

خطة العمل الاستراتيجية

تقرير فرقة عمل الأمين العام المعنية
بالتصدي للعنصرية والنهوض بكرامة
الجميع في الأمانة العامة للأمم المتحدة

الكرامة للجميع
في مكان عملنا

متحدون
للقضاء على
العنصرية :



خطة العمل الاستراتيجية

تقرير فرقة عمل الأمين العام المعنية
بالتصدي للعنصرية والنهوض بكرامة
الجميع في الأمانة العامة للأمم المتحدة

الكرامة للجميع
في مكان عملنا

متحدون
للقضاء على
العنصرية:



تقرير فرقة عمل الأمين العام المعنية بالتصدي للعنصرية والنهوض بكرامة الجميع في الأمانة العامة للأمم المتحدة

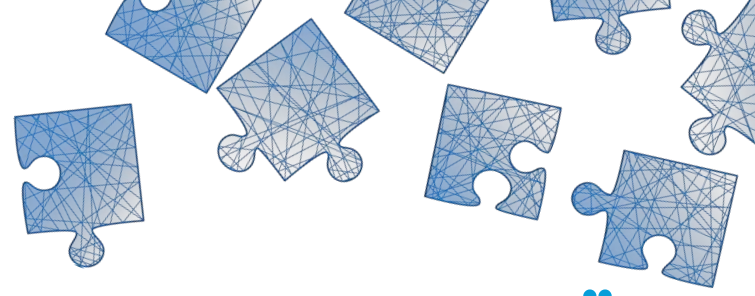
نيويورك، كانون الأول/ديسمبر 2021

جميع الحقوق محفوظة

التقرير متاح على الرابط الشبكي <https://iseek.un.org/unitedagainstracism>.

تقدير: جميع الصور المستخدمة في هذا المنشور مرخصة أو مستمدة من نظام إدارة الموارد الرقمية لمكتبة الصور الفوتوغرافية للأمم المتحدة. والأمم المتحدة هي مصدر جميع البيانات الواردة في هذا المنشور، ما لم يُنص على خلاف ذلك.

الغلاف: للنهوض بالتنوع العرقي والإنصاف والشمول، لا يزال أماننا الكثير من العمل على مستوى الأفراد والجماعات.



تصدير

أعزائي الزملاء والزميلات،

لقد دعانا الأمين العام إلى إدانة العنصرية أينما شهدناها، دون تحفظ أو تردد أو شروط. وهذا يشمل مراجعة ما تضرره قلوبنا وعقولنا.

وقد دفعتنا الاحتجاجات العالمية التي اندلعت في عام 2020 إلى التمعن في بواطن أنفسنا والاعتراف بأن مكافحة العنصرية تقتضي منا أن نأخذ بنهج استباقي في مناهضتها. ومن هذا المنطلق، أنشأ الأمين العام فرقة العمل المعنية بالتصدي للعنصرية والنهوض بكرامة الجميع في الأمم المتحدة، وهي فرقة العمل التي أتشرف برئاستها. وإنني ممتنة لأعضاء فرقة العمل والأفرقة العاملة التابعة لها على تأزرهم الممتاز، وخصوصا على المناقشات المكثفة والمتعمقة والتقييمات المختلفة التي أجريت خلال العام الماضي.

لقد أسست منظمنا هذه على مبدأي كرامة الإنسان وقيمه، حيث أعلنت حق كل فرد في التمتع بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية، دون تمييز على أساس العرق أو اللون أو الأصل القومي. ولطالما اعترفنا بتفشي العنصرية والتمييز العنصري في المجتمعات، واضطلعنا بدور رئيسي في دعم الدول الأعضاء في وضع صكوك قانونية لمكافحة هذه الآفة. ومن خلال اتخاذ إجراءات متسقة ومحددة الهدف، خطت المنظمة أيضا خطوات واسعة داخل أروقتها في التصدي للتمييز والتحرش وإساءة استعمال السلطة ضمن حدود السلوك المحظور على النحو الذي حددته المنظمة على مر السنين.

وعلى الرغم من اعتبار التمييز القائم على أساس العرق سلوكا محظورا، فإن معايير المنظمة لا تعرّف ”العنصرية“ ولا تبين على وجه التحديد كيف يمكن أن يتجلى هذا السلوك في أماكن العمل بالمنظمة. لذلك، من الضروري استعراض نشرة الأمين العام ST/SGB/2019/8 لتعزيز قدرة المنظمة على التصدي للعنصرية والتمييز العنصري وتيسير الإبلاغ ودعم أولئك الذين يتعرضون لأي منهما.

وبالمثل، يجب أن نستعرض هياكل المنظمة ومؤسساتها لتحديد أفضل السبل لدعم التنوع العرقي والإنصاف والشمول في جميع الفئات وعلى جميع مستويات الموظفين. ونحتاج أيضا إلى تعزيز آلياتنا الداخلية للمساءلة، بغية بناء الثقة في عمليات التحقيق في ادعاءات التعرض للتمييز العنصري ومعالجتها في إطار تطبيق سياسات المنظمة وممارساتها في مجال الموارد البشرية.

إن العنصرية والتمييز العنصري يتعارضان مع إنسانيتنا المشتركة ومبادئ ميثاقنا. وسيتطلب التصدي للعنصرية في المنظمة عملا جماعيا يشارك فيه جميع الموظفين، ولا يقتصر على المتضررين منه فحسب. وأود أن أحث جميع الموظفين، من كل عرق أو لون أو نسب أو أصل قومي أو إثني، على أن تتكاتف بروح من اللياقة الإنسانية والزمالة ونعمل على تثقيف أنفسنا بشأن الكيفية التي تتفشى بها العنصرية في المجتمع وفي أماكن العمل بالمنظمة. وأشجعكم جميعا على المشاركة في الحوار المستمر وحملات التوعية الجارية لاكتساب فهم أعمق بشأن الكيفية التي تتجلى بها العنصرية في أماكن العمل وكيف يمكننا منعها ودعم أولئك الذين يتعرضون لمثل هذا السلوك.

ولقد تجلّت هذه الروح أكثر ما تجلّت في منهجية فرقة العمل وأساليب عملها، التي انطوت على مشاركة الموظفين وطائفة متنوعة من الجهات المعنية في مراكز عملنا العديدة في جميع أنحاء العالم والتشاور معهم على نطاق واسع. وأسفرت المناقشات وحلقات النقاش والمناسبات والتحليلات عن حوار ثري جداً، ونتج عنها العديد من الأفكار والتوصيات بشأن أفضل السبل للتصدي للعنصرية في أماكن العمل.

وفي حين أن معظم توصيات فرقة العمل الواردة في خطة العمل الاستراتيجية تقع ضمن سلطة الأمين العام فيما يتعلق بالتنفيذ، فإن توصيات أخرى قد تتطلب مزيداً من الدراسة والمشاركة من جانب الهيئات التشريعية. وثمة أيضاً توصيات أخرى لفرقة العمل لم تُضمن في الخطة، إذ يمكن تقديمها في مقترحات مقبلة لتنظر فيها الهيئات التشريعية.

وتتبع الخطة التي وضعتها فرقة العمل نهجاً لمكافحة العنصرية في الأمانة العامة في الوقت الراهن وفي الأجلين المتوسط والبعيد. وتسلم بأن التصدي للعنصرية سيستغرق بعض الوقت، وسيطلب التنفيذ اتباع نهج مدروس ومنهجي وتدرجي ومنسق. كما تقترح الخطة تدابير تفاعلية في التصدي للعنصرية عند حدوثها وتدابير استباقية لردع حدوثها.

وفي نهاية المطاف، سيتطلب إحراز تقدم في التصدي للعنصرية والتمييز العنصري التزاماً ثابتاً من جانب كبار القادة والمشاركة الكاملة لموظفي الأمم المتحدة لكفالة أن تتاح لجميع الأفراد فرصة متساوية للمشاركة في أعمال المنظمة وأن يعاملوا باحترام وكرامة.

لنقف صفا واحداً بروح من التضامن ضد العنصرية.

كاثارين بولارد

وكيلة الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال

رئيسة فرقة العمل المعنية بالتصدي للعنصرية
والنهوض بكرامة الجميع في الأمانة العامة للأمم المتحدة



المحتويات

1.....	تصدير
5.....	موجز تنفيذي
7.....	المفاهيم الرئيسية
9.....	الفرع 1 - مقدمة
12.....	الفرع 2 - الأمم المتحدة: مكان عمل فريد من نوعه
17.....	الفرع 3 - النهج والمنهجية
22.....	الفرع 4 - الاستنتاجات الرئيسية والتقييم
27.....	الفرع 5 - الاستنتاجات العامة ومجالات العمل الاستراتيجية
31.....	الفرع 6 - سُبُل المضي قُدماً
41.....	الفرع 7 - مصفوفة الإجراءات: تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية
58.....	الفرع 8 - رصد وتقييم خطة العمل الاستراتيجية
60.....	الفرع 9 - المخاطر والتحديات المحتملة وتدابير التخفيف
64.....	المرفقات

العنصرية هي إنكار لإنسانيتنا المشتركة، وإنكار لميثاق الأمم المتحدة، ولكل ما نمثله وكل ما نقوم به. يجب علينا أن نرفض العنصرية. ولكن لا يزال أمامنا طريق طويل لنقطعه. إنها بمثابة تحد وكفاح علينا أن نخوضه جميعا. فلا تزال مظاهر العنصرية والتفاوت العرقي متغلغلة في المؤسسات والهيكل الاجتماعية والحياة اليومية.



أنطونيو غوتيريش
الأمين العام للأمم المتحدة



موجز تنفيذي

نظرت فرقة عمل الأمين العام المعنية بالتصدي للعنصرية والنهوض بكرامة الجميع في الأمانة العامة للأمم المتحدة في كيفية التصدي للعنصرية والتمييز العنصري وتعزيز التنوع العرقي والإنصاف والشمول.

وتوصي فرقة العمل، في خطة عملها الاستراتيجية، باتخاذ إجراءات لمكافحة العنصرية وإحداث تغييرات ثقافية لتحويل الأمم المتحدة إلى مكان عمل تُتخذ فيه تدابير فعالة من أجل التصدي للعنصرية، ويخضع فيه الأفراد للمساءلة عن السلوك العنصري، وتوفر فيه المنظمة مكان عمل كريم وشامل للجميع. وهي تحدد الأهداف، وتوفر الخطة إطارا لوضع سجلات أداء ومقاييس فعالة لمكافحة العنصرية، كما تضع مؤشرات للنجاح. ويتمثل أحد الأهداف الرئيسية في تحسين التجارب الحياتية للموظفين الذين يتعرضون للتمييز العنصري.

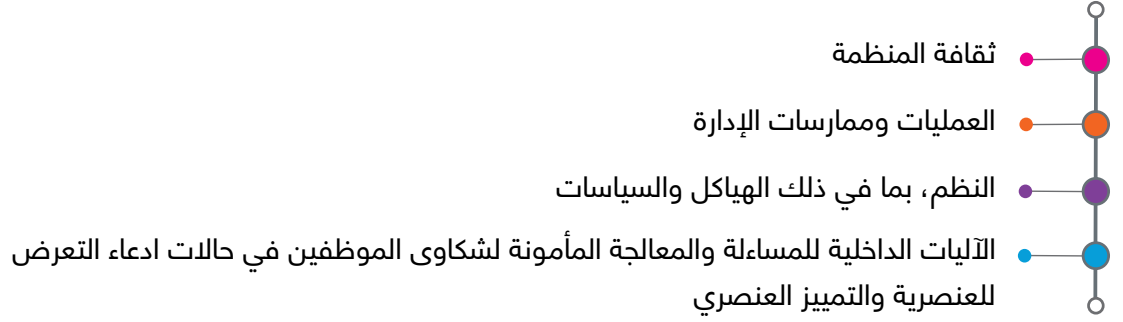
وسيتطلب التنفيذ الناجح للتوصيات الواردة في خطة العمل الاستراتيجية خطة شاملة لإدارة التغيير تستمد وقودها من القيادة المستمرة والمتفانية وانخراط الموظفين، إلى جانب تعزيز المساءلة، ومبادرات التوعية والتواصل الفعالة والمستمرة، وأطر بناء القدرات وجمع البيانات وتحليلها والإبلاغ والرصد والتقييم.

وتشدد فرقة العمل على الحاجة الملحة إلى اتخاذ إجراءات استراتيجية لتحقيق ما يلي:

- التصدي للعنصرية والتمييز العنصري بصورة مباشرة وفعالة بقدر أكبر في الأمانة العامة عن طريق تشجيع الإبلاغ وتعزيز المساءلة والرصد والشفافية من خلال توفير المعلومات لأفراد الأمم المتحدة بصورة دورية عن الإجراءات المتخذة في أعقاب البلاغات التي ترد من الموظفين الذين يتعرضون لمثل هذا السلوك أو التمييز أو يشهدونه. وينبغي أيضا حماية أولئك الذين يتعرضون للعنصرية من جميع أشكال الانتقام.
- التعجيل بإحراز تقدم نحو التنوع العرقي والإنصاف والشمول على مستوى جميع فئات الموظفين وغير الموظفين وفي جميع مراكز العمل عن طريق إزالة الحواجز الناجمة عن العنصرية والتمييز العنصري في المنظمة على المستويات الشخصي والهيكلية والمؤسسي وعلى مستوى العلاقات بين الأشخاص.
- استعراض السياسات والممارسات في مجال الموارد البشرية، بما في ذلك استقدام الموظفين وتنقلهم وتعيينهم في رتب أعلى، لتحديد ما إذا كانت هناك أحكام أو ممارسات، في عملية صنع القرار وغيرها، قد يكون لها تأثير متفاوت على موظفين من عرق أو لون أو أصل إثني أو قومي بعينه.
- توضيح آليات الإبلاغ وعمليات الدعم والموارد المتاحة للموظفين الذين يتعرضون للعنصرية والتمييز العنصري.

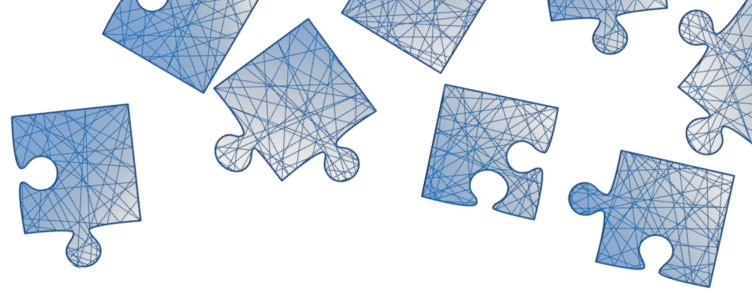
■ مواصلة الحوار والتعلم وإدارة التصورات، نظرا لانخفاض مستوى الثقة لدى الموظفين، بحيث تكتسي هذه العوامل أهمية في تغيير الثقافة السائدة في مكان العمل في سياق معالجة مظاهر العنصرية في مكان العمل على المستوى المؤسسي وعلى مستوى العلاقات بين الأشخاص.

وينصب تركيز خطة العمل الاستراتيجية على إجراءات محددة الهدف ترمي إلى التصدي للعنصرية على المستويات الشخصي والهيكلية والمؤسسي وعلى مستوى العلاقات بين الأشخاص في إطار أربعة مجالات للتغيير:



وتحدد الإجراءات المتعلقة بمجالات التغيير تلك في مصفوفة لكفالة الانتقال السليم وأدنى حد ممكن من الانقطاع في الخدمات الحالية، مع الاستفادة من مبادرات التغيير الجارية في الأمانة العامة، مثل نموذج الأمم المتحدة للقيم والسلوك؛ وإطار قيادة منظومة الأمم المتحدة والتزامات القيادة العليا؛ وحوارات القيادة والحملة الخاصة بالنهوض بالكرامة في مكان العمل في عام 2020؛ وإصلاح ركائز التنمية والإدارة والسلام والأمن في عام 2019؛ ومبادرة "خطتنا المشتركة".





المفاهيم الرئيسية

فيما يلي المفاهيم الرئيسية المستخدمة في خطة العمل الاستراتيجية؛ ولا تنطبق تعاريف هذه المفاهيم إلا في هذا السياق.

التمييز العنصري: يُعرّف بأنه "كل تمييز أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها، على قدم المساواة، في الميدان السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي أو في أي ميدان آخر من ميادين الحياة العامة". ([الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري](#)، المادة 1 (1))

والتمييز العنصري محظور بموجب القانون الدولي. وهو لا يغطي فقط القصد أو الغرض الكامن وراء أفعال مختلفة، قد تكون محايدة من الناحية الرسمية، بل يشمل أيضا الآثار المترتبة على تلك الأفعال. والتمييز العنصري قد يكون مباشراً، أو غير مباشر. ويجب أن تكون المعاملة المطبقة على فرد أو مجموعة مماثلة لتلك المقدمة للأشخاص الآخرين أو مجموعات أخرى. ومع ذلك، قد تكون مختلف الأفعال مشروعة إذا كان هناك هدف وغرض معقول من ورائها. ويجب أن يكون للفعل التمييزي "أثر مختلف لا مبرر له على جماعة متميزة بالعرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني".

العنصرية: تشمل المواقف والممارسات والمعتقدات المتجذرة في أفكار أو نظريات التفوق، باعتبارها مجموعة معقدة من العوامل التي تؤدي إلى التمييز والاستبعاد. ويمكن أن تتخذ العنصرية أشكالاً عديدة، منها القوالب النمطية أو التحرش أو التعليقات السلبية أو جرائم الكراهية. ويمكن أيضاً أن تكون متجذرة بعمق في الثقافة والتعليم والقيم والمعتقدات، على نحو قد يؤثر على ثقافة وسلوكيات مكان العمل.

التمييز: هو "أي معاملة غير عادلة أو تفرقة تعسفية يتعرض لها شخص على أساس عرقه أو جنسه أو نوعه الجنساني أو ميله الجنسي أو هويته الجنسية أو تعبيره الجنساني أو ديانته أو جنسيته أو أصله الإثني أو إعاقة أو سنه أو لغته أو أصله الاجتماعي أو غير ذلك من السمات أو الخصائص المماثلة التي يشترك فيها مع آخرين". ويعد التمييز سلوكاً محظوراً، و "قد يكون [...] حدثاً منفرداً يؤثر على شخص واحد أو على مجموعة أشخاص يشتركون في وضع ما، أو قد يتجلى في صورة تحرش أو إساءة استعمال للسلطة". (نشرة الأمين العام [ST/SGB/2019/8](#)، المعنونة "التصدي للتمييز والتحرش، بما فيه التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة"، البند 1-2)

التحيز: هو تفضيل أو ميل، خاصة ذاك الذي يحول دون تقييم الوضع بشكل محايد.

المساواة: هي حالة أو صفة التساوي. ويتعلق الأمر بالتكافؤ في الكمية أو الدرجة أو القيمة أو الرتبة أو القدرة أو الفرص، مثل تعزيز تكافؤ الفرص في مكان العمل. وتتحقق المساواة في مكان العمل عندما يُمنح كل فرد أو مجموعة من الأشخاص نفس الموارد أو الفرص.

الإنصاف: هو الاعتراف بأن الأشخاص أو المجموعات لديهم ظروف مختلفة وتخصيص الموارد والفرص بالقدرة المحدد اللازم لكل فرد أو مجموعة للوصول إلى نتيجة منصفة. والإنصاف يتحقق بتوخي العدالة واتخاذ إجراءات مدروسة لإزالة الحواجز والعقبات التي تعيق الفرص وتؤثر على الرفاه. وفي المؤسسات، يتحقق الإنصاف من خلال تحديد وإلغاء السياسات والممارسات والمواقف والثقافات التي تُفرز وتغزز النتائج غير العادلة أو غير المتوازنة.

التحيز الضمني: يشير إلى تفضيل أو ميل مضمّر أو غير مباشر أو مبطن، وأحيانا عن غير وعي، يُكتسب من خلال المعتقدات أو القيم أو الثقافة أو الخلفية أو التعليم أو المعايير المجتمعية أو القوالب النمطية أو التجارب الشخصية. ويمكن لهذا التحيز أن يؤدي إلى تفضيل أو تمييز الأفراد أو المجموعات تبعا لعرقهم أو لونهم أو نسبهم أو أصلهم القومي أو الإثني.

الشمول: هو حالة ديناميكية من الشعور والانتماء والعمل يحظى فيها التنوع بالتقدير ويُعامل على نحو يفضي إلى إنشاء مؤسسة عادلة قائمة على النتائج. وتبني الشمول في ثقافة وبيئة مكان العمل يعزز الفرص العادلة في الحصول على الموارد والفرص لجميع الموظفين والأفراد. كما يمنح الموظفين والأفراد شعورا بأن التنوع موضع تقدير وأنه يعامل على نحو يفضي إلى تهيئة مكان عمل عادل يشعرون فيه بالأمان والتحفيز والاحترام.

العنصرية المؤسسية: تشير إلى سياسات المؤسسات وإجراءاتها وممارساتها التي تفضي إلى أنماط من النتائج غير المنصفة للموظفين والأفراد يكون أساسها العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني.

العنصرية بين الأشخاص: تحدث على مستوى العلاقات بين الأفراد. وتنشأ عندما تتجلى المعتقدات الشخصية في التفاعلات مع الآخرين، مثل التعبيرات العلنية وأعمال التحامل والاستبعاد والتحيز على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني.

العدوان المصغّر: هو تفاعل عن وعي أو عن غير وعي، لفظي أو غير لفظي، يعبر عن موقف متحامل إزاء فرد أو مجموعة، على سبيل المثال، على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الدين أو الأصل القومي أو الإثني. ويمكن تفسيره على أنه عدوان غير جسدي.

العنصرية الشخصية: تشمل معتقدات الفرد وتفضيلاته وتحيزاته بشأن العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني.

العنصرية الهيكلية: تتعلق بالتحيز العنصري في أوساط المؤسسات وعلى صعيد المجتمع. وينطوي ذلك على الآثار التراكمية والمركبة لمجموعة من العوامل المجتمعية، بما في ذلك تاريخ المؤسسات والسياسات وثقافتها وأيديولوجيتها وتفاعلاتها التي تنطوي بشكل منهجي على امتيازات لمجموعة مهيمنة مع حرمان لأفراد مجموعة مهمشة، مثلا، على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني.

نظرية التغيير: هي منهجية للتخطيط والمشاركة والتقييم تستخدم لوضع خطط عمل استراتيجية طويلة الأجل تتخللها تغييرات متعددة. كما تحدد الإجراءات المنظمةة التي ستؤدي إلى تحقيق أهداف محددة.

الفرع 1.

مقدمة

أُقر في ميثاق الأمم المتحدة بأن من شأن التنوع والإنصاف والشمول تحقيق فوائد وأوجه كفاءة ملموسة في العمل القيّم الذي تؤديه الأمم المتحدة، بينما تؤثر العنصرية والإقصاء والتهميش على معنويات الموظفين وتؤدي إلى تقويض روح التضامن والالتزام وتعيق إنجاز الولايات.

مقدمة

لقد أنشئت الأمم المتحدة استناداً إلى مبدأَي كرامة الإنسان وقيمتها، معلنة حق كل فرد في التمتع بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية، دون تمييز على أساس العرق أو الجنس أو اللغة أو الدين.

وقد أقر في ميثاق الأمم المتحدة بأن من شأن التنوع والإنصاف والشمول تحقيق فوائد وأوجه كفاءة ملموسة في العمل القيّم الذي تؤدّيه الأمم المتحدة، بينما تؤثر العنصرية والإقصاء والتهميش على معنويات الموظفين وتؤدي إلى تقويض روح التضامن والالتزام وتعيق إنجاز الولايات.

وما فتئت الأمم المتحدة، خلال 75 عاماً من وجودها، تقر بانتشار العنصرية والتمييز العنصري في المجتمعات، وتضطلع بدور رائد في دعم الدول الأعضاء في وضع صكوك قانونية لمكافحة هذه الظاهرة المقيتة والتخفيف من آثارها.

وأقر الأمين العام، مدفوعاً بالتحرك العالمي في عام 2020 في مواجهة انتشار العنصرية والتمييز العنصري في المجتمعات، بأن الأمم المتحدة نفسها ليست بمأمن من العنصرية والتمييز العنصري، وأعرب عن التزامه ببحث هذه الآفة والتصدي لها في أماكن العمل بالمنظمة على المستويات الشخصي والهيكلية والمؤسسي وعلى مستوى العلاقات بين الأشخاص. وأقر الأمين العام أيضاً بأن العنصرية والتمييز العنصري يحطان من قيمة الميثاق ويتناقضان تناقضاً صارخاً مع اقتناع المنظمة بأنه ينبغي أن يكون بإمكان الموظفين المجيء إلى مكان العمل وهم معترزين بجميع مقومات هويتهم، وأداء عملهم في بيئة قوامها الالتزام بالحس المهني والشمول والمساواة والكرامة وتعزيز التنوع.

وخلال العام الماضي، تدارست فرقة العمل المعنية بالتصدي للعنصرية والتهوؤ بكرامة الجميع في الأمم المتحدة مظاهر العنصرية والتمييز العنصري في المنظمة، ونظرت في أفضل السبل للتصدي لها وتعزيز التنوع العرقي والإنصاف والشمول في جميع أماكن عملها في جميع أنحاء العالم. وتوصي فرقة العمل، في خطة عملها الاستراتيجية، باتخاذ إجراءات لإحداث التغييرات اللازمة لكي تصبح الأمم المتحدة مكان عمل يجري فيه التصدي للعنصرية بفعالية، ويتم فيه إعمال مساءلة، حيث توفر المنظمة بيئة عمل كريم للجميع وتستفيد من مختلف وجهات نظر موظفيها ومهاراتهم وتجاربهم في الحياة. وفي حين أن تحقيق ذلك سيستغرق بعض الوقت، فإن الجهد المبذول يدل على أهمية هذا التغيير الضروري. ويجب على المنظمة أن تبعث برسالة واضحة، مدعومة بإجراءات ونتائج، مفادها أنه لا مجال للتسامح مع هذا السلوك.



وكانت مسألتا التنوع والشمول في صميم خطة الإصلاح الإداري للمنظمة، حتى يتسنى لكل موظف إيجاد شعور

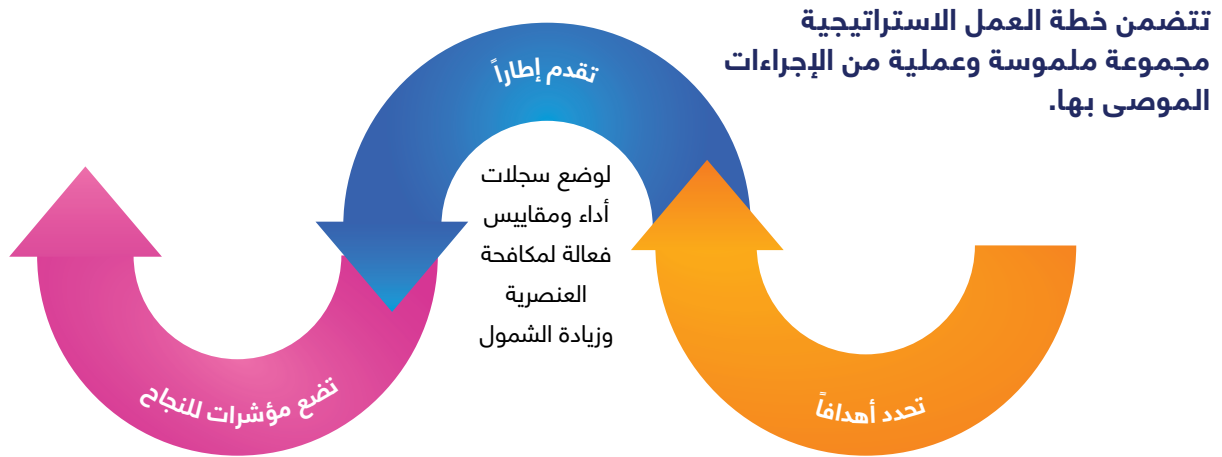
ولتحقيق ذلك، سيُصطلع بتقييم مؤسسي يليه اتخاذ إجراءات تصحيحية لتمكين جميع الموظفين والأفراد من المساهمة بكامل إمكاناتهم.

وتقدم خطة العمل الاستراتيجية توصيات تقع إلى حد كبير ضمن نطاق سلطة الأمين العام فيما يتعلق بالتنفيذ. وقد وضعت فرقة العمل أيضا توصيات أخرى تقع خارج نطاق سلطته ولكنها ستخضع لمزيد من التمحيص تمهيدا لإمكانية عرضها على الدول الأعضاء للنظر فيها واتخاذ قرار بشأنها.

وسيتوقف تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية ضمن الأطر الزمنية المقترحة على عدد من المخاطر والتحديات التي ستطلب معالجتها اتباع سبل تقدمية ومبتكرة. وسيكون الالتزام الكامل من جانب جميع أفراد الأمم المتحدة، بغض النظر عن عرقهم أو لونهم أو نسبهم أو أصلهم القومي أو الإثني، ومن جانب الدول الأعضاء، أمرا حاسما في تنفيذ الخطة. وعلاوة على ذلك، فإن توفير الموارد المالية والموارد البشرية من الخبراء سيكون عاملا رئيسيا في إعمال الخطة لتحقيق النتائج المرجوة.

بالانتماء والأمان مع تكافؤ الفرص المتاحة للمشاركة في أعمال المنظمة على جميع المستويات، وذلك بغض النظر عن العرق أو الأصل القومي أو الأصل الإثني أو اللون أو نوع الجنس أو الإعاقة أو الدين أو العقيدة أو الميل الجنسي. وفي السنوات الأخيرة، نُفذت في الأمانة العامة استراتيجية التكافؤ بين الجنسين، واستراتيجية التنوع الجغرافي، واستراتيجية إدماج منظور الإعاقة. ومع ذلك، هناك حاجة أيضا إلى خطة عمل حسنة التوقيت تعالج مظاهر العنصرية في مكان العمل وأفضل السبل لدعم التنوع العرقي والإنصاف والشمول.

ولعل أكبر مواطن القوة في الأمم المتحدة هو قاعدة أفرادها العالمية المتنوعة. وفي هذه اللحظة من التاريخ، يجب على المنظمة أن تحول نظمها وسياساتها وممارساتها وعملياتها وثقافتها بشكل جوهري نحو التجسيد الكامل لمبادئ الميثاق فيما يتعلق بقوتها العاملة. ويجب على الأمم المتحدة، بوصفها رب عمل، أن تكفل توافر الفرص بكل حرية، وخلق أماكن العمل داخل المنظمة من الحواجز والتمييز والإهانة والتحرش والخوف. وتمثل خطة العمل الاستراتيجية بداية ذلك التحول.



الفرع 2.

الأمم المتحدة:
مكان عمل فريد من نوعه

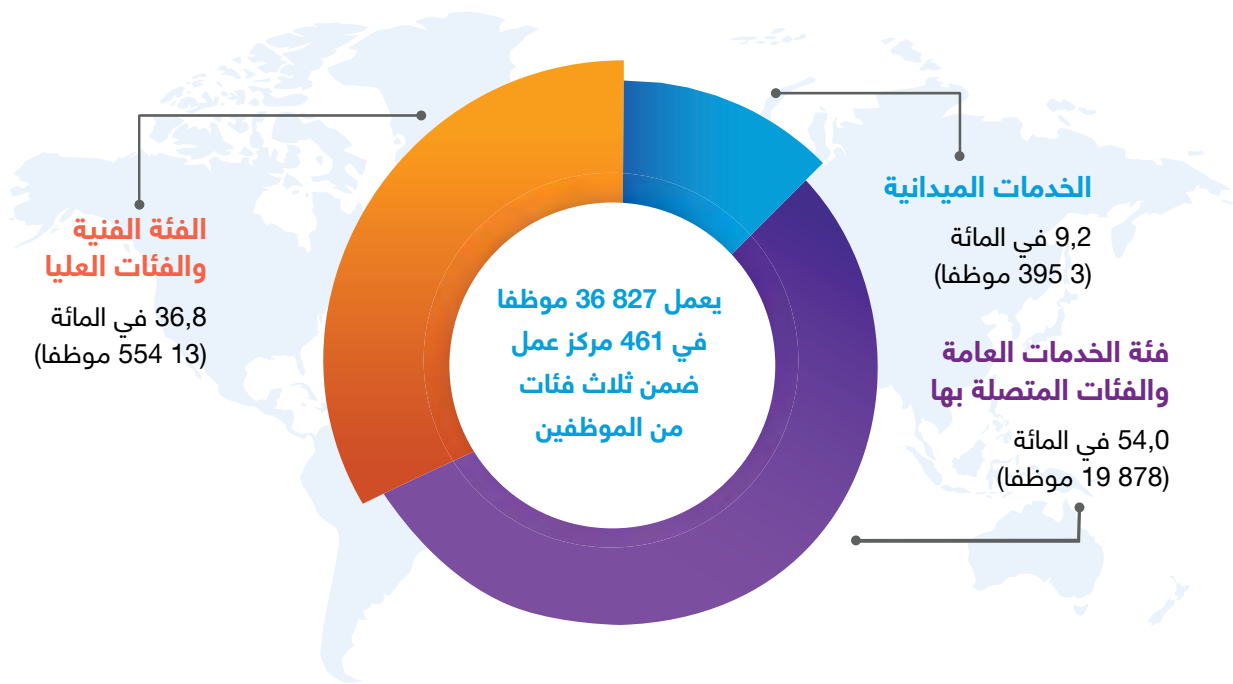
إن التنوع الهائل هو أحد مواطن القوة في المنظمة، وهو يتطلب الأخذ بنهج عالمي شامل للجميع في إدارة أماكن عملها.

الأمم المتحدة، مكان عمل فريد من نوعه

وفي صميم تنفيذ ولاياتها وأنشطتها، التي يتسم الكثير منها بالتعقيد ويفرض مطالب كبيرة على الموظفين والأفراد المنشورين، ثمة خدمة مدنية دولية تضم أكثر من 36 000 موظف موزعين على 461 مركز عمل ويعملون في ثلاث فئات من الموظفين في المقر وفي مواقع أخرى على الصعيد العالمي.

تمتلك الأمم المتحدة قوة عاملة تتميز بتنوعها وطابعها المتعدد الأعراق والثقافات واللغات. وهذا التنوع الكبير هو أحد مواطن قوة المنظمة، وهو يتطلب الأخذ بنهج عالمي شامل للجميع في إدارة أماكن عملها.

النسب المئوية لجميع موظفي الأمانة العامة مصنّفين حسب الفئة حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2020



الطابع الدولي للأمم المتحدة

يخضع تعيين الموظفين في الأمم المتحدة للمادة 101 (3) من الميثاق التي تنص على أنه "ينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط خدمتهم أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والنزاهة. كما أن من المهم أن يراعى في اختيارهم أكبر ما يستطيع من معاني التوزيع الجغرافي". ويضع النظامان الأساسيان والإداري لموظفي الأمم المتحدة هذه المعايير موضع التنفيذ في تعيين الموظفين واختيارهم.

ولذلك، فإن التوظيف في الأمم المتحدة يستند إلى نظام تنافسي يكون فيه الاعتبار الأساسي هو الجدارة، مع مراعاة العامل الجغرافي ونوع الجنس.

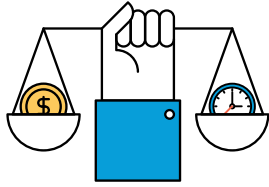
وتنتهج الأمم المتحدة أيضا سياسة تعدد اللغات بوصفها عاملا أساسيا في التواصل المتناغم بين الشعوب وعاملا تمكينا للدبلوماسية المتعددة الأطراف ولزيادة الشفافية والكفاءة وتحقيق نواتج أفضل في عمل المنظمة. وتعتمد الأمم المتحدة ست لغات رسمية هي الإسبانية والإنكليزية والروسية والصينية والعربية والفرنسية. وتستخدم اللغتان الإنكليزية والفرنسية كلغتي عمل في الأمانة العامة للأمم المتحدة وفي المراسلات المهنية اليومية. ومنذ عام 1995، اتخذت الجمعية العامة قرارات بشأن تعدد اللغات لمعالجة مسألة "التفاوت القائم بين استخدام اللغة الإنكليزية واللغات الرسمية الخمس الأخرى" ولكفالة "أن تعامل جميع اللغات الرسمية معاملة متساوية بشكل كامل".

التمثيل الجغرافي العادل والتنوع العرقي

بغية الحفاظ على الطابع الدولي للمنظمة، يطبق مبدأ التمثيل الجغرافي العادل في تعيين موظفي الفئة الفنية والفئات العليا. والهدف من ذلك هو تجنب غلبة غير مبررة لممارسات وطنية معينة، وكفالة أن تعكس السياسات والأساليب الإدارية التي تتبعها الأمانة العامة مزايا مختلف الثقافات والكفاءات التقنية لجميع الدول الأعضاء وأن تستفيد منها إلى أقصى حد.

وبموجب قرار الجمعية العامة 220/42 ألف، يقع على عاتق الأمين العام التزام أن يقوم، "كلما جرت تعيينات لوظائف خاضعة للتوزيع الجغرافي، ببذل كل جهد ممكن لتوظيف مواطنين من الدول الأعضاء غير الممثلة والممثلة تمثيلا ناقصا". ويطبق ذلك من خلال نظام النطاقات المستصوبة الذي أنشئ عقب اتخاذ ذلك القرار. ولا ينطبق هذا النظام على الوظائف غير الخاضعة للتوزيع الجغرافي التي تشكل أغلبية الوظائف المؤقتة من الفئة الفنية والفئات العليا.

النطاقات المستصوبة



هو مفهوم حدد فيه نطاق يشمل عددا من الوظائف ويضمن تمثيل

كل دولة من الدول الأعضاء تمثيلا كافيا لتوجيه أولويات التوظيف. ولا يطبق هذا النظام إلا على الوظائف الممولة من الميزانية العادية (باستثناء الوظائف اللغوية) في الفئة الفنية والفئات العليا من الموظفين.



فالبند 2-1 (أ) من النظام الأساسي للموظفين ينص على أن "يتمسك الموظفون بالمبادئ المنصوص عليها في الميثاق ويحترمونها، بما في ذلك الإيمان بحقوق الإنسان الأساسية وبكرامة الإنسان وقدره وبالمساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة. ومن ثم يجب على الموظفين أن يبدوا الاحترام لجميع الثقافات؛ ولا يجوز لهم أن يميزوا ضد أي فرد أو مجموعة من الأفراد أو أن يسيئوا، بأي شكل آخر، استعمال الصلاحيات والسلطات المخولة لهم"، بينما تنص القاعدة 2-1 (و) من النظام الإداري للموظفين على أنه "يحظر [...] أي شكل من أشكال التمييز".

وبالمثل، أعلن في البند 1-1 من نشرة الأمين العام [ST/SGB/2019/8](#)، المعنونة "التصدي للتمييز والتحرش"، بما فيه التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة"، أن التمييز سلوك محظور وعُرف في البند 2-1 بأنه "أي معاملة غير عادلة أو تفرقة تعسفية يتعرض لها شخص على أساس عرقه أو جنسه أو نوعه الجنساني أو ميله الجنسي أو هويته الجنسية أو تعبيره الجنساني أو ديانتته أو جنسيته أو أصله الإثني أو إعاقته أو سنه أو لغته أو أصله الاجتماعي أو غير ذلك من السمات أو الخصائص المماثلة التي يشترك فيها مع آخرين. وقد يكون التمييز حدثاً منفرداً يؤثر على شخص واحد أو على مجموعة أشخاص يشتركون في وضع ما، أو قد يتجلى في صورة تحرش أو إساءة استعمال للسلطة".

وفي حين وضعت المنظمة التنوع والإنصاف والشمول في صميم خطتها الإصلاحية من حيث صلتها بالتمثيل الجغرافي ونوع الجنس والإعاقة، يمكن تعزيز استراتيجية شاملة بهدف التصدي للعنصرية والتمييز العنصري وتيسير تحقيق التنوع العرقي والإنصاف والشمول في تمثيل الموظفين وغير الموظفين في الأمانة العامة.

وفي حين أن التمثيل الجغرافي العادل له صلة بالتنوع العرقي، من الواضح أن عوامل العرق واللون والنسب والأصل القومي أو الإثني لا ترتبط دائماً بالجغرافيا أو المنطقة. وعلاوة على ذلك، فإن معظم الدول الأعضاء ليست متجانسة، بل إنها تتميز بقدر من التنوع.

الإطار القانوني للأمم المتحدة الذي ينظم السلوك والتصرفات

بالإضافة إلى الميثاق، يحظر النظامان الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة على وجه التحديد العنصرية ويوفران إطاراً قانونياً ينظم حقوق موظفي الأمم المتحدة وواجباتهم.

كما أن الأمر الإداري بشأن السلوك غير المرضي والتحقيقات والعملية التأديبية (ST/AI/2017/1)، ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية، وإطار الأمم المتحدة الجديد للقيم والسلوكيات، كلها أدوات توفر أيضا معايير تتعلق بسلوك موظفي وأفراد الأمانة العامة وقراراتهم وأفعالهم وتصرفاتهم.

آليات الأمم المتحدة للتصدي للسلوك المحظور، بما في ذلك التمييز العنصري

يوجد لدى الأمم المتحدة آليات رئيسية داخلية (مكتب خدمات الرقابة الداخلية) وخارجية (وحدة التفتيش المشتركة ومجلس مراجعي الحسابات) مكلفة بتحسين أوجه الكفاءة والفعالية الإدارية والتشغيلية، ودعم زيادة التنسيق، والاضطلاع بمهام الرقابة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والمالية والموارد الأخرى.

فمكتب خدمات الرقابة الداخلية منوطة به واجبات رقابية مستقلة وموضوعية فيما يتعلق بجميع أنشطة الأمم المتحدة، في حين أن وحدة التفتيش المشتركة هي هيئة رقابية مستقلة تابعة للأمم المتحدة مكلفة بإجراء عمليات التقييم والتفتيش والتحقيق على نطاق المنظومة. ولكل من الكيانين أهميته في تعزيز التغيير التحويلي في سياسات المنظمة وممارساتها الإدارية وهياكلها ونظمها، إلى جانب آليات الشكاوى وإدارة العمليات فيما يتعلق بالتصدي للعنصرية وتعزيز الشمول في مكان العمل.

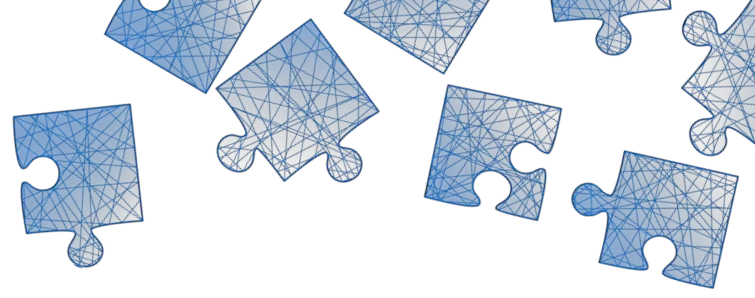
ولدى الأمم المتحدة أيضا نظام داخلي لإقامة العدل يوفر للموظفين خدمات لتسوية المنازعات بصورة غير رسمية في المسائل المتعلقة بالعمل وكذلك سبلا رسمية لتسوية المنازعات.



الفرع 3.

النهج والمنهجية

أجرت الأمانة العامة أول استقصاء لها بشأن
العنصرية في أواخر عام 2020 من أجل تقييم
تصورات الموظفين بشأن مدى انتشار العنصرية
والتمييز العنصري في المنظمة.



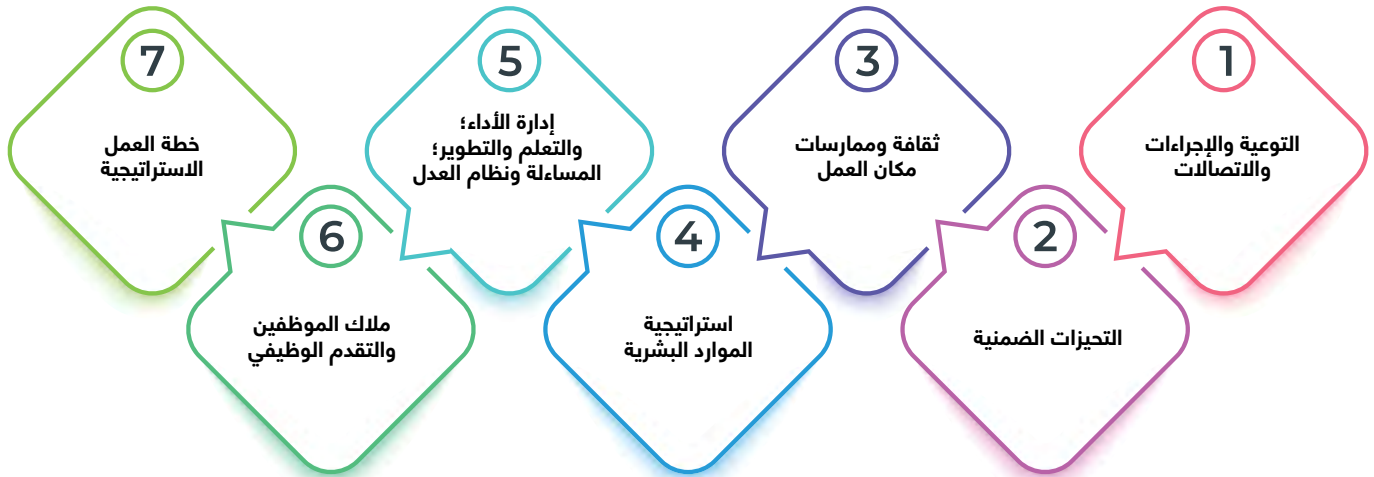
النهج والمنهجية

ولوضع خطة العمل الاستراتيجية، حددت فرقة العمل سياق التغيير وشروطه المسبقة، وقيّمت وحللت البيانات القائمة على الأدلة، وأجرت استعراضا للتقييم المقارن بكيانات ومؤسسات مناظرة، وأجرت مشاورات للحصول على معلومات نوعية إضافية، وتواصلت مع ممثلي الموظفين من مختلف الفئات المستهدفة في شتى مراكز العمل، وأجرت استعراضات للوثائق المتعلقة بالممارسات الجيدة والسياسات والاستراتيجيات الموجودة على نطاق الأمانة العامة بشأن تعزيز التنوع والإنصاف، والشمول. وصاغت فرقة العمل توصيات وحددت نتائج متوقعة في مجالات التركيز المواضيعية الرئيسية. ومكنت المنهجية أيضا من تصميم آلية للرصد والتقييم والمساءلة والتعلم في إطار خطة العمل.

كلفت فرقة العمل بصياغة خطة عمل استراتيجية و "تقديم توصيات إلى الأمين العام بشأن الإجراءات التي تكفل المساواة في المعاملة والدمج الكامل لجميع موظفي الأمم المتحدة في تنفيذ ولايات المنظمة وأنشطتها". وطُبقت نظرية التغيير لصياغة الخطة على نحو يشمل اتباع إجراءات منظمة تؤدي إلى تحقيق أهدافها.

وأجرت الأمانة العامة أول استقصاء لها بشأن العنصرية في أواخر عام 2020 لتقييم تصورات الموظفين بشأن مدى انتشار العنصرية والتمييز العنصري في المنظمة، ولتوجيه أنشطة فرقة العمل فيما يتعلق بإطلاق حملات التوعية والعمل ولتوفير الدعم في وضع خطة العمل الاستراتيجية وإحداث تحول جذري في المنظمة على المدى الطويل. وقد أجري استقصاء منفصل لفئات غير الموظفين، بلغ معدل الاستجابة له نسبة 1 في المائة.

مجالات التركيز المواضيعية الرئيسية





أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة من خلال تنظيم حلقات نقاش عالمية أخرى بشأن العنصرية. ونظمت فرقة العمل أيضا حلقات دراسية شبكية عالمية، ولقاءات مفتوحة، ومحادثات، ونشرت مقالات، إلى جانب أنشطة أخرى، بغرض إشراك الموظفين في مناقشات ثرية وتبادل الآراء، وإتاحة فهم أعمق لشعور الموظفين إزاء مسألة العرق والعنصرية في أماكن العمل بالأمم المتحدة. ونُظمت أيضا أنشطة ذات صلة اضطلعت بها الإدارات والكيانات والمجموعات المعنية، بما في ذلك مختلف نقابات الموظفين.

وأجرت فرقة العمل أيضا استعراضا مقارنا لاستراتيجيات الأمم المتحدة وخطط عملها ذات الصلة، بما في ذلك ما يتعلق منها بالتنوع الجغرافي، ومنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وإدماج منظور الإعاقة، والتكافؤ بين الجنسين، لاستخلاص الدروس وكفالة اتساق النهج وأوجه التآزر في التنفيذ.

ونفذت فرقة العمل أيضا استراتيجية للاتصالات الداخلية تركز على إبقاء الموظفين على علم بآخر المستجدات، وتعزيز فهم ووعي أعمق بالعنصرية والتمييز العنصري في الأمم المتحدة، وتعزيز مشاركة الموظفين في عمل فرقة العمل. واستكملت الاستراتيجية الحوارات التي يسرها مكتب

أصوات الموظفين: الحوارات بشأن العنصرية في أماكن العمل بالأمم المتحدة

وإيجاد منابر آمنة بغية إشراك الأفراد وتشجيعهم وتمكينهم للتحدث عن وعيهم بوجود العنصرية وعن وجهات نظرهم بشأنها؛ والتوصل إلى فهم أفضل لمختلف مظاهر العنصرية في المنظمة بشكل أفضل، والحصول على اقتراحات بشأن كيفية منع العنصرية النظامية والتعرف على مظاهرها والتصدي لها في أماكن العمل. واستخدم المكتب نموذجاً يسمح بإجراء الجزء الجوهري من المحادثات في إطار مجموعات صغيرة تتطرق لأسئلة صيغت بعناية، مع إتاحة الفرصة لـ "مقرر" من كل مجموعة صغيرة لتشاطر النقاط البارزة مع المجموعة الأكبر في جلسة عامة.

كجزء من دعوة الأمين العام للتوعية والعمل للتصدي للعنصرية وتعزيز الكرامة للجميع في الأمم المتحدة، عقد مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة ويسر 48 حواراً بشأن العنصرية في أماكن العمل بالأمم المتحدة بين 10 تشرين الثاني/نوفمبر 2020 و 8 تشرين الثاني/نوفمبر 2021. وشارك في الحوارات ما مجموعه 1 788 موظفاً من 22 كياناً في الأمانة العامة ككل، مما كفل انخراط مجموعات متنوعة تمثل طائفة من مراكز العمل والكيانات والرتب ونوع الجنس واللغات.

وكان الغرض من الحوارات بشأن العنصرية في أماكن العمل في الأمم المتحدة هو زيادة الوعي بوجود العنصرية؛



أشير تحديدا إلى عمليات التوظيف والاختيار والترقية بوصفها مجالات قد تشوبها العنصرية المؤسسية أو النظامية في المنظمة.

هناك رغبة في إجراء حوارات أكثر انفتاحا على مختلف المستويات على نطاق المنظمة، وصولا إلى مستوى الفريق والوحدات، ليس فقط لزيادة الوعي ولكن أيضا كأداة لطرح القضايا باستخدام نهج ينطلق من القاعدة إلى القمة.

ذكر بعض المشاركين أنهم لم يشعروا بوجود أي نوع من العنصرية أو يتعرضوا له أو يلاحظوا وجوده داخل المنظمة.

ثمة اختلاف واسع النطاق في وجهات النظر بشأن العنصرية في أماكن العمل، بين من يعتقدون أنها غير موجودة ومن عانوا منها، ومن يشكون بشدة في إمكانية التصدي لها يوما في المنظمة. وأفاد العديد من المشاركين أن العنصرية تتجلى بشكل مختلف في مراكز العمل المختلفة.

أقر الموظفون بأن تزايد عدد المبادرات الرامية إلى مكافحة العنصرية داخل الأمم المتحدة قد أسهم في زيادة إمكانية الحديث فعلا عن العنصرية. وأعربوا عن التقدير لإتاحة الفرصة لتبادل الخبرات الشخصية بشأن السلوك العنصري في إطار بيئة آمنة.

غالبا ما يتعرض الأشخاص للعنصرية بطرق مبطنة ومن خلال أشكال العدوان المصغر (وتسمى أيضا "أعمال الاستبعاد المبطنة") في حياة العمل اليومية. ولئن كانت أعمال العنصرية السافرة تذكر بتواتر أقل، فإنها قد نوقشت هي الأخرى.

ويُنظر إلى تبني لغة مناهضة للعنصرية من الدوائر العليا على أنه يساعد على بدء الحديث عن التغيير داخل المنظمة وإحداثه.

بدا أن الموظفين الذين تعرضوا للعنصرية أو شهدوا سلوكا عنصريا لم يكونوا متأكدين من الجهة التي ينبغي لهم التواصل معها داخل المنظمة لمشاطرة تجاربهم أو الإبلاغ عن السلوك العنصري أو التصدي له. وأفاد بعض الذين طلبوا الدعم بأنهم لم يحظوا بالقدر الكافي من التفهم أو لم يحصلوا على نتائج مرضية.

طلب المشاركون وضع تعريف للعنصرية، بالنظر إلى المجموعة الواسعة من التجارب التي أثّرت في الحوارات. وأشير في مناقشات فرعية بشأن اللغة المستخدمة إلى الحاجة إلى مزيد من الحساسية في استخدام اللغات الرسمية، التي يمكن أن تشمل كلمات قد تكون لها إحياءات عنصرية أو استعمارية، وتكون أحيانا غير معروفة للمتكلم.

وجهات نظر الموظفين واستقاء آرائهم بشأن الحوارات

الفرع 4.

الاستنتاجات الرئيسية والتقييم

أشار تحليل مستفيض للقوة العاملة في الأمانة العامة إلى وجود نقص كبير في التنوع في المناصب الإدارية العليا.

الاستنتاجات الرئيسية والتقييم

الأبعاد التسعة لأسئلة الاستقصاء:



وتم تبويب أسئلة الاستقصاء ضمن تسعة أبعاد. وخلص الاستقصاء إلى أن البعدين اللذين ورد بشأنهما أقل قدر من الردود الإيجابية هما تطبيق القواعد والأنظمة المتعلقة بالموارد البشرية، والممارسات التي تتبعها المنظمة في التوظيف والتعيين، حيث أفاد ثلث المجيبين أن الأنظمة والقواعد المتعلقة بالموارد البشرية في المنظمة قد تطبق بصورة غير عادلة على أساس العرق أو الجنسية أو الخلفية الإثنية. أما البعدان اللذان حظيا بأكبر قدر من الردود الإيجابية فكانا إدارة الأداء، يليه مباشرة البعد المتعلق بالثقة والاحترام داخل المنظمة.

استقصاء الأمانة العامة للأمم المتحدة بشأن العنصرية

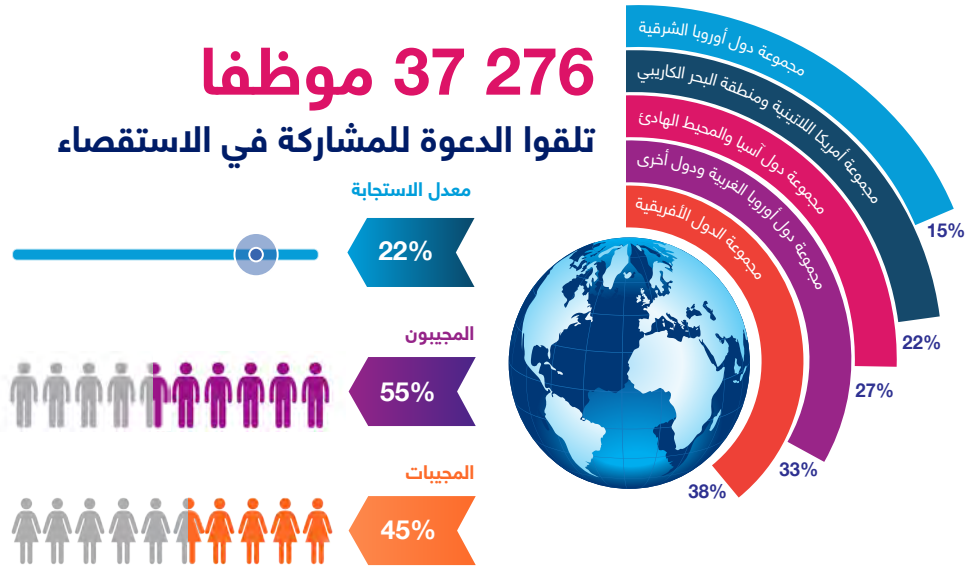
سجل الاستقصاء الذي أجرته الأمم المتحدة معدل استجابة بنسبة 22 في المائة (أكثر بقليل من 8 000 موظف من بين أكثر من 36 000 موظف من موظفي الأمانة العامة)، وهو ما يفي بالعتبة الإحصائية لتحديد تصورات العنصرية في المنظمة. وقد سجل مقر الأمم المتحدة في نيويورك ومكتبا الأمم المتحدة في جنيف ونيروبي أكبر عدد من حيث المشاركة.

ويعكس معدل المشاركة توازنا بين الجنسين، بحيث بلغت نسبة المجيبين من الذكور 53 في المائة ومن الإناث 44 في المائة، وسُجل أعلى معدل للمشاركة في صفوف الموظفين من دول أوروبا الغربية ودول أخرى، والدول الأفريقية، ودول آسيا والمحيط الهادئ.

وفي الفترة من أواخر عام 2020 إلى أوائل عام 2021، أجري استقصاء منفصل عن العنصرية لفئات غير الموظفين، سجل معدل استجابة نسبته 1 في المائة.

وكانت نتائج الاستقصاء الخاص بالموظفين متسقة إلى حد كبير مع الاتجاهات المحددة من الاستقصاءات الأخيرة بشأن العنصرية، بما في ذلك استقصاء اتحاد موظفي الأمم المتحدة (نيويورك) بشأن العنصرية في مكان العمل، واستقصاء اتحاد الموظفين في جنيف، وتقرير الفريق الأساسي المعني بمكافحة العنصرية والتمييز العنصري المقدم إلى الفريق التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وتقرير الخبير الاستشاري المستقل لمكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، واستقصاء السكان المنحدرين من أصل أفريقي الذي أجرته الأمم المتحدة بشأن تصورات العنصرية في منظومة الأمم المتحدة.

النسبة المئوية للمجيبين الذين أبلغوا عن تعرضهم للتمييز العنصري حسب المنطقة*



* يستند معدل المشاركة إلى العدد الإجمالي للموظفين في كل مجموعة إقليمية من الدول الأعضاء في تكوين الأمانة العامة.

فقط إنهم وجدوا شكلا من أشكال الدعم أو الحماية من الانتقام.

وعلى نطاق جميع أبعاد الاستقصاء، أبلغت النساء اللاتي شاركن في الاستقصاء عن تعرضهن للتمييز العنصري بأشكال مختلفة بمعدل أعلى مما تعرض له الذكور من المشاركين في الاستقصاء. وفي ثمانية من الأبعاد التسعة للاستقصاء، وردت أكثر الردود سلبية من أفراد عرفوا أنفسهم بأنهم سود أو من أصل أفريقي.

ومن بين المجيبين الذين أبلغوا عن تعرضهم للتمييز العنصري، كان مواطنو الدول الأفريقية هم الأكثر تمثيلا (38 في المائة)، تلاهم مواطنو دول أوروبا الغربية ودول أخرى (33 في المائة)، ثم دول آسيا والمحيط الهادئ (27 في المائة)، ثم دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (22 في المائة)، ثم دول أوروبا الشرقية (15 في المائة). ويستند معدل المشاركة إلى العدد الإجمالي للموظفين في كل مجموعة إقليمية من الدول الأعضاء في تكوين الأمانة العامة.

وأظهر تحليل لما يقرب من 84 000 تعليق أن أكثر التعليقات سلبية تتعلق بالتقدم الوظيفي، والقيادة العليا، والعمليات. وكان من بين أكثر أشكال العدوان المصغر المبلغ عنها المعاملة التفضيلية للأشخاص من أصول معينة، وكذلك استخدام عبارات تمييزية بشأن وظائف أو مهام محددة.

وذكر واحد من كل ثلاثة مجيبين أنه تعرض للتمييز؛ وقال 49 في المائة من هؤلاء إنهم عانوا من التمييز من حين لآخر، بينما أفاد 21 في المائة منهم بأنهم عانوا منه بشكل متكرر. وكانت أكثر أشكال التمييز المبلغ عنها في الردود الواردة تلك القائمة على الأصل القومي (49 في المائة) والهوية العرقية (38 في المائة) واللون (31 في المائة). وفيما يتعلق بأولئك الذين لم يبلغوا عن التعرض لحادث تمييز عنصري، لم يتخذ 72 في المائة منهم أي إجراء لاعتقادهم أنه لن يسفر عن أي نتيجة، أو لأنهم فقدوا ثقة في جدوى القيام بذلك، أو كانوا يخشون الانتقام. وقال 52 في المائة من الذين أبلغوا عن التعرض لحادث تمييز عنصري، إنهم غير راضين أو غير راضين جدا عن الطريقة التي تم بها التعامل مع الحالة، وقال 13 في المائة منهم

تحليل القوة العاملة

لا ينعكس في عملية إدراجهم في قوائم المرشحين المقبولين.

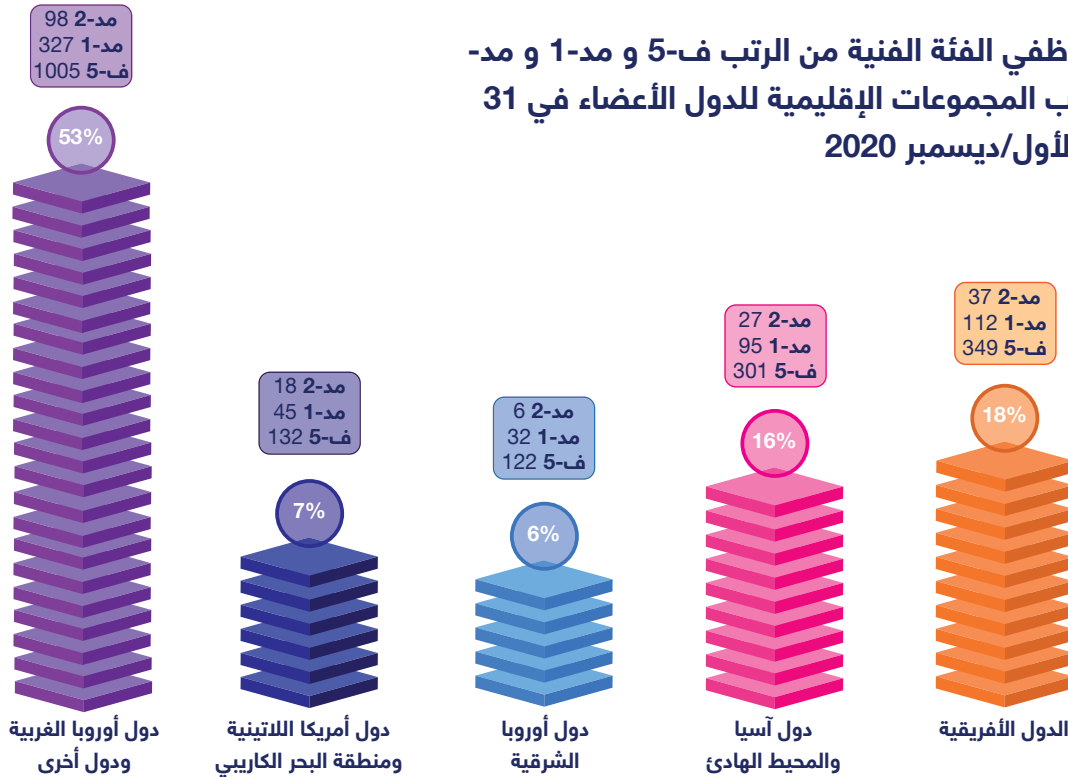
ويشير تحليل القوة العاملة وبيانات قوائم المرشحين المقبولين أيضا إلى أن الوظائف على المستويين الفني والموضوعي وعلى مستوى صنع القرار في المنظمة يشغلها بشكل غير متناسب موظفون من مجموعة إقليمية واحدة. ويبدو أن هناك اتجاها ثابتا، على الأقل منذ عام 2013، يؤدي إلى أوجه عدم مساواة هيكلية في مجال الموارد البشرية على مستوى التوظيف، والترقية إلى الرتب ف-5 ومد-1 ومد-2، والتقدم والتطور الوظيفي، وقوائم المرشحين المقبولين في المنظمة.

وقد ساعدت استراتيجية الأمين العام بشأن التكافؤ بين الجنسين على إحراز تقدم كبير في تحقيق التكافؤ بين الموظفين والموظفين في الأمانة العامة. غير أن تحليل بيانات القوة العاملة كشف عن تقاطع عنصر نوع الجنس مع التمثيل الجغرافي، عن وجود اختلال كبير في تنفيذ الاستراتيجية.

أشار تحليل مستفيض للقوة العاملة في الأمانة العامة (اعتبارا من 31 كانون الأول/ديسمبر 2020) إلى وجود نقص كبير في التنوع في المناصب الإدارية العليا، بحيث ينتمي أكثر من نصف الأفراد في مجموع تلك التعيينات إلى مجموعة إقليمية واحدة (دول أوروبا الغربية ودول أخرى)، وهو رقم أعلى بكثير من عدد التعيينات التي أجريت من المجموعات الإقليمية الأربعة الأخرى. ويبدو أيضا أن هذا الاختلال موجود أيضا على مستوى الترقيات في الرتب العليا، من الرتب ف-5 ومد-1 ومد-2 وما فوقها.

وخلص تحليل لبيانات قوائم المرشحين المقبولين في المنظمة أيضا إلى أنه، باستثناء فئة الخدمة الميدانية، تجاوزت مجموعة إقليمية واحدة (دول أوروبا الغربية ودول أخرى) جميع المجموعات الإقليمية الأخرى في كل رتبة، من الرتبة ف-1 إلى الرتبة مد-2. وعند النظر إليها بالاقتران مع البيانات الواردة في تقرير الأمين العام عن تكوين الأمانة العامة (A/75/591)، يبدو أن التكافؤ النسبي في نسب مقدمي الطلبات عبر مختلف المجموعات الإقليمية

عدد موظفي الفئة الفنية من الرتب ف-5 و مد-1 و مد-2 حسب المجموعات الإقليمية للدول الأعضاء في 31 كانون الأول/ديسمبر 2020





في حين أن التمثيل الجغرافي العادل له صلة بالتنوع العرقي، فمن الواضح أن عوامل العرق واللون والنسب والأصل القومي أو الإثني لا ترتبط دائما بالجغرافيا أو المنطقة. وعلاوة على ذلك، فإن معظم الدول الأعضاء ليست متجانسة، بل تتميز بقدر من التنوع.

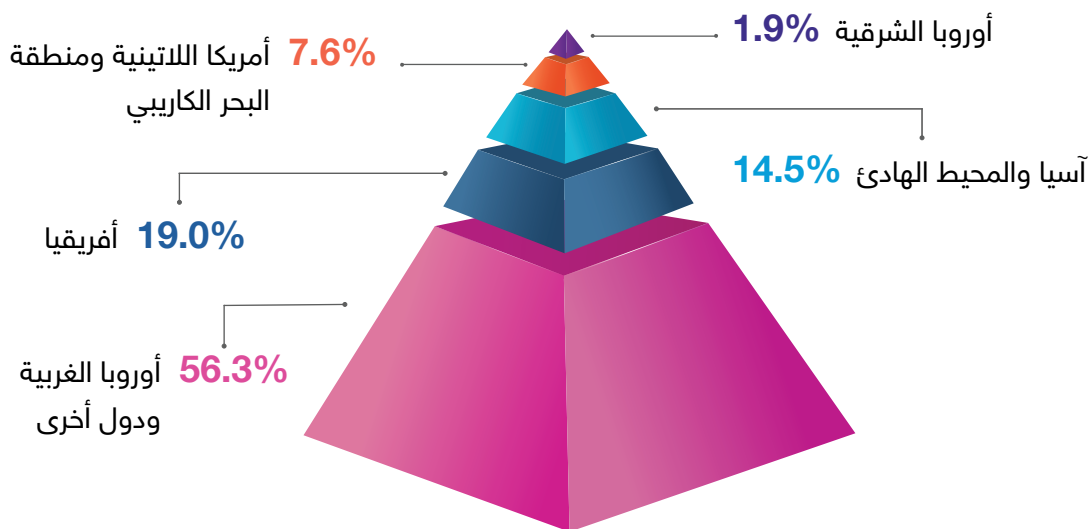


من بين مجموع التعيينات في الفئة الفنية والفئات العليا (ف-1 إلى ف-2)، بين عامي 2018 و 2020، كانت نسبة 54,3 في المائة من المرشحات المعينات و 45,3 في المائة من المرشحين المعينين من مجموعة إقليمية واحدة (دول أوروبا الغربية ودول أخرى).

وقد تأكد مجددا من واقع هذا التحليل لبيانات القوة العاملة، إلى جانب المعلومات الواردة في تقرير الأمين العام [A/75/591](#)، أن هناك حاجة إلى تقييم عمليات وممارسات التوظيف في الأمانة العامة من منظور قائم على التنوع يأخذ في الاعتبار التنوع الجنساني والتنوع الجغرافي في جميع المراحل، بما في ذلك في قرارات الاختيار. ولا بد من إجراء دراسة شاملة وشفافة للأسباب الكامنة وراء هذه الاختلالات والفروق.

ويبدو أن انعدام التنوع والتفاوت في التمثيل فيما بين المجموعات الإقليمية مستمران على جميع مستويات الفئة الفنية والفئات العليا وفي جميع أنواع التعيينات (المستمرة والمحددة المدة والمؤقتة)، ما يشير أيضا إلى ضرورة معالجة عامل التنوع في التوظيف والتعيينات في الوظائف غير الخاضعة للتوزيع الجغرافي، وكذلك في التوظيف بالنسبة للتعيينات المؤقتة.

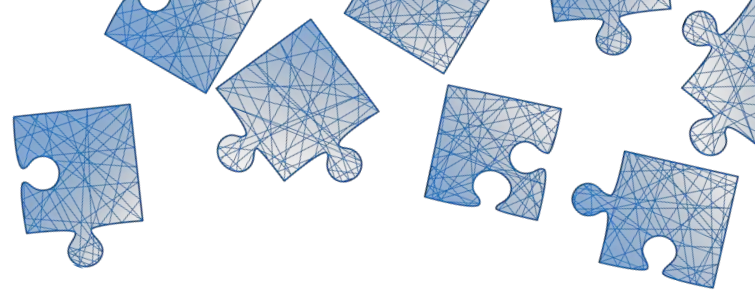
النسبة المئوية لترقيات الموظفين في الفئة الفنية من الرتب ف-5 و ف-1 و ف-2، حسب المجموعات الإقليمية، 2018-2020



الفرع 5.

الاستنتاجات العامة ومجالات العمل الاستراتيجية

أسفر استعراض فرقة العمل لاستنتاجات مختلف الأفرقة العاملة، واستقصاء الأمم المتحدة، وغيره من الاستقصاءات التي أجريت مؤخرا، وتحليل بيانات الموارد البشرية للقوة العاملة، والبحوث المقارنة، والمشاورات المختلفة مع الجهات المعنية، وحوارات "أصوات الموظفين"، عن وضع مؤشرات بشأن العنصرية في أماكن العمل.



الاستنتاجات العامة ومجالات العمل الاستراتيجية

الاستنتاجات العامة

■ يمكن أن يكون هناك نقص في التنوع اللغوي وتعدد اللغات في أماكن العمل وفي العمليات داخل المنظمة، ما قد يؤدي إلى إيجاد عقبات تحول دون إمكانية الوصول إلى المعلومات، والتوظيف والتعيين، والفرص الوظيفية، والشعور بالانتماء والاندماج.

■ هناك اختلالات ونقص في الإنصاف بسبب ممارسات التوظيف والاختيار، وقد يكون للتحيز الضمني تأثير في هذا الصدد.



يحجم الموظفون عن الإبلاغ عن التمييز العنصري أو اتخاذ إجراءات ضده عندما يشهدونه لأنهم يعتقدون أن ما من شيء سيحدث، أو لأنهم فقدوا الثقة أو يخشون الانتقام، وهو ما قد يشير إلى انخفاض مستوى التضامن مع أولئك الذين يتعرضون للتمييز العنصري وإلى انعدام الثقة في قدرة الآليات القائمة على معالجة هذه المسألة.

■ يلزم تعزيز الإطار القانوني والتوجيه السياساتي لتمكين المنظمة من التصدي على نحو أفضل للعنصرية والتمييز العنصري.

أسفر استعراض فرقة العمل لاستنتاجات مختلف الأفرقة العاملة، واستقصاء الأمم المتحدة، وغيره من الاستقصاءات التي أجريت مؤخرا، وتحليل بيانات الموارد البشرية للقوة العاملة، والبحوث المقارنة، والمشاورات المختلفة مع الجهات المعنية، وحوارات "أصوات الموظفين"، عن وضع المؤشرات التالية بشأن العنصرية في أماكن العمل:



يرى الموظفون أن الأصل القومي أو الإثني هو الأساس الرئيسي الذي تقوم عليه مظاهر العنصرية والتمييز العنصري التي يتعرض لها أو يشهدها موظفو الأمانة العامة.

■ يؤثر التمييز العنصري على مختلف جوانب تفاعل الموظفين مع المنظمة، بما في ذلك ملاك الموظفين، والتقدم الوظيفي، والتعلم، والتنقل.



يمكن أن تتخذ العنصرية في أماكن عمل الأمم المتحدة أيضا شكل التحرش، وإساءة استعمال السلطة، والاستبعاد، والتهميش، والإهانات، وعدم الاحترام، والتحيز الضمني، وأشكال العدوان المصغر.

■ كثيرا ما يتعرض الموظفون للتمييز على أساس الأصل القومي أو الإثني بالاقتران مع جملة من الأسس الأخرى، من بينها العرق واللون ونوع الجنس واللغة، ما يؤكد الحاجة إلى النظر في الطبيعة المركبة للتمييز المتقاطع.

■ يبدو أن ملاك الموظفين في الفئتين الفنية والموضوعية وفئة صنع القرار في المنظمة بتركيبته على مدى السنوات الثلاث الماضية يضم بنسبة غير متناسبة أفرادا ينتمون إلى مجموعة إقليمية واحدة (دول أوروبا الغربية ودول أخرى)، وهو ما قد يشير إلى وجود تحيزات هيكلية. ويبدو أن المرشحين من تلك المجموعة الإقليمية يدرجون بأعداد كبيرة في قوائم المرشحين المقبولين لجميع الرتب في الفئة الفنية والفئات العليا في المنظمة، بنسب تبلغ أحيانا 3 مرشحين مقابل مرشح واحد من مجموعات أخرى، الأمر الذي يشير إلى استمرار الاتجاهات الحالية.

■ هناك حاجة إلى التعلم والإصغاء والتثقيف بشأن العنصرية في جميع جوانبها من خلال مجموعة متنوعة من الأدوات، بما في ذلك إجراء مزيد من المحادثات، وتوفير فرص التعلم الفردية، والتدريب المنظم. وسيكون من الضروري مواصلة التعلم والتثقيف بشأن العنصرية من أجل ترسيخ الوعي والثقافة المناهضين للعنصرية في المنظمة.

■ هناك نقص في المعرفة المشتركة أو الوعي العام بشأن العنصرية ومظاهر التمييز في مكان العمل وما ينبغي عمله حيالها، كما أن الدعم المقدم للموظفين الذين يتعرضون للعنصرية غير كاف.



يبدو أن الموظفين يتأثرون بالتمييز العنصري والعنصرية في مكان العمل بمعدل أعلى من زملائهم الذكور.



مجالات العمل الاستراتيجية

تؤكد فرقة العمل، في ضوء تقييمها الشامل، الحاجة الملحة إلى اتخاذ إجراءات استراتيجية من أجل:

التصدي للعنصرية والتمييز العنصري بصورة مباشرة وفعالة بقدر أكبر في الأمانة العامة عن طريق تشجيع الإبلاغ وتعزيز المساءلة والرصد والشفافية من خلال توفير المعلومات لأفراد الأمم المتحدة بصورة دورية عن الإجراءات المتخذة عقب التقارير التي يقدمها الموظفون الذين يتعرضون لمثل هذا السلوك أو التمييز أو يشهدونه. وينبغي أيضا حماية أولئك الذين يعانون من العنصرية من جميع أشكال الانتقام.

التعجيل بإحراز تقدم نحو التنوع العرقي والإنصاف والشمول على مستوى جميع فئات الموظفين وغير الموظفين وفي جميع مراكز العمل عن طريق إزالة الحواجز الناجمة عن العنصرية والتمييز العنصري في المنظمة على المستويات الشخصي والهيكلية والمؤسسية وعلى مستوى العلاقات بين الأشخاص.

استعراض السياسات والممارسات في مجال الموارد البشرية، بما في ذلك استقدام الموظفين وتنقلهم وتعيينهم في رتب أعلى، لتحديد ما إذا كانت هناك أحكام أو ممارسات، في عملية صنع القرار وغيرها، قد يكون لها تأثير متفاوت على موظفين من عرق أو لون أو أصل إثني أو قومي بعينه.

توضيح آليات الإبلاغ وعمليات الدعم والموارد المتاحة للموظفين الذين يعانون من العنصرية والتمييز العنصري.

مواصلة الحوار والتعلم وإدارة التصورات، نظرا لانخفاض مستوى الثقة لدى الموظفين، بحيث تكتسي هذه العوامل أهمية في تغيير الثقافة السائدة في مكان العمل في سياق معالجة مظاهر العنصرية في مكان العمل على المستوى المؤسسي وعلى مستوى العلاقات بين الأشخاص.

الفرع 6.

سُبل الماضي قُدماً

ينصب تركيز خطة العمل الاستراتيجية على إجراءات محددة الهدف ترمي إلى التصدي للعنصرية على المستويات الشخصي والهيكل والمؤسسي وعلى مستوى العلاقات بين الأشخاص، وتبدأ بإعادة بلورة التصور المتعلق بأماكن العمل في المنظمة.

سُبل الماضي قُدمًا

معرض قيامها بذلك، عددا من التوصيات الواردة أدناه، التي يتطلب بعضها مزيدا من الدراسة والتطوير تمهيدا لتنفيذها المحتمل في المستقبل. وترد تفاصيل هذه التوصيات في الفرع 7.

ينصب تركيز خطة العمل الاستراتيجية على إجراءات محددة الهدف ترمي إلى التصدي للعنصرية على المستويات الشخصي والهيكلية والمؤسسي وعلى مستوى العلاقات بين الأشخاص، وتبدأ بإعادة بلورة التصور المتعلق بأماكن العمل في المنظمة. وقد استنبطت فرقة العمل، في

الثقافة المؤسسية

تشمل ثقافة المنظمة، وثقافة روح الفريق، والنظم والممارسات غير الرسمية، والقيادة، بما في ذلك التفاعلات بين الأشخاص، فضلا عن تغيير السلوك.

العمليات وممارسات الإدارة

بما في ذلك الممارسات الإدارية والعمليات الداخلية وإدارة المواهب، التي يمكن أن تعالج القضايا المتعلقة بالتحيزات والحوافز الضمنية.

النظم

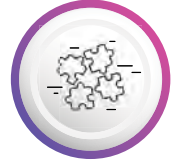
تشمل الهياكل والسياسات والمهام الرفيعة المستوى، بما في ذلك الهياكل الأساسية التي تدعم عمليات المنظمة.

عمليات العدل الداخلي

المساءلة الداخلية والتغييرات المحتملة في الآليات الداخلية ذات الصلة فيما يتعلق بإقامة العدل، وآليات الشكاوى والعمليات المتصلة بها، والبيئة التنظيمية، والمعالجة المأمونة لشكاوى الموظفين في الحالات التي يدعي فيها التعرض للعنصرية والتمييز العنصري، والإبلاغ القائم على النتائج.

يمكن تبويب
التغييرات والتوصيات
المقترحة ضمن
أربعة مجالات

ألف - التغييرات في ثقافة المنظمة



العنصرية، بشقيها المباشر وغير المباشر، هي سلوك سيستغرق التصدي له بعض الوقت. ويجب على جميع الموظفين، من جميع المستويات وفي كل مركز من مراكز العمل، أن يوحّدوا جهودهم لإيجاد مكان عمل وثقافة عمل شاملين للجميع ومناهضين للعنصرية، يمكن فيهما دعم المتضررين ومحاسبة من يمارسون مثل هذه السلوكيات. وتتأسس ثقافة مكان العمل الشاملة للجميع والمناهضة للعنصرية من خلال تغيير السلوك الفردي والجماعي، بما في ذلك من خلال تحديد السلوكيات المتوقعة من الموظفين والقيادة العليا، التي تعزز التنوع والإنصاف والشمول.

القيادة

بالقيادة لإدراج عناصر تتعلق بمناهضة العنصرية والتحيز الضمني والتنوع والإنصاف والشمول. وينبغي استكمال ذلك بإنشاء برنامج لتوجيه وإرشاد القادة يتضمن توجيهات بشأن كفاءة تكافؤ الفرص لجميع المديرين في الحصول على موارد التعلم.

يُطلب إلى الأمين العام أن يواصل إعادة تأكيد التزامه بالتصدي للعنصرية والتمييز العنصري كجزء لا يتجزأ من استراتيجية المنظمة ونجاحها، وإسناد المسؤولية، وتمكين الموظفين، والإبلاغ عن التقدم المحرز، ومساءلة القادة. وفي هذا الصدد، يُطلب إلى الأمين العام أن يعتبر تحقيق التنوع العرقي والإنصاف والشمول أولوية إدارية عليا وأن يدرجها في الاتفاقات المقبلة التي سيوقعها مع كبار المديرين، مع تحديد جداول زمنية واضحة. وينبغي قياس التقدم المحرز مرتين في السنة من خلال استقصاء تصورات الموظفين بشأن التنوع والإنصاف والشمول، وكجزء من استعراضات أداء المسؤولين الإداريين.

وينبغي إدراج صياغة محددة تتعلق بدور القيادة العليا ومسؤوليتها في التصدي للعنصرية في أماكن العمل في اتفاقات كبار المديرين، مع وضع تدابير للمساءلة.

وتعد القيادة حاسمة في بناء الأساس اللازم للتغيير الثقافي المفضي إلى مواءمة قيم المنظمة وسلوكياتها مع تنفيذ الولايات. ولذلك، لا بد من بناء القدرات القيادية من خلال تعزيز ما هو متاح من برامج التوجيه والتدريب الخاصة

موقف القيادة واضح، فالتمييز العنصري غير مقبول. لكن هناك اختلاف بين الواقع والممارسات من جهة وسياسة عدم التسامح إطلاقاً من جهة أخرى.

من تعليقات الموظفين

المصدر: الاجتماع المفتوح بشأن نتائج الاستقصاء عن العنصرية،

31 آذار/مارس 2021

التعلم

بفعالية كمؤيدين، ووضع نهج قائم على التضامن للمشاركة في جهود مكافحة العنصرية.

وينبغي للإدارتين تعهد صفحة United against Racism (متحدون للقضاء على العنصرية) الداخلية على بوابة iSeek وتوفير منبر رقمي (شبكة ممارسين لمعالجة مسألة التنوع والعنصرية) للموظفين لتقديم الاقتراحات وإبداء الآراء بشأن تنفيذ المنظمة لخطة العمل الاستراتيجية.

ويتعين على كل من إدارة التواصل العالمي، وإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة، تعزيز الاتصالات مع الموظفين بشأن آليات العدل الداخلي القائمة، واستعراض العمليات الحالية وتعديلها حسب الاقتضاء. وبالإضافة إلى هذه العمليات الرسمية، يمكن النظر أيضا في وضع عمليات للمصالحة والتسوية غير الرسمية وعمليات "مشورة/دعم الأقران". وسيعزز ذلك معالجة الجوانب المتصلة بالعلاقات بين الأشخاص، والتعامل مع التحيزات الكامنة لدى الأشخاص، والمساءلة في مجالات التغيير المؤسسي والتشغيلي.

وينبغي إيلاء اهتمام خاص في جهود الاتصال لتعدد اللغات، واستخدام المصطلحات، والتغطية بجميع اللغات الرسمية الست للأمم المتحدة.

وينبغي لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال أن تضع، بالتعاون مع ممثلي الموظفين، جدولاً زمنياً للأيام الدولية للأمم المتحدة (التي تعلنها الجمعية العامة) كمناسبات للاحتفال بالتنوع في القوة العاملة للأمم المتحدة والاعتراف به وإبراز دور التنوع في تعزيز قدرة المنظمة على الوفاء بولايته. ويمكن أن تشمل هذه المناسبات اليوم الدولي للقضاء على التمييز العنصري (21 آذار/مارس)، واليوم الدولي لنيلسون مانديلا (18 تموز/يوليه)، واليوم الدولي لإلغاء الرق (2 كانون الأول/ديسمبر). وبالمثل، ينبغي لجميع كيانات الأمم المتحدة، باستخدام قنوات الاتصال الداخلية، أن تطلع الموظفين وتثقفهم بشأن الأيام الوطنية والمناسبات الثقافية والأعياد والموسيقى والأدب على الصعيد الوطني، وأن تعزز الوعي والتقدير بشأن جميع الثقافات في مراكز عملها.

ينبغي لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال أن تقوم، بالتعاون مع مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، وبلاستفادة من البرامج القائمة، بوضع إطار تدريبي متكامل، يشمل التدريب بشأن التحيز الضمني، ويكون مصمماً خصيصاً للبدء بمبادئ الوعي والفهم الأساسية وصولاً إلى التغيير التدريجي وتطبيق مبادئ إدارة التنوع لمختلف الأدوار ومناصب المسؤولية في المنظمة، أي لكل من القيادة والمديرين ومستشاري شؤون التنوع والموظفين والأفراد في مراكز العمل المختلفة وعلى مختلف المستويات. وينبغي لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال أن تنظر في جعل التدريب على التحيز الضمني إلزامياً لجميع الموظفين.

وينبغي تزويد المديرين بالأدوات وتثقيفهم لتمكينهم من التعرف على العنصرية والتمييز العنصري داخل أفرقتهم. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن تكون هناك عمليات مساهمة للمديرين لدعم نهج عدم التسامح إطلاقاً إزاء العنصرية والتمييز العنصري أو أي شكل آخر من أشكال التمييز.

وستوفر إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال فرص التعليم والتدريب لمستشاري الموظفين وغيرهم من موظفي الدعم (مثل دعم الأقران)، بما في ذلك التوعية بالثقافات والسلامة والتواضع ومكافحة العنصرية.

الاتصال

يتعين على إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وإدارة التواصل العالمي وضع ونشر خطة للاتصال الداخلي، بمشاركة واسعة من الموظفين على جميع المستويات وفي جميع المناطق، كجزء من خطة قوية لإدارة التغيير من أجل تعزيز الوعي والمعرفة والقدرات/الإمكانات فيما يتعلق بإيجاد ثقافة مكان عمل مناهضة للعنصرية. ويشمل ذلك حملات لتشجيع الموظفين وتثقيفهم وتمكينهم من وضع نموذج للسلوك المرغوب فيه المناهض للعنصرية، بما في ذلك الشمول واحترام التنوع العرقي، مع استكمالها بحملات توعية بشأن كيفية المشاركة

إذكاء الوعي وتعزيز الشمول

يتعين على جميع الكيانات أن تعين جهات تنسيق خاصة بها تكون معنية بالتنوع والإنصاف والشمول ومكافحة العنصرية على مستوى القيادة العليا (مد-1/مد-2) من أجل العمل بأسلوب فاعل وواضح على وضع نموذج لسلوك مناهض للعنصرية وشامل للجميع ومناصريه ورعايته وتعزيزه، وتهيئة بيئة عمل تمكينية لتنفيذ خطة العمل الاستراتيجية.

ولزيادة الوعي وتعزيز فهم أكبر للأشكال التي تتخذها مظاهر العنصرية والتمييز العنصري في أماكن العمل في المنظمة، ينبغي لمكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة أن يقوم بتيسير إضفاء الطابع الرسمي على الحوارات وحملات التوعية وتعميمها. وينبغي تشجيع الموظفين على المشاركة في الحوارات والانخراط فيما يتعلق بهذه القضايا، واكتساب المعرفة والفهم المشترك لكيفية التصدي للعنصرية والتمييز العنصري وتعزيز الكرامة والاحترام للجميع.

وتشجّع جميع الكيانات على تعزيز الجهود المحددة الهدف لزيادة الوعي بين الموظفين وإيجاد اتصالات مشتركة ومنابر آمنة لتعزيز التسامح والتفاهم.

وينبغي لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال أن تعترف رسمياً بشبكة المنسقين المتطوعين المعنيين بالعدالة العرقية وأن تتعاون معها من خلال العمل مع ممثلي الموظفين في كل كيان لدعم جهود المديرين الرامية إلى إذكاء الوعي بالعنصرية والتنوع والإنصاف والشمول وتوفير خدمات إحالة والدعم لأفراد الأمم المتحدة الذين يتعرضون للعنصرية.

بناء الفريق وتماسكه

ينبغي لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال أن تبحث في إمكانية تزويد أفراد الأمم المتحدة بأدوات للتقييم الذاتي تمكنهم من إدراك التحيزات التي يكتونها. وينبغي أن تهدف هذه الأدوات إلى زيادة الوعي الذاتي وفهم التحيزات الشخصية وتحسين بناء الفريق وتماسكه.

الآن يجب أن نعمل معا للنضال من أجل تفكيك البنى العنصرية، ووضع سياسات مناهضة للعنصرية، ومكافحة الصور النمطية، وتعزيز التنوع.

أمينة ج. محمد
نائبة الأمين العام
للأمم المتحدة



باء - التغييرات في عمليات المنظمة وسياساتها وممارساتها الإدارية



تؤثر قواعد المنظمة في مجال الموارد البشرية وإجراءاتها وتعليمات العمل ذات الصلة على الموظفين وعملهم اليومي. وينبغي استعراضها لتحديد ما إذا كانت هناك أحكام أو ممارسات، في عملية صنع القرار وغيرها، قد يكون لها تأثير متفاوت على موظفين من عرق أو لون أو أصل إثني أو قومي بعينه. وينبغي استعراض السياسات والممارسات والإجراءات المعمول بها في مجال الموارد البشرية والتي تؤثر على الفرص الوظيفية للموظفين وتقدمهم الوظيفي لتشمل العمليات والممارسات التي تعزز التنوع والإنصاف والشمول وتتصدى للعنصرية. ويستتبع ذلك زيادة توحيد واحترافية المهام والخدمات المتعلقة بالموارد البشرية.

الإطار السياسي والتنظيمي

ينبغي لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال أن تدرس السياسات والعمليات والإجراءات المعمول بها في مجال الموارد البشرية لتشمل العناصر التي تعزز الإدماج والتنوع ومكافحة العنصرية والإنصاف ومكافحة التحيز أو الاستبعاد أو الحواجز، بما في ذلك على المستوى القطري أو المحلي. وينبغي فحص ممارسات التوظيف، مثل المتطلبات اللغوية والاختبار وأفرقة إجراء المقابلات والتقييمات، للتأكد من خلوها من التحيز، وينبغي تقييمها لتحديد مدى احتمال أن تؤدي إلى استبعاد غير عادل أو تعسفي على أساس الأصل العرقي أو القومي أو الإثني.

التوظيف والتعيين في الرتب العليا

ينبغي لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال أن تستعرض، بالتعاون مع إدارة الدعم العملياتي، دورة التوظيف بأكملها لتحديد ما إذا كانت هناك أحكام أو ممارسات، في عملية صنع القرار وغيرها، قد يكون لها تأثير متفاوت على موظفين من عرق أو لون أو أصل إثني أو قومي بعينه. ولذلك، سيكون من الضروري استعراض استمارة السيرة الشخصية، ومعايير صياغة إعلانات الوظائف الشاغرة، وعملية التقييم، بما في ذلك المقابلات وتشكيل أفرقة الاختيار، وقائمة المرشحين النهائيين من مقدمي الطلبات وأساليب الاختيار وإدارة قوائم المرشحين

المقبولين، مع إنشاء آليات لمساءلة العاملين في مجال الموارد البشرية والمديرين المكلفين بالتوظيف لكفالة تكافؤ الفرص والإنصاف أثناء عمليات التوظيف. وتشمل التدخلات الممكنة لتطوير التنوع والإنصاف في ممارسات التوظيف تعزيز المساءلة في قرارات الاختيار، والقيام على سبيل المثال، بوضع لغة موحدة تعبر عن ثقافة مناهضة للعنصرية في الأمم المتحدة وتعزيزها بغية إدراجها في جميع إعلانات الوظائف الشاغرة.

ويتعين على المكتب التنفيذي للأمين العام وإدارة الدعم العملياتي اتخاذ الإجراءات اللازمة لكفالة أن تعالج عملية التوظيف، بما في ذلك التعيينات في المناصب العليا، المتطلبات اللغوية بشكل كامل وعادل، وأن تتضمن عملية تعيين كبار المسؤولين في المكاتب البعيدة عن المقر، بما في ذلك البعثات، شرطاً لغويا لكفالة الطلاقة في استخدام اللغة الأساسية و/أو اللغة الرسمية للأمم المتحدة المستخدمة في البلد المضيف، حسب الاقتضاء.

ولزيادة التنوع في صفوف الموظفين، يُطلب إلى الأمين العام أن يواصل الدعوة إلى إلغاء شرط استقالة موظفي فئة الخدمات العامة والفئات المتصلة بها قبل التقدم بطلبات التوظيف والنظر في تعيينهم في وظائف الفئة الفنية. ويوصى بمنح هذه الفئات من الموظفين فرصاً متكافئة للتنافس على وظائف الفئة الفنية كمرشحين خارجيين.

الاحتفاظ بالموظفين وانتهاء خدمتهم

ينبغي لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وإدارة الدعم العملياتي إجراء استعراض لدورة انخراط الموظفين في الأمم المتحدة، بدءاً من التوظيف والتعيين إلى تطوير مهارات الموظفين والاحتفاظ بهم، استناداً إلى البيانات المجمعة من بيانات استقصاء انخراط الموظفين وغيرها من بيانات استقصاءات القوة العاملة، للوقوف بصورة كاملة على مدى التمييز العنصري الذي يحول دون التقدم الوظيفي، وتقييم كيفية تأثير تنفيذ الاستراتيجية المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين على الموظفين الذين ينتمون إلى مجموعات إقليمية محددة.

إدارة الأداء

ينبغي لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال أن تعزز نظام إدارة الأداء ليشمل بعد التمييز العنصري بوصفه سلوكاً محظوراً ومسألة تستدعي الحوار واستقاء الآراء، بما في ذلك نموذج 360 درجة لتقييم أداء الموظفين.

وينبغي للإدارة أن تكفل التنوع في لجان الطعون وأن تشترط وتوفر التدريب لأعضاء هذه اللجان بشأن التحيز الضمني؛ وأن تستعرض المبادئ التوجيهية للجان الطعون لتضمينها شرطاً يتعلق بكفالة التنوع واستيعاب الجميع في العضوية؛ وأن تجمع البيانات لتحديد أوجه التحيز المحتملة.

ويُطلب إلى الأمين العام أيضاً أن يشجع البلدان المساهمة في برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين على زيادة تنوع مواطنيها من مقدمي الطلبات عن طريق استعراض عملياتها الداخلية للتواصل والاختيار.

خدمات الدعم الوظيفي

ينبغي لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال أن تعمل على تطوير إطار للدعم الوظيفي من شأنه أن يوفر خدمات الدعم الوظيفي لمساعدة الموظفين على تكوين توقعات مهنية واقعية، ومدهم بالأدوات اللازمة لتمكينهم من تولي زمام مسارهم المهني، وتزويدهم بالمعلومات لمساعدتهم في اتخاذ قرارات مهنية فردية مستنيرة.

الالتحاق الفعلي بالعمل

ينبغي لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال وإدارة الدعم العملياتي إدراج وحدة تدريبية لمناهضة العنصرية في البرنامج التوجيهي لجميع أفراد الأمم المتحدة الجدد. وينبغي أيضاً تزويد جميع الأفراد الجدد بتفاصيل الاتصال بالمعلومات المتعلقة بالآليات الموجودة لدعم الموظفين والتي أنشأتها الإدارة واتحادات الموظفين والمجموعات المعنية الأخرى للإبلاغ عن جميع أشكال التمييز التي يتعرضون لها أو يلاحظونها.



جيم - التغييرات في نظم المنظمة



كجزء من استعراض المكاسب التي تحققت من خلال مبادرة الأمين العام "متحدون من أجل الإصلاح"، يُطلب إلى الإدارة أن تستعرض النظم والهيكل والمهام الرفيعة المستوى والسياسات وعمليات صنع القرار الاستراتيجية في المنظمة، وأن تقوم بتغييرها متى تعين ذلك، لمعالجة أوجه الاختلال والتحيز واللامساواة العنصرية والسلوكيات المحظورة، وإنشاء نظم وعلاقات تلاحم لدعم مبادئ التنوع والإنصاف والإدماج والنهوض بها.

وينبغي للمكتب الجديد أن يضع منهجية واضحة وأن يرصد بانتظام مؤشرات محددة لجمع البيانات وتحليلها وتقييم التقدم المحرز في ضوء الأهداف والنقاط المرجعية المحددة التي ينبغي اعتمادها لهذا الغرض.

التعاريف وجمع البيانات وتحليلها ورصدها

تعزiza للشفافية، يتعين على جميع الكيانات أن تنشر، على المواقع الشبكية الداخلية والخارجية على السواء، أسماء وصور وألقاب جميع كبار القادة من الرتبة مد-1 وما فوقها ومجموعاتهم الإقليمية ورتبهم، وأن تنشر في نهاية المطاف خرائط تنظيمية مفصلة للوحدات تتضمن أسماء الموظفين وألقابهم.

وينبغي لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال أن تدرج في الاستقصاء السنوي لانخراط الموظفين أسئلة بشأن التمييز العنصري والشمول والتنوع. وينبغي أن يكون المكتب الجديد هو القيم على قاعدة بيانات تتضمن تعليقات الموظفين.

ويتعين على جميع الكيانات أن تنشر تقارير شهرية لتعميمها على جميع الموظفين من خلال قنوات الاتصال الداخلية الخاصة بها بشأن جميع التعيينات الجديدة،

الهيكل التنظيمية والحوكمة

يُطلب إلى الأمين العام إنشاء مكتب مكرس لتنسيق تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية المتعلقة بالتصدي للعنصرية وأنشطة الدعوة المتصلة بها. وسيقوم المكتب بالتنسيق مع جميع الكيانات، ولا سيما إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، وإدارة الدعم العملياتي، ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، وغيرها من كيانات الأمانة العامة المعنية، إلى جانب التعاون مع الموظفين وممثلهم والقيادة العليا على نطاق المنظمة والمحاورين الخارجيين، لكفالة اتباع نهج متكامل في ترسيخ التحول المستهدف واستدامته. ولتمكين المكتب من الاضطلاع بولايته، سيزود بالموظفين لأداء مهام أساسية تشمل إدارة البرامج وتنسيقها، والرصد والتقييم، والاتصالات، والتوعية والمشاركة، وتحليل البيانات والرصد لكفالة بقاء خطة العمل على المسار الصحيح وضمان تطورها ديناميكيا وتحولها إلى إطار مرجعي على نطاق المنظمة. ولكفالة الرصد والتقييم والمساءلة والتعلم بانتظام، ينبغي إبلاغ عدد من الهيئات بالتقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل، بما في ذلك فريق توجيهي للتنفيذ، سيكون في شكل مجموعة صغيرة ولكنها تمثيلية من كبار المسؤولين. وستكون للفريق التوجيهي المعني بالتنفيذ ولاية محدودة زمنيا ترتبط بمراحل تنفيذ خطة العمل.

أن تعمل أيضا مع منظمات أخرى في النظام الموحد للأمم المتحدة لوضع مصطلحات على نطاق المنظومة.

وبالإضافة إلى ذلك، ستدرس الإدارة استخدام مصطلحات مثل "المقر" و "الميدان"، و "الوطني" و "الدولي"، و "النامية" و "المتقدمة النمو"، لتعزيز الشمول. ومن شأن توحيد المصطلحات أن يعزز الفهم المشترك لقدرة المنظمة على قياس أوجه التحيز الضمني في مكان العمل ورصدها ومعالجتها. وسيساعد أيضا على معالجة مسائل الصياغة والتعاريف والمصطلحات التي تؤثر على الثقافة والممارسات التشغيلية والإجراءات. وينبغي أن تكون هذه التعاريف خاصة بالأمانة العامة، مع مراعاة السياق والأطر والبحوث الدولية.

وعمليات النقل الوظيفي الأفقي، وتنسيب الموظفين في مشاريع أو مهام خاصة، والانتدابات المؤقتة (سواء الداخلية أو الخارجية)، والترقيات، وحالات انتهاء الخدمة.

وينبغي للإدارة أيضا أن تنظر في وضع مجموعة من الأهداف الواضحة والقابلة للقياس بشأن التنوع والشمول ومؤشرات المساءلة الإدارية لرصد فعالية كل كيان من كيانات الأمانة العامة وأثر خطة العمل الاستراتيجية.

وستقدم الإدارة تعريفا موحدا لمصطلحات "العنصرية" و "التمييز العنصري" و "مناهضة العنصرية" و "التحيز العنصري الضمني". وستضع أيضا أطر السياسات والتدريب وستنشئ عمليات لجمع البيانات وتحليلها ورصدها. ويمكن لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال





دال - التغييرات المتعلقة بعمليات العدالة الداخلية

العمل، وأن تستكشف إمكانية استحداث لوحة متابعة داخلية لتتبع ادعاءات التعرض للعنصرية، وتعزيز المساءلة، والاستفادة من الأدلة الناشئة.

وينبغي للإدارة أن تعمل، بالتعاون مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية، على استعراض عملية تقصي الحقائق والتحقيقات بشأن الادعاءات المتعلقة بالتعرض للعنصرية



والنظر في تعزيز القدرات الداخلية أو التعاقد مع متخصصين من أجل الاستجابة لمزاعم التعرض للعنصرية والتمييز العنصري.

وينبغي لكل من المكتب التنفيذي للأمين العام، وإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، ومكتب الشؤون القانونية، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، استعراض نشرة الأمين العام [ST/SGB/2019/8](#) من أجل التصدي للعنصرية والتمييز العنصري وتعزيز التنوع والمساواة والشمول والإنصاف.

آليات المساءلة الداخلية

ينبغي لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال أن تقوم، بالتنسيق مع مكتب الشؤون القانونية ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، باستعراض العمليات الحالية للمساءلة والعدالة الداخلية من أجل تعزيز عملية الإبلاغ وعمليات التحقيق والنتائج المتعلقة بادعاءات التعرض للعنصرية والتمييز العنصري. وسيكون من الضروري أيضاً زيادة الوعي بآليات الإبلاغ وتعزيز أدوات الرصد والتقييم والمساءلة وتوحيد تطبيق السياسة المتعلقة بالسلوك المحظور.

وبالتنسيق مع المكاتب الأخرى، ستقوم الإدارة بنشر دليل باللغات الرسمية عن كيفية ومكان الإبلاغ عن التمييز والعنصرية في أماكن العمل بالأمم المتحدة. وينبغي النظر أيضاً في نشر الدليل باللغات الأخرى المستخدمة في مراكز عمل الأمم المتحدة.

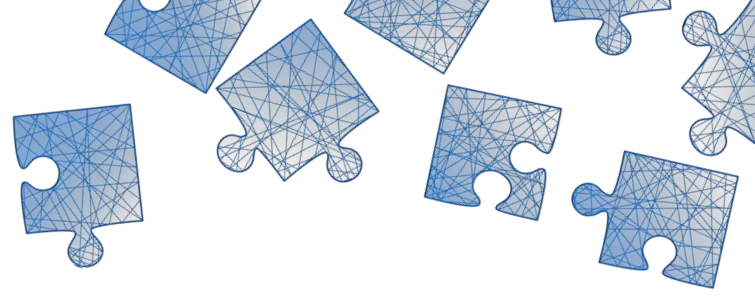
وينبغي للإدارة أن تقوم، بالتنسيق مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومكتب الأخلاقيات، بإجراء استعراض لعينات من ادعاءات سابقة بشأن التعرض للعنصرية لاستخلاص الدروس المستفادة، وإرشاد الإدارة في تعاملها مع القضايا التي ستنشأ في المستقبل وفي اتخاذ تدابير المساءلة والتصدي لأعمال الانتقام.

ولرأب الصدع في مسألة الثقة (والخوف من الانتقام) ومعالجة مسألة نقص الإبلاغ عن الشكاوى والمسائل المتعلقة بمعالجة المظالم، ينبغي للإدارة أن تقوم، بالتشاور مع الكيانات الأخرى، بتنظيم حملة توعية بشأن الشكاوى وسبل الانتصاف، مع إبقاء موظفي وأفراد الأمم المتحدة على علم بنتائج ادعاءات التعرض للعنصرية. وينبغي للإدارة أن تقوم بتجميع الخبرات ووجهات النظر، وأن تقدم الدعم للموظفين المتأثرين بالعنصرية في مكان

الفرع 7.

مصفوفة الإجراءات: تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية

يتوقف نجاح تنفيذ التوصيات الواردة في خطة العمل الاستراتيجية على وضع خطة شاملة لإدارة التغيير يحفزها انخراط المسؤولين والموظفين بتفان ودون كلل، كما يتوقف على تعزيز المساءلة، واتخاذ مبادرات قوية باستمرار في مجال الاتصال والتوعية، وبناء القدرات، وجمع البيانات وتحليلها، واعتماد أطر للتحليل والإبلاغ والرصد والتقييم.



مصفوفة الإجراءات: تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية

يقترن تنفيذ التوصيات بأطر زمنية مقترحة تمتد على الأجل القصير (0-12 شهرا)؛ أو الأجل المتوسط (12-18 شهرا)؛ أو الأجل الطويل (18-24 شهرا).

سيتطلب التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في مكان عملنا قيادة قوية ومستمرة على كل المستويات. إنه تحول ثقافي سيستلزم أيضا من كل فرد في الأمم المتحدة أن يكون عنصراً فاعلاً يساهم في جهودنا للمضي قدماً بهذه المناقشة الهامة في كل مركز من مراكز عملنا.



كاثرين بولارد

وكيلة الأمين العام للاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال
رئيسة فرقة العمل المعنية بالتصدي للعنصرية والنهوض بكرامة الجميع في الأمانة العامة للأمم المتحدة

ألف - التغييرات في ثقافة المنظمة

الجدول الزمني للتنفيذ	المؤشر	النتيجة المتوقعة	الإجراء ذو الصلة	المكتب المسؤول	الإجراء
1 - القيادة					
الأجل القصير	تصور إيجابي لدى أفراد الأمم المتحدة إزاء ما تبذله المنظمة من جهود، في جميع أنشطة تنفيذ الولاية، للتصدي للعنصرية والتمييز العنصري ودعم التنوع العرقي والإنصاف والشمول	تعزيز وإبراز التنوع العرقي والإنصاف والشمول في جميع فئات الأفراد، بما في ذلك في المناصب الإدارية العليا من الرتب ف-5 ومد-1 و-2	تتبع تصورات أفراد الأمم المتحدة بشأن التنوع والإنصاف والشمول في المنظمة	المكتب التنفيذي للأمين العام، وإدارة الاستراتيجية والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، وجميع الكيانات	جعل تحقيق التنوع العرقي والشمول أولوية إدارية عليا على مستوى جميع فئات أفراد المنظمة وإدراجه في اتفاقات كبار المديرين المقبلة مع الأمين العام
الأجل القصير	• معالجة أخطاء العنصرية المتصورة بطريقة فعالة وفي الوقت المناسب • تعزيز ثقة أفراد الأمم المتحدة في التزام المنظمة بالتصدي للعنصرية	• انخراط جميع كبار المسؤولين في الدفاع عن مكافحة العنصرية وعن التنوع والإنصاف والشمول، سواء داخل المنظمة أو في المحافل العامة • تعزيز الثقة في التزام القيادة العليا بالتصدي للعنصرية في الأمم المتحدة	تعزيز ما هو قائم من تدابير المساعلة على نحو يكفل التصدي بفعالية للعنصرية والتمييز العنصري في مكان العمل، وبشكل مساعلة كبار المسؤولين عن عدم اتخاذ أي إجراء، في إطار مسؤولياتهم الإدارية	المكتب التنفيذي للأمين العام، وإدارة الاستراتيجية والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، وجميع الكيانات	إدراج صيغة في اتفاقات كبار المديرين مع الأمين العام إلى دور القيادة العليا ومسؤوليتها في التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في مكان العمل
الأجل المتوسط	تعزيز ثقة أفراد الأمم المتحدة في التزام المنظمة بالتصدي للعنصرية وتعزيز التنوع والإنصاف والشمول في مكان العمل	تشجيع جميع كبار المسؤولين في الأمم المتحدة بثقافة مكافحة العنصرية	تعزيز البرامج القائمة لتدريب كبار المسؤولين عن طريق إدراج العناصر المتعلقة بمكافحة العنصرية، والتدريب على التصدي للتحيز الضمني، والتنوع والإنصاف والشمول	إدارة الاستراتيجية والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	بناء قدرات كبار المسؤولين

3 - الاتصال

الأجل المتوسط	تهيئة ثقافة تقوم على تعزيز التماسك في بيئة عمل الموظفين	تعزيز الوعي والفرص فيما يتصل بالتصدي للعنصرية في الأمانة العامة	- تصميم مواد حملات لتشجيع أفراد الأمم المتحدة على أن يصبحوا قدوة في تجسيد القيم والسلوكيات المرغوبة وثقتهم وتمكينهم في هذا الصدد - توفير منصة يستخدمها الموظفون للتعبير عن آرائهم إزاء التنوع والإنصاف والشمول، على سبيل المثال من خلال مبادرة "آراء الموظفين".	إدارة التواصل العالمي، وإدارة الاستراتيجية والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال	وضع وبدء تنفيذ خطة اتصال داخلية، يشارك فيها الموظفون من جميع المستويات على نطاق واسع، وتكون جزءاً من خطة قوية لإدارة التغيير	1-3
الأجل القصير	زيادة الوعي بكيفية التصدي للعنصرية في مكان العمل، وإطلاع أفراد الأمم المتحدة باستمرار عن التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية	زيادة الوعي بكيفية التصدي للعنصرية في مكان العمل، وإطلاع أفراد الأمم المتحدة باستمرار عن التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية	- زيادة الوعي وتوفير الموارد والمعلومات بشأن كيفية تعزيز التنوع والإنصاف والشمول والتصدي للعنصرية - تزويد الموظفين بوسيلة للتعبير عن آرائهم بشأن تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية	إدارة التواصل العالمي، وإدارة الاستراتيجية والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال	تزويد أفراد الأمم المتحدة بقناة اتصال إلكترونية دائمة ومستودع للمواد التثقيفية	2-3
الأجل الطويل	استعراض العمليات والإمكانات والفرص في مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة وكذلك استعراض خدمات تقديم المشورة للموظفين وغير ذلك من خدمات دعم الموظفين لضمان قدرتها على تقديم الدعم الكافي في معالجة مسائل التمييز، بما في ذلك التمييز العنصري، وسيخضع كل مكتب موارد للاستعراض من قبل خبراء خارجيين أو من خلال التقييم الذاتي	إجراء تقييم للنظر في الحاجة إلى موارد وعمليات أخرى تُعزز ما هو قائم من سبل التسوية غير الرسمية، وإبلاغ الموظفين بها	معالجة جوانب العلاقات بين الأشخاص، والتعامل مع التحيزات في التواصل مع الآخرين، وتطبيق مبدأ المسألة فيما يتصل بالتغيير المؤسسي والتشغيلي	إدارة التواصل العالمي، وإدارة الاستراتيجية والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة	تطوير سبل اتصال مبتكرة لتعزيز انخراط الموظفين فيما يتعلق بآليات العمل الداخلي القائمة، واستعراض العمليات والإمكانات والفرص الحالية وتعديلها بغرض وضع نهج محددة وزيادة تبسيطها للتصدي للتمييز العنصري وأشكال التمييز الأخرى. وبالإضافة إلى هذه العمليات الرسمية، النظر، إذا لزم الأمر، في إنشاء آليات دعم لتكملة النظام الحالي لإقامة العدل، مثل عمليات المصالحة وعمليات "مشورة/ دعم الأقران"	3-3

الجدول الزمني للتنفيذ	المؤشر	النتيجة المتوقعة	الإجراء ذو الصلة	المكتب المسؤول	الإجراء
2 - التعلم					
الأجل الطويل	- إتمام جميع أفراد الأمم المتحدة التدريب المتعلق بالتصدي للتحيز الضمني - تعزيز المساواة والتنوع العرقي والإنصاف - والشمول في أماكن العمل في المنظمة	اكتساب جميع أفراد الأمم المتحدة الدراية بكيفية تكريس قيم التنوع والإنصاف والشمول في مكان العمل وفي تنفيذ الأولويات	- وضع إطار تدريب تركز المرحلة الأولى منه على إدراك أساسيات مبادئ إدارة التنوع وبنهي بتهيئة تغيير تدريجي وتطبيق هذه المبادئ في مختلف الأدوار في المنظمة - ينبغي أن يكون التدريب المتعلق بالتصدي للتحيز الضمني إلزاميا لجميع الأفراد وأن يكون جزءا من البرنامج التوجيهي للأفراد الجدد	إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	وضع إطار شامل للتدريب تركز المرحلة الأولى منه على التوعية بأساسيات قيم التنوع والإنصاف والشمول وفهم هذه القيم
الأجل الطويل	- بدء تنفيذ وحدة تدريبية بشأن التصدي للعنصرية والتمييز العنصري - تزويد جميع المديرين بالادوات اللازمة - للتصدي للعنصرية	تعزيز الثقة والمساءلة بشأن التصدي للعنصرية في الأمم المتحدة	تزويد المديرين بالتدريب اللازم بشأن كيفية تحديد التمييز العنصري في مكان العمل وكيفية التصدي له	إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال	وضع وحدة تدريبية مصممة خصيصا للمديرين بشأن كيفية التصدي للعنصرية في مكان العمل
الأجل الطويل	اكتساب مستشاري الموظفين وأفراد دعم الأقارن لحرية جيدة بكيفية دعم أفراد الأمم المتحدة الذين يتعرضون للعنصرية، وامتلاكهم الوسائل اللازمة في هذا الصدد	تعزيز الوعي الثقافي بالثقافات الأخرى وقيم السلامة والتواضع والاحترام في سياق مكافحة العنصرية واحترام التنوع والشمول	وضع إطار للتدريب يركز على التوعية بتنوع الثقافات وقيم السلامة والتواضع والاحترام، ويشمل الإلمام بالخصوصيات والسلوكيات الثقافية	إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال	توفير فرص التثقيف والتدريب لمستشاري الموظفين وغيرهم من أفراد الدعم (مثل الأقارن)

الجدول الزمني للتنفيذ	المؤشر	النتيجة المتوقعة	الإجراء ذو الصلة	المكتب المسؤول	الإجراء
الأجل المتوسط إلى الطويل	تعزيز وعي الموظفين وتصاميمهم إزاء التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في أماكن العمل في المنظمة	• التكرس المؤسسي للحوارات (تعميمها) داخل المؤسسة • زيادة الوعي بمظاهر العنصرية والتمييز العنصري في المنظمة وتعزيز فهمها • تشجيع الموظفين على التعامل مع العنصرية والتمييز العنصري عن معرفة وبناء على فهم مشترك لكيفية التصدي لها • زيادة مشاركة أفراد الأمم المتحدة في مبادرات الحوار والتوعية	• من منظور انتقالي، سيواصل مكتب أمين المظالم وخدمات التوعية الحوارات وحملات التوعية إلى غاية عام 2022، سيجري المكتب هذه الحوارات في حافظة خدماته، على غرار مقاهي الكياسة لتعزيز الكرامة للجميع • خلال عام 2022، الشروع في نقل المعرفة وتدريب مسيري الحوارات الجدد بناء على ما تحدده فرقة العمل، وتبادل الخبرات والتوجيهات بشأن كيفية إجراء حوارات من هذا القبيل في فضاءات آمنة، ومواصلة موافاة الجهات المعنية في المنظمة بالتعليقات بصفة منهجية	مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة، وجميع الكيانات	مواصلة الحوارات وحملات التوعية بشأن العنصرية في مكان العمل والشروع في تعميمها
الأجل المتوسط		• تزويد أفراد الأمم المتحدة في جميع مراكز العمل بدعم الأقران في الحصول على خدمات الإحالة والدعم، بما في ذلك بشأن الإجراءات التي يمكن اتخاذها لدعم الصحة العقلية للموظفين ورفاههم • تعزيز أنشطة الدعوة إلى اتباع سلوك شامل للجميع وتهيئة بيئة عمل تمكينية لتنفيذ خطة العمل الاستراتيجية للأمن العام	• بالتعاون مع اتحادات الموظفين، والمجموعات المعنية الأخرى، الاعتراف رسمياً بشبكة المنسقين المتطوعين المعنيين بالعدالة العرقية • وضع اختصاصات لدعم المنسقين المعنيين • توفير التدريب للمنسقين	إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال	الترسيخ المؤسسي لشبكة المنسقين المتطوعين المعنيين بالعدالة العرقية

الجدول الزمني للتنفيذ	المؤشر	النتيجة المتوقعة	الإجراء ذو الصلة	المكتب المسؤول	الإجراء
الأجل المتوسط	احتفال الموظفين كل عام بالمناسبات الكبرى في مختلف المقار ومراكز العمل	زيادة الوعي والمعرفة بالتنوع في أماكن العمل في الأمم المتحدة	وضع جدول زمني للأيام الدولية	إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، واتحادات الموظفين	وضع جدول زمني للأيام الدولية للأمم المتحدة (التي تعلن عنها الجمعية العامة) وتسلمت الضوء على التنوع
الأجل القصير	اكتساب أفراد الأمم المتحدة لدرجة جيدة بالمناسبات الثقافية والتنوع في مركز العمل الذي يعملون فيه	زيادة الوعي والمعرفة بالتنوع في مراكز العمل وتقدير التنوع على الصعيد الوطني	استخدام قنوات اتصال داخلية لإعلام وتقريب أفراد الأمم المتحدة بشأن الأيام الوطنية والمناسبات الثقافية والاعياد والموسيقى والأدب	جميع مراكز العمل	تعزيز الوعي بالثقافات وتقديرها في جميع مراكز العمل
4 - التنوع وتعزيز الشمول					
الأجل المتوسط	كفاءة التضامن على جميع المستويات في التصدي للعنصرية والتمييز العنصري على مستوى الكيانات وهي الاحتفال بالتنوع العرقي والإنصاف والشمول وفي تعزيز هذه القيم	- تفعيل خطة العمل الاستراتيجية من خلال وضع خطط عمل على مستوى الإدارات/المكاتب للتصدي للعنصرية - تحسين التركيز على تعزيز الشمول والتنوع والإنصاف ومكافحة العنصرية في مكان العمل وتربيت هذه القيم مؤسسيا - تعزيز المساواة والإبلاغ - تعزيز الثقة بين الإدارة والموظفين	- قيام إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال بتحديد اختصاصات الدور - قيام رئيس الكيان بتعيين مسؤول أقدم برتبة مد-1/مد-2 ليكون جهة تنسيق معنية بالتنوع والإنصاف والشمول ومكافحة العنصرية، وإخطار إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال بالتعيين	إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، وجميع الكيانات	تعيين جهة تنسيق معنية بالتنوع العرقي والإنصاف والشمول ومكافحة العنصرية على مستوى القيادة العليا (مد-1/مد-2) في جميع الكيانات

باء - التغييرات في عمليات المنظمة وسياساتها وممارساتها الإدارية

الجدول الزمني للتنفيذ	المؤشر	النتيجة المتوقعة	الإجراء ذو الصلة	المكتب المسؤول	الإجراء
1 - السياسات والإطار التنظيمي					
الأجل الطويل	تكوين تصور لدى أفراد الأمم المتحدة بأن تطبيق معايير الموارد البشرية عادل وخال من التحيز العنصري	تفعيل قيم التنوع والإنصاف والشمول على جميع المستويات في تطبيق قواعد وأنظمة الموارد البشرية	- كفالة أن يتضمن الإطار التنظيمي للموارد البشرية مؤشراً يتعلق بالتنوع والإنصاف والشمول ومكافحة العنصرية - كفالة أن تتضمن جميع استراتيجيات الموارد البشرية، أي الاستراتيجيات المتعلقة بتكافؤ الجنسين وإدماج منظور الإعاقة والتنوع الجغرافي، عناصر تتعلق بالتنوع والإنصاف والشمول ومكافحة العنصرية	إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال	القيام، حسب الاقتضاء، بإدراج أحكام التنوع والإنصاف والشمول وتصدى للعنصرية في جميع سياسات الموارد البشرية وعملياتها وإجراءاتها
1-1					
2 - التوظيف والتعيين في الرتب العليا					
الأجل الطويل	- تحديث نظام اختيار الموظفين وأطار سياسة التنقل على نحو يكفل التنوع والإنصاف والشمول والتصدي للتحيز العنصري في عملية التوظيف - تحديث المبادئ التوجيهية المتعلقة بعملية إعداد قوائم المرشحين المقبولين، بحيث تتناول الجوانب التي قد تحول فيها التحيزات دون تحقيق هدف التنوع والإنصاف	- تعزيز العدل والإنصاف والشفافية في عمليات التوظيف والتعيين - تجلي التنوع والإنصاف في قوائم المرشحين المقبولين - زيادة التنوع والإنصاف والشمول على جميع مستويات أفراد المنظمة، بما في ذلك في المناصب العليا (ف-5 ومد-1 ومد-2)	- بناء على "مشروع التوظيف الذي يحقق الشمول"، استعراض استمارة السيرة الشخصية، ومعايير صياغة إعلانات الوظائف الشاغرة، بما في ذلك المؤهلات المشترطة للعمل، والتقييم، بما في ذلك المقابلات وتشكيل أفرقة الاختيار، ومعايير الإدراج في قائمة المرشحين النهائيين، وقائمة المرشحين الموصى بهم، وإعداد قوائم المرشحين المقبولين، وأساليب الاختيار/اتخاذ القرار - إنشاء آليات لمساءلة العاملين في مجال الموارد البشرية والمديرين المكلفين بالتوظيف في المراحل الرئيسية من دورة التوظيف لضمان تكافؤ الفرص وغياب الحواجز وكفالة التنوع والإنصاف أثناء عمليات التوظيف	إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، وإدارة العم العملياتي	استعراض دورة التوظيف بأكملها، بما في ذلك إدارة قائمة المرشحين المقبولين، بغرض التصدي للتحيز وضمان كامل الشفافية والمساءلة
1-2					

الجدول الزمني للتنفيذ	المؤشر	النتيجة المتوقعة	الإجراء ذو الصلة	المكتب المسؤول	الإجراء
5 - تنمية روح الفريق وتعزيز تماسكه					
الاجل الطويل	تعزيز الوعي الذاتي وتماسك الفريق	زيادة الوعي بالتحيزات الشخصية	البحث في إمكانية استخدام أدوات تكفل السرية أو السرية وتمكن أفراد الأمم المتحدة من تقييم أنفسهم والإحاطة بتحيزاتهم	إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال	البحث في إمكانية تزويد أفراد الأمم المتحدة بأدوات للتقييم الذاتي تمكنهم من الإحاطة بتحيزاتهم

1-5

الجدول الزمني للتنفيذ	المؤشر	النتيجة المتوقعة	الإجراء ذو الصلة	المكتب المسؤول	الإجراء
الأجل المتوسط	زيادة الدعم للموظفين الذين يتعرضون لأي شكل من أشكال التمييز، بما في ذلك التمييز العنصري	إحاطة جميع أفراد الأمم المتحدة الجدد بإحاطة تامة ببيانات الاتصال وأخذهم العلم التام بالموثر المكلفة بتقديم الدعم في حالة وقوع حادث تمييز مزعوم	تزويد جميع أفراد الأمم المتحدة الجدد ببيانات الاتصال بالدوائر المكلفة بتقديم الدعم في حالة أشغالهم لأي شكل من أشكال التمييز، بما في ذلك التمييز العنصري، في مكان العمل ومركز العمل	جميع الكيانات	تزويد جميع أفراد الأمم المتحدة الجدد ببيانات الاتصال وهو قائم من آليات دعم الموظفين للإبلاغ عن التمييز في مكان العمل والتصدي له
5 - الاحتفاظ بالموظفين وانتهاء خدمتهم					
الأجل الطويل	إنجاز دراسة عن أسباب التناقص، مع مراعاة نوع الجنس والخلفية العرقية والقومية للموظفين	الاحتفاظ بالموظفين ذوي القيمة العالية، إلى جانب التصدي لأي شكل من أشكال التمييز الذي قد يؤدي إلى استقالة الموظفين	- في إطار الرصد والامتثال، استخدام البيانات لتحديد ما إذا كانت هناك مراحل معينة في دورة عمل الموظف حيث يوجد معدل تناقص كبير لبعض الجنسيات أو بعض المجموعات الإثنية والعرقية - جمع البيانات لتحليل أسباب انتهاء الخدمة، بما في ذلك الاستقالات، ووضع استراتيجيات مناسبة للاحتفاظ بالموظفين	إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال	تحليل دورة انخراط الموظفين للوقوف بصورة كاملة على مدى التمييز العنصري الذي يحول دون التقدم الوظيفي
6 - إدارة الأداء					
الأجل المتوسط	إدراج الالتزام بمراعاة التنوع والشمول ومكافحة العنصرية كمقياس تقييم في آلية 360 درجة الجديدة لتقييم أداء الموظفين	تعزيز المساواة على جميع المستويات في التصدي للعنصرية وجميع أشكال التمييز	كفالة أن يعزز نظام إدارة الأداء الحوار على جميع المستويات بشأن مسائل العنصرية والتنوع والشمول	إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال	تعزيز نظام إدارة ليشمل آلية لتقييم الأداء تقيس صراحة مكافحة العنصرية، وذلك بغرض تشجيع الحوارات الجارية وإبداء التعليقات، بما يشمل نموذج 360 درجة لتقييم أداء الموظفين، باستمرار (طوال الدورة) للتخفيف من العنصرية في مكان العمل

الجدول الزمني للتنفيذ	المؤشر	النتيجة المتوقعة	الإجراء ذو الصلة	المكتب المسؤول	الإجراء
الأجل المتوسط إلى الطويل	- تعزيز المساءلة في اتخاذ قرارات الاختيار - التنوع وكفاءة الإنصاف في قرارات الاختيار عند تعيين أفراد الأمم المتحدة	اتخاذ قرارات الاختيار التي تعكس تنوع ملاك الموظفين في المنظمة	رصد قرارات الاختيار في الكيانات لكافة التنوع والإنصاف في اختيار أفراد الأمم المتحدة من جميع الفئات، بما في ذلك في الرتب العليا (ف-5 وم-1 وم-2)	إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال	رصد منتظم لقرارات الاختيار المتخذة في الكيانات
الأجل القصير	تمكين المرشحين للوظائف الشاغرة المعلن عنها في نظام إنسيبرا من إنجاز اختبارات التقييم سواء بالإنكليزية أو بالفرنسية	إتقان لغة البلد المضيف بطلاقة، إذا كانت لغة من اللغات الرسمية للأمم المتحدة	إدراج شرط يتعلق باللغة في عملية التوظيف، حسب الاقتضاء	المكتب التنفيذي للأمن العام/إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال/إدارة الدعم العملي	اتخاذ إجراءات تخفف أي تراخي عمليات التوظيف لغات العمل الرسمية في مراكز العمل عند تعيين أفراد الأمم المتحدة، بما في ذلك عند تعيين كبار المسؤولين في المكاتب الموجودة خارج المقر والبعثات
3 - خدمات الدعم الوظيفي					
الأجل المتوسط إلى الطويل	اكتساب الموظفين الشعور بالرضا المهني وثأن لهم قيمة في المنظمة وثأنهم منخرطون بالكامل في أعمالها	- كفاءة الإنصاف والمساواة في الفرص المتاحة للموظفين من أجل استكشاف الآفاق الوظيفية المتاحة لهم في المنظمة، دون أي تمييز على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني - عرض توقعات وظيفية واقعية على الموظفين	القيام، بناء على الجهود الجارية، بوضع إطار لدعم الوظيفي، بالنسبة للموظفين على جميع المستويات، يراعي التنوع والإنصاف والشمول ويخلو تطبيقه من التمييز العنصري	إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال	تقديم خدمات الدعم الوظيفي التي تساعد الموظفين على تكوين توقعات واقعية بشأن مساراتهم المهني، ومدهم بأدوات تمكّنهم من أخذ زمام مسيرتهم المهنية، وتزويدهم بمعلومات تساعد على اتخاذ قرارات مستنيرة في هذا الصدد
4 - الالتحاق الفعلي بالعمل					
الأجل القصير إلى المتوسط	تحديث برامج التدريب التوجيهي	إطلاع أفراد الأمم المتحدة الجدد على سياسة المنظمة المتمثلة في عدم التسامح إطلاقاً إزاء جميع أشكال التمييز، بما في ذلك التمييز العنصري	وضع وحدة تدريبية بشأن مكافحة العنصرية وإدماجها في جميع برامج التدريب التوجيهي على جميع المستويات	إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل العملي	استحداث وحدة تدريبية، في برامج التدريب التوجيهي، بشأن مكافحة العنصرية وتعزيز التنوع والإنصاف والشمول

جيم - التغييرات في نظم المنظمة

الجدول الزمني للتنفيذ	المؤشر	النتيجة المتوقعة	الإجراء ذو الصلة	المكتب المسؤول	الإجراء
1 - الهياكل التنظيمية والحوكمة					
الأجل القصير إلى المتوسط	إنشاء مكتب يمول من موارد خارجية عن الميزانية، ثم اقتراح تمويله في إطار الميزانية العادية في السنة المالية التالية، وتزويد هذا المكتب بما يكفي من ملاك الموظفين لكفالة اضطراره بما يلي: (أ) تنسيق تنفيذ خطة العمل؛ (ب) صياغة مبادئ توجيهية بشأن مكافحة العنصرية وتوفيرها لجميع الكيانات التي تطبقها؛ (ج) وضع مجموعة من الأهداف الواضحة والقابلة للقياس بشأن التنوع والشمول ومؤشرات المساءلة الإدارية؛ (د) استعراض جميع السياسات والعمليات والإجراءات المتعلقة بالموارد البشرية من أجل القضاء على التحيز؛ (هـ) تقديم المشورة المتخصصة بغرض تعزيز آليات العمل الداخلي لمعالجة المظالم المتصلة بالعنصرية والتمييز العنصري؛ (و) تقديم تقارير إلى الأمين العام، عن طريق الفريق التوجيهي المعني بالتنفيذ، بشأن التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية	- التزام جميع الإدارات والمكاتب على مستوى الأمانة العامة بتنفيذ خطة العمل الاستراتيجية - تقديم توجيهات لجميع كيانات الأمانة العامة بشأن أنشطة تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية، ورصد هذه الأنشطة - اتخاذ إجراءات تصحيحية في الوقت المناسب لمعالجة أي تراجع أو عرقيل قد تعوق تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية تنفيذاً كاملاً	- يعمل المكتب الجديد على تنسيق تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية بتنفيذ المبين في هذه الوثيقة - وضع مجموعة من الأهداف الواضحة والقابلة للقياس بشأن التنوع والشمول ومؤشرات المساءلة الإدارية لرصد فعالية خطة العمل الاستراتيجية وأثرها	المكتب التنفيذي للأمين العام	إنشاء مكتب لتنسيق تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية

الجدول الزمني للتنفيذ	المؤشر	النتيجة المتوقعة	الإجراء ذو الصلة	المكتب المسؤول	الإجراء
الأجل المتوسط	خضوع جميع أعضاء لجان الطعون لتدريب إلزامي بشأن التحيز اللاواعي	كفاءة مزبد من الشفافية والإبصارف في عملية الطعن في تقييم الأداء	استعراض المبادئ التوجيهية للأداء لجان الطعون بهدف إدراج شرط يكفل التنوع والشمول في عضويتها، وجمع البيانات لتحديد أوجه التحيز المحتملة في القضايا المعروضة على اللجان	إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال	ضمان التنوع في لجان الطعون وتوفير تدريب لأعضاء هذه اللجان بشأن التحيز الضمني

2-6

الجدول الزمني للتنفيذ	المؤشر	النتيجة المتوقعة	الإجراء ذو الصلة	المكتب المسؤول	الإجراء
الأجل الطويل	• صدور مسرد للمصطلحات المتعلقة بالتنوع والإنصاف والشمول في شكل أمر إداري موجه لجميع إدارات/كيانات الأمانة العامة	• تعزيز فهم مشترك للمصطلحات المستخدمة في التصدي للتمييز، بما في ذلك التمييز العنصري • استخدام لغة ومصطلحات شاملة للجميع	استعراض وتعريف المصطلحات الشائعة الاستخدام، مثل التنوع والإنصاف والشمول، لاستخدامها في منظومة الأمم المتحدة وأطر السياسات والتدريب والعمليات الأخرى	إدارة الاستراتيجية والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، وجميع الكيانات	استعراض بعض المصطلحات المستخدمة في منظومة الأمم المتحدة
الأجل المتوسط	قيام المكتب الجديد بوضع أهداف قابلة للقياس بشأن التنوع والشمول ومؤشرات المساواة الإدارية، وتقديم تقرير سنوي عن ذلك إلى اللجنة التنفيذية ولجنة الإدارة	تعزيز المساواة عن التصدي للعنصرية وتعزيز التنوع والإنصاف والشمول	وضع أهداف قابلة للقياس بشأن التنوع والشمول ووضع مؤشرات المساواة الإدارية	إدارة الاستراتيجية والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال	البلغ والمساءلة

الجدول الزمني للتنفيذ	المؤشر	النتيجة المتوقعة	الإجراء ذو الصلة	المكتب المسؤول	الإجراء
2 - التعاريف وجمع البيانات وتحليلها ورصدها					
الأجل القصير	قيام جميع الإدارات والكيانات بنشر صور جميع كبار المسؤولين من الرتبة مد-1 وما فوقها، وأسماءهم وألقابهم وترتهم ومجموعاتهم الإقليمية	• تعزيز الشفافية وتزويد الموظفين بمعلومات عن تركيبة قيادتهم العليا على جميع المستويات	• تعزيز المساءلة	جميع الكيانات	1-2 إلزام جميع الكيانات بأن تنشر، سواء على المواقع الشبكية الداخلية أو الخارجية، صور جميع كبار المسؤولين من الرتبة مد-1 وما فوقها، وأسماءهم وألقابهم وترتهم ومجموعاتهم الإقليمية
الأجل القصير	إجراء استقصاءات سنوية تتضمن أسئلة تقيس تصورات الموظفين إزالة العنصرية وتقييم التقدم المحرز في معالجة هذه المسألة	استمرار تركيز الإدارة والموظفين على التصدي للعنصرية في مكان العمل على المدى الطويل	استمرار تركيز الإدارة والموظفين على التصدي للعنصرية في مكان العمل على المدى الطويل	إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال	2-2 إدراج أسئلة بشأن العنصرية والشمول والتنوع في الاستقصاء السنوي لانخراط الموظفين
الأجل القصير/ الطويل	قيام كل كيان بنشر تقرير شهري يتضمن تفاصيل عن تعيينات الموظفين وتنقلاتهم	تعزيز الشفافية والمساءلة وترسيخ اتجاه في ممارسات التوظيف في الكيانات، مما سيسهم في رصد التقدم المحرز	تعزيز الشفافية والمساءلة وترسيخ اتجاه في ممارسات التوظيف في الكيانات، مما سيسهم في رصد التقدم المحرز	جميع الكيانات، وإدارة الاستراتيجية والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال	3-2 العمل شهريا على نشر التعيينات الجديدة وتنقلات الموظفين على جميع المستويات

الجدول الزمني للتنفيذ	المؤشر	النتيجة المتوقعة	الإجراء ذو الصلة	المكتب المسؤول	الإجراء
الأجل المتوسط/الطويل	تعزيز الثقة في نظام العدل الداخلي فيما يتصل بالتحقيق في ادعاءات العنصرية	تعزيز القدرة على التحقيق في ادعاءات التعرض للعنصرية والتمييز العنصري	قيام إدارة الاستراتيجية والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال ومكتب خدمات الرقابة الداخلية باستعراض إطار تقصي الحقائق والتحقيق في ادعاءات التعرض للعنصرية وبالنظر في تعزيز القدرات الداخلية أو الاستعانة بأخصائيين لمعالجة ادعاءات التعرض للعنصرية والتمييز العنصري	إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية	استعراض إطار تقصي الحقائق والتحقيق في ادعاءات العنصرية
الأجل القصير/المتوسط	زيادة الإبلاغ والثقة بشأن التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في المنظمة	وضع تعريف موحد للعنصرية والتمييز العنصري ووضع نهج للتعرف عليهما ومعالجتهما	تقديم تعريف للعنصرية والتمييز العنصري وأمظاهر تجليهما في مكان العمل	المكتب التنفيذي للأمين العام، وإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، ومكتب الشؤون القانونية، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية	استعراض نشرة الأمين العام التصدي للتمييز والتحرش، بما فيه التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة

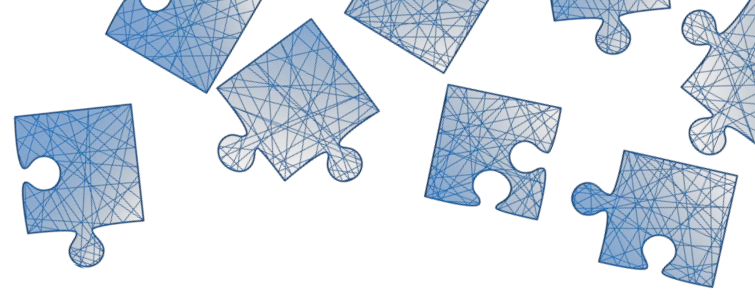
دال - التغييرات المتعلقة بعمليات العدل الداخلي

الجدول الزمني للتنفيذ	المؤشر	النتيجة المتوقعة	الإجراء ذو الصلة	المكتب المسؤول	الإجراء
1 - آليات المساءلة الداخلية					
الأجل الطويل	استعراض آليات الرقابة الداخلية وتعزيزها	- تعزيز قدرة المنظمة على التصدي للعنصرية - تحسين الثقة والمساءلة في التصدي للعنصرية	تقييم قدرة المنظمة على التحقيق في حوادث العنصرية وفي نتائجها المحتملة، وقدرتها على معالجتها ورصدها والإبلاغ عنها	إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، ومكتب الشؤون القانونية، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية	ينبغي للكيانات المعنية بآليات التأديب والمساءلة وآلية نظام العدل أن تتخذ الخطوات اللازمة لتحسين قدرتها على تسجيل واسترجاع وتحليل البيانات المتعلقة بالتمييز، بما في ذلك ما يتعلق بالعنصرية والتمييز العنصري
الأجل الطويل	نشر دليل باللغات الرسمية بشأن كيفية الإبلاغ عن التمييز والعنصرية وبشأن الدوائر المكلفة بتلقي هذا الإبلاغ، مع النظر في نشر هذا الدليل باللغات الأخرى المستخدمة في مراكز عمل الأمم المتحدة	تعزيز الثقة والمساءلة في التصدي للعنصرية على مستوى الأمم المتحدة	- تزويد الأفراد بمبادئ توجيهية واضحة بشأن الدوائر المكلفة بتلقي الإبلاغ عن حوادث التمييز، بما في ذلك العنصرية والتمييز العنصري، وبشأن كيفية الإبلاغ عن هذه الحوادث - ينبغي أن تكون المبادئ التوجيهية بشأن كيفية الإبلاغ عن حوادث التمييز بسيطة وواضحة ومشورة على موقع شكي داخلي - يسهل الوصول إليه، مثل صفحة محدثون للقضاء على العنصرية على موقع iSeek	إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال	اتباع نهج منسق في وضع ونشر دليل بجميع اللغات الرسمية بشأن الدوائر المكلفة بتلقي الإبلاغ عن جميع أشكال التمييز في مكان العمل، بما فيها العنصرية
الأجل المتوسط/الطويل	وضع إطار محدد للتحقيق في الشكاوى المقدمة بشأن التعرض للعنصرية أو التمييز العنصري	تعزيز معالجة الشكاوى والإبلاغ وتعزيز الثقة والمساءلة في التصدي للعنصرية في الأمانة العامة	استعراض شكاوى التعرض للعنصرية لاستخلاص الدروس المستفادة، والاستناد إليها في إدارة الحالات المستقبلية وفي اتخاذ تدابير المساءلة والتصدي للانتقام	إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال بالتنسيق مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية	إجراء مراجعة خارجية مستقلة لعينة من شكاوى مقدمة سابقاً بشأن التعرض للعنصرية

الفرع 8.

رصد وتقييم خطة العمل الاستراتيجية

من الأهمية بمكان أن تخضع خطة العمل الاستراتيجية باستمرار للرصد والتقييم وأن تتحقق المساءلة بشأنها وأن تُستخلص الدروس منها لكفالة تنفيذها تنفيذاً كاملاً بُغية تحقيق هدفها المنشود.



وتقييم خطة العمل الاستراتيجية

الرصد والتقييم والمساءلة واستخلاص الدروس باستمرار

يكتسي الرصد والتقييم والمساءلة واستخلاص الدروس باستمرار أهمية قصوى لضمان تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية تنفيذاً كاملاً من أجل تحقيق هدفها المنشود. وسيختلف تنفيذ الخطة من مركز عمل إلى آخر ومن كيان إلى آخر، غير أن الالتزام الثابت من جانب كبار المسؤولين، بمن فيهم جميع المديرين والمشرفين، يتتبع تنفيذها سيكون حاسماً أيضاً في إزالة الحواجز وتعزيز تكافؤ الفرص المتاحة للموظفين على مستوى المنظمة في إطار التصدي للعنصرية.

وينطوي تتبع الخطة على ما يلي:



وستهدف العملية إلى تحقيق ما يلي:

1 - ضمان الشفافية والمساءلة في تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية

2 - قياس التقدم المحرز نحو تحقيق التنوع والإنصاف والشمول كوسيلة لتعزيز الشعور بالانتماء واستدامة الجهود والتصدي للعنصرية في المنظمة

3 - رصد أثر الخطة من خلال قياس الاستجابات وردود الفعل الأولية بشأن الاستراتيجية وآثارها الفورية على المدى القصير

4 - ضمان تفعيل الخطة في الوقت المناسب وتقديم المشورة أو إجراء التدخلات عند الضرورة، وتتبع قرارات الاختيار والأنشطة التي تدعم التنوع العرقي والإنصاف والشمول وتتصدى للعنصرية

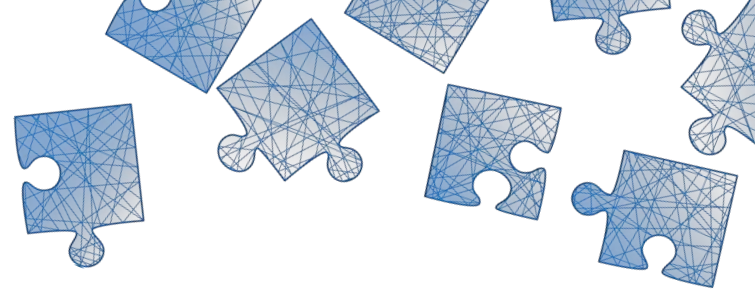
5 - تيسير استعراض الخطة وتنقيحها كل سنتين

ينبغي أن يقدم تقرير عن التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية فصلياً إلى الفريق التوجيهي المعني بالتنفيذ، وأن يقدم مرتين في السنة إلى اللجنة التنفيذية ولجنة الإدارة، ثم إلى الهيئات التشريعية من خلال تقرير الأمين العام المعنون "تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين". وينبغي أيضاً إطلاع الموظفين بانتظام على التقدم المحرز في تنفيذ الخطة.

الفرع 9.

المخاطر والتحديات المحتملة وتدابير التخفيف

توجد لدى أفراد الأمم المتحدة توقعات كبيرة فيما يتعلق
بقدرة الأمم المتحدة على التصدي للعنصرية والتمييز
العنصري باعتبارهما مسألة ذات أولوية، مع توقعهم أن
يفضي ذلك إلى نتائج فورية وملحوظة.



المخاطر والتحديات المحتملة وتدابير التخفيف



قد ينطوي تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية على عدد من المخاطر والتحديات:

توقعات كبيرة بشأن التصدي للعنصرية في المنظمة



أحد المخاطر: توجد لدى أفراد الأمم المتحدة توقعات كبيرة بشأن قدرة المنظمة على التصدي للعنصرية والتمييز العنصري باعتبارهما مسألة ذات أولوية، مع توقعهم أن يفضي ذلك إلى نتائج فورية وواضحة.

تدابير التخفيف: من أجل تلبية التوقعات وضمان الشفافية

والانخراط المستمر لأفراد الأمم المتحدة في التصدي للعنصرية، لا بد من ربط الأهداف العامة للخطة بنتائج رئيسية قابلة للقياس؛ وتأطير التوقعات في وقت مبكر استناداً إلى أن الاستراتيجية طويلة الأجل؛ وإنفاذ المساءلة على جميع المستويات في تنفيذ الخطة؛ واستقاء التعليقات باستمرار من الموظفين؛ والاستفادة من جميع الجهات المعنية الرئيسية في سياق تنفيذ الاستراتيجية؛ وينبغي اعتماد استراتيجية اتصال قوية لإطلاع الموظفين باستمرار على حالة تنفيذ الخطة.

1



الثقة في التزام الإدارة بالتصدي للعنصرية المؤسسية والهيكلية

أحد المخاطر: قد يُنظر إلى خطة العمل الاستراتيجية على أنها خطة رمزية أو على أنها خطة تتبع نهج تدخل قصير الأجل للتصدي للعنصرية، بحيث قد تبدو الإدارة وكأنها مستعدة فقط لبذل ما يكفي لحفظ ماء الوجه دون الخوض في تغييرات مؤسسية وهيكلية مجدية ومدروسة، وهو ما يتسبب في تفاقم عدم ثقة الموظفين في التزام الإدارة بالتصدي للمسألة في المنظمة.

تدابير التخفيف: ينبغي لقيادة المنظمة أن تبرهن باستمرار على التزامها الثابت بتنفيذ خطة العمل الاستراتيجية تنفيذاً كاملاً. وينبغي أن تخضع الخطة ومصفوفتها للرصد والتقييم والمساءلة والاستعراضات باستمرار لاستخلاص الدروس المستفادة. وعلاوة على ذلك، ستكتسي الشفافية في تنفيذ الخطة أهمية قصوى من أجل بناء الثقة وإبراز ترسيخ التوجه في الإبلاغ عن حوادث العنصرية المتصورة ونتائجها وفي تطبيق معايير الموارد البشرية.

2



جمع البيانات وتحليلها والإبلاغ بها

أحد المخاطر: بالنظر إلى أن المنظمة لا تجمع معلومات ذات صلة بالعرق بشأن أفرادها، فقد تواجه تحديات في تحديد نتائج رئيسية قابلة للقياس وتوجيه تدخلات تركز تحديداً على التصدي للعنصرية والتمييز العنصري؛ وفي رصد التطبيق العادل والمنصف للقواعد والأنظمة المتعلقة بالموارد البشرية فيما يتصل بتعيين أفراد الأمم المتحدة وترقيتهم والاحتفاظ بهم في الخدمة؛ وفي قياس الشمول العرقي.

تدابير التخفيف: سيتوقف أحد العوامل الرئيسية من عوامل قياس النجاح في تنفيذ الخطة على جمع بيانات الأداء وتحليلها والإبلاغ بها في ضوء الهويات العرقية والإثنية. وينبغي للمنظمة أن تنظر في طرق مبتكرة لجمع البيانات العرقية على أساس طوعي بغرض تحليلها، بما في ذلك من خلال استقصاء انخراط موظفي الأمم المتحدة.

3



رؤية مشتركة ونهج مشترك في تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية

أحد المخاطر: قد تعمل قيادة كل كيان على نحو فيه تعارض مع الكيانات الأخرى ومع خطة العمل الاستراتيجية (مقاومة التغيير) ما لم يكن لدى هذه الكيانات رؤية مشتركة وخطاب مشترك بشأن أهمية تنفيذ الخطة على أكمل وجه.

تدابير التخفيف: عند تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية، ينبغي اتباع نهج مماثل للنهج المتبع في تطبيق استراتيجية التكافؤ بين الجنسين. وعلى وجه التحديد، ينبغي للأمين العام أن ينظر في إبلاغ جميع كبار المسؤولين بأن التصدي للعنصرية والتمييز العنصري أولوية إدارية عليا للمنظمة. وينبغي أن يقترن ذلك بأدوات مكرسة لدعم الكيانات في تطبيق الخطة وفي مساءلة المديرين عن تنفيذها.

وعلاوة على ذلك، وبالنظر إلى أن التصدي للعنصرية سيتطلب انخراط جميع أفراد الأمم المتحدة، ينبغي لجميع كبار المسؤولين أن يشاركوا في الحوار وحملة التوعية لاكتساب المعارف والتوصل إلى فهم مشترك لكيفية التصدي لهذه الآفة وتعزيز بيئة عمل كريمة ومدنية للجميع، كما ينبغي لهم أن يشجعوا أفراد الأمم المتحدة على المشاركة، بغض النظر عن العرق أو اللون أو الأصل الإثني أو القومي.

4



محدودية الموارد

أحد المخاطر: قد يتعثر تنفيذ خطة العمل الاستراتيجية بسبب محدودية الموارد، سواء منها الموارد المالية أو الموارد البشرية المتخصصة، وقد تنشأ تحديات مختلفة يمكن أن تؤدي إلى تأخير التفعيل الفوري للخطة وتأخير تحقيق نتائجها المنشودة ضمن الأطر الزمنية المقترحة.

تدابير التخفيف: من الضروري الحصول على التمويل المناسب للخطة من البداية من خلال الهيئات التشريعية المناسبة، مع تأمين التمويل المؤقت في غضون ذلك لدعم تفعيلها. وفي نهاية المطاف، ينبغي بذل الجهود لضمان توافر الموارد المالية والبشرية لدعم تنفيذ الخطة على سبيل الأولوية تنفيذاً فورياً وكاملاً. وتتضمن الخطة إجراءات مقترحة مشفوعة بجدول زمنية محددة مقترحة يتوقف تنفيذها على توافر التمويل والخبرة.

5



المرفقات

يمكن الاطلاع على مرفقات التقرير (المذكورة أدناه) على الموقع الشبكي التالي:

<https://iseek.un.org/unitedagainstracism>

المرفق 1. عضوية فرقة العمل المعنية بالتصدي للعنصرية والنهوض بكرامة الجميع في الأمم المتحدة

المرفق 2. اختصاصات فرقة العمل المعنية بالتصدي للعنصرية والنهوض بكرامة الجميع في الأمم المتحدة

المرفق 3. نتائج استقصاء الأمم المتحدة بشأن العنصرية لعام 2020

