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

الوثيقة: EB 2025/OR/10

التاريخ: 1 سبتمبر/أيلول 2025

التوزيع: عام

اللغة الأصلية: الإنكليزية

للاستعراض

مراجع مفيدة: تحديث عن الجهود التي يبذلها الصندوق لمكافحة خطاب الكراهية والعنصرية وأشكال التمييز
الأخرى (EB 2023/OR/16)

الإجراء: المجلس التنفيذي مدعو إلى استعراض التحديث عن الجهود التي يبذلها الصندوق لمكافحة خطاب
الكراهية والعنصرية والتمييز.

الأسئلة التقنية:

Bruce Murphy

رئيس فريق المضمون المؤسسي والتوعية الإقليمية

البريد الإلكتروني: b.murphy@ifad.org

Berkis Patricia Perez

رئيسة الشؤون الأخلاقية

مكتب الشؤون الأخلاقية

البريد الإلكتروني: b.perez@ifad.org

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

أولاً- مقدمة

- 1- تمثل مكافحة خطاب الكراهية والعنصرية والتمييز أولوية قصوى للصندوق ولمنظومة الأمم المتحدة ككل. وقد أنشئت فرقة العمل المعنية بخطاب الكراهية والعنصرية والتمييز في الصندوق في عام 2021 وبدأت عملها بإجراء أول استقصاء على الإطلاق لآراء وتجارب موظفي الصندوق بشأن هذه المسائل.
- 2- وفي عام 2024، ومع بقاء هذه الشواغل على رأس جدول الأعمال العالمي، أُطلق استقصاء متابعة لجمع معلومات محدثة من مختلف أفراد مجتمع الصندوق. ويعرض هذا التحديث أبرز النتائج والخطوات المقبلة.

ثانياً- معدلات ومقارنات الاستجابة

- 3- بلغ معدل الاستجابة في استقصاء عام 2024 ما نسبته 36 في المائة، وهو أقل من معدل الاستجابة في الاستقصاء الأول الذي أجري في عام 2021. ومع ذلك، ونظراً لإرسال الاستقصاء الثاني إلى عدد أكبر من الموظفين، فقد كان عدد المجيبين متشابهاً في كلتا الحالتين – 632 مجيباً في عام 2024، و637 مجيباً في عام 2021. وتُفَارَن نتائج استقصاء عام 2024 بنتائج استقصاء عام 2021 والاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2022، وتجري مقارنتها المعيارية مع 14 منظمة دولية اختارها الصندوق.

ثالثاً- نتائج استقصاء عام 2024

- 4- تظهر النتائج الرئيسية لاستقصاء عام 2024 تحسينات كبيرة.
 - يرى 71 في المائة من المجيبين أن العاملين في الصندوق يُعاملون على قدم المساواة – وهو تحسن كبير مقارنة بالاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2022 (+22 في المائة) وباستقصاء عام 2021 (+14 في المائة).
 - يرى 79 في المائة من المجيبين أن الصندوق ملتزم بالتنوع والشمول ويُقدّر وجهات النظر، والمعرفة، والنُهج المختلفة لجميع الموظفين – وهو تحسن كبير مقارنة بعام 2022 (+16 في المائة) وعام 2021 (+6 في المائة).
 - يرى 79 في المائة من المجيبين أن تقييمات أدائهم منصفة وغير متحيزة – بزيادة بنسبة 7 في المائة مقارنة بعام 2021 وهي نسبة مماثلة للوسيط المعياري.
 - يرى 73 في المائة من المجيبين أن المهام في مكان عملهم تُوزَع بشكل عادل بين الزملاء، بغض النظر عن هويتهم العرقية، أو لونهم، أو نسبهم، أو أصلهم القومي أو الإثني – وهي نسبة مماثلة لعام 2021.
 - أفاد 8 في المائة من المجيبين بأنهم شهدوا زملاء يعاملون زملاء آخرين بطريقة مهينة أو مُذلة خلال الأشهر الاثني عشر الماضية – بانخفاض عن 13 في المائة في عام 2021.
 - أفاد 7 في المائة من المجيبين بأنهم تعرضوا لمعاملة مهينة أو مُذلة من قبل زملاء لهم خلال الأشهر الاثني عشر الماضية – بانخفاض عن 11 في المائة في عام 2021.

- أفاد 81 في المائة من المجيبين بأنهم سيبلغون عن أي موقف يشهدونه وينطوي على تمييز قائم على أساس العرق أو الإثنية، أو الدين، أو التوجه الجنسي، أو الإعاقة، أو العمر – وهي نسبة مماثلة لعام 2021.
- يعرف 78 في المائة من المجيبين الجهة التي ينبغي التواصل معها للإبلاغ عن حادثة من حوادث خطاب الكراهية في الصندوق – وهي نسبة مماثلة لعام 2021.
- 5- بالمقارنة مع استقصاء عام 2021 وبما يعكس التزايد في عمليات الصندوق اللامركزية، لوحظ أن الإجابات على استقصاء عام 2024 تباينت بين مختلف الفئات الديموغرافية وفئات الموظفين.
- **نوع العقد.** في جميع المواضيع التي تناولها الاستقصاء، جاءت إجابات الموظفين الفنيين المبتدئين أكثر إيجابية (11 نقطة مئوية فوق المتوسط)، بينما جاءت إجابات الموظفين الوطنيين أكثر سلبية (12 نقطة مئوية دون المتوسط).
- **الموقع.** جاءت إجابات الموظفين العاملين من المنزل أكثر إيجابية (5 نقاط مئوية فوق المتوسط).
- **العمر.** أجاب الموظفون الذين تقل أعمارهم عن 25 سنة بشكل أكثر سلبية (6 نقطة مئوية دون المتوسط).
- **الهوية العرقية.** أجاب الأشخاص الذين يعرفون أنفسهم بأنهم من أصل/نسب أوروبي بشكل أكثر إيجابية (6 نقاط مئوية فوق المتوسط)، في حين أجاب أولئك الذين يعرفون أنفسهم بأنهم من جنوب آسيا بشكل أكثر سلبية (11 نقطة مئوية دون المتوسط).
- 6- وجرت الإشارة إلى مجالين إضافيين يستدعيان الاهتمام.
- ارتفع عدد الأشخاص الذين أبلغوا عن تعرضهم لخطاب كراهية خلال عملهم مع الصندوق (6 في المائة من المجيبين في عام 2024 مقارنة بـ 2 في المائة في عام 2021). وأفيد بأن حالات خطاب الكراهية ارتكبت بشكل أساسي لفظيا من قبل زملاء في الصندوق، وغالبا ما استندت إلى عوامل شخصية، بما ذلك الأصل القومي والعمر.
- ارتفع عدد المجيبين الذين أفادوا بأنهم يرون أن سلطتهم كمشرفين قد قُوضت بسبب هويتهم العرقية، أو لونه، أو نسبهم، أو أصلهم القومي أو الإثني (14 في المائة من المجيبين في عام 2024 مقابل 6 في المائة في عام 2021).

رابعاً- المكانة العامة للصندوق كما تظهر في استقصاء عام 2024

- 7- وفقا لنتائج استقصاء عام 2024، كانت المكانة العامة للصندوق تتماشى مع المنظمات المقارنة. وبالمقارنة مع استقصاء عام 2021 والاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2022، أظهرت الإجابات على استقصاء عام 2024 تغييرات إيجابية في بعض المجالات، وعدم وجود أي تغيير في مجالات أخرى، ولم تظهر مجالات ذات تدهور كبير. وهذا يشير إلى إحراز تقدم جيد، مع ترك مجال للتحسين المستمر.
- 8- وبالمقارنة مع الوسيط المعياري، جاءت الإجابات على ثلاثة أسئلة مماثلة، ولم تكن هناك أي أسئلة متقدمة أو متأخرة بنسبة 5 في المائة أو أكثر. وبالمقارنة مع استقصاء عام 2021، تحسنت الإجابات على ستة أسئلة بنسبة 5 في المائة أو أكثر، وجاءت الإجابات على تسعة أسئلة مماثلة، ولم تتلق أية أسئلة إجابات انخفضت بنسبة 5 في المائة أو أكثر. وبالمقارنة مع الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2022، تحسنت الإجابات على سؤالين بنسبة 5 في المائة أو أكثر، ولم تظهر أية أسئلة إجابات مماثلة أو مترجمة.

خامسا- الخطوات المقبلة

9- لقد استُرشِد بنتائج استقصاء عام 2024 في استعراض وإنجاز خطة عمل الصندوق للتصدي لخطاب الكراهية، والعنصرية، والتمييز. وقد وُضعت الآن في الصندوق تدابير تهدف إلى تهيئة بيئة يشعر فيها الجميع بالأمان للتعبير عن آرائهم والتعاون لجعل الصندوق مؤسسة أفضل. وعزز الصندوق سياساته وإجراءاته لتذكير جميع الموظفين بواجبهم في الالتزام بالقيم الأساسية للصندوق. وتُشارك المعلومات والموارد ذات الصلة بانتظام على شبكة الانترنت الداخلية للصندوق لمكافحة خطاب الكراهية، والعنصرية، والتمييز. وجمعت تعقيبات الموظفين من خلال استقصائين – الأول في عام 2021 ساعد في تحديد الإجراءات الرئيسية واستقصاء متابعة في عام 2024 أسفر عن نتائج إيجابية للغاية. وعلاوة على ذلك، يواصل مكتب الشؤون الأخلاقية تقديم المشورة إلى المديرين بشأن سبل تعزيز مكان عمل خال من خطاب الكراهية، والعنصرية، والتمييز، وقد نشر إرشادات وموارد عملية على نطاق المنظمة بأسرها.