

Distr.: General  
17 April 2023  
Arabic  
Original: English

# المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لاتخاذ قرار

منظمة الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية لعام 2023

13-16 حزيران/يونيه 2023

البند 8 من جدول الأعمال المؤقت\*

## معلومات مُحدّثة عن ثقافة المنظمة والتنوع

موجز

يقدم هذا التقرير عملاً بقرار المجلس التنفيذي 2022/6، الذي "يطلب إلى اليونيسف موافاة المجلس التنفيذي، في دورته السنوية لعام 2023، بتقرير عن مستجدات الكيفية التي تقوم بها المنظمة بتحسين الثقافة المؤسسية، وعن الإجراءات التي تتخذها لمنع جميع أشكال التمييز والتصدي لها، بما في ذلك العنصرية والتمييز العنصري، والتحرش الجنسي، وذلك في سياساتها وإجراءاتها وبرامجها على مستوى المقر وعلى الصعيدين الإقليمي والقطري".

ويقدم التقرير معلومات مُحدّثة عن العمل الجاري الذي تضطلع به اليونيسف لتعزيز ثقافة المنظمة فيها، وتحسين ممارسة قيمها الأساسية، بما يجعل مكان العمل أكثر تنوعاً وشمولاً.

وترد في الفرع السابع عناصر قرار لكي ينظر فيها المجلس التنفيذي.



الرجاء إعادة استعمال الورق

\* E/ICEF/2023/9

120523 300423 23-07168 (A)



## أولا - لمحة عامة

1 - يقدم هذا التقرير معلومات مُحدّثة عن العمل الجاري الذي تضطلع به اليونيسف لتعزيز ثقافة المنظمة فيها، وزيادة ترسيخ ممارسة قيمها الأساسية، بما يجعل مكان العمل أكثر تنوعا وشمولا. ويركز التقرير على الجهود والنتائج والتحديات منذ التقرير الأخير المقدم إلى المجلس التنفيذي بشأن هذا الموضوع في الدورة العادية الأولى لعام 2022 (E/ICEF/2022/6).

2 - وبالإضافة إلى التوصيات التي قدمتها فرقة العمل المستقلة المعنية بالتمييز بين الجنسين والتحرش الجنسي والمضايقة وإساءة استعمال السلطة في أماكن العمل في عام 2019، يسترشد العمل على تحسين ثقافة المنظمة في اليونيسف بالتوصيات التي قدمتها فرقة العمل الداخلية المعنية بمكافحة العنصرية والتمييز (2021)، وعملية إعادة التصديق على شهادة اليونيسف في مجال العوائد الاقتصادية للمساواة بين الجنسين لعام 2022، واستقصاءات الموظفين الداخلية مثل استقصاء "جس النبض" (Pulse Check) حول ثقافة مكان العمل (حزيران/يونيه 2021، وكانون الأول/ديسمبر 2021، وحزيران/يونيه 2022) والاستقصاء العالمي للموظفين (2022). وعلاوة على ذلك، نُفذ في عام 2022 عدد من تمارين التقييم الأخرى التي أسفرت عن توصيات مهمة لتوجيه هذا العمل (انظر أدناه).

3 - واعتبارا من عام 2022، باتت اليونيسف في وضع جيد لتسريع عملها وتوسيع نطاقه لإنشاء ثقافة تنظيمية تكون أكثر احتراما وشمولا. ومع استمرار زخم الجهود المبذولة على مدى السنوات القليلة الماضية، والتغييرات الجديدة الهامة في السياسات والنظم، والقدرات المخصصة بشأن مسائل الثقافة والتنوع في مكتب المديرية التنفيذية، نفذت اليونيسف العديد من العوامل التمكينية الضرورية للتأثير على نطاق واسع في المنظمة بأسرها في السنوات القادمة. ولدى اليونيسف أكبر فريق متخصص من المهنيين في مجال الثقافة والتنوع ضمن منظومة الأمم المتحدة، وقد أسهمت على نطاق واسع في الجهود المشتركة بين الوكالات فيما يتعلق بمستقبل العمل والتنوع والإنصاف وشمول الجميع.

4 - وجرى على وجه التحديد وضع أطر ونهج للسياسات أو تعزيزها أو كلا الأمرين معا لتشجيع ثقافة أكثر اعتمادا على القيم. ويوجه ميثاق قيم اليونيسف، الذي وضع في عام 2020، الموظفين والمديرين بشأن السلوكيات المتوقعة بموجب كل قيمة من القيم الأساسية للمنظمة. واعتمدت في عام 2022 أربع سياسات جديدة تتيح مزيدا من المرونة للموظفين الذين يتحملون مسؤوليات رعاية الأسرة. واعتمدت أيضا سياسة مُحدّثة لترتيبات العمل المرنة. ولا تزال معدلات الإبلاغ عن سوء السلوك المحتمل مرتفعة، بعد أن زادت زيادة كبيرة عقب إصدار تقرير فرقة العمل المستقلة في عام 2019. وشهد عام 2022 زيادة تواصل الموظفين مع مكتب اليونيسف للمراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات ومكتب الأخلاقيات، مما قد يشير إلى زيادة الوعي أو الثقة في هذين المكتبين. ووضعت مبادرات اتصالات جديدة وبدأ تطبيقها، مما ولد مزيدا من الاهتمام بالمعنى الذي تجسده منظمة قائمة على القيم. وتشمل هذه المبادرات برنامج اليونيسف لتقدير الموظفين من الأقران، ومبادرة القيم في العمل، وحوارات شهر الأخلاقيات، والمحادثات مع كبار القادة. وأوجدت اليونيسف أدوات جديدة مثل مجموعة أدوات الكرامة في العمل، ومجموعة الأدوات المتصلة بالعنف المنزلي، ومسرود للمصطلحات المتعلقة بالتنوع والإنصاف والشمول، ودليل لمساعدة موظفي الموارد البشرية ومديري التوظيف على فهم كيفية مراعاة التنوع والإنصاف والشمول في جميع عمليات التوظيف. ويعد استقصاء "جس النبض" (Pulse Check) حول ثقافة مكان العمل والاستقصاء العالمي للموظفين أداتين

هامتين تساعدان اليونيسف على تحديد ورصد تصورات الموظفين بشأن درجة التقدم المحرز في مكاتبتهم. ويرد في هذا التقرير مزيد من التفصيل لكل من هاتين الأداتين.

5 - وعلى الرغم من إحراز بعض التقدم، لا تزال هناك تحديات. ومن بين أهم التحديات عدم توافر الوقت للمكاتب لتكريسه للمسائل المتصلة بثقافة مكان العمل والتنوع والإنصاف والشمول؛ وما يراه الموظفون على أنه بطء وتيرة التقدم المحرز وعدم كفاية التعريف به في جميع مكاتب اليونيسف؛ واستمرار انخفاض مستوى الأمان النفسي والثقة. وتشجع التوجيهات العالمية الصادرة في عام 2022 المكاتب القطرية على إدراج ثقافة مكان العمل في خطط الإدارة السنوية لمكاتبها، مما سيساعد على إبقاء هذه القضايا حاضرة على مدار العام.

6 - ولا يزال التعاون فيما بين الوكالات إحدى الاستراتيجيات الرئيسية المتبعة. وتشارك اليونيسف، مع الأمانة العامة للأمم المتحدة والاتحاد البريدي العالمي، في قيادة فريق عامل جديد معني بالتنوع والإنصاف والشمول أنشئ في ربيع عام 2022 في إطار اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى. ومن بين المواد التي كلف هذا الفريق العامل بإعدادها بشأن التنوع والإنصاف والشمول في عام 2023 مسرد للمصطلحات على نطاق الأمم المتحدة؛ ورؤية ومبادئ توجيهية؛ ومجموعة من الممارسات الجيدة المستقاة من منظومة الأمم المتحدة بأسرها. وتشارك اليونيسف بنشاط في مسارات العمل الثلاثة هذه جميعاً.

7 - وتشمل أولويات اليونيسف فيما يتعلق بثقافة المنظمة والتنوع لعام 2023 ما يلي: تطبيق نهج العلوم السلوكية للمساعدة في التأثير على سلوكيات الأفراد والأفرقة لصالح القيم الأساسية لليونيسف وزيادة الشمول؛ ووضع وتطبيق نهج "التنوع بكافة أشكاله" لزيادة تنوع القوة العاملة؛ وتعزيز النظم وبناء القرارات في مجال إدماج منظور الإعاقة؛ وإنشاء مكاتب مساعدة لتعزيز إمكانية الوصول المادي والرقمي أمام الأشخاص ذوي الإعاقة؛ وزيادة الاهتمام ببناء السلامة النفسية والثقة من خلال إجراءات من قبيل دعم تدخل الأفراد لمنع التجاوزات وزيادة الاتصالات الداخلية حول الممارسات الجيدة المتعلقة بالسلوكيات القائمة على القيم والممارسات الشاملة. وسيكون من الأولويات الرئيسية الأخرى كفاءة متابعة ورصد أثر الإجراءات المنفذة للأخذ بنتائج الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2022، بالشراكة مع رابطات الموظفين على المستويات القطرية والإقليمية والعالمية.

## ثانياً - نهج قائم على الأدلة والبيانات

8 - تلتزم اليونيسف باستخدام نهج قائم على الأدلة والبيانات لتحسين أدائها بشأن ثقافة المنظمة والتنوع والإنصاف وشمول الجميع. وتواصل اليونيسف تعزيز جمع المقاييس المتصلة بتكوين قوتها العاملة وتجربة موظفيها والإبلاغ عن تلك المقاييس.

9 - وفيما يتعلق باستقصاء "جس النبض" حول ثقافة مكان العمل، الذي بدأ تطبيقه في حزيران/يونيه 2021، فقد أجريت أحدث نسخة منه في حزيران/يونيه 2022. وأجري الاستقصاء العالمي للموظفين، وهو استقصاء أكثر شمولاً لتصورات الموظفين ينفذ كل عامين، في الفترة من أوائل تشرين الأول/أكتوبر إلى أوائل تشرين الثاني/نوفمبر 2022. وكانت البيانات المستقاة من استقصاء "جس النبض" في حزيران/يونيه 2022 والاستقصاء العالمي للموظفين متوافقة إلى حد كبير من حيث المجالات التي كان فيها أداء اليونيسف جيداً والمجالات التي يمكنها تحسين الأداء فيها فيما يتعلق بثقافة المنظمة. وبلغ معدل الاستجابة لاستقصاء

”جس النبض“ في حزيران/يونيه 2022 ما نسبته 70 في المائة (بمشاركة أكثر من 13 000 مستجيب)، وأشارت نتائجه إلى أن معظم المكاتب تسودها ثقافة إيجابية قائمة على القيم، حيث بلغت الدرجة الإجمالية المتصلة بثقافة مكان العمل 71، ويعكس ذلك النسبة المئوية للمشاركين الذين تفاعلوا إيجابيا مع الأسئلة المطروحة. وكانت المجالات التي حصلت على أعلى الدرجات هي التمكين، والثقة في المشرف، والاتصالات الداخلية، والانسجام بين العمل والحياة. وعموما، كانت ردود النساء المجيبات على الأسئلة أقل إيجابية من ردود الرجال، ولوحظت أكبر الثغرات في مجالي الثقة في الإدارة العليا ومعايير السلوك.

10 - وبعد إجراء كل استقصاء من استقصاءات ”جس النبض“، تجرى محادثات متابعة مع المكاتب التي تسجل أقل الدرجات (وعند الطلب، مع المكاتب الأخرى) لتقديم الدعم والمشورة حول كيفية تحسين ثقافة مكان العمل فيها. وفي عام 2022، أجريت محادثات مع 28 مكتبا في جميع أنحاء العالم، وشملت المناقشات تعزيز فهم متعمق للبيانات المتعلقة بكل مكتب، وكيفية البناء على مجالات نجاح محددة، وتحديد طرق التحسين في المجالات ذات الدرجات المنخفضة. وفي بعض الحالات، أجريت هذه المحادثات في إطار جهود أوسع لتحسين ثقافة المكتب، مثل معتكفات المكتب أو دورات التعلم. ويقوم فريق الثقافة والتنوع بتيسير إجراء المحادثات، بمشاركة موظفي الموارد البشرية ورابطة الموظفين، فضلا عن إدارة المكاتب القطرية وغيرهم من الموظفين المعنيين. وسيجرى استقصاء ”جس النبض“ التالي في وقت لاحق من عام 2023.

11 - وفي الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2022، بلغ مؤشر مشاركة الموظفين (وهو مؤشر مركب يوجز تجربة الموظفين عموما في اليونيسف) 76 في المائة، بزيادة قدرها 3 نقاط مئوية عن عام 2020. وكانت ردود موظفي اليونيسف أكثر إيجابية في عام 2022 في سبعة من أصل ثمانية مقاييس رئيسية في المؤشر، مقارنة بعام 2020. وكانت المواضيع التي حصلت على أعلى الدرجات الإيجابية هي استجابة اليونيسف لجائحة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19) بوصفها جهة مشغلة، وأمن الموظفين، ومعايير السلوك.

12 - وأشار المجيبون إلى مستويات عالية جدا من المعرفة بما يشكل سوء سلوك في اليونيسف (96 في المائة)، وبالجهة التي تبلى به وكيفية الإبلاغ عنه (90 في المائة)، بما في ذلك كيفية الإبلاغ عن التحرش الجنسي (92 في المائة). وتتعلق المجالات التي شهدت أكبر قدر من التحسن منذ الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2020 بالشعور بالارتياح لدى إجراء مناقشات حول العنصرية والتمييز في المكتب (زيادة قدرها 14 نقطة مئوية، ولكن النسبة لا تزال منخفضة حيث لم تتجاوز 56 في المائة للمجيبين الذين يشعرون بالارتياح)؛ والمشاركة في المناقشات والمساهمة في القرارات التي تؤثر على عمل الفرد (زيادة قدرها 8 نقاط مئوية)؛ والشعور بالأمان لطرح الشواغل وإثارة الأسئلة والمشاكل مع المديرين في مكتب الفرد (زيادة قدرها 7 نقاط مئوية).

13 - وكما لوحظ في التحديث المتعلق بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين الذي يعرض في الدورة الحالية، فإن وجود مكان عمل آمن من الناحية النفسية يمكن أن يكون عاملا تمكينيا مهما للإبلاغ أيضا. وفيما يتعلق بالمجالات التي تحتاج إلى تحسين، وجد الاستقصاء العالمي للموظفين أن المجالات المواضيعية التي سجلت أدنى الدرجات هي ردود الإدارة على الاستقصاء والاستعراضات المستقلة المتصلة بثقافة المنظمة؛ وكفاءة المكاتب وفعاليتها؛ والتنوع والإنصاف والشمول. وعلى وجه التحديد، كان السؤال الحاصل على أدنى الدرجات في الاستقصاء بأكمله هو أن 27 في المائة فقط من المجيبين أشاروا إلى أنهم يشعرون بالارتياح لإسماع أصواتهم أو دعم الشخص المتضرر إذا ما شهدوا حالة تمييز. وكانت إدارة الأداء مجالاً آخر من المجالات ذات الدرجات المنخفضة، حيث عبر المجيبون عن انخفاض الثقة (45 في المائة)

في أن يحصل الموظفون المقصرون على الملاحظات والدعم المناسبين لتحسين أدائهم. وكانت هناك أيضا موافقة ضعيفة (48 في المائة) على أن كلا من الإدارة العالمية لليونيسيف وإدارة المكاتب التابعة لها قد اتخذت إجراءات فعالة استجابة للاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2020، مما يعزز تأكيد الحاجة إلى اتخاذ إجراءات واضحة ومتضافرة استجابة لاستقصاء عام 2022. وإذا ما اقترنت بيانات الاستقصاء العالمي للموظفين بالمجالات التي أحرز فيها تقدم منذ عام 2020، فإنها لا تشير فقط إلى نجاح الجهود المبذولة للتوعية بسوء السلوك (وخاصة التمييز) وتعزيز الشعور بالأمان النفسي على نطاق اليونيسيف بكاملها، ولكن أيضا إلى ضرورة زيادة التركيز على تزويد الموظفين بالمعرفة والمهارات والثقة للتدخل بشكل بناء عندما يشهدون حالة من التمييز، أو أي حالة أخرى من عدم الالتزام بالقيم الأساسية.

14 - ونشر التقرير السنوي الأول من نوعه بشأن إنهاء خدمة الموظفين في عام 2022، وتضمن بيانات من عامي 2020 و 2021. وبحث التقرير في الأفراد الذين يتركون اليونيسيف وأسباب انتهاء خدمتهم. وأشار إلى أن معدل الدوران في اليونيسيف بلغ 4,6 في المائة في الوظائف العادية (لا يشمل التعيينات المؤقتة)، وهو معدل يعتبر منخفضا جدا مقارنة بالخدمة العامة في البلدان التي تتوفر بيانات عنها. وشكلت النساء نسبة 60 في المائة من المستقلين من اليونيسيف خلال هذه الفترة الزمنية، رغم أنهن لا يمثلن سوى 49 في المائة من موظفي اليونيسيف. وأشارت الغالبية العظمى من الموظفين الذين يغادرون المنظمة - 95 في المائة - إلى أنهم سيعودون إلى اليونيسيف إذا أتحت لهم الفرصة. وشملت الأسباب الأكثر شيوعا للاستقالة نقص الفرص الوظيفية وعدم توافق الوظيفة مع المسؤوليات الشخصية (مثل الأسرة وتقديم الرعاية).

15 - وفي عام 2018، أصبحت اليونيسيف أول وكالة تابعة للأمم المتحدة تحصل على شهادة العوائد الاقتصادية للمساواة بين الجنسين. ومنذ ذلك الحين، أعيد التصديق على شهادة اليونيسيف ثلاث مرات، كان آخرها في عام 2022. وفي أحدث عملية لإصدار الشهادة، أدخلت اليونيسيف تحسينات في عدة مجالات، مثل التمثيل المتوازن للجنسين في مختلف مستويات الوظائف؛ ووجود إطار معزز للسياسات والممارسات في مجالي التوظيف والترقية؛ والتدريب على تنمية المهارات القيادية؛ والتوجيه؛ وترتيبات العمل المرنة، وقد استوفت جميع هذه المجالات الخمسة المعيار المتصل بالعوائد الاقتصادية للمساواة بين الجنسين. وتتعلق بعض مجالات العمل الرئيسية في خطة عمل اليونيسيف في مجال العوائد الاقتصادية للمساواة بين الجنسين للفترة 2022-2024 بزيادة التكافؤ بين الجنسين في مراكز العمل الشاقة (وهو ما يمكن أن يساعد أيضا في التشجيع على زيادة الإبلاغ عن الحالات المحتملة للاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي في هذه المراكز)، وتعزيز الأخذ بسياسات أكثر ملاءمة للأسرة، وتوضيح الأدوار والمسؤوليات المتعلقة بمنع التحرش الجنسي والتصدي له.

16 - وفي إطار تقدير قابلية التقييم وإجراء التقييم التكويني لوضع اليونيسيف فيما يتعلق بتحقيق خطتها الاستراتيجية للفترة 2022-2025، تم تقييم عامل التمكين المتصل باتساق الأشخاص والثقافة بالدينامية والشمول على أنه "كاف/جيد بما فيه الكفاية"، مع وجود مشاركة واهتمام بهذا العامل على نطاق المنظمة بأسرها. غير أن التقييم خلص أيضا إلى أن الموارد قد لا تكون كافية للمهمة المطروحة، وأن هناك حاجة إلى زيادة التركيز على وجود نظام فعال لإدارة الأداء يمنح المديرين الصلاحية لمساءلة الموظفين المقصرين دون خوف من الانتقام.

17 - ومن الضروري كفاءة اتباع نهج قوي وفعال في إدارة الأداء لكي تطبق اليونيسيف واحدة من قيمها الأساسية المتمثلة في المساءلة. ولذلك، أنجزت مراجعة مواضيعية لمهمة إدارة الأداء في أوائل عام 2023

قام بها مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات. ووجدت المراجعة أن نهج إدارة الأداء مرض جزئياً، مع الحاجة إلى إدخال تحسينات كبيرة. ويجري إعداد رد الإدارة على المراجعة، وستتخذ إجراءات محددة في عام 2023 والسنوات اللاحقة.

18 - ويجري حالياً تقييم لصندوق الترتيبات التيسيرية المعقولة، الذي أنشئ في عام 2013 للمساعدة في توفير دعم ميسر للموظفين ذوي الإعاقة في أي مكتب من مكاتب اليونيسف. ومن المتوقع أن يقدم التقييم توصيات لمساعدة الصندوق على التطور بوصفه أداة لتعزيز بيئة أكثر شمولاً في مكاتب اليونيسف في جميع أنحاء العالم؛ بما يجعلها تجذب المواهب وتحفظ بها بغض النظر عن إعاقة الشخص.

19 - والمساءلة أمر أساسي لبناء ثقافة المنظمة التي تستند إلى القيم. إذ ينبغي للموظفين أن يعرفوا - ويدركوا - أن أي شخص ينتهك القيم والسياسات ومعايير السلوك المطبقة في اليونيسف سيحاسب. ويقوم مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات منذ عام 2021 بجمع البيانات والإبلاغ عن الادعاءات المتصلة بالتمييز، مصنفة حسب النوع. وأفاد مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات في تقريره السنوي لعام 2022، الذي يعرض أيضاً على المجلس التنفيذي في الدورة الحالية، أنه فتح في عام 2022 ست حالات تنطوي على تمييز مزعوم، بما في ذلك حالات تمييز على أساس العرق والجنس والدين والانتماء العرقي وغيرها من الخصائص.

20 - وفيما يتعلق بالتحرش الجنسي، تلقى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات في عام 2022 ما عدده 23 بلاغاً. وفي أربع حالات وردت في عام 2022 أو رحلت من عام 2021، وجد مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات أساساً وقائعياً يشير إلى أن أحد الموظفين قد تورط في سوء سلوك محتمل. وأحيلت تلك الحالات إلى نائبة المديرية التنفيذية للشؤون الإدارية لاتخاذ إجراءات تأديبية ممكنة بشأنها. وأسفرت حالتان من بين هذه الحالات الأربع عن نتائج تتعلق بسوء السلوك وفرض عقوبات تأديبية. وحتى كانون الثاني/يناير 2023، كانت حالتان لا تزالان قيد المراجعة. وفي حالة أخرى أغلقت في عام 2022، وجد المكتب أساساً وقائعياً يشير إلى أن أفراداً من غير الموظفين قد تورطوا في سوء سلوك محتمل، وأحال القضية إلى رئيس المكتب المعني لاتخاذ الإجراءات الإدارية الممكنة، بما في ذلك إنهاء العقد. وفي عام 2022، أغلق مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات ثلاث حالات تحرش جنسي على أساس عدم موافقة الضحايا المزعومين على المضي قدماً في إجراءات التحقيق الرسمي وبسبب عدم إمكانية إثبات الادعاءات بوسائل أخرى.

### ثالثاً - السياسات والحوكمة

21 - يقود فريق متخصص، مقره في مكتب المديرية التنفيذية، عمل اليونيسف بشأن ثقافة المنظمة ومساائل التنوع والإنصاف والشمول. والفريق مسؤول عن رصد وتنسيق ودعم جميع جوانب العمل في مجال تغيير ثقافة المنظمة والتنوع والإنصاف والشمول على نطاق اليونيسف بأسرها.

22 - وفي كانون الأول/ديسمبر 2022، اعتمدت اليونيسف سياسة واستراتيجية لإدماج منظور الإعاقة، تغطي الالتزامات والأهداف التنظيمية في كل من المجالات البرنامجية والتشغيلية حتى عام 2030. وترتبط السياسة والاستراتيجية بتنفيذ خطة اليونيسف الاستراتيجية للفترة 2022-2025، واستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، وخطة التنمية المستدامة لعام 2030، وستوجه عمل اليونيسف بشأن البرامج

والعمليات والثقافة نحو إدماج منظور الإعاقة. وتحدد السياسة والاستراتيجية أولويات اليونسيف للأطفال ذوي الإعاقة وتوفر توجيهها استراتيجيا وإطارا للتعبيل بالبرمجة والنتائج الشاملة للإعاقة على نطاق واسع، استنادا إلى الأدلة والدروس المستفادة والممارسات الجيدة. وتشمل أيضا أهدافا تنفيذية، مثل الزيادة التدريجية في عدد الموظفين ذوي الإعاقة في القوة العاملة العالمية لليونسيف لتبلغ 7 في المائة بحلول عام 2030؛ ووجود أخصائيين في إدماج منظور الإعاقة في جميع المكاتب الإقليمية؛ وكفالة أن يكمل 75 في المائة من موظفي اليونسيف التدريب على إدماج منظور الإعاقة بحلول عام 2025.

23 - وفي عام 2022، اعتمدت اليونسيف عدة سياسات جديدة بهدف تعزيز نهج يركز على الأشخاص في إدارة الموارد البشرية. وتتص هذه السياسات الجديدة على زيادة الفرص المتاحة لأرواح الموظفين للحصول على الخدمات الاستشارية؛ والمزيد من المرونة فيما يتعلق بالإجازات المتصلة بتقديم الرعاية وحالات الوفاة والإجازة الأسرية وإجازة الأبوين؛ وإبلاء المزيد من الاعتبار للاحتياجات الفريدة للزملاء على اختلاف حالاتهم (مثل الموظفين ذوي الإعاقة) عندما يتعلق الأمر بتمارين التناوب والتنقل.

24 - ولمساعدة المكاتب القطرية على تحسين الرصد والإبلاغ بشأن تغيير ثقافة مكان العمل، وضعت توجيهات ونماذج جديدة لخطط الإدارة السنوية على مستوى المكاتب. ووضعت التوجيهات الجديدة في إطار جهد تنظيمي شامل لتبسيط وترشيد عمليات التخطيط من أجل زيادة الكفاءة. ومن المتوقع أن تسمح التوجيهات والنماذج الجديدة للمكاتب بمواصلة الاهتمام بالمسائل المتصلة بثقافة مكان العمل بوصفها أولوية إدارية رئيسية كل عام.

25 - وأُنشئ في عام 2022 فريق استشاري معني بالتنوع والإنصاف والشمول وكلف بتقديم التوجيه والمشورة الاستراتيجية لهذا المجال من العمل. ويُختار أعضاء الفريق من مختلف أجزاء المنظمة، بما يشمل المكاتب القطرية والإقليمية والمقار، ورابطة الموظفين العالمية وممثلي مجموعات موارد الموظفين، والمجالات الوظيفية ذات الصلة، والإدارة العليا. ويجتمع الفريق الاستشاري مرتين في السنة. وتضمنت الموضوعات التي استعرضها الفريق في عام 2022 البيانات الناشئة عن عملية إعداد التقارير السنوية للمكاتب القطرية والاستقصاء العالمي للموظفين، بالإضافة إلى سياسة واستراتيجية إدماج منظور الإعاقة والتغييرات المقترحة على نهج اليونسيف الحالي إزاء تنوع القوة العاملة.

26 - والتعاون بين الفريق المعني بالثقافة والتنوع والمكاتب المستقلة، مثل مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات ومكتب الأخلاقيات، قوي ومستمر وفي إطار من السرية. فعلى سبيل المثال، اجتمعت المكاتب لتقديم دعم منسق ومتسق للمكاتب القطرية من خلال البعثات المشتركة، ووضع مواد اتصال شاملة حول القيم الأساسية ومعايير السلوك، وتقديم دعم في إطار المتابعة للمكاتب التي حصلت على درجات متدنية في الاستقصاء العالمي للموظفين واستقصاء "جس النبض". وبالإضافة إلى ذلك، فإن شعبة الموارد البشرية، والمركز العالمي للتعليم في المركز العالمي للخدمات المشتركة، وشعبة الاتصال والدعوة على الصعيد العالمي هم شركاء استراتيجيون مهمون ويشاركون في وضع مبادرات مختلفة، بما في ذلك برنامج الإنسان في اليونسيف، ومبادرة القيم في العمل، وبرامج التعلم المتعلقة بالتنوع والإنصاف والشمول، ورسائل الاتصال والتوعية المرسلة لجميع الموظفين.

27 - وتكتسي الشراكة مع رابطة الموظفين على الصعيد العالمي والإقليمي والقطري أهمية بالغة للمضي قدما بجداول الأعمال الرئيسية. فعلى سبيل المثال، تمثل رابطات الموظفين أصواتا قوية تشجع الموظفين على المشاركة في الاستقصاء العالمي للموظفين واستقصاءات "جس النبض"، وفي إجراءات المتابعة على

مستوى المكاتب. وتمثل رابطة الموظفين العالمية شريكا بالغ الأهمية في برنامج الإنسان في اليونيسف، وكذلك في مبادرة القيم في العمل. وتمثل رابطة الموظفين العالمية أيضا آراء الموظفين في مختلف عمليات استعراض السياسات وفي مختلف مننديات الحوكمة.

28 - ويوجد في اليونيسف عدد من مجموعات موارد الموظفين التي تقدم الدعم لها للمساعدة في المساهمة في الجهود الرامية لتحقيق الشمول بطرق مختلفة. وتركز بعض المجموعات الحالية على الموظفين ذوي الإعاقة؛ والموظفين الأصغر سنا (أي الذين تقل أعمارهم عن 35 عاما)؛ والمسائل الجنسانية؛ والموظفين من مجتمع المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وأحرار الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين وأفراد الفئات الجنسانية الأخرى. وشملت بعض الأنشطة التي اضطلعت بها مجموعات موارد الموظفين استخدام خبراء ومتحدثين خارجيين بشأن مواضيع محددة ذات صلة بمجموعة موارد الموظفين؛ وتوسيع نطاق الاتصال لزيادة العضوية، لا سيما من المكاتب القطرية والإقليمية؛ وإنشاء برامج توجيه غير رسمية للأعضاء؛ وتقديم ملاحظات إلى الفريق المعني بالثقافة والتنوع وشعبة الموارد البشرية حول مختلف المبادرات من وجهات نظر أعضائها. واستشيرت أيضا مجموعات موارد الموظفين بشأن السياسات الجديدة ذات الصلة بالموظفين، مثل التنقل وإجازة الأبوين.

29 - ولزيادة تنوع قوتها العاملة وزيادة تمثيل الفئات المهمشة أو الممثلة تمثيلا ناقصا، تقوم اليونيسف حاليا بوضع نهج للتنوع بكافة أشكاله. وهذا يعني أنه بالإضافة إلى اعتبار نوع الجنس والجنسية عاملين للتنوع، ستعتمد اليونيسف أيضا في عوامل من قبيل العمر وحالة الإعاقة ومنطقة المنشأ وعوامل أخرى ذات صلة على الصعيد المحلي في سعيها إلى إيجاد قوة عاملة تمثل مختلف السكان الذين تخدمهم على نحو أفضل. وبالإضافة إلى ذلك، ستركز اليونيسف على نحو أكبر على تقييم المرشحين لمواضعهم مع القيم الأساسية الست للمنظمة (الاهتمام، والاحترام، والنزاهة، والثقة، والمساءلة، والاستدامة البيئية)، مع الحفاظ على أعلى مستوى من المقدرّة والكفاية والنزاهة بوصفه الاعتبار الأسمى لجميع التعيينات.

## رابعاً - التوعية وبناء القدرات

30 - يمكن أن يكون بناء المعارف والمهارات خطوة أولى ذات أهمية بالغة لتغيير السلوك بشكل دائم. ومن المجالات الرئيسية التي ركزت عليها اليونيسف في عام 2022 تحسين المعرفة والفهم والممارسة للسلوكيات القائمة على القيم، والسلوكيات التي ينبغي عدم ممارستها أو تشجيعها بين جميع الموظفين. وفيما يتعلق بالتنوع والإنصاف والشمول على وجه التحديد، تم دعم 20 مكتبا من خلال تمارين تشخيصية، ودورات للتوعية والتعلم مصممة خصيصا، وحوارات تتعلق بالتمييز، وتطبيق القيم الأساسية، وكيفية أن تكون حليفا أو مناصرا عند مصادفة التمييز أو غيره من السلوكيات غير اللائقة، والتحيز الشعوري واللاشعوري. وشارك في هذه الدورات أكثر من 1 000 موظف. ومن المقرر عقد دورات إضافية مع مكاتب أخرى في عام 2023 والسنوات اللاحقة.

31 - وواصلت اليونيسف تقديم مختلف حزم التدريب والتعلم التي شملت مواضيع من قبيل القيم الأساسية، وبناء الوعي الذاتي بين المديرين والقادة، والقيادة الشاملة. وفي عام 2022، شارك 342 مديرا في برنامج الدورة المتقدمة في الإدارة، الذي كان الهدف منه تعزيز قدراتهم الشخصية القيادية والإدارية. واستفاد 42 في المائة من كبار القادة (حوالي 132 زميلا، من بينهم ممثلون ونواب ممثلين ومديرون) من برامج التعلم التي شملت تدريبا ووحدة دراسية في مجالات التنوع والإنصاف والشمول (في إطار مبادرة



القيادة لنواب الممثلين، وتوجيه كبار القادة، وسلسلة التعلم "القيادة من أجل المستقبل" التي أطلقت حديثاً). وشارك ما مجموعه 109 من كبار القادة في برنامج الرؤى التنفيذية وأكملوا تقييمات استقاء الآراء من جميع الجهات واستفادوا من التدريب التنفيذي لتحسين مهاراتهم القيادية.

32 - وتتاح خدمة التعريف والتوجيه على الصعيد العالمي لجميع الموظفين الجدد وتوفر لمحة عامة عن القيم الأساسية والمعايير الأخلاقية ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية. وقُدمت هذه الخدمة إلى ما مجموعه 871 موظفاً جديداً في عام 2022، أو حوالي 47 في المائة من التعيينات الخارجية خلال الفترة نفسها. ويطلب من جميع موظفي اليونيسف إكمال دورة تدريبية عبر الإنترنت حول منع التحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة. ويبلغ معدل إنجاز الموظفين للتدريب 94 في المائة، بينما يبلغ معدل الإنجاز لجميع الأفراد 79 في المائة.

33 - وأشار تقرير فرقة العمل المستقلة المعنية بالتمييز بين الجنسين والتحرش الجنسي والمضايقة وإساءة استعمال السلطة في أماكن العمل إلى ضرورة تحسين فرص التطوير الوظيفي للموظفين الوطنيين، بما في ذلك الفرص التي يقصد منها مساعدة الموظفين الوطنيين على الانتقال إلى وظائف دولية إذا رغبوا في ذلك. وفي عام 2022، أكمل 43 موظفاً وطنياً برنامج "ريتش" (REACH)، وهو برنامج عالمي للتطوير والانتقال المهنيين للموظفين الوطنيين ذوي الإمكانات العالية الذين يرغبون في العمل في وظائف دولية. وعرض على 28 في المائة ممن أتموا البرنامج وظائف فنية دولية. ونظراً لارتفاع الطلب على البرنامج والاهتمام العالمي به، بدأ تطبيق نسخة جديدة من البرنامج في عام 2023. وبالإضافة إلى ذلك، شارك 128 موظفاً وطنياً في برنامج IMPACT+، الذي يغطي الأساسيات اللازمة للعمل لدعم الموظفين للتفوق في أدوارهم الحالية من خلال توفير مجموعة من أدوات تعلم المهارات التقنية والشخصية. وقدم برنامج "أسباير" (ASPIRE) (السعي إلى تعزيز مهارات الأشخاص وفعالية الأفراد والأدوار) جلسات لفائدة 393 موظفاً في جميع المناطق السبع ومواقع المقار الثلاثة.

34 - وبدأ في عام 2022 تطبيق برنامج لتنمية القدرات القيادية للموظفين الذين تبلغ أعمارهم 35 عاماً أو أقل، إلى جانب برنامجين تجريبيين جديدين للدعم الوظيفي: أحدهما للموظفين ذوي الإعاقة والآخر للموظفات. واستفاد من هذه البرامج ما مجموعه 126 موظفاً.

35 - ويتطلب بناء قدرات اليونيسف في مجال التنوع والإنصاف والشمول أدوات ومبادئ توجيهية جديدة للمساعدة في تعزيز قدرة الموظفين على تطبيق النهج ذات الصلة. وأعد مسرد للمصطلحات وأطلع جميع الموظفين عليه، مما وفر فهماً مشتركاً ومرجعاً للمصطلحات الحساسة؛ وجرى التعريف بالمسرد أيضاً ضمن مجتمع الأمم المتحدة الذي يعمل بشأن مسائل التنوع والإنصاف والشمول، واستُرشد به في وضع مسرد مصطلحات على نطاق الأمم المتحدة. وأعد دليل على الإنترنت حول التنوع والإنصاف والشمول في عمليات التوظيف لمساعدة العاملين في مجال الموارد البشرية ومديري التوظيف على فهم كيفية مراعاة التنوع من المراحل الأولية لأي عملية توظيف وخلال كل خطوة من خطوات العملية. ووضعت مجموعة أدوات الكرامة في العمل على موقع شبكي داخلي، بما يوفر مركزاً جامعاً للسياسات والأدوات والتوجيهات الرئيسية بشأن مختلف جوانب سوء السلوك والسلوك غير اللائق، بما في ذلك التحرش والتحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة والتمييز. وترشد مجموعة الأدوات هذه الموظفين المتضررين بشكل مباشر من سوء السلوك، بالإضافة إلى الأشخاص الآخرين الذين يضطعون بالمسؤوليات ذات الصلة (مثل المشرفين والحلفاء الفاعلين). وتقدم مجموعة الأدوات نصائح حول كيفية اختيار الشخص الذي تُطلب المشورة منه، وكيفية

التحضير لمحادثة مع شخص يتصرف بطريقة غير لائقة وكيفية التعامل مع الإنكار من قبل هذا الشخص. وتغطي كذلك مجموعة الأدوات، من خلال روابط إلى موارد داخلية أخرى، الشكاوى الرسمية وعملية التحقيق وغيرها من سبل المساعدة والدعم. وتم الانتهاء من وضع مجموعة أدوات حول كيفية التصدي لسوء المعاملة في المنزل الذي يؤثر على موظفي اليونيسف من أجل توزيعها في عام 2023.

36 - ومن المهم إلى جانب التوعية توفير الأدوات والتوجيهات والممارسات الجيدة لمساعدة الموظفين على فهم السلوكيات المتوقعة والأخذ بها. وقامت اليونيسف بصياغة دليل الممارسات الجيدة للسرد القصصي في مجالات التنوع والإنصاف والشمول، والغرض منه تمكين الموظفين من أجل التفكير النقدي في كيفية استخدامهم للغة ورواية القصص التي تعكس القيم الأساسية للمنظمة وتراعي التنوع والشمول. ويشدد الدليل على أن اليونيسف، بحرصها على أن تكون أنشطتها في مجال الدعوة والاتصال مناهضة للعنصرية وشاملة، تعزز قدرتها على إبراز الاحتياجات المتنوعة لمختلف الأطفال، بغض النظر عن خلفياتهم. وفي عام 2022، عُقدت حلقات دراسية شبكية عالمية لمتخصصي الاتصال في اليونيسف حول مواضيع من قبيل تفكيك فكرة "المنقذ الأبيض" في التنمية الدولية وتجنب الصور النمطية الضارة في مواد الاتصال التي تعدها اليونيسف. ووضعت أيضا مبادئ توجيهية جديدة بشأن استخدام صور محترمة للأطفال، وأطلعت عليها اللجان الوطنية لليونيسف والمكاتب القطرية والإقليمية من أجل توجيه اتصالاتها الخارجية وجهود جمع الأموال التي تبذلها. وأجرى خبير خارجي معني بالتنوع والإنصاف والشمول استعراضا لمحتوى المواقع الشبكية العامة للجان وطنية مختارة وقدم توصيات بشأن الصياغة المستخدمة والسبل التي تتيح لها إدماج التنوع في مواد الاتصال التي تقدمها.

37 - وطُرحت مجموعة جديدة من أدوات السلوك لدعم موظفي اليونيسف في ممارسة السلوكيات التي تتماشى مع القيم الأساسية. وتستخدم الأداة لفهرسة ما يقرب من 200 سلوك من المعروف أنها تطبق على نطاق المؤسسة كلها، وربط كل سلوك بالقيم الأساسية، وتساعد الموظفين على التأمل في كيفية ممارسة السلوكيات القائمة على القيم وفهم الحالات التي لا تتماشى فيها السلوكيات مع القيم الأساسية أو معايير السلوك. ويرتبط كل سلوك بصفحة على الشبكة الداخلية تُعرض بطريقة "الويكي" وتتضمن سياسات وتوجيهات ذات صلة وأمثلة قصصية وأسئلة وأجوبة يمكن أن تساعد الزملاء عند النظر في مسار للتصرف.

38 - وتواصل اليونيسف تشجيع اللجوء إلى الوساطة بوصفها خطوة أولى لحل النزاعات الشخصية بين الزملاء. وتستكشف اليونيسف إمكانية توسيع نطاق خدمات الوساطة في سياق تعهد الوساطة الذي اعتمده في عام 2021. وينظر مكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها في آليات لتقييم مدى ملاءمة الوساطة لكل حالة تخضع لطلب للتقييم الإداري والتقاضي في محكمة الأمم المتحدة للمنازعات بوصف تلك الوساطة خطوة أولى يمكن أن تقضي إلى تجنب التقاضي غير الضروري. ويتسق ذلك مع قرار الجمعية العامة 260/77 (30 كانون الأول/ديسمبر 2022)، الذي أكد من جديد، في الفقرة 18، أهمية العملية غير الرسمية لتسوية المنازعات: "تطلب إلى الأمين العام زيادة وعي الموظفين بإمكانية إجراء محادثات مع مكتب أمينة المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة لاستكشاف حلول غير رسمية، بما في ذلك الوساطة، كخطوة أولى، حيثما تسنى ذلك، قبل تقديم شكوى رسمية، وتشجع على إجراء هذه المحادثات، وتطلب أيضا إلى الأمين العام أن يقدم مزيدا من المعلومات في هذا الصدد".

39 - وفي عام 2022، تلقى مكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها ما مجموعه 506 حالات موجهة لأمين المظالم وللحصول على الوساطة، منها 152 حالة من اليونيسف. وتلقى المكتب

المذكور ما مجموعه 168 طلب وساطة، منها 59 طلبا من موظفي اليونيسف. وجرى تحويل ما مجموعه 81 طلبا من مجمل طلبات الوساطة إلى وساطة فعلية، وشملت 31 من حالات الوساطة هذه موظفي اليونيسف، مقارنة بـ 22 حالة وساطة لليونيسف في عام 2021. وبلغ معدل التسوية لجميع حالات الوساطة 88 في المائة، وبلغ معدل الرضا 4,2 في المائة على مقياس من 5 نقاط.

40 - ونفذ مكتب أمين المظالم أيضا برامج مختلفة للتوعية والتعلم بشأن الوساطة، شملت أكثر من 37 من المكاتب القطرية وأفرقة المقار التابعة لليونيسف. وبالإضافة إلى ذلك، أعد المكتب مواد فيديو تعرض قصص الزملاء الذين كانوا أطرافا في حالات وساطة ووافقوا على عرض تجاربهم في الوساطة دون الكشف عن هويتهم. وأعد المكتب أيضا مقابلات مع وسطاء يعملون في إطار فريق الوساطة العالمي التابع له. وجميع المواد والمعلومات متاحة على الموقع الشبكي للمكتب.

41 - واستفاد أكثر من 900 3 موظف من اليونيسف في 39 مكتبا من ما قدم من أنشطة التدريب والتوعية المحددة الأهداف في مجال الأخلاقيات. وقاد مكتب الأخلاقيات الأنشطة التي شملت جلسات قدمت للمكاتب بالحضور الشخصي وعلى نحو افتراضي وبصيغة مختلطة، وجلسات لمجموعات مختلفة من الجماهير على الصعيدين الإقليمي والعالمي، بما في ذلك كبار القادة وأفراد الأمن ورباطات الموظفين.

42 - وستستمر جهود بناء القدرات الداخلية هذه وستتوسع في عام 2023. ويجري العمل على وضع برنامج للتعليم الإلكتروني بشأن التحيز اللاشعوري. وسيساعد البرنامج على التوعية بكيفية تأثير التحيز اللاشعوري على جميع البشر وسبل التخفيف منه. ويجري التخطيط لإجراء محادثات مع الموظفين الذكور حول كيفية جعل مكان العمل في اليونيسف أكثر مراعاة للاعتبارات الجنسانية. ويأتي هذا الإجراء المقرر استجابة للاختلافات الكبيرة في تصورات الموظفين والموظفات على النحو المبين في استقصاءات "جس النبض" والاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2022. ويجري العمل أيضا في عام 2023 على إعداد مسار تعلم على مستوى المنظمة لجميع المديرين، بهدف الوصول إلى جميع المديرين البالغ عددهم 4 000 مدير على نطاق المنظمة بكاملها في غضون فترة 18 شهرا.

## خامسا - الاتصال الداخلي الاستراتيجي مع الموظفين ومن أجلهم

43 - يعد الاتصال الداخلي الاستراتيجي ذو الاتجاهين مع الموظفين ومن أجلهم عامل تمكين في الخطة الاستراتيجية لليونيسف 2022-2025. واشتركت شعبة الاتصال والدعوة على الصعيد العالمي، ومكتب الأخلاقيات، والفريق المعني بالثقافة والتنوع، وشعبة الموارد البشرية، ورابطة الموظفين العالمية، في إعداد مبادرة على نطاق المنظمة، تحت عنوان القيم في العمل، واستمر تنفيذها بالتعاون مع أفرقة الموارد البشرية ورباطات الموظفين ومستشاري الموظفين ومتطوعي دعم الأقران، ورواد الأخلاقيات والثقافة في جميع المكاتب.

44 - وبدأ تطبيق مبادرة القيم في العمل رسميا على مستوى العالم خلال شهر الأخلاقيات في تشرين الأول/أكتوبر 2022، مع التركيز على المساءلة بوصفها إحدى القيم الأساسية في اليونيسف. وفي إطار ذلك، حضر أكثر من 1 700 مشارك من 143 بلدا حوارا عالميا بشأن المساءلة في العمل استضافته نائبة المديرية التنفيذية للشؤون الإدارية ومدير مكتب الأخلاقيات ورئيس رابطة الموظفين العالمية. وركز هذا الحوار على أمثلة عملية لكيفية إثبات المساءلة في اليونيسف، في مجالات منها إدارة الأداء، وتعاون الأفرقة، والحماية من الانتهاك والاستغلال الجنسيين. وتماشيا مع هذه الجهود العالمية، شارك أكثر من 200 3 زميل

في قرابة 70 مكتبا في الربع الرابع من عام 2022 في المناقشات والأنشطة المحلية التي قادها رواد الأخلاقيات والثقافة حول مختلف جوانب المساءلة. وتدار شبكة رواد الأخلاقيات والثقافة بشكل مشترك بين مكتب الأخلاقيات والفريق المعني بالثقافة والتنوع. وفي عام 2022، أفاد 78 في المائة من مكاتب اليونيسف بإطلاق مبادرات وحملات لمواءمة سلوك الموظفين مع القيم الأساسية لليونيسف.

45 - ويواصل برنامج الإنسان في اليونيسف الإسهام في بناء ثقافة في مكان العمل تكون أكثر استنادا إلى القيم. وتوسع البرنامج في عام 2022 من خلال أكثر من 200 ترشيح جديد، ليصل العدد الإجمالي للموظفين الذين رشحهم أقرانهم للمشاركة في البرنامج إلى 600 2 منذ إنطلاقه في شباط/فبراير 2020.

46 - واستمرت طوال عام 2022 'الحوارات حول القيادة الفعالة في بيئة اليونيسف الدينامية'، التي كان بدأ العمل بها لدعم كبار القادة الذين يواجهون تحديات غير مسبوقة في القيادة نتيجة لجائحة كوفيد-19. وشملت المواضيع التي نوقشت كيفية تعزيز المساءلة الفردية عن السلوك محل الاعتراض؛ وكيفية تشجيع ثقافة التعلم من الأخطاء أو الفشل؛ وكيفية تشجيع ثقافة عدم السكوت عن الخطأ وتقدير الموظفين الذين يبادرون في هذا الشأن؛ وكيفية التعامل مع مشاكل الأداء السلوكي بشكل أكثر فعالية. وفي المتوسط، حضر أكثر من 100 من الممثلين والمديرين وكبار القادة الآخرين هذه الحوارات الفصلية.

47 - واعترافا بالحاجة إلى زيادة التركيز على تغيير سلوك الأفراد والأفرقة، شرعت اليونيسف في إجراء بحوث في مكتبين قطريين مختارين بشأن عدد محدود من السلوكيات استنادا إلى ميثاق القيم. وستنظر البحوث في الدوافع والقيود المتصلة بهذه السلوكيات المحددة، وستقدم أفكارا أولية حول كيفية تشجيع الموظفين وتحفيزهم على تبني السلوكيات القائمة على القيم بشكل أكثر وضوحا.

48 - وتبنت اليونيسف في عام 2022 قيمة أساسية سادسة، هي الاستدامة البيئية. وبدأ العمل على الأخذ بهذه القيمة الجديدة بين الموظفين، حيث صوت أكثر من 300 1 زميل بخصوص هويتها البصرية أو شاركوا في مشاورات إقليمية لتحديد ما تعنيه هذه القيمة الجديدة للمؤسسة وموظفيها.

## سادسا - التعاون فيما بين الوكالات

49 - يساعد التعاون وتبادل الخبرات مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى اليونيسف على إثراء عملها في مجال الثقافة والتنوع، في مسعى لتحقيق التعلم المتبادل والتقدم المشترك. وفي الفترة من عام 2020 إلى عام 2022، شاركت اليونيسف، مع مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين والأمانة العامة للأمم المتحدة، في قيادة المسار الفرعي المتعلق بأساليب العمل الجديدة في إطار فرقة العمل المعنية بمستقبل العمل التي أنشأتها اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى. وكانت النتائج الرئيسية لمسار العمل وفق أساليب العمل الجديدة هي: مجموعة من التزامات القيادة العليا التي تحدد ما هو متوقع من كبار القادة في الأمم المتحدة؛ وسياسة نموذجية لمنظومة الأمم المتحدة بشأن ترتيبات العمل المرنة تستند إلى اضطلاع اليونيسف بدور قيادي في التقدم المحرز على صعيد تنفيذ ترتيبات العمل المرنة؛ ومستودع للممارسات الجيدة بشأن ثقافة المنظمة؛ ومقترح لتقييم وتطوير ثقافة المنظمة؛ واستعراض الإجراءات الرامية لتحقيق الانسجام بين العمل والحياة على نطاق منظومة الأمم المتحدة؛ والمبادئ التوجيهية النموذجية لمنظومة الأمم المتحدة بشأن 'الحدود في العمل/الحق في قطع الاتصال'؛ ونظرة عامة على الاعتبارات والتحديات والتوصيات المتعلقة بالتنوع والإنصاف والشمول.

50 - ويشترك في رئاسة الفريق العامل الجديد المعني بالتنوع والإنصاف والشمول الذي أنشأته اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى في عام 2022 الاتحاد البريدي العالمي والأمانة العامة للأمم المتحدة واليونسيف. وقد أعد الفريق بالفعل مسردا على نطاق الأمم المتحدة بشأن التنوع والإنصاف والشمول، يستند إلى المسرد الذي وضعته اليونسيف في عام 2022؛ والممارسات الجيدة بشأن التنوع والإنصاف والشمول؛ ورؤية على نطاق الأمم المتحدة ومجموعة من المبادئ بشأن التنوع والإنصاف والشمول. واليونسيف عضو أيضا في شبكة جهات التنسيق التابعة لاستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة وتعمل معها.

51 - وتشترك اليونسيف بنشاط في فرقة العمل المعنية بمنع التحرش الجنسي التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، وتساهم في تحقيق نتائج مشتركة تتعلق بالبيانات والإبلاغ فيما يتصل بالتحرش الجنسي، وتبادل المعارف والتعلم. واستنادا إلى الرؤى الواردة في الاستقصاء السنوي الخامس الذي أجرته فرقة العمل ونشر في تشرين الثاني/نوفمبر 2022، ستدمج اليونسيف الممارسات الجيدة والملاحظات الواردة من خلال تقرير الاستقصاء الذي يركز على مؤشرات المخاطر مثل الفئات الضعيفة من الموظفين، والبيئات التي يكون فيها الموظفون أكثر عرضة للتحرش الجنسي، وأنواع التحرش الجنسي الأكثر شيوعا. وسيسمح ذلك بالوقاية المحددة الأهداف واتباع نهج يركز على الضحايا إزاء هذه المسألة.

## سابعا - مشروع قرار

### إن المجلس التنفيذي

- 1 - **يرحب** بالمعلومات المُحدّثة التي قدمتها اليونسيف بشأن التقدم المحرز لجعل الثقافة السائدة فيها أكثر استنادا إلى القيم وأكثر شمولاً؛
- 2 - **يطلب** إلى اليونسيف موافاة المجلس التنفيذي، في دورته السنوية لعام 2024، بتقرير عن مستجدات الكيفية التي تقوم بها المنظمة بتحسين ثقافة المنظمة فيها، وعن الإجراءات التي تتخذها فيما يتعلق بالتنوع والإنصاف والشمول.