

Document:	EB 2021/132/R.12/Add.1
Agenda:	10(a)
Date:	15 April 2021
Distribution:	Public
Original:	English

A



الاستثمار في السكان الريفيين

تحديث عن نهج الصندوق في التطرق لاستراتيجية  
الأمم المتحدة لمنع أعمال التحرش الجنسي والاستغلال  
والانتهاك الجنسيين والتصدي لها  
ضميمة

رد إدارة الصندوق على تعليقات الدول الأعضاء

المجلس التنفيذي – الدورة الثانية والثلاثون بعد المائة  
روما، 19-21 أبريل/نيسان 2021

للعلم

رد الإدارة	تعليقات من المملكة المتحدة
<p>إن الإبلاغ الفوري على صفحة التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين على المنصة التفاعلية للدول الأعضاء هو إجراء حصري للصندوق وقد جرى تطويره بناء على طلب من المجلس التنفيذي. وبالإضافة إلى تقديم معلومات عن كل ادعاء موثوق يتعلق بالتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين فيما يتعلق بالقوى العاملة في الصندوق وكذلك العاملين لدى الأطراف الخارجية التي تنفذ العمليات والأنشطة التي يمولها الصندوق، يجري تقديم معلومات مجهولة المصدر في الوقت المناسب عن حالة ونتائج القضايا.</p> <p>ويشارك الصندوق أيضا في أداة تتبع الإبلاغ للأمين العام للأمم المتحدة المخصصة حصريا لتقارير الاستغلال والانتهاك الجنسيين.</p>	<p>المنصة التفاعلية للدول الأعضاء – إن من الجيد أن نرى أن بعض المعلومات متاحة الآن على المنصة. هل هناك خطط لإضافة المزيد إلى هذا القسم على المنصة؟ وهل يرتبط ذلك بأي شكل من الأشكال بآلية الأمين العام للإبلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي يستخدمها الصندوق؟</p>
<p>يلتزم الصندوق بمواءمة جهود منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي له مع أفضل الممارسات. ومن أجل هذه الغاية، يتعاون الصندوق بنشاط مع فرق العمل المعنية بالتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في منظومة الأمم المتحدة والوكالات التي تتخذ من روما مقرا لها وشبكة المؤسسات المالية الدولية. كما يستند إلى مصادر أخرى مثل لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والموارد الأخرى ذات الصلة لتعزيز منع حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها.</p>	<p>توصية لجنة المساعدة الإنمائية – إن من الإيجابي ملاحظة مشاركة الصندوق في اجتماع لجنة المساعدة الإنمائية. هل يفكر الصندوق في التقييد بتوصية لجنة المساعدة الإنمائية بشأن القضاء على التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين؟</p>
<p>تلتزم الإدارة بإطلاع المجلس التنفيذي بانتظام على ما تتخذه من إجراءات فيما يتعلق بتحسين ثقافة مكان العمل وقد اتخذت خطوات لتبديد شواغل الموظفين المبلغ عنها في استقصاء عام 2019. ونظرا لأن العديد من المسائل المحددة في استقصاء عام 2019 كانت متسقة مع تلك المحددة بالفعل في الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2018، يُطلب من الموظفين تحديد المجموعة التالية من الإجراءات الملموسة والمحددة زمنيا وترتيبها حسب الأولوية للاستجابة لكل من الشواغل الناشئة الجديدة وتلك التي لم تجر معالجتها. وعلى سبيل المثال، استجابة لطلب من الموظفين بتمكينهم بشكل أكبر عند أداء واجباتهم، نُفذ عدد كبير من عمليات تفويض السلطة للموظفين مؤخرا كجزء من الجهود المبذولة لتعزيز المكاتب القطرية للصندوق، وجرى دعم نموذج عمل لامركزي معزز، وتمكين الموظفين على جميع المستويات. وبالإضافة إلى تعزيز تمكين الموظفين، فإن إطار تفويض السلطة المنقح يعزز المساءلة في التنفيذ اليومي لواجبات الموظفين من أجل تحقيق مهمة الصندوق.</p>	<p>استقصاء ثقافة مكان العمل ومشاركة الموظفين لعام 2019 - تشير الورقة إلى أن الصندوق سيضع خطة عمل لمعالجة المجالات التي تثير القلق و/أو التي تحتاج إلى التحسين. هل ستكون هذه خطة عمل منفصلة؟ هل ستجري مشاركتها مع الدول الأعضاء للعلم؟</p>

رد الإدارة	تعليقات من المملكة المتحدة
<p>تتمثل أهم الأمور المتعلقة بالجهود التي يبذلها الصندوق لمكافحة التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في ضمان أن تكون آليات الإبلاغ وتقديم الشكاوى واضحة للضحايا وغيرهم من الأشخاص المتأثرين وأن يكون من السهل لهم الوصول إليها. ويقارن الصندوق مع المؤسسات الأخرى في توفير خطوط المساعدة وعاوين البريد الإلكتروني السرية. وبالإضافة إلى ذلك، يجري تدريب جهات الاتصال العشرين المعنية بالاستغلال والانتهاك الجنسيين في مختلف مراكز العمل على تلقي البلاغات وإرسالها على الفور إلى مكتب الشؤون الأخلاقية. وفي الفترة الأخيرة، أضاف مكتب الشؤون الأخلاقية رقما للهواتف المتنقلة يعمل على تطبيق واتساب (WhatsApp) كآلية إبلاغ إضافية. ومن خلال مشاركته في شبكات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية، يواكب الصندوق خبرات المؤسسات الأخرى فيما يتعلق بآليات الشكاوى. وعلى وجه الخصوص، هناك مناقشات جارية في منظومة الأمم المتحدة بشأن تبسيط ومواءمة جمع البيانات الواردة عن ادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين.</p>	<p>آليات الإبلاغ وتقديم الشكاوى - تنص خطة العمل على أن يستعرض الصندوق ويواصل تعزيز آليات الإبلاغ وتقديم الشكاوى لتتنوع مع أفضل الممارسات، وأن هذا العمل مستمر. وسيكون من المفيد الحصول على مزيد من المعلومات عن تفاصيل ذلك وكيف يتقدم العمل.</p>
<p>تقع على عاتق جهات الاتصال المعنية بالاستغلال والانتهاك الجنسيين المسؤولية عن الاتصال بفرق الأمم المتحدة الفطرية بشأن المسائل ذات الصلة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين والتعاون معها والمساهمة فيها.</p>	<p>جهات الاتصال المعنية بالاستغلال والانتهاك الجنسيين - هل يمكن تأكيد أنه في حالة وجود شبكة/فرقة عمل معنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (مثل آليات تنسيق الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين التابعة للأمم المتحدة في البلد)، فإن جهات الاتصال في الصندوق أعضاء فيها؟</p>
<p>يستكشف الصندوق إمكانية إدراج بنود بشأن التعاون في مجال الاستغلال والانتهاك الجنسيين في اتفاقات الخدمة وعقود الخدمة المبرمة بين الصندوق والوكالات المضيفة والشركاء. ومن خلال هذه المبادرة، يمكن أن تتبادل المكاتب الميدانية المعارف مع الشريك المضيف بشأن منع حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها محليا وتشجيع المبادرات المشتركة على جميع المستويات في مراكز العمل المختلفة.</p>	<p>التعاون في مجال الاستغلال والانتهاك الجنسيين - سيكون من المفيد الحصول على مزيد من المعلومات عن إجراء "استكشاف إمكانية إدراج أحكام تعاون محدّدة بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين في الاتفاقات والعقود المبرمة بين الصندوق والوكالات المضيفة والشركاء في مراكز العمل الميدانية"</p>
<p>يعد توفير التدريب للشركاء المنفذين جزءا من استراتيجية فعالة لتعزيز جهود منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها في العمليات التي يمولها الصندوق. وقد استهل برنامجا تجريبيا في منطقة أفريقيا الغربية والوسطى وأدرج تدريبا على التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في حلقات عمل الاستغلال وحلقات العمل الأخرى لموظفي المشروعات. وقد أثبتت التجربة أن شركاء الصندوق يتشاركون اهتماما كبيرا بفهم دورهم ومسؤولياتهم بشكل أفضل في مكافحة التحرش الجنسي والاستغلال</p>	<p>برنامج التدريب التجريبي على الاستغلال والانتهاك الجنسيين في حلقات عمل استهلال المشروعات - يسعدنا أن نلاحظ أن البرنامج التجريبي في أفريقيا الغربية والوسطى قد انتهى وسنرحب بمشاركة المعلومات المتعلقة بالدروس المستفادة.</p>

رد الإدارة	تعليقات من المملكة المتحدة
<p>والانتهاك الجنسيين في العمليات التي يمولها الصندوق. وأدرجت الشعب الإقليمية الأخرى في دائرة إدارة البرامج تدريباً على التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وفي تقرير هيئة المشاورات الخاصة بالتجديد الثاني عشر لموارد الصندوق، التزم الصندوق بأن يكمل 50 في المائة من جميع موظفي وحدات إدارة المشروعات تدريباً على التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين للمشروعات الجديدة. ومن أجل تعزيز موقف الصندوق المتمثل في عدم التسامح مطلقاً، نشر الصندوق مؤخراً دليلاً للمقترضين من الصندوق والمتلقين لتمويل منه بشأن منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها. ويكمل الدليل الأدوات التي جرى نشرها بالفعل في جميع أقسام المنظمة لتوعية موظفي المشروعات بسياسة الصندوق بشأن منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها، بما في ذلك العروض خلال حلقات عمل الاستهلال، والتدريب على الشراء في المشروعات، وأكاديمية العمليات، وغيرها من الأحداث. والدليل متاح للجمهور على الموقع الشبكي المؤسسي ومتاح أيضاً للشركاء المنفذين للصندوق.</p>	

ب

رد الإدارة	تعليقات من السويد
<p>تلتزم الإدارة بوضع خطط عمل التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين كل سنتين. ووفقاً للممارسة السابقة، سيجري إطلاع المجلس التنفيذي على خطة عمل الصندوق بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين للفترة 2022-2023.</p>	<p>يسعدنا أن نلاحظ أنه يجري تحديث خطة عمل التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين للفترة 2020-2021 وتنقيحها بانتظام بالتعديلات ذات الصلة، مثل التدريب على الاستغلال والانتهاك الجنسيين في حلقات عمل الاستهلال خلال عام 2021. وحيث إن هذه هي خطة العمل الثانية منذ اعتماد سياسة الصندوق بشأن منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها في أبريل/نيسان 2018، هل يتوقع الصندوق وضع خطة عمل للفترة 2022-2023؟</p>
<p>تلتزم الإدارة بإطلاع المجلس التنفيذي بانتظام على ما تتخذه من إجراءات فيما يتعلق بتحسين ثقافة مكان العمل وقد اتخذت خطوات لتبديد شواغل الموظفين المبلغ عنها في استقصاء عام 2019. ونظراً لأن العديد من المسائل التي تم تحديدها في استقصاء عام 2019 كانت متسقة مع تلك المحددة بالفعل في الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2018، يُطلب من الموظفين تحديد المجموعة التالية من الإجراءات الملموسة والمحددة زمنياً وترتيبها حسب الأولوية للاستجابة لكل من الشواغل الناشئة الجديدة وتلك التي لم يجر تناولها. وعلى سبيل المثال، استجابة لطلب</p>	<p>نرحب، علاوة على ذلك، بمبادرة وضع خطة عمل منفصلة لتناول المسائل المحددة في استقصاء ثقافة مكان العمل اعتباراً من ديسمبر/كانون الأول 2019، مثل الحاجة إلى لامركزية السلطة وتعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية. ومع ذلك، نود أن نفهم بشكل أفضل الإجراءات المتوخاة وكذلك كيف</p>

رد الإدارة	تعليقات من السويد
من الموظفين بتمكينهم بشكل أكبر عند أداء واجباتهم، نُفذ عدد كبير من عمليات تفويض السلطة للموظفين مؤخرا كجزء من الجهود المبذولة لتعزيز المكاتب القطرية للصندوق، وجرى دعم نموذج عمل لامركزي معزز، وتمكين الموظفين على جميع المستويات. وبالإضافة إلى تعزيز تمكين الموظفين، فإن إطار تفويض السلطة المنقح يعزز المساواة في التنفيذ اليومي لواجبات الموظفين من أجل تحقيق مهمة الصندوق.	سيجري رصد النتائج وتقييمها. هل سيكون هناك، على سبيل المثال، استقصاء متابعة لثقافة مكان العمل؟
أبلغت الإدارة الممثلين عن نظام الإبلاغ الفوري عن ادعاءات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين الموثوقة الذي أُطلق في ديسمبر/كانون الأول 2020. ومن أجل هذه الغاية، أنشئت صفحة بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين على المنصة التفاعلية للدول الأعضاء حيث توجد معلومات مجهولة المصدر في الوقت المناسب عن كل ادعاء موثوق بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين مبلغ عنه. ورهنا بحماية الخصوصية وتكامل العمليات الداخلية، تلتزم الإدارة أيضا بتوفير معلومات عن حالة ونتائج القضايا.	كما نوقش خلال الدورة الحادية والثلاثين بعد المائة للمجلس التنفيذي، بأننا سنكون ممتنين أيضا للحصول على تحديث فيما يتعلق بوضع نظام للإبلاغ الفوري عن ادعاءات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين الموثوقة إلى الدول الأعضاء.

رد الإدارة	تعليقات من هولندا
لدى الصندوق سياسة واضحة تتمثل في عدم التسامح مطلقا مع أفعال التحرش الجنسي أو الاستغلال والانتهاك الجنسيين. ويجري تناول التحرش الجنسي على وجه التحديد في سياسة الصندوق بشأن منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها الصادرة في أبريل/نيسان 2018. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الصندوق لديه إجراءات تحقيق وإجراءات تأديبية وعقوبات صارمة لمعالجة مثل هذه الادعاءات. ويمثل المنع جزءا أساسيا من استراتيجية الصندوق في مكافحة التحرش الجنسي. ويجري توفير تدريب إلزامي إلكتروني على التحرش الجنسي كجزء من برنامج التدريب على مكافحة التحرش وأيضا كجزء من التدريب الإلكتروني المتعلق بالتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. ويجب أن يُكمل جميع الموظفين الجدد والعاملين من غير الموظفين وحدات التدريب الإلزامية هذه في غضون شهرين من بدء الخدمة. ويتعين على جميع الموظفين وأي أفراد يجري تعيينهم بموجب عقود غير الموظفين تجديد كل تدريب بعد فترة ثلاث سنوات. وبالإضافة إلى ذلك، يشتمل نظام تقييم الأداء السنوي في الصندوق على شرط إكمال جميع وحدات التدريب الإلزامية وتحديثها باستمرار. كما يجري تذكير جميع العاملين في الصندوق بسياسة عدم التسامح مطلقا التي يتبناها الصندوق بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين وكيفية الإبلاغ عن هذه الادعاءات من خلال حملات التوعية المستهدفة والرسائل على الشبكة الداخلية. كما يوفر الصندوق تدريبا بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين للشركاء المنفذين في أحداث حلقات العمل الخاصة بالمشروعات.	نادرا ما يجري ذكر التدريب على قضايا التحرش الجنسي في التحديث. ما هي سياسة الصندوق بهذا الشأن؟

رد الإدارة	تعليقات من هولندا
<p>كان العديد من المسائل المحددة في استقصاء عام 2019 متسقة مع تلك المحددة بالفعل في استقصاء الموظفين العالمي لعام 2018. وتجري الإدارة استقصاء للموظفين لاتخاذ قرار بشأن المجموعة التالية من الإجراءات الملموسة والمحددة زمنيا للاستجابة لكل من الشواغل الناشئة الجديدة وتلك التي لم يجر تناولها. وفي غضون ذلك، تعيد الإدارة النظر في إطار تفويض السلطة لمواصلة تفويض سلطة اتخاذ القرار اللامركزية، حيث كانت إحدى المسائل المحددة في استقصاء 2019 هي دعوة واضحة لمزيد من التمكين عبر المنظمة. وستجري استشارة رابطة موظفي الصندوق وستتاح لجميع الزملاء الفرصة لتحديد أولويات الإجراءات التي يرغبون في أن تستمر.</p>	<p>فيما يتعلق باستقصاء التحرش الجنسي/ثقافة مكان العمل اعتبارا من عام 2019، هل سيكرر الصندوق ذلك وما هو إجراء المتابعة؟</p>
<p>يجب على جميع الموظفين المعيّنين الجدد في الصندوق والعاملين من غير الموظفين استكمال التدريب الإلزامي على الأخلاقيات في غضون شهرين من دخولهم في الخدمة. وهذا يشمل برنامج التدريب الإلزامي لمكافحة التحرش، والذي يشمل التحرش الجنسي، فضلا عن تدريب إلكتروني على التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. ويرصد مكتب الشؤون الأخلاقية أيضا الامتثال لبرنامج تجديد المعلومات حيث يُطلب من جميع الموظفين والعاملين من غير الموظفين إعادة التدريب بعد فترة ثلاث سنوات. وبالإضافة إلى ذلك، يتضمن نظام تقييد الأداء السنوي في الصندوق شرطا بإكمال كل تدريب إلزامي على الأخلاقيات وتحديثه.</p>	<p>قام الصندوق بتدريب 380 من موظفيه في مجال الاستغلال والانتهاك الجنسيين منذ الأشهر الثلاثة أو الأربعة الماضية، ما هو عدد الموظفين الذين سيجري تدريبهم في المستقبل القريب؟ وكم عدد الموظفين الذين سيجري تدريبهم في مجال التحرش الجنسي؟</p>
<p>يساهم الصندوق بنشاط في مبادرة قاعدة بيانات ClearCheck. ويجري بشكل منهجي التأكد من أن المرشح المقيد في القائمة المختصرة غير مدرج في قاعدة بيانات ClearCheck للاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي وقائمة عقوبات مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، قبل مناقشة الاختيار التي يجريها مجلس التعيين والترقية. ووفقا لبروتوكول الأمم المتحدة الراسخ، يساهم الصندوق أيضا في قاعدة بيانات ClearCheck من خلال توافره بشكل كامل للرد على الاستفسارات الواردة من المنظمات الأخرى بشأن المرشحين المحتملين المتقدمين لشغل وظائف لديهم والمشار إليهم في قاعدة البيانات.</p>	<p>نحن نشجع على استخدام قاعدة بيانات تحريات الأمم المتحدة الإلكترونية الآمنة ClearCheck، فهل يمكن أن يقدم الصندوق المزيد من المعلومات عن كيفية استخدامها؟</p>
<p>يشارك الصندوق في فرقة العمل المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة. وقد أنشأ الأمين العام فرقة العمل في عام 2017 لوضع نهج مشترك لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي. وقدمت فرقة العمل، منذ إنشائها، توصيات جوهرية إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين في مجالات السياسة والمساءلة والدعم والتوعية. وأدرجت توصيات مجلس الرؤساء التنفيذيين في خطة عمل الصندوق للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين وهي إما جرى تنفيذها بالفعل أو تسير على المسار الصحيح. وتشمل الأمثلة على تنفيذ توصيات مجلس الرؤساء التنفيذيين قرار الصندوق بالانضمام إلى قاعدة بيانات ClearCheck في عام 2019 وإصدار المبادئ التوجيهية لمنع حالات التحرش والتحرش الجنسي والتمييز في</p>	<p>في الجزء جيم، هل يمكن أن يقدم الصندوق بعض التفاصيل عن تعاونه مع فريق عمل مجلس الرؤساء التنفيذيين، وما هي الطموحات والإجراءات الملموسة المتوخاة؟</p>

رد الإدارة	تعليقات من هولندا
<p>الأحداث التي ينظمها الصندوق (بما يتفق مع مقترح مجلس الرؤساء التنفيذيين). وفي الفترة الأخيرة، أصدر الصندوق أيضا دليلا للمديرين والمشرفين بشأن منع حالات التحرش والتصدي لها، بما في ذلك التحرش الجنسي لمساعدة المديرين والمشرفين على اكتشاف حالات التحرش في مكان العمل والتصدي لها وحلها على وجه السرعة، بما في ذلك التحرش الجنسي. وتتضمن خطة عمل فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين للفترة 2020-2021 ما يلي: (1) استعراض لتدابير منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بنهج يركز على الضحايا ومقترحات لدعم منظمات الأمم المتحدة في تعزيز سياساتها وإجراءاتها في هذا الصدد، (2) وضع استراتيجية اتصالات فعالة واستباقية من أجل أمم متحدة خالية من التحرش.</p>	