

---

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

---

الوثيقة: EB 2022/137/R.16

بند جدول الأعمال: 10(ب)

التاريخ: 22 نوفمبر/تشرين الثاني 2022

التوزيع: عام

اللغة الأصلية: الإنكليزية

للاستعراض

مراجع مفيدة: تحديث عن الجهود التي يبذلها الصندوق لمكافحة خطاب الكراهية والعنصرية وأشكال التمييز الأخرى ([EB 2022/135/R.3](#))

الإجراء: المجلس التنفيذي مدعو إلى استعراض التحديث.

---

الأسئلة التقنية

**Sylvie Martin**

مديرة الشؤون الأخلاقية

مكتب الشؤون الأخلاقية

البريد الإلكتروني: s.martin@ifad.org

**Bruce Murphy**

رئيس

فريق المضمون المؤسسي والتوعية الإقليمية

شعبة التواصل العالمي والترويج

البريد الإلكتروني: b.murphy@ifad.org

---

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

### أولا - مقدمة

- 1- استجابة لاستراتيجية الأمين العام للأمم المتحدة وخطة عمله بشأن خطاب الكراهية، وبناء على طلب مكتب رئيس الصندوق ونائب رئيس الصندوق، أنشئت فرقة عمل متعددة الشعب تشترك في قيادتها شعبة التواصل العالمي والترويج ومكتب الشؤون الأخلاقية.
- 2- وضعت فرقة العمل خطة عمل مؤسسية للصندوق تستند إلى استراتيجية الأمم المتحدة وخطة عملها بشأن خطاب الكراهية. وأقرت الإدارة الخطة وأطلعت المجلس التنفيذي عليها في دورته الثانية والثلاثين بعد المائة.
- 3- وتشمل خطة العمل المؤسسية وكذلك مصفوفة التزامات التجديد الثاني عشر لموارد الصندوق وإجراءاته القابلة للرصد إجراء استقصاء على نطاق الصندوق لتقييم ومعالجة الأسباب الجذرية والعوامل المحركة لخطاب الكراهية والتمييز والعنصرية، وتقديم تقرير عن النتائج الرئيسية إلى المجلس.
- 4- وشكل الاستقصاء جزءا من خطة العمل المؤسسية التي وضعتها فرقة العمل المعنية بخطاب الكراهية والعنصرية والتمييز التي يشترك في قيادتها مكتب الشؤون الأخلاقية وشعبة التواصل العالمي والترويج. وأجري الاستقصاء على نطاق الصندوق في نوفمبر/تشرين الثاني 2021، وقدمت نتائجها العامة مصحوبة بالاستنتاجات الرئيسية وبعض إجراءات المتابعة الموصى بها إلى الإدارة العليا في فبراير/شباط 2022. وعرضت نتائج الاستقصاء الرئيسية أيضا على المجلس التنفيذي في دورته الخامسة والثلاثين بعد المائة في "تحديث عن الجهود التي يبذلها الصندوق لمكافحة خطاب الكراهية والعنصرية وأشكال التمييز الأخرى" وجمعت التعقيبات المتعلقة بها.
- 5- ومن النتائج الرئيسية التي أسفر عنها الاستقصاء تنقيح خطة العمل بشأن خطاب الكراهية والعنصرية والتمييز لمعالجة مواطن الضعف المحددة في استنتاجات الاستقصاء. واجتمعت فرقة العمل المعنية بخطاب الكراهية في يونيو/حزيران 2022 لاستعراض الاستنتاجات واقتراح تعديلات على خطة العمل. وترد الخطة المنقحة مرفقة بهذه الوثيقة (انظر الملحق) وتبرز التعديلات المقترحة بالخط العريض.
- 6- وسلط الاستقصاء الضوء على المسائل التالية: يُجيب الموظفون الوطنيون عموما بسلبية أكبر للأسئلة المتعلقة بالعنصرية والتمييز، ولا يشعر 22 في المائة من المجيبين بأن العاملين في الصندوق يعاملون على قدم المساواة. ويرجع السبب الرئيسي لعدم المساواة في المعاملة المذكورة إلى الأصل القومي (57 في المائة)، يليه نوع الجنس (50 في المائة)، والعمر (34 في المائة)، والأصل العرقي (30 في المائة). وشهد إجمالا 13 في المائة من المجيبين زملاء يعاملون بطريقة مهينة أو تحقيرية من جانب زملاء آخرين في الأشهر الاثني عشر التي سبقت إجراء الاستقصاء. وكان السبب الرئيسي المقدم (35.7 في المائة) هو إساءة استعمال السلطة، يليه نوع الجنس.
- 7- وأضيف/نُقح عدد من الإجراءات لمعالجة هذه المجالات التي بحاجة إلى تحسين. ومن ذلك على سبيل المثال أن فرقة العمل أقرت بالحاجة المستمرة إلى إطلاع الموظفين على مبادرات مكافحة خطاب الكراهية والعنصرية والتمييز ونشر معلومات عنها على الشبكة الداخلية. ونُشرت معلومات/مدونات على الشبكة الداخلية، بما في ذلك مدونة عن نتائج الاستقصاء (13 يونيو/حزيران 2022) وحدث إطلاق إطار منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) لتمكين الحوار بين الثقافات. وهذه الممارسة بحاجة إلى أن تنفذ باستمرار. ويجري أيضا إيلاء اهتمام في الخطة للحاجة إلى اللجوء إلى قنوات تواصل متعددة للوصول إلى القوى العاملة في الصندوق، وتحقيقا لهذه الغاية، يقوم قادة فرقة العمل بالتنسيق أيضا مع منسق الدعوة

إلى التنوع والإنصاف والإدماج لضمان إمكانية توصيل المعلومات ذات الصلة أيضا من خلال هذه القناة. وتتوقع الخطة المنقحة أن تكون هناك حاجة إلى التوعية بخطاب الكراهية والعنصرية والتمييز في جميع مراكز العمل - ويتسم ذلك بأهمية خاصة في ضوء الردود المقدمة من الموظفين الوطنيين.

8- وتشمل الخطة أنشطة للتوعية يُجريها المديرون مع أفرقتهم. وتحقيقا لهذه الغاية، أُدرجت أنشطة لبناء قدرات المديرين. واقتُرحت فرقة العمل أن تضاف إلى خطة العمل إشارة إلى اعتزام نشر مذكرة توجيهية في عام 2023 بشأن خطاب الكراهية والعنصرية والتمييز، وكذلك المسألة الرئيسية المتعلقة بالتقاطعية، لتقديم أمثلة ملموسة وإرشادات إلى موظفي الصندوق بشأن كيفية التعامل مع الحوادث أو الحالات التي تنطوي على هذه المسائل.

9- وجرى الانتهاء من العديد من الأنشطة الواردة في خطة العمل منذ صدور آخر تحديث، بما في ذلك نشر الاستنتاجات الرئيسية للاستقصاء على موظفي الصندوق (الإجراء 2-4) وإنشاء حساب بريد إلكتروني يمكن لفرقة العمل تلقي التعليقات والتعليقات من خلاله (الإجراء 2-5). ولا يزال العمل جاريا في تنفيذ إجراءات أخرى تشمل بث رسائل إلى الموظفين عن طريق الشبكة الداخلية بشأن التقدم المحرز في تنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة وخطة عملها (مثل الإعلانات عن الأحداث والمدونات ذات الصلة). وبالإضافة إلى ذلك، قررت فرقة العمل التماس مشاركة أعضاء جدد، مع إيلاء عناية خاصة لضمان مشاركة موظفي الصندوق الميدانيين.

10- وتستجيب خطة العمل المنقحة للتوقعات المتعلقة باستعراض خطة العمل وتعديلها من أجل معالجة مواطن الضعف التي أبرزتها استنتاجات الاستقصاء، وبخاصة ما يتعلق منها بموضوع العنصرية والتمييز. ومن شأن إطلاع المجلس التنفيذي على خطة العمل المنقحة أن يؤكد للمجلس التزام الصندوق بإحراز تقدم في جهود الصندوق لمكافحة خطاب الكراهية والعنصرية والتمييز.

11- وتحثل هذه المسائل مكانة بارزة في نظر الجمهور وتتطور باستمرار، وينبغي النظر إلى الصندوق على أنه يستجيب للنقاشات الجارية وللاستنتاجات المنبثقة عن الاستقصاء. وسيواصل الصندوق تكريس اهتمام جاد لهذه المسائل في جميع مراحل عمله.

### خطة عمل الصندوق للتصدي لخطاب الكراهية والعنصرية والتمييز (2022-2023) (المنقحة)

| الإطار الزمني للتنفيذ      | النتائج المتوقعة/المحوظة                              | الجهة الرئيسية المسؤولة | الإجراء  |
|----------------------------|---|-------------------------|--|
| <b>الركيزة 1 - السياسة</b> |   |                         |  |
| أنجز                       | إعداد رسالة وإرسالها.                                 |                         | 1-1 توجيه رسالة من رئيس الصندوق إلى الأمين العام للأمم المتحدة لإطلاعه على خطة الصندوق للعمل بناء على طلبه ووصف الإجراءات المتخذة حتى تاريخه   |
| أنجز                       | إعداد رسالة وإرسالها.                                 |                         | 2-1 إعداد رسالة من مديري شعبة التواصل العالمي والترويج ومكتب الشؤون الأخلاقية وإرسالها إلى المستشار الخاص المعني بمنع الإبادة الجماعية وإحالة خطة عمل الصندوق إليه.  |
| أنجز                       | إعداد مدونة لرئيس الصندوق ونشرها على الشبكة الداخلية. |                         | 3-1 اطلاع رئيس الصندوق على استراتيجية الأمم المتحدة وخطة عملها بشأن خطاب الكراهية وإبلاغ الموظفين بإنشاء فرقة عمل مشتركة بين الدوائر تقودها شعبة التواصل العالمي والترويج ومكتب الشؤون الأخلاقية لوضع خطة العمل الخاصة بالصندوق. |
| أنجز                       | نشر رسالة على المنصة التفاعلية للدول الأعضاء.         |                         | 4-1 إبلاغ الدول الأعضاء بطلب الأمين العام للأمم المتحدة وبخطة الصندوق من خلال المنصة التفاعلية للدول الأعضاء.  |
| مستمر                      | إعداد تحديثات وإطلاع الإدارة والمجلس التنفيذي عليها.  |                         | 5-1 تقديم تقارير منتظمة عن إجراءات فرقة العمل ومخرجات خطة العمل إلى الإدارة والمجلس التنفيذي وتحديثها.   |

|                                  |  |  |  |     |
|----------------------------------|--|--|--|-----|
| 2023                             | إجراء استعراض مستندي لإجراءات الموارد البشرية وغيرها من القواعد والإجراءات ذات الصلة واقتراح تعديلات على الإدارة عند الاقتضاء. |  | ضمان تصدي سياسة الصندوق وإجراءاته على النحو المناسب لخطاب الكراهية والعنصرية والتمييز من أجل تعزيز بيئة عمل شاملة للجميع في الصندوق.   | 6-1 |
| <b>الركيزة 2 التواصل الداخلي</b> |  |  |  |     |
| مستمر                            | نشر معلومات على الشبكة الداخلية واستكشاف قنوات اتصال أخرى.   |  | إطلاع موظفي الصندوق على استراتيجية الأمم المتحدة وإجراءات الصندوق المقررة لمكافحة خطاب الكراهية والعنصرية والتمييز.  | 1-2 |
| 2023-2022                        | إنشاء مستودع للمواد التثقيفية للموظفين مزودة بخاصية تتيح للموظفين تقديم تعليقاتهم.   |  | ضمان إمكانية وصول موظفي الصندوق إلى المعلومات ذات الصلة بخطاب الكراهية والعنصرية والتمييز في جميع الأوقات، وإتاحة وسيلة للموظفين يعبرون من خلالها عن آرائهم بشأن تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية. | 2-2 |
| أنجز                             | إجراء استقصاء على نطاق الصندوق لتقييم الأسباب الجذرية والعوامل المحركة لخطاب الكراهية والعنصرية والتمييز ومعالجتها.            |  | وضع خط أساس لجمع المعلومات من الصندوق بشأن مدى انتشار خطاب الكراهية والعنصرية والتمييز ومصدر ذلك فيما يتعلق بالصندوق وبيئة العمل.  | 3-2 |
| أنجز                             | استعراض وتحليل نتائج الاستقصاء وكذلك، عند الاقتضاء، اقتراح تعديلات على خطة العمل.  |  | تقييم مصادر خطاب الكراهية والعنصرية والتمييز وأسبابه الجذرية على النحو المحدد في نتائج الاستقصاء.  | 4-2 |
| أنجز                             | إطلاع موظفي الصندوق داخليا على الاستنتاجات الرئيسية للاستقصاء.   |  |  |     |
| أنجز                             | إنشاء حساب بريد إلكتروني مخصص لمنع خطاب الكراهية والعنصرية والتمييز لتلقي التعليقات والتعليقات.                                |  | تشجيع جميع موظفي الصندوق على الإبلاغ عن خطاب الكراهية والعنصرية والتمييز الذي يلاحظ في المنصات الرقمية العامة فيما يتعلق بعمليات الصندوق وأنشطته.  | 5-2 |
| 2023-2022                        | جميع بيانات عن المجالات المثيرة للقلق والنظر في خيارات العمل.  |  |  |     |

|                                     |   |  |  |           |
|-------------------------------------|---|--|--|-----------|
| 6-2                                 | رصد فهم الموظفين ووجهات نظرهم بشأن خطاب الكراهية والعنصرية والتمييز.  |  | إجراء استقصاءات داخلية منتظمة لجس النبض.   | 2023      |
| <b>الركيزة 3 - القيادة</b>          |   |  |  |           |
| 1-3                                 | تتقيف المديرين بكيفية التصدي لخطاب الكراهية والعنصرية والتمييز في مكان العمل.                                     |  | إعداد تدريب خاص للمديرين على كيفية التصدي لخطاب الكراهية والعنصرية والتمييز.   | 2023      |
| 2-3                                 | قيام المديرين بالتوعية بخطاب الكراهية والعنصرية والتمييز في أماكن العمل داخل الدوائر/الشعب في جميع مراكز العمل.   |  | إمسك الإدارة بزمام قيادة المناقشات مع الموظفين خلال اجتماعات الإدارات/ الشعب بشأن خطاب الكراهية والعنصرية والتمييز، بدعم من فرقة العمل عند الاقتضاء.                     | 2023-2022 |
| <b>الركيزة 4 - التثقيف والتوعية</b> |   |  |  |           |
| 1-4                                 | زيادة المعرفة والتوعية بخطاب الكراهية والعنصرية والتمييز في الصندوق وفيما يتعلق بأنشطته وعملياته.                 |  | إعداد معلومات رقمية ومواد تثقيفية للصندوق بالاستناد إلى منتجات الأمم المتحدة.  | 2023-2022 |
|                                     |   |  | تنظيم وتقديم حدث للتوعية بخطاب الكراهية والعنصرية والتمييز.  | 2023      |
|                                     |   |  | وضع مذكرة توجيهية بشأن خطاب الكراهية والتقاطعية والعنصرية والتمييز ونشرها، إلى جانب أمثلة ملموسة ومعلومات عن كيفية التعامل مع هذه الحالات، بما في ذلك آلية الإبلاغ عنها. | 2023      |
| 2-4                                 | التوعية بالتحيزات غير الواعية.  |  | استكشاف إمكانية إعداد أدوات للتقييم الذاتي أو تزويد الموظفين بها لفحص ما لديهم من تحيزات.  | 2023-2022 |
| 3-4                                 | بالتشاور مع الدوائر/الشعب ذات الصلة، وضع و/أو تعزيز آليات لدعم ضحايا خطاب الكراهية والعنصرية والتمييز في الصندوق. |  | استعراض آليات الدعم القائمة واقتراح تحسينات عند الاقتضاء.  | 2023      |