

المجلس التنفيذي
الدورة السابعة والثلاثون بعد المائة
روما، 13-15 ديسمبر/كانون الأول 2022


الاستثمار في السكان الريفيين

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

ضميمة

رد الإدارة على تعليقات ممثلي الدول الأعضاء

الوثيقة: EB 2022/137/R.16/Add.1

بند جدول الأعمال: 10(ب)

التاريخ: 30 ديسمبر/كانون الأول 2022

التوزيع: عام

اللغة الأصلية: الإنكليزية

للعلم

الأسئلة التقنية

Sylvie Martin

مديرة الشؤون الأخلاقية

مكتب الشؤون الأخلاقية

البريد الإلكتروني: s.martin@ifad.org

رد الإدارة	تعليقات من هولندا
<p>يشكر الصندوق هولندا على تعليقاتها ويحيط علما بالاقتراح المقدم فيما يتعلق بالاستقصاءات المستقبلية. ويؤكد الصندوق أن نهجه وتنفيذ خطة عمله للتصدي لخطاب الكراهية، والعنصرية، والتمييز يجري استعراضهما بانتظام لضمان تضمينهما التعقيبات الواردة ومواءمتهما مع أفضل الممارسات المعمول بها في منظومة الأمم المتحدة.</p>	<p>تود هولندا الإشادة بالصندوق لما يبذله من جهود متواصلة لإنفاذ استراتيجية الأمين العام للأمم المتحدة وخطة عمله بشأن خطاب الكراهية. ومع ذلك، وكما أظهرت نتائج استقصاء الموظفين الوطنيين، لا تزال هناك حاجة إلى إدخال تحسينات. ففيما يتعلق بالركيزة 2، التواصل الداخلي، من الهام، على النحو المبين في خطة العمل، رصد فهم ووجهات نظر الموظفين فيما يتعلق بخطاب الكراهية، والعنصرية، والتمييز. وتود هولندا أن تقترح إضافة سؤال في هذه الاستقصاءات يطلب معلومات من المشاركين عما نجح أو لم ينجح في تحسين وجهات نظرهم بشأن الخطاب، والعنصرية، والتمييز. وبهذه المعلومات، يمكن للصندوق أن يواصل تحسين خطة عمله.</p>
<p>يدرك الصندوق تماما أهمية تشجيع وتعزيز بيئة عمل آمنة لجميع موظفيه. وتحقيقا لهذه الغاية، أدرجت إجراءات في الخطة لتقديم التدريب للمديرين بشأن كيفية التصدي لخطاب الكراهية، والعنصرية، والتمييز، وإجراء مناقشات مع أفرقتهم بشأن هذا الموضوع (انظر الإجراءات 1-3 و 2-3). ويساهم مكتب الشؤون الأخلاقية، وعدة مسارات عمل في الصندوق مثل الفريق العامل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول، وفرقة العمل المعنية بثقافة مكان العمل، في التوعية ببيئة العمل الآمنة.</p> <p>وقيام فرقة العمل المعنية بمكافحة خطاب الكراهية، والعنصرية، والتمييز مؤخرا بإنشاء حساب بريد إلكتروني مخصص لتلقي التعليقات والتعقيبات من القوى العاملة للصندوق، ووضع مذكرات توجيهية سيساهم أيضا في التوعية بكيفية التصدي لخطاب الكراهية، والعنصرية، والتمييز.</p>	<p>وفيما يتعلق بالركيزة 3، القيادة، من المهم أولا وقبل كل شيء، ضمان بيئة عمل آمنة. فإذا لم يشعر الموظفون بالأمان، فلن يشعروا أيضا بحرية التعبير عن شواغلهم لمديريهم المعنيين. ونود أن نسأل الصندوق عن الإجراءات التي ستخذ لتحسين هذا الأمر وكيفية تنفيذها.</p>
<p>كما ورد في الخطة، يتوقع الصندوق زيادة الوعي بخطاب الكراهية والعنصرية والتمييز فيما يتعلق بعملياته وأنشطته. ويمكن توجيه انتباه فرقة العمل إلى الشواغل من خلال عنوان بريدها الإلكتروني المخصص أو من خلال خطوط المساعدة السرية للإبلاغ الداخلي التي يديرها مكتب الشؤون الأخلاقية، مثل الهاتف المحمول المدعوم بتطبيق WhatsApp، أو مكتب المراجعة والإشراف.</p>	<p>وعلاوة على ذلك، وبالنظر إلى عملية اللامركزية، من المهم أيضا ضمان عدم التسامح مع خطاب الكراهية، والعنصرية، والتمييز في العمليات والأنشطة الممولة من الصندوق. فكيف سيردج الصندوق ذلك في خطة العمل؟ هل يمكن، كما هو الحال بالنسبة إلى الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي، استكشاف منصات أخرى لتبادل المعلومات مثل استخدام رسائل WhatsApp؟ وتود هولندا</p>

رد الإدارة	تعليقات من هولندا
<p>والصندوق يشكر هولندا على تعليقاتها القيمة ويؤكد من جديد التزامه بمكافحة خطاب الكراهية والعنصرية والتمييز في الصندوق وفي الأنشطة والعمليات التي يمولها.</p>	<p>تقديم خالص الشكر للصندوق على تقاسم المزيد من المعلومات عن المسائل أعلاه، كما تود أن تؤكد من جديد اهتمامها في العمل المتخذ حتى الآن بشأن خطاب الكراهية والعنصرية وأشكال التمييز الأخرى، وتقديرها له.</p>

رد الإدارة	تعليقات من كندا
<p>تشمل الركيزة 4 بشأن التثقيف والتوعية إعداد مواد تثقيفية تحديدا عن التحيزات غير الواعية، بما في ذلك تطوير أدوات للتقييم الذاتي لفحص التحيزات الذاتية غير الواعية.</p> <p>وفي حين يدمج موضوع التحيز غير الواعي حاليا في التدريبات وأحداث التوعية المختلفة التي يقدمها مكتب الشؤون الأخلاقية، فإن شعبة الموارد البشرية تتوخى تنظيم أحاديث ودورات تدريبية في عام 2023، استنادا إلى الميزانية المتوفرة. وعلاوة على ذلك، تتوفر بالفعل مجموعة واسعة من حلول التعلم الإلكتروني بشأن الموضوع على منصة LinkedIn المدمجة في نظام إدارة التعلم في الصندوق.</p>	<p>نرحب بتحديث الصندوق الذي يصف الخطوات الحديثة التي يقوم بها للتصدي لخطاب الكراهية والعنصرية وأشكال التمييز الأخرى.</p> <p>وتكرس المقدمة قدرا كبيرا من الوقت في مناقشة نتائج الاستقصاء الذي أجري وكيف أثر على/غير خطط الصندوق للتصدي لخطاب الكراهية والعنصرية وأشكال التمييز الأخرى في المنظمة. وتظهر نتائج الاستقصاء أن نسبة 22 في المائة من المجيبين شعروا أنهم لا يعاملون على قدم المساواة بسبب الأصل القومي (57 في المائة)، وبلييه نوع الجنس (50 في المائة)، والعمر (34 في المائة)، والأصل العرقي (30 في المائة). ويتناول الإجراء 1-3 تحديدا تثقيف المديرين بشأن كيفية التصدي لخطاب الكراهية والعنصرية والتمييز في مكان العمل، ولكن يمكن للخطة أن تستفيد من توسيع نطاق التدريب ليشمل الجميع على مواضيع مثل التحيز غير الواعي، والامتنياز، وتدخل المتفرج، إلخ.</p>
<p>يدين الصندوق جميع أشكال التحرش وإساءة استخدام السلطة داخليا وفيما يتعلق بأنشطته وعملياته. وتحت قيادة الصندوق، تساهم مسارات العمل المختلفة مثل فرقة العمل المعنية بمكافحة خطاب الكراهية، والعنصرية، والتمييز، والفريق العامل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول في تعزيز ثقافة الاحترام في مكان العمل.</p> <p>قنوات الإبلاغ متوفرة للإبلاغ عن الشواغل، بما في ذلك خطوط المساعدة السرية التي يديرها مكتب الشؤون الأخلاقية، مثل الهاتف المحمول المدعوم بتطبيق WhatsApp، أو مكتب المراجعة والإشراف. كما أنشأت فرقة العمل المعنية بمكافحة خطاب الكراهية، والعنصرية، والتمييز عنوانا محددا للبريد الإلكتروني لجمع التعقيبات والاقتراحات على نطاق الصندوق بشأن خطة العمل وتنفيذها.</p>	<p>على الرغم من أن الإجراء 1-6 يشير إلى استعراض سياسة الصندوق وإجراءاته للتصدي على النحو المناسب لخطاب الكراهية والعنصرية والتمييز، فإنه لا يتطرق بشكل صريح إلى أن 35.7 في المائة من المجيبين قالوا إنهم شهدوا زملاء لهم يعاملون بطريقة تحقيرية أو مهينة من جانب زملاء آخرين، وأفادوا أيضا بأن السبب الرئيسي لذلك هو إساءة استخدام السلطة. فكيف يعتزم الصندوق معالجة الحاجة إلى تحديث عملية الإبلاغ عن الأفعال العنصرية، والتحرش، والعنف، وإعادة التأكيد على معنى عدم التسامح إطلاقا مع إساءة استخدام السلطة؟</p>