



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  
الأمم المتحدة  
للأغذية والزراعة



## المجلس

الدورة الثامنة والستون بعد المائة

29 نوفمبر/تشرين الثاني – 3 ديسمبر/كانون الأول 2021

التقرير السنوي عن سياسات وعمليات وإجراءات المنظمة للوقاية من التحرش  
والتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين

### موجز

تقدّم هذه الوثيقة آخر المستجدات بشأن سياسات وعمليات وإجراءات المنظمة للوقاية من التحرش والتحرش الجنسي والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وهي تعرض الحالة الراهنة للإجراءات والخطوات المقبلة المتصلة بمجالات الحوكمة والسياسات العامة، والوقاية والتوعية، وقنوات الإبلاغ والتحقيقات، والمساءلة.

### الإجراءات المقترحة اتخاذها من جانب الاجتماع المشترك بين لجنتي البرنامج والمالية والمجلس

إنّ الاجتماع المشترك بين لجنتي البرنامج والمالية والمجلس مدعوان إلى الإحاطة علمًا بالتحديثات والمعلومات الواردة ضمن التقرير السنوي وبالتقدّم المحرز بشأن الإجراءات التي اتخذتها المنظمة لمواصلة تعزيز وتحسين نهج المنظمة في منع التحرش والتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، وتقديم التوجيهات حسب ما يريانه مناسبًا.

يمكن توجيه أي استفسارات بشأن مضمون هذه الوثيقة إلى:

السيد Laurent Thomas

نائب المدير العام

الهاتف: +39 06 5705 5042

البريد الإلكتروني: [DDG-Thomas@fao.org](mailto:DDG-Thomas@fao.org)

## أولاً - السياق

- 1- تواصل منظمة الأغذية والزراعة الالتزام بسياسة عدم التسامح إطلاقاً مع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وهي ملتزمة أيضاً بتهيئة بيئة تمكينية وداعمة يمكن أن تُطرح فيها هذه المسائل بكل ثقة في اتخاذ التدابير اللازمة في الوقت المناسب ودون خوف من رد الفعل أو الانتقام. وهذا هو أساس نهج المنظمة الذي يتمحور حول الضحايا، بدعم كامل من المدير العام الذي اضطلع بإصلاح تنظيمي وتغيير ثقافي يستند إلى ثقافة عمل جديدة تتمحور حول الإنسان وتتسم بالشفافية والمساءلة والدينامية والالتزام والعمل الأخلاقي.
- 2- ومنذ أن صدر التقرير الأخير المقدم إلى الاجتماع المشترك بين لجنتي البرنامج والمالية والمجلس في عام 2020<sup>1</sup>، استمرت الجهود في تعزيز ثقافة "التعبير علناً" من خلال تنفيذ أنشطة التوعية المستمرة، وتعزيز ثقافة الوقاية، والتركيز على ضمان توفر الموارد اللازمة للتحقيقات. وتشمل هذه الجهود المستمرة اتخاذ تدابير لضمان اتباع نهج يتمحور حول الضحايا ويكفل الحماية المستمرة للمبلغين، مع احترام مبدأي السرية والتكتم.
- 3- وكشف التقرير السنوي للمفتش العام لسنة 2020 عن زيادة في عدد الادعاءات المتعلقة بالتحرش والتحرش الجنسي مقارنة بالسنة السابقة.<sup>2</sup> ورغم استمرار هذا الاتجاه التصاعدي منذ سنتين، فإنّ الزيادة في عدد الشكاوى تُعزى إلى حدّ كبير إلى النهج القيادي الذي اتبعته المنظمة لمكافحة التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، فضلاً عن زيادة الوعي بالحقوق وآليات المساءلة. وقد شددت المنظمة باستمرار على أهمية السلوك العادل والأخلاقي والسليم في مكان العمل، بما في ذلك إذكاء وعي الموظفين من خلال تحسين التواصل والتدريب. ويشير الاتجاه التصاعدي أيضاً إلى زيادة الثقة في قدرة المنظمة على معالجة هذه المسائل واستعدادها لذلك.
- 4- ومع ذلك، تُقرّ المنظمة بالحاجة إلى تحقيق المزيد من التقدم والتحسّن لتمكين الموظفين من جميع المستويات. ويجب على المديرين والمشرفين والأقران القيام بدورهم الفردي والجماعي في منع أو الحدّ من سوء التصرف، بما في ذلك حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وفي الواقع، خلص التقرير السنوي لمكتب الشؤون الأخلاقية لعام 2020 إلى ضرورة تحسين معارف الموظفين بالمعايير الأخلاقية ومواصلة أنشطة الدعوة والتوعية، ومراجعة السياسات وتفتيحها بانتظام، وبذل جهود إضافية لتنفيذ سياسة المنظمة بشأن منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، مع تخصيص الموارد اللازمة لهذا الغرض.<sup>3</sup>
- 5- وبالإضافة إلى قيام المنظمة بتهيئة بيئة تروّج لثقافة "التعبير علناً"، فهي تعمل أيضاً على وضع أدوات للوقاية والاضطلاع بأنشطة التثقيف المستمرة، وتوفير دورات تدريبية إضافية لجميع الموظفين لجعل هذه الممارسة جزءاً لا يتجزأ من حياتهم اليومية. وتلتزم المنظمة بهذا العمل الجاري وتبادل واعتماد أفضل الممارسات والدروس المستفادة على مستوى الأمم المتحدة.
- 6- ويعكس هذا التقرير التدابير التي نفذتها المنظمة في الفترة الممتدة بين سبتمبر/أيلول 2020 وسبتمبر/أيلول 2021.

<sup>1</sup> الوثيقة 1 CL 165/INF/6 Rev.، الدورة التاسعة والعشرون بعد المائة للجنة البرنامج والدورة الثالثة والثمانون بعد المائة للجنة المالية، والدورة الخامسة والستون بعد المائة للمجلس (<http://www.fao.org/3/nd597ar/nd597ar.pdf>).

<sup>2</sup> الوثيقة 1.1 FC 185/13 - التقرير السنوي للمفتش العام لعام 2020 (<http://www.fao.org/3/nc682ar/nc682ar.pdf>).

<sup>3</sup> الوثيقة 14 FC 185 - التقرير السنوي لمكتب الشؤون الأخلاقية لعام 2020 (<http://www.fao.org/3/nc684ar/nc684ar.pdf>).

## ثانياً- التقدم على صعيد الاتساق مع المبادرات على نطاق منظومة الأمم المتحدة

### ألف- الوقاية من التحرش الجنسي

- 7- تدأب المنظمة على المشاركة بنشاط في مختلف المنتديات على نطاق منظومة الأمم المتحدة، ولا سيما في عمل فريق المهام التابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين/ لجنة الإدارية الرفيعة المستوى والمعني بالتصدي للتحرش الجنسي ضمن منظمات الأمم المتحدة (فريق المهام). ويجتمع فريق المهام كل ثلاثة أشهر يث يتبادل أعضاؤه الأفكار ويقومون بعرض أحدث مستجدات حالة تنفيذ الأنشطة المتفق عليها بصورة متبادلة والتي اعتمدها المنظمة جميعها، مثل السياسة النموذجية لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي واستخدام قاعدة بيانات "ClearCheck" ودليل موجه للمديرين.
- 8- وخلال عام 2021، ركز فريق المهام بوجه خاص على الأولويات التالية:

- (أ) **تعزيز نهج متمحور حول الضحايا للتصدي للتحرش الجنسي**. وافقت اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى في مارس/آذار 2021 على **دليل المحققين بشأن التحقيق في شكاوى التحرش الجنسي في الأمم المتحدة (دليل المحققين)** ونشرته كأداة لتعزيز القدرة على التحقيق، وتنسيق عمليات التحقيق التي تتمحور حول الضحايا في شكاوى التحرش الجنسي، وتحسين التواصل مع الضحايا وأصحاب المصلحة.<sup>4</sup> وفي إطار هذا النهج الذي يركز على الضحايا، يعمل فريق المهام أيضاً على إعادة تقييم الدراسة الاستقصائية السنوية بشأن الإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي، من أجل تنقيحها وتحسين طريقة الاستفادة من نتائجها لاتخاذ الإجراءات المناسبة، فضلاً عن إعداد دراسة استقصائية طوعية جديدة لا يُفصَح فيها عن هوية المشاركين من أجل تدوين تجارب الضحايا. ووافقت اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى في سبتمبر/أيلول 2021 على الوثيقة النهائية بعنوان **"تعزيز الفهم المشترك للنهج المتمحور حول الضحايا في معالجة التحرش الجنسي"** بهدف تعميم نهج يركز على الضحايا / الناجين في الممارسات والسياسات السائدة في منظمات الأمم المتحدة المشاركة.<sup>5</sup>
- (ب) **التعلم والتواصل**. تقوم المنظمة بالتوعية بنهج منظومة الأمم المتحدة في التصدي للتحرش الجنسي. وركز فريق المهام على وضع استراتيجية تواصل فعالة واستباقية تستهدف جمهوراً داخلياً عريضاً وعلى إعداد مواد للتدريب والتوعية بشأن منع التحرش الجنسي والاستجابة له. وأصدرت المنظمة في نوفمبر/تشرين الثاني 2020 خطوطاً توجيهية بشأن التحرش الجنسي في العالم الافتراضي، بناءً على أمثلة مستمدة من منظمات أخرى.
- (ج) **التوعية وتبادل المعارف**. تتعاون المنظمة مع الجهات الفاعلة والآليات داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها، وتُنسّق معها من أجل تبادل المعارف والمواد لوضع حدّ للتحرش الجنسي. وقد أقيم حوار مع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة في فبراير/شباط 2021، وتقديم تحديث بشأن عمل فريق المهام والتقدم المحرز في منظومة الأمم المتحدة.

<sup>4</sup> <https://unsceb.org/investigators-manual-investigation-sexual-harassment-complaints>

<sup>5</sup> <https://unsceb.org/victim-centred-approach-sexual-harassment-united-nations>

(د) **الدور القيادي والثقافة.** تُعالج المنظمة المسائل الأساسية المتعلقة بالقيم والمواقف والثقافة للتصدي للأسباب الجذرية للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وفي إطار خطة العمل الاستراتيجية للموارد البشرية<sup>6</sup>، تشكل أنشطة المنظمة جزءًا من عملية أوسع نطاقًا تهدف إلى تهيئة بيئة عمل متنوعة وشاملة يسودها الاحترام.<sup>7</sup>

#### باء- التحقيقات

9- إن مكتب المفتش العام التابع لمنظمة الأغذية والزراعة هو عضو في مجموعة ممثلي خدمات التحقيق التابعة للأمم المتحدة، والتي أنشئت بهدف تعزيز ممارسات التحقيق والكفاءة المهنية عن طريق مجموعة من الأنشطة منها وضع واعتماد مبادئ مشتركة لتوجيه عملية التحقيق بشأن المسائل ذات الأهمية الخاصة والمشاركة لوظائف التحقيق التي تضطلع بها الأمم المتحدة. وقامت مجموعة ممثلي خدمات التحقيق التابعة للأمم المتحدة بصياغة دليل المحققين، وهي تعمل حاليًا على إدماج أفضل الممارسات ووضع معايير بشأن التحقيقات المتعلقة بالتحرش الجنسي.

#### جيم- الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين

10- تواصل المنظمة تبادل الخبرات والممارسات الجيدة من خلال المشاركة في العديد من الشبكات، مثل الاجتماعات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي تعقدها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات واجتماعات مجموعة العمل المعنية بالاستغلال والانتهاك الجنسيين التابعة للأمم المتحدة. وتشمل هذه الأنشطة تعاون الوكالات التي توجد مقرها في روما في تنظيم ندوة عالمية عبر الإنترنت حول دور الأخلاقيات في التعاون لتعزيز الوقاية والاستجابة للاستغلال والانتهاك الجنسيين، ووضع مواد تدريبية مشتركة لجهات التنسيق المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

11- وتماشيًا مع تقرير الأمم المتحدة بعنوان **"التدابير الخاصة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين"**، قدمت المنظمة في يوليو/تموز 2021 إلى الأمانة العامة للأمم المتحدة خطة العمل السنوية لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما، ونشرت الدراسة الاستقصائية السنوية لجمع معلومات عن تصورات جميع فئات الموظفين في ما يتعلق بمعايير السلوك المتصلة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في المكاتب الميدانية.

### ثالثًا- التقدم المحرز في منظمة الأغذية والزراعة

#### ألف- الحوكمة والسياسات العامة

#### الحوكمة

12- تواصل المنظمة ضمان التبادل النشط للأفكار وتبادل المعلومات وزيادة تنسيق الأنشطة من خلال فريق المهام الداخلي التابع لها المعني بقواعد السلوك في مكان العمل والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، والذي يرأسه نائب المدير العام Laurent Thomas. ويجتمع فريق المهام الداخلي بانتظام، ويستفيد من تنوع خبرات ومعارف أعضائه. وهو يتكون من مجموعتي عمل غير رسميتين: تُعنى مجموعة العمل الأولى بقواعد السلوك في مكان العمل بتنسيق من شعبة

<sup>6</sup> الوثيقة FC 183/4 خطة العمل الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية (<http://www.fao.org/3/nd471ar/nd471ar.pdf>)

<sup>7</sup> الوثيقة FC 185/10 التقرير السنوي عن الموارد البشرية (<http://www.fao.org/3/nc679ar/nc679ar.pdf>)

الموارد البشرية والمستشار القانوني ومكتب المفتش العام (المعني بالتحقيقات والإبلاغ) ومكتب الشؤون القانونية ومكتب الشؤون الأخلاقية ومكتب أمين المظالم؛ وتُعنى مجموعة العمل الثانية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين بتنسيق من مكتب الشؤون الأخلاقية ومكتب حالات الطوارئ والقدرة على الصمود (المعني بحالات الطوارئ والاستجابة الإنسانية). وبما أنّ المساءلة في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين داخل منظمة الأغذية والزراعة تتسم بطابع شامل لا يقتصر على شؤون الموظفين، يضمّ فريق المهام الداخلي المعني بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين أيضًا ممثلين عن دائرة خدمات المشتريات (المعنية بالاتفاقيات مع مقدمي الخدمات والشركاء المنفذين) وشعبة دعم المشاريع (المعنية بالشراكات والمشاريع). وتمّ أيضًا تحديد وحدات أخرى مثل شعبة التحول الريفي الشامل والمساواة بين الجنسين، والمكاتب الميدانية باعتبارها من أصحاب المصلحة الرئيسيين في إطار الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

13- وأشارت لجنة الإشراف الاستشارية في تقريرها السنوي لعام 2020 الذي تمّ عرضه على لجنة المالية في الدورة المعقودة خلال الربيع<sup>8</sup>، إلى الجهود التي تبذلها المنظمة لتعزيز ثقافة الوقاية، وتحسين أنشطة التوعية، وضمان اتباع نهج يتمحور حول الضحايا. ورحبت لجنة الإشراف الاستشارية بإنشاء فريق مهام داخلي معني بمنع التحرش الجنسي والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين برئاسة نائب المدير العام. ومع ذلك، اعتبرت لجنة الإشراف الاستشارية أنّ الموضوع التنظيمي المناسب داخل المنظمة لوضع وتنسيق الأنشطة والمساءلة يحتاج إلى مزيد من التفكير. وبناءً على ذلك، تقوم المنظمة بإعداد نشرة المدير العام التي تتضمن اختصاصات فريق المهام الداخلي وعضويته وصفة المراقب التي يتمتع بها، وتوضح النهج التشغيلي الذي تتبعه المنظمة لتنسيق الأنشطة والمساءلة عن التنفيذ داخل المنظمة.

#### السياسات العامة

14- تراجع المنظمة حاليًا سياسات الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومنع التحرش الجنسي. وسيتمّ تحديثها وتوسيع نطاقها لكي تشجّع بشكل أوضح اتباع نهج متمحور حول الضحايا، مع التركيز بشكل أساسي على الوقاية والمساءلة وعلى توضيح العمليات والأدوار الرئيسية بشكل خاص.

15- وفي ما يخصّ الشركاء التنفيذيين، واصلت المنظمة تحديث اتفاقياتها مع الشركاء القيمين على التنفيذ لإدراج بنود محددة تشمل منع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والاستجابة لهما. وتهدف هذه البنود إلى ضمان إبلاغ الشركاء القيمين على التنفيذ بالتزامهم التعاقدية في ما يتعلق بالتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، بالإضافة إلى إبلاغ المنظمة في حال وقوع أيّ حوادث متعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين لتتمكن من اتخاذ إجراءات الاستجابة المناسبة ومراقبة الوضع.

#### باء- الوقاية والتوعية

16- تمّ تعزيز الوقاية والتوعية في عامي 2020 و2021 من أجل دعم وضمان اتخاذ التدابير اللازمة لتوفير مكان عمل شامل يسوده الاحترام:

<sup>8</sup> الوثيقة FC 185/12 - الدورة الخامسة والثمانون بعد المائة للجنة الإشراف الاستشارية في منظمة الأغذية والزراعة، التقرير السنوي لعام 2020 (<http://www.fao.org/3/ne681ar/ne681ar.pdf>).

(أ) تمّ تحسين عملية **التواصل** مع جميع الموظفين من خلال المواد الإخبارية الموجهة والمنظمة والتحديثات والندوات عبر الإنترنت التي تركز على مجموعة واسعة من المواضيع بما في ذلك المسائل الأخلاقية والتحقيقات. وتشمل الأمثلة على ذلك ما يلي: نشر رسالة على نطاق المنظمة بشأن أهمية منع التحرش الجنسي، مع إيلاء اهتمام خاص لسياق العمل عن بُعد الجديد؛ وإعداد مكتب المفتش العام سلسلة من الندوات عبر الإنترنت؛ وإصدار المقالة بعنوان **"الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين مسؤولية الجميع"** التي نُشرت على الشبكة الداخلية للمنظمة في مارس/آذار 2021 وعقد ندوة إلكترونية مرتبطة بها؛ والعروض التي يقدمها أمين المظالم إلى الجماهير في جميع أنحاء منظمة الأغذية والزراعة - على المستويين الإقليمي والقطري - بشأن دور أمين المظالم في حلّ المسائل المتعلقة بالتحرش بما في ذلك التحرش الجنسي، بالإضافة إلى تقديم المشورة بشأن الآليات الرسمية المتاحة لمعالجتها.

(ب) وتمّ إصدار **مدونة جديدة للسلوك الأخلاقي** في عام 2021 تؤكد المسؤولية الفردية والجماعية لموظفي المنظمة، بما في ذلك منع التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وسيتم تنظيم ندوة عبر الإنترنت في أكتوبر/تشرين الأول 2021 بشأن مدونة السلوك الأخلاقي.

(ج) وأضيفت **دورات تدريبية وإعلامية إلزامية للمديرين والموظفين**، بما في ذلك إصدار دورة تعليمية إلكترونية بعنوان **"التحرش الجنسي: دور المديرين"** في أبريل/نيسان 2021. وهي تُدكر بالمبادئ التي يتعين على كل مدير في المنظمة اتباعها في ما يتعلق بالتحرش الجنسي، وتصف الإجراءات التي يتعين عليهم اتخاذها في التعامل مع المسائل المتصلة بالتحرش الجنسي، لا سيما في مكان العمل. وتدعم هذه الدورات التدريبية أيضاً تنفيذ سياسة المنظمة بشأن التحرش الجنسي والدليل الصادر عن مجلس الرؤساء التنفيذيين بعنوان **"دليل المديرين بشأن الوقاية من التحرش الجنسي والاستجابة له في مقر العمل"**.

(د) وأطلقت **الدورة التدريبية الإلزامية عبر الإنترنت بشأن "الأخلاقيات والنزاهة في الأمم المتحدة"** بنسخة جديدة ومحدثة في أغسطس/آب 2020. كما قام مكتب الشؤون الأخلاقية بتيسير دورتين تدريبيتين بعنوان **"القيادة الأخلاقية"** و **"العمل الأخلاقي"** واللتان دامتا ثلاث ساعات وتطرقتا إلى العضلات الأخلاقية، بين أكتوبر/تشرين الأول 2020 ويونيو/حزيران 2021.

17- وفي ما يتعلق بالتوظيف، تمّ تحديث نماذج الإعلان عن الوظائف الشاغرة للعاملين المنتسبين (الموارد البشرية من غير الموظفين) في مايو/أيار 2021، لتتماشى مع النماذج الخاصة بالموظفين. وباتت تشمل الآن إشارة إلى سياسة المنظمة بشأن عدم التسامح إطلاقاً مع السلوك المتعارض مع أهداف وغايات الأمم المتحدة ومنظمة الأغذية والزراعة، بما في ذلك الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز، فضلاً عن الإشارة إلى الآليات القائمة للتحقق من المعلومات والمراجع المقدّمة من المرشحين على نحو صارم.

18- وتواصل المنظمة بناء القدرات وتعزيز المعارف في المكاتب الميدانية بشأن الإطار السياسي للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومعايير السلوك وآليات الإبلاغ، مع التركيز بشكل خاص على السياقات الشديدة الخطورة والهشة. وتشمل هذه الأنشطة ما يلي:

- (أ) وضع خطوط توجيهية تشمل مختلف جوانب الاستجابة لحوادث الاستغلال والانتهاك الجنسيين، ومشاركتها مع المكاتب الميدانية من خلال جهات التنسيق المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، ونشرها على منصة مخصصة للفرق المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وتشمل هذه الخطوط التوجيهية تدابير وقائية، وتقييمات المخاطر بالنسبة إلى المجموعات المستضعفة، والشكاوى الواردة، وآليات وعمليات الاستجابة/الإحالة، وأدلة الاتصال الموحدة الموجهة إلى مختلف المجموعات، بما في ذلك المستفيدين والشركاء المنفذين والموظفين.
- (ب) وتمّ تدريب جهات التنسيق المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في المكاتب القطرية لتيسير نقل وتبادل مواد التدريب والموارد مع الفرق القطرية والشركاء المنفذين والمستفيدين والمجتمعات المحلية.
- (ج) ويجري إعداد خلاصة عن الممارسات الجيدة في مجال المساءلة أمام السكان المتضررين، لا سيما بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، لتيسير التعلم وتبادل المعارف في ما بين البلدان والمناطق.
- (د) وأنشئت مجموعة من الممارسين في مجال المساءلة والإدماج. وهي تجمع بين موظفي المنظمة من مختلف المناطق لتبادل الخبرات والتماس دعم الأقران.
- (هـ) ونظّم مكتب الشؤون الأخلاقية ندوات عبر الإنترنت خاصة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين موجهة إلى الفرق القطرية في المكاتب الإقليمية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، والمكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى ومثلي منظمة الأغذية والزراعة في المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ.

#### جيم- قنوات الإبلاغ والتحقيقات

- 19- توفر خارطة الطريق بعنوان معالجة الشواغل بالوضوح: خارطة طريق منظمة الأغذية والزراعة بشأن الجهات التي يمكن اللجوء إليها عند الحاجة للموظفين جميع المعلومات اللازمة بشأن مختلف المكاتب والوظائف والآليات المتاحة لمن يرغبون في الإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي أو الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين من بين أمور أخرى، ويحتاجون إلى المشورة أو لديهم بعض المخاوف. كما عزّز الفصل بين وظائف مكتب أمين المظالم ومكتب الشؤون الأخلاقية حديثاً قدرة المنظمة على معالجة هذه المسائل. وتمّ نشر المعلومات وعقد ندوات عبر الإنترنت لتوضيح أدوار ومسؤوليات كل منهما.
- 20- وفي ما يتعلق بالخط الساخن لمكتب المفتش العام من أجل تقديم جميع أنواع الشكاوى، بما في ذلك الشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي وبالاستغلال والانتهاك الجنسيين، فإنّ مكتب المفتش العام قد وضع نظاماً للإبلاغ السري منذ عدة سنوات. ويشمل ذلك استمارة للشكاوى متاحة على الإنترنت، بالإضافة إلى عنوان بريد إلكتروني وخطوط هاتفية مخصصة لهذا الشأن. والخط الهاتفي الساخن متوفر على مدار الساعة، ويتضمّن إمكانية توجيه الرسائل خارج ساعات العمل. ويعمل مكتب المفتش العام حالياً على تحديث هذه النظم عبر إدماجها من خلال مقدّم خارجي للخدمات.
- 21- واتخذت المنظمة أيضاً خطوات لتحسين آليات تقديم الشكاوى المجتمعية لضمان المساءلة أمام السكان المتضررين. وأجرت تحليلاً شاملاً للتقارير السنوية الواردة من المكاتب القطرية لتحديد الثغرات والاتجاهات في آليات الإبلاغ القائمة. وعلى النحو المشار إليه أعلاه، أجري تقييم للاحتياجات في إقليمي آسيا والمحيط الهادئ، وأمريكا

اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، بالإضافة إلى وضع دورات تدريبية وأدوات مصممة خصيصًا لتعزيز ودعم وتيسير إنشاء آليات الإبلاغ وتعزيزها.

22- وتُدْرَج الآن بانتظام أسئلة إضافية محددة بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، في متطلبات رفع التقارير القطرية السنوية بشأن توفر آليات الإبلاغ وموقعها وشموليتها وإمكانية الوصول إليها على المستوى القطري. ويجري إعداد بطاقة لقياس الأداء في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في أعقاب تحليل الردود على تلك الأسئلة الإضافية.

23- وتشارك المنظمة في نظام تعقب حالات الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي (iReport SEA Tracker) الذي وضعته الأمم المتحدة منذ عام 2018، والذي يعرض معلومات مفصلة ومحدثة بالوقت الحقيقي عن الادعاءات الواردة، بشأن جملة أمور منها تاريخ وقوع الحادثة وتاريخ الإبلاغ ونوع الضحية (شخص راشد أو طفل) وطبيعة الادعاء، والدعم المقدم إلى الضحية وحالة التحقيق والإجراءات النهائية وإحالة الشخص إلى السلطات الوطنية للمساءلة الجنائية.

24- وفي ما يتعلق بالتحقيقات، اعتمدت منظمة الأغذية والزراعة خطوطًا توجيهية جديدة للتحقيقات (التعميم الإداري 06/2021، المؤرخ في أبريل/نيسان 2021) خاصة بوظيفة التحقيق في مكتب المفتش العام. وتضمن هذه الخطوط التوجيهية كفاءة واستقلالية عملية التحقيق، وإنصاف جميع الأطراف المشاركة في هذه العملية. وتمّ تنقيح المبادئ والجوانب الرئيسية للنهج الذي يتمحور على الضحايا، بما يتماشى مع "دليل المحققين بشأن التحقيق في شكاوى التحرش الجنسي في الأمم المتحدة" الصادر عن مجلس الرؤساء التنفيذيين.

25- وصدرت سياسة منقحة لحماية المبلغين عن الأعمال غير القانونية (التعميم الإداري 10/2021)، مما يساهم في حماية المبلغين عن التحرش الجنسي والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وهي نتيجة المشاركة الواسعة لأصحاب المصلحة وتقديم مدخلات من مكتب المفتش العام ومكتب الشؤون القانونية وشعبة الموارد البشرية وجهازي تمثيل الموظفين ولجنة الإشراف الاستشارية.

26- وتمّ أيضًا الاحتفاظ بالبيانات الإحصائية السنوية للحالات المتصلة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي. ويحتفظ مكتب المفتش العام على وجه الخصوص بقاعدة بيانات للشكاوى التي يتلقاها من قبل موظفين يرغبون في اتباع الإجراءات الرسمية. وتشكل هذه البيانات جزءًا من التقرير السنوي للمفتش العام المرفوع إلى لجنة المالية في الدورة المعقودة خلال الربيع، والذي يبلغ أيضًا عن التدابير التأديبية<sup>9</sup>. كما يحتفظ مكتب الشؤون الأخلاقية بسجل للشكاوى، بما في ذلك الشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي.<sup>10</sup>

#### واو- المساءلة

27- صدر التعميم الإداري 03/2021 بشأن ممارسات المنظمة المتبعة في المسائل التأديبية في 11 مارس/آذار 2021 بجميع اللغات الرسمية للمنظمة. ويقدم هذا التعميم الإداري، الذي سيصدر من الآن فصاعدًا بوتيرة متزايدة، أي على أساس سنوي، معلومات عن الإجراءات التأديبية الخاصة بالموظفين، وكذلك الإجراءات الإدارية المتخذة بحق الموظفين الآخرين الذين ارتكبوا مخالفات خلال السنة الماضية. وهو يتضمن قسمًا خاصًا بالتحرش والتحرش الجنسي.

<sup>9</sup> الوثيقة FC 185/13.1 - التقرير السنوي للمفتش العام لعام 2020 (<http://www.fao.org/3/ne682ar/ne682ar.pdf>).

<sup>10</sup> الوثيقة FC 185/14 - التقرير السنوي لمكتب الشؤون الأخلاقية لعام 2020 (<http://www.fao.org/3/ne684ar/ne684ar.pdf>).



وعلى الرغم من أنّ هذا التعميم الإداري لا يكشف عن هوية الأشخاص المعنيين، فهو يوفر معلومات كافية مستندة إلى الوقائع تسمح باستخدامه كأداة للتوعية. وهو يتضمن أمثلة عن السلوكيات غير المرضية، فضلاً عن العواقب التأديبية التي تترتب عليها. ويُذكر التعميم الإداري بالتزامات الموظفين الثابتين والموظفين الآخرين، من خلال وضع قائمة بالقواعد والسياسات ذات الصلة التي تغطي سلوك موظفي المنظمة.

28- وتضمن قاعدة بيانات الأمم المتحدة "ClearCheck" المزيد من المساءلة والوقاية. واستكملت المنظمة إجراءاتها الخاصة باستخدام قاعدة بيانات التحقق من البيانات الشخصية "ClearCheck" (نُشرت في التعميم الإداري 04/2021 المؤرخ في مارس/آذار 2021). وتُستخدم قاعدة البيانات حالياً من قبل جميع أجهزة الأمانة العامة للأمم المتحدة، فضلاً عن أكثر من 25 وكالة وصندوقاً وبرنامجاً تابعاً للأمم المتحدة، لتبادل المعلومات بشأن الموظفين السابقين والعاملين المنتسبين الذين تم صرفهم من الخدمة إما بسبب مزاعم ارتكابهم للتحرش الجنسي/الاستغلال والانتهاك الجنسيين المدعومة بأدلة وإما الذين قدّموا استقالتهم فيما هم قيد التحقيق بشأن التحرش الجنسي/الاستغلال والانتهاك الجنسيين وإما الذين رفضوا المشاركة في مزيد من التحقيقات. وقد أُضيفت وسائل تحقق أخرى لمنع إعادة توظيف الجناة في الأمم المتحدة، أي الأفراد المدرجة أسماؤهم في قاعدة بيانات النشرات الحمراء للمنظمة الدولية للشرطة الجنائية (الإنتربول)، وقائمة الجزاءات الصادرة عن مجلس الأمن.

29- وأُدرجت الاعتبارات المتعلقة بالتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في إطار إدارة المخاطر في المنظمة. ويشمل سجل المخاطر على مستوى المنظمة مخاطر عدم كفاية السياسات أو الإجراءات الرامية إلى منع وإدارة التحرش أو التحرش الجنسي أو الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وتتلقى المكاتب القطرية كذلك خطوطاً توجيهية محددة بشأن أهمية النظر في مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين المحتملة عند تحليلها للمخاطر على المستوى القطري وتحديد تدابير التخفيف المناسبة.

30- ويتضمن إطار الرقابة الداخلية وسياسة المساءلة تعريفاً للمساءلة عن النزاهة والتصرف الأخلاقي في المنظمة، مع الإشارة بشكل خاص إلى السياسات المتعلقة بالحماية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. ومنذ عام 2019، يتعيّن على المديرين في مختلف أنحاء المنظمة تأكيد تطبيق هذه السياسات ضمن مجالات مسؤوليتهم، في سياق تقارير الرقابة الداخلية الرسمية.

31- وتشمل عمليات تقييم الأداء لجميع كبار المديرين الآن الالتزام بتهيئة بيئة عمل تتسم بالاحترام وخالية من التحرش الجنسي، والحفاظ عليها. ومن المقرر تحديث هذه التقييمات لتشمل الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

32- منذ يناير/كانون الثاني 2018، يطلب الأمين العام للأمم المتحدة من جميع القادة على جميع المستويات أن يثبتوا سنوياً لأجهزتهم الرئاسية من خلال رسالة إدارية، أنهم (1) قد أبلغوا بصورة كاملة ودقيقة عن جميع المزاعم القابلة للتصديق المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين المرتبطة بموظفيهم والعاملين المنتسبين في المنظمة؛ و(2) أتاحوا التدريب في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين لموظفيهم والعاملين المنتسبين. وفي هذا الصدد نشرت رسالة الإدارة في نهاية العام بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين الموجهة من المدير العام للمنظمة إلى الأمين العام للأمم المتحدة بتاريخ 19 يناير/كانون الثاني 2021 على البوابة الخاصة بأعضاء المنظمة على الإنترنت.

### زاي- الخطوات التالية: التدابير المقررة للفترة 2021-2022

- 33- ستركز المنظمة مستقبلاً على الإجراءات الواردة أدناه انطلاقاً من هذا العمل الهام وللعمل بقدر أكبر على ضمان منع التحرش الجنسي والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وسيتمثل الهدف الرئيسي في مواصلة تغيير الثقافة التنظيمية عن طريق توعية الموظفين بهذه المسائل البالغة الأهمية، والتوعية بالهياكل القائمة لضمان معالجة المخاوف وفقاً لأفضل الممارسات والسياسات والإجراءات. وتهدف المنظمة أيضاً إلى توعية الشركاء والموردين بالتزاماتهم المتعلقة بحالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- 34- وتوفر نتائج الدراسة الاستقصائية لرضا الموظفين لعام 2019 خطاً أساساً لقياس التغيير والعمل على اتخاذ مبادرات مستقبلية، وسيتم تكيفها مع مراعاة الحاجة إلى حماية الفئات الأضعف من الموظفين.<sup>11</sup>
- 35- وفي عام 2022، ستواصل المنظمة تنفيذ التدابير الرامية إلى تعزيز مجالات تركيزها الأربعة بالتنسيق الوثيق مع المبادرات المنفذة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وبالاستناد إليها، لضمان اتباع أفضل الممارسات وحشد الموارد اللازمة.<sup>12</sup>

- (1) **الحوكمة والسياسات العامة.** تعزيز السياسات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش والتحرش الجنسي والتمييز وإساءة استخدام السلطة، وضمان اتباع نهج متمحور على الضحايا وتوضيح الأدوار والمسؤوليات، وبناء القدرات الداخلية الفعالة، وتوفير الموارد الكافية، والتنسيق من خلال فريق المهام الداخلي التابع لمنظمة الأغذية والزراعة.
- (2) **الوقاية والتوعية.** تحسين القدرة على التعلم والتواصل، وبناء قدرات جهات التنسيق الميدانية من أجل توعية الموظفين والمدربين والشركاء القيمين على التنفيذ والمستفيدين، فضلاً عن توفير مزيد من الدورات التدريبية.
- (3) **قنوات الإبلاغ والتحقيقات.** مواصلة أنشطة التواصل وبناء الثقة، وتعزيز ثقافة "التعبير علناً" التي تُبَدّد المخاوف من الانتقام وتضمن توفر القدرات الكافية في المكاتب المعنية بتقارير الإبلاغ، مع اتباع نهج يتمحور حول الضحايا.
- (4) **المساءلة.** تعزيز إدارة المخاطر وعمليات الرقابة الداخلية.

<sup>11</sup> انظر خطة العمل الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية - سيقاس مؤشر أداء رئيسي إضافي وسيجري الإبلاغ عنه في التقرير السنوي عن الموارد البشرية لعام 2022: نتائج الدراسة الاستقصائية لمدى رضا الموظفين لعام 2022 في ما يتصل بالموافقة على بيان "المنظمة لديها سياسات وعمليات وإجراءات فعالة لمعالجة التحرش وغيره من أنواع السلوك غير المقبولة" (المستوى المستهدف للفترة 2022/2021 هو 70 في المائة من الموظفين مقارنةً بخط الأساس للفترة 2019/2020، وهو 64 في المائة).

<sup>12</sup> <https://unsceb.org/topics/addressing-sexual-harassment>; <https://unsceb.org/sites/default/files/2020-12/Workplan%20Sexual%20Harassment%20Task%20Force%202020-2021.pdf>; <https://psea.interagencystandingcommittee.org/>