

---

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

---

الوثيقة: EB 2023/OR/16

التاريخ: 28 نوفمبر/تشرين الثاني 2023

التوزيع: عام

اللغة الأصلية: الإنكليزية

للاستعراض

الإجراء: المجلس التنفيذي مدعو إلى استعراض التحديث عن الجهود التي يبذلها الصندوق لمكافحة خطاب الكراهية والعنصرية وأشكال التمييز الأخرى

---

الأسئلة التقنية

**Berkis Patricia Perez**

مديرة الشؤون الأخلاقية

مكتب الشؤون الأخلاقية

البريد الإلكتروني: b.perez@ifad.org

**Bruce Murphy**

رئيس

فريق المضمون المؤسسي والتوعية الإقليمية

شعبة التواصل

البريد الإلكتروني: b.murphy@ifad.org

---

## تحديث عن الجهود التي يبذلها الصندوق لمكافحة خطاب 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 في عام 2020 فرقة عمل متعددة الشعب تشترك في قيادتها شعبة التواصل ومكتب الشؤون الأخلاقية. وتقود فرقة العمل المعنية بخطاب الكراهية والعنصرية والتمييز تنفيذ خطة عمل مؤسسية جرى تنقيحها في أعقاب الاستقصاء الذي أجري في نوفمبر/تشرين الثاني 2021 على نطاق الصندوق بشأن خطاب الكراهية والعنصرية والتمييز.
- 2- وتغيرت قيادة فرقة العمل في منتصف عام 2023 بتعيين الرئيسة الجديدة لمكتب الشؤون الأخلاقية. كما بذلت جهود لتوسيع العضوية، ولا سيما فيما يتعلق بالموظفين العاملين في الميدان، وللتسيق مع مبادرات أخرى مثل الفريق العامل المعني بالتنوع، والإنصاف والشمول، الذي يتقاطع عمله مع عمل فرقة العمل في نقاط معينة.
- 3- ويشكل خطاب الكراهية والعنصرية والتمييز محور المناقشات العامة الجارية على الصعيد العالمي، ويتعين أن تستمر خطة العمل في التطور استجابة للتطورات داخل الصندوق وخارجه، بما في ذلك على نطاق منظومة الأمم المتحدة. كما يتعين أيضا استخدام الموارد المتاحة استخداما فعالا وتجنب الازدواجية. (الخطة المنقحة مرفقة بوصفها الملحق).
- 4- وتتمثل إحدى الأولويات المستمرة لفرقة العمل في مواصلة إعلام الموظفين ونشر آخر المستجدات على الشبكة الداخلية بشأن مبادرات مكافحة خطاب الكراهية والعنصرية والتمييز، مثل أيام الاحتفال الدولية، وبيانات الأمين العام بشأن المواضيع أو الأحداث ذات الصلة. وشارك أيضا الصندوق في اجتماع الأمم المتحدة المشترك بين الوكالات المعني بمكافحة العنصرية، حيث يجري تبادل المعلومات بشأن الإجراءات والمبادرات المتخذة على نطاق المنظومة. وقد أدى ذلك إلى إجراء اتصالات مع أطراف مقابلة في وكالات أخرى، وجمع مواد مثل مجموعات الأدوات وكتيبات العمل، وتبادل الخبرات والمشاركة المحتملة للصندوق في مناسبات أخرى.
- 5- وضُمت مسائل خطاب الكراهية والعنصرية والتمييز في دورة التعلم الإلكتروني للتنوع، والإنصاف والشمول التي أطلقت في أكتوبر/تشرين الأول 2023. ويعقد أيضا مكتب الشؤون الأخلاقية مناقشات مع الشعب بشأن السلوك الملائم في مكان العمل، ويعرض بصورة منهجية مسائل متعلقة بخطاب الكراهية والعنصرية والتمييز على موظفي الصندوق الذين يحضرون مختلف مناسباته.
- 6- وفيما يتعلق بتزويد الموظفين بالتوجيه ووسائل الإبلاغ أو التواصل بشأن خطاب الكراهية والعنصرية والتمييز، يواصل مكتب الشؤون الأخلاقية رصد البريد الإلكتروني المخصص الذي أنشئ بوصفه جزءا من خطة العمل والسعي إلى وضع المزيد من الآليات والإجراءات. وسيقدم المزيد من الدعم من خلال التدريب المعنون "المتفرج النشط" الجاري إعداده حاليا، والذي سيتناول مختلف أشكال سوء السلوك بما في ذلك خطاب الكراهية والعنصرية والتمييز. ويجري أيضا حاليا استعراض مكتبي للسياسات والإجراءات القائمة.
- 7- وهذه المسائل خطيرة ويصعب الحديث عنها، ولذا من الضروري دعم الحوار والاعتراف بخطاب الكراهية والعنصرية والتمييز بين القوى العاملة في الصندوق. وقد أدت الحاجة إلى تجاوز الآليات (الضرورية) لتقديم الشكاوى وتطوير قنوات آمنة للاتصال في اتجاهين بشأن هذه المسائل الحساسة بل المؤلمة حتى إلى اقتراح

قدمته فرقة العمل لإنشاء مساحة على الشبكة الداخلية يمكن للموظفين من خلالها إبلاغ خبراتهم مع الحفاظ على السرية (قيد الإعداد حالياً).

- 8- وستتخذ مبادرة أخرى لمواصلة العمل مع القوى العاملة للصندوق بمناسبة الذكرى السنوية الخامسة والسبعين للإعلان العالمي لحقوق الإنسان في 10 ديسمبر/كانون الأول 2023، مع تنظيم مناسبة تذكارية (في مرحلة التخطيط حالياً) وحملة تتضمن مواضيع مختلفة ذات صلة، بما في ذلك خطاب الكراهية والعنصرية والتمييز.
- 9- وبالمثل، وبغية معالجة مسألة التقاطعية والتوعية بها، شرعت فرقة العمل في إجراء مناقشات مع زملاء مشاركين في مبادرات أخرى تتعلق بالتمييز والاستبعاد. وشمل ذلك العمل مع شبكة مناصري التنوع والإنصاف والشمول وفريق الشؤون الجنسانية بهدف تنسيق مختلف المبادرات والاعتراف بأن الأفراد قد يتعرضون لأشكال متعددة من الاستبعاد، والتمييز وسوء المعاملة في الوقت نفسه. ومن المهم مواصلة الجهود الرامية إلى التصدي لجميع أشكال التمييز وسوء السلوك. وأي مجال من مجالات التداخل (مثلاً، كل من العنصرية والتمييز هما محركان للاستبعاد، على النحو المبين في مبادرة التنوع والإنصاف والشمول والتدريب عليها) يساعد على بيان كيفية تقاطع مختلف المواضيع وكيف تكون جداول أعمالها مضافة ومعززة لبعضها البعض وليست مزدوجة. وتناولت المبادرة "محادثة عن التنوع والإنصاف والشمول" بشأن خلق ثقافة للتنوع والإنصاف والشمول، والتي عقدت في 29 سبتمبر/أيلول، بشكل صريح خطاب الكراهية والعنصرية وأشكالاً أخرى من التمييز، والتقاطعية، وأبرزها مسألة التحيز غير الواعي الصعبة.
- 10- وفيما يصبح الصندوق فريقاً أكثر لامركزية وعالمية، من المهم إشراك القوى العاملة بأكملها في الحوار بشأن هذه المواضيع وفي عمل فرقة العمل. وقد انضم موظفون جدد موجودون في مكاتب الصندوق في المناطق. وتبذل الجهود أيضاً لنشر محتوى يبين على وجه التحديد التحديات التي يواجهونها في البيئات التي يعملون فيها. وقد أُرجئت بعض الأنشطة إلى عام 2024، مثل أنشطة بناء القدرات للمديرين (الثمست خبرة الوكالتين الأخريين اللتين تتخذان من روما مقراً لهما في هذا المجال) ونشر مذكرة توجيهية (يمكن أن تستند إلى الانتشار السريع للمواد والتدريب والموارد على نطاق منظومة الأمم المتحدة والتي يمكن للصندوق الوصول إليها). ويجري التخطيط لاستقصاء متابعة لجس "النبض" حول خطاب الكراهية والعنصرية والتمييز في الفصل الأول من عام 2024 وقد بدأ العمل بالفعل مع المورد الخارجي.

## خطة عمل الصندوق للتصدي للكراهية والعنصرية والتمييز (2023-2024)

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 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 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.

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

6-2	رصد فهم الموظفين ووجهات نظرهم بشأن خطاب الكراهية والعنصرية والتمييز.	إجراء استقصاءات داخلية منتظمة لجس النبض.	قيد التنفيذ
<b>الركيزة 3 – القيادة</b>			
1-3	تثقيف المديرين بكيفية التصدي لخطاب الكراهية والعنصرية والتمييز في مكان العمل.	إعداد تدريب خاص للمديرين على كيفية التصدي لخطاب الكراهية والعنصرية والتمييز.	2024
2-3	قيام المديرين بالتوعية بخطاب الكراهية والعنصرية والتمييز في أماكن العمل داخل الدوائر/الشعب في جميع مراكز العمل.	إمساك الإدارة بزمام قيادة المناقشات مع الموظفين خلال اجتماعات الدوائر/ الشعب بشأن خطاب الكراهية والعنصرية والتمييز، بدعم من فرقة العمل عند الاقتضاء.	جاري
<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.	2024
		تنظيم وتقديم حدث للتوعية بخطاب الكراهية والعنصرية والتمييز.	قيد التنفيذ
		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.	2024
2-4	التوعية بالتحيزات غير الواعية.	استكشاف إمكانية إعداد أدوات للتقييم الذاتي أو تزويد الموظفين بها لفحص ما لديهم من تحيزات.	جاري
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.	جاري