

منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي

تقرير اللجنة الفرعية المعنية بمنع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، التابعة للجنة الرقابة الاستشارية المستقلة المعنية ببرنامج المنظمة للطوارئ الصحية

يتشرف المدير العام بأن يحيل تقرير اللجنة الفرعية المعنية بمنع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، التابعة للجنة الرقابة الاستشارية المستقلة المعنية ببرنامج المنظمة للطوارئ الصحية، الذي تقدمه الرئيستان المشاركتان للجنة الرقابة الاستشارية المستقلة (الملحق)، إلى المجلس التنفيذي في دورته الخمسين بعد المائة.

الملحق

تقرير لجنة الرقابة الاستشارية المستقلة المعنية ببرنامج المنظمة للطوارئ الصحية،
اللجنة الفرعية المعنية بمنع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين
والتحرش الجنسي
غيتا راو غويتا (الرئيسة)، وفيلستي هارفي، والحاج آس سي،
وكريس باغولي، وبريشياس ماتسوزو

الجزء الأول: المعلومات الأساسية

- ١- في ١٥ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٠، وفي أعقاب الادعاءات الإعلامية المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين الصادرة في ٢٩ أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٠،^١ والتي ارتبطت بالاستجابة لفاشية الإيبولا العاشرة في جمهورية الكونغو الديمقراطية، عين المدير العام لمنظمة الصحة العالمية وزيرة الخارجية والعدالة الاجتماعية السابقة في النيجر، سعادة السيدة عايشاتو مينداودو، والناشطة الحقوقية ومناصرة الناجين من العنف الجنسي في حالات النزاع، المعروفة دولياً، السيدة جوليان لوسانج، لتشكيل لجنة مستقلة تُعنى بالتحقيق في هذه الادعاءات. وعيّنت الرئيستان المشاركتان ثلاثة أعضاء آخرين في اللجنة المستقلة للوقوف على الوقائع، وتحديد الناجين ودعمهم، وضمان وقف أي اعتداء مستمر ومحاسبة مرتكبيه.^٢ وبدأت اللجنة المستقلة تحقيقاتها الميدانية في ٣ أيار/ مايو ٢٠٢١،^٣ ونشرت نتائجها وتوصياتها في تقريرها الختامي في ٢٨ أيلول/ سبتمبر ٢٠٢١،^٤
- ٢- وأعلن المدير العام في جمعية الصحة العالمية الرابعة والسبعين^٣ أنه في انتظار تلقي النتائج التي تتوصل إليها اللجنة المستقلة، سيُنشئ فريق عمل ذا مستويات ثلاثة، يخضع لقيادة موظف كبير يتمتع بخبرة واسعة في العمل في الطوارئ، من أجل التعجيل بتنفيذ السياسات والإجراءات على نطاق المنظمة. وسيعمل فريق العمل الذي يتألف من موظفين من المكاتب القطرية والإقليمية ومكاتب المقر الرئيسي تحت قيادة المديرية بالنيابة، الدكتورة غايا جامهيواج، على تعزيز نهج شامل إزاء منع ومكافحة أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، وسيدعم تنفيذ توصيات اللجنة المستقلة. وقد تشكل فريق العمل رسمياً في تموز/ يوليو ٢٠٢١.
- ٣- وفي انتظار تلقي النتائج التي تتوصل إليها اللجنة المستقلة، وبالنظر إلى الخبرة والدراسة الفنية التي تتمتع بهما لجنة الرقابة الاستشارية المستقلة المعنية ببرنامج المنظمة للطوارئ الصحية (لجنة الرقابة الاستشارية المستقلة) والرصد الوثيق الذي تجريه منذ إنشائها في عام ٢٠١٦، دعا المدير العام رؤساء اللجنة إلى إنشاء لجنة

١ The New Humanitarian | More than 50 women accuse aid workers of sex abuse in Congo Ebola crisis.

٢ <https://www.who.int/news/item/15-10-2020-who-appoints-co-chairs-of-independent-commission-on-sexual-misconduct-during-the-ebola-response-in-north-kivu-and-ituri-the-democratic-republic-of-the-congo>.

٣ <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/director-general-s-introductory-remarks-on-agenda-item-30.2-report-a74-36-on-the-prevention-of-sexual-exploitation-abuse-and-harassment-and-the-report-of-pbac-a74-51>.

٤ https://cdn.who.int/media/docs/default-source/ethics/ic-final-report-28092021-en-version.pdf?sfvrsn=fef409a0_9&download=true.

٥ WHO Director-General's remarks at the press conference on the report of the Independent Commission on Sexual Exploitation and Abuse – 28 September 2021.

فرعية تتكون من أعضائها للنظر في كيفية تحسين سياسات المنظمة وإجراءاتها الحالية بحيث تجسد أفضل الممارسات السائدة في مجال منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، كي تتولى الإشراف على عمل أمانة المنظمة وتوجيهه ورصده.^١

٤- وكوّنت اللجنة الفرعية بصياغة توصيات أولية بشأن كيفية تعزيز النظم والعمليات والآليات الداخلية الحالية في المنظمة، ولاسيما في سياق عمليات الطوارئ وسائر العمليات الميدانية، ومواءمتها مع أفضل الممارسات العالمية. وستعمل اللجنة الفرعية عن كثب مع فريق العمل؛ وتشكّل فريقاً مرجعياً من الدول الأعضاء وتتشاور معه للحصول على المشورة بشأن الممارسات الجيدة في مجال منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي؛ وتستعرض الممارسات التنفيذية الحالية في مجال منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي في المنظمات الأخرى، من أجل تقييم الوضع الراهن في المنظمة وتحديد المجالات التي تحتاج إلى التحسين؛ وترفع تقريراً عن أنشطتها.

٥- وفي حين أن اللجنة الفرعية تركز في المقام الأول على الاستغلال^٢ والاعتداء^٣ الجنسيين والتحرش الجنسي،^٤ فهي تقر بأن العديد من الأشكال الأخرى من الاعتداء والتحرش متجذرة في ديناميات الجنسانية وديناميات القوة التي تيسر حدوث الاستغلال والاعتداء الجنسيين و/ أو تعرقل جهود المنع والإبلاغ والمتابعة الفعّالة. وتختلف المصطلحات المستخدمة حالياً حسب ما إذا كانت الضحية/ الناجي موظفاً في المنظمة أو مستقيداً من خدماتها، حيث تُستخدم عبارة "الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي" لوصف الأفعال المرتكبة ضد المستقيدين من البرامج والخدمات، وعبارة "التحرش الجنسي" للإشارة إلى السلوك غير المرغوب فيه الذي يتعارض مع مسار العمل إزاء أحد الزملاء الموظفين. ومن الأهمية بمكان الاعتراف بأن "التحرش الجنسي" بموظفي المنظمة يشمل أيضاً السلوكيات التي تُعد سلوكيات جنائية في كثير من الولايات القانونية، مثل الاغتصاب أو الاعتداء الجنسي.

٦- وتنفيذاً لما تقتضيه اختصاصات اللجنة الفرعية، عُقدت سلسلة من المشاورات في الفترة القائمة بين تموز/ يوليو وتشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١ مع مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة لمقارنة سياسات المنظمة وإجراءاتها وهيكلها ومواردها الحالية بأعلى المعايير الدولية بغية تحديد أفضل النهج في هذا المضمار. وطلبت المدخلات من الفريق المرجعي، الذي يتألف من ١٢ دولة عضواً،^٥ تمثل البلدان المرتفعة والمتوسطة والمنخفضة الدخل؛ ومن ممثلي اثنتين من المنظمات الدولية غير الحكومية واثنتين من وكالات الأمم المتحدة. وفضلاً عن

١ <https://www.who.int/groups/independent-oversight-and-advisory-committee/sub-committee-on-prseah>.

٢ يشير مصطلح الاستغلال الجنسي إلى "أي استغلال فعلي، أو شروع في استغلال لأغراض جنسية، لحالة ضعف أو لنقاوت في القوة، أو للثقة، ويشمل ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، التهديد أو تحقيق أرباح نقدية أو اجتماعية أو سياسية من وراء الاستغلال الجنسي للغير".

٣ يشير مصطلح الانتهاك الجنسي إلى "التعدي بالفعل أو التهديد بالتعدي البدني الذي يحمل طابعاً جنسياً، سواء باستعمال القوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية".

٤ يشير مصطلح التحرش الجنسي إلى "أي سلوك غير مرغوب فيه يحمل طابعاً جنسياً قد يُعد من المعقول توقع أن يسبب إهانة أو إذلال، عندما يتدخل هذا السلوك في العمل، أو يصبح شرطاً للعمل، أو يخلق بيئة عمل ترهيبية أو عدائية أو مهينة".

٥ بما في ذلك أرمينيا وأستراليا، البوسنة والهرسك وإكوادور وألمانيا وغانا والهند وهولندا والنرويج وجمهورية كوريا وسري لانكا والولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة. انظر الرابط التالي:

https://cdn.who.int/media/docs/default-source/2021-dha-docs/member-states-reference-group_ioac-sub-com-prseah.pdf?sfvrsn=2e331d6e_13.

ذلك، أُجريت المقابلات للحصول على مدخلات وتعليقات من قطاع عريض من موظفي المنظمة، ضم الممثلين القطريين، والمديرين الإقليميين، وكبار الموظفين في برنامج المنظمة للطوارئ الصحية، والموظفين التقنيين والإداريين على نطاق المستويات الثلاثة للمنظمة.

٧- وتكون اللجنة الفرعية بتقديمها لهذا التقرير إلى لجنة الرقابة الاستشارية المستقلة كي تدرج فيه توصياتها إلى الدورة الخمسين بعد المائة للمجلس التنفيذي، قد أوفت بولايتها.

٨- وسوف تُحل بذلك اللجنة الفرعية، ولكن لجنة الرقابة الاستشارية المستقلة ستظل على التزامها بمواصلة رصد مجال العمل هذا في إطار ولايتها.

الجزء الثاني: النتائج والملاحظات

٩- وتلاحظ اللجنة الفرعية أن حالات الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي غالباً ما تحدث حيثما توجد أوجه عدم مساواة بين الأفراد القائمة على أساس الاختلافات الجسدية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو العرقية. وتتفاقم أوجه عدم المساواة هذه في العلاقات التي يتأصل فيها اختلال موازين القوى، بما في ذلك علاقات العمل بين المشرفين والمرؤوسين وسائر علاقات العمل الهرمية، وبين العاملين في المجال الإنساني والمجتمعات المحلية التي يخدمونها، ما يجعل هذه التفاوتات عرضة بصفة خاصة لحوادث الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي. وثمة حاجة إلى سياسات وممارسات محددة لتخفيف أثر هذا الاختلال وأوجه عدم المساواة في ميزان القوى بالحد من الفرص المتاحة للاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، ومحاسبة الجناة عن أفعالهم. غير أن معالجة أوجه عدم المساواة التي تكمن في جذور المشكلة تتطلب في نهاية المطاف التزاماً طويل الأجل بالاستراتيجيات على نطاق المنظمة بأسرها، ومزيداً من الاستثمار فيها، لتعزيز التنوع والإنصاف وشمول الجميع.

١٠- وتقر اللجنة الفرعية أيضاً بأنه على الرغم من الحاجة الملحة إلى منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين في الطوارئ، فإن الثقافة المؤسسية التي تتسامح مع أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين وتمكن من ارتكابها ضد المستفيدين، تسهم أيضاً في تهيئة بيئة عمل عامة داخل المنظمة تسمح باستمرار وازدهار الاستغلال والمضايقة القائمين على النوع الاجتماعي والعرق وسائر أوجه عدم المساواة. ولهذا السبب، داومت اللجنة الفرعية طوال عملها على النظر في الثقافة المؤسسية الأوسع نطاقاً للمنظمة والخطوات التي يلزم اتخاذها لتحويل تلك الثقافة إلى ثقافة تُعزز الشفافية والمساءلة والثقة. وتسلم اللجنة الفرعية في الوقت نفسه، بأن المنظمة ليست وحدها التي يتعين عليها أن تتعامل مع هذه المسائل؛ فهناك إقرار واسع بأن منظومة الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً والعديد من المنظمات الإنسانية والإنمائية الأخرى تواجه التحديات نفسها.

١١- ومن خلال المشاورات الموسعة والاستعراضات المكتتبية، توجّه عمل اللجنة الفرعية إلى كيفية دعم النهج الذي يركّز على الناجين على نحو أفضل على نطاق المنظمة وجميع موظفي المنظمة والمستفيدين منها. وركّزت اللجنة الفرعية في الاستعراض الذي أجرته على السياسات والهياكل الإدارية والعمليات والإجراءات المتعلقة بمنع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي. وفضلاً عن ذلك، استعرضت اللجنة الفرعية، وفقاً لاختصاصاتها، خطة الإدارة التي وضعتها أمانة المنظمة للاستجابة والتنفيذ لمنع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي.

الإجراءات التي اتخذتها المنظمة استجابةً لتقرير اللجنة المستقلة

١٢- استجابةً لتقرير اللجنة المستقلة، استهلكت المنظمة خطة الإدارة الشاملة في ٢١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢١ للاستجابة والتنفيذ^١ التي تحدد ثلاث ركائز رئيسية للعمل، وهي: (١) توفير الدعم والحماية والعدالة للناجين من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي؛ (٢) اتخاذ إجراءات لمعالجة حالات فشل الإدارة والموظفين؛ (٣) تحسين منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي بالإصلاح الشامل للهيكل التنظيمية والثقافة^٣. وتحدد خطة الإدارة للاستجابة والتنفيذ أكثر من ١٢٠ إجراءً مقابلاً يمهّد الطريق لوضع استراتيجية مدتها ثلاث سنوات. وتقدر اللجنة الفرعية الجهود المبذولة في إطار الإدارة للاستجابة والتنفيذ لكونها شاملة، لكنها تشعر بالقلق إزاء إمكانية تنفيذ هذه الأهداف ضمن الأطر الزمنية المحددة. وفي العموم، تقدر اللجنة الفرعية ما أبدته الإدارة العليا للمنظمة من تواضع وصراحة في ردها على النتائج التي توصلت إليها اللجنة المستقلة، وتشيد بالمدير العام لالتزامه القوي باتخاذ الخطوات اللازمة لتعزيز منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي.

١٣- وقبل صدور تقرير اللجنة المستقلة، كانت أمانة المنظمة قد بدأت بالفعل في تنشيط التوعية والمشاركة مع سائر الشركاء داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها، بما في ذلك اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات؛ والعمل على ضمان اتباع نهج متنسق على نطاق الأمم المتحدة والامتثال لمعايير الأمم المتحدة؛ ودمج التدريب في مجال منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي في برامج التوجيه الأولي لرؤساء المكاتب القطرية للمنظمة؛ ودعم برنامج المنظمة للطوارئ الصحية لنشر الموظفين ذوي الخبرة في مجال منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي من أجل الاستجابة للطوارئ في البلدان ذات الأولوية، باستخدام نهج قائم على المخاطر؛ واعتماد معايير توظيف جديدة لموظفي المنظمة والأفراد غير الموظفين فيها. وقد برهنت هذه الخطوات الأولية بقوة على جدية المنظمة وإخلاصها في إعطاء منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي أولوية على نطاق المنظمة. ولكن لكي تُترجم هذه المكاسب إلى تغيير مؤسسي طويل الأمد على جميع مستويات المنظمة، لا بد من دعمها بتغييرات ثقافية وهيكلية مجدية والالتزام بالتمويل الذي يمكن التنبؤ به.

١٤- وفي حين تعترف اللجنة الفرعية بالجهود الدؤوبة المبذولة من قبل أمانة المنظمة اليوم وفي الماضي القريب لتصحيح الطرق القديمة لمعالجة حوادث الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، فإنها تقر بالإحباط العميق والمستمر الذي أعربت عنه الدول الأعضاء والموظفون إزاء انعدام الشفافية، والتأخير في الاستجابة للحوادث ومحاسبة مرتكبيها، والموقف الدفاعي الذي اتخذته المنظمة في الماضي إزاء الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي. ونظراً إلى هذا التاريخ، من المهم للغاية أن تقوم الآن القيادة والإدارة بانتظام، بالتواصل داخلياً وخارجياً، بشأن الإجراءات المحددة المتخذة والتقدم المُحرز.

١ منظمة الصحة العالمية تكشف النقاب عن خطة عمل لمعالجة النتائج التي توصلت إليها اللجنة المستقلة المعنية بالادعاءات بشأن حالات الاستغلال والاعتداء الجنسيين في جمهورية الكونغو الديمقراطية (بالإنكليزية)

٢ who-management-response-20211020-finalv2.pdf.

٣ ملاحظات المدير العام لمنظمة الصحة العالمية في المؤتمر الصحفي حول تقرير اللجنة المستقلة المعنية بالاستغلال والاعتداء الجنسيين - ٢٨ أيلول/سبتمبر ٢٠٢١ (بالإنكليزية)

سياسات المنظمة وهيكلها وعملياتها الخاصة بمنع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي

١٥- أبلغت اللجنة الفرعية، أثناء مشاوراتها، بأن المنظمة لديها العديد من السياسات التي تغطي منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، بما في ذلك سياسة التصدي للتحرش الجنسي من جانب موظفي المنظمة (سياسة التصدي للسلوك التعسفي، ٢٠٢١)، وسياسة بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين (اعتمدت في عام ٢٠١٧)، ومدونة للأخلاقيات وقواعد السلوك المهني (٢٠١٧)، وسياسة بشأن الإبلاغ عن المخالفات والحماية من الانتقام (٢٠١٥). وتهدف هذه السياسات واللوائح إلى تقديم الإرشادات بشأن التعاريف واستراتيجيات الوقاية (بما في ذلك التدريب واذكاء الوعي)، والالتزامات الخاصة بالإبلاغ، وآليات التسوية والمساءلة، ودعم الناجين. ومع ذلك، فبعد أن تطورت السياسات في أوقات مختلفة، وتولت إدارات مختلفة مسؤولية تدابير مختلفة اتخذت في إطار هذه السياسات،^١ أصبح مشهد السياسات معقداً، وأحياناً غير متسق وغامض، وكثيراً ما يحتمل أكثر من تأويل من جانب مختلف وظائف الإدارة الداخلية والمساءلة. فالتنقل بين سياسات متعددة، لكل منها نطاقها وشروطها وأحكامها الخاصة بها، لا ييسر الإبلاغ أو المساءلة أو يحفزهما على نحو يمكن اعتبار أنه يركز على الضحايا أو الناجين.

١٦- ومن بين الثغرات المحددة التي لوحظت في إطار السياسات الحالي، غياب أحكام صريحة (خطية) تغطي مساعدة الناجين من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، ويتراوح ذلك بين نقص المعلومات عن التقدم المحرز في التحقيقات، بما في ذلك أي جزاءات تأديبية، ونقص القدرات والموارد اللازمة للخدمات التي يمكن توفيرها للناجين الذين يحتاجون إلى الدعم (سواء أكانوا موظفين أو مستفيدين). ويتولى صندوق الأمم المتحدة للسكان القيادة التقنية في الأمم المتحدة في تقديم المساعدة إلى الناجين من العنف الجنسي، وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي والمشورة والعلاج الطبي، بما في ذلك مجموعات أدوات الرعاية بعد الاغتصاب، في حين تساعد هيئة الأمم المتحدة للمرأة في توجيه الأموال إلى منظمات المجتمع المدني من خلال صندوق الأمم المتحدة الاستثماري للقضاء على العنف ضد المرأة. وفي عام ٢٠١٦، أنشأ الأمين العام أيضاً الصندوق الاستثماري الشامل لمنظومة الأمم المتحدة لدعم ضحايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين،^٢ الذي يوجه الأموال إلى المنظمات التي تقدم هذه الخدمات. بيد أن الآليات التشغيلية التي يُقدّم الدعم من خلالها ليست دائماً واضحة أو حتى قابلة للتنفيذ في السياقات القطرية، بسبب اختلاف التسلسل الإداري والعلاقات والقدرات. ويتاح لموظفي المنظمة (في المقر الرئيسي وفي المكاتب الميدانية) الاستعانة باثنين من مستشاري الموظفين يتوليان أيضاً تلبية احتياجات الموظفين العاملين في برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الأيدز، والمركز الدولي للحوسبة، والشراكات التي تستضيفها المنظمة مثل المرفق الدولي لشراء الأدوية، والاتفاقية الإطارية لمكافحة التبغ، وهو عدد يبدو غير كافٍ بالمرّة نظراً إلى عدد الموظفين الذين يُنشرون في الطوارئ وعبء العمل المستمر والإجهاد الذي تتعرض له صحة الموظفين وعافيتهم.

١٧- وكشفت النتائج أيضاً عن الحاجة إلى مسارات الإحالة الواضحة عند الرد على الادعاءات، سواء على الصعيد الداخلي (فيما بين آليات المساءلة) أو في المكاتب القطرية والإقليمية ومكاتب المقر الرئيسي، وفيما بين وكالات الأمم المتحدة المختلفة، من أجل تيسير التبادل السلس والملائم التوقيت والمأمون للمعلومات، مع حماية السرية ومتطلبات حماية البيانات لكل من الجناة المزعومين والضحايا أو الناجين.

١ بما في ذلك مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات، وإدارة الموارد البشرية والمواهب، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة.

٢ <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/content/trust-fund>.

١٨- وتتبع السياسات القائمة تعريفاً محدوداً للغاية "للمستفيدين"، ما قد يترك الأشخاص المتضررين في فراغ إداري أو قضائي. والاعتماد على آلية إبلاغ مركزية "واحدة مناسبة للجميع" في المقر الرئيسي لخدمة الموظفين والمستفيدين سواءً بسواء، لا يُيسر استيعاب الاختلافات المحلية في اللغة أو مستوى التعليم، وقد يكون من الصعب من الناحية المالية أو التكنولوجية أو الثقافية الوصول إلى هذه الآلية والتعامل معها. ولا يوجد تمييز بين مختلف الحقوق والقدرات والاحتياجات لمختلف الأفراد، بما في ذلك ذوو الإعاقة والأطفال. وقد أحيطت اللجنة الفرعية علماً بأن المنظمة ليس لديها سياسة محددة لحماية الطفل، ولكنها بوصفها جزءاً من منظومة الأمم المتحدة تتبع إرشادات اليونيسيف الخاصة بحماية الطفل. وأخيراً، فإن مسؤولية صنع القرار والمساءلة ليست مفهومة فهماً جيداً أو متسقاً، ولا سيما فيما يتعلق بأدوار المكاتب الإقليمية ومكاتب المقر الرئيسي ومسئولياتها.

١٩- وفي حين أن اتساق السياسات يمثل خطوة حاسمة في تعزيز منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، فإن تجربة المنظمات الأخرى أوضحت أن كيفية تنفيذ السياسات وفهمها في الممارسة العملية هي التي تحدد مدى فعالية الاستجابة في معظم الأحيان. وبعبارة أخرى، فإن الأداة السياسية غير المرتبطة بأي نتيجة غالباً ما لن تحقق الغرض منها. وقد أشار موظفو المنظمة في المقابلات التي أجرتها اللجنة الفرعية معهم، إلى أن تنفيذ السياسات عن طريق فرض العواقب مازال يشكل تحدياً كبيراً في الميدان وداخل المنظمة سواءً بسواء. وتكشف مسح الموظفين باستمرار عن ارتفاع مستويات عدم الثقة أو الشك في قدرة الإدارة وتصميمها على معالجة هذه المسألة، ما يعزز تصوّر الموظفين أن ثقافة التسامح والإفلات من العقاب هي السائدة. ويؤدي عدم وضوح أدوار مختلف آليات المساءلة ومسئولياتها وعدم استقلالها عن التأثير المتصور للمستويات العليا للإدارة إلى المزيد من العوامل التي تؤدي إلى العزوف عن الإبلاغ.

٢٠- ووجدت اللجنة الفرعية أن الهياكل الحالية لمختلف آليات المساءلة ليست مُصمّمة لتعزيز الاستجابة التي تركز على الضحايا أو الناجين. وعلى الرغم من أن مفهوم الاستجابة التي تركز على الضحايا أو الناجين يظل فهمه غير متسق إلى حد ما في مختلف وكالات الأمم المتحدة، فإن هناك توافقاً واسعاً في الآراء على أن النظم التي تتمحور حول الضحايا أو الناجين تضع مصالح الضحايا أو الناجين في المقام الأول؛ وتضمن تقديم المساعدة والدعم (للذين لا يتوقفان على تقديم الشكاوى الإدارية أو القانونية أو البت فيها)؛ وتوفر عملية واضحة شاملة من الشكاوى إلى الانتصاف؛ وتحترم المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان المتمثلة في الموافقة المستنيرة والسرية. وفي حين أن اللجنة الفرعية كانت تهدف بلا شك إلى تقديم هذه الرؤية، فقد علمت أن مختلف وظائف المساءلة التي تضطلع بها المنظمة يصعب التعامل معها من الناحية العملية ويبدو أنها مُصمّمة في المقام الأول للتحقق من الشكاوى وإحالتها إلى الآلية المناسبة، بدلاً من تقديم الدعم والمساعدة إلى الضحايا أو الناجين، وهو ما لا يحدث إلا بعد قبول الشكاوى.

٢١- وأكدت لجنة الرقابة الاستشارية المستقلة هذا التفكك في نظام المنظمة للنظم والانتصاف وعدم التنسيق بين مختلف عناصر وظائف المساءلة^١ وبين المستويات الثلاثة للمنظمة، في التقرير الخاص الذي قدمته إلى المدير العام في عام ٢٠١٨. وكشفت النتائج التي توصلت إليها اللجنة الفرعية عن استمرار عدم الاتساق نفسه حتى اليوم. وتضاهي هذه النتائج تلك التي توصلت إليها وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة، التي

١ مكتب خدمات الرقابة الداخلية، ومكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات، وإدارة الموارد البشرية والمواهب، ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة.

٢ لجنة الرقابة الاستشارية المستقلة المعنية ببرنامج المنظمة للطوارئ الصحية، التقرير الخاص المقدم إلى المدير العام لمنظمة الصحة العالمية (بالإنكليزية):

https://cdn.who.int/media/docs/default-source/dco/independent-oversight-and-advisory-committee/ioac-special-report225e2118-8dd6-4a10-a2e7-39304dc95fb4.pdf?sfvrsn=6432914b_1&download=true.

خلصت إلى أن "وظيفة التحقيق مازالت تواجه مشكلات عويصة، بما في ذلك استمرار تشتت المسؤولية عن التحقيقات بدرجة كبيرة وغير مقبولة".^١

٢٢- وعلمت اللجنة الفرعية أيضاً أن آليات التظلم تُستخدم باستمرار استخداماً غير كافٍ، ما يشير إلى انتشار الفئاعة بعدم فعاليتها، وهو ما يُعزى جزئياً إلى الأطر الزمنية الطويلة لاستكمال التحقيقات، وعدم الشفافية في طريقة اتخاذ القرارات وفي القرارات المتخذة، وخشية تفوق السلطة الهرمية على العدالة والإنصاف. وتوصي معايير العمل الأساسية الدنيا التي وضعتها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات ببدء التحقيق في حوادث الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي في غضون ثلاثة أشهر من تاريخ رفع الشكوى وإبلاغ صاحب الشكوى على المعلومات المتعلقة بالحصائل.^٢ ويستغرق حالياً استكمال تحقيقات المنظمة سنتين أو أكثر. وتُعد هذه الفترة أطول بكثير منها في المنظمات المماثلة الأخرى (يبلغ المتوسط على نطاق الأمم المتحدة من سبعة إلى ثمانية أشهر).^٣ ولاحظت اللجنة الفرعية أيضاً أن قدرة المنظمة على إجراء التحقيقات محدودة من حيث الحجم والخبرة، فجميع التحقيقات يضطلع بها أربعة محققين من وحدة التحقيق التابعة لمكتب الرقابة الداخلية في المقر الرئيسي، علماً بأنه يجري الآن تعيين موظفين اثنين إضافيين (رئيس للتحقيقات ورئيس لفريق التحقيقات) ليساعدا على تنفيذ توصيات اللجنة المستقلة والإشراف عليها. فضلاً عن ذلك، صدرت الموافقة على عقود تمتد حتى عام ٢٠٢٣ لزيادة قدرة مكتب خدمات الرقابة الداخلية على معالجة القضايا المتراكمة تحديداً.

٢٣- ومن المتوقع أن يغطي محققو مكتب خدمات الرقابة الداخلية جميع جوانب الرقابة الداخلية، بما في ذلك الغش والفساد والمضايقة والتحرش الجنسي، ولذا فلن يكون لديهم بالضرورة خصائص أو خبرات محددة في مجال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي. وعلمت اللجنة الفرعية أيضاً أن وظيفة التحقيق لا توجد إلا في المقر الرئيسي للمنظمة، ولا توجد أي قدرات في المكاتب الإقليمية للتحقيق في حوادث الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي. وتلاحظ اللجنة الفرعية أن هذا الأمر يسهم على الأرجح في عبء العمل الثقيل وتراكم القضايا في مكتب التحقيقات ويقلل من احتمالات أن تسترشد عمليات التحقيق في حوادث الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي بفهم السياق الثقافي والسياسي اللازم للاستجابة الفعالة.

منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي في العمليات الميدانية

٢٤- يتزايد عمل المنظمة التشغيلي في المجال الإنساني وغيره من المجالات الميدانية، وصارت تتولى النشر السريع لشبكة واسعة من الموظفين استجابةً للاحتياجات والأزمات الصحية بالشراكة مع المنظمات المتعددة الأطراف الأخرى والجهات الفاعلة غير الدول. وفي حين أن هذا التوسع في القدرات أتاح للمنظمة الاستجابة لطوارئ الصحة العامة المترامنة، فإن مخاطر التعرض لحوادث الاستغلال والاعتداء الجنسيين قد زادت. ومن شأن النشر السريع للموظفين وتعيين الأفراد من غير الموظفين، إلى جانب انعدام الأمن وانتشار العنف اللذين تتميز

١ استعراض حالة وظيفة التحقيق: التقدم المُحرز في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تعزيز وظيفة التحقيق، تقرير وحدة التفتيش المشتركة، ٢٠٢٠.

٢ المعايير التشغيلية الدنيا للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، الحماية من أفعال الاستغلال والاعتداء من قِبل الأفراد العاملين، ٢٠١٢.

<https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2020-03/Minimum%20operating%20standards-psea%20by%20own%20personnel%202012.pdf>

٣ تقرير مكتب خدمات الرقابة الداخلية عن تقييم الجهود المبذولة من أجل منع أعمال الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي يرتكبها موظفو الأمانة العامة للأمم المتحدة والأفراد المرتبطون بها والتصدي لها وموازرة الضحايا، وثيقة الأمم المتحدة A/75/820.

بهما هذه الحالات، أن يزيدا إلى حد كبير من إمكانية التعرض للاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي وأن يتيحاً فرصاً كبيرة للسلوك العدواني والاستغلالي. وتلاحظ اللجنة الفرعية أن المنظمة حديثة العهد إلى حد ما بميدان العمل الإنساني وينبغي أن تستفيد من علاقاتها مع شركائها في منظومة الأمم المتحدة وسائر الشركاء وأن تتعلم من الوكالات الأخرى التي لديها خبرة أطول في عمليات الطوارئ، مع الاستفادة في الوقت نفسه من خبرتها البرمجية في مجال العنف القائم على النوع الاجتماعي والمجالات التشغيلية للخبرات ذات الصلة، مثل الخدمات القانونية وإدارة الموارد البشرية.

٢٥- وقد كشفت الأحداث التي وقعت في جمهورية الكونغو الديمقراطية مرة أخرى عن الأهمية الحاسمة لتوضيح دور المنظمة ومسؤولياتها في الطوارئ ومساءلة الموظفين على نطاق مختلف مستويات المنظمة. وأحيطت اللجنة الفرعية علماً بأن إطار الاستجابة في الطوارئ^١ الذي وضعت المنظمة يهدف إلى تحديد المساءلة على المستويات الثلاثة للمنظمة (المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية والمقر الرئيسي). وتلاحظ اللجنة الفرعية أن المنظمة ينبغي أن تخضع للمساءلة أمام المجتمعات المحلية التي تخدمها والدول الأعضاء والجهات الفاعلة غير الدول التي توفر الموارد للعمليات، وأمام الموظفين الذين يخدمون المنظمة. وفي التقرير الأخير لجمعية الصحة العالمية،^٢ أقرت لجنة الرقابة الاستشارية المستقلة بأن الصيغة النهائية للإصدار الثاني لإطار الاستجابة للطوارئ يجري وضعها، ورحبت بالإدراج المقترح لمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين في النسخة المحدثة من إطار الاستجابة للطوارئ التي لم تصدر بعد الموافقة عليها. وتعيد اللجنة الفرعية تأكيد أن إطار الاستجابة للطوارئ المنقح يجب أن يوفر مزيداً من الوضوح بشأن المسؤوليات وتسلسل السلطة في المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية والمقر الرئيسي، مع إسناد أدوار ومسؤوليات واضحة لكل جهة فاعلة، وتحديث الإجراءات المتعلقة بإدارة مخاطر الطوارئ الشاملة لجميع الأخطار، بما في ذلك الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، بالاستناد إلى مبدأ "برنامج واحد على جميع المستويات الثلاثة للمنظمة".

٢٦- وبالمثل، أجرت اللجنة الفرعية تقييماً للسبل التي يمكن بها أن تؤدي سياسات الموارد البشرية المتعلقة بالتوظيف والتوازن بين الجنسين والتنوع، وطرائق التعاقد مع الموظفين، إلى إحداث أثر أو وقع على إدارة حالات الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي والمساءلة بشأنها. وفي حين أن مدير الحوادث هو القائد العام لفريق إدارة الحوادث ولديه السلطة المفوضة لإدارة الاستجابة في الطوارئ، بما في ذلك إدارة الشؤون المالية والموارد البشرية، فإن اللجنة الفرعية تشدد على الدور الحاسم لرؤساء المكاتب القطرية للمنظمة في الوقاية من أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي وتخفيف حدة مخاطرها في حالات الطوارئ المنصّفة، نظراً إلى خبرتهم المحلية وفهمهم للسياق الثقافي. وتُعد المكاتب القطرية للمنظمة الأقدر على القيام تحت إشراف رئيس المكتب القطري، بإجراء التحريات عن خلفيات المرشحين في إطار عملية استقدام الموظفين والخبراء الاستشاريين المعيّنين بعقود قصيرة الأجل، بالتنسيق مع مدير الحوادث، وعلى تحديد الموارد المحلية للمساعدة في الوقاية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين ورصدهما.

٢٧- وتشير نتائج الاستعراض المستندي والمقابلات التي أجريت مع الوكالات الأخرى إلى ضرورة بذل الجهود على نطاق الأمم المتحدة لتعزيز منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين في الطوارئ، بما في ذلك توخي الوضوح بشأن مساءلة مختلف أصحاب المصلحة المتعددين الذين يستجيبون للطوارئ. ولاحظت اللجنة الفرعية أن استراتيجية التوسع التي وضعتها الأمم المتحدة للقضاء على الفاشية العاشرة لفيروس الإيبولا في جمهورية الكونغو الديمقراطية تشمل الركيزة التي تنص على "تعزيز المشاركة السياسية والأمن ودعم العمليات"، تحت مسؤولية

١ إطار الاستجابة للطوارئ، الإصدار الثاني (بالإنكليزية) (who.int).

٢ لجنة الرقابة الاستشارية المستقلة المعنية ببرنامج المنظمة للطوارئ الصحية.

المنسق المعني بالتصدي العاجل لفيروس الإيبولا الذي عينه الأمين العام. وشملت هذه الركيزة توفير بيئة عمل أكثر أماناً وتعزيز أمن المناطق في سبيل تحسين القبول وتيسير إتاحة استجابة فعالة ومرنة وسريعة. ولكن لا توجد إشارة محددة في الاستراتيجية إلى مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين، كما أنها لا تقدم أي إرشادات بشأن منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتخفيف من مخاطرها في إطار تعزيز الأمن.

٢٨- وتشير التعليقات التي أدلت بها الوكالات الأخرى العاملة في بيئات الطوارئ إلى أنه يلزم بذل المزيد من الجهود لبناء معارف المجتمعات المحلية حول سياسات المنظمة الخاصة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين والإبلاغ عنهما، ولاسيما أكثر الفئات تعرضاً للمخاطر مثل النساء والفتيات، وليس فقط معارف موظفي المنظمة وأفرادها العاملون من غير الموظفين. ويلزم إشراك أفراد المجتمع المحلي بنشاط في العمل ليكونوا الأعين والأذان على أرض الواقع، بغرس الثقة فيهم وتزويدهم بالمعلومات التي يحتاجون إليها لمعرفة ما ينبغي الإبلاغ عنه وكيفية الإبلاغ عنه. وعلى الرغم من أن "الخط الساخن للإبلاغ عن التجاوزات"، بوصفه آلية للإبلاغ عن الحوادث، قد حظي بالتأييد لكونه مثالا على أفضل الممارسات، فإن استمرار نقص استخدامه مازال يثير القلق ويشير إلى ضرورة وضع حلول أكثر ملاءمة للسياق وأكثر محلية. ويمكن لأعضاء المجتمع المحلي والمنظمات الشعبية والمنظمات غير الحكومية المحلية أن يكونوا مصدراً غنياً للمعلومات وأن يضطلعوا بدور مهم كشركاء في إدارة المخاطر في البيئات المعقدة والحساسة سياسياً. ومع ذلك، فمن الأهمية بمكان عند العمل مع المجتمعات المحلية، بذل جهد خاص لتوعية الفتيات والنساء، لأن ديناميات السلطة داخل المجتمعات المحلية في معظم البلدان غالباً ما تحابي الفتيان والرجال. وتلاحظ اللجنة الفرعية أنه نظراً إلى التفاوت الكبير في قدرات المجتمعات المحلية، ينبغي تصميم الدعم وفقاً لذلك، حتى تفهم المجتمعات المحلية والمنظمات المحلية معايير السلوك وتعرف من يجب الاتصال به في حال حدوث انتهاكات.

الثقافة المؤسسية

٢٩- خلصت اللجنة الفرعية، من خلال مداولاتها، إلى أن أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي في أي منظمة تُعد نتيجة نهائية وتجلياً للثقافة التي يدوم فيها عدم المساواة على أساس نوع الجنس والدخل والعنصر والعرق والعديد من عوامل التصنيف المجتمعي الأخرى، ولاسيما عندما تكون آليات الإشراف والمساءلة ضعيفة وغير واضحة. وقد تكرر ذكر هذا الموضوع على لسان بعض الموظفين والشركاء الذين أجرت اللجنة الفرعية مقابلات معهم. ووصف هؤلاء أيضاً الثقافة السائدة في المنظمة بأنها شديدة الهرمية، وتتسم عموماً بانعدام الشفافية والمساءلة، وبالميل إلى حماية سمعة المؤسسة بدلاً من حل المشكلات المزمنة بالاستبطن الذاتي وتوخي الشفافية.

٣٠- وأشار الموظفون إلى العدد غير المتناسب من الرجال مقارنةً بالنساء في مواقع صنع القرار والأدوار القيادية في المنظمة باعتباره أحد أسباب عدم الاكتراث بالشكاوى المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي. ففي عام ٢٠١٨، أفاد التقرير الخاص للجنة الرقابة الاستشارية المستقلة عند النظر في النسبة المئوية للنساء في الأدوار القيادية، بأن ٢٧٪ فقط من الوظائف العليا (الرتبة مد-١ وما فوقها) في برنامج المنظمة للطوارئ الصحية تشغلها النساء، في مقابل ٤١٪ في المقر الرئيسي للمنظمة ككل. وأحيطت اللجنة الفرعية علماً بأنه لم يحدث تقدم يُذكر منذ ذلك الحين. وما زال عدم التكافؤ بين الجنسين في المناصب القيادية كبيراً في عمليات الطوارئ بصفة خاصة، وكثيراً ما يشار إلى أن الشواغل المتعلقة بسلامة الموظفين وأمنهم تقف وراء القيود المفروضة على إتاحة المناصب القيادية في الخطوط الأمامية أمام النساء.

٣١- وتلاحظ اللجنة الفرعية أيضاً أن عدم كفاية التنوع بين الموظفين الفنيين الدوليين العاملين في المنظمة، وأوجه التفاوت بين بلدان المنشأ لشاغلي المناصب القيادية والإدارية، قد يؤديان إلى تقاوم أوجه عدم المساواة

واختلال موازين القوى. وعلاوة على ذلك، فإن النتائج تشير إلى أن بُعد المكاتب الميدانية عن الرقابة الجيدة والتصور المنتشر بأن الموظفين الذين يعملون بعقود محددة المدة غالباً ما لا يتعرضون للعواقب التأديبية التي تقتدرن بالأوضاع الهشة لأصحاب العقود المؤقتة، قد يجعل من الصعب إخضاع الموظفين للمساءلة. ولوحظ أيضاً أن عدم التنقل على الصعيد العالمي مع بقائهم في موقع واحد لفترات طويلة من الزمن واعتيادهم على بعض السلوكيات وأساليب العمل، يُشكل أحد العوامل التي تجعل من الصعب تغيير وجهات نظر الموظفين وسلوكهم.

٣٢- وفي الطوارئ، يمكن في بعض الأحيان أن يؤدي التركيز المنصب على إنقاذ الأرواح وتوزيع السلع والخدمات الأساسية في ظروف خطيرة وشديدة التقلب، والذي توجّه الرغبة في حماية الناس من الأذى وفرض السيطرة على حالات الفوضى، إلى إدامة المواقف القائمة على السيطرة والسلطة الأبوية والحماية. وعندما تقتدرن هذه المواقف بعدم المساواة المتأصل في نظام مؤسسي هرمي صارم أو عدم الإنصاف في بيئات الأزمات الإنسانية بين القائمين على توزيع الموارد ومن يحتاجون إليها، تزداد مخاطر التعسف في استعمال السلطة واستغلال الضعفاء.

٣٣- كما أنه في البيئات التي يُنشر فيها الأفراد يستمر العمل في كثير من الأحيان على مدار الساعة تحت الضغط المتمثل في ضرورة إنقاذ الأرواح، ولا تتاح إلا فرص محدودة للراحة والاستجمام، فتزداد مخاطر سوء التقدير أو عدم معالجة المسائل مثل الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، زيادة كبيرة. ومع ذلك، فإن التعرض لبيئة مليئة بالصعوبات لا يبرّر السلوك غير المقبول. بل يشير ذلك على العكس إلى ضرورة اتخاذ تدابير أشد صرامة في مجال الإشراف والمساءلة لمنع المرتكبين المحتملين لهذه الأفعال من ارتكابها، أو كما جاء على لسان أحد الأشخاص الذين أجريت معهم مقابلات، "لضمان انتصار الأخلاق على التسلسل الهرمي".

٣٤- وتشير النتائج إلى أنه على الرغم من أن عوامل الخطر هذه تزداد في الطوارئ، فهي متأصلة أيضاً في الثقافة العامة للمنظمة وفي ثقافة العمل الإنساني. وتشير النتائج إلى أن تغيير هذه الثقافة يتطلب جهداً واستثماراً مستمرين من جانب القيادة والإدارة العليا على جميع مستويات المنظمة للتمسك بمبدأ عدم التسامح مطلقاً مع جميع أشكال الاستغلال والاعتداء والتحرش باتخاذ خطوات لتوضيح أوجه المساءلة وتقويض السلطة؛ وزيادة اتساق السياسات والهياكل التنظيمية؛ ووضع نهج يسترشد بالمخاطر ويركز على الضحايا أو الناجين إزاء منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، وتنفيذ هذا النهج؛ وتعزيز القدرات والخبرات التنظيمية؛ وتعزيز التغيير في الثقافة المؤسسية.

٣٥- وفي الوقت نفسه، فإنه في حين أن الأنظمة تُعد أدوات بالغة الأهمية لمنع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، فإن هذه الأفعال المسيئة تحدث بسبب الأشخاص لا بسبب النظم أو الأوضاع التي يعملون فيها. وأخيراً فإن مسؤولية الحفاظ على مهمة المنظمة وقيمتها والغرض منها، تقع على عاتق قيادة المنظمة والمديرين على جميع مستويات المنظمة.

الجزء الثالث: التوصيات

٣٦- تؤيد اللجنة الفرعية بقوة مقصد استجابة إدارة المنظمة وتوجّهها العام، كما تنتهي على طموح المنظمة إلى أن تكون "أفضل نموذج" في مجال منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي. وبينما تعترف اللجنة الفرعية بالطابع الشامل لاستجابة الإدارة،^١ فإنها توصي المنظمة بتحديد أولويات الإجراءات وضمان حساب تكلفة كل إجراء من هذه الإجراءات وتمويله على النحو الملائم. وينبغي للمنظمة أيضاً أن توضح على من

١ استجابة إدارة المنظمة: who-management-response-20211020-finalv2.pdf

تقع مسؤولية تنفيذ كل إجراء، على المقر الرئيسي أم المكاتب الإقليمية أم القطرية، أم على المنظمة ككل أم في قطاعات محددة من المنظمة، مثل برنامج المنظمة للطوارئ الصحية.

٣٧- وتسلط التوصيات الواردة أدناه الضوء على خمسة مجالات ذات أولوية ينبغي للمنظمة أن تتخذ فيها إجراءات على الفور لتعزيز النهج الذي يركز على الضحايا أو الناجين من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، وتحسينه، إقراراً بأن المنظمة تخضع أيضاً لمساءلة المجتمعات التي تخدمها. وتشدد اللجنة الفرعية على الترابط بين المجالات التالية ذات الأولوية وترى فيها خطوات أساسية نحو تحقيق طموح المنظمة إلى أن تكون "النموذج الأفضل" في المستقبل.

المجال الأول ذو الأولوية: توضيح أوجه المساءلة وتسلسل المسؤولية وتفويض السلطة على نطاق المستويات الثلاثة للمنظمة، وتعزيز إطار المساءلة الخاص بالاستجابة للطوارئ وسائر العمليات الميدانية، بما في ذلك فيما يتعلق بمنع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي

١-١ ينبغي تفقيح إطار الاستجابة للطوارئ الذي وضعته المنظمة لتوضيح أوجه المساءلة على جميع مستويات المنظمة، وعلى نطاق المقر الرئيسي، وتوضيح نطاق تفويض السلطة ومداه في جميع الوظائف ذات الصلة.^١ وينبغي على وجه الخصوص أن يحدد إطار الاستجابة الطارئة، بمزيد من الوضوح والصراحة، أوجه المساءلة التي يخضع لها المديرين في المقر الرئيسي وفي المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية وفريق إدارة الحوادث، بشأن منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، مع تحديد الأدوار والمسؤوليات وأوجه المساءلة بوضوح، وينبغي أن يُدرج هذا الإطار في الإطار القانوني العام للمنظمة وأن يتواءم معه.

٢-١ ويتبوأ ممثل المنظمة والمكتب القطري أفضل مكانة في حالات الطوارئ والعمليات الميدانية، لدعم التوظيف المحلي بغض النظر عن نوع العقود، بما في ذلك اتفاقات الخدمات الخاصة، نظراً إلى تمتعهما بالخبرة المحلية وفهمهما للسياق الثقافي. وينبغي لرؤساء المكاتب القطرية والمكاتب القطرية للمنظمة أن يساعدوا في إصدار العقود المحلية للموظفين الوطنيين الذين يُعيّنون تحت مسؤولية مدير الحوادث، بإجراء عمليات التحقق من الجهات المرجعية وبذل العناية الواجبة وضمان التواصل بشأن نشر الموارد البشرية والتوظيف بين المكاتب الميدانية وأفرقة العمليات المؤسسية في المكاتب الإقليمية وأفرقة النشر في المقر الرئيسي بجنيف. وينبغي لرؤساء المكاتب القطرية للمنظمة أن يساعدوا أيضاً في تحديد المنظمات غير الحكومية المحلية للعمل مع المجتمعات المحلية على منع ورصد أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين. وينبغي توفير القدرة الملائمة للمكاتب القطرية وتدريب رؤساء المكاتب القطرية للمنظمة والموظفين المعنيين بهذه المسألة، مع وضع الضوابط والموازن اللازمة لمنع سوء الممارسة المهنية في التعيينات المحلية.

٣-١ كما ينبغي أن تكون أفرقة الموارد البشرية في المكاتب القطرية و/أو المكاتب الإقليمية و/أو المقر الرئيسي للمنظمة مسؤولة وخاضعة للمساءلة كلاً على حدة عن التحقق من مؤهلات المرشحين وإجراء التحريات عن خلفياتهم قبل إبرام الاتفاق التعاقدية معهم، خلال عملية استقدام الموظفين في الظروف العادية وفي الطفرات، في المكاتب المعنية.

١ يشمل تفويض السلطة التمثيل والأمن وتخطيط العمل والموارد البشرية والمالية والمشتريات.

٤-١ وينبغي لأفرقة الموارد البشرية على جميع المستويات أن تتواصل عن كثب مع مكاتب التحقيق لضمان إحالة أسماء جميع الجناة المحددين الذين ثبتت إدانتهم، إلى قاعدة بيانات الفرز "ClearCheck"^١ الشاملة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، بهدف منع الجناة من الحصول في المستقبل على أي شكل من أشكال العمل في المنظمة أو في منظومة الأمم المتحدة بأكملها. وينبغي التحقق من عدم وجود أسماء الأشخاص الجدد الذين تعترف المنظمة استقدامهم في قاعدة البيانات تلك قبل أن تقدم لهم عروض العمل.

المجال الثاني ذو الأولوية: إصلاح الهيكل الإداري للمنظمة المتعلق بمنع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، وتسريع زيادة القدرة التنظيمية على تنفيذ النهج الذي يركز على الضحايا أو الناجين في منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي

١-٢ ينبغي إنشاء وظيفة دائمة في مكتب المدير العام بالمقر الرئيسي، يشغلها مدير رفيع المستوى يتمتع بالخبرة الملائمة، ليُعنى بالإشراف على استعراض سياسات الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي وتنفيذها وإدارة الحالات، ويرفع تقاريره مباشرة إلى المدير العام ولجنة الرقابة الاستشارية المستقلة المعنية ببرنامج المنظمة للطوارئ الصحية. وينبغي أن يكون هذا الموظف مسؤولاً عن دعم ورصد أداء مهام التحقيق وتنسيقه، باستخدام منصة مشتركة للعمل ووفقاً للإجراءات التشغيلية الموحدة التي تعزز الاتساق والتنسيق على نطاق مكتب خدمات الرقابة الداخلية، ومكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات، ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة، وإدارة الموارد البشرية والمواهب ومكتب المستشار القانوني.

٢-٢ وينبغي إنشاء وحدة فرعية جديدة دائمة داخل مكتب خدمات الرقابة الداخلية في المقر الرئيسي للتحقيق في الادعاءات المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، تتألف من موظفين ذوي خبرة متخصصة في هذا المجال. وينبغي إجراء التحقيقات على نحو سري يراعي قدرات الناجين والمجتمعات المحلية وحقوقهم واحتياجاتهم، ويأخذ العمر والنوع الاجتماعي والجنس والإعاقة والعرق أو العنصر واللغة والوضع الاجتماعي والاقتصادي وغير ذلك من الخصائص في الحسبان. ومن شأن إضافة موظفين آخرين إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أن يساعد على معالجة القضايا المتراكمة المُبلَّغ عنها وتسريع التحقيقات القائمة.

٣-٢ وينبغي استعراض مدى توافر خدمات الدعم والمشورة الحالية للموظفين والضحايا أو الناجين بشأن الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي في المجتمعات المحلية، وقدرة هذه الخدمات ومدى ملاءمتها، وزيادتها في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية لضمان توافر الدعم المتخصص، بما في ذلك المستشارون الموجهون المكلفون بتقديم المساعدة إلى الناجين. وينبغي أيضاً إرساء الروابط الواضحة مع مقدمي الخدمات الخارجيين المتاحين محلياً لتقديم المشورة والدعم النفسي والاجتماعي.

٤-٢ وينبغي للمدير العام أن يعين منسّقاً للتحقيقات المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي في كل مكتب إقليمي، ليكون مسؤولاً عن النظر في حالات سوء السلوك في الأقاليم المعنية، بما في ذلك تحديد هوية مرتكبي أفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي. ويتعين على كل منسّق من هؤلاء المنسّقين الإقليميين أن يقدم تقاريره إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية في المقر الرئيسي وإلى المنسّق المعني بمنع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي في مكتب

١ UN Clear Check: <https://unsceb.org/screening-database-clearcheck>.

المدير العام، من أجل تعزيز اتساق النظام ليشمل المنظمة بأكملها، دون تشتت بين المقر الرئيسي والأقاليم. وبالمثل، ينبغي أن يكون مكتب أمين المظالم في كل إقليم مستقلاً وأن يرفع تقاريره مباشرة إلى مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في المقر الرئيسي لتحقيق الاتساق والتوافق بين الإجراءات الإدارية.

٢-٥ وينبغي لجميع برامج المنظمة التي تُجري عمليات ميدانية كبيرة، مثل برنامج المنظمة للطوارئ الصحية وبرنامج شلل الأطفال، أن تعين خبيراً في المقر الرئيسي للإشراف على منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، والعمل بالتعاون الوثيق مع الموظف الرفيع المستوى الجديد المعني بهذا المجال في مكتب المدير العام. وينبغي أن يحظى المنسق بالخبرة والأدوات والموارد التقنية، وأن يتولى التنسيق مع شبكة الأمم المتحدة والمنظمة القوية والآخذة في التوسع، من المنسقين المعنيين بمنع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، على نطاق البلدان والأقاليم، مع إعطاء الأولوية للعمليات الميدانية التي تُعد شديدة التعرض للمخاطر.

٢-٦ ومن أجل التصدي للعقبات التي يفرضها التسلسل الهرمي على الموظفين الذين يُبلّغون المشرفين عن السلوكيات التي تنطوي على المخاطر، ينبغي للمدير العام أن ينظر في إنشاء كادر من الموظفين المدربين الموثوق فيهم لينتشر في جميع أنحاء المنظمة ويكونوا بمثابة "حماة لحرية الإفصاح"، يمكن للموظفين أن يتحدثوا إليهم بسرية عن سلوك الزملاء أو المشرفين الذي يزيد من مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، وأن يلتمسوا المعلومات والإرشادات بشأن طريقة الإبلاغ عن الحوادث وطلب الانتصاف. ولكي يكون هذا النظام فعالاً، يجب أن يكون "حماة لحرية الإفصاح" على علم تام بنظام الإبلاغ والانتصاف وأن يتمتعوا بمهارات الاستماع وتقديم الدعم إلى الموظفين

المجال الثالث ذو الأولوية: الاستثمار في منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، بوصفهما وظيفة أساسية

٣-١ ينبغي للمدير العام أن يخصص الأموال الكافية لزيادة الموظفين المعنيين بمنع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، على النحو الموصى به أعلاه.

٣-٢ وينبغي أن يعطي المدير العام الأولوية لتخصيص الموارد في الميزانية البرمجية للثائية ٢٠٢٢-٢٠٢٣ لتعزيز وظيفتي المساعلة ونزاهة عملية تسيير الأعمال في العموم في المنظمة، من أجل المساعدة على منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي ولغيرهم من أشكال سوء السلوك على جميع مستويات المنظمة.

٣-٣ ولكي تواصل المنظمة القيام بدور "الملاذ الأخير لتقديم الخدمات" في البيئات الهشة والمحفوفة بالمخاطر، يجب كما قالت لجنة الرقابة الاستشارية المستقلة مراراً وتكراراً، أن تقر الدول الأعضاء بالحاجة الملحة إلى زيادة نسبة الأموال غير المقيدة والمرنة في ميزانية المنظمة لكي "يكون العمود الفقري للمنظمة قوياً بما يكفي لدعم أطرافها"، كما جاء على لسان أحد الأشخاص الذين أُجريت معهم المقابلات.

٣-٤ وفي حين أن إنشاء صندوق للمنظمة لمساعدة الضحايا يُعد موضعاً للترحيب، فإن من الأهمية بمكان النظر في كيفية ارتباط هذا الصندوق بالصندوق الاستئماني للأمم المتحدة لدعم ضحايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وعمله معه.^١

^١ <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/content/trust-fund>.

المجال الرابع ذو الأولوية: وضع استراتيجية محددة السياق تسترشد بالمخاطر، وتنفيذها، لإدارة المخاطر المتعلقة بمنع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي في العمليات الميدانية

٤-١ ينبغي أن يُجرى تقييم دوري لمستويات مخاطر الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي في كل عملية ميدانية على أيدي أفرقة إدارة الحوادث في حالات الطوارئ المصنفة، وعلى أيدي رؤساء المكاتب القطرية للمنظمة في سائر العمليات الميدانية. وينبغي تصميم استراتيجيات الوقاية والاستجابة التي ينفذها مديرو الحوادث ورؤساء المكاتب القطرية للمنظمة، وفقاً لمستوى المخاطر، وبالتشاور الوثيق مع سائر الشركاء التابعين للأمم المتحدة المتواجدين في الميدان، فضلاً عن ممثلي الحكومة المحلية والوطنية.

٤-٢ وينبغي أن يجري رؤساء المكاتب القطرية للمنظمة مسحاً ورسمياً لخرائط الديناميات المجتمعية والموارد المحلية الرسمية وغير الرسمية، من أجل تحديد المنظمات المجتمعية أو قادة المجتمعات المحلية الذين يتولون تمثيل الفئات الأسرع تأثراً بالاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، ولاسيما النساء والفتيات، والذين يمكن اتخاذهم شركاءً يوثق فيهم في منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي. ويمكن أن تكون هذه الشراكات مفيدة في رصد الأنشطة المجتمعية وتحديد مدى احتمال وقوع حوادث الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي في العمليات الميدانية.

٤-٣ وينبغي أن يكفل مديرو الحوادث في حالات الطوارئ المصنفة ورؤساء المكاتب القطرية للمنظمة في سائر العمليات الميدانية، أن يكون الموظفون المكلفون بالعمليات الميدانية من ذوي الخبرة، وأن يكون بعضهم من النساء، وأن يكونوا مدربين على إدارة الادعاءات والشكاوى المتعلقة بأفعال الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، بما في ذلك تلك التي تُرتكب ضد الأطفال. ويلزم أن تدعم المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية والمقر الرئيسي للمنظمة مديري الحوادث، لضمان أن العملية الخاصة بالموارد البشرية تلبى الاحتياجات أو الأولويات في خصائص الموظفين المحددة والمجسدة في أي خطة للموارد البشرية للطوارئ بعدها مدير الحوادث أو رئيس المكتب القطري.^١

المجال الخامس ذو الأولوية: تشجيع التغيير الثقافي والدعوة إليه وإضفاء الطابع المؤسسي عليه، تعزيزاً لمنع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، بما في ذلك زيادة التنوع الجنساني والعرق، وتحسين إدارة الأداء، وتجديد الالتزام بقيم المنظمة

نظراً إلى إقرار اللجنة الفرعية بأن إحداث تغيير في ثقافة المنظمة يتطلب اتخاذ إجراءات متزامنة في عدد من المجالات لبناء ثقافة تستند إلى الإنصاف والتنوع والشفافية، فإنها تكرر التوصيات التي سبق أن وردت في التقرير الخاص الذي قدمته لجنة الرقابة الاستشارية المستقلة إلى المدير العام^٢ في المجالات التالية:

- (أ) اعتماد التدريب الإلزامي على الوعي الثقافي والتنوع.
- (ب) مواصلة تحسين التنوع داخل برنامج المنظمة للطوارئ الصحية وعلى نطاق المنظمة بأكملها في نهاية المطاف، ولاسيما في المناصب الفنية العليا.

١ الدليل الإلكتروني للمنظمة، القسم السابع عشر - ٢-٣ تفويض السلطة.

٢ https://www.who.int/about/who_reform/emergency-capacities/oversight-committee/ioac-special-report.pdf?ua=1.

- (ج) إنشاء قوة عاملة فنية منتقلة تتكون من الموظفين الدوليين، وتحسين ممارسات استقدام الموظفين دعماً للتنوع.
- (د) تبسيط مختلف جوانب نظام التظلم وتوضيحها، وبثها على نطاق واسع لضمان وعي الموظفين بمختلف نقاط الدخول إلى الدعاوى المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، وبناء ثقة الموظفين واطمئنانهم.
- (هـ) توجيه إشارة قوية من الإدارة العليا إلى أهمية الرقابة والإبلاغ المستقلين لآليات التظلم على المستويات الثلاثة للمنظمة.
- (و) إذكاء وعي الموظفين بشأن معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية.

وتلاحظ اللجنة الفرعية أنه على الرغم من إحراز بعض التقدم في إطار برنامج المنظمة للطوارئ الصحية، فإن العديد من هذه التوصيات يتطلب إصلاحاً على نطاق المنظمة حتى يُنفذ تنفيذاً مجدياً. وتوصي اللجنة الفرعية فضلاً عن ذلك بما يلي:

- ١-٥ ينبغي للمنسق المعني بمنع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي في مكتب المدير العام، من أجل بناء الثقة في النظام، أن يصدر معلومات محدثة شفافة ومنتظمة (شهرية) لجميع الموظفين (على الصعيد العالمي)، بالتعاون مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية، ومكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات، وإدارة الموارد البشرية والمواهب، ومكتب المستشار القانوني، بشأن عدد الادعاءات والشكاوى المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي الواردة والإجراءات المتخذة على مستويات المنظمة الثلاثة جميعها.
- ٢-٥ يجب على المديرين على جميع المستويات أن يشجعوا الموظفين على الإبلاغ الاستباقي عن الحوادث المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، كما يجب الإبلاغ عن المعالجة الناجحة لهذه الحوادث على نطاق واسع لتشكيل ثقافة الشفافية والمساءلة.
- ٣-٥ وعلى نحو ما أوصت لجنة الرقابة الاستشارية المستقلة في تقريرها الخاص لعام ٢٠١٨، ينبغي الأخذ بنظام استقاء الآراء من جميع الجهات بطريقة موحدة بالنسبة إلى المديرين والمشرفين، من أجل تحقيق زيادة كبيرة في الشفافية والمساءلة داخل المنظمة.
- ٤-٥ وينبغي إدماج قيم الأمم المتحدة - ولاسيما الكرامة، واحترام حقوق الأفراد وحياتهم، وعدم التمييز - في نظام تقييم أداء موظفي المنظمة عن طريق المكافأة ليس فقط على النتائج المحققة وحسن توقيت التنفيذ، بل وأيضاً على القيم التي تُعزز وعلى الالتزام بها في تحقيق تلك النتائج. وأخيراً، فإن الثقافة المؤسسية لن تتغير إلا إذا كوفئ أداء الموظفين لتحقيق التوازن بين النتائج والسرعة والمساءلة. وستواصل لجنة الرقابة الاستشارية المستقلة رصد تنفيذ توصياتها السابقة والتوصيات الواردة في هذا التقرير.
- ٥-٥ وينبغي مد ولاية لجنة الرقابة الاستشارية المستقلة المعنية ببرنامج المنظمة للطوارئ الصحية كي تتولى رصد تنفيذ خطة الإدارة للاستجابة بشأن منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، وتنفيذها، في إطار المراجعة التي تجريها، وتقديم تقارير منتظمة عن استنتاجاتها إلى الدول الأعضاء.

١ لجنة الرقابة الاستشارية المستقلة المعنية ببرنامج المنظمة للطوارئ الصحية، التقرير الخاص المقدم إلى المدير العام لمنظمة الصحة العالمية، ٢٠١٨ (بالإنكليزية).

الجزء الرابع: الملاحظات الختامية

٣٨- تشير اللجنة الفرعية إلى أن توصيات لجنة الرقابة الاستشارية المستقلة الواردة في تقريرها الخاص لعام ٢٠١٨ تتناول العديد من المسائل المطروحة في هذا التقرير، وتشعر بخيبة الأمل لأن هذه التوصيات لم تنفذ بعد. وقد انزعجنا بشدة عند قراءة النتائج الواردة في التقرير النهائي للجنة المستقلة ونود أن نعرب عن تعاطفنا مع ضحايا الاستغلال والاعتداء الجنسيين والناجين منها في جمهورية الكونغو الديمقراطية. ونشكرهم على شجاعتهم في تقديم شكواهم حتى يمكن محاسبة الجناة وتحسين النظام لمنع تكرار مثل هذه الانتهاكات. وتكرّر اللجنة الفرعية تأكيد أن عدم التسامح مطلقاً مع الاستغلال والاعتداء الجنسيين يجب أن يكون جزءاً لا يتجزأ من ثقافة المنظمة وعملياتها.

٣٩- وتعتز اللجنة الفرعية بجهود المدير العام المستمرة لصقل السياسات والإجراءات والآليات الداخلية لمنع هذه الحوادث في المستقبل. وتقر اللجنة الفرعية بأن منظمة الصحة العالمية هي الوكالة الوحيدة المشاركة في التصدي لفاشية الإيبولا العاشرة التي اختارت لجنة مستقلة وشركة خارجية للتحقيق في الادعاءات، على الرغم من أنها لم تكن المنظمة الوحيدة المتورطة في الحوادث التي وقعت في جمهورية الكونغو الديمقراطية. وتشير اللجنة الفرعية إلى أنه ينبغي عدم استخدام هذه الحوادث للتقليل من شأن العدد الكبير من موظفي المنظمة الذين خدموا المجتمع المحلي على نحو من الالتزام والتفاني، كما ينبغي ألا تقلل بأي حال من الأحوال من الخطوات الهائلة التي قطعتها المنظمة في قدرتها على الاستجابة للطوارئ الصحية في البيئات التي تعاني في كثير من الأحوال من الهشاشة والعوانية.

٤٠- ومن الأهمية القصوى بمكان أن تعمل المنظمة الآن كلها، على جميع مستوياتها الثلاثة، للتعجيل بتنفيذ التوصيات الواردة في التقرير الخاص للجنة الرقابة الاستشارية المستقلة وفي هذا التقرير. فلا يمكن للمنظمة أن تحقق طموحها المتمثل في أن تكون "النموذج الأفضل"، ليس فقط في مجال منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي وإنما أيضاً في الريادة العالمية في مجال الصحة، إلا بعمل أفرادها معاً، كفريق قيادي واحد متسق.

٤١- وفي حين أن اللجنة الفرعية سوف تُحل عند تقديم هذا التقرير الختامي الذي يمثل نهاية ولايتها الممتدة من تموز/ يوليو ٢٠٢١ إلى كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٢، فإن لجنة الرقابة الاستشارية المستقلة تظل ملتزمة بمواصلة رصد العناصر البرمجية لبرنامج المنظمة للطوارئ الصحية، بما في ذلك منع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي.

٤٢- ونأمل في أن تواصل المنظمة التحسّن والتطور بتطبيق الدروس المستفادة من أجل تعزيز العمليات والإجراءات والسياسات الداخلية على نطاق المنظمة وتحقيق وظيفتها الأسمى المتمثلة في دعم الجهود العالمية المبذولة في سبيل منح الجميع، في كل مكان، فرصاً متساوية للتمتع بالصحة.

= = =