



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

## أ. الخلفية والنطاق والتغطية

1. إن احترام وحماية وإعمال حقوق الإنسان والحريات الأساسية لكل شخص، دون استثناء، هو في صميم عمل الأمم المتحدة وهو ضروري للنهوض بالتنمية والسلام والأمن والاستجابات الإنسانية، بما يتماشى مع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمعاهدات والصكوك الدولية. يتمتع جميع الأشخاص بحق متساوٍ في العيش بعيداً عن العنف والاضطهاد والتمييز والمضايقة والوصم، بما في ذلك المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي والعباءين/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
3. حقوق الإنسان والحريات الأساسية لكل شخص دون استثناء، وتحديد الثغرات وتقديم توصيات ومقترحات ملموسة إلى اللجنة التنفيذية التي ستحمي 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.
4. في العقود الأخيرة، كان هناك تقدم في عمل الأمانة العامة للأمم المتحدة في تعزيز بيئة عمل آمنة وشاملة خالية 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 إحراز تقدم في تنفيذ عدد من السياسات والمبادرات لتعزيز بيئة أكثر شمولاً لموظفي الأمم المتحدة من مجتمع الميم-عين وبناء القدرات الداخلية، وبرامج لمعالجة هذه القضايا. ومع ذلك، لا تزال هناك فجوات.
5. 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 أيضاً عقبات أمام تحقيق السلام المستدام وخطة التنمية المستدامة لعام 2030<sup>1</sup>. حدثت تغييرات إيجابية في السنوات الأخيرة، مع إحراز تقدم في إلغاء تجريم العلاقات الجنسية المثلية بالتراضي، وحماية أفراد مجتمع الميم-عين من التمييز وجرائم الكراهية والممارسات المؤذية، والتقدم في الإدماج الاجتماعي والاقتصادي والاعتراف بالعلاقات الجنسية المثلية والهوية الجندرية للأشخاص العابرين/ات. ومع ذلك، لا تزال هناك فجوات كبيرة في حماية أفراد الميم-عين من العنف والتمييز والإقصاء في جميع أنحاء العالم.

<sup>1</sup> انظر أيضاً البيان المشترك للأمم المتحدة حول إنهاء العنف والتمييز ضد المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي والعباءين/ات جندياً وحاملي صفات الجنسين، سبتمبر/أيلول 2015

## ب. الالتزامات

6. على الصعيد الداخلي، نلتزم بتوفير بيئة آمنة وتمكينية ومرحبة وداعمة تقدر جميع الأشخاص من موظفي الأمم المتحدة، بغض النظر عن الهوية الجندرية أو التعبير الجندري 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.

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

8. سنوفر قيادة ومسائلة قويتين داخل الأمانة العامة لتعكس هذه الالتزامات في ممارساتنا وسياساتنا وبرامجنا التنظيمية، بما يتماشى مع ولاياتنا وسياساتنا التشغيلية وهياكل القيادة وصنع القرار، للسماح بالتنفيذ الآمن والشامل والفعال. سنعزيز 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

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

10. وتشمل العناصر الرئيسية للاستراتيجية ما يلي:

الإجراءات الداخلية، بما يتماشى 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 سليمة للمخاطر وتدابير الحماية والتخفيف 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 وتحترمها وتقدرها، بما في ذلك الأشخاص من مجتمع الميم-عين، وتوفر 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 والممارسات الداخلية ذات الصلة؛ ومنع السلوك المسيء ومعالجته؛ وتذليل الحواجز 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، اعتماداً على ولاية كل كيان والسياق التشغيلي والقيادة وهيكّل 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** ستدرج 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 الآمنة 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 مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان، وسيتألف من ممثل عن المكتب التنفيذي للأمن العام، وممثلين/ات عن كيانات الأمم المتحدة، وسيجتمع سنوياً.

12. ستوفر المفوضة 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 والتأثر 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. ستستضيف المفوضية السامية لحقوق الإنسان أمانة للاستراتيجية وستضمن إجراء مشاورات منتظمة مع أصحاب المصلحة المعنيين، بما في ذلك الخبير المستقل المعني بالحماية من العنف والتمييز القائمين على أساس الميل الجنسي والهوية الجنسية، والدول الأعضاء، والمجتمع المدني، وممثلي الموظفين، و UN - GLOBE، حسب الاقتضاء.

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

### ج. الإطار التشغيلي والرصد

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

17. سيتم وضع مشروع إطار منفصل للتشغيل والرد للبعثات السياسية الخاصة (SPMs) وعمليات حفظ السلام (PKOs) ونظام المنسقين المقيمين بما يتماشى مع ولاياتها وسياقاتها التشغيلية المحددة وبالتشاور معها. ستتم استشارة مشروع الإطار المنفصل هذا والتحقق من صحته من قبل مديري/ات البرامج الخاصة وعمليات حفظ السلام والمنسقين المقيمين لضمان الاتساق في تنفيذ الاستراتيجية في البيئات 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. ستخضع هذه الاستراتيجية للمراجعة بعد ست سنوات.