

Obtenir des résultats tout en incarnant nos valeurs fondamentales :

Ce que cela signifie pour vous et pour l'UNICEF

La passion et l'engagement à l'égard de notre mission de réaliser les droits de chaque enfant se trouvent au cœur du travail que nous effectuons pour l'UNICEF. Notre manière de travailler est indissociable des résultats que nous obtenons en faveur des enfants. Alors que nous œuvrons au sein d'une organisation qui défend les droits de l'enfant dans le monde entier, nous nous devons, en notre qualité de collègues de l'UNICEF, de nous fixer des normes de conduite qui obéissent aux mêmes valeurs que celles que nous défendons.

Nous devons nous efforcer de garantir un lieu de travail inclusif, au sein duquel nous nous respectons et nous nous donnons mutuellement la possibilité et les moyens d'agir pour obtenir les meilleurs résultats possible en faveur des enfants du monde entier. Cette vision s'applique à toutes nos équipes et à tous nos bureaux à travers le monde, y compris à celles et ceux qui opèrent dans des environnements de travail virtuels et mixtes. Les valeurs fondamentales de l'UNICEF de bienveillance, de respect, d'intégrité, de confiance et de responsabilité, conjuguées au référentiel de compétences mis à jour, définissent nos comportements dans nos échanges quotidiens et veillent à ce que nous respections le Code de conduite de l'ONU / de la CFPI ainsi que le serment professionnel de l'ONU



Charte des valeurs de l'UNICEF

BIENVUEILLANCE



Nous sommes attentifs au bien-être, à l'épanouissement professionnel et au perfectionnement de chacun. Nous sommes conscients du fait que notre personnel travaille souvent dans des environnements stressants, dans lesquels l'insécurité et les risques font partie du quotidien.

Ce que l'UNICEF attend de vous en tant que membre du personnel

J'aide mes collègues à atteindre leurs objectifs. Je me rends disponible pour aider mes collègues.

Je fais attention au bien-être de mes collègues et je leur offre le soutien dont ils ont besoin.

J'exprime mes opinions de manière sincère et respectueuse.

En tant que responsable

J'encourage le développement professionnel de mes collègues en prenant du temps pour établir une relation de confiance et leur fournir l'accompagnement et le mentorat dont ils ont besoin pour atteindre leurs objectifs personnels et professionnels.

Je consacre du temps et de l'énergie au bien-être de mes subordonnés et de mes autres collègues.

Je veille à ce que mon équipe reste efficace et garde le moral face à des changements de priorités ou à des situations ambiguës.

Ce que les membres du personnel peuvent attendre

Nous instaurons un environnement dans lequel les responsables d'équipe favorisent le bien-être et l'auto-prise en charge des employés et sont tenus responsables de cela.

Nous apportons de la stabilité en cas de pressions et de tensions externes contraires de la part des parties prenantes.

Nous promovons et maintenons une atmosphère de travail positive, qui permet aux équipes de rester impliquées et d'obtenir des résultats, même si elles opèrent dans un environnement complexe.

Nous communiquons de manière ouverte et honnête sur les difficultés et les actions nécessaires pour les surmonter.

RESPECT



Nous traitons les autres avec la même prévenance que celle que nous attendons d'eux et nous encourageons la diversité, l'inclusion et un sentiment d'appartenance pour tous.

J'encourage les autres à partager leurs idées et je les écoute sans les interrompre.

J'accepte les différents points de vue exprimés par mes collègues, même si je ne suis pas d'accord avec eux.

J'adapte le langage et le ton que j'emploie de manière à ce qu'ils ne soient pas dévalorisants ou agressifs. Je parle calmement et ne crie pas sur les autres.

Je suis sensible aux différences culturelles et à la manière dont mes actions ou mes comportements pourraient être perçus par mes collègues d'horizons différents, y compris à la manière dont mon propre bagage culturel peut influencer mes perceptions.

Je m'assure que des groupes divers ont l'occasion de faire entendre leur voix et je mets en place des discussions constructives.

J'implique les membres de mon équipe dans les décisions qui les concernent.

Je forme des équipes inclusives représentatives de la diversité du personnel de l'UNICEF.

Nous promovons une culture qui valorise les opinions différentes et la contribution de tous les collègues, indépendamment de leur niveau hiérarchique.

Nous promovons des environnements de travail stimulants, en veillant à l'équité, à la transparence, à la dignité et au respect de tous les employés.

Nous instaurons et promovons une culture inclusive qui fait preuve d'une tolérance zéro à l'égard des propos et des comportements discriminatoires, de l'intimidation, du harcèlement, de l'exploitation et de l'abus d'autorité.

INTÉGRITÉ



Nous agissons de manière éthique, honnête et transparente et nous nous fixons les normes les plus élevées dans le travail que nous entreprenons entre nous ainsi qu'avec nos partenaires, nos donateurs et la communauté mondiale.

J'adopte des comportements déontologiques appropriés. Je ne me livre pas à des actes malveillants ou discriminatoires ni à des actes de harcèlement.

Je conteste et/ou signale les comportements contraires à la déontologie ou non professionnels lorsque j'en suis témoin.

Je fais preuve de transparence lorsqu'il s'agit de reconnaître mes erreurs et de prendre des mesures correctives.

J'accepte les retours d'information constructifs sans être sur la défensive ni prendre de mesures punitives ou relevant d'un abus d'autorité.

J'applique les politiques, les procédures et les pratiques organisationnelles de manière juste et transparente.

Je délègue mes responsabilités et mon autorité et je répartis les tâches de manière juste et transparente.

Nous donnons l'exemple en incarnant des comportements déontologiques.

Nous prenons des mesures fermes et réagissons de manière adaptée aux problèmes déontologiques et aux plaintes d'abus d'autorité, de discrimination, d'exploitation, d'intimidation et de harcèlement.

Nous promovons activement un environnement sûr dans lequel les employés peuvent exprimer leurs inquiétudes, faire entendre leur voix et agir sans crainte.

CONFIANCE



Nous nous appuyons les uns sur les autres et nous nous faisons confiance pour agir conformément aux valeurs fondamentales et à la mission de l'UNICEF et dans l'intérêt supérieur de l'enfant.

Je partage ouvertement les informations et sollicite la contribution de mes collègues.

Je suis ouvert(e) aux retours d'information constructifs et je cherche aussi à en fournir.

Je règle avec tact mes problèmes, mes conflits et mes malentendus avec les autres.

J'épauler les membres de mon équipe dans les situations difficiles de manière à leur faire savoir qu'ils peuvent compter sur mon soutien.

Je tiens mon équipe informée des décisions et des raisons qui les ont motivées.

Je reconnais les contributions individuelles et salue les réussites individuelles et collectives.

Nous imputons aux responsables d'équipe la responsabilité de résoudre les conflits et de dissiper les malentendus au sein de leur équipe.

Nous promovons une culture qui nous permet de tirer des enseignements des conflits et des désaccords.

Nous promovons un environnement de travail collaboratif afin d'éliminer les effets de cloisonnement et de créer une culture de partage des connaissances.

Nous encourageons un dialogue ouvert et proactif et favorisons le partage des réussites et des échecs.

RESPONSABILITÉ



Nous nous tenons responsables individuellement et mutuellement de nos comportements, ce qui signifie que nous devons répondre de nos actes.

Je planifie et m'approprie le fait d'exécuter des tâches avec une supervision minimale et je n'entraîne pas de travail inutile pour les autres.

J'assume la responsabilité de mes décisions et les conséquences de mes erreurs, sans rejeter la faute sur les autres.

Je réagis avec souplesse aux changements de situation, de priorités et d'échéances.

Je fournis une vision et une direction à mon équipe afin de la guider vers l'obtention des résultats escomptés.

Je communique clairement mes attentes, mes niveaux d'exigence et mes résultats avec mon équipe.

Je discute régulièrement de la performance avec mon équipe, en lui donnant des retours d'information opportuns, honnêtes et constructifs. J'aide mon équipe à résoudre des problèmes et je demande une rétroaction en retour.

Nous promovons et développons un environnement qui favorise la créativité, l'innovation, la souplesse et la réactivité.

Nous instaurons et promovons une culture de la performance au sein de laquelle les employés possèdent un sens aigu des objectifs, de la responsabilité et de l'accomplissement de leur mission.

Nous promovons une culture fondée sur des retours d'information honnêtes et continus sur la performance et sur la fourniture d'un soutien pertinent.