



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
Объединённых Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الغذية والزراعة
للأمم المتحدة



المجلس

الدورة الحادية والسبعون بعد المائة

5-9 ديسمبر/كانون الأول 2022

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

الموجز

تقدّم هذه الوثيقة معلومات محدّثة عن سياسات وعمليات وإجراءات المنظمة للوقاية من التحرش الجنسي والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وهي تعرض الحالة الراهنة للإجراءات والخطوات المقبلة المتصلة بمجالات الحوكمة والسياسات، 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 الأخذ علماً بأحدث المعلومات والإجراءات التي اتخذتها المنظمة ضمن إجراءاتها المتواصلة لضمان الوقاية التحرش والتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين على النحو المبين في التقرير السنوي، وإعطاء التوجيهات حسب ما يريانه مناسباً.

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

أولاً - السياق

- 1- تتمثل رؤية منظمة الأغذية والزراعة (المنظمة) في غرس ثقافة رعاية تنظيمية تروج لبيئة آمنة وموثوقة ومحترمة وشاملة لا مكان فيها لأي تسامح على الإطلاق مع التقاعس عن اتخاذ الإجراءات بشأن التحرش والتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، ويتم تمكين الجميع فيها من التعبير عن آرائهم، كما تتسم العمليات فيها بالعدالة والتركيز على الضحايا/الناجين، وتجري فيها محاسبة الجناة.
- 2- ولا تتسامح المنظمة مع أي شكل من أشكال التحرش وسوء السلوك الجنسي من جانب موظفيها، سواء أتم ارتكابه ضد أحد متلقي المساعدة أو أحد موظفي المنظمة أو أحد شركائها. وينتهك التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيان حقوق الإنسان ويشكل جميعها خيانة للقيم الأساسية للمنظمة وأعضائها.
- 3- وأُجريت دراسة استقصائية ثانية لرضا الموظفين في المنظمة في 21 مارس/آذار 2022، ما وُقِرَ معيارًا مرجعيًا للتقدم المحرز منذ الدراسة الاستقصائية لرضا الموظفين التي أُجريت في عام 2019. وتُظهر النتائج تحسُّنًا كبيرًا مقارنة بنتائج عام 2019، ولا سيما في مجالات التواصل، والقيادة، والتوجيه، والسلوك الأخلاقي وسوء السلوك، والنمو والتنمية. وتضمنت الدراسة الاستقصائية أسئلة محددة حول السلوك غير الأخلاقي وسوء السلوك، بما في ذلك التحرش الجنسي في مكان العمل.
- 4- وسلَّطت النتائج الضوء على وجود تحسُّن عام على صعيد زيادة الوعي (+15 في المائة) والثقة (+14 في المائة) في آليات العدالة الداخلية في المنظمة. وبالإضافة إلى ذلك، وبالمقارنة مع الدراسة الاستقصائية لعام 2019، كان هناك انخفاض في عدد الموظفين الذين تعرضوا (-7 في المائة) لحالة تحرش أو تحرش جنسي أو تمييز أو إساءة استخدام السلطة في مكان العمل أو كانوا شاهدين على حصولها (-10 في المائة).
- 5- ومع ذلك، لا تزال النتائج تُظهر عدم الإفادة عن غالبية حوادث التحرش والتحرش الجنسي والتمييز وإساءة استخدام السلطة. ويشكّل الاعتقاد بأنه لن يتم اتخاذ أي إجراء على أية حالة (57 في المائة) والخوف من الانتقام (48 في المائة) السببين الرئيسيين لعدم إبلاغ الموظفين عن التحرش الجنسي. وفي ضوء ذلك، ستواصل المنظمة التركيز على أنشطة التوعية والدفاع عن الإبلاغ الآمن عن الشواغل والحماية من الانتقام وتشجيع المساءلة.¹
- 6- وأظهر التقرير السنوي للمفتش العام لسنة 2021 أيضًا انخفاضًا في عدد القضايا المفتوحة التي تنطوي على ادعاءات متعلقة بالتحرش وإساءة استخدام السلطة مقارنة بالعام السابق، في حين بقي عدد القضايا التي تنطوي على ادعاءات متعلقة بالتحرش الجنسي على حاله من الناحية الإحصائية في كلا العامين. وعلى النقيض من ذلك، طرأت زيادة في الحالات التي تنطوي على ادعاءات متعلقة بالاستغلال أو الانتهاك الجنسيين مقارنة بالعام السابق.² ويمكن مقارنة الزيادة في الحالات التي تنطوي على ادعاءات متعلقة بالاستغلال أو الانتهاك الجنسيين بالزيادة التي جرت

¹ انظر الفقرات 28-33 من هذا التقرير للاطلاع على مزيد من التفاصيل حول أنشطة الوقاية والتوعية.

² [FC 191/9.1](#) - 2021 التقرير السنوي للمفتش العام، صفحة 17، الفقرة 40 تنص على ما يلي: "خلال الفترة المشمولة بالتقرير، فتح مكتب المفتش العام ست قضايا في إطار سياسة الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين. ومن بين هذه القضايا، أُغلقت قضية واحدة على أنه لا أساس لها، وكانت هناك حالة أخرى خارج نطاق ولاية مكتب المفتش العام وأُحيلت إلى كيان آخر من كيانات الأمم المتحدة، بينما أُغلقت قضيتان بعد فترة وجيزة من الفترة المشمولة بالتقرير (فبراير/شباط 2022) على أنهما غير مثبتتين. ولا تزال حالتان مفتوحتان".

مشاهدتها في عام 2020 مقارنة بعدد الحالات في عام 2019، وقد تشير إلى استمرار أنشطة التوعية في المنظمة في توطيد الثقة في النظام الذي أدى بدوره إلى إيجاد بيئة تمكّن من الإبلاغ عن هذه المخاوف بشكل أفضل.

7- وفي ما يتعلق بانخفاض عدد الحالات التي تنطوي على ادعاءات متعلقة بالتحرش، كان من شأن عوامل كثيرة أن تؤدي إلى انخفاض عدد القضايا على مدى السنوات السابقة. وقد يكون ذلك نتيجة محتملة لبرامج التدريب المستهدفة والمصممة لمنع حدوث مثل هذا السلوك والتغييرات في أساليب العمل التي تقتضيها الجائحة، من بين أمور أخرى. وتأخذ المنظمة هذه العوامل بعين الاعتبار وتواصل عملها من أجل زيادة الوعي على صعيد التحرش في مكان العمل ووسائل معالجة مثل هذه الحالات، وذلك من خلال القنوات الرسمية وغير الرسمية على حد سواء.

8- وتدرك المنظمة، رغم ملاحظتها لما تم إحرازه من تقدم، أن الجهود المستمرة ضرورية للوقاية من التحرش وسوء السلوك الجنسي والتصدي لهما بشكل فعال. وتُعَد القيادة القوية أساسية لتحقيق نهج عدم التسامح مطلقاً، كما أن توجيه رسائل حازمة انطلاقاً من المستويات العليا ضروري لتشجيع مناخ عمل أخلاقي بقدر أكبر. ويتولى المدير العام والإدارة العليا قيادة عمل المنظمة في هذه المجالات، ويطلبان دعم الموظفين كافة بالنظر إلى المسؤولية المشتركة الكامنة في التصدي النشط للتحرش والتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

9- وتتطلب معالجة القضايا النظمية التي توفر الفرص لحدوث حالات التحرش وسوء السلوك الجنسي التي يرتكبها موظفو المنظمة وتحويل ثقافة المنظمة عملاً مستداماً طويل الأجل. وستواصل المنظمة الاستثمار في أدوات الوقاية، كما أنها ستتخبط في التوعية بشكل مستمر بهدف ترسيخ المساءلة على مستوى المنظمة بأسرها من أجل الترويج لمكان عمل يتسم بالاحترام. وستواصل المنظمة أيضاً إدماج منظور يتمحور حول الضحايا والناجين، بما يتماشى مع مبادرات الأمم المتحدة وأفضل الممارسات عند معالجة شكاوى التحرش وسوء السلوك الجنسي.

10- ويعكس هذا التقرير التدابير المنفذة في الفترة الممتدة بين سبتمبر/أيلول 2021 وسبتمبر/أيلول 2022.

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

11- تقرّ المنظمة بتحمل المديرين مسؤولية ضمان مكان عمل آمن ويحترم الموظفين، وارتباط التحرش والتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين بقضايا مثل العنصرية والتمييز، الأمر الذي يؤدي في الواقع إلى إعاقة تنفيذ ولاية المنظمة. وتواصل المنظمة تقديم الدعم والمشاركة بصورة كاملة في العديد من مبادرات الأمم المتحدة مثل [فريق المهام المعني بالتصدي للعنصرية وتعزيز الكرامة للجميع في منظومة الأمم المتحدة](#)، والفريق العامل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول،³ و [UN-Globe](#) (مجموعة موظفي الأمم المتحدة المثليين والمثليات وثنائي الجنس)، و [استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، وخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة](#).

12- وبالنسبة تحديداً إلى موضوع العنصرية، أُجريت دراسة استقصائية لجلس النبض في المنظمة في أواخر عام 2021 بهدف جمع التعقيبات حول تجربة الموظفين مع العنصرية في سياق واجباتهم المهنية، بما يتماشى مع نهج الأمم المتحدة. وأظهرت النتائج بعض الجوانب الإيجابية، ولكنها سلّطت الضوء أيضاً على المجالات التي يمكن عمل المزيد فيها. وفي حين أدلى 83 في المائة من المجيبين بأنهم لم يتعرضوا للعنصرية أو التمييز العنصري، أشار 17 في المائة إلى تعرضهم لأحدهما، ولم

³ سيتم الموافقة على اختصاصات الفريق العامل خلال الدورة المقبلة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى.

يتخذ 64 في المائة منهم أي إجراء بهذا الشأن. وأشار 59 في المائة من المجيبين فقط إلى أنهم يعرفون كيفية رفع شكوى بشأن التمييز العنصري في المنظمة. وسلّطت هذه النتائج الضوء على الحاجة إلى مزيد من الوعي على صعيد الخطوات التي يجب على الزملاء اتخاذها عندما يواجهون حالة تنطوي على العنصرية أو التمييز أو يكونون شاهداً عليها.

13- وكجزء من الجهود المستمرة التي تبذلها المنظمة لبناء مكان عمل يتسم بقدر أكبر من الاحترام، ستُستخدم البيانات المنبثقة عن هذه الدراسة الاستقصائية لجس النبض من أجل توجيه الأنشطة المستقبلية، مثل الجلسات المستهدفة للتثقيف والتوعية والندوات عبر الإنترنت، والتي بدأ بعضها بالفعل. وسيضمن ذلك إدراك الموظفين كافة لعدم التسامح في المنظمة مع مثل هذا السلوك، بالإضافة إلى توضيح كيفية تقديم الشكاوى. وستُخذ أيضًا مبادرات إضافية بشأن هذا الموضوع على أساس نتائج عمل وحدة التفتيش المشتركة الجاري حاليًا بشأن "تدابير وآليات الوقاية من العنصرية والتمييز العنصري والتصدي لهما في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة" ما أن يتم نشر التقرير النهائي.

14- وترد في الفقرات التالية معلومات مفصلة أكثر عن مشاركة المنظمة في مبادرات على نطاق منظومة الأمم المتحدة تتعلق بالتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

الوقاية من التحرش الجنسي

15- تدأب المنظمة على المشاركة بنشاط في منتديات مختلفة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، ولا سيما في عمل فريق المهام التابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين/ اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى والمعني بالتصدي للتحرش الجنسي ضمن منظمات الأمم المتحدة الذي يعمل فيه قادة منظومة الأمم المتحدة معًا لتغيير الثقافة والسلوك من أجل إيجاد بيئة مواتية للقضاء على التحرش الجنسي.

16- وفي أبريل/نيسان 2022، أطلع فريق المهام التابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى على المستجدات المتعلقة بإنجازات المرحلة الثانية من عمل فريق المهام، وعرض الاتجاه الاستراتيجي للمرحلة الثالثة من عمله التي تمت الموافقة عليها. وشملت النتائج الرئيسية للمرحلة الثانية من العمل:

(أ) إصدار وثيقة "تعزيز نهج متمحور حول الضحايا إزاء التحرش الجنسي" مع مبادئ لتكوين فهم مشترك لنهج متمحور حول الضحايا إزاء التحرش الجنسي في منظومة الأمم المتحدة. ويجري حاليًا بالفعل بذل الجهود في المنظمة من أجل تفعيل المبادئ في سياقات مختلفة. وفي هذا الصدد، يعمل فريق المهام التابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين أيضًا على إجراء دراسة استقصائية لجمع تعقيبات الضحايا من أجل إطلاع المنظمات بشكل أفضل على كيفية تحسين جهودها على صعيد الوقاية والاستجابة.

(ب) على صعيد التعلم والتواصل، سيقوم فريق المهام قريبًا بنشر دراسة عن تغيير السلوك تتضمن تحليلًا للثغرات في نهج التصدي للتحرش الجنسي، وستستفيد المنظمة من ذلك لتطوير أدوات جديدة كجزء من الجهود المبذولة لمواصلة زيادة التوعية بنهج منظومة الأمم المتحدة للتصدي للتحرش الجنسي.

(ج) على صعيد التوعية وتبادل المعارف، تم التأكيد على التقدم المحرز في قاعدة بيانات ClearCheck.⁴ وتتضمن قاعدة البيانات حاليًا بالفعل أكثر من 550 موضوعًا مجمّعًا عن التحرش الجنسي والاستغلال

⁴ بدأت المنظمة باستخدام قاعدة بيانات ClearCheck في عام 2019 وقامت في عام 2021 بإتمام "إجراءات استخدام قاعدة بيانات الفحص ClearCheck" (المنشورة في التعميم الإداري 04/2021).

والانتهاك الجنسيين. وفي ما يتعلق بجهود التوعية الإضافية، قام فريق المهام التابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين بتنظيم ستة حوارات بين الأقران في عامي 2021 و2022 عالجت جانبًا محددًا من التحرش الجنسي وشاركت فيها دول أعضاء في الأمم المتحدة، والقيادة التنفيذية للأمم المتحدة، وزملاء من الميدان، ومنظمات دولية، والمجتمع المدني، والقطاع الخاص والأوساط الأكاديمية.

(د) على صعيد الدور القيادي وتغيير الثقافة، أطلق فريق المهام التابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين تحدي الابتكار لتغيير الثقافة في الأمم المتحدة والذي قام بتحديد أفكار من أجل تعزيز بيئة عمل آمنة وشاملة. وشاركت المنظمة في هذه المبادرة حيث تم تعيين المسؤول عن الشؤون الأخلاقية كجهة اتصال في المنظمة.

17- وستركز المرحلة الثالثة من عمل فريق المهام التابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين على تفعيل أثر المعايير والأدوات التي أعدها فريق المهام، وقياسها وستشمل أربعة مجالات عمل هي (1) الوقاية والعلوم السلوكية؛ (2) وإشراك ودعم الضحايا/الناجين؛ (3) والبيانات والنتائج؛ (4) وتعزيز التعاون.

التحقيقات

18- إن مكتب المفتش العام عضو في مجموعة ممثلي خدمات التحقيق التابعة للأمم المتحدة التي أنشئت بهدف تعزيز ممارسات التحقيق والكفاءة المهنية في منظومة الأمم المتحدة 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 لأغراض التحقيقات المتعلقة بشكاوى التحرش الجنسي، وهي تعمل حاليًا على أفضل الممارسات ووضع معايير بشأن التحقيقات المتعلقة بالتحرش الجنسي. وقد وافق مجلس الرؤساء التنفيذيين على الدليل في عام 2021، كما اعتمد مكتب المفتش العام الخطوط التوجيهية الواردة فيه.

الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين

19- تتواءم المنظمة بشكل فاعل مع المبادرات على مستوى المنظومة عن طريق تبادل المدخلات الفنية والممارسات الجيدة من خلال المشاركة في عدد من الشبكات، بما في ذلك اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، ومجموعة العمل المعنية بالاستغلال والانتهاك الجنسيين التابعة للأمم المتحدة ومشاورات الوكالات التي توجد مقارها في روما. وشاركت المنظمة أيضًا في تحديد أولويات مناصرة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات وفي تطوير خطة عمل اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات لتنفيذ رؤية اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات واستراتيجيتها في ما يتعلق بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي للفترة 2022-2026.

20- وتماشيًا مع تقرير الأمين العام عن "التدابير الخاصة الرامية إلى الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين"، ستقدم المنظمة إلى الأمانة العامة للأمم المتحدة خطة عملها السنوية للوقاية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والاستجابة لهما بحلول نهاية شهر نوفمبر/تشرين الثاني 2022. وستتناول نتائج الدراسة الاستقصائية السنوية للأمم المتحدة عن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين من أجل جمع تصورات جميع فئات الموظفين على صعيد المواقف تجاه الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين ومعايير السلوك ذات الصلة بالإضافة إلى توفر الخدمات التي تركز على الضحايا والوصول إليها في المواقع الميدانية. ومن الجدير بالذكر أن مشاركة المنظمة في الدراسة الاستقصائية السنوية للأمم المتحدة

عن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين تضاغت في عام 2021 مقارنة بعام 2020 وشهدت زيادة بمقدار عشرة أضعاف خلال أربع سنوات.

21- وكجزء من الجهود المستمرة لضمان الاتساق مع المبادرات على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وتمشيًا مع تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2021 "استعراض إدارة شركاء التنفيذ في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة"، تخطط المنظمة للانضمام إلى [بوابة شركاء الأمم المتحدة](#)، وهي منصة مشتركة عبر شبكة الإنترنت لمنظومة الأمم المتحدة تهدف إلى تبسيط عمليات منظومة الأمم المتحدة وتنسيقها لأغراض الشراكة مع منظمات المجتمع المدني. وعلى وجه التحديد، تضم بوابة شركاء الأمم المتحدة أداة لتقييم قدرة الجهة المنفذة الشريكة لمنظومة الأمم المتحدة على صعيد الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وهي ستسمح بإجراء تقييمات للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين لدى الشركاء المحتملين من منظمات المجتمع المدني، وذلك وفقًا لبروتوكول الأمم المتحدة بشأن مزاعم الاستغلال والانتهاك الجنسيين المتعلقة [بالشركاء المنفذين](#) الصادر في عام 2018. وتشمل الوكالات المشاركة في البوابة حاليًا الأمانة العامة للأمم المتحدة، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وبرنامج الأغذية العالمي، والمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ويقوم مركز الأمم المتحدة الدولي للحوسبة بتقديم الدعم التشغيلي. ويتم استخدام البوابة بصورة نشطة من قبل المنظمات على المستوى القطري لدعم العناية الواجبة في اختيار الجهات الشريكة من منظمات المجتمع المدني.

ثالثًا - التقدم المحرز في منظمة الأغذية والزراعة

ألف - الحوكمة والسياسات

الحوكمة

22- تماشيًا مع توصية لجنة الإشراف الاستشارية في تقريرها السنوي لعام 2020، المقدم إلى الدورة الخامسة والثمانين بعد المائة للجنة المالية،⁵ قرر المدير العام إضفاء الطابع الرسمي على دور فريق العمل الداخلي المعني بالتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين عن طريق إنشاء لجنة معنية بالسلوك في مكان العمل والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وتتم رئاسة اللجنة على مستوى نائب المدير العام (نائب المدير العام السيد Laurent Thomas) وتضم اللجنة كبار المسؤولين والمكاتب العاملة بصورة أوثق في مجالات السلوك في مكان العمل والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين من أجل تقييم فعالية السياسات والإجراءات القائمة وتقديم المشورة للمدير العام بشأن الإجراءات اللازمة لمنع سوء السلوك والتصدي له. وتقوم مجموعتنا عمل غير رسميتين بمساعدة اللجنة، وهما شبكة النزاهة التي تغطي مجال السلوك في مكان العمل (يرأسها مدير شعبة الموارد البشرية)، ومجموعة أخرى تغطي على وجه التحديد مسائل الاستغلال والانتهاك الجنسيين (يرأسها مدير مكتب حالات الطوارئ والقدرة على الصمود).

23- وتجتمع اللجنة كل ثلاثة أشهر وتتألف من أربعة أعضاء: مدير شعبة الموارد البشرية والمستشار القانوني ومدير مكتب حالات الطوارئ والقدرة على الصمود ومدير شعبة دعم المشاريع. ويعمل مسؤول الشؤون الأخلاقية وأمين المظالم كمستشارين للجنة في حين يشغل المفتش العام موقع مراقب. وتعمل شعبة الموارد البشرية كأمانة للجنة وتؤدي دور جهة

⁵ FC 185/12 - الدورة الخامسة والثمانون بعد المائة للجنة المالية، لجنة الإشراف الاستشارية التابعة للمنظمة - التقرير السنوي لعام 2020.

اتصال تنظيمية بشأن المسائل المتعلقة بالسلوك في مكان العمل (التحرش، والتحرش الجنسي، والتمييز وإساءة استخدام السلطة)، في حين يعمل مكتب حالات الطوارئ والقدرة على الصمود كجهة اتصال مؤسسية بشأن مسائل الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وينسق هذا العمل عبر المنظمة مع التركيز على ضمان الاتساق وأوجه التآزر داخليًا ومع الشركاء الخارجيين.

السياسات

24- إن المنظمة بصدد مراجعة سياسات الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والوقاية من التحرش الجنسي على حد سواء.

25- وفي نوفمبر/تشرين الثاني 2020، قامت لجنة المالية "بالتشديد على ضرورة اتباع نهج مرّن لتنفيذ خطة العمل الاستراتيجية الخاصة بالموارد البشرية، خاصة في ظل أزمة جائحة كوفيد-19، وضرورة بناء القدرات في مجال الموارد البشرية".⁶ ونتيجة لذلك، تم تمديد الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية (2020-2021)، كما تمت إعادة جدولة العديد من الأنشطة، ومن ضمنها مراجعة سياسة الوقاية من التحرش الجنسي، وأعيد ترتيب أولوياتها في الوقت الذي يتم فيه تعزيز القدرات ضمن شعبة الموارد البشرية.

26- ويتم العمل بالفعل بشكل مكثف لمراجعة سياسة الوقاية من التحرش الجنسي التي من المزمع أن تشمل أشكالاً أخرى من سوء السلوك في مكان العمل، مثل التحرش والتمييز وإساءة استخدام السلطة، والتي تشترك في نفس قنوات آليات الوقاية والاستجابة والإبلاغ بما يتماشى مع نهج منظمات الأمم المتحدة الأخرى. وتعتزم المنظمة، من خلال السياسة المنقحة، توفير استجابة دقيقة وملائمة وذات مغزى لجميع أشكال سوء السلوك في مكان العمل، ووضع الضحايا في صميم عمل المنظمة.

27- وبالإشارة إلى سياسة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، فإن عملية المراجعة جارية أيضًا وهي قيد الإنجاز. وتتضمن السياسة المحدثة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين تركيزًا رئيسيًا على الوقاية، كما أنها تعزز نهجًا يركز على الضحايا وتدمج المبادئ الأساسية للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات وتوضح الأدوار والمسؤوليات عبر المنظمة.

باء- الوقاية والتوعية

28- وفي ما يتعلق بأنشطة إذكاء الوعي التي أجريت في عامي 2021 و2022، نظمت المنظمة جلسة إحاطة محددة بشأن الوقاية من التحرش الجنسي في المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، وهو الإقليم الذي جرى تحديده على أنه أشد الأقاليم تضررًا بعد الدراسة الاستقصائية للأمم المتحدة عن التحرش الجنسي لعام 2018. واستهدفت الجلسة التفاعلية والإلزامية جميع الموظفين من الفئة مد-1 وما فوق وممثلي المنظمة في الإقليم، كما دعمت تنفيذ "دليل المديرين: الوقاية من التحرش الجنسي في مقر العمل والتصدي له" الذي صدر في عام 2018.

29- وفي أوائل شهر أبريل/نيسان 2022، وفي إطار برنامج إحاطة ممثلي المنظمة (وهو برنامج يقدم نظرة عامة شاملة عن المنظمة وينطوي على منهج مبني حول الدور الاستراتيجي لممثلي المنظمة ومهامهم الرئيسية)، تم تنظيم وحدة خاصة

⁶ CL 165/11 - تقرير الدورة الثالثة والثمانين بعد المائة للجنة المالية (9-13 نوفمبر/تشرين الثاني 2020).

عن مكان عمل محترم وصحي بهدف تزويد كبار المديرين بالنصائح العملية حول كيفية تعزيز بيئة عمل محترمة ومتناغمة وصحية. وكانت الجلسة موجهة إلى جميع ممثلي المنظمة والموظفين في الفئة مد-1 وما فوق وحضرها المفتش العام، ومسؤول الشؤون الأخلاقية وأمين المظالم والخدمات الصحية والأمنية.

30- ولدى المنظمة ثلاث دورات تدريبية إلزامية تتعلق بالموضوعات التي يغطيها هذا التقرير: "سياسة الوقاية من التحرش والتحرش الجنسي وسوء استغلال السلطة"، و"الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين" و"دورة الأمم المتحدة حول العمل معًا بتناغم". ويتم رصد معدل إتمام هذه الدورات باستمرار، ويجري التشجيع بجلسات الاتصالات والمعلومات المستهدفة والمؤشرات المحددة في النظام المؤسسي لتقييم وإدارة الأداء للمشرفين.⁷ وبالإضافة إلى ذلك، تُتاح وحدة التعلم الإلكتروني "التحرش الجنسي: دور المديرين"، التي تم إطلاقها في أبريل/نيسان 2021، أيضًا لتذكير المشرفين بالمبادئ التي يجب على كل مدير في المنظمة اتباعها في ما يتعلق بالتحرش الجنسي والإجراءات التي يجب على المديرين اتخاذها عند التعامل مع القضايا التي تنطوي على تحرش جنسي في مكان العمل.

31- وقامت وحدة تقديم المشورة للموظفين بتقديم الدعم الفردي لضحايا التحرش الجنسي في مكان العمل عن طريق تزويدهم بالأدوات اللازمة لزيادة الوعي بالمسألة وبناء القدرة على الصمود والثقة في جميع مراحل اتخاذ القرار وعملية الإبلاغ. وإلى جانب الآثار السلبية المباشرة للتحرش الجنسي، فإن هناك عواقب جانبية مرتبطة بالوصمة الاجتماعية، والمخاوف المتعلقة بالسمعة داخل المنظمة، والخوف من الانتقام، والعزلة، وعدم الحصول على العدالة. وتتم معالجة هذه الجوانب من خلال تنظيم مبادرات جديدة لزيادة الوعي.

32- ونظم مكتب الشؤون الأخلاقية عدة ندوات عبر الإنترنت لإذكاء الوعي:

(أ) ندوة عبر الإنترنت حول الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، انعقدت في 15 سبتمبر/أيلول 2021 بهدف توفير المعلومات والإرشادات لموظفي المنظمة حول كيفية وأسباب صلة الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين بتصميم أعمالهم وإنجازها وفعاليتها وكيفية تلبية المعايير التنظيمية ومعايير الأمم المتحدة في ما يتعلق بالوقاية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وكان من بين المتحدثين ممثلون عن المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي والمقر الرئيسي ومكتب المنسق الخاص المعني بتحسين جهود الأمم المتحدة في مجال التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين وأمانة اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات. وحضر الندوة عبر الإنترنت 528 موظفًا.

(ب) ندوة عبر الإنترنت حول مدونة السلوك الأخلاقي، انعقدت في أكتوبر/تشرين الأول 2021، وافتتحها المدير العام، وعرضت المحتوى الرئيسي للمدونة بهدف إذكاء الوعي بالسلوك السليم، بما في ذلك ما يتعلق بالتحرش الجنسي والحماية من الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسيين. وحضر الندوة عبر الإنترنت 825 موظفًا.

⁷ FC 191/7 - التقرير السنوي عن الموارد البشرية لعام 2021، الفقرات 55-58.

33- وفي عامي 2021 و2022، تم توسيع نطاق الوقاية والتوعية في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وتعزيزهما بغية دعم التدابير اللازمة لضمان مكان عمل محترم وشامل وبيئة أكثر أمانًا للمستفيدين من المنظمة:

(أ) يجري حاليًا حوار بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين مع ممثلين رفيعي المستوى من المكاتب اللامركزية من أجل تحديد توصيات عملية لتطوير قدرات جهات الاتصال المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وتعزيز المعرفة في السياقات القطرية المختلفة، مع مراعاة الواقع وحالة الموارد البشرية للعديد من المكاتب القطرية.

(ب) جرى إعداد تدريب متوسط مدته ثلاثة أيام بحضور المشاركين يتعلق بالوقاية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما من أجل دعم وترسيخ التغيير التنظيمي والثقافي حول الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وتم في هذه الأثناء تصميم دورة عبر الإنترنت والمحتوى الرئيسي والسيناريوهات لأغراض التعليم الإلكتروني لجهات الاتصال المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وجرى أيضًا تقديم إرشادات فنية محددة أخرى إلى جهات الاتصال المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وجهات أخرى في ما يتعلق بكيفية تلقي وإدارة الشكاوى المتعلقة بحوادث الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي تتعلق بالأطفال، بما في ذلك إرشادات مفصلة بشأن كيفية الحصول على الموافقة المستنيرة من البالغين والموافقة المستنيرة من الأطفال، ومعنى ومسؤولية تحديد المصالح الفضلى، وضرورة الوصول إلى الخدمات المراعية للأطفال.

(ج) تم توفير سلسلة من الجلسات التدريبية وجلسات الإحاطة لموظفي المنظمة وشركائها في باكستان، وجنوب أفريقيا وأوكرانيا حول تلقي الشكاوى، ومسارات الإحالة والنهج الذي يركز على الضحايا. وهي تدعم تنفيذ وتحديد موقع الأدوات الرئيسية وإجراءات التشغيل المعيارية المقدمة لجهات الاتصال المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتنفيذ الفعال للسياسة.

(د) أُدمج قسم جديد مخصص للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في مجال التأهب والاستجابة في حالات الطوارئ في دليل المنظمة، والذي يحتوي على إرشادات محددة حول كيف ومتى يتم اتباع نهج يركز على الضحية.

(هـ) جرى وضع التمسات الأخيرة على خلاصة الممارسات الجيدة للمساءلة أمام السكان المتضررين، بما في ذلك الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، ومن المتوقع منها أن تيسر التعلم وتبادل المعرفة عبر الأقاليم. وبشكل عام، تهدف المساءلة أمام السكان المتضررين إلى ضمان محاسبة الجهات الفاعلة في مجال التنمية والعمل الإنساني وعدم تسبب التدخلات بإلحاق ضرر غير مقصود بالسكان الذين تقدم الخدمات لهم. وهي تعترف بأنه حتى مع التخطيط الجيد والنوايا الحسنة، فإنه قد تنشأ آثار غير متوقعة وحالات نزاع، ولهذا السبب يجب أن تكون آليات المساءلة موجودة لضمان مشاركة السكان المتضررين على طول دورة المشروع، وكذلك لتلقي المظالم المتعلقة بمشروعات المنظمة والاستجابة لها. ويعتبر التشاور مع المجتمعات المحلية وتحديد المخاطر على صعيد الحماية، بما في ذلك تلك المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين، في بداية دورة المشروع، أمرًا بالغ الأهمية للوقاية وتحديد إجراءات التخفيف الفعالة.

- (و) جرى أيضًا إعداد **خطوط توجيهية تشغيلية لواجبي المشاريع** بشأن الحد الأدنى من المعايير لدمج المساءلة أمام السكان المتضررين في دورة المشروع. وتوضح الإرشادات، باتباعها لمراحل دورة المشاريع في المنظمة، بعض الاعتبارات والأنشطة التي يجب على فريق المهام الخاص بالمشروع تنفيذها في كل مرحلة من مراحل المشروع. وفي حين تعتبر آلية التظلم إلزامية في جميع وثائق مشاريع المنظمة منذ عام 2015، إلا أنه تم في عام 2021 إدماج المزيد من المعلومات التفصيلية حول الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين كجزء من دليل دورة مشروع المنظمة في قسم وثيقة المشاريع المعيارية للمنظمة الخاص بآلية التظلم.
- (ز) في عام 2021، أصبح الاستغلال والانتهاك الجنسيين جزءًا من سجلات المخاطر القطرية في المنظمة، الأمر الذي يتطلب من برامج المنظمة إجراء **تحليلات لمخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين** ووضع استراتيجيات للتخفيف من الاستغلال والانتهاك الجنسيين على المستوى القطري. ويُطلب من ممثلي المنظمة ومديري البرامج إدماج اعتبارات الاستغلال والانتهاك الجنسيين في تصميم تقييم الاحتياجات ومقترحات المشاريع الجديدة، بما في ذلك تحديد مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين الخاصة بالنشاط وما يرتبط بها من تدابير للتخفيف من مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- (ح) تم إعداد **تقرير مفصل يتضمن بيانات قطرية محددة لكل إقليم** ونظرة عامة على بيانات الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين المستمدة من الأسئلة الإضافية المحددة على صعيد الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين الواردة ضمن التقارير السنوية القطرية لعام 2021، وجرى تقاسمه مع جميع المكاتب الميدانية. وسُلط الضوء على أمثلة عن الممارسات الجيدة وكذلك على أهم الثغرات والشواغل. وفي هذا الصدد، ستتيح مشاركة المنظمة في بوابة شركاء الأمم المتحدة، كما ذكر سابقًا، الوصول إلى بيانات ومعلومات إضافية عن الشركاء المحتملين من منظمات المجتمع المدني. وسيدعم ذلك أيضًا الفحص المتعلق بالاستغلال والانتهاك الجنسيين لجميع الشركاء المنفذين في المنظمة.
- (ط) إن **أنشطة الوقاية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين**، بما في ذلك المشاركة والتواصل مع المستفيدين والشركاء والموردن، إلزامية. ومن المطلوب إجراء استعراضات منتظمة للمشروعات الجارية لضمان أخذ مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين الخاصة بالنشاط بعين الاعتبار ووضع تدابير التخفيف الخاصة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين ذات الصلة وتنفيذها. وهدفت هذه الاستعراضات إلى التأكد من وضع تدابير التخفيف المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين التي جرى تصميمها موضع التنفيذ أثناء تنفيذ المشروع. ويُطلب من ممثلي المنظمة ومديري البرامج ومديري المشاريع لجميع القطاعات رصد فعالية تدابير التخفيف المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين التي جرى تصميمها واستعراضها بصورة منتظمة والإبلاغ عن أي تحد يتم مواجهته أثناء التنفيذ.

جيم- قنوات الإبلاغ والتحقيقات

34- يمثّل التحرش والتحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسيين جميعها أشكالا خطيرة من سوء السلوك بموجب القواعد واللوائح الداخلية للمنظمة، وبالتالي يمكن إبلاغ مكتب المفتش العام بصورة مباشرة عنها لاستعراضها والتحقيق فيها. ويوفر مكتب المفتش العام حاليًا قنوات متعددة للإبلاغ بحيث يمكن لأي شخص داخل المنظمة أو خارجها تقديم مثل هذا التقرير. وتشمل هذه القنوات عنوان بريد إلكتروني سري مخصص، واستمارة على شبكة

الإنترنت، ورقم هاتف سري، وإمكانية الاتصال بموظفي مكتب المفتش العام بصورة مباشرة، إما في المقر الرئيسي أو أثناء زيارتهم للمكاتب الميدانية. وسيطلق مكتب المفتش العام قبل نهاية عام 2022 "خط ساخن" متكامل يشمل أرقام هواتف محلية وعمال هاتف قادرين على مساعدة الأفراد باللغات المحلية في البلدان التي تنشط فيها المنظمة. وستتم إدارة هذا الخط الساخن بواسطة مزود خارجي.

35- وتضم المكاتب القطرية للمنظمة جهات اتصال للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين من أجل تلقي المعلومات المتعلقة بحالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين المحتملة. ويُحال الأمر بعدئذ إلى جهة الاتصال الأولى المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في المقر الرئيسي، ويمكن إحالته بعد ذلك إلى مكتب المفتش العام للاستعراض والتحقيق. وفي ما يتعلق بالتحرش والتحرش الجنسي، يكون مكتب الشؤون الأخلاقية وأمين المظالم على حد سواء على استعداد لتقديم المشورة والمساعدة في التعامل مع هذه المواقف، بما في ذلك، بموافقة الفرد الذي يعبر عن شواغله، إحالة المعلومات ذات الصلة إلى مكتب المفتش العام. ويُتاح المزيد من التفاصيل حول الآليات القائمة للإبلاغ على شبكة الإنترنت في الوثيقة "معالجة الشواغل بالوضوح - خارطة طريق منظمة الأغذية والزراعة بشأن الجهات التي يمكن اللجوء إليها عند الحاجة"، في عدة صفحات خاصة بالمنظمة على شبكة الإنترنت.

36- وفي ما يتعلق بالتحقيقات، تضمن الخطوط التوجيهية للتحقيقات في منظمة الأغذية والزراعة⁸ فعالية واستقلالية عملية التحقيق، فضلاً عن الإنصاف لجميع الأطراف المشاركة في هذه العملية. وتشمل هذه الخطوط التوجيهية المبادئ والجوانب الرئيسية للنهج الذي يركز على الضحايا بما يتماشى مع دليل المحققين للتحقيقات في شكاوى التحرش الجنسي في منظومة الأمم المتحدة.

37- وتشارك المنظمة في الدراسة الاستقصائية السنوية للأمم المتحدة حول الإبلاغ عن التحرش الجنسي التي نظمتها فريق المهام التابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين والمعني بالتصدي للتحرش الجنسي ضمن المنظمات التابعة لمنظومة الأمم المتحدة. وتوفر الدراسة الاستقصائية السنوية لفريق المهام خط أساس لينطلق في عمله منه، لا سيما مع المقارنة المعيارية الإفرادية ببقية منظومة الأمم المتحدة. وأكدت النتائج المستمدة من عام 2021 أن التحرش الجنسي متجذر في الفوارق بين القوى، ولكنه يحدث أيضاً في أماكن العمل التي تشهد تغيرات سريعة - وفي الواقع، حدثت معظم الحوادث في الميدان (البعثات، والمكاتب القطرية والمكاتب الفرعية، حيث عادة ما تنفذ الكيانات التشغيلية عملياتها الأساسية). ونعلم أيضاً من بيانات الدراسة الاستقصائية أن 93 في المائة من التحقيقات تتعلق بحالات تشكي فيها الإناث على الذكور، وأن 69 في المائة من الجناة المزعومين هم من كبار المسؤولين.

38- وتشارك المنظمة في نظام تعقب حالات الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسيين (iReport SEA Tracker) الذي طورته منظومة الأمم المتحدة منذ عام 2018. ويعرض النظام 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.

⁸ التعميم الإداري 06/2021 الصادر في أبريل/نيسان 2021.

39- ويحتفظ مكتب المفتش العام ببيانات إحصائية عن حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي ذات الصلة. ويتم الإبلاغ عن هذه البيانات (التي يجري تلخيصها لعام 2021 في الفقرتين 6 و7) كل عام كجزء من التقرير السنوي للمفتش العام المقدم إلى لجنة المالية. واحتفظ مكتب الشؤون الأخلاقية أيضًا بسجل لجهات الاتصال، بما في ذلك جهات الاتصال المتعلقة بالتحرش والتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، والتي لا تؤدي جميعها إلى الإحالة إلى مكتب المفتش العام للتحقيق.⁹

دال- قنوات الإبلاغ والتحقيقات

40- صدر التعميم الإداري بشأن ممارسات المنظمة المتبعة في المسائل التأديبية (AC 2022/02) في 7 فبراير/شباط 2022 بجميع اللغات الرسمية للمنظمة. ويقدم هذا التعميم الإداري الصادر 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. وعلى الرغم من أن هذا التعميم الإداري لا يكشف عن هوية الأشخاص المعنيين، إلا أنه يوفر معلومات كافية مستندة إلى الوقائع تسمح باستخدامه كأداة للتوعية. وهو يوفر أمثلة حقيقية عن السلوكيات غير المرضية، فضلًا عن العواقب التي تترتب على مثل هذه السلوكيات. ويُذكر التعميم الإداري بالتزامات الموظفين الثابتين والموظفين الآخرين من خلال وضع قائمة بالقواعد والسياسات ذات الصلة التي تغطي سلوك موظفي المنظمة.

41- وتواصل المنظمة، إلى جانب 33 كيانًا آخر من كيانات الأمم المتحدة، استخدام قاعدة بيانات الأمم المتحدة "ClearCheck". وتشارك المنظمة في قاعدة البيانات عن طريق إدخال سجلات موظفيها في قاعدة البيانات واستخدامها لفحص المرشحين للتوظيف على النحو المنصوص عليه في إجراءات المنظمة لاستخدام قاعدة بيانات ClearCheck (المنشورة في التعميم الإداري 04/2021، مارس/آذار 2021). وتستخدم قاعدة البيانات حاليًا لفحص المرشحين لوظائف الموظفين الثابتين وغيرها من وظائف الموظفين.

42- وبالإضافة إلى القائمة المرجعية الخاصة بالتخفيف من المخاطر المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين الصادرة في أكتوبر/تشرين الأول 2021 والتي جرى تطويرها كآلية لمساعدة المكاتب في التخفيف من المخاطر المرتبطة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين، تم الآن إدراج نقطة خاصة بمراقبة المخاطر المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين بشكل صريح في استبيان الرقابة الداخلية.

43- وفي مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين أيضًا، تم الآن إدراج أسئلة إضافية محددة بشكل منتظم في متطلبات إعداد التقارير السنوية القطرية على صعيد توافر آليات الإبلاغ على المستوى القطري وموقعها وشمولها وإمكانية الوصول إليها. وجرى إعداد بطاقة تقييم خاصة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في عام 2021 بعد تحليل الردود على هذه الأسئلة الإضافية وأدرجت في التقرير السنوي القطري لعام 2021. وبالإضافة إلى ذلك، تم إدراج خمسة أسئلة مختارة من بطاقة التقييم الخاصة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في قسم "البيئة الأخلاقية" في أداة مؤشرات إدارة ورصد المكاتب القطرية (COMMIT) التي تم تطويرها مؤخرًا كجزء من نظام المعلومات الإدارية المتكامل من أجل رصد ما إذا كان المكتب القطري يمثل متطلبات محددة.

⁹ FC 191/10 - الدورة الحادية والتسعون بعد المائة للجنة المالية، التقرير السنوي لعام 2021 لمكتب الشؤون الأخلاقية.

44- وفي شهر يونيو/حزيران 2022، أطلقت المنظمة إطار الإدارة البيئية والاجتماعية، الذي يهدف إلى تحديد المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية وتقييمها وإدارتها وتعزيز النظم الزراعية والغذائية القادرة على الصمود والمستدامة في مشاريع وبرامج المنظمة. ويتضمن إطار الإدارة البيئية والاجتماعية صراحة معياراً بيئياً واجتماعياً بشأن المساواة بين الجنسين ومنع العنف القائم على نوع الجنس ويغطي المسؤوليات والتوقعات التنظيمية في ما يتعلق بالمخاطر والمسؤوليات، بما في ذلك تلك المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وتتضمن أسئلة الفحص الخاصة بهذا المعيار أحكام الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين على وجه التحديد، كما أن الإرشادات المصاحبة قيد التطوير حالياً. وجرى أيضاً تقديم عرض مشترك بين مكتب تغير المناخ والتنوع البيولوجي والبيئة ومكتب حالات الطوارئ والقدرة على الصمود حول الفرص والمخاطر والطريقة العملية للمضي قدماً في تنفيذ المعيار الجديد بشأن المساواة بين الجنسين والوقاية من العنف القائم على نوع الجنس عبر دورة المشاريع في الإطار الجديد للإدارة البيئية والاجتماعية.

هاء- الخطوات التالية: الإجراءات للفترة 2022-2023

45- تلتزم المنظمة بتوفير بيئة عمل تتسم بالاحترام وبتعزيز وإنفاذ السياسات التي تحترم الكرامة المتأصلة في جميع الأشخاص، بمن فيهم الأشخاص الذين تخدمهم المنظمة. وتقع على عاتق المنظمة مسؤولية تلتزمها بالوقاية من حالات التمييز وإساءة استخدام السلطة والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، والتصدي لها.

46- ولهذا الغرض، ستوفر نتائج الدراسة الاستقصائية لرضا الموظفين لعام 2022 أيضاً خط أساس لتطوير مبادرات جديدة، وذلك بناءً على الاحتياجات المحددة وقياس التقدم المحرز في السنوات الثلاث الماضية. وعلى المدى المتوسط، ستواصل المنظمة تنفيذ الإجراءات لتعزيز مجالات تركيزها الأربعة بالتنسيق الوثيق مع المبادرات المنفذة على نطاق منظومة الأمم المتحدة:

(أ) **الحوكمة والسياسات.** من خلال استعراض شامل لسياسات المنظمة وإجراءاتها ذات الصلة بغية تحديد أي ثغرات وتناقضات، واستيعاب وتفعيل نهج يركز على الضحايا والناجين للوقاية من حالات الاستغلال الجنسي، والانتهاك، والتحرش والتحرش الجنسي والتصدي لها.

(ب) **الوقاية والتوعية.** من خلال مبادرات التعلم المستهدفة وحملات الاتصال لضمان وعي الموظفين والمديرين والشركاء المنفذين والمستفيدين. وستركز مبادرات إدكاء الوعي أيضاً على تزويد الموظفين بالإرشادات لتحديد سوء السلوك والموارد المتاحة لمعالجته ودعم المديرين لمواجهة هذه المواقف. وسيتم تطوير استراتيجية تعلم للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتأكد من توافر التدريب والموارد المخصصة لجهات الاتصال المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين بالإضافة إلى تعزيز التدريب وجهاً لوجه، بما في ذلك تدريب مجموعات المديرين لدعم زيادة الوعي والترويج للتغيير الثقافي.

(ج) **قنوات الإبلاغ والتحقيقات.** إطلاق "خط ساخن" متكامل وتعميمه، بما في ذلك مع عمال هاتف قادرين على مساعدة الأفراد باللغات المحلية، بالإضافة إلى التدريب المستمر لزيادة تعزيز التحقيقات في مجال الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي وغيرها من أشكال السلوك التعسفي التي تتضمن نهجاً يركز على الضحايا والناجين.

(د) **المساءلة.** من خلال وضع وإنفاذ إطار مساءلة لجميع الموظفين يحدد المسؤوليات المعززة للمشرفين، والمديرين وكبار المديرين. ويتم أيضًا تطوير نهج لتحديد مخاطر الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين و/أو التحرش الجنسي بشكل مخصوص كجزء من العناية الواجبة واستعراضات تقييم المخاطر للمشاركة الرسمية مع القطاع الخاص.