



# استراتيجية الأمانة العامة للأمم المتحدة حول الحماية من العنف والتمييز ضد المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي والغابرين/ات جندياً وحاملي صفات الجنسين وأحرار الجنس (الميم-عين)

## أ. الخلفية وال نطاق والتغطية

1. إن احترام وحماية وإعمال حقوق الإنسان والدريات الأساسية لكل شخص، دون استثناء، هو في صميم عمل الأمم المتحدة وهو ضروري للنهوض بالتنمية والسلام والأمن والاستجابات الإنسانية، بما يتعاشى مع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمعاهدات والصكوك الدولية. يتعذر جميع الأشخاص بحق متساوٍ في العيش بعيداً عن العنف والاضطهاد والتمييز والمضايقة والوصم، بما في ذلك المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي والغابرين/ات جندياً وحاملي صفات الجنسين وأحرار الجنس (الميم-عين).
2. تغطي هذه الاستراتيجية الأمانة العامة للأمم المتحدة وتركز في المقام الأول على الجهود الداخلية للأمانة لحماية وتعزيز حقوق الإنسان والدريات الأساسية لكل شخص دون استثناء، وتحديد التغرات وتقديم توصيات ومقترنات ملموسة إلى اللجنة التنفيذية التي ستعتمي على وجه التحديد حقوق الإنسان الأساسية لمجتمع الميم-عين. كما تهدف الاستراتيجية إلى تعزيز النهج الخارجية للأمانة العامة للأمم المتحدة تجاه هذه القضايا كجزء من جهودنا الرامية إلى عدم ترك أي أحد خلف الركب.
3. في العقود الأخيرة، كان هناك تقدم في عمل الأمانة العامة للأمم المتحدة في تعزيز بيئة عمل آمنة وشاملة ذاتية من التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة، والتي يعامل فيها جميع الناس بكرامة واحترام، بما في ذلك أفراد مجتمع الميم-عين. كما تم إدراز تقدم في تنفيذ عدد من السياسات والمبادرات لتعزيز بيئة أكثر شمولًا لموظفي الأمم المتحدة من مجتمع الميم-عين وبناء القدرات الداخلية، وبرامج لمعالجة هذه القضايا. ومع ذلك، لا تزال هناك فجوات.
4. على الصعيد العالمي، لا يزال الأشخاص من الميم-عين يواجهون الإقصاء الاجتماعي والسياسي والاقتصادي وانتهاكات حقوق الإنسان في جميع مناطق العالم. وقد أدى ذلك إلى آثار سلبية بعيدة المدى على الأسر والمجتمعات المحلية والمجتمع، مما خلق أيضًا عقبات أمام تحقيق السلام المستدام وخططة التنمية المستدامة لعام<sup>1</sup> 2030. حدثت تغيرات إيجابية في السنوات الأخيرة، مع إدراز تقدم في إلغاء تجريم العلاقات الجنسية المثلية بالترافي، وحماية أفراد مجتمع الميم-عين من التمييز وجرائم الكراهية والمعارضات المؤذية، والتقدم في الإدماج الاجتماعي والاقتصادي والاعتراف بالعلاقات الجنسية المثلية والهوية الجندرية للأشخاص الغابرين/ات. ومع ذلك، لا تزال هناك فجوات كبيرة في حماية أفراد العيم-عين من العنف والتمييز والإقصاء في جميع أنحاء العالم.

<sup>1</sup> انظر أيضًا [البيان المشترك للأمم المتحدة حول إنهاء العنف والتمييز ضد المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي والغابرين/ات جندياً وحاملي صفات الجنسين](#) سبتمبر 2015

## ب. الالتزامات

على الصعيد الداخلي، نلتزم بتوفير بيئة آمنة وتمكينية ومرحبة وداعمة تقدر جميع الأشخاص من موظفي الأمم المتحدة، بغض النظر عن الهوية الجنسية أو التعبير الجندي أو التوجه الجنسي أو الخصائص الجنسية. سنعمل على تعزيز تكافؤ الفرص وعدم التمييز وعدم التسامح مطلقاً مع السلوك المحظور واحترام الكرامة والحقوق والمشاركة الفعالة وتحديد ومعالجة الحواجز التي تعيق توظيف الأشخاص من مجتمع الميم-عين والاحتفاظ بهم وتنقلهم وتقديمهم على قدم المساواة مع الآخرين، مع احترام الخصوصية والسرية.

على الصعيد الخارجي، نلتزم، بما يتعاشى مع ولاياتنا والقانون الدولي والقواعد والمعايير والالتزامات الأخرى المتفق عليها عالمياً بما في ذلك خطة 2030، بمنع الاستبعاد والعنف والوصم والتمييز والتخفيض من حدتها والتصدي لها، والنهوض بحماية وإعمال حقوق الإنسان للأشخاص من مجتمع الميم-عين.

سنوفر قيادة ومساءلة قويتين داخل الأمانة العامة لتعكس هذه الالتزامات في ممارساتنا وسياساتنا وبرامجنا التنظيمية، بما يتعاشى مع ولاياتنا و سياراتنا التشغيلية وهيأكل القيادة وصنع القرار، للسماح بالتنفيذ الآمن والشامل والفعال. سنعزز الشراكات، بما في ذلك بين كيانات الأمانة ومع الدول والمجتمع المدني وأصحاب المصلحة الآخرين ونشارك بشكل هادف مع أفراد مجتمع الميم-عين في تنفيذ هذه الاستراتيجية.

## ت. الاستراتيجية

سيتم تنفيذ هذه الاستراتيجية من قبل كل كيان من كيانات الأمانة العامة، من خلال إجراءات هادفة، حسب الاقتضاء. وستقدم أمانة لل استراتيجية الدعم والتوجيه وتعزز التنفيذ الشامل المتسق من خلال إطار تشغيلي للتقييم والرصد. سيوفر كبار المديرين/ات قيادة قوية وسيضمنون الإشراف والرصد لتنفيذ هذه الاستراتيجية بما يتعاشى مع أطر الولايات.

وتشمل العناصر الرئيسية لل استراتيجية ما يلي: **9**  
الإجراءات الداخلية، بما يتعاشى مع التزام الأمم المتحدة المطلق بسلامة ورفاهية الموظفين/ات وسياسة عدم التسامح مطلقاً فيما يتعلق بالتمييز والتحرش.

(1) **السلامة** والأمان ستسعى كيانات الأمانة العامة للأمم المتحدة إلى معالجة القضايا المتعلقة بالحماية والسلامة والأمن، التي يواجهها الموظفون/ات وأفراد أسرهم الذين يُعرفون بأنهم من مجتمع الميم-عين أو يعملون على القضايا ذات الصلة. سنسعى، بحسب ولاياتنا المختلفة ، إلى ضمان أن تكون خدمات الأمانة العامة للأمم المتحدة ومبانيها بما في ذلك المرافق والأحداث والأنظمة والنماذج وأنظمة البيانات والمساحات الرقمية متاحة وشاملة ومحترمة لجميع الأشخاص، بما في ذلك الأشخاص من مجتمع الميم-عين، مما يوفر بيئة آمنة وحامية وغير تمييزية. سنضمن إجراء تقييمات سلية للمخاطر وتدابير الحماية والتخفيض وآليات المساءلة الفعالة واحترام الخصوصية والسرية، بما في ذلك ما يتعلق بحماية البيانات الشخصية.

(2) **المساواة** في المعاملة والثقافة التنظيمية الشاملة ستضمن كيانات الأمانة العامة للأمم المتحدة ثقافة تنظيمية شاملة، تعترف بمشاركة جميع الأشخاص وتقديرها واحترامها، بما في ذلك الأشخاص من مجتمع الميم-عين، وتتوفر بيئة شاملة وآمنة ومرحبة. سنضمن المعاملة المتساوية لجميع الموظفين/ات وأفراد أسرهم، بما في ذلك أفراد مجتمع

الميم-عين وأفراد أسرهم، من خلال السياسات والإجراءات والمعارض الداخلية ذات الصلة؛ ومنع السلوك المسيء ومعالجته؛ وتذليل الحاجة التي تعيق توظيف الأشخاص من مجتمع الميم-عين والاحتفاظ بهم والنهوض بهم على قدم المساواة مع الآخرين؛ وتعزيز قدرة الموظفين على إدارة هذه القضايا؛ والتأكد من مراعاة آراء أفراد مجتمع الميم-عين عند وضع ومراجعة السياسات الداخلية التي تؤثر عليهم/ن.

الإجراءات الخارجية، مع الاعتراف بالحاجة إلى التكيف، اعتقاداً على ولادة كل كيان والسوق التشغيلي والقيادة وهيكل صنع القرار، للسماح بالتنفيذ الآمن والفعال، بما يتماشى مع نهج "عدم الإضرار" الذي يستجيب لحالة واحتياجات الأشخاص من مجتمع الميم-عين في كل سياق.

(3) **البرمجة** ستردج كيانات الأمانة العامة للأمم المتحدة، بما يتماشى مع ولاياتنا، وحسب الاقتضاء، في برامجنا إجراءات لحماية وتعزيز حقوق الإنسان لأفراد مجتمع الميم-عين.

(4) **الشمولية** والسلامة والمشاركة ستضمن كيانات الأمانة العامة للأمم المتحدة المشاركة الأمنة والهادفة لأفراد مجتمع الميم-عين في البرامج والسياسات التي تؤثر عليهم/ن، بما في ذلك، عبر تعزيز الشراكات مع المنظمات التمثيلية المتنوعة لأفراد الميم-عين. ستعالج الكيانات أيضاً القضايا المتعلقة بالحماية والسلامة والأمن التي يواجهها أصحاب المصلحة الخارجيون والسكان المعنيون، الذين يُعرفون بأنهم من مجتمع الميم-عين أو يعملون على القضايا ذات الصلة.

### ث. التنفيذ

11. سيتم إنشاء فريق توجيهي على مستوى المديرين/ات لدعم تنفيذ هذه الاستراتيجية. وسيرأس الفريق التوجيهي مفهوم الأمانة المتحدة السامي لحقوق الإنسان، وسيتألف من ممثل عن المكتب التنفيذي للأمين العام، وممثلين/ات عن كيانات الأمم المتحدة، وسيجتمع سنوياً.

12. ستتوفر المفهوضة السامية لحقوق الإنسان، بدعم من الفريق التوجيهي، القيادة والتوجيه الاستراتيجي لتقديم رؤية الاستراتيجية، وتقييم التقدم المحرز، وضمان المشاورات المنتظمة مع أصحاب المصلحة المعنيين، وضمان المواءمة والروابط والتآزر مع عمليات الأمم المتحدة وإصلاحاتها ذات الصلة، وحشد الدعم والاستفادة من الشراكات.

13. وستدعم شبكة مشتركة بين الوكالات على المستوى التقني التنسيق والتنفيذ وستقدم تقاريرها إلى الفريق التوجيهي.

14. ستنصفي المفهوضة السامية لحقوق الإنسان أمانة للاستراتيجية وستضمن إجراء مشاورات منتظمة مع أصحاب المصلحة المعنيين، بما في ذلك الخبر المستقل المعنى بالحماية من العنف والتمييز القائمين على أساس الميل الجنسي والهوية الجنسانية ، والدول الأعضاء، والمجتمع المدني، وممثل الموظفين، و GLOBE - UN، حسب الاقتضاء.

15. في حين أن هذه الاستراتيجية تطبق على الأمانة العامة للأمم المتحدة، قد تقبل كيانات منظومة الأمم المتحدة الأخرى تخطيطية الاستراتيجية، وفي هذه الحالة ستتصبح أعضاء في الشبكة المشتركة بين الوكالات.

### ج. الإطار التشغيلي والرصد

16. سيتم وضع مشروع إطار تشغيلي ورصد لتبني تنفيذ الاستراتيجية وتحديد التغرات التي تحتاج إلى معالجة. وسيعرض مشروع الإطار هذا على اللجنة التنفيذية للنظر فيه واتخاذ قرار بشأنه.

.17. سيتم وضع مشروع إطار منفصل للتشغيل والرصد للبعثات السياسية الخاصة (SPMs) وعمليات حفظ السلام (PKOs) ونظام المنسقين المقيمين بما يتواءل مع ولاياتها و سياساتها التشغيلية المحددة وبالتشاور معها. ستتم استشارة مشروع الإطار المنفصل هذا والتحقق من صحته من قبل مدير/ات البرامج الخاصة وعمليات حفظ السلام والمنسقين المقيمين لضمان الاتساق في تنفيذ الاستراتيجية في البيانات المتكاملة، بما في ذلك فيما يتعلق بموظفي/ات الأمم المتحدة. إلى أن تتم الموافقة على هذا الإطار من قبل اللجنة التنفيذية، سيتم إعفاء SPMs و PKOs والمنسقين المقيمين من الإبلاغ عن هذه الاستراتيجية ولكن قد يفعلون ذلك إذا رغبوا في ذلك.

## ج. المراجعة

.18. ستتحقق هذه الاستراتيجية للمراجعة بعد ست سنوات.