

Distr.: General
9 April 2025
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لاتخاذ قرار

منظمة الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية 2025

13-10 حزيران/يونيه 2025

البند 9 من جدول الأعمال المؤقت *

معلومات مستكملة عن ثقافة المنظمة والتنوع

موجز

يُقدم هذا التقرير عملاً بمقرر المجلس التنفيذي 10/2024. ويعرض معلومات مستكملة عن الجهود المستمرة التي تبذلها اليونيسف لتعزيز ثقافة المنظمة فيها وزيادة إدماج قيمها الأساسية في تحقيق النتائج، مع رؤية تتمثل في إيجاد مكان عمل يُعامل فيه جميع الزملاء بكرامة واحترام. وترد في الفرع السادس عناصر مشروع مقرر لينظر فيها المجلس التنفيذي.



الرجاء إعادة استعمال الورق

* E/ICEF/2025/11

020525 160425 25-05782 (A)



أولاً - لمحة عامة

1 - يقدم هذا التقرير معلومات مستكملة عن الجهود المستمرة التي تبذلها اليونيسف لتعزيز ثقافة المنظمة فيها وزيادة إدماج قيمها الأساسية في تحقيق النتائج، مع رؤية تتمثل في إيجاد مكان عمل يُعامل فيه جميع الزملاء بكرامة واحترام. ويركز التقرير على الجهود والنتائج والتحديات منذ التقرير السابق المقدم إلى المجلس التنفيذي حول هذا الموضوع في الدورة السنوية لعام 2024 (E/ICEF/2024/15)، والذي عكس التقدم المحرز في الفترة من حزيران/يونيه 2019 إلى حزيران/يونيه 2024.

2 - وقد استرشدت اليونيسف بمجموعة شاملة من التوصيات والأطر المتعلقة بثقافة المنظمة والتنوع، بدءاً من تقرير مورغان لويس حول تحقيقات التحرش الجنسي التي أجراها مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات باليونيسف (2018) وتقرير فرقة العمل المستقلة المعنية بالتمييز بين الجنسين والتحرش الجنسي والمضايقة وإساءة استعمال السلطة في أماكن العمل (2019). وانبثقت توصيات إضافية من شهادة "العوائد الاقتصادية للمساواة بين الجنسين"، وفرقة العمل الداخلية المعنية بمكافحة العنصرية والتمييز (2021)، واستقصاءات الموظفين الداخلية مثل الاستقصاء العالمي للموظفين واستقصاء "جس النبض" (Pulse Check) حول ثقافة مكان العمل. ويرتكز العمل أيضاً على استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة (2017)، واستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة (2019)، اللتين تم التأكيد على الالتزامات في إطارهما من خلال خطط العمل الجنسانية لليونيسف وسياسة واستراتيجية اليونيسف لإدماج منظور الإعاقة، 2020-2030، بالإضافة إلى أطر أخرى تركز على حقوق الإنسان لموظفي اليونيسف.

3 - وتسعى اليونيسف جاهدة إلى مقارنة عملها في مجال ثقافة المنظمة والتنوع بطريقة تركز على المسائل والتحديات التي تؤثر على مختلف الفئات، بهدف القضاء على التمييز بجميع أشكاله. والتركيز على القواسم المشتركة وبناء التعاطف والتضامن بين مختلف المجموعات يساعد اليونيسف على اعتماد نهج شامل (بدلاً من نهج مجزأ) يعالج جميع أشكال التمييز.

4 - وبما أن المعلومات المستكملة بشأن الجهود التي تبذلها اليونيسف للتصدي للعنصرية والتمييز العنصري (E/ICEF/2025/18) ستعرض أيضاً على المجلس التنفيذي في الدورة السنوية لعام 2025، فإن هذا التقرير، ولتجنب التكرار، لن يقدم تفاصيل مستفيضة حول الموضوع إلا في إطار الإبلاغ عن قضايا العنصرية والتمييز العنصري التي كانت جزءاً من مبادرة شاملة تغطي أشكال التمييز الأخرى. وبالمثل، فإن المعلومات المستكملة بشأن سياسة واستراتيجية اليونيسف لإدماج منظور الإعاقة للفترة 2020-2030 (E/ICEF/2025/7) التي عُرضت على المجلس في دورته العادية الأولى لعام 2025، قد تناولت بالتفصيل تدابير إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في القوة العاملة.

ثانياً - نهج قائم على الأدلة والبيانات

5 - لا تزال اليونيسف ملتزمة باستخدام نهج قائم على الأدلة والبيانات لتحسين أدائها في مجال ثقافة المنظمة. وتواصل المنظمة تحسين عملية جمع المقاييس المتعلقة بتكوين وأداء قوتها العاملة وتجربة موظفيها والإبلاغ عن تلك المقاييس. وتماشياً مع أطر عمل منظومة الأمم المتحدة، يتم رصد بعض الخصائص الديموغرافية في تركيبة القوة العاملة، وهي الجنس والتنوع الجغرافي والإعاقة والعمر. والبيانات المعروضة

أدناه صالحة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2024. وتجدر الإشارة إلى أن الموظفين الدوليين من الفئة الفنية يشكلون 30,2 في المائة من الموظفين، بينما يمثل الموظفون الوطنيون من الفئة الفنية 36,1 في المائة وموظفو فئة الخدمات العامة 33,7 في المائة من مجموع الموظفين.

6 - وتماشياً مع استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة⁽¹⁾، حققت اليونيسف التكافؤ بين الجنسين على مستوى العالم في جميع فئات الموظفين وحافظت عليه. فارتفعت نسبة النساء بين جميع الموظفين إلى 49,9 في المائة. وعلى صعيد القيادة العليا، تشغل النساء 48,9 في المائة من المناصب في عام 2024. وضمت مجموعة المواهب القيادية (المصدر الرئيسي للمرشحين لأعلى المناصب) 56 في المائة من النساء في عام 2024 (بزيادة 14 نقطة مئوية عن عام 2023)، وهو رقم واعد من حيث الهدف المتمثل في تحقيق التكافؤ بين الجنسين بنسبة 50:50 في المائة في الوظائف العليا والحفاظ عليه. ويجري اختيار أعضاء مجموعة المواهب القيادية بناءً على مؤهلاتهم وخبراتهم ويخضعون لعملية شاملة لقياس مدى استعدادهم وإمكاناتهم لتولي مناصب عليا، وبعد ذلك يقدم الدعم لهم لإعدادهم للمهام المستقبلية. وتكتسي هذه العملية أهمية بالغة لإدارة المواهب في المنظمة.

7 - وفي 31 كانون الأول/ديسمبر 2024، كانت النساء يشغلن 53 في المائة من الوظائف في كادر الموظفين الدوليين من الفئة الفنية، و 48,9 في المائة في كادر الموظفين الوطنيين من الفئة الفنية و 48 في المائة في كادر موظفي فئة الخدمات العامة. وعلى صعيد الموظفين الدوليين من الفئة الفنية، هناك تكافؤ بين النساء والرجال في الرتب العليا (ف-5، مد-1، مد-2)، مع السماح بالتقلب الطبيعي للأعداد نظراً لتقل الموظفين ودورائهم. وتجدر الإشارة إلى أنه على صعيد الموظفين الفنيين المبتدئين، تشكل النساء 63,9 في المائة من وظائف الرتبة ف-2 و 69,2 في المائة من وظائف الرتبة ف-1، مما يشكل مصدر مواهب هاماً للوظائف الأعلى في هذه الفئة. وعلى صعيد الموظفين الوطنيين من الفئة الفنية، هناك تكافؤ بين النساء والرجال في معظم المستويات، وبالمثل، تشكل النساء 56,6 في المائة في صفوف الموظفين الوطنيين الفنيين من الفئة "أ"، وهو خط مواهب مهم لتولي مناصب أعلى أو وظائف دولية. ومن بين موظفي فئة الخدمات العامة، وكما كان الحال في السنوات السابقة، تشغل النساء عدداً أكبر من الوظائف في الرتبين خ ع-5 و خ ع-6 في وظائف إدارة البرامج والوظائف الإدارية، بينما يشغل الرجال عدداً أكبر من وظائف المبتدئين في الرتب خ ع-1 و خ ع-2 و خ ع-3 في مجال النقل (يعملون كسائقين بشكل رئيسي).

8 - والتزاماً بالمادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة، يظل الاعتبار الأسمى بالنسبة لليونيسف هو تأمين أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة، مع إيلاء الاعتبار الواجب لاستقدام موظفين على أوسع نطاق جغرافي ممكن. وهناك ما مجموعه 177 جنسية ممثلة في القوة العاملة في اليونيسف.

9 - وقد أدمجت استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة⁽²⁾ في عمل اليونيسف من خلال سياسة واستراتيجية إدماج منظور الإعاقة⁽³⁾، حيث تم الالتزام بتعزيز التواصل مع المرشحين المؤهلين من ذوي المواهب وتحسين إمكانية الوصول إلى أماكن العمل الرقمية والمادية حتى يتسنى توظيف الأشخاص

(1) https://www.un.org/gender/sites/www.un.org/gender/files/gender_parity_strategy_october_2017.pdf

(2) <https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy>

(3) <https://www.unicef.org/unicef-disability-inclusion-policy-and-strategy-dipas-2022-2030>

ذوي الإعاقة في المنظمة دون أي عوائق أو تمييز. وتعتزم اليونيسف تعزيز التواصل تدريجياً لاجتذاب المواهب من الأشخاص ذوي الإعاقة الأكثر تأهيلاً وزيادة تمثيلهم بنسبة 2 في المائة على الأقل في جميع المكاتب بحلول عام 2025، بهدف الوصول إلى نسبة 7 في المائة من التمثيل العالمي بحلول عام 2030. ويشير الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2024 إلى زيادة في نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين لدى اليونيسف، حيث أبلغ 509 موظفين (3,43 في المئة) عن صعوبات وظيفية (أي الرؤية أو السمع أو الحركة أو التواصل أو الإدراك أو الرعاية الذاتية)، مقارنة بنسبة 1,85 في المئة في عام 2022، وأفاد موظف واحد من كل 4 موظفين بأنهم يعانون من القلق بشكل يومي أو أسبوعي. ولئن كان هناك اتجاه إيجابي في زيادة تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القوة العاملة، فهناك حاجة إلى بذل المزيد من الجهود لاجتذاب المهنيين المؤهلين من الأشخاص ذوي الإعاقة والاحتفاظ بهم في اليونيسف.

10 - ويبلغ متوسط عمر موظفي اليونيسف 45,6 سنة. ولا يختلف متوسط الأعمار بشكل كبير ضمن فئات الموظفين المختلفة. وفي مستويات كبار الموظفين، يبلغ متوسط أعمار الموظفين 55 عامًا، أي أكبر بـ 10 سنوات من المتوسط على مستوى المنظمة. ويشكل الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 35 عامًا 11,3 في المائة من جميع الموظفين. وهذه الأدلة مفيدة لإثراء تخطيط تعاقب الموظفين، بالإضافة إلى تخطيط المهارات وبناء المهارات من أجل استمرارية الأعمال. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يسترشد بها في الجهود المبذولة لضمان تمثيل متوازن للمهنيين الشباب الذين يجسدون المجتمعات المحلية التي تخدمها اليونيسف ويمكنهم إثراء العمل البرنامجي للمنظمة من خلال وجهات نظرهم.

11 - وبالإضافة إلى رصد تركيبة القوة العاملة في اليونيسف، يعد قياس تجربة المجموعات المختلفة في مكان العمل أمراً أساسياً. وفي تموز/يوليه 2024، أجرت اليونيسف استقصاء عالمياً للموظفين، وهو الاستقصاء الأكثر شمولاً لمشاركة الموظفين ويغطي عددا كبيرا من المواضيع ذات الصلة. وفي عام 2024، اعتمدت اليونيسف منهجية ومنصة جديدتين للاستقصاء. وخلال الفترة الانتقالية، أجرت اليونيسف الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2024 باستخدام الاستبيانات السابقة التي أعدت داخلياً وأدخلت عليها تعديلات تدريجية. ومع ذلك، ستمكن اليونيسف في المستقبل، وباستخدام الاستبيانات الموحدة، من مقارنة التغييرات في انخراط الموظفين ورضاهم ووضع ذلك في سياقه مقارنة بالمنظمات الأخرى في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك كيانات القطاعين العام والخاص والمنظمات الإنمائية الدولية ذات الولايات المماثلة. ويوفر الاستقصاء العالمي للموظفين بيانات عن المؤشرات الرئيسية مقارنة ببطاقة أداء المكتب. وتُعد بطاقة الأداء أداة مؤسسية تُخضع رؤساء المكاتب للمساءلة وتقيّم أداء مكاتبتهم بانتظام، مما يسمح بإجراء المقارنة المعيارية وتحليل الاتجاهات.

12 - وحصل الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2024 على معدل استجابة بلغ 79 في المائة، أو أكثر من 200 15 مستطلع، مع عينة ممثلة للقوة العاملة من حيث الجنس والفئة العمرية والأدوار الإدارية. وكشفت الدراسة الاستقصائية عن وجود اختلافات في تجارب مكان العمل على نطاق مختلف المناطق ومستويات الموظفين، مما يشير إلى أهمية السياق المحلي عند إعطاء الأولوية للقضايا ومعالجتها. وبملاحظة مؤشر انخراط الموظفين، وهو عبارة عن مركب من الأسئلة الرئيسية التي طرحت باستمرار في الاستقصاءات العالمية السابقة للموظفين، كان هناك انخفاض ملحوظ في ردود الفعل الإيجابية (من 76 في المائة في عام 2022 إلى 68,3 في المائة في عام 2024) وزيادة في ردود الفعل السلبية (من 8 في المائة في عام 2022 إلى 12,1 في المائة في عام 2024)، مما أدى إلى انخفاض متوسط الدرجات من

3,94 إلى 3,81 من أصل 5. ولسوء الحظ، ظلت النساء تعرب عن ردود فعل إيجابية أقل من الرجال. وفي جميع مواضيع الاستقصاء العالمي للموظفين، أعرب كبار الزملاء (على مستوى المديرين وما فوق) عن ردود فعل إيجابية أكثر مقارنة ببقية القوة العاملة، مما يلفت الانتباه إلى وجود انفصال محتمل بين المجموعات المختلفة. وأعرب الزملاء الذين تقل أعمارهم عن 24 عاماً أيضاً عن آراء أكثر إيجابية من الفئات العمرية الأخرى، التي أبلغت عن مستويات متشابهة جداً من الانخراط. وأبلغ الموظفون ذوو الإعاقة - بما في ذلك أولئك الذين أفادوا بأنهم يعانون من القلق أو الاكتئاب بشكل يومي أو أسبوعي - عن تجارب أسوأ من الموظفين غير ذوي الإعاقة في جميع المؤشرات التي جرى قياسها.

13 - وعموماً، كانت النتائج بالنسبة لمواضيع مثل أمن الموظفين ومعايير السلوك إيجابية نسبياً، حيث وافق 78 في المائة من المستطلعين على أن التدابير الأمنية كافية (متوسط الدرجات 4,06)، وأكد 92 في المائة أنهم يفهمون ما هو سوء السلوك (متوسط الدرجات 4,47) وأفاد 84 في المائة أنهم على علم بإجراءات الإبلاغ عن سوء السلوك داخل اليونيسف (متوسط الدرجات 4,26). وكان الدافع وراء التحسينات في الانسجام بين العمل والحياة الشخصية هو تحسن الوعي بخدمات الصحة النفسية الداخلية والتحسين الطفيف في التصورات المتعلقة بخطط العمل التي يمكن إدارتها والتصورات الإيجابية لعمل جمعية الموظفين عموماً، لا سيما من خلال تعزيز روح الفريق بالأنشطة الاجتماعية. ومع ذلك، كان السؤال الذي حصل على أدنى الدرجات في الاستقصاء يتعلق بالحاجة إلى العمل خارج ساعات العمل الرسمية أو أثناء الإجازة. وتحسنت التصورات حول فعالية المشرفين، لكن المشرفين أنفسهم أقرّوا بالحاجة إلى المزيد من القدرات والدعم لإدارة أفرقتهم على نحو أكثر فعالية.

14 - وشهد التواصل الداخلي وانخراط الموظفين أكبر انخفاض في الدرجات. فانخفضت تصورات المستطلعين حول قدرتهم على المشاركة والمساهمة في القرارات التي تؤثر على عملهم من متوسط للدرجات بلغ 3,90 في عام 2022 إلى 3,64 في عام 2024، حيث وافق 61 في المائة فقط على ذلك، وشعر 54 في المائة فقط من المستطلعين أن الإبلاغ عن التغييرات يتم بشكل فعال، مما جعل متوسط الدرجة 3,52. وعلاوة على ذلك، أفاد عدد أقل من المستطلعين بأنهم يتوقعون فرصاً للتطور الوظيفي. وعندما طُلب منهم تقديم المزيد من التفاصيل حول ملاحظاتهم بشأن التطور الوظيفي، أشار المستطلعون إلى أن من بين شواغلهم التحديات الكبيرة المتبقية في العدالة المتصورة للتطور الوظيفي، وصعوبات الانتقال من وظائف فئة الخدمات العامة أو الوظائف الوطنية من الفئة الفنية إلى الوظائف الدولية من الفئة الفنية، ونقص الشواغل في مجالاتهم الوظيفية المحددة، والدعم والتشجيع المحدودان من مديريهم. وأثار خمس المستطلعين أيضاً العوائق المتعلقة بالمهارات اللغوية. وتخطط اليونيسف في عام 2025 لتقديم تدريب لغوي رقمي يركز على المسار المهني لجميع الموظفين، بما يجعل 20 لغة متاحة للتعلم، بما في ذلك جميع اللغات الرسمية الست للأمم المتحدة. وتهدف المنظمة من خلال هذه الزيادة في الالتزام بتعدد اللغات إلى تعزيز إمكانات قوتها العاملة وقدرتها على التنقل ومرونتها.

15 - وعلى الرغم من التحسن الذي طرأ على مستوى الأمان النفسي والثقة داخل اليونيسف مقارنة بعام 2023، لا تزال المؤشرات أقل مما كانت عليه في عام 2022. ففي عام 2024، وافق 66 في المائة من المشاركين على أنهم يشعرون بالأمان في التعبير عن مخاوفهم للإدارة في مكاتبهم، لكن 14 في المائة من المشاركين لم يوافقوا أبداً على أن ذلك آمن، بينما شعر 20 في المائة بالقلق بالحياد. وفي عام 2023، وافق 59,9 في المائة من المستطلعين على أنهم يشعرون بالأمان في التعبير عن مخاوفهم

للإدارة، بينما في عام 2022، كانت تلك النسبة 70 في المائة. وفي عام 2024، حققت نسبة 38 في المائة من المكاتب المعايير التنظيمية للأمان النفسي والثقة في عام 2024، مقارنة بنسبة 17 في المائة من المكاتب في عام 2023، و 40 في المائة في عام 2022. وظلت ردود الرجال، بعد تفصيلها حسب الخصائص الديمغرافية المختلفة، أكثر إيجابية من النساء ومن الموظفين ذوي الإعاقة. وكانت التصورات متشابهة بين المجموعات العرقية، بيد أن هناك مجالاً لتحليل أعمق لكل مجموعة حسب المنطقة التي تعمل فيها وحسب فئة الموظفين. ويرد لاحقاً في هذا التقرير تفصيل الإجراءات اللازمة لمعالجة هذه النتائج.

16 - وبعد صدور نتائج الاستقصاء العالمي للموظفين، أعدت المكاتب خطط عمل وضعت على منصة مركزية حيث يمكن رصدها والإبلاغ عنها، وبالتالي مساءلة رؤساء المكاتب. وبالإضافة إلى ذلك، نُظمت منذ نشر النتائج جلسات لدعم المكاتب، مع التركيز على الوصول إلى النظام الجديد وتفسير البيانات والتعمق في الموضوعات الأكثر طلباً. وتعرض شعبة الموظفين والثقافة إجراء محادثات متابعة مع المكاتب التي حصلت على أدنى الدرجات (ومع مكاتب أخرى بناء على طلبها) لتقديم الدعم والمشورة المصممين خصيصاً حول كيفية تحسين ثقافة مكان العمل فيها.

17 - وفي أيار/مايو 2024، بدأ تقييم مستقل لإدارة الموارد البشرية في اليونيسف ومن المتوقع الانتهاء منه في عام 2025. ومن المتوقع أن يفحص التقييم عموماً نظم إدارة الموارد البشرية في مجملها من أجل إجراء تقييم منهجي وموضوعي لمدى ملاءمة سياسات الموارد البشرية وعملياتها وممارساتها وسلوكياتها والنظر في اتساقها وفعاليتها وكفاءتها على صعيد تمكين موظفي اليونيسف من أداء مهامهم في خدمة ولاية المنظمة من أجل الأطفال. وأدرجت ثقافة المنظمة في نطاق التقييم، مع التحقيق في فعالية ومواءمة المبادرات ذات الصلة، ولا سيما المواءمة بين الثقافة والقيم والمبادئ الأخلاقية والإدارة والقيادة، وكذلك فعالية مبادرات اليونيسف الثقافية. وقد تضمن التقرير الاستهلاكي، الذي صدر في أيلول/سبتمبر 2024، تقديراً للتقدم المحرز في السنوات الأخيرة في مجالات مثل التوظيف وتزويد المديرين بالمهارات المناسبة والعمل على الثقافة ومكافحة التمييز، وإن كان ترافق مع الاعتراف بأنه لا يزال هناك الكثير مما يجب القيام به. وأفاد الأشخاص الذين أجريت معهم مقابلات عن حدوث تحول نحو ثقافة تنظيمية أكثر شفافية تشجع على إجراء مناقشات مفتوحة، وجرى التنويه بالجهود المستمرة لتحسين وتحديث سياسات وإجراءات الموارد البشرية الحالية. وأشار الأشخاص الذين أجريت معهم مقابلات إلى الإدراك التدريجي في اليونيسف للدور الهام الذي تؤديه القيادة العليا والمدراء في تعزيز قوة عاملة متنوعة وشاملة ومتحمسة تكون ذات أداء عالٍ وتحقيق نتائج مستدامة للأطفال.

18 - وتواصل اليونيسف جمع بيانات نوعية عن تجربة الزملاء الذين يتركون المنظمة، بما يشمل المسائل المتعلقة بثقافة مكان العمل. ويقول حوالي 94 في المائة من الزملاء الذين يتركون العمل أنهم سيواصلون تركية اليونيسف كجهة عمل للآخرين، وذكرت نسبة مساوية أنها ستفكر بالعمل مع المنظمة مرة أخرى. ولا تزال الاختلافات في الدرجات المحصلة فيما يتعلق بالثقافة قائمة على نطاق مختلف مستويات الموظفين والخصائص الديمغرافية. ولاحظت اليونيسف من خلال رصد حركة الموظفين أن عدد النساء اللاتي يتركن الخدمة في اليونيسف يفوق عدد الرجال بقليل - وهو اتجاه رُصد في عام 2019 واستمر طوال الأعوام 2022 و 2023 و 2024. وشكلت النساء 53 في المئة من إجمالي الاستقالات في عام 2024. وكان هذا الاتجاه ملحوظاً بشكل خاص في كادر فئة الخدمات العامة، حيث قدمت النساء ما نسبته 60 في المائة من الاستقالات، وفي كادر الموظفين الدوليين من الفئة الفنية، حيث بلغت نسبة النساء المستقالات من اليونيسف

58 في المائة. وعلى النقيض من ذلك، قدم الرجال ما نسبته 56 في المائة من الاستقالات في صفوف الموظفين الوطنيين من الفئة الفنية. وتشير الأدلة المستقاة من مقابلات نهاية الخدمة إلى أن التنقل والانتقال وأعباء العمل الثقيلة لها تأثير سلبي على استبقاء النساء في العمل. ويمكن أن يساعد استخدام ترتيبات العمل المرنة وتحسين السياسات المراعية للأسرة في عكس هذا الاتجاه. وعند انتهاء الخدمة، تُبلغ النساء أيضاً عن استياء أكبر مقارنة بالرجال؛ فقد أعربت النساء عن شواغلهن المتعلقة بالدعم الذي تقدمه اليونيسف فيما يتصل بالتناغم بين العمل والحياة وإدارة الأداء ومستوى الاحترام بين الموظفين المحليين والدوليين.

19 - وفي عام 2024، تلقى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات 26 تقريراً يتعلق بالتحرش الجنسي. وفي ست حالات وردت في عام 2024 أو رحلت من عام 2023، وجد مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات أساساً وقائياً يشير إلى أن أحد الموظفين قد تورط في سوء سلوك محتمل. وأحيلت تلك الحالات إلى نائبة المدير التنفيذية للشؤون الإدارية لاتخاذ إجراءات تأديبية ممكنة بشأنها. وخلصت التحقيقات في خمس من بين هذه الحالات الست إلى نتائج تشير إلى حدوث سوء السلوك وفرض عقوبات تأديبية. وحتى كانون الثاني/يناير 2025، كانت حالة واحدة لا تزال قيد المراجعة. وفي عام 2024، أغلق مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات ست حالات تحرش جنسي على أساس عدم موافقة الضحايا المزعمين على المضي قدماً في إجراءات التحقيق الرسمي وبسبب عدم إمكانية إثبات الادعاءات بوسائل أخرى.

20 - وتصدر اليونيسف تقارير داخلية تتعلق بالتدابير التأديبية المتخذة رداً على حالات سوء السلوك. وتلخص هذه التقارير الحالات مع ضمان السرية، وتوضح بالتفصيل العقوبات المحددة المفروضة، وتناقش الظروف المشددة والمخففة. وتعزز هذه الممارسة من الشفافية وتؤكد على مساءلة الجناة وتكون بمثابة رادع ضد مثل هذه السلوكيات. واليونيسف من بين كيانات الأمم المتحدة القليلة التي تصدر هذه التقارير بانتظام.

ثالثاً - السياسات والأطر والأدوات والتوجيهات

21 - يعزز التعاون المنتظم بين رابطة الموظفين العالمية وممثلي مجموعات موارد الموظفين حلقة ربط لاستقاء التعليقات بخصوص تصميم وتنفيذ السياسات والمبادرات، مثل إجراء اليونيسف لعام 2024 بشأن اختيار الموظفين، ويسر وجود قناة مفتوحة للاستماع إلى مختلف القضايا التي قد تنشأ عن الأحداث الداخلية والخارجية التي تؤثر على الموظفين ومناقشتها.

22 - وفي عام 2024، اتخذت اليونيسف خطوات لمواصلة توسيع نطاق فهمها للتمثيل الجغرافي العادل، مع الحفاظ على التركيز على التكافؤ بين النساء والرجال، وإضافة التنوع بين الأجيال وتمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة في رصد القوة العاملة. وقُدِّم الدعم للمكاتب لوضع خرائط طريق، واستلزم ذلك إجراء تحليل الحالة لثقافة مكان العمل وتكوين القوة العاملة لتحديد الثغرات في التمثيل والإدماج على نطاق مختلف الخصائص الديمغرافية، مع القيام أيضاً بتكييف النهج مع السياقات المحلية وإدراج المجموعات الأخرى غير الممثلة تمثيلاً كافياً والتي لا تُسمع مطالبها تاريخياً. وأتاح ذلك أيضاً فرصة للتوضيح للمكاتب أنه لا يتم تطبيق أي إجراء إيجابي، وأن الاعتبار الأسمى لتوظيف الموظفين سيظل هو ضمان أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والنزاهة، بما يتماشى مع المادة 101 من ميثاق الأمم المتحدة.

23 - وأدخلت اليونيسف في استعراضات تقييم الأداء لعام 2024 عملية لاستقاء التعليقات بناء على آراء عدة مقيمين لجميع الموظفين الذين يضطلعون بأدوار إشرافية، وذلك اعترافاً بتأثيرهم ذي الأهمية البالغة في القيادة بالقدوة، وأن ذلك ينطوي على رحلة من التعلم المستمر والوعي الذاتي وعقلية النمو. وتتناول هذه العملية التوصيات الواردة في تقرير فرقة العمل المستقلة المذكورة سابقاً وتقرير مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقق لعام 2023 بشأن إدارة الأداء والتقدم الوظيفي. وعملية استقاء التعليقات بناء على آراء عدة مقيمين (أو "نظام التقييم القائم على تعدد المقيمين") هي عملية تساعد على تحديد نقاط القوة ومجالات التحسين في بيئة مهنية، استناداً إلى التعليقات الواردة من مصادر متعددة مثل الرؤوسين والأقران والشركاء. وبخلاف أساليب التقييم التقليدية كاستعراضات المشرفين أو التعليقات المستقاة من الرؤوسين، فإن النهج القائم على تعدد المقيمين أكثر شمولية ويقدم رؤى جماعية، مما يؤدي إلى الحصول على تعليقات أكثر دقة من المتلقي. وكانت اليونيسف تستخدم بالفعل تقييمات 360 ل تنمية قدرات الموظفين، وكان يمكن طلب التعليقات أثناء تقييم نهاية العام من خلال نظام إدارة الأداء. بيد أن العملية كانت اختيارية ولم تحافظ على سرية الهوية، الأمر الذي منع بعض الموظفين على الأرجح من مشاركة آرائهم بصراحة.

24 - ومن المتوقع أن تعزز العملية الشاملة لاستقاء التعليقات بناء على آراء عدة مقيمين الصدق والمساءلة، مما يعزز ثقافة الاهتمام بالتعليقات المنتظمة في مكان العمل. ومن خلال معالجة المشاكل وحلها في بيئة مفتوحة وداعمة، يمكن للمنظمات تحديد نقاط قوتها ومجالات عدم الكفاءة فيها. ويساعد هذا الإطار في تحديد القادة والموظفين الفعالين مع التعرف على أولئك الذين قد يحتاجون إلى دعم إضافي. وعلاوة على ذلك، فهو يتيح صياغة خطط قائمة على البيانات لتقييم الاحتياجات التدريبية ونمو الموظفين وتطويرهم وتقييمات الفريق. ومع ذلك، فمن الضروري الاعتراف ببعض القيود التي قد تواجهها التعليقات القائمة على آراء عدة مقيمين في ثقافات مكان العمل التي تنطوي على مشاكل حيث يوجد خوف من الانتقام، أو تغييرات في ديناميات الفريق بعد تقديم تعليقات بناءة، وخطر وجود نتائج إيجابية كاذبة إذا لم تكن التعليقات صادقة، وضرورة وجود نظام بسيط وسهل الاستخدام لتشجيع جميع المستخدمين على المشاركة. وستواصل اليونيسف طوال عام 2025 دراسة النهج الجديد وجمع التعليقات بشأنه، للاسترشاد بذلك في استعراض النتائج وإجراء أي تعديلات ضرورية.

رابعاً - بناء القدرات وتغيير السلوك

25 - من الأهمية بمكان نقل المعارف والمهارات وتغيير السلوك لتعزيز ثقافة تنظيمية صحية تشمل كل شخص، بغض النظر عن هويته أو وضعه الشخصي أو مكان نشأته. ومن خلال التعلم والتخلص من الأفكار، يمكن تمكين الأفراد بالمهارات وطرق التفكير اللازمة لتبني الاحترام المتبادل والتسامح والقبول الفعال للاختلافات تبنياً كاملاً وتحدي التمييز، بما يؤدي في نهاية المطاف إلى تحول ثقافي ونجاح مؤسسي مستدامين.

26 - وفي عام 2024، نظمت اليونيسف أكثر من 90 دورة تعليمية مخصصة لحوالي 70 مكتباً حول مواضيع مختلفة تتعلق بثقافة المنظمة وعدم التمييز، واستفاد منها قرابة 2 400 مشارك. وسيتم تعزيز هذه الدورات بإطلاق وحدة تعلم إلكترونية فردية ستأخذ المتعلمين في رحلة توعوية وتزودهم بالأدوات اللازمة ليصبحوا من "مناصري الإدماج". والوحدة الإلكترونية متاحة بالفعل لجميع الزملاء في الأمم المتحدة. وبالإضافة إلى ذلك، أجرى مناصرو الأخلاقيات والثقافة خلال شهر الأخلاقيات في تشرين الأول/أكتوبر 2024 أكثر من 110 مناقشات في أكثر من 70 مكتباً ركزت على موضوع الشهر "من المساحات

الآمنة إلى المساحات الشجاعة"، التي يزيد فيها تمكين الموظفين ويشعرون بالراحة في مناقشة ضعفهم ويشجعون على المشاركة في محادثات صعبة. وتناولت المواضيع الخوف من الانتقام والتحرش الجنسي في مكان العمل والصحة النفسية. وفي عام 2024، استفاد أكثر من 100 6 زميل على الصعيد العالمي من جهود التوعية والتدريب التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات.

27 - وواصلت اليونيسف تنفيذ برنامج الإدارة الهادفة لشؤون الأشخاص، المصمم ليستفيد منه قرابة 500 6 من مديري الأفراد في المنظمة ولبناء المعارف والمهارات ودعم الأقران والتوجيه ولاكتساب الذكاء العاطفي والوعي الذاتي ليكونوا أكثر فعالية في أداء أدوارهم الإشرافية. وحتى آذار/مارس 2025، كان 44 بالمئة من جميع مديري اليونيسف قد بدؤوا البرنامج التدريبي، وأكمل 11 بالمئة منهم البرنامج كله.

28 - ويطلب من جميع موظفي اليونيسف إكمال دورة تدريبية عبر الإنترنت حول منع التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة. وارتفع معدل إكمال الموظفين للتدريب إلى 96 في المائة، وإلى 86 في المائة لجميع الأفراد، بما في ذلك غير الموظفين، حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2024. ويواصل مكتب الأخلاقيات، بالتعاون مع شعبة الموظفين والثقافة والمركز العالمي للخدمات المشتركة، إعداد دورة محدثة للتعلم الإلكتروني حول التحرش الجنسي؛ ومن المقرر بدء تطبيقها في ربيع عام 2025. وعلاوة على ذلك، تواصل اليونيسف في عام 2025 رئاسة فريق الأمم المتحدة التنفيذي لمنع التحرش الجنسي والتصدي له. ووفقاً لخطة عمل الفريق المذكور، تم تشكيل مسار عمل مخصص لبناء القدرات والتدريب وتعزيز المهارات، مع تكليفه بتمكين أفراد الأمم المتحدة على جميع المستويات بالمعارف والمهارات اللازمة لمنع التحرش الجنسي والتصدي له بفعالية، والتكيف مع تطور حالة الفهم والأدلة الناشئة. واليونيسف مشارك نشط في مسار العمل هذا.

29 - وتواصل اليونيسف التشجيع على تسوية النزاعات الشخصية بين الزملاء بالوسائل غير الرسمية، بما في ذلك الوساطة، وتحيل موظفيها إلى الخدمات التي يقدمها مكتب أمينة المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها. وفي عام 2024، تلقى مكتب أمينة المظالم ما مجموعه 712 قضية (594 قضية تظلم و 118 قضية وساطة)، منها 215 قضية من اليونيسف (175 قضية تظلم و 40 قضية وساطة). وبلغ معدل التسوية لجميع قضايا الوساطة 80 في المائة تقريباً. وبلغ معدل الرضا عن خدمات الوساطة التي يقدمها المكتب 4,3 على مقياس من 5 نقاط، حيث أكد 90 في المائة من المشاركين في الدراسة الاستقصائية أنهم سيوصون زملاءهم باللجوء إلى الوساطة وسيختارون نفس الوسيط في قضية مستقبلية بمعدل رضا يبلغ 4,5 نقاط على مقياس من 5 نقاط. وفي عام 2024، أجرى مكتب أمينة المظالم أيضاً برامج توعية وتواصل لصالح أكثر من 10 000 موظف من المنظمات الخمس التي يخدمها - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة - حيث كان حوالي 35 في المائة منهم من اليونيسف.

خامساً - التعاون فيما بين الوكالات

30 - تظل اليونيسف مساهماً رئيسياً في المنتديات المشتركة بين الوكالات، حيث تشارك في قيادة الفريق الفرعي المعني بإدماج منظور الإعاقة الذي أنشئ في إطار اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى. وتتبادل اليونيسف أيضاً أفضل الممارسات والخبرات الفنية مع أعضائها. وتشارك اليونيسف أيضاً في مجلس إدارة

استراتيجية الأمم المتحدة للصحة النفسية والرفاه في مكان العمل لعام 2024 وما بعده، حيث تساهم في المناقشات وتبادل الموارد الموجودة حول هذا الموضوع. وتواصل اليونيسف، بصفتها عضواً مؤسساً في المجموعة غير الرسمية المعنية بمكافحة العنصرية ضمن منظمات الأمم المتحدة، المشاركة والتنسيق وتوفير الدعم اللوجستي للمجموعة واستضافة منصة التعاون الافتراضي الخاصة بها.

31 - وتقود اليونيسف مسار عمل فريق الأمم المتحدة التنفيذي لمنع التحرش الجنسي والتصدي له في مجال تحسين السياسات وتعزيز النظم، وقد وُضعت خطة عمل لهذا المسار. وتتمثل أولوياتها فيما يلي:

(أ) تعزيز السياسات القائمة للأمم المتحدة والسياسات الخاصة بالكيانات بشأن التحرش الجنسي؛

(ب) تحديد أفضل الممارسات فيما يتعلق بالتدابير التي يمكن تنفيذها بعد عملية الإبلاغ الرسمي وغير الرسمي عن ادعاء بالتحرش الجنسي؛

(ج) السعي لتحقيق المواءمة بشأن آليات الفرز بين الكيانات المشاركة في الفريق التنفيذي؛

(د) استضافة مناقشات حول نطاق تعريفات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين؛

(هـ) تحديد استراتيجيات لتوفير معلومات عن كيفية محاسبة مرتكبي التحرش الجنسي.

32 - ولتنسيق جهودها مع جهود الفريق التنفيذي، وضعت اليونيسف أيضاً مجموعة من بنود العمل الداخلية بشأن تعزيز استجابتها لمنع التحرش الجنسي في مكان العمل، بما في ذلك إعادة النظر في استراتيجية اليونيسف لعام 2019 لمنع أعمال الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لها.

سادساً - مشروع مقرر

إن المجلس التنفيذي

يحيط علماً بالمعلومات المستكملة التي قدمتها اليونيسف عن ثقافة المنظمة والتنوع

(E/ICEF/2025/17).