه ملخص لحالة الإجراءات.

التقارير

(أ) إجراء مسح لاستطلاع آراء موظفي المنظمة بما يتماشى مع فريق مهام مجلس الرؤساء التنفيذيين

15- كما ذكر أعلاه، تعاونت المنظمة مع 30 من كيانات الأمم المتحدة الأخرى من أجل استقصاء وتجميع الإسهامات لوضع الصيغة النهائية لقائمة الأسئلة. وفي أكتوبر/تشرين الأول، عملت الجهة الخارجية المكلفة بالمشح على وضعه بصيغته النهائية وإطلاقه. وسيُسلم التقرير النهائي إلى الأمم المتحدة بحلول نهاية شهر ديسمبر/كانون الأول.

(ب) تعزيز قدرات الإبلاغ للخط الساخن/خط المساعدة

16- لدى المنظمة في المقر الرئيسي حالياً خط ساخن داخلي أثناء ساعات العمل وصندوق بريد صوتي للرسائل الصوتية يتعامل معهما مكتب المفتش العام.

17- وقد انضمت المنظمة أيضاً إلى مجموعة العمل الفرعية لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعنية بتقييم أفضل الممارسات في ما يتعلق بالخطوط الساخنة/خطوط المساعدة. ومنذ بدء عمل مجموعة العمل، تباحثت المنظمة مع برنامج الأغذية العالمي لتيسير عملية شراء الخط الساخن لضمان تغطية يقوم بها طرف خارجي على مدار الساعة (24 ساعة في اليوم) من خلال موظفين مدربين متعددي اللغات.

(ج) إنشاء آلية لرصد مساءلة الشركاء المنفّذين على أساس منتظم

18- على مستوى المكاتب القطرية، تعمل المنظمة على إنشاء آليات لرصد امتثال الشركاء المنفّذين لمعايير المنظمة. وفي الوقت الحالي، تتضمن عقود المشتريات بالفعل أحكاماً محددة تتطلب من المتعاقدين تأكيد أنهم لا يرتكبون ممارسات استغلالية، كما سيتم قريباً تضمين هذا النص في الصيغة النموذجية لـ "خطابات الموافقة" التي تستخدمها المنظمة.

19- وللغاية نفسها، يُنتظر أن يشمل التقرير السنوي المقبل للمكاتب القطرية قسماً إلزامياً مكرساً للتحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسيين يضع على عاتق المكاتب القطرية مسؤولية وضع قوائم بالإجراءات والتدابير المتخذة للوقاية من احتمال حدوث سوء سلوك جنسي وللتعامل معه.

¹ الوثيقتان CL 159/8 و CL 159/8 - مذكرة معلومات

(د) تحسين آلية الشكاوى المجتمعية

20- يركّز نهج المساواة إزاء السكان المتضررين على العنصر البشري ويراعي الاحتياجات المتباينة لشرائح المجتمع المحلي المختلفة وأهمية ضمان حصول النساء والرجال والفتيات والفتيان على قدم المساواة على المساعدة والاستفادة منها بطريقة كريمة. وتنطبق المساواة إزاء السكان المتضررين على برامج المنظمة كافة، سواء أكانت إنسانية أو تنموية.

21- ويعكس هذا الالتزام الحاجة إلى أعمال المساواة والحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين من خلال الاستثمار في آليات مناسبة وتنمية للقدرات موجهة وإجراءات محددة. ولتحقيق هذا الالتزام، تطبق المنظمة الآليات المشتركة بين الوكالات القائمة على المجتمع المحلي التي أنشأتها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، وستقوم بصياغة أسئلة موجهة في استبيان الضوابط الداخلية لمكاتب المنظمة الميدانية لتعزيز تنفيذ مساواة الشركاء المنفذين والالتزام بمعايير المنظمة.

(هـ) قيام شبكة جهات الاتصال الخاصة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين بإنشاء وصيانة قاعدة بيانات سرية تشمل جميع التقارير الواردة عن الاستغلال والاعتداء الجنسيين

22- أنشأ مكتب الشؤون الأخلاقية قائمة مؤلفة من 169 من جهات الاتصال للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين في الأزمات الإنسانية ومناوبي هذه الجهات في 87 بلداً. وتخضع جهات الاتصال لدى تعيينها لدورات تدريبية محددة تمكنها من القيام بسلسلة من المهام بما في ذلك تنفيذ وتعميم أفضل ممارسات الاستجابة للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين في الأزمات الإنسانية وزيادة الوعي بالمسؤولية عن الإبلاغ عن جميع المخاوف المعقولة من الاستغلال والاعتداء الجنسيين. ويتولى توفير هذه الدورات التدريبية مسؤول الشؤون الأخلاقية الذي غالباً ما يقوم بزيارة المكاتب القطرية بشكل منتظم لتوفير دورات تدريبية وجهاً لوجه.

23- وتكون جهات الاتصال مسؤولة عن تحديث قاعدة بيانات تضم المعلومات عن جميع الشكاوى أو المخاوف المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين وتحتوي أسماء الأفراد المتضررين والمبلغين وتفاصيل عن طرق الاتصال بهم. كذلك يُقدّم إلى جهة الاتصال العليا لشؤون الاستغلال والاعتداء الجنسيين في المقر الرئيسي تقرير سنوي يتضمن إحصاءات وتحليلات لحالات الاستغلال والاعتداء الجنسيين، وتتواصل جهات الاتصال المحلية بانتظام مع جهة الاتصال العليا في المقر الرئيسي.

(و) قاعدة بيانات لفحص حالات التحرش الجنسي

24- في يونيو/حزيران 2018، نُفّذت بنجاح، تماشياً مع الإطار التشغيلي والقانوني المنقح عليه، قاعدة بيانات الأمم المتحدة ClearCheck لفحص حالات التحرش الجنسي. وقد وقعت المنظمة تعهدات بشأن احترام السرية اللازمة بوصفها تساهم في هذا النظام.

25- وقاعدة بيانات ClearCheck لفحص حالات التحرش هي منصة قائمة عبر الإنترنت يمكن لكيانات الأمم المتحدة أن تسجّل فيها بيانات عن وردت ضدّهم ادعاءات بالاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي أثناء خدمتهم في منظمة معينة وثبتت عليهم الدعوى بحكم نهائي فأنهت المنظمة المعنية علاقات العمل الخاصة بهم نتيجة لذلك. وتهدف الأداة إلى تقادي توظيف وإعادة توظيف أفراد معينين ويمكن توسيع نطاقها لتشمل طيفاً أوسع بكثير من المخالفات.

(ز) توفير بيانات إحصائية سنوية عن حالات التحرش الجنسي

26- منذ عام 2015، جرى تكليف مكتب المفتش العام بالتحقيق في ادعاءات التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسيين.

27- ويحتفظ مكتب المفتش العام بقاعدة بيانات عن الشكاوى الرسمية التي يتلقاها الموظفون الذين يرغبون في متابعة العملية الرسمية. وتشكل هذه البيانات جزءاً من التقرير السنوي الذي يُقدّمه المفتش العام إلى لجنة المالية في الدورة التي يعقدها في الربيع.

التحقيق واتخاذ القرارات

(أ) زيادة القدرة على التحقيق

28- استكملت وحدة التحقيق في مكتب المفتش العام باستحداث وظيفة فنية من الفئة ف-3 للمساعدة على إدارة عبء قضايا التحقيق، بما في ذلك توفير الخبرة المتخصصة في مجالات ولايتها الجديدة الخاصة بالتحرش والاستغلال والاعتداء الجنسيين. وبالإضافة إلى ذلك، لاحظت اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى أن من بين القضايا المحددة التي تستحق مزيداً من الاهتمام على نطاق المنظومة تعزيز قدرة التحقيق، بما في ذلك المزيد من توظيف الموارد ضمن دوائر التحقيق في منظومة الأمم المتحدة وتحسين تبادل الخبرات في ما بين كيانات هذه المنظومة. وقد وافقت اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى على ضرورة معالجة هذه المسألة في المرحلة التالية من عمل فريق المهام من خلال مجموعة فرعية مكرّسة لذلك، بالتعاون مع اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات المعنية بالشؤون الإنسانية وشبكة ممثلي دوائر التحقيقات في الأمم المتحدة.

(ب) تعزيز إقامة الشبكات مع النظراء في قطاع المساعدات الإنسانية لتبادل الخبرات والممارسات الجيدة

29- نظراً إلى الدور الحاسم الذي تقوم به جهة الاتصال المعنية بالشؤون الأخلاقية في الوقاية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، يشارك مسؤول الشؤون الأخلاقية بانتظام في اجتماعات خارجية وندوات عبر الإنترنت لتبادل الخبرات والممارسات الجيدة. وعلى وجه الخصوص:

- ينخرط دورياً مع مكاتب الشؤون الأخلاقية في الوكالات الأخرى التي تتواجد مقارها في روما في استعراض وتقديم المدخلات المتعلقة بالسياسات والمعايير؛
- يشارك في ندوات عبر الإنترنت تعقدها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات في جنيف؛
- يشارك في ندوات فريق المهام المعني بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين عبر الإنترنت ومؤتمراته عبر الهاتف. ويدعم فريق المهام وضع سياسات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية ويطوّر أدوات للمساعدة في الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين من جانب موظفي المنظمة.

التواصل والدعم

(أ) أدوات تعلّم إلزامية عن الوقاية من التحرش الجنسي والحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين

30- كجزء من الجهود الرامية إلى زيادة وعي الموظفين، أنشأت المنظمة وأطلقت أداة تعليمية إلزامية تقوم على سياسة المنظمة بشأن الوقاية من التحرش والتحرش الجنسي وسوء استغلال السلطة. والهدف هو ضمان إدراك الموظفين لأهمية سياسة المنظمة في هذا الصدد وتحديد أنواع التحرش وكيفية الوقاية منها ومعرفة الإجراءات التي ينبغي اتخاذها لدى حدوث التحرش.

31- وقد أمكن من خلال إطلاق حملة واسعة النطاق، تحقيق مستوى عالٍ جداً من الامتثال آخذ في التزايد باستمرار لدى الموظفين والعمال من غير الموظفين. وفي 15 أكتوبر/ تشرين الأول 2018، بلغ معدل الامتثال لشريط الفيديو الإلزامي عن الوقاية من التحرش والتحرش الجنسي وسوء استغلال السلطة 94 في المائة لدى الموظفين و75 في المائة لدى العاملين من غير الموظفين.

32- وبالإضافة إلى ذلك، تقوم المنظمة بإتمام تكييف وحدة تعلّم إلكتروني أطلقتها الأمم المتحدة تحت عنوان "العمل المتناغم"، وستصدر هذه الوحدة وتصبح إلزامية في الأشهر القادمة، وستكون مصحوبة بشريط فيديو إضافي عن الوقاية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

(ب) دورات تدريبية وجهاً لوجه وبواسطة الفيديو في المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية

33- منذ منتصف عام 2014، أجرى مكتب الشؤون الأخلاقية 26 دورة تدريبية في المقر الرئيسي و17 دورة تدريبية في المكاتب الميدانية و36 مؤتمراً عن طريق الفيديو عولجت فيها جميعاً قضايا التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسيين. وعموماً، تجاوزت نسبة الموظفين والعاملين من غير الموظفين من المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية الذين حضروا الدورات التدريبية وجهاً لوجه حول هذا الموضوع 70 في المائة.

34- وجرى خلال هذه الدورات التدريبية التركيز بشكل خاص على المكاتب الإقليمية والبلدان التي تمر بحالات طوارئ، مثل كابول (أفغانستان) وكيوتا وبيشاوور وإسلام آباد (باكستان) وكينشاسا وغوما وبوكافو (جمهورية الكونغو الديمقراطية). ومن المقرر أن تعقد في الأشهر المقبلة دورات تدريبية أخرى عديدة، بما في ذلك في هايتي وجنوب السودان.

(ج) دورات توعية حول التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسيين لجهات الاتصال التابعة للمنظمة في بلدان مختارة ذات أولوية

35- بغرض التثقيف والتوعية بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي في بلدان مختارة ذات أولوية، تخطط المنظمة حالياً لعقد دورات محددة لجهات الاتصال التابعة للمنظمة في الصومال ونيجيريا وأوغندا وجمهورية أفريقيا الوسطى ولبنان ولتدريب المدربين في المكاتب الإقليمية، بما في ذلك في بنغلاديش وجنوب السودان واليمن والنيجر وتشاد ومالي وجمهورية الكونغو الديمقراطية.

(د) دليل مختصر للمديرين عن الوقاية من التحرش الجنسي في مكان العمل والتصدي له

36- وُضع مؤخراً دليل مختصر للمديرين عن الوقاية من التحرش الجنسي في مكان العمل والتصدي له وأتيح على شبكة الإنترنت الداخلية للمنظمة لمساعدة المديرين على الوفاء بواجباتهم بفعالية تجاه توفير بيئة عمل آمنة ومتناغمة والاستجابة للبلاغات عن التحرش الجنسي في مكان العمل ومساءلة الموظفين عن أي من أشكال السلوك المحظور.

37- ويتضمن الدليل قائمة مرجعية بالإجراءات المناسبة التي يتعين على المديرين اتخاذها قبل أو أثناء اضطلاعهم بمهمة كلفوا بها أو عند الانتهاء من مهمة كهذه (بما في ذلك ما ينبغي عمله لدى مشاهدة حالة تحرش جنسي أو تلقي بلاغ عن ذلك).

(هـ) تعزيز الاتصالات الداخلية بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي

38- في ما يتعلق بتدعيم الاتصالات الداخلية بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، تُمضي المنظمة قدماً في اتباع نهج متعددة:

- 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 مثل هذه الاقتراحات.
- جرى بانتظام نشر أكثر من 20 مرجعاً مباشراً وغير مباشر على الصفحة الرئيسية لشبكة الإنترنت الداخلية وعلى شاشات في المقر الرئيسي وفي المكاتب الإقليمية، بما في ذلك مقالات وقسم تدريبي وإشعارات بارزة وإعلانات تظهر فجأة.
- نشرت المنظمة في شهري مارس/آذار وأغسطس/آب على شبكة الإنترنت الداخلية نشرتين إخباريتين تتعلقان بمواضيع بارزة تشمل مسائل التحرش الجنسي والإبلاغ عن طريق الخط الساخن. وستحتوي نشرة إخبارية مقبلة ستصدر في شهر ديسمبر/كانون الأول على مقالات عن الوقاية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي.
- وسوف يجري تعزيز الصفحات الإلكترونية على شبكة الإنترنت والإنترنت الداخلية الخاصة بمكتب المفتش العام من خلال إدراج قائمة بسياسة وعمليات الإبلاغ.

(و) دعم الموظفين من خلال تقديم إرشادات

39- يتوفر في مبنى المنظمة مرشد للموظفين وهذه الخدمة متاحة للمكاتب الميدانية من خلال المشورة عن بعد.

40- ويتولى المرشد الخاصة بالموظفين مسؤولية تقديم خدمات إرشاد تهدف أيضاً إلى الوقاية من التحرش والتحرش الجنسي في بيئات العمل التي يُلفت انتباهه لها وإدارة وحلّ القضايا الناشئة عن ذلك.

41- وتحقيقاً لهذه الغاية، يتولى المرشد الخاص بالموظفين، من بين مهام أخرى، مسؤولية الاستماع إلى الضحية المفترضة التي تتعرض لمثل هذا التحرش وحمايتها، أيضاً بالعلاقة مع الإجراءات الرسمية وغير الرسمية المحتملة لتسوية المنازعات. ويتسم نشاط المرشد بالاستقلالية والخصوصية واحترام إرادة الشخص المعني، وهو يستهدف تبني أفضل استراتيجيات إدارة المواقف الصعبة وحلها.

(ز) تخصيص صفحة مكرّسة على شبكة الإنترنت الداخلية

42- نشر مكتب الموارد البشرية على شبكة الإنترنت الداخلية صفحة مكرّسة عن الوقاية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، ما من شأنه أن يوفر مكاناً واحداً يستطيع الموظفون جميعهم الاطلاع منه بسهولة على كافة السياسات المتوفرة والتدريب المتوفر والحصول

على المواد الإعلامية ذات الصلة بالموضوع. وترمي هذه الصفحة إلى تقديم أحدث المعلومات عن مسائل الوقاية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي وستشمل المزيد من المعلومات عندما تصبح تلك المعلومات متاحة.

خامساً- آفاق المستقبل

43- بالإضافة إلى تقييم فعالية السياسات والإجراءات الحالية للوقاية من التحرش الجنسي ومعالجته ضمن الأمم المتحدة، من خلال المسح الشامل لموظفي منظومة الأمم المتحدة، سيجري توحيد البيانات وتشاطر النتائج الكلية داخلياً ومع المنظمات الشريكة. وسيكون التقرير النهائي للمسح الشامل لموظفي منظومة الأمم المتحدة حول التحرش الجنسي عنصراً أساسياً لتطويع صورة عن مدى حدوث التحرش الجنسي ضمن الأمم المتحدة.

44- ويشمل المسح الشامل لموظفي منظومة الأمم المتحدة أسئلة عن رضى الموظفين، وسيستفاد من نتائج هذا المسح في إعداد مسح مغفل مستقل لرضى موظفي المنظمة من المقرر إجراؤه العام المقبل، شرط توافر الموارد الكافية في الميزانية.

45- وبناءً على ذلك، سيجري وضع مجموعة منقحة من التوصيات ترمي إلى إنشاء نظام رسمي جدير بالثقة يعالج هذه القضايا. وستساهم الإحصاءات المبلغ عنها في تحسين الأدلة الشاملة والتدابير ذات الأولوية والأطر وتوفير التدريب الكافي والموجه.

46- وسيجري في هذا الصدد تحديث سياسات المنظمة حسب الاقتضاء. وعلى وجه الخصوص، ستصدر نسخة محدثة عن سياسة الوقاية من التحرش والتحرش الجنسي وسوء استغلال السلطة على غرار السياسة النموذجية لمنظومة الأمم المتحدة، بهدف التوصل إلى تعزيز صقل الإجراءات المستمرة الرامية إلى جعل المنظمة خالية من أي نوع من التحرش وضمان نقل رسالة مفادها بأن لا تسامح تجاه أي من تلك الحالات.

47- وبالإضافة إلى ذلك، ستواصل المنظمة رصد التقدم المحرز بشأن تنفيذ خطة العمل للوقاية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي. ولهذا الغرض، سيواصل مكتب الموارد البشرية تنظيم اجتماعات دورية مع الشعب ذات الصلة، موفراً منصة لنموذج تشغيلي مُنقح للإجراءات المحددة.

48- وأخيراً، سيجري بانتظام رصد الإجراءات والسياسات الخاصة بالشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي وتقييمها واستعراضها في ضوء النتائج والاتجاهات الجديدة، لضمان اتساقها مع التطورات القانونية وأن يكون أداؤها فعالاً.