

Document:	EB 2022/135/R.3
Agenda:	4(a)
Date:	29 March 2022
Distribution:	Public
Original:	English

A



تحديث عن الجهود التي يبذلها الصندوق لمكافحة خطاب الكراهية والعنصرية وأشكال التمييز الأخرى

مذكرة إلى ممثلي الدول الأعضاء في المجلس التنفيذي

الأشخاص المرجعيون:

نشر الوثائق:

Deirdre Mc Grenra

مديرة مكتب الحوكمة المؤسسية
والعلاقات مع الدول الأعضاء
رقم الهاتف: +39 06 5459 2374
البريد الإلكتروني: gb@ifad.org

الأسئلة التقنية:

Sylvie Martin

مديرة الشؤون الأخلاقية
مكتب الشؤون الأخلاقية
رقم الهاتف: +39 06 5459 2574
البريد الإلكتروني: s.martin@ifad.org

Bruce Murphy

رئيس
فريق المضمون المؤسسي والتوعية الإقليمية
شعبة الاتصالات
رقم الهاتف: +39 06 5459 2693
البريد الإلكتروني: b.murphy@ifad.org

المجلس التنفيذي – الدورة الخامسة والثلاثون بعد المائة

روما، 25-27 أبريل/نيسان 2022

للاستعراض

تحديث عن الجهود التي يبذلها الصندوق لمكافحة الكراهية والعنصرية وأشكال التمييز الأخرى

- 1- استجابة لاستراتيجية وخطة عمل الأمين العام للأمم المتحدة بشأن خطاب الكراهية، أنشأ الصندوق فرقة عمل متعددة الشعب تشترك في قيادتها شعبة الاتصالات ومكتب الشؤون الأخلاقية في عام 2020. ووضعت فرقة العمل خطة عمل مؤسسية للصندوق تستند إلى استراتيجية وخطة عمل الأمم المتحدة بشأن خطاب الكراهية (الملحق الأول).
- 2- وقد كان وضع استقصاء على نطاق الصندوق لتقييم ومعالجة الأسباب الجذرية والعوامل المحركة لخطاب الكراهية، والتمييز، والعنصرية جزءا من خطة العمل، ومدرجا في مصفوفة الالتزامات والإجراءات القابلة للرصد لفترة التجديد الثاني عشر لموارد الصندوق¹. وأجري الاستقصاء في الفصل الرابع من عام 2021 بهدف جمع المعلومات من جميع أقسام الصندوق بشأن انتشار ومصادر خطاب الكراهية والتمييز والعنصرية فيما يتعلق بالصندوق وبيئة العمل. وتوفر هذه الوثيقة نتائج الاستقصاء الرئيسية.
- 3- ونظرا إلى أن هذا الاستقصاء هو الأول من نوعه، فقد أجريت عملية توريد من أجل الاستعانة بخبرة مقدم لخدمات الاستقصاءات لديه خبرة في هذا المجال. وقد وُضعت أسئلة الاستقصاء بتوجيه من مقدم الخدمات، وبالأخذ في الاعتبار، عند الاقتضاء أيضا، الأسئلة السابقة ذات الصلة من الاستقصاءات الأخرى التي أجرتها المنظمات الأخرى وكذلك الصندوق. وعلى هذا الأساس، اقترح مقدم خدمات الاستقصاءات قائمة بالمنظمات المتخذة أساسا للمقارنة.
- 4- وتضمن الاستقصاء 15 سؤالا: 10 أسئلة عن العنصرية والتمييز و5 أسئلة عن خطاب الكراهية (انظر الملحق الثاني). وبما أنه لم تجر أي من منظمات الأمم المتحدة أو جهات أخرى متخذة أساسا للمقارنة استقصاء عن خطاب الكراهية، فقد وُضعت الأسئلة على أساس خطة عمل الصندوق، واستراتيجية الأمم المتحدة بشأن خطاب الكراهية، والمشورة المهنية لمقدم الخدمات.
- 5- وتضمن الاستقصاء أيضا أسئلة متابغة في قائمة منسدة، مما يتيح للمجيبين، إذا رغبوا في ذلك، تحديد السبب المتصور للسلوك الذي اختبروه أو شهدوه (مثل الهوية العرقية، واللون، والنسب، والأصل الإثني، ونوع الجنس، والسن، والميل الجنسي). واستعرضت فرقة العمل الأسئلة النهائية ووافقت عليها. وأجريت اتصالات لترويج الاستقصاء وبيان أهميته من أجل استقطاب أكبر عدد ممكن من الإجابات.
- 6- وأجرى مقدم الخدمات الاستقصاء في الفترة من 2 إلى 26 نوفمبر/تشرين الثاني 2021 بين موظفي الصندوق وغير الموظفين (وهم الاستشاريون والمتدربون الذين لديهم عقد لا يقل عن ثلاثة أشهر) والموردين. وأجاب عليه ما مجموعه 637 شخصا من إجمالي 518 1 شخصا بمعدل إجابة بلغ 42 في المائة. ومعدل الإجابة الذي جرى الحصول عليه مماثل لاستقصاء مكان العمل لعام 2019 (44 في المائة) وكان أعلى بين الموظفين (57 في المائة) بالمقارنة مع المجيبين الآخرين، وهو مماثل أيضا لاستقصاء مكان العمل لعام 2019 (أيضا 57 في المائة). ووفقا لما ذكره مقدم الخدمات بناء على خبرته، يعتبر معدل الإجابة الذي جرى الحصول عليه نتيجة جيدة.
- 7- ولضمان سرية الإجابات وعدم الكشف عن هوية المجيبين، أُبلغ هؤلاء أن مقدم الخدمات هو الطرف الوحيد الذي يمكنه الاطلاع على الاستبيانات والإجابات الفردية. وبناء على تحليل أولي للنتائج، حددت المجالات التالية على أنها تتطلب اهتماما عاجلا:

¹ تقرير هيئة المشاورات الخاصة بالتجديد الثاني عشر لموارد الصندوق - التعافي وإعادة البناء والقدرة على الصمود (GC 44/L.6/Rev.1).

- 8- **العنصرية والتمييز.** في الصندوق ككل، يشعر 57 في المائة من المجيبين أن الأشخاص في الصندوق يعاملون على قدم المساواة، بينما لا يشعر 22 في المائة أن الأشخاص في الصندوق يعاملون على قدم المساواة. والسبب الرئيسي لعدم المساواة في المعاملة المذكورة هو: الجنسية الأصلية (57 في المائة)، يليها نوع الجنس (50 في المائة)، والسن (34 في المائة)، والإثنية (30 في المائة). وتقل هذه النتائج عن تلك التي جرى الحصول عليها في المنظمات المتخذة أساسا للمقارنة ومتوسط القيم المرجعية. ويشعر 53 في المائة من المجيبين أن سلطتهم كمشرفين لم تقوض بسبب هويتهم العرقية، أو لونهم أو نسبهم أو جنسيتهم الأصلية/أصلهم الإثني؛ ويختلف 6 في المائة منهم مع هذا الرأي في حين أن 41 في المائة منهم محايدون.
- 9- وأفاد تسعة وسبعون في المائة من المجيبين أنهم لم يعاملوا معاملة مهينة أو مُذَلَّة في الأشهر الاثني عشر الماضية، بينما يرى 11 في المائة من المجيبين أنهم عوملوا شخصيا بطريقة مهينة أو مُذَلَّة من قبل الزملاء في الأشهر الاثني عشر الأخيرة. ويرى 43 في المائة من هؤلاء أن عوامل أخرى غير نوع الجنس والجنسية الأصلية والإثنية والعرق والسن هي سبب سوء المعاملة. وذكرت لعلاقات الشخصية باعتبارها السبب الرئيسي (40 في المائة). وشهد ثلاثة عشر بالمائة من المجيبين على معاملة زملاء لهم بطريقة مهينة أو مُذَلَّة من قبل زملاء آخرين في الأشهر الاثني عشر الماضية. وكان السبب الرئيسي لذلك (35.7 في المائة) هو إساءة استعمال السلطة، يليه نوع الجنس.
- 10- وفيما يتعلق بالإبلاغ عن مثل هذه الحوادث، أشار 82 في المائة من المجيبين إلى أنهم سيبلغون عن حالات تمييز على أساس العرق/ الإثنية أو الدين أو الميل الجنسي أو الإعاقة أو السن إذا شهدوها في الصندوق (تحققت نتيجة مماثلة في استقصاء مكان العمل لعام 2019).
- 11- ولا يرى 81 في المائة من المجيبين أنهم استُبعدوا من الاجتماعات أو المناقشات أو القرارات على أساس هويتهم العرقية أو لونهم أو نسبهم أو جنسيتهم الأصلية/أصلهم الإثني؛ ويرى 72 في المائة من المجيبين أن التقييمات التي أُجريت بشأن أدائهم عادلة وغير متحيزة. ولوحظ أن هذا يمثل زيادة صافية (19 في المائة) عن نتائج الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2018.
- 12- وعموما، تفاوتت الإجابات على الاستقصاء تباينا كبيرا على أساس أقدمية المجيبين في الصندوق. وكان لدى أولئك الذين عملوا مع الصندوق لخمس سنوات أو أقل رأي أكثر إيجابية بكثير، في حين كان لأولئك الذين أمضوا ست سنوات أو أكثر في الخدمة نظرة أكثر سلبية.
- 13- **خطاب الكراهية.** فيما يتعلق بأسئلة خطاب الكراهية، أشار المجيبون عموما إلى أنهم لم يختبروا أو يشهدوا حالة من خطاب الكراهية (98 في المائة و95 في المائة على التوالي) فيما يتعلق بعملهم في الصندوق في الأشهر الاثني عشر الماضية. ومن بين أولئك الذين قالوا إنهم اختبروا بالفعل (2 في المائة، أو 13 شخصا) أو شهدوا خطاب الكراهية (5 في المائة، أو 32 شخصا)، فقد أدلى بخطاب الكراهية شفويا (لا كتابة) زميل في الصندوق وكان يُنظر إليه عموما على أنه يستند إلى نوع الجنس أو الجنسية الأصلية.
- 14- وشعر ما مجموعه 14 في المائة من المجيبين أن خطاب الكراهية الموجه إلى مجموعات أو أفراد معينين في دولة عضو قد أثر على العمل الذي يقومون به لصالح الصندوق لأنه يقلل من قيمة عملهم، بينما أشار البعض إلى أنه أدى إلى انخفاض الأداء والإنتاجية.
- 15- وفي حين أن معدل الإجابات الإيجابية على الأسئلة المتعلقة بالعنصرية والتمييز يتراوح بين 71 في المائة و82 في المائة، باستثناء السؤال المتعلق بالمساواة في المعاملة في الصندوق الذي أسفر عن معدل إجابة قدره 57 في المائة، تجدر الإشارة إلى أن بعض النتائج كانت أقل من نتائج المنظمات المتخذة أساسا للمقارنة.
- 16- وفيما يتعلق بإجراءات المتابعة، ستستعرض فرقة العمل خطة العمل المؤسسية لتحديد ما إذا كان ينبغي تنقيحها في ضوء نتائج الاستقصاء، وإذا كان الأمر كذلك، فسُتقترح خطة عمل منقحة على لجنة الإدارة التنفيذية.

وبالإضافة إلى ذلك، وافقت الإدارة على تقاسم نتائج الاستقصاء المؤسسية داخليا مع القوى العاملة في الصندوق.

موجز مقترح نهج الصندوق وخطة عمله بشأن خطاب الكراهية

<ul style="list-style-type: none"> • طلب الأمين العام من جميع وكالات الأمم المتحدة وضع خطة لتنفيذ استراتيجية وخطة عمل الأمم المتحدة بشأن خطاب الكراهية. وعيّن الأمين العام مستشاره الخاص المعني بمنع الإبادة الجماعية لقيادة الاستراتيجية وخطة العمل، اعترافاً بتصاعد خطاب الكراهية في جميع أنحاء العالم، وتنامي الاستقطاب وعدم التسامح في السياق العالمي الأوسع. وتتمثل أهداف الاستراتيجية وخطة العمل في "تعزيز جهود الأمم المتحدة في التصدي للأسباب الجذرية والعوامل المحركة لخطاب الكراهية"، و"تمكين الأمم المتحدة من صوغ استجابات فعالة لأثر خطاب الكراهية على المجتمعات". وهي توفر توجيهات مفيدة لأسرة الأمم المتحدة في فهم هذه الظاهرة الخبيثة، وزيادة جهودنا لمعالجتها والتصدي لها على المستويين العالمي والوطني. وقد عُيّنت شعبة الاتصالات ومكتب الشؤون الأخلاقية لكي يقودا معا خطة الصندوق للاستجابة لطلب الأمين العام. وجمعت القيادة المشتركة فرقة عمل مشتركة بين الدوائر مؤلفة من ممثلين من شعبة الخدمات الإدارية، وشعبة البحوث وتقدير الأثر، وشعبة الموارد البشرية، ومكتب المستشار العام، وشعبة الانخراط العالمي والشراكات وتعبئة الموارد، وشعبة سياسات العمليات والنتائج، وشعبة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وشعبة البيئة، والمناخ، والشؤون الجنسانية، والإدماج الاجتماعي. وناقشت فرقة العمل نطاق العمل، والأهداف، والخطوات الأولى. ودُعي ممثلون عن وحدة الدعم الميداني ورابطة موظفي الصندوق إلى المشاركة لتمكين فرقة العمل من الاستفادة من منظوري الميدان والموظفين. واجتمعت هذه المجموعة الموسعة عدة مرات في عامي 2019 و2020. وعند وضع خطة العمل، تواصل أعضاء فرقة العمل المشتركة بين الدوائر مع الوكالتين الأخريين اللتين تتخذان من روما مقرا لهما لبحث إمكانات التعاون. وفي عام 2020، وافقت لجنة الإدارة التنفيذية على خطة العمل المقترحة. 	<p>الخلفية</p>
<ul style="list-style-type: none"> • وضع وتنفيذ استراتيجية وخطة عمل تستندان إلى استراتيجية وخطة عمل الأمم المتحدة بشأن خطاب الكراهية، وتعكسان مهمة الصندوق، وقيمه، وحوكمته، ومدونة قواعد السلوك فيه، وموظفيه، وعملياته القطرية، وشركاءه الخارجيين. • التعرف باستراتيجيات وخطط عمل الأمم المتحدة والصندوق لجميع الموظفين، وغير الموظفين (مثل الاستشاريين والمتدربين)، والدول الأعضاء، والشركاء الآخرين. • استخدام المواد التي أعدتها استراتيجية وخطة عمل الأمم المتحدة أو التي تستند إليهما. 	<p>أهداف الصندوق</p>
<ul style="list-style-type: none"> • الجمهور الأساسي – الجمهور الداخلي: القوى العاملة في الصندوق بأكملها، بغض النظر عن مركز الخدمة أو نوع العقد، بما في ذلك الإدارة العليا والموظفون المسؤولون عن حوار السياسات مع شركاء الصندوق. • الجمهور الثانوي – الجمهور الخارجي: الدول الأعضاء في الصندوق والشركاء الآخرون. 	<p>الجمهور المستهدف</p>

<ul style="list-style-type: none"> • تقديم استراتيجية وخطة عمل الصندوق المقترحتين المستندتين إلى استراتيجية وخطة عمل الأمم المتحدة بشأن خطاب الكراهية إلى لجنة الإدارة التنفيذية. وبمجرد الموافقة عليها، إبلاغ القوى العاملة في الصندوق ودوله الأعضاء بها. 	<p>النهج</p>
<ul style="list-style-type: none"> • الخطوة 1: وضع اللمسات الأخيرة على رسالة من رئيس الصندوق وإرسالها إلى الأمين العام للأمم المتحدة لإبلاغه عن خطة الصندوق للعمل بناء على طلبه، ووصف الإجراءات المتخذة حتى تاريخه. • الخطوة 2: إعداد رسالة من مديري شعبة الاتصالات ومكتب الشؤون الأخلاقية وإرسالها إلى المستشار الخاص المعني بمنع الإبادة الجماعية، وإحالة خطة عمل الصندوق إليه. • الخطوة 3: تصميم ونشر مدونة لرئيس الصندوق على الشبكة الداخلية للصندوق من أجل: (1) مشاركة استراتيجية وخطة عمل الأمم المتحدة بشأن خطاب الكراهية؛ (2) إبلاغ الموظفين بأن فرقة عمل مشتركة بين الدوائر بإدارة شعبة الاتصالات ومكتب الشؤون الأخلاقية قد أنشئت لوضع خطة العمل الخاصة بالصندوق. • الخطوة 4: إعداد رسائل رئيسية عن استراتيجية وخطة عمل الأمم المتحدة بشأن خطاب الكراهية من أجل لجنة الإدارة التنفيذية والمديرين، والطلب منهم إجراء مناقشة ثنائية الاتجاه بشأن ذلك مع الموظفين خلال اجتماعاتهم على مستوى الدوائر/الشعب. • الخطوة 5: تبادل المعلومات والإجراءات المقررة مع الموظفين وغير الموظفين على الشبكة الداخلية للصندوق. • الخطوة 6: إبلاغ الدول الأعضاء عن طلب الأمين العام وخطة الصندوق من خلال المنصة التفاعلية للدول الأعضاء. • الخطوة 7: إعداد مواد إعلامية وتعليمية رقمية استنادا إلى منتجات الأمم المتحدة. • الخطوة 8: نشر نُهج الأمم المتحدة والصندوق للتصدي لخطاب الكراهية على الموقع الشبكي المؤسسي. 	<p>المرحلة الأولى:</p> <p>التعريف بموضوع خطاب الكراهية والخطة المقترحة داخليا. وسيستخدم نهج التواصل الداخلي مجموعة متنوعة من قنوات التواصل الداخلية ويروج للحوار المتبادل.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • بمساعدة من الدوائر/الشعب ذات الصلة ومقدم الخدمات، إعداد استقصاء يمكن الموظفين من تحديد التجارب الشخصية لخطاب الكراهية، ومدى حدوث خطاب الكراهية في بيئة عملهم، بما في ذلك ما إذا كانوا قد شهدوا حوادث خطاب كراهية بين شركاء الصندوق أو الموردين المتعاقدين معه. • التعلم من النتائج والاستفادة منها حسب الاقتضاء في خطة العمل. • إبلاغ النتائج إلى الإدارة والمجلس التنفيذي. • التماس التوصيات بشأن سبل التصدي لخطاب الكراهية والقضاء عليه في نهاية المطاف. 	<p>المرحلة الثانية: التقييم والرصد</p>

<ul style="list-style-type: none"> • إبقاء الموظفين على علم بأخر التطورات من خلال الشبكة الداخلية للصندوق واقتراح خطاب الكراهية كموضوع لجلسة تفاعلية (عندما يصبح ذلك ممكناً). • بمساعدة من الشعب ذات الصلة، رصد خطاب الكراهية على المنصات الرقمية العامة فيما يتعلق بعمليات وأنشطة الصندوق. 	
<ul style="list-style-type: none"> • استخدام أو تكييف مواد الأمم المتحدة وبرامجها التدريبية. • إعداد وحدات تدريبية معيارية محددة للصندوق، عند الاقتضاء، للتصدي لخطاب الكراهية ورصد الإنجاز. • بالتشاور مع الدوائر/الشعب ذات الصلة، وضع و/أو تعزيز آليات لدعم الضحايا. • جس نبض المنظمة بانتظام من خلال استطلاعات الرأي على الشبكة الداخلية للصندوق. 	<p>المرحلة الثالثة: التعليم والتوعية</p>

أسئلة عن العنصرية والتمييز

- 1- يُعامل الأشخاص في الصندوق على قدم المساواة.
- 2- بالمقارنة مع زملائي، أشعر أنه يجب علي العمل بجد أكبر للحصول على تقدير لعملي من مشرفي بسبب هويتي العرقية أو لوني أو نسبي أو جنسيتي الأصلية أو أصلي الاثني.
- 3- أعتقد أنني استُبعدت من الاجتماعات والمناقشات والقرارات التي تؤثر مباشرة على عملي بسبب هويتي العرقية أو لوني أو نسبي أو جنسيتي الأصلية أو أصلي الاثني.
- 4- تلتزم منظمتي بالتنوع والشمول وهي تقدر مختلف وجهات النظر والخبرات، والخلفيات والمعارف والنهج لدى جميع موظفيها.
- 5- أشعر أن مهام العمل في مكان عملي موزعة على نحو عادل بين الزملاء بصرف النظر عن هويتهم العرقية أو لونهم أو نسبهم أو جنسيتهم الأصلية أو أصلهم الاثني.
- 6- أشعر أن سلطتي كمشرف قد قوّضت بسبب هويتي العرقية أو لوني أو نسبي أو جنسيتي الأصلية أو أصلي الاثني.
- 7- التقييمات التي أجريت بشأن أدائي عادلة وغير متحيزة.
- 8- إذا شهدت حالة من التمييز على أساس العرق/الإثنية أو الدين أو الميل الجنسي أو الإعاقة أو السن في الصندوق، فسأبلغ عنها.
- 9- في الأشهر الاثني عشر الماضية، عوملت شخصياً بطريقة مهينة أو مُذلة من قبل زملائي.
- 10- في الأشهر الاثني عشر الماضية، شهدت زملاء يعاملون زملاء آخرين بطريقة مهينة أو مُذلة.

أسئلة بشأن خطاب الكراهية

- 11- في الأشهر الاثني عشر الماضية، كنت موضوع خطاب كراهية في سياق عملي في الصندوق.
 - 12- في الأشهر الاثني عشر الماضية، شهدت حوادث خطاب الكراهية في سياق عملي في الصندوق.
 - 13- في الأشهر الاثني عشر الماضية وفي سياق عملي مع الصندوق، علمت بحالة خطاب كراهية موجه إلى مجموعة معينة أو أفراد معينين في دولة عضو في الصندوق.
 - 14- يؤثر خطاب الكراهية الموجه إلى مجموعات معينة أو أفراد معينين في دولة عضو في الصندوق على العمل الذي أقوم به لصالح الصندوق.
 - 15- أعرف بمن يجب الاتصال للإبلاغ عن حادث من حوادث خطاب الكراهية في الصندوق.
- استناداً إلى الأسئلة والإجابات المقدمة، أُتيحت للمجيبين قوائم منسدلة بالخيارات التالية إلى جانب إطار لإدخال نص اختياري (في حالة كان الخيار المقدم "غير ذلك") من أجل تقديم مزيد من المعلومات:

(1) أساس التمييز/خطاب الكراهية الذي اختُبر:

- السن
- الإعاقة
- الإثنية
- نوع الجنس

- الهوية الجنسية
- الجنسية الأصلية
- الصفات الخلقية
- العرق
- الدين
- الميل الجنسي
- العوامل الشخصية الأخرى
- لا أعرف

(2) ارتكب خطاب الكراهية الذي اختُبر/شُهد من قِبل:

- زميل في الصندوق
- مورد متعاقد مع الصندوق
- هيئة حكومية، أو ممثل عنها
- جهات أخرى (على سبيل المثال المنظمات غير الحكومية، وموظفو منظمات الأمم المتحدة الأخرى، وموظفو المؤسسات المالية الدولية)

(3) مصدر خطاب الكراهية الذي اختُبر/شُهد:

- البريد الإلكتروني
- وسائل التواصل الاجتماعي
- شفهيًا
- جريدة/مجلة/وثائق/مواد مطبوعة أخرى
- غير ذلك