

Distr.: General
5 April 2021
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



للعلم

منظمة الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية لعام 2021

1-4 حزيران/يونيه 2021

البند 11 من جدول الأعمال المؤقت*

إحاطة بالمستجدات بشأن تنفيذ التوصيات التي قدمت في فريق الاستعراض
المستقل لاستجابة اليونيسف في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك
الجنسيين، وتقرير فرقة العمل المستقلة المعنية بالتمييز بين الجنسين والتحرش
الجنسي والمضايقة وإساءة استعمال السلطة في أماكن العمل

موجز

يقدم هذا التقرير عملاً بقرار المجلس التنفيذي 21/2020، الذي "يطلب من اليونيسف أن تواصل موافاة المجلس التنفيذي بتقارير مستكملة عن الكيفية التي تمنع بها اليونيسف الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي وتتصدى لهم في سياساتها وإجراءاتها وعملياتها على جميع المستويات، آخذة في الاعتبار التوصيات المنبثقة عن الاستعراض المستقل؛ و "يطلب من اليونيسف أن تسلط الضوء بوجه خاص على الإجراءات التي اتخذتها في سبيل تنفيذ توصيات فريق الاستعراض المستقل المتعلقة بإساءة استخدام السلطة في تقريرها المستكمل المقبل بشأن هذه المسألة في الدورة السنوية لعام 2021؛ و "يحيط علماً مع التقدير بإنشاء فرقة عمل داخلية معني بمكافحة العنصرية والتمييز، ويطلب من اليونيسف تقديم تقرير إلى المجلس التنفيذي في الدورة السنوية لعام 2021 عن عمل فرقة العمل هذه وإجراءات اليونيسف لمنع جميع أشكال التمييز والتصدي لها، بما في ذلك العنصرية والتمييز العنصري، في سياساتها وإجراءاتها وبرامجها".

ويتضمن هذا التقرير مستجدات التقدم المحرز في أعمال اليونيسف من أجل تحسين ثقافتها المؤسسية، والإجراءات المتخذة لتنفيذ استراتيجيتها لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لهم.

* E/ICEF/2021/9



الرجاء إعادة استعمال الورق

290421 210421 21-04453 (A)



أولاً - لمحة عامة

1 - أحرزت اليونيسف تقدماً كبيراً في الإجراءات المتخذة لمتابعة تنفيذ التوصيات التي قدمت في فريق الاستعراض المستقل لاستجابة اليونيسف في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين؛ وتقرير مورغان لويس عن التحقيقات بشأن التحرش الجنسي التي أجراها مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات التابع لليونيسف (من عام 2013 إلى عام 2017)؛ وتقرير فرقة العمل المستقلة المعنية بالتمييز بين الجنسين والتحرش الجنسي والمضايقة وإساءة استعمال السلطة في أماكن العمل. بيد أنه يلزم بذل مزيد من الجهود لتسريع وتيرة التقدم وإضفاء الطابع المؤسسي على التغييرات المُحدثة على نطاق المكاتب والنُظُم والعمليات.

2 - ففي ما يتعلق بالتقدم المحرز في تعزيز ثقافة المنظمة، تبرز عدة مبادرات باعتبارها من النتائج الرئيسية التي تحققت في عام 2020. فقد أُعد ميثاق القيم وعمم على الموظفين، وهو يحدّد السلوكيات الرئيسية المتوقعة من جميع موظفي اليونيسف، بما في ذلك مجموعة مميزة من السلوكيات المتوقعة من جميع المديرين وما يمكن أن يتوقعه موظفو اليونيسف من اليونيسف كرتب عمل. وتقوم العديد من المكاتب بإضفاء الطابع المحلي على ميثاق القيم وفقاً لظروفها وتستخدمه في معتكفات الموظفين وأوقات التفكير الأخرى. وأعيد اعتماد اليونيسف مرة أخرى من خلال عملية المساواة بين الجنسين في العوائد الاقتصادية (EDGE)، مما يدل على التقدم المحرز في أن تصبح منظمة أكثر حساسية تجاه الفوارق بين الجنسين في العديد من المجالات، بما في ذلك التكافؤ بين الجنسين في التوظيف، وكذلك تحديد بعض المجالات التي يتعين إحراز مزيد من التقدم فيها، مثل تصورات الموظفين عن التقدم المحرز في مجال المساواة بين الجنسين. وأُطلق في شباط/فبراير 2020 برنامج الإنسان في اليونيسف (Humans of UNICEF) الذي يكرّم من خلاله الموظفون بناء على مبادرة من زملائهم، وقبل متم السنة رشّح نحو 300 موظف مكافأة لهم على تحليهم بالقيم الرئيسية للمنظمة.

3 - وبدأ تنفيذ برامج مخصصة لتعليم الموظفين الوطنيين وإدارة الحياة الوظيفية، حيث استفاد منها 682 موظفاً وطنياً، ووضع إطار شامل للتوجيه، بدأ عمله مع الموظفين الأصغر سناً كمجموعة أولى. واستفاد أكثر من 600 من المديرين وكبار القادة من التدريب والتوجيه وتقييمات الآراء والإرشاد.

4 - وأنجز الاستقصاء العالمي للموظفين في عام 2020. وأظهرت نتائجه بعض التقدم في مجالات مثل التمكين الشخصي وإشراك الموظفين، كما أظهرت تقدير الموظفين لاستجابة اليونيسف بصفته ربة عمل منقّهة ومتعاطفة خلال جائحة مرض فيروس كورونا لعام 2019 (كوفيد-19). ومع ذلك، أُبرزت بعض المجالات المثيرة للقلق، وتتعلق بالتنوع (على سبيل المثال، تصورات التحيز عن وعي ولاوعي في المكتب) وسواد ثقافة غير راسخة بما فيه الكفاية قوامها "عدم السكوت عن الخطأ" (مثلاً، عدم الإبلاغ عن حالات التحيز والعنصرية المحتملة). وأُجريت محادثات لغرض المتابعة مع 55 مكتباً قطرياً لمناقشة بيانات الاستقصاء وتوثيق الممارسات الجيدة وتبادل النصائح والاقتراحات للمجالات التي سجلت فيها المكاتب درجات أقل.

5 - وأنشئت فرقة عمل داخلية معنية بمكافحة العنصرية والتمييز. وأُجرت فرقة العمل محادثات مع مئات الموظفين في جميع المناطق ومن مجموعات مقاربية مختلفة، ووضعت خطة عمل تتضمن توصيات لجعل اليونيسف مكان عمل أكثر شمولاً لجميع موظفيها.

6 - وأحرزت اليونيسف تقدماً كبيراً منذ إطلاق استراتيجيتها لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لهم في كانون الثاني/يناير 2019. فالآن، أصبح بإمكان أكثر من 44 مليون طفل وبالغ اللجوء إلى قنوات إبلاغ آمنة وفعالة، مقارنة بـ 8,9 مليون في 2019. وزاد عدد البلدان التي تعمل بإجراءات تشغيلية موحدة عالية الجودة بشأن الإحالة وتقديم الخدمات للناجين من الاستغلال والانتهاك الجنسيين بنسبة 50 في المائة.

7 - وتم توسيع القدرات على التحقيق. فقد قامت جميع المكاتب القطرية تقريباً بتحسين عملية الإبلاغ من الشركاء أو تدريب الشركاء، وحدثت زيادة قدرها 50 في المائة في عدد المكاتب التي لديها إجراءات للإحالة إلى الجهات التي تتولى تقديم مساعدة عالية الجودة للضحايا. ويلزم استمرار العمل لتعزيز التنسيق بين الوكالات؛ الوقاية (التدقيق والتدريب، وتقييم المخاطر وإدارة البرامج والموظفين والشركاء)؛ والإبلاغ، بما في ذلك في المجتمع؛ والتحقيقات التي يجريها الشركاء؛ وتوافر مساعدة جيدة وشاملة للضحايا. ولا تزال الدوافع الأساسية للاستغلال والانتهاك الجنسيين، بما في ذلك عدم المساواة بين الجنسين والتمييز والعنف الجنساني، قائمة؛ وهي تستلزم برامج تُحدث تغييرات جنسانية جذرية في مجمل القطاعات، بما في ذلك التعليم والصحة. ويكتسي التكافؤ بين الجنسين في التوظيف والمساواة في التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين في جميع الوظائف في المنظمة أهمية بالغة. كما أن الالتزام بوضع برامج شاملة طويلة المدى أمر حيوي.

8 - لقد أتت جائحة كوفيد-19 بمخاطر جديدة تتمثل في الاستغلال والانتهاك الجنسيين، مما يتطلب التخطيط للطوارئ وتقديم الدعم عن بُعد والتعريف بالمخاطر. ووسَّعت اليونيسف نطاق عملها في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في تصديها لجائحة كوفيد-19 في 91 بلداً. وقادت المنظمة عملية وضع إرشادات تقنية بشأن معالجة تلك المخاطر في جهود التصدي الطارئة للجائحة في اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات. وشاركت اليونيسف في إنشاء فريق دعم ميداني تابع للجنة الدائمة لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، يوفر الدعم عن بُعد لهذه الجهود في 35 بلداً. وعقدت اليونيسف سلسلة حلقات دراسية شبكية من خمسة أجزاء عن منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين في سياق جائحة كوفيد-19 لفائدة أكثر من 250 متخصصاً.

9 - وقد أثرت جائحة كوفيد-19 على عمل اليونيسف في مجال بث ثقافة المنظمة. وأتاحت الجائحة الفرصة لاعتماد ثقافة أكثر مرونة واستجابة، حيث تحولت المنظمة إلى الأخذ بطرق مختلفة للعمل في فرق بعيدة ومختلطة. وأصدرت التوجيهات ذات الصلة من قسم الموارد البشرية لجميع الموظفين بسرعة حيث انتشرت عمليات الإغلاق في جميع أنحاء العالم وتم تحديثها على مدار العام. وبإشراف مقر اليونيسف سلسلة من المحادثات مع رؤساء المكاتب بشأن القيادة خلال جائحة كوفيد-19. ونُقلت برامج التعلم إلى شبكة الإنترنت في كثير من الحالات. وأظهرت المكاتب مرونة في مجالات مختلفة، من بينها الإلحاق بالخدمة، والموافقة على المعاملات، وإنجاز البرامج، ورصد البرنامج، وتعزيز رفاه الموظفين.

10 - وخلال جائحة كوفيد-19، ما فتئ يتأثر بشكل سلبي التوفيق بين مسؤوليات العمل والحياة الأسرية، وتحديدًا الحدود بين العمل والحياة المنزلية، والصحة العقلية والبدنية للعديد من الموظفين والفرق. ومن الآن فصاعداً، ستركز اليونيسف على تنفيذ التوصيات المتبقية من تقرير فرقة العمل المستقلة، وكذلك التوصيات الواردة في خطة العمل التي أعدتها فرقة العمل المعنية بمكافحة العنصرية والتمييز. وستركز الجهود على إضفاء الطابع المؤسسي على التغييرات وأوجه التقدم المحرز من خلال أنظمة مراقبة ومساءلة أقوى

واستدامتها. وسيستمر التركيز على زيادة تحسين الاتصالات ومشاركة الموظفين في جميع جوانب ثقافة المنظمة، ولا سيما لتشجيع الموظفين على النظر في مجموعة متنوعة من الردود، مثل اللجوء إلى الإدارة؛ والوساطة؛ وإرشادات مكتب الأخلاقيات؛ وتقديم التقارير إلى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقق عند التعامل مع سوء السلوك المحتمل أو السلوك غير اللائق. ولا يزال التعاون والتشارك داخل أسرة الأمم المتحدة الكبيرة والشركاء الآخرين من الأمور الأساسية.

11 - ولمعالجة سوء السلوك الجنسي وتنفيذ ما تبقى من توصيات استعراض الفريق المستقل، ستسعى اليونيسف لتنفيذ استراتيجيتها لعام 2019 لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لهم. وستواصل المنظمة تحسين عمليات التدقيق في مؤهلات الموظفين والشركاء وتدريبهم ومساءلتهم، في جميع السياقات، بما في ذلك بداية حالات الطوارئ. وستشرك المجتمعات المحلية في تصميم آليات الإبلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين، على نطاق أوسع. وسيظل ضمان الحصول على مساعدة جيدة للضحايا أولوية برنامجية. وستعمل اليونيسف مع شركائها والوكالات الأخرى داخل منظومة الأمم المتحدة لمعالجة هذه القضايا، بما في ذلك تحسين قدرة منظمات المجتمع المدني على التحقيق في الادعاءات وتقديم دعم جيد للضحايا.

ثانياً - مقدمة

12 - طلب المجلس التنفيذي، في مقرره 21/2020، إلى اليونيسف أن تقدّم معلومات مستكملة عن الكيفية التي تمنع بها اليونيسف الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي وتتصدى لهم في سياساتها وإجراءاتها وعملياتها على جميع المستويات، آخذة في الاعتبار التوصيات المنبثقة عن الاستعراض المستقل. وطلب المجلس من اليونيسف أيضاً أن تسلط الضوء بوجه خاص على الإجراءات التي اتخذتها في سبيل تنفيذ توصيات فريق الاستعراض المستقل المتعلقة بإساءة استخدام السلطة في تقريرها المستكمل المقبل بشأن هذه المسألة في الدورة السنوية لعام 2021، وأن تقدّم تقريراً عن عمل فرقة العمل المعنية بمكافحة العنصرية والتمييز.

13 - وتقدّم هذه الوثيقة إلى المجلس التنفيذي تلبية لتلك الطلبات. وهي تحتوي على معلومات مستكملة تفصيلية للتقدم المحرز منذ الدورة العادية الثانية للمجلس التنفيذي لعام 2020 في مكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي وفي تحسين ثقافة المنظمة.

14 - وعلى الرغم من أن عمل اليونيسف في مجال الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالجهود المبذولة لتحسين ثقافتها المؤسسية، فإن هذا التقرير المستكمل يفصل بين مساري العمل، على الرغم من إبراز الروابط بينهما في جميع أجزاء الوثيقة.

15 - إن عمل اليونيسف لمنع سوء السلوك الجنسي والتصدي له، وتحسين ثقافتها المؤسسية، لا يأتي على حساب ولايتها الخاصة بالأطفال، بل يأتي لخدمتها. فاليونيسف ملتزمة بإعمال حقوق الأطفال والمجتمعات التي تخدمها للحصول على الحماية والمساعدة التي يحق لهم الحصول عليها، دون خوف أو حدوث فعلي للاستغلال والانتهاك الجنسيين، وضمان أن يكون بإمكان جميع موظفي اليونيسف العمل في أجواء محترمة مؤاتية خالية من التحرش الجنسي والعنصرية والتمييز وجميع أشكال الإساءة في مكان العمل.

ثالثاً - ثقافة المنظمة

16 - من أجل كفالة الاتساق في الإجراءات المتخذة لمتابعة تنفيذ التوصيات التي قدمت في الاستعراض الذي أجراه فريق الاستعراض المستقل وفي تقرير فرقة العمل المستقلة، جمعت اليونيسف هذه الإجراءات في ثلاث ركائز، هي: (1) تجسيد قيمنا وسلوكياتنا الأساسية في تصرفاتنا وجعلها جزءاً من جميع جوانب عملنا؛ (2) وإعادة تعريف مفهوم إدارة الأفراد؛ (3) والحفاظ على الحوافز وآليات المساءلة الملائمة لتعزيز قيمنا الأساسية وكذلك لردع السلوكيات غير الملائمة.

ألف - الركيزة 1: تجسيد قيمنا وسلوكياتنا الأساسية في تصرفاتنا وجعلها جزءاً من جميع جوانب عملنا

17 - يتواصل التقدم نحو التنفيذ الكامل للتوصيات المقبولة الواردة في تقرير فرقة العمل المستقلة. واعتباراً من آذار/مارس 2021، تم تنفيذ 80 في المائة من التوصيات أو هي على المسار الصحيح أو هي قيد التنفيذ. ومن بين الـ 20 في المائة المتبقية، هناك 7 في المائة (أربعة إجراءات) متأخرة ولكنها قيد التنفيذ؛ و 5 في المائة (ثلاثة أعمال) لم يبدأ تنفيذها بعد؛ و 5 في المائة (ثلاثة إجراءات) لم تقبلها اليونيسف أو لم تعتبرها ذات صلة؛ وبالنسبة لإجراء واحد، لا توجد بيانات كافية لمعرفة التقدم المحرز.

18 - وكانت إحدى النتائج الرئيسية التي تحققت في عام 2020 إعداد ميثاق القيم، الذي يسرد السلوكيات التي تتوقعها اليونيسف من جميع موظفيها؛ والسلوكيات المتوقعة من المديرين على وجه الخصوص؛ وما يمكن أن يتوقعه جميع الموظفين من اليونيسف بصفقتها ربة عمل. ويستند ميثاق القيم إلى معايير السلوك المعتمدة للخدمة المدنية الدولية، والمعايير الأخلاقية الأخرى ذات الصلة وإطار الكفاءات المحدث لليونيسف، وهو منظم وفقاً للقيم الأساسية لليونيسف (الرعاية والاحترام والنزاهة والثقة والمساءلة)، ويسرد السلوكيات الرئيسية المتوقعة في إطار كل منها.

19 - وفي حزيران/يونيه 2020، أنشأت المديرية التنفيذية فرقة عمل داخلية معنية بمكافحة العنصرية والتمييز، وذلك جزئياً استجابة للحركة العالمية المتصاعدة من أجل العدالة العرقية. وفي الفترة ما بين تموز/يوليه 2020 وآذار/مارس 2021، أجرت فرقة العمل مناقشات جماعية مركزة مع ما يقرب من 1 000 موظف في جميع المناطق؛ واستحدثت صفحة على شبكة الإنترنت تحتوي على موارد تعليمية ومستجدات ومعلومات موجّهة لجميع موظفي اليونيسف بشأن العنصرية والتمييز؛ واستضافت مجموعة مؤلفة من 15 خبيراً تحدثوا عن مسائل تتعلق بالإعاقة والانتماء العرقي والإثني والهوية الجنسية. وأنجزت فرقة العمل عملها في نهاية آذار/مارس 2021، بإصدار خطة عمل لليونيسف للقضاء على جميع أشكال العنصرية والتمييز.

20 - ولا تزال مشاركة الموظفين وإشراكهم إحدى السمات المميزة للجهود الجارية من أجل بناء ثقافة مؤسسية أكثر إيجابية. ومنذ تموز/يوليه 2020، كانت رابطة الموظفين العالمية أحد الرؤساء المشاركين الثلاثة لفرقة العمل المعنية بمكافحة العنصرية والتمييز. كما شاركت الرابطة بنشاط في عمليات التحسين التنظيمي، وفي الربع الأخير من عام 2020، كان لها دور فعال في تنظيم جلسات الحوار مع الموظفين على نطاق اليونيسف بشأن مبادرات التحسين التنظيمي.

21 - وتشارك مجموعات أخرى من الموظفين بنشاط في جعل اليونيسف مكاناً أفضل للعمل. وتواصل مبادرة شباب اليونيسف المساهمة في مجموعة متنوعة من المنتديات، مع العديد من فرق الإدارة على المستويين القطري والإقليمي التي تضم الآن أعضاء من مبادرة شباب اليونيسف. ومرشحو برنامج الإنسان في اليونيسف (حوالي 1 300 في عام 2020) مجموعة من ذوي الهمّة العالية والمتحمسين للغاية الذين يُحدثون التغيير الثقافي ويشجعونه في مكاتبهم. وقد أنشئت مجموعة جديدة على منصة Yammer في تموز/يوليه 2020، وتتألف من موظفين تطوعوا للمساهمة في عمل المنظمة من أجل مكافحة العنصرية والتمييز؛ وتضم هذه المجموعة الآن ما يقرب من 400 عضو.

22 - وتظل الاتصالات الداخلية استراتيجية رئيسية لتيسر إدخال تحسينات على ثقافة المنظمة وجميع التغييرات التنظيمية الأخرى الجارية في اليونيسف، ولا سيما من خلال إشراك الموظفين والإصغاء إلى آرائهم وتعليقاتهم. ومن خلال سلسلة من ثماني جلسات حوار ومشاورات إقليمية، تمكن أكثر من 5 000 موظف من المشاركة في مبادرات التغيير المختلفة، من ضمنهم 800 موظف شاركوا في مجموعات فرعية ركزت على تحسين ثقافة المنظمة، ليصبح ذلك أحد أكثر مواضيع المناقشة المشترك فيها. وفي حزيران/يونيه 2020، ركزت محادثة عبر الإنترنت مع نائبة المدير التنفيذية للشؤون الإدارية على موضوعين: العنصرية والتمييز، وتأثير جائحة كوفيد-19 على القوى العاملة في اليونيسف. وانضم أكثر من 3 200 موظف إلى المحادثة، مما يجعلها الأعلى حضوراً على الإطلاق، حيث شهدت زيادة بنسبة 100 في المائة في مشاركة الموظفين في ستة من أصل سبع مناطق. وكانت نسبة تفوق 90 في المائة من التعليقات المقدّمة بشأن هذه المناسبة تعليقات إيجابية.

23 - وفي كانون الثاني/يناير 2020، بدأت اليونيسف عملية إعادة التصديق من أجل عملية المساواة بين الجنسين في العوائد الاقتصادية (EDGE)، وهي منهجية التقييم العالمية الرائدة للمساواة بين الجنسين في مكان العمل. وفي حزيران/يونيه 2020، أُعيد اعتماد اليونيسف ضمن المستوى الثاني من شهادة EDGE، وهو EDGE Move. ووضعت خطة عمل جديدة وفق هذه العملية للفترة 2020-2021، مع التركيز على أربعة مجالات هي: (أ) التوظيف والترقية لتحقيق التكافؤ بين الجنسين؛ (ب) وتوضيح مسارات التقدم الوظيفي وتحقيق العدالة في الحصول على الفرص؛ (ج) وتنفيذ إجراءات التوفيق بين مسؤوليات العمل والحياة الأسرية بشكل منصف؛ (د) وإشاعة بيئة عمل صحية وأمنة خالية من التمييز والمضايقة وسوء المعاملة.

24 - وفي تشرين الأول/أكتوبر 2020، انصب الاهتمام في الذكرى السنوية الرابعة لشهر لقيادة الأخلاقية على القيم الأساسية للرعاية والنزاهة في ما يتعلق بجائحة كوفيد-19 ومكافحة العنصرية والتمييز. واستفاد من أنشطتها أكثر من 5 100 موظف في ما مجموعه 54 مكتباً إقليمياً ومكتباً قطرياً وشعباً في المقر. وأعد مكتب الأخلاقيات دراسات فردية لبدء المحادثات المتعلقة بتلك المواضيع، ونظم خمس جلسات توجيهية لفائدة 179 من منسقي شؤون الأخلاقيات. ونظم منسقي شؤون الأخلاقيات أكثر من 60 جلسة في مكاتبهم. كما نظم مكتب الأخلاقيات حلقة دراسية شبكية عالمية بشأن تأثير الجائحة على موظفي اليونيسف وكيفية استجابة المنظمة لاحتياجاتهم، وكذلك بشأن الحركة العالمية من أجل العدالة العرقية وعمل فرقة العمل المعنية بمكافحة العنصرية والتمييز. وفي عام 2020، عزز مكتب الأخلاقيات استقلاليتها المؤسسية من خلال ترسيخ نفسه كوحدة أعمال منفصلة عن مكتب المدير التنفيذي. وعُين الرئيس الجديد لمكتب الأخلاقيات بلقب جديد، هو مدير مكتب الأخلاقيات، وبفترة تعيين منقحة، عملاً بالممارسة

المتبعة في وكالات الأمم المتحدة الأخرى. وقد استجابت الإجراءات السابقة لتوصية رئيسية ترد في تقرير فرقة العمل المستقلة.

باء - الركيزة 2: إعادة تعريف مفهوم إدارة الأفراد

25 - وُضع إطار جديد للكفاءات وبدأ العمل به لتقييم أداء الموظفين في عام 2020. ويسلط الإطار الضوء على المهارات السلوكية ومهارات إدارة الأفراد، بما في ذلك الوعي الذاتي والوعي الأخلاقي، مع الاستمرار في التركيز على تحقيق النتائج.

26 - وتواصل اليونيسف الاستثمار في بناء مهارات مختلف مستويات الموظفين. وبسبب جائحة كوفيد-19، نُقل العديد من برامج التعلم الشاملة إلى شبكة الإنترنت بالكامل، ومع ذلك ظلت معدلات إتمام الدراسة مرتفعة. وشارك أكثر من 440 مديراً في برنامج الدورة المتقدمة في الإدارة (Management MasterClass) في عام 2020، وخضعوا للتقييمات الشاملة (360 درجة). وفي اجتماع فريق الإدارة العالمي الذي عقد في أيلول/سبتمبر، تم توعية أعضاء الفريق بمشاكل العنصرية والتمييز، في أول جلسة للفريق على الإطلاق تُعقد بشأن هذه المشاكل.

27 - وفي إطار برنامج رؤى المدراء التنفيذيين لليونيسف، خضع 93 من كبار الموظفين للتقييمات الشاملة (360 درجة) في عام 2020. ولأول مرة، قُدمت الإرشادات لجميع كبار القادة الجدد والمتاويين عبر الإنترنت. ولتعلم الموظفين الوطنيين وإدارة الحياة المهنية، أطلقت اليونيسف العديد من البرامج الجديدة في عام 2020، من بينها برنامج الطموح ونيل المراد (Aspire and Reach). وقد سُجل حالياً حوالي 259 موظفاً في برنامج الطموح، مما يعزز مهارات الأفراد في إعداد الموظفين لأداء الوظائف الإشرافية وأولئك الذين يشغلون منصب المشرف لأول مرة. وبالإضافة إلى ذلك، بدأ تنفيذ برنامج Impact+ لإكساب الموظفين الوطنيين المهارات والقدرات الأساسية ليصبحوا أعلى أداءً في أدوارهم؛ وشارك 379 موظفاً وطنياً في هذا البرنامج في عام 2020. وتتواصل هذه البرامج ويجري توسيع نطاقها في عام 2021.

28 - وبدأ برنامج برنامج الإنسان في اليونيسف (Humans of UNICEF) عمله في شباط/فبراير 2020 بمشاركة وتحصيل غير مسبوقين من الموظفين. وتم ترشيح حوالي 300 موظف على يد زملائهم لتحليلهم بالقيم الأساسية للمنظمة. وشارك حوالي 13 في المائة من موظفي اليونيسف في البرنامج، إما كمرشّحين أو مرشّحين. وورد أكثر من 4 000 تعليق على البرنامج عبر قنوات مختلفة. وجاء ما مجموعه 81 في المائة من الترشيحات من المكاتب الإقليمية والقطرية، وأتى أكبر عدد منها من شرق أفريقيا والجنوب الأفريقي. ويمثل المديرون نسبة 19 في المائة من الترشيحات. ووصف أكثر من 70 "إنساناً" متنوعاً في مقالات على شبكة اليونيسف الداخلية، حظيت بعدد كبير من الآراء وتسجيلات الإعجاب والتعليقات.

29 - وقد أُعد هذا التقرير استجابة لمقرر المجلس التنفيذي 21/2020، الذي طلب فيه المجلس إلى اليونيسف أن تسلط الضوء بوجه خاص على الإجراءات التي اتخذتها في سبيل تنفيذ توصيات فريق الاستعراض المستقل المتعلقة بإساءة استخدام السلطة في تقريرها المستكمل المقبل بشأن هذه المسألة في الدورة السنوية لعام 2021. وتُعتبر إساءة استخدام السلطة جزءاً من الفئة العامة لسوء السلوك بين الأشخاص في اليونيسف، ومن ثم فهي مدرجة في سياسة اليونيسف بشأن حظر التمييز والمضايقة والتحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة (حدّث في آذار/مارس 2020)، وكذلك في التدريب على المعايير

الأخلاقية الشاملة ومهارات الإدارة. واعتباراً من شباط/فبراير 2021، أكمل 95 في المائة من موظفي اليونيسف (أكثر من 14 000 موظف) التدريب على منع التحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة. وكان الغرض من التدابير الأخرى، التي شملت بدء العمل بالإدارة بواسطة أسلوب المصفوفة في عام 2020 والترويج لاستخدام التعليقات المستقاة من مقيمين متعددين بشأن تقييمات الأداء، هو المساعدة على منع إساءة الاستخدام المحتملة للسلطة من خلال توفير مصادر متعددة للتعليقات على أداء الموظف. وبالإضافة إلى ذلك، استُحدثت عملية مستقلة للطعن في القرارات في عام 2020 للمساعدة على تحقيق المزيد من الموضوعية والثقة في عملية تقييم الأداء.

30 - وفي الربع الثاني من عام 2021، ستعدُّ أدوات توجيهية إضافية لتوحيد تدابير الدعم في حالات التحرش الجنسي والأنواع الأخرى من سوء السلوك بين الأشخاص، بما في ذلك إساءة استخدام السلطة. والغرض من هذه الأدوات هو زيادة الوعي؛ ورجوع الموظفين إلى السياسات المناسبة؛ والتشجيع على فهم أفضل للسلوكيات التي قد تشكل هذا الشكل المحدد من سوء السلوك (مثلاً، الخلافات حول الأداء لا تشكل عادة إساءة استخدام للسلطة)، مع الاعتراف بأن الحقائق قد تختلف في كل حالة. ويُعترَم إجراء مناقشات جماعية مركزة مع شباب اليونيسف ومع موظفي الخدمات العامة في عام 2021 من أجل التوصل إلى فهم أفضل لإساءة استخدام السلطة من منظور هاتين المجموعتين المحددتين وجمع أفكارهما عن جهود اليونيسف للوقاية والتصدي.

31 - وفي شهري حزيران/يونيه وتموز/يوليه 2020، أجرت اليونيسف الاستقصاء العالمي للموظفين، الذي بلغ معدل الاستجابة له أكثر من 80 في المائة. وأشارت نتائج الاستقصاء إلى إحراز تقدم بين عامي 2017 و 2020 في مختلف جوانب ثقافة المنظمة، بما في ذلك مؤشر التزام الموظفين، الذي زاد بنسبة 11 في المائة بين عامي 2017 و 2020. وزادت النتيجة الإجمالية للتمكين الشخصي بنسبة 15 في المائة بين عامي 2017 و 2020. ووافق 83 في المائة من المجيبين على أن مكاتبتهم تتخذ "الإجراءات المناسبة والضرورية" لمتابعة تقرير فرقة العمل المستقلة. ويعتقد ثمانية وثمانون في المائة من المجيبين أن مديرهم أظهر "التعاطف والتفهم" في ظل الوضع الفريد لوباء جائحة كوفيد-19. ومع ذلك، كانت الدرجات أقل في عام 2020 مقارنة بعام 2017 في مجالين مهمين هما: (أ) "في مكنتي، يُحاسب المديرون على قراراتهم" (انخفاض بنسبة 4 في المائة)، و (ب) "في اليونيسف، تطبَّق آليات حل مسائل سوء السلوك بشكل عادل وفي الوقت المناسب" (انخفاض بنسبة 2 في المائة). وكانت البيانات المتعلقة بالتنوع مصدر قلق أيضاً: فعلى سبيل المثال، يعتقد 52 في المائة من المجيبين أن التحيز عن وعي أو لاوعي موجود في مكاتبتهم، لكن 41 في المائة فقط هم ممن لا يجد حرجاً في مناقشة هذه المسألة.

32 - وانتهجت المنظمة نهجاً جديداً ومصمماً خصيصاً للمتابعة مع المكاتب بشأن الاستقصاء العالمي للموظفين في عام 2020. فقد أجرى كل من المستشارية الرئيسية في شؤون الثقافة المؤسسية والمدير الإقليمي المعني للموارد البشرية والرئيس المعني لرابطة الموظفين الإقليمية محادثات مع 55 من المكاتب القطرية (المكاتب ذات الدرجات الأدنى والأعلى من كل منطقة) في الفترة ما بين تشرين الثاني/نوفمبر 2020 وشباط/فبراير 2021. وتم توثيق الممارسات الجيدة المستقاة من المكاتب التي حصلت على أعلى الدرجات وواجهت أشد التحديات، وتم تحديد إجراءات المتابعة وموارد التعلم وأُطلعت عليها المكاتب الأقل درجة منها. وتقوم جميع المكاتب بإعداد خطط عمل استجابة لبيانات الاستقصاء الخاصة بها.

33 - وشملت المسائل المستجدة من المحادثات المذكورة أعلاه ما يلي: (أ) إدارة الأداء وتأثير ذلك على الفريق الذي يعاني من ضعف الأداء القائم منذ أمد طويل أو الذي لم يعالج؛ (ب) وأهمية الرسائل المتعلقة بآليات وعمليات المساءلة حتى يفهم جميع الموظفين كيفية عملها؛ (ج) والحاجة إلى أن تكون وظيفة الموارد البشرية الركيزة الثالثة في عمل الثقافة المؤسسية على مستوى المكاتب القطرية (إلى جانب رابطة موظفي اليونيسف وإدارتها) وأن تزود الموارد البشرية بالموارد الكافية على مستوى المكاتب القطرية؛ (د) وضرورة قيام القادة "بترجمة الأقوال إلى أفعال" والتخلي بالقيادة القائمة على القيم على جميع المستويات، لا سيما على مستوى رؤساء المكاتب. وستعالج هذه المسائل في عام 2021 والسنوات اللاحقة من خلال مجموعة متنوعة من الإجراءات.

34 - وفي عام 2020، قدم مختبر التصميم والتحسين في المنظمة، وهو وحدة تحت إشراف نائبة المديرية التنفيذية لشؤون الإدارة، الدعم والتوجيه والتنسيق لمختلف مبادرات التغيير المصممة لجعل اليونيسف أكثر مرونة واستجابة وكفاءة وفعالية، بناء على الدروس المستخلصة من جائحة كوفيد-19. وكان من بين النتائج الرئيسية التي تحققت جلسات الحوار بين الموظفين، التي نظمتها بشكل مشترك الرابطة العالمية لموظفي اليونيسف والمختبر لتقديم أفكار أولية للتحسين التنظيمي لجميع الموظفين، والإصغاء إلى ملاحظاتهم وإشراكهم في عملية التغيير المؤسسي منذ مرحلة التفكير. وقد شارك الآلاف من الموظفين في جلسات الحوار تلك، وجمعت تعليقاتهم وعممت على فرق المشروع المعنية. وكانت ثقافة المنظمة موضوعاً شائعاً للنقاش، حيث رغب العديد من الموظفين في فهم أفضل ليس فقط للأبعاد الثقافية للتغييرات التنظيمية المقترحة، ولكن أيضاً لجهود تغيير الثقافة الشاملة الجارية.

35 - ووسّع مكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها تمثيله الإقليمي في بانكوك وداكار. كما أنشأ شركة استشارية لبناء القدرات في كوبنهاغن. ومكنت إعادة التنظيم المكتب من الاقتراب أكثر إلى المكاتب القطرية وتقديم خدمات فعالة لإدارة النزاعات للموظفين حيثما كانوا.

جيم - الركيزة 3: الحفاظ على الحوافز وآليات المساءلة الملائمة لتعزيز قيمنا الأساسية وكذلك لردع السلوكيات غير الملائمة

36 - واصلت اليونيسف تعزيز الأخذ بالوساطة والتسوية غير الرسمية باعتبارها وسيلة أقل تدخلاً وأسرع لحل النزاعات بين الأفراد. فاعتباراً من شباط/فبراير 2021، كان هناك 62 وسيطاً تحت الطلب تمولهم اليونيسف في مكتب أمين المظالم. وطوال عام 2020، حضر الوسطاء جلسات إعلامية أدارتها ونسقتها وحدة الوساطة وضمت الزملاء العاملين في المجالات ذات الصلة في اليونيسف وأجزاء أخرى من منظومة الأمم المتحدة. وفي عام 2020، ضاعفت وحدة الوساطة عدد القضايا التي عالجتها ثلاث مرات مقارنة بالسنوات الثلاث السابقة، حيث حلت 18 قضية وساطة لها صلة بموظفي اليونيسف. وعالج مكتب أمين المظالم قضايا أخرى باستخدام الدبلوماسية المكوكية والتدريب على حل النزاعات وتقييم الخيارات. وتتعلق غالبية هذه القضايا بالعلاقات التقييمية بين المشرفين والمرؤوسين والمسائل المرتبطة بالوظيفة والحياة الوظيفية. وأعدت وحدة الوساطة استقصاء إلكترونيًا لمراقبة جودة خدماتها. وأظهرت الاستقصاءات معدل نجاح بنسبة 100 في المائة، وأكدت أن الموظفين كانوا راضين للغاية عن خدمات الوساطة وأن المجيبين كانوا على استعداد لتوصية زملائهم الآخرين بالوساطة بغض النظر عن مآل قضاياهم.

37 - ولتعزيز استخدام خدمات الوساطة، عقد مكتب أمين المظالم حلقات دراسية شبكية طوال عام 2020 بمشاركة أكثر من 450 متخصصاً في مجال الموارد البشرية في مجمل المكاتب الإقليمية والقطرية. كما نظم حلقات دراسية شبكية عالمية مشتركة بين الوكالات عن الوساطة باللغات الإسبانية والإنكليزية والعربية والفرنسية، ضمت أكثر من 440 من موظفي اليونيسف. وفي شباط/فبراير 2021، وكجزء من جهود اليونيسف للتشجيع على الوساطة، وقعت تعهداً التزمت فيه بالنظر في إمكانية الوساطة في أي نزاع بين اليونيسف وموظفيها.

38 - وتقوم وحدة الوساطة حالياً بإعداد دورة للتعليم الإلكتروني، من المقرر إطلاقها في عام 2021، وبدأت سلسلة جديدة بعنوان "محادثة مع الوسيط"، تشمل دورات تدريبية وزيارات إلكترونية للموظفين في أكثر من 20 مكتباً قطرياً. وسيشارك فريق الوساطة العالمي في تلك الجلسات لزيادة الوعي بالوساطة وتقديم الدعم للأفراد في إدارة النزاعات المحتملة.

39 - وهناك أداتان هامتان في طور الإعداد للمساعدة على رصد ثقافة المنظمة وتقديم المزيد من أساليب التصدي المناسبة لسلوكيات الموظفين المختلفة. أولاهما هي "جس النبض" ("Pulse Check")، وهي استطلاع عبر الإنترنت يتألف من ثمانية بيانات سيطلب من جميع الموظفين الرد عليها، مرتين كل سنة، لرصد الجوانب المختلفة لثقافة المكتب. وستُدرج البيانات تلقائياً في سجلات أداء المكتب (لوحات متابعة) حتى تتمكن فرق إدارة المكاتب من مراجعتها إلى جانب مؤشرات إدارة المكتب الموحدة الأخرى. ويتم تجريب استطلاع "جس النبض" في الربع الأول من عام 2021 ومن المتوقع إصداره في منتصف عام 2021.

40 - والأداة الثانية هي أداة تفاعلية على الإنترنت ستشمل أمثلة ملموسة على السلوكيات على نطاق مجموعة متنوعة - تبدأ من المناسب إلى المشكوك فيه إلى المحظور - إلى جانب إشارات إلى السياسة ذات الصلة وأمثلة على الردود المحتملة على السلوكيات المختلفة (مثلاً، التحدث إلى الموارد البشرية؛ الوساطة؛ إبلاغ مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات). ومن المتوقع أن تسعّف الأداة في زيادة الوعي، خاصة السلوكيات المشكوك فيها وغير اللائقة، وتشجيع الموظفين على إدراك أن هناك العديد من الطرق لمعالجتها، تشمل على سبيل المثال لا الحصر إجراء تحقيق.

41 - وفي عام 2020، فصلت نائبة المديرية التنفيذية للشؤون الإدارية في 55 قضية تبين لها أن الموظفين ارتكبوا سوء سلوك محتمل. وفي 18 قضية تتعلق بموظفين في الخدمة، تبين لها أن سوء السلوك لم يثبت وأغلقت تلك القضايا. ومع ذلك، رأت في 7 من تلك القضايا أن هناك حاجة إلى تدابير إدارية أو إجراءات من الإدارة لمعالجة أوجه القصور في السلوك. وفي 22 قضية تتعلق بموظفين في الخدمة، تبين لها أنه أثبت سوء السلوك ففرضت تدابير تأديبية. وفي القضايا الـ 15 المتبقية، انفصل الموظف عن اليونيسف أثناء التحقيق أو الإجراءات التأديبية. وبما أن اليونيسف تفرض المساءلة الكاملة على موظفيها، فقد يتم اتخاذ إجراءات تأديبية حتى إذا كان الموظف قد ترك الخدمة في المنظمة. فعلى سبيل المثال، أقيمت دعوى تأديبية وثبت وجود سوء السلوك بالنسبة لثلاثة موظفين سابقين.

42 - وكإحدى إجراءات المتابعة المؤسسية التي التزمت بها اليونيسف بعد صدور تقرير فرقة العمل المستقلة، نُقلت وظيفة القانون الإداري من شعبة الموارد البشرية إلى مكتب المديرية التنفيذية. وأنشئ فريق استشاري لنائبة المديرية التنفيذية للشؤون الإدارية يعنى بالإجراءات التأديبية في عام 2020، ويضم خبيرين مستقلين.

دال - العمل مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى بشأن ثقافة المنظمة

43 - بالاشتراك مع مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وإدارة الدعم العملياتي في الأمم المتحدة، تشترك اليونيسف في قيادة المسار الفرعي لطرق العمل الفرعية الجديدة في فرقة العمل المعنية بمستقبل العمل والتابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى. وفي عام 2020، أعاد هذا المسار الفرعي توجيه عمله للتركيز على الفور على نتيجتين هما: مشروع سياسة نموذجية بشأن ترتيبات العمل المرنة لمنظومة الأمم المتحدة، ومجموعة من التزامات القيادة العليا لتفعيل إطار القيادة في منظومة الأمم المتحدة، وهو جزء لا يتجزأ من جهود الإصلاح الإداري التي حددها الأمين العام في عام 2017. وقد قَدِمَ العاملان المنجزان إلى اللجنة في آذار/مارس 2021، وتواصل فرقة العمل عملها على المنجزات الأخرى لتطبيقها في جميع أجزاء منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك وضع جرد لجهود الثقافة المؤسسية، وتوصيات لتعزيز التنوع والإنصاف والشمول، والتوجيهات والمبادئ المتعلقة بطريقة العمل عن بُعد وطريقة العمل المختلطة.

44 - وفي الربع الثالث من عام 2020، بدأت اليونيسف في إنشاء فريق غير رسمي مشترك بين الوكالات يضم الزملاء على نطاق منظومة الأمم المتحدة العاملين في مجال مكافحة العنصرية والتمييز. وزاد عدد أعضاء الفريق إلى حوالي 40، وهو يجتمع بانتظام لتبادل المعلومات والدروس ووضع استراتيجيات تتمحور حول منجزات مشتركة مثل المواد التعليمية وملفات التدريب ومجموعات الموظفين ذوي الاهتمامات المشتركة وجمع البيانات. ووقعت اليونيسف على بيان مديري اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بشأن التصدي للعنصرية والتمييز العنصري في قطاع العمل الإنساني في أيلول/سبتمبر 2020، وعممت أمثلة على الممارسات الجيدة المستجدة في المنظمة.

45 - وبالإضافة إلى ذلك، تقدّم اليونيسف مساهمات فعالة لفرقة العمل التابعة للأمين العام والمعنية بقضايا المثليات والمتليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وأحرار الهوية الجنسية وحاملي صفات الجنسين وعديمي الجنس، والتي أنشئت في أوائل عام 2021، وفي المناقشات الجارية التي تقودها الأمانة العامة للأمم المتحدة بشأن طريقة العمل "العادية المقبلة" في عالم متضرر من آثار حانجة كوفيد-19.

رابعا - آخر المستجدات عن التقدم المحرز في تنفيذ استراتيجية اليونيسف لمنع

الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لهم

46 - تستند استراتيجية اليونيسف لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لهم إلى التوصيات المقدمة في استعراض الفريق المستقل لاستجابة اليونيسف في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. يجري الآن تنفيذ أغلبية (21) توصية من 37 توصية باعتباره عملاً مستمراً؛ واكتمل تنفيذ 9 توصيات؛ وتأخر تنفيذ 6 توصيات؛ ومن المتوقع أن يبدأ تنفيذ توصية واحدة في عام 2021. وتواصل اليونيسف متابعة مجالات التركيز في استراتيجية 2019، وهي: الثقافة المؤسسية السليمة؛ وآليات الإبلاغ؛ التحقيقات والجزاءات؛ والاستجابة المتمحورة حول الناجين؛ وإشراك الشركاء في مواجهة التحدي. وبعد إشارة اليونيسف إلى التزامها المستمر بالتصدي لسوء السلوك الجنسي، أصبحت أول كيان تابع للأمم المتحدة يلتزم بالتوصية الصادرة عن لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن إنهاء الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي في مجال التعاون

الإيمائي والمساعدة الإنسانية. وفي عام 2020، شاركت اليونيسف في التقييم الأول لشبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف الذي يتناول الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي.

47 - وتخطط اليونيسف لمبادراتها المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين من خلال خطط عمل إدارية سنوية، تتمحور حول المعايير الحالية للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، وتتابع تلك المبادرات وتقدم إلى الأمين العام تقارير عنها. والمكاتب القطرية التي تتلقى أموالاً مخصصة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين ملزمة بالإبلاغ باستخدام إطار رصد محدّد، وتشجّع المكاتب الأخرى على ذلك. وتضع المكاتب خطط العمل أو خطط إدارة المكاتب ذات الصلة. وقد أبلغ 91 مكتباً قظرياً عن إحراز بعض التقدم في الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في عام 2020، بعد أن كان عددها 47 مكتباً في عام 2019.

48 - والادعاءات المستمرة بالاستغلال الجنسي تذكّر بأن المخاطر الجسيمة المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين لا تزال قائمة. فقد أشارت الاستعراضات الداخلية والمشاركة بين الوكالات، كتلك الواردة من بعثات الدعم الميداني التابعة للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات التي تدعمها اليونيسف، إلى أن العمل الطويل الأجل مطلوب في مجمل ركائز الاستراتيجية. فأوجه عدم المساواة في السلطة القائمة بين الجنسين والتي تؤثر على الأطفال تمكّن العنف في كل مكان تعمل فيه اليونيسف. وهناك حاجة إلى إدارة أفضل لمخاطر السلامة على نطاق مجموعة متنوعة من أنشطة المنظمة ومع موظفيها وشركائها. وتتطلب ثقة الموظفين في الإبلاغ بذل جهود تعريفية متواصلة وسبل تصدّد موثوقة للحوادث. وتعتمد هذه الردود على التقارير التي تقدّم، وفي كثير من الأحيان على التحقيقات الجارية. وقد تكون قنوات الإبلاغ، لا سيما في المجتمعات المحلية، غير معروفة أو يتعذر الوصول إليها أو قد تكون غير آمنة، وقد يكون لدى منظمات المجتمع المدني المحلية قدرات محدودة في مجال التحقيق. ويلزم زيادة الاستثمار في مساعدة الضحايا لربط الناجين بسبل الدعم الشامل. وختاماً، وفي وكالات المعونة برمتها، هناك نقاط ضعف في تبادل المعلومات عن المخاطر والحوادث وسبل التصدي تعيق التنسيق. وفي ما يلي بعض النقاط البارزة في ما قامت به المنظمة مؤخراً لمعالجة تلك التحديات.

ألف - بث ثقافة مؤسسية قوامها عدم التسامح المطلق وتبني من خلال المساءلة والوقاية والمساواة بين الجنسين

49 - تتجسد الأهمية المحورية لثقافة المنظمة في معالجة سوء السلوك الجنسي في الركيزة الأولى لاستراتيجية اليونيسف. وقد شجع المجلس التنفيذي في قراره 25/2019 اليونيسف على "ضمان أن تعزّز الإجراءات المتخذة استجابة لتقرير فرقة العمل المستقلة الإجراءات المتخذة وتكملها كجزء من استجابتها لاستعراض الفريق المستقل". وتمشياً مع هذا الطلب، تتسّق مبادرات الثقافة المؤسسية الأوسع نطاقاً المبينة أعلاه، وتلك المبادرات التي تركز على سوء السلوك الجنسي، الموصوفة أدناه، لتكون متكاملة ومتعاضدة.

50 - ويعني نهج اليونيسف المتمثل في عدم التسامح المطلق عدم تجاهل أي ادعاء: فجميعها يستدعي دراسة وتقييم الرد المطلوب بتأن. فسوء السلوك الجنسي غير مقبول أياً كان نوعه. وجميع الحالات المؤكدة تستدعي عواقب وخيمة، في اليونيسف وبالنسبة قابلية الجاني للتوظيف في القطاع. وعدم وجود حالات هو هدف جهود الوقاية التي تبذلها اليونيسف، مع مراعاة أن الحالات التي لم يبلغ عنها يكون من الصعب

معالجتها أكثر من الحالات المبلغ عنها. وخفض عدد الحالات إلى الصفر، وليس عدم وجود تقارير فقط، هدف طويل الأجل يقابله حل دائم بنفس القدر.

51 - ولتعزيز مساءلة الأفراد والمكاتب، تقوم اليونيسف حالياً بوضع إطار للمساءلة عن الحماية يحدد ما يتوقع من المكاتب والموظفين من الناحية الجوهرية لتهيئة بيئة توفر الحماية. وسيساعد الإطار على إدارة أفضل للأداء في مجال الحماية. كما سيطلب من رؤساء المكاتب تزويد المديرية التنفيذية بشهادات سنوية تفيد بأن جميع الحالات المعروفة قد أُبلغ عنها وتمت معالجتها بالشكل المناسب، على غرار الشهادة التي تقدمها المديرية التنفيذية إلى المجلس التنفيذي.

52 - ويكتسي الفحص والتدريب الصارم لموظفي اليونيسف أهمية حيوية لمنع سوء السلوك الجنسي. ففي عام 2020، واصلت اليونيسف تعزيز إجراءات فحص موظفيها من خلال إدخال تحسينات على أسئلة الإفصاح الذاتي والتحقق من المراجع والتحري عن سوابق المرشحين للوظائف من خلال مركز الأمم المتحدة العالمي لخدمات الموارد البشرية، بما في ذلك من خلال استخدام قاعدة بيانات Clear Check، وهي أداة تمنع توظيف وإعادة توظيف الأفراد الذين انتهى عملهم في منظومة الأمم المتحدة بسبب ارتكابهم سوء سلوك جنسي أو فصلوا أثناء التحقيق الذي لم يتعاونوا معه. ويخضع استخدام هذا الفحص والتحقق من المراجع في تعيينات الموظفين للرصد الشامل للتأكد من امتثال وظيفة رصد وتقييم التوظيف في شعبة الموارد البشرية باليونيسف.

53 - وحتى 19 شباط/فبراير 2021، أكمل 96 في المائة من موظفي اليونيسف التدريب الإلزامي بشأن منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وأكمل 95 في المائة التدريب الإلزامي بشأن منع التحرش الجنسي.

54 - ويجري تحسين نطاق هذا التدريب وعمقه. فقد قامت اليونيسف بترجمة الملف التعليمي المتعلق بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين إلى اللغات البورمية والتركية والصربية. وكلتا الدورتين اللتين تتناولان سوء السلوك الجنسي يسهل حضورهما الآن دون اتصال بالإنترنت وهما متاحان للجمهور بموجب رخصة للمشاع الإبداعي. وأظهر الموظفون الذين شملهم الاستقصاء معرفة جيدة بالمفاهيم والإجراءات الرئيسية لكنهم أعربوا عن اهتمامهم بالتعلم في دورات تُعقد وجهاً لوجه. وفي عام 2021، ستوفر اليونيسف دورة تدريبية من اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات مكيفة لتتناسب احتياجات موظفي اليونيسف وللتعلم الودي/الافتراضي في حجرة دراسية يخصص لموضوع كوفيد-19.

55 - ويجب أن تتعامل اليونيسف مع المخاطر الكبيرة للاستغلال والانتهاك الجنسيين في شراكاتها مع المنفذين. ففي شباط/فبراير 2020، أصدرت اليونيسف إجراءً شاملاً لإدارة هذه المخاطر، مع مجموعة أدوات مصاحبة لمساعدة الشركاء على التصدي لهما. ويتطلب هذا الإجراء من المكاتب التحري عن منظمات المجتمع المدني التي تتعاون مع اليونيسف، على النحو المنصوص عليه في بروتوكول الأمم المتحدة. ويجب تقييم جميع شركاء اليونيسف من المجتمع المدني بحسب قدرتهم على التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين. ويتطلب التعاون مع أي طرف يُعتبر أنه يشكل خطراً شديداً الحصول على تبرير وموافقة مسبقة من رئيس المكتب، ويُحدث أنشطة الضمان. كما يتطلب تنفيذ خطة عمل في غضون 12 شهراً لتجنب تعليق الشراكة، إلا إذا تعليقها من شأنه أن يهدد أرواح الناس. وبحلول شباط/فبراير 2021، تم فحص حوالي نصف عدد الشركاء من المجتمع المدني النشطين في المنظمة البالغ عددهم 4 000؛ ومن المقرر فحص البقية قبل نهاية الربع الثالث من عام 2021.

56 - وفي أوضاع الأزمات الإنسانية، تزداد حدة مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وقد نقتح اليونيسف مؤخراً التزاماتها الأساسية تجاه الأطفال في العمل الإنساني، بما في ذلك المعايير التي تركز على الناجين. ولزيادة تفعيل هذه الالتزامات، تقوم اليونيسف بتتقيح إجراءاتها للطوارئ للتأكد من أن حماية الموظفين والموارد والعمليات هي جزء من جميع جهود التصدي للطوارئ. وبالإضافة إلى ذلك، وأثناء الإلحاق بالخدمة والنشر في حالات الطوارئ، ستقدم توجيهات بشكل منهجي للأفراد الذين ينشرون بشكل استعجالي لتذكيرهم بواجبات الحماية الملقاة على عاتقهم.

57 - وعند التصميم والتنفيذ، تتناول برامج اليونيسف في كل القطاعات مسألة التخفيف من المخاطر، وهو أمر بالغ الأهمية للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. فعلى سبيل المثال، جرت عمليات تدقيق في تدابير السلامة في بنغلاديش ونيجيريا وكذلك في الصومال، حيث زاد عددها من 58 موقعاً في عام 2019 إلى 700 موقع في عام 2020.

58 - وفي عام 2020، بدأت اليونيسف العمل بسياسة جديدة بشأن الإدارة المركزية للمخاطر وطلبت من المكاتب تقييم خطرين مختلفين: الاستغلال والانتهاك الجنسيان؛ وانتهاكات قواعد حماية الطفل، بحثاً عن صورة شاملة للمخاطر التي تواجه المكاتب وتلك التي لا يمكن معالجتها بشكل مناسب محلياً دون مساعدة.

باء - آليات إبلاغ آمنة وموثوق بها

59 - استثمرت اليونيسف في توسيع آليات الإبلاغ المجتمعية، مع إيلاء الاهتمام لتلك الآليات المتاحة أثناء الجائحة. وساهم دمج منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين منذ بداية جهود تصدي المنظمة العالمية لجائحة كوفيد-19 في التوسع السريع لهذا العمل في عام 2020. وأصبح لدى أكثر من 44 مليون طفل وبالغ الآن قنوات آمنة وميسرة للإبلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين، أي بزيادة قدرها 400 في المائة عن عام 2019.

60 - وكثيراً ما تُدمج آليات الإبلاغ المجتمعية عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين مع حلول أكبر للمستفيدين لأجل تلقي المعلومات وتقديم التعليقات بشأن الخدمات المقدّمة. وبالتالي يمكن للمجتمعات الاطلاع على المعلومات والحصول على فضاءات آمنة للإبلاغ والخدمات بطريقة منسقة. وقد دعمت اليونيسف أحد هذه الحلول في بنغلاديش، حيث يتولى 90 موقعاً مختلفاً، تديرها مجموعة متنوعة من الكيانات، تنسيق الدعم من خلال إجراء مشترك. وتسجل جميع الشواغل على الفور وتبيّن في أداة للمتابعة الآنية وضعتها اليونيسف، ويمكن لأفراد المجتمع تلقي الحالات المتعلقة بالعنف الجنساني، والتحرش الجنسي، والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وخدمات الصحة الجنسية والإنجابية.

61 - واتخذت الجهود المبذولة لتوسيع نطاق الإبلاغ المجتمعي أشكالاً مختلفة في بلدان أخرى، حيث ظهرت بعض الابتكارات بدافع من جائحة كوفيد-19. وتستخدم عشرة مكاتب قطرية الآن منصات رقمية للتوعية المجتمعية في ما يتعلق بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وفي جنوب السودان، بُنت بعض التثغيمات الإذاعية في جميع أنحاء البلاد. وفي بلدان أخرى، دعمت اليونيسف وسائل الإبلاغ من خلال خطوط المساعدة الحالية (زامبيا وموزامبيق وميانمار وناميبيا)، أو ملفات المعلومات (الصومال ونيجيريا) أو المشاورات المجتمعية المخصصة (السودان). وأنشأ ستة عشر مكتباً قوطياً في منطقة غرب ووسط أفريقيا قنوات إبلاغ مجتمعية عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وسيساعد كتيب جديد ومجموعة أدوات جديدة عن المساءلة أمام السكان المتضررين على إشراك المجتمعات في إنشاء مثل

هذه القنوات. ودعم المكتبان الإقليميان للشرق الأوسط وشمال أفريقيا وشرق أفريقيا والجنوب الأفريقي أيضاً استحداث مجموعات أدوات لتعزيز مشاركة المجتمع في آليات تقديم الشكاوى وإبداء التعليقات في مناطقهم.

62 - وتراجع عدد التقارير المتعلقة بالتحرش الجنسي منذ عام 2019 بينما ظلت تقارير الاستغلال والانتهاك الجنسيين ثابتة. وفي حين يبدو أن الاتجاه السائد واستطلاع داخلي للآراء يعكسان الثقة المتزايدة في الإبلاغ، فقد أضافت جائحة كوفيد-19 حاجزاً أمام الإبلاغ. وتعتقد اليونيسف أنه لا يزال هناك نقص في الإبلاغ.

63 - وفي عام 2020، تلقى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات وسجل 308 حالة جديدة، منها 144 حالة تتعلق بسوء سلوك مزعوم من جانب موظفي اليونيسف. وبالإضافة إلى ذلك، رُحلت 211 حالة من عام 2019 إلى عام 2020، من ضمنها 128 حالة تتعلق بسوء سلوك من قبل موظفي اليونيسف. ومن بين الحالات الجديدة البالغ عددها 308، كانت الفئة الأكبر هي فئة الاستغلال والانتهاك الجنسيين⁽¹⁾ (19 في المائة). وكانت ثاني أكبر فئة هي فئة السلوك غير المناسب للموظفين، بما يشمل عدم اتباع القوانين المحلية وعدم اتباع معايير السلوك المعتمدة في الخدمة المدنية الدولية. وفي عام 2020، شكلت حالات التحرش الجنسي نسبة 5 في المائة من جميع الحالات التي تلقاها مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، أي 15 من إجمالي 308 حالة، مقابل 10 في المائة من جميع حالات التحرش في مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، أي 36 من 364 حالة في عام 2019.

64 - وتبلغ اليونيسف علناً، وفي حينه تقريباً، عن ادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي تخص موظفيها وشركائها في تنفيذ برامجها. وفي عام 2020، لم تتلق أي تقارير تتعلق بموظفيها علاوة على 40 ادعاءً، تخص 51 ضحية و 42 جانباً، كانوا من موظفي الشركاء المنفذين. وكانت الأرقام الإجمالية قابلة للمقارنة تقريباً بعام 2019 (ادعاءات تخص 10 موظفين و 40 من موظفي الشركاء)، وزيادة كبيرة عن عامي 2017 و 2018. ويمكن الاطلاع على معلومات إضافية عن المزاعم التي أُبلغت بها اليونيسف منذ عام 2017 في الموقع الإلكتروني لمنسق الأمم المتحدة الخاص المعني بتحسين تصدي الأمم المتحدة للاستغلال والانتهاك الجنسيين.

جيم - تحقيقات وجزاء سريعة وذات مصداقية

65 - عزز مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات قدرته على التحقيق، بطرق منها إنشاء فريق مخصص لتوسيع نطاق التركيز على تلقي المسائل الجديدة وتقييمها. وأصدر دليلاً سهل القراءة لعملية التحقيق لفائدة موظفي اليونيسف، وذلك للمساعدة على بناء الثقة في العملية وجعلها أكثر سهولة. ويخضع ميثاق ودليل التحقيق المعتمدين في مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات حالياً للتقحيح، والغرض من التغييرات هو توضيح دوره في التحقيقات المتعلقة بالشركاء والمعايير التي سيطبقها لضمان إجراء تحقيقات محورها الأطفال والضحايا.

(1) الحالات التي صنفها مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات على أنها تنطوي على استغلال وانتهاك جنسيين لم تُسجل في أداة التتبع على نطاق منظومة الأمم المتحدة عندما أُحيلت إلى كيان آخر من كيانات الأمم المتحدة، أو كانت خارجة عن اختصاص اليونيسف، أو تقرّر بطريقة أخرى أنها لا تستوفي معايير التقارير العلنية.

66 - ودعمت اليونيسف الشركاء المنفذين من المجتمع المدني، الذين يتحملون المسؤولية الرئيسية عن التحقيق في القضايا التي تخص موظفيهم، في توسيع قدرتهم على التحقيق. فعلى سبيل المثال، في ميانمار، كلفت اليونيسف بتدريب 16 محققاً احتياطياً. وقاد المكتب الإقليمي للشرق الأوسط وشمال أفريقيا والمكتب القطري في الأردن تدريباً تأسيسياً على التحقيق لفائدة الشركاء في سبعة بلدان. وفي جمهورية الكونغو الديمقراطية، قامت اليونيسف ومكتب الأمم المتحدة لخدمات الرقابة الداخلية بتدريب مجموعة من الأشخاص لدعم الأطفال أثناء عمليات التحقيق. ويعد بناء قدرة إضافية للتحقيقات للشركاء المنفذين حاجة معترف بها على الصعيد العالمي وستكون محط اهتمام مستمراً في جهود اليونيسف في عام 2021.

67 - ومن بين الادعاءات الـ 40 المتعلقة بوقوع استغلال واعتداء جنسيين والتي تخص موظفين من الشركاء المنفذين وتم الإبلاغ عنها في عام 2020، أُغلق 20 ادعاء في 12 شباط/فبراير 2021. وأغلقت اليونيسف 10 قضايا لأنه تبين أن الجناة المزعومين قد ارتكبوا الاستغلال والانتهاك الجنسيين وأُقيلوا من الكيان القائم بالتعيين؛ و 7 حالات تبين فيها أن الادعاءات لم تكن مدعومة بأدلة، أو أن القضية أُغلقت بعد التقييم الأولي؛ و 3 حالات انفصل فيها الجاني المزعوم عن الكيان القائم بالتعيين قبل انتهاء التحقيق، أو اعتُبر أن القضية لا تتعلق بموظفين من اليونيسف أو شركائها المنفذين.

68 - وفي عام 2020، أُغلق مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات 89 في المائة من قضايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين في غضون تسعة أشهر.

69 - وفي عام 2020، تلقت نائب المديرية التنفيذية للشؤون الإدارية وشعبة الموارد البشرية باليونيسف، قبل 1 آذار/مارس 2020، 13 قضية تحرش جنسي وقضيتين من قضايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين قُدمت للنظر في اتخاذ إجراءات تأديبية محتملة فيها.

دال - استجابة جيدة محورها الناجون

70 - شجعت اليونيسف على تنفيذ المعايير الخاصة بالناجين من الاستغلال والانتهاك الجنسيين للحصول على خدمات جيدة وفي الوقت المناسب وسرية تتماشى مع احتياجاتهم ورغباتهم، على النحو المنصوص عليه في أحد بروتوكولات الأمم المتحدة. ومنذ عام 2018، أبلغت نسبة زائدة قدرها 70 في المائة من المكاتب القطرية عن تطبيق المعايير. وتقدم برامج اليونيسف بشأن حماية الطفل والعنف الجنساني في حالات الطوارئ الخدمات ذات الصلة. وفي أوضاع الأزمات الإنسانية، تشمل نسبة 98 في المائة من نداءات اليونيسف للعمل الإنساني من أجل الأطفال 2021 هدفاً للعنف الجنساني في حالات الطوارئ، تماشياً مع التزامات اليونيسف في مؤتمر أوسلو لعام 2019 بشأن إنهاء العنف الجنسي والجنساني في الأزمات الإنسانية.

71 - وتشمل برامج اليونيسف المتعلقة بحماية الطفل والعنف الجنساني في حالات الطوارئ التخفيف من حدة المخاطر والوقاية منها والتصدي لها. وفي عام 2020، استفاد من هذا النهج الثلاثي المحاور 17,7 مليون شخص في 83 بلداً. ويقارن هذا بأكثر من 3,6 ملايين طفل ومقدم رعاية قُدمت لهم خدمات الصحة العقلية والدعم النفسي - الاجتماعي، و 1,3 مليون طفل وامرأة قُدمت لهم خدمات الوقاية من العنف الجنساني والتصدي له في عام 2018. وتعزى هذه الزيادة الكبيرة جزئياً إلى زيادة العنف الجنساني الناجم عن جائحة جائحة كوفيد-19 وتدابير الاحتواء المرتبطة بها. وفي البلدان التي تطبق تدابير إغلاق وما ينتج عنها من قيود على الخدمات الشخصية والفضاءات الآمنة، تحولت اليونيسف وشركاؤها إلى تقديم خدمات

عبر الإنترنت أو عبر الهاتف الذكي للإبلاغ وإدارة القضايا، بما في ذلك في الأردن والعراق ولبنان. وتم تدريب أكثر من 210 000 من موظفي اليونيسف وشركائها على تخفيف المخاطر والإحالات الآمنة للخدمات في 83 بلداً اعتمدت خططاً للتصدي لجائحة كوفيد-19.

72 - وتلقى حوالي نصف عدد الضحايا في حالات الاستغلال والانتهاك الجنسي المبلغ عنها في عام 2020 مساعدة الضحايا، إما من اليونيسف أو من أحد الشركاء. ولم يلتمس الضحايا الباقون المساعدة أو لم يتم التعرف عليهم أو تعذر الوصول إليهم. كما ييسرت اليونيسف مساعدة الضحايا في حالات أخرى تتعلق بكيانات الأمم المتحدة الأخرى أو شركائها. وغالباً ما اشتمل الدعم على المساعدة الطبية والدعم في مجال الصحة العقلية والموازنة النفسية والاجتماعية وأنواعاً أخرى من الدعم المادي.

73 - ونظراً لقلّة ما هو متوافر من المساعدة القانونية، عملت اليونيسف مع مكتب المدافع عن حقوق الضحايا ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان لتحسين المساعدة القانونية المتاحة للضحايا. وأعدت مكاتب قطرية بعينها، مثل ميانمار، إرشادات بشأن التعامل مع النظم القانونية المحلية. وكجزء من نهج مشترك بين الوكالات ولدعم الضحايا الذين يبلّغون بشكل أفضل، أعدت اليونيسف معلومات من أجل جهات تنسيق الشبكات المعنية بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين بشأن حقوق الضحايا بموجب القانون المحلي وداخل إجراءات المحكمة. وللتشجيع على الأخذ بنهج يركز على الضحايا في جمهورية الكونغو الديمقراطية، عملت اليونيسف بشكل وثيق مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية في الأمم المتحدة لوضع مبادئ توجيهية بشأن دعم الضحايا أثناء التحقيقات، مع تدريب الشركاء لمراقبة الضحايا طوال العملية. وفي زامبيا، أنشأت اليونيسف وشركاؤها المشتركين بين الوكالات صندوقاً صغيراً لمنظمات المجتمع المدني من أجل سد الثغرات وتوسيع سبل الحصول على المساعدة القانونية والخدمات الأخرى لضحايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

74 - وتواصل اليونيسف إتاحة الفرصة للموظفين الذين تعرضوا لسوء السلوك الجنسي للحصول على الدعم النفسي - الاجتماعي والطبي والمتعلق بالموارد البشرية. وتتاح الخدمات القانونية وخدمات تسوية المنازعات عن طريق مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين ومكتب أمين المظالم.

هاء - إشراك الشركاء في مكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي

75 - تواصل اليونيسف العمل داخل منظومة الأمم المتحدة وفي مننديات اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات لتحسين التنسيق والتصدي للتحديات وتبادل الدروس المستخلصة. وتشترك اليونيسف مع مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين في قيادة فريق من اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات يعنى بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. كما قدمت اليونيسف موظفين لدعم إنشاء فريق دعم ميداني تابع للجنة الدائمة لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وتدعم اليونيسف عن بُعد أكثر من 50 منسقاً مشتركاً بين الوكالات لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين. ودعمت اللجنة الدائمة في وضع مذكرة تقنية عالمية وقائمة مرجعية بشأن إدماج الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين منذ بداية جهود التصدي لجائحة كوفيد-19، مما أدى إلى زيادة طلبات الدعم من منسقي الأمم المتحدة المقيمين وأفرقتها القطرية.

76 - وتدعم اليونيسف التوظيف أو ترأس الشبكات أو فرق العمل المعنية بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين من أجل التنسيق بين كيانات الأمم المتحدة ومنظمات المجتمع المدني في عدة بلدان، من بينها إثيوبيا، وأوغندا، والجمهورية العربية السورية، وزامبيا، والسودان، والفلبين، ولبنان، وليبيا، واليمن، ودولة فلسطين.

- 77 - وبعد إصدار إجراء اليونسيف لتقييم مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين المرتبطة بشركات المجتمع المدني، عملت اليونسيف مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى لتحويل التقييم إلى مجموعة من المعايير المشتركة بين الوكالات. ونتيجة لذلك، سيجري تبادل تقييمات منظمات المجتمع المدني التي تقيم شركات مع كيانات متعددة بين كيانات الأمم المتحدة ذات الصلة.
- 78 - واعتماداً على العمل التعاوني مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى بشأن بروتوكول الأمم المتحدة بشأن تقديم المساعدة لضحايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين، تقود اليونسيف عملية وضع مذكرة تقنية لتوجيه تطبيقه.
- 79 - وفي عام 2020، تعاونت اليونسيف مع اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات من أجل إنشاء وإطلاق موقع شبكي جديد للجنة الدائمة بشأن منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وإنشاء لوحة متابعة عالمية لتتبع التقدم المحرز.
- 80 - وتشارك اليونسيف إلى جانب برنامج الأغذية العالمي في رئاسة فريق عامل فرعي معني بتحسين الإبلاغ عن التحرش الجنسي، كجزء من فرقة عمل مجلس الرؤساء التنفيذيين المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. والفريق مسؤول عن إدارة استبيان على نطاق المنظومة بشأن الإبلاغ عن التحرش الجنسي في منظومة الأمم المتحدة وتحليل البيانات لتوجيه تغييرات النظم. وفي عام 2020، أجرى الفريق الاستبيان مع 28 كياناً.

خامسا - الخطوات المقبلة

- 81 - ستعطي اليونسيف الأولوية لتنفيذ التوصيات المتبقية من تقرير فرقة العمل المستقلة، وكذلك التوصيات الواردة في خطة العمل التي أعدتها فرقة العمل المعنية بمكافحة العنصرية والتمييز. وستركز الجهود على إضفاء الطابع المؤسسي على التغييرات وأوجه التقدم المحرز من خلال أنظمة مراقبة ومساءلة أقوى مثل أداة "جس النبض" ("Pulse Check") وأداة مختلف السلوكيات اللتين سبقت مناقشتهما، واستدامة تلك التغييرات. وسيستمر التركيز بشدة على زيادة تحسين الاتصالات ومشاركة الموظفين في جميع جوانب ثقافة المنظمة، ولا سيما لتشجيع الموظفين على النظر في مجموعة متنوعة من الردود، مثل اللجوء إلى الإدارة؛ والوساطة؛ وإرشادات مكتب الأخلاقيات؛ وتقديم التقارير إلى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات عند التعامل مع سوء السلوك المحتمل أو السلوك غير اللائق. ولا يزال التعاون والتشارك داخل أسرة الأمم المتحدة الكبيرة والشركاء الآخرين من الأمور الأساسية.
- 82 - وستواصل استراتيجية عام 2019 هيكلية أولويات المنظمة في معالجة سوء السلوك الجنسي. فعلى المستوى القطري، ستخصص اليونسيف موارد لتعزيز مساعدة الضحايا وآليات الإبلاغ المجتمعية. وستكون الأنشطة الرامية إلى زيادة الوعي بين الموظفين على جميع المستويات وتحديد توقعات واضحة لوضع الضمانات وإدارة المخاطر محط اهتمام عالمي في عام 2021. وسيستمر العمل، بالتعاون مع الوكالات الأخرى، لإشراك جميع الشركاء المنفذين والمجتمع المدني والحكومات في جهود التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسي.

- 83 - ويكتسي تعزيز ثقافة المنظمة وسبل الحماية أهدافاً حاسمة وطويلة الأجل لليونسيف. فاستدامة التقدم وإضفاء الطابع المؤسسي عليه في كلا المجالين أمر ضروري ويعزز كل منهما الآخر. ويدعو

الاستعراض الشامل الذي يجرى كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة كيانات منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، مثل اليونيسف، إلى مواصلة جهودها والتركيز على والتصدي لسوء السلوك الجنسي. وستتترح اليونيسف ثقافة المنظمة والحماية باعتبارهما "عالمي تمكين" في الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025؛ ويوفر مجالاً للعمل هذان فرصاً للحفاظ على الزخم.
