

Distr.: General
9 December 2021
Arabic
Original: English

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



لاتخاذ قرار

منظمة الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة العادية الأولى لعام 2022

11-8 شباط/فبراير 2022

البند 9 من جدول الأعمال المؤقت*

إحاطة بالمستجدات بشأن تنفيذ التوصيات الواردة في استعراض الفريق
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

يقدّم هذا التقرير عملاً بقرار المجلس التنفيذي 21/2020 الذي "يطلب من اليونيسف أن تواصل تزويد المجلس التنفيذي بمعلومات مستكملة عن الأساليب المتبعة ضمن سياساتها وإجراءاتها وعملياتها على جميع المستويات في منع ومحاربة الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي، وأن تراعي في ذلك التوصيات المنبثقة عن الاستعراض المستقل؛... و"يطلب إلى اليونيسف أن تسلط الضوء بوجه خاص على ما اتخذته من إجراءات لتنفيذ التوصيات الصادرة عن فرقة العمل المستقلة بشأن التصدي لإساءة استعمال السلطة، وذلك ضمن تقريرها عن التطورات المستجدة بشأن هذه المسألة الذي ستقدمه خلال الدورة السنوية لعام 2021؛ و"يحيط علماً مع التقدير بإنشاء فرقة عمل داخلية معنية بمكافحة العنصرية والتمييز، ويطلب إلى اليونيسف أن تزود المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام 2021 بتقرير عن أعمال فرقة العمل هذه وعمّا اتخذته اليونيسف من إجراءات، ضمن سياساتها وإجراءاتها وبرامجها، من أجل منع ومحاربة جميع أشكال التمييز، بما في ذلك العنصرية والتمييز العنصري".

* E/ICEF/2022/1



الرجاء إعادة استعمال الورق

100122 271221 21-18565 (A)



ويتضمن هذا التقرير مستجدات التقدم المحرز في أعمال اليونسيف من أجل تحسين ثقافة المنظمة لديها، بما في ذلك الجهود التي تبذلها في مجال مكافحة العنصرية والتمييز، وكذلك الإجراءات المتخذة لتنفيذ استراتيجيتها لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسين والتحرش الجنسي والتصدي لهم.

وترد في الفرع السادس عناصر لمشروع قرار لينظر فيها المجلس التنفيذي.

أولا - لمحة عامة

1 - تواصل اليونيسف إحراز تقدم 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. وهذا التحديث يغطي الفترة الممتدة من آذار/مارس إلى تشرين الأول/أكتوبر 2021.

2 - واستراتيجية اليونيسف الشاملة إزاء هذه المسائل تركز على القيم الأساسية للمنظمة وهي الاهتمام والاحترام والنزاهة والثقة والمساءلة. ولا تسامح مطلقاً مع أي شكل من أشكال الاستغلال والانتهاك الجنسيين أو التحرش الجنسي أو التمييز أو العنصرية أو أي شكل آخر من أشكال سوء السلوك. وتعمل اليونيسف حالياً على تعزيز نظم الرصد والإبلاغ، وعلى تعزيز الثقة في هذه النظم في أوساط الموظفين؛ وبناء القدرات من أجل إدارة الأفراد بمزيد من الفعالية والاحترام؛ وضمان اتخاذ الإجراءات المناسبة في أوانها لمعالجة مشاكل مكان العمل.

3 - وقد أحرزت اليونيسف تقدماً مستمراً في مواجهة الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي منذ تقديم تقريرها الأخير إلى المجلس التنفيذي في الدورة السنوية لعام 2021. وأُتيحت موارد تدريبية إضافية للموظفين. وقد تم الآن تقييم جميع الجهات الشريكة لليونيسف في المجتمع المدني تقريباً من حيث قدرتها على حماية الفئات السكانية المشمولة بخدمات المنظمة من الاستغلال الجنسي، واليونيسف على استعداد لإطلاع كيانات الأمم المتحدة الأخرى على هذه التقييمات. وعمل مزيد من المكاتب القطرية مع المجتمعات المحلية، بطرق جديدة في الغالب، في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والإبلاغ عنهما. وعُرضت مساعدة الضحايا على نطاق واسع وقُدمت في معظم الحالات الخاصة باليونيسف وفي الحالات التي تشمل كيانات أخرى. وعُمت، على هيئات الأمم المتحدة، وعلى نطاق واسع، إرشادات بشأن مساعدة الضحايا، قادت اليونيسف العمل عليها. وتتعاون اليونيسف بنشاط مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى بشأن مسائل سوء السلوك الجنسي، على المستويين الإداري والتقني.

4 - ولا بد من استمرار العمل لتعزيز التنسيق بين الوكالات؛ والوقاية (التدقيق والتدريب، وتقييم المخاطر، وإدارة البرامج والموظفين والجهات الشريكة)؛ والإبلاغ، بما في ذلك في المجتمع؛ والتحقيقات التي تجريها الجهات الشريكة؛ وتوافر مساعدة جيدة وشاملة للضحايا. وتتجلى بعض هذه التحديات في شراكات المجتمع المدني: إذ إن عدد المنظمات غير الحكومية الوطنية التي لديها القدرة الكافية على التحقيق في الحوادث والتصدي لها لا يتجاوز ربع عدد تلك المنظمات. وضمن اليونيسف، يكتسي التكافؤ بين الجنسين في التوظيف والمساءلة في مجال التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين في جميع الوظائف في المنظمة أهمية حيوية. 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 فيها التعليم والصحة. والتحديات كبيرة، وهي تتطلب مشاركة طويلة الأجل من اليونيسف ومن الجهات الشريكة لها.

5 - وقد تنامي العمل المتعلق بثقافة المنظمة في مجالين رئيسيين منذ آخر ما قُدم إلى المجلس التنفيذي من معلومات مستكملة في دورته السنوية لعام 2021. أولاً، إنه يُركز الآن تركيزاً أقوى بكثير على مكافحة العنصرية والتمييز. ومنذ إنجاز عمل فرقة العمل الداخلية المعنية بمكافحة العنصرية والتمييز، في أيار/مايو 2021، واليونيسف تعمل على تنفيذ توصيات فرقة العمل تلك. وبعد أن استعرضت اليونيسف بعناية جميع توصيات الفرقة، قبلت، كلياً أو جزئياً، جميع التوصيات التي يزيد عددها على 100 توصية، ما عدا 4 منها.

6 - ثانياً، زاد التركيز على إضفاء الطابع المؤسسي على العمل المتعلق بثقافة المنظمة من خلال الرصد والإبلاغ، مع استحداث أداة استطلاع "جس النبض" ("Pulse Check") بشأن ثقافة مكان العمل، في حزيران/يونيه 2021. فقد طُلب من جميع الموظفين الرد على تسعة أسئلة، وموافاتها بتصوراتهم لمختلف جوانب ثقافة مكان العمل في مكاتبهم. واستُخدمت مختلف أدوات الاتصال والمنتجات والقنوات للترويج لأداة "جس النبض". وبلغ معدل الاستجابة النهائي 70 في المائة على الصعيد العالمي، حيث أجاب ما يزيد من 12 500 موظف على الاستطلاع. وبلغ نحو ما نسبته 90 في المائة من المكاتب/المجالات العمل الحد الأدنى من معدل الاستجابة وهو 60 في المائة. وما تزال جارية إجراءات المتابعة والدعم المقدم للمكاتب. وسيُطبق استطلاع "جس النبض" مرتين في العام، على أن يُجرى في المرة القادمة في كانون الأول/ديسمبر 2021.

7 - ولا تزال جائحة مرض فيروس كورونا لعام 2019 (كوفيد-19) تؤثر على ثقافة المنظمة لليونيسف. واعتمد كثير من المكاتب طرائق عمل مختلفة لإتاحة أقصى قدر من المرونة للموظفين لتدبير أمورهم ضمن القيود المتصلة بكوفيد-19 مع الاستمرار في تحقيق نتائج لصالح الأطفال. واستناداً إلى الدروس المستفادة خلال جائحة كوفيد-19، وكذلك النهج المتبعة في تحديث الموارد البشرية، تقوم اليونيسف حالياً بوضع توجيهات بشأن طرائق عمل جديدة، بما في ذلك خيارات من قبيل ترتيبات العمل من أي مكان.

8 - وستشمل الأولويات المستقبلية في ما يتعلق بتحسين ثقافة المنظمة زيادة إضفاء الطابع المؤسسي على أداة "جس النبض" وما يرتبط بها من إجراءات متابعة؛ وتنفيذ توصيات فرقة العمل الداخلية المعنية بمكافحة العنصرية والتمييز؛ وزيادة تحسين الاتصالات وانخراط الموظفين في جميع جوانب ثقافة المنظمة. ويُتوقع الانتهاء من استحداث أداة تفاعلية جديدة (أداة طيف السلوكيات) في أوائل عام 2022، لمساعدة الموظفين على التوصل إلى فهم أفضل لنطاق السلوكيات والاستجابات المتاحة لهم، وذلك مثلاً من خلال اللجوء إلى شعبة الموارد البشرية، ومتطوعي دعم الأقران، والإدارة؛ والوساطة؛ وإرشادات مكتب الأخلاقيات؛ وإبلاغ مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، عند التعامل مع سوء سلوك محتمل أو سلوك غير لائق.

9 - ومن أجل التصدي لسوء السلوك الجنسي وتنفيذ ما تبقى من توصيات استعراض الفريق المستقل، ستسعى اليونيسف إلى تنفيذ 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 للإبلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين، يمكن أن تصل إلى أعداد أكبر من السكان. وسيظل ضمان الحصول على مساعدة جيدة للضحايا أولوية من أولويات البرامج. وستعمل اليونيسف مع الجهات

الشريكة لها، ومع كيانات أخرى في الأمم المتحدة، على معالجة هذه المسائل، بوسائل منها تحسين قدرة منظمات المجتمع المدني على التحقيق في الادعاءات، وتقديم دعم جيد للضحايا.

ثانياً - مقدمة

10 - طلب المجلس التنفيذي، في قراره 21/2020، إلى اليونسيف أن تقوم بتزويد المجلس التنفيذي بمعلومات مستكملة عن الأساليب المتبعة، ضمن سياساتها وإجراءاتها وعملياتها على جميع المستويات، في منع ومحاربة الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي، وأن تراعي في ذلك التوصيات المنبثقة عن الاستعراض المستقل. وتقدم اليونسيف أيضاً تقارير عن عملها المتعلق بثقافة المنظمة (استجابة لتقرير فرقة العمل المستقلة لعام 2019)، في إطار هذا البند من جدول الأعمال، بما في ذلك الجهود التي تبذلها في مكافحة العنصرية والتمييز، منذ الدورة السنوية لعام 2020.

11 - وتقدم هذه الوثيقة إلى المجلس التنفيذي تلبية لتلك الطلبات. وهي تتضمن معلومات محدّثة عن التقدم المحرز منذ الدورة السنوية لعام 2021 في مجال مكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي، وفي تحسين ثقافة المنظمة.

12 - وعلى الرغم من أن عمل اليونسيف في مجال الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالجهود المبدولة لتحسين ثقافة المنظمة لديها، فإن هذا التقرير المستكمل يفصل بين مساري العمل، مع إبراز الروابط بينهما، في جميع أجزاء الوثيقة.

13 - فاليونسيف ملتزمة بإعمال حقوق الأطفال والمجموعات التي تخدمها للوصول على الحماية والمساعدة التي يحق لهم الحصول عليها، دون خوف من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، أو دون وقوعهما فعلياً، وضمان أن يكون بإمكان جميع موظفي اليونسيف العمل في أجواء محترمة مؤاتية خالية من التحرش الجنسي والعنصرية والتمييز وجميع أشكال الإساءة في مكان العمل.

ثالثاً - آخر المستجدات عن التقدم المحرز في تنفيذ استراتيجية اليونسيف لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لهم

14 - إن استراتيجية اليونسيف لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لهم تتضمّن عمل اليونسيف المتصل بسوء السلوك الجنسي. وفي الأشهر الستة التي انقضت على تقديم التقرير الأخير إلى المجلس التنفيذي، استمر إحراز تقدم في هذا الصدد.

15 - وبلغت نسبة ما أنجز أو أُدمج في الأعمال الجارية 92 في المائة من التوصيات الواردة في استعراض الفريق المستقل لاستجابة اليونسيف للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين؛ أما الباقي فقد أرجئ. ويمكن الاطلاع على النتائج الأولية ضمن تقييم شبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف الذي تجريه اليونسيف، والذي تناول لأول مرة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي. وأشار التقييم إلى وجود نظم جيدة يمكن البناء عليها.

16 - وتوضع خطط سنوية لتحسين نظم الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، باستخدام نماذج معتمدة على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وتوضع خطط عمل على مستوى الكيان وعلى المستوى القطري،

وترسل للاطلاع عليها، على التوالي، إلى الأمين العام، أو في ما بين الأفرقة القطرية للأمم المتحدة. والمكاتب القطرية التي تتلقى أموالاً مخصصة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين ملزمة بالإبلاغ باستخدام إطار رصد محدّد، وتشجّع المكاتب الأخرى على ذلك. وفي نهاية العام، ستقوم اليونيسف بتجميع البيانات من المكاتب القطرية بشأن التقدم المحرز في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وبلغ عدد المكاتب التي أبلغت بإحراز تقدم في عام 2020 ما مجموعه 91 مكتباً.

17 - وتتجلى إحدى نتائج عمل المنظمة في مجال منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما في تصورات الموظفين ذات الصلة بذلك. وتقيس الاستقصاءات السنوية السرية المتعددة الوكالات للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين مدى فهم الالتزامات؛ ومدى معرفة عمليات التصدي لسوء السلوك الجنسي؛ ومدى التصور بأن اليونيسف تتعامل مع سوء السلوك الجنسي. وفي عام 2021، تضاعف نطاق الاستقصاء، حيث شارك فيه أكثر من 4 000 موظف و 116 مكتباً قطرياً.

18 - وعلى نحو ما لوحظ في التقارير السابقة المقدّمة إلى المجلس التنفيذي، فإن سوء السلوك الجنسي مشكلة مستعصية، ذات عوامل فردية وتنظيمية وخارجية. واليونيسف ملتزمة باتخاذ إجراءات طويلة الأجل لمعالجة هذه المسألة. ولهذا الغرض، ولأول مرة، تُبرز الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وثقافة المنظمة، والمؤشرات المرتبطة بها، في الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025.

ألف - بث ثقافة منظمةٍ قوامها عدم التسامح المطلق وتُبنى من خلال المساءلة والوقاية والمساواة بين الجنسين

19 - إن عدم التسامح مطلقاً في اليونيسف يعني عدم تجاهل أي ادعاء. فجميع الادعاءات تستدعي دراسة وتقيماً دقيقين للاستجابة المطلوبة. وسوء السلوك الجنسي غير مقبول أبداً كان نوعه. وجميع الحالات المؤكدة يترتب عليها عواقب وخيمة، ضمن اليونيسف، وكذلك على إمكانية توظيف الجاني في المستقبل. 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.

20 - وتتعترف استراتيجية اليونيسف لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لهما بأن عدم المساواة بين الجنسين في مكان عمل باليونيسف يؤدي إلى التحرش الجنسي وغيره من أشكال سوء السلوك. فلا بد من وجود ثقافة للمنظمة قادرة على معالجة اختلال علاقات القوة. وستقيس المؤشرات في الخطة الاستراتيجية الجديدة، للفترة 2022-2025، حالات عدم التكافؤ بين الجنسين في التوظيف، والتدريب الإداري على المساواة بين الجنسين، والتصورات ذات الصلة بالشواغل المتعلقة بالإبلاغ.

21 - وتواصل اليونيسف حالياً العمل على وضع إطار للمساءلة عن الحماية. وفي موازاة ذلك، قامت اليونيسف بتتقيح إطارها لإدارة الأداء الموظفين. واعتباراً من عام 2021، صار من الواضح لجميع الموظفين أنهم قد يقيّمون لمعرفة إن كانوا يتقيدون بالتزاماتهم بالحد من مخاطر الحماية أم لا. ويخضع المديرون لمعيار لتقييم الأداء لمعرفة إن كانوا يعملون على تعزيز بيئةٍ يشجع فيها الانفتاح والشفافية والمساءلة أم لا، يعترف فيها المدير والفريق بالشواغل المتعلقة بالحماية، ويثيرانها بثقة، ويعالجانها معالجة استباقية وآمنة.

22 - والتدريب على المهارات متاح لموظفي اليونيسف ابتغاء الوفاء بهذه الالتزامات: إذ أتم ما نسبته 96 في المائة من الموظفين التدريب الإلزامي على منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وأتم 95 في المائة

التدريب الإلزامي المتعلق بالتحرش الجنسي وغيره من أشكال الإساءة في مكان العمل. وأفاد معظم الموظفين (97 في المائة) بتجارب إيجابية بعد إتمام الدورات. وأحدث تدريب تكميلي لاستكمال التدريب الإلزامي. وفي عام 2021، كُيفت دورة تدريبية يشترك في تسييرها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات/المنظمة الدولية المعنية بالهجرة بشأن منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، بحيث أصبحت ملائمة للتدريب الخاص باليونيسف، سواء بالحضور الشخصي أو عن بُعد.

23 - ويجب على اليونيسف إدارة مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين في شراكاتها مع منظمات المجتمع المدني. وفي أوائل عام 2020، أصدرت اليونيسف إجراء شاملاً لإدارة تلك المخاطر، مع مجموعة مواد مصاحبة لمساعدة الجهات الشريكة على التصدي لها. ومنذ ذلك الحين، كُيف هذا الإجراء بحيث يلائم اتباع نهج منسق على نطاق الأمم المتحدة لتقييم قدرات الجهات الشريكة. وإلى غاية 25 تشرين الأول/أكتوبر 2021، قُيم ما مجموعه 3 830 جهة شريكة لليونيسف (98 في المائة من مجموع الجهات الشريكة من المجتمع المدني)، وقد اعتُبر معظمها إما على أنه معتدل الخطورة (49 في المائة منها) أو أنه عالي الخطورة (14 في المائة)، وأنه بحاجة إلى دعم كبير لرفع مستوى قدراته. ويكشف تحليل للتقييمات عن وجود نقص مستمر في قدرة المنظمة على الاستجابة للحوادث المحتملة، بما في ذلك وجود ثغرات في نظم الإبلاغ، وضمان تقديم المساعدة للضحايا وإحالتهم، وكذلك التحقيقات. وفي ما يلي مناقشة للمبادرات الرامية إلى معالجة هذه الثغرات.

24 - وفي عام 2021، شرعت اليونيسف في استعراض للكيفية التي يمكن بها زيادة تعزيز عمليات الإمداد فيها من أجل ضمان حماية أفضل من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وذلك من خلال تحديد الخدمات عالية الخطورة، ومن خلال جعل قدرة الجهات الموردة على التخفيف من تلك المخاطر معياراً للفحص أو التقييم.

25 - ويصوّر إطار اليونيسف للإدارة المركزية للمخاطر الآن مخاطر التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين على أنها فئات مخاطر منفصلة. ويُدرج تحديد المخاطر المتعلقة بالحماية وإدارتها بفعالية كمؤشر في الخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025.

باء - آليات إبلاغ مأمونة وموثوق بها

26 - إن وصول المجتمعات إلى آليات الإبلاغ المأمونة أمر حيوي. وتواصل اليونيسف استكشاف نهج جديدة للتشاور الفعال مع المجتمعات المحلية بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وقد أدرجت عشرة مكاتب قُطرية منصات رقمية في الجهود التي تبذلها. فعلى سبيل المثال، استخدمت المكاتب القُطرية في أفغانستان والفلبين وملاوي ونيجيريا أداة U-Report لإرسال استطلاعات رأي لتقييم المعارف والتوعية بالاستغلال والانتهاك الجنسيين وقنوات الإبلاغ المتاحة. واستُخدمت بيانات مستقاة من استطلاعات الرأي لتكثيف إدارة المخاطر والبرامج. وخلال عام 2021، أطلقت جمهورية فنزويلا البوليفارية آلية لليونيسف وآلية مشتركة بين الوكالات لاستقاء الآراء، يمكن الوصول إلى كليهما من خلال قنوات متعددة مع مشغلين مدربين، ومع حماية للبيانات، وإحالات مأمونة وفعالة. وفي اليمن، أنشئت آلية جديدة لجبر المظالم، تتضمن خيارات الاتصال أو تسجيل الشكاوى بالحضور الشخصي، وتوخي السرية في التعامل مع الشكاوى الذي يضطلع به موظفون مدربون. وقد جمعت اليونيسف أفضل الممارسات في حزمة ابتكارات رقمية من أجل إثراء المشاركة الرقمية المأمونة في برامج الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

- 27 - وفي نهاية عام 2021، ستقوم اليونيسف بتجميع البيانات من المكاتب القطرية حول العدد التقديري للأطفال والبالغين الذين لديهم إمكانية الوصول إلى قنوات مأمونة للإبلاغ عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وفي عام 2020، أُتيحت إمكانية الوصول لما عدده 44 مليون طفل وبالغ.
- 28 - ومع اتساع نطاق آليات الإبلاغ التابعة لليونيسف، ظلت التقارير المقدمة عن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين عند المستوى نفسه تقريباً بين عام 2020 والثلاثة الأرباع الأولى من عام 2021.
- 29 - وخلال الفترة الممتدة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 30 أيلول/سبتمبر 2021، تلقى مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات 249 حالة جديدة وسُجِّلها، منها 110 حالات تتعلق بسوء سلوك مزعوم ارتكبه موظفون من اليونيسف. وإضافة إلى ذلك، رُجِّلت 266 حالة من عام 2020 إلى عام 2021، من ضمنها 140 حالة تتعلق بسوء سلوك ارتكبه موظفون من اليونيسف. ومن بين الحالات الجديدة البالغ عددها 249، كانت الفئة الأكبر هي فئة الاستغلال والانتهاك الجنسيين (18 في المائة). وكانت الفئة الثانية الأكبر هي الغش الذي ينطوي على إساءة استعمال أموال البرامج، والذي ارتكبه أطراف ثالثة. وخلال الفترة نفسها، شكلت حالات التحرش الجنسي نسبة 4 في المائة من جميع الحالات الجديدة، أي 10 من أصل ما مجموعه 249 حالة، على غرار حالات التحرش الجنسي الواردة في عام 2020 (15 حالة من أصل 308 حالات).
- 30 - وتُبلغ اليونيسف علناً، وفي حينه تقريباً، عن ادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي تخص موظفيها والجهات الشريكة في تنفيذ برامجها. وفي الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 30 أيلول/سبتمبر 2021، أبلغت عن 39 ادعاء تتعلق باستغلال وانتهاك جنسيين، شملت 54 ضحية و 45 جانباً، بمن فيهم 4 من موظفي اليونيسف، و 41 من موظفي الجهات الشريكة في تنفيذ برامجها. وكانت الأرقام الإجمالية مماثلة تقريباً لأرقام عام 2020 (لا يوجد ادعاءات تخص موظفين من اليونيسف، ويوجد 42 ادعاء تخص موظفين من الجهات الشريكة في تنفيذ برامجها). وفي عام 2019 (ادعاءات تخص 10 من موظفي اليونيسف، و 40 من موظفي الجهات الشريكة في تنفيذ برامجها)، 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⁽¹⁾.

جيم - استجابة جيدة محورها الناجون

- 31 - تتضمن برامج اليونيسف المتعلقة بحماية الطفل والعنف الجنساني في حالات الطوارئ الحد من المخاطر والوقاية منها والتصدي لها. وفي عام 2020، استفاد من هذا النهج الثلاثي المحاور 17,7 مليون شخص في 83 بلداً، وتلقى ما يزيد على 210 000 من موظفي اليونيسف والجهات الشريكة تدريباً على الحد من المخاطر، والإحالات المأمونة للخدمات. (لم تكن بيانات عام 2021 متاحة وقت إعداد التقرير).
- 32 - وتلقى مساعدة الضحايا (33 من 50) ثلثاً جميع عدد الضحايا في حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين المبلغ عنها في الثلاثة الأرباع الأولى من عام 2021. أمّا الحالات المتبقية، فإن الشخص المتضرر إما رفض المساعدة أو لم يلتمسها أساساً، أو تعذر الوصول إليه، أو أن التثبيت من حالة المساعدة كان جارياً.

(1) <www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/content/data-allegations-un-system-wide>.

39 - وفي عام 2021، واستناداً إلى بيانات حتى غاية 30 أيلول/سبتمبر، أغلق مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات ما نسبته 96 في المائة من قضايا الاستغلال والانتهاك الجنسيين في غضون تسعة أشهر.

40 - وحتى 30 أيلول/سبتمبر 2021، بتت اليونيسف في 28 قضية كانت قد أُحيلت إليها للنظر في احتمال اتخاذ إجراءات تأديبية فيها. وشملت هذه القضايا 23 قضية وردت في عام 2021، و 5 قضايا رُحلت من عام 2020. وفي 18 قضية تتعلق بموظفين عاملين، ثبت وجود سوء سلوك ففرضت تدابير تأديبية. وفي سبع قضايا تتعلق بموظفين في الخدمة، تبين أنه لم يثبت وجود سوء سلوك. غير أنه في ست من هذه القضايا، فُرضت تدابير إدارية أو تدابير من الإدارة لمعالجة أوجه القصور في السلوك. وفي ما يتعلق بموظف سابق واحد، أدرجت مذكرة في ملفه الرسمي، تشير إلى أنها تتضمن قضية معلقة وقت انتهاء الخدمة. وفي ما يتعلق بموظفين سابقين اثنين، وضعت مذكرة في ملفيهما الرسميين، تفيد بأنه سيُشرع في عملية تأديبية في حال عادا إلى اليونيسف. وكانت خمس قضايا لا تزال قيد النظر حتى وقت إعداد هذا التقرير، بما في ذلك قضيتان من قضايا سوء السلوك الجنسي المزعوم وردتا في عام 2021.

هاء - إشراك الشركاء في مكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي

41 - تشارك اليونيسف، بالتعاون مع مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، في قيادة أفرقة اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، التي تركز على الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وعلى المساءلة والإدماج. وقدمت اليونيسف أيضاً موظفين لدعم إنشاء فريق دعم ميداني تابع للجنة الدائمة، لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وتدعم اليونيسف أكثر من 50 منسقاً مشتركاً بين الوكالات لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وفي عام 2021، قادت اليونيسف عملية إنشاء بوابة إلكترونية للمساءلة والإدماج، توفر موارد تتعلق بآليات الشكاوى المجتمعية وموارد أخرى.

42 - وتشارك اليونيسف بانتظام، على المستويين الإداري والتقني، في أعمال ينسقها مكتب المنسقة الخاصة المعنية بتحسين جهود الأمم المتحدة في مجال التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين، ومكتب المدافعة عن حقوق الضحايا.

43 - وفي عام 2021، عملت اليونيسف مع مكتب الأمم المتحدة للتنسيق الإنمائي بشأن تنقيحات إطار الإدارة والمساءلة لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية ونظام المنسقين المقيمين، وذلك لتعزيز تنسيق أفضل بين الأفرقة القطرية بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

44 - وتعمل اليونيسف حالياً مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى على مواءمة الخطط لمكافحة سوء السلوك الجنسي، إثر اعتماد الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية لعام 2020.

45 - وفي إطار فرقة عمل مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق من أجل التصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، واصلت اليونيسف وبرنامج الأغذية العالمي المشاركة في رئاسة فريق عامل فرعي معني بتحسين سبل الإبلاغ عن التحرش الجنسي. وفي عام 2021، أجرى الفريق العامل الفرعي دراسة استقصائية سنوية محدثة لكيانات الأمم المتحدة المشاركة البالغ عددها 27 كياناً بشأن الإبلاغ عن التحرش الجنسي. وتحليل الدراسة الاستقصائية جار حالياً.

وستسمح النتائج لفرقة العمل بمعرفة ما يلي: (أ) التقدم المحرز في الجهود المبذولة على نطاق منظومة الأمم المتحدة للقضاء على التحرش الجنسي؛ (ب) ومؤشرات المخاطر التي تسمح باتخاذ مبادرات وقائية أكثر تركيزاً؛ (ج) والمجالات التي يمكن للكيانات أن تعزز فيها سبل تصديها للتحرش الجنسي.

رابعاً - ثقافة المنظمة

46 - يتواصل إحراز التقدم نحو التنفيذ الكامل للتوصيات المقبولة الواردة في تقرير فرقة العمل المستقلة، حيث أنجز وأُغلق ما نسبته 50 في المائة من التوصيات، وما نسبته 36 في المائة منها هو إما على المسار الصحيح أو قيد التنفيذ (وهذه توصيات مستمرة غير مقيدة بحد زمني أو غاية نهائية). وقد تأخر ما نسبته 9 في المائة من الإجراءات ولكنها جارية حالياً، في حين لم تقبل اليونيسف ما نسبته 5 في المائة منها للتنفيذ، وذلك لغاية تشرين الثاني/نوفمبر 2021.

47 - وأجرت اليونيسف أول استطلاع بأداة "جس النبض" لثقافة مكان العمل لديها في حزيران/يونيه 2021. وطلب من جميع الموظفين الرد على تسعة أسئلة، وتقديم تصوراتهم لمختلف جوانب ثقافة مكان العمل. واستُخدمت أدوات اتصال ومنتجات وقنوات مختلفة للتعريف بأداة "جس النبض" والترويج لها. وبلغ معدل الاستجابة النهائي 70 في المائة على الصعيد العالمي، حيث استجاب ما يزيد من 12 500 موظف. وبلغ نحو ما نسبته 90 في المائة من المكاتب/مجالات العمل الحد الأدنى لمعدل الاستجابة وهو 60 في المائة.

48 - والغرض من استطلاع "جس النبض" هو أن يكون مكملاً للاستقصاء العالمي الأكثر شمولاً للموظفين، الذي يجري كل سنتين. وفي المقابل، فإن "جس النبض" قد جُعل موجزاً عن قصد. وقد أُتيح لليونيسف تحليل لبيانات الاستقصاء كلها بعد يومين فقط من انتهاء الاستقصاء. وسُيعمم "جس النبض" على جميع الموظفين كل ستة أشهر، والمقصود من البيانات هو توجيه الجهود الجارية والمستجدة، لتحسين ثقافة مكان العمل عبر المكاتب.

49 - وبيانات "جس النبض" متاحة لجميع موظفي اليونيسف، وهي تشمل بيانات مصنفة حسب نوع الجنس. ويمكن مقارنة النتائج في ما بين مختلف المكاتب والفترات الزمنية، مما يمكن من تحديد الممارسات الجيدة وتبادلها، وخلق منافسة إيجابية في ما بين المكاتب. وتتوفر البيانات أيضاً ضمن سجلات الإنجاز الخاصة بأداء المكاتب، إلى جانب مؤشرات الأداء الرئيسية الأخرى المتعلقة بإقامة التحالفات والشراكات، وإدارة الأفراد، وتنفيذ البرامج، والإدارة المالية، وضمان الجودة. وتقوم المكاتب القطرية، بانتظام، برصد سجلات الإنجاز الخاصة بأداء المكاتب في إطار اجتماعات أفرقة الإدارة القطرية، كما تقوم المكاتب الإقليمية برصدها في إطار دورها الرقابي.

50 - ولعدم المكاتب في اتخاذ إجراءات بشأن بيانات "جس النبض"، أعد دليل مفصل. وأُنشئت أيضاً عدة مقاطع فيديو قصيرة لمساعدة المكاتب على الاطلاع على بياناتها وفهمها. وأعدت تسع صحائف تلميحات ووزعت للاطلاع عليها، من أجل مساعدة المكاتب على فهم الكيفية التي يمكنها بها اتخاذ إجراءات لمتابعة نتائج "جس النبض" الخاص بها. وتتوفر مواد "جس النبض" هذه بأربع لغات رسمية للأمم المتحدة، هي: الإسبانية والإنكليزية والعربية والفرنسية.

- 51 - واليونسيف هي أول وكالة من وكالات الأمم المتحدة تضع وتنفذ عملية لـ "جس النبض" لثقافة مكان العمل التي تدمج في نظمها الاعتيادية الخاصة بالرصد والمساءلة. وقد وردت بالفعل طلبات من كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة مثل مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، وبرنامج الأغذية العالمي، لمعرفة المزيد عن الاستقصاء، وإلى اليونسيف للإسهام بخبراتها.
- 52 - وكانت الاستجابة لـ "جس النبض" إيجابية للغاية. ففي غضون أيام من إتاحة البيانات المستقاة من الاستقصاء الأول لجميع الموظفين (في 1 تموز/يوليه 2021)، نظم الكثير من المكاتب اجتماعات لجميع الموظفين من أجل مناقشة النتائج. وركزت المناقشات على البيانات نفسها، وعلى المقارنات مع بيانات الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2020، وكيفية متابعة النتائج. وأتى أحد الأمثلة المبتكرة على ذلك من المكتب القطري لكوت ديفوار، الذي استخدم المسائل الرئيسية المنبثقة عن بيانات "جس النبض" لتكون الأساس لمسلسل فكا هي أعدّه وأداه موظفوه أثناء معتكف الموظفين.
- 53 - وكانت المجالات التي سجلت فيها اليونسيف أعلى معدلات (الأكثر إيجابية) في استطلاع "جس النبض" هي: التمكين؛ والتوفيق بين مسؤوليات العمل والحياة الأسرية؛ وإجراء الاتصالات الداخلية.
- 54 - وكانت المجالات التي سجلت فيها اليونسيف أدنى معدلات (الأقل إيجابية) هي: السلامة النفسية والثقة؛ وإدارة الأداء؛ والتقدير والاعتراف؛ ومعايير السلوك.
- 55 - وقد شوهدت اختلافات هامة في الردود على الاستقصاء مصنفة حسب نوع الجنس، حيث كانت ردود الرجال عموماً أكثر إيجابية من ردود النساء. وسيُجرى استطلاع "جس النبض" كل ستة أشهر لتسهيل رصد الاتجاهات وتطورها عبر الزمن.
- 56 - ويظل برنامج "الإنسان في اليونسيف" ("Humans of UNICEF") مبادرة رئيسية تدعم ثقافة قائمة على القيم بشكل أكبر. وقد صُمم هذا البرنامج لتيسير التقدير الشخصي والتقدير على مستوى الفريق على حد سواء، في جميع أنحاء اليونسيف. وفي الفترة الواقعة بين إطلاق برنامج "الإنسان في اليونسيف" في شباط/فبراير 2020، ونهاية أيلول/سبتمبر 2021، رُشِّح ما مجموعه 1 350 من موظفي اليونسيف، الذين رُشِّحهم أقرانهم ليكونوا ضمن برنامج "الإنسان في اليونسيف"، ممن يجسدون القيم الأساسية للمنظمة في سلوكهم. وإضافة إلى ذلك، حقق البرنامج ما يقرب من 5 000 مشاركة من الموظفين، أي تعليقات وإعجابات وتعقيبات من خلال قنوات مختلفة. وأُتيح استمارات الترشيح باللغات الإسبانية والإنكليزية والفرنسية.
- 57 - وفي تشرين الأول/أكتوبر 2021، أقيم "شهر الأخلاقيات" السنوي الخامس، حيث كان التركيز فيه على قيمة "الاهتمام" الأساسية. وأبرزت الفعاليات المقامة في الشهر أبعاداً مختلفة للاهتمام، وهي: الاهتمام الذي تبديه اليونسيف لموظفيها؛ والاهتمام الذي يبديه الموظفون لليونسيف من خلال السلوك الأخلاقي؛ والاهتمام الذي يبديه الموظفون بعضهم لبعض؛ والاهتمام الذي يبديه الموظفون للجهات الشريكة المنفذة والأطفال الذين تخدمهم المنظمة. وسلطت حلقة دراسية شبكية عالمية الضوء على الموظفين من المكاتب القطرية الذين أسهموا بقصص صادقة وشيقة عن الكيفية التي يُظهرون بها شخصياً هذه الجوانب المختلفة من الاهتمام، وكيف أفادوا من الاهتمام الذي أظهره لهم آخرون.

58 - وتواصل اليونيسف ممارستها في تحديد مواعيد محادثات دورية مع كبار القادة (ممثلون وموظفون برتبة مدير) بشأن القيادة خلال جائحة كوفيد-19. وفي أيلول/سبتمبر 2021، عُقدت الجولة الثامنة من هذه المحادثات، بمشاركة نحو 120 من القادة على مدى ثلاث جلسات. وتشمل المواضيع التي نوقشت في عام 2021 حتى حينه ما يلي: التعامل مع شواغل الموظفين بشأن التطعيم ضد فيروس كوفيد-19؛ وتشجيع ترتيبات عمل بشأن العودة إلى المكاتب حيثما يكون ذلك مأموناً؛ ودعم الصحة النفسية للموظفين أثناء تدابير الإغلاق الشامل/العمل عن بُعد؛ وتبادل الخبرات المتعلقة باستخدام بيانات "جس النبض".

59 - وواصلت اليونيسف تعزيز الأخذ بالوساطة والتسوية غير الرسمية باعتبارها وسيلة أقل غير تدخلية وأسرع نسبياً لتسوية نزاعات أماكن العمل. وعقب اعتماد المنظمة تعهداً بالوساطة، بعثت المديرية التنفيذية رسالة إلى عموم الموظفين، في 2 آب/أغسطس 2021، "يشجّع [فيها] جميع الموظفين، بما يشمل الإدارة، على الوفاء بهذا الالتزام، والاستعانة، في الحالات المناسبة، بفريق الوساطة العالمي، الذي يضم أكثر من 60 وسيطاً تحت الطلب من جميع أنحاء العالم". ولاحظ مكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها أن الموظفين بحاجة إلى هذا التشجيع لالتماس الدعم بالوساطة، وللمساعدة في الحد من الخوف من الاقتصاص عند التماس هذا الدعم.

60 - وقد أطلق مكتب أمين المظالم برامج لإنكاء الوعي بخدمات الوساطة لدى الموظفين والأفراد من غير الموظفين. وشمل ذلك تنظيم حلقات دراسية شبكية عالمية وبرنامج تدريب بعنوان "محادثة مع الوسيط"، تلا ذلك فسحة لإجراء مناقشة سرية مع وسيط، لأكثر من 25 مكتباً قُطرياً. وأتاح هذا البرنامج للموظفين فرصة الإعراب عن شواغلهم، ومناقشة إمكانية استخدام الوساطة لالتماس تسوية مشاكلهم في مكان العمل. وبدأ مكتب أمين المظالم، في عام 2021، برنامجاً جديداً للتعلم الإلكتروني بشأن الوساطة.

61 - وحتى تشرين الأول/أكتوبر 2021، تجاوز عدد قضايا الوساطة عددها في الأشهر الاثني عشر من عام 2020 مجتمعة، حيث تنصدر اليونيسف صناديق الأمم المتحدة وبرامجها الأخرى، التي يقوم مكتب أمين المظالم بخدمتها، وذلك من حيث عدد الموظفين الذين يواصلون بنشاط التماس دعم وحدة الوساطة، بمكتب أمين المظالم، في تسوية نزاعاتهم في أماكن العمل. ولا تزال أكثر مسائل مكان العمل المقدمة للوساطة شيوعاً هي النزاعات بين المشرفين والمرؤوسين.

62 - وتقوم اليونيسف حالياً بالإعداد لحملة داخلية طويلة الأجل حول "تجسيد قيمنا في سلوكنا"، تركز على إشراك الموظفين وتغيير سلوكهم، وستُطرح في الربع الأول من عام 2022. وضمن هذه الحملة، استُحدثت أداة إلكترونية سهلة الاستخدام، وهي أداة طيف السلوكيات. وجرّبت الأداة مع ستة مكاتب في الفترة بين آب/أغسطس وتشرين الأول/أكتوبر 2021، من خلال سلسلة من حلقات العمل، واستخدام نهج نابع من علم السلوك لإشراك الموظفين.

63 - وفي ما يتعلق بمكافحة العنصرية والتمييز، وضعت اليونيسف استجابتها للتوصيات الصادرة عن فرقة العمل الداخلية المعنية بمكافحة العنصرية والتمييز، والتي قدمتها فرقة العمل إلى المديرية التنفيذية في أيار/مايو 2021. وقد قبلت اليونيسف، كلياً أو جزئياً، جميع التوصيات التي قدمتها فرقة العمل، باستثناء أربع منها. والمناقشات جارية مع مختلف أصحاب الأعمال و/أو شعب المقر، حيث يجري حالياً تنفيذ العديد من التوصيات.

64 - وتتعلق توصية واحدة ببناء قدرات مجموعات موارد الموظفين، وهي مجموعات يقودها موظفون حول مسائل معينة تهدف إلى جعل اليونيسف مكان عمل أكثر شمولاً للجميع. ولأول مرة على الإطلاق، قُدم التمويل لهذه المجموعات من أجل تمكينها من زيادة تواصلها مع موظفي اليونيسف، مثل الموظفين ذوي الإعاقة أو الموظفين المنحدرين من أصل أفريقي، وتحديد السبل الكفيلة بإشراك هؤلاء الموظفين في جهود التنوع والإدماج.

65 - وسيتوسع فريق ثقافة المنظمة ليشمل موظفين ذوي خبرة في معالجة مسائل التنوع والإدماج. وسيتولى هذا الفريق الإشراف على جميع أعمال الثقافة والتنوع التي تجري في جميع أنحاء المنظمة، ورصدها وتقديم تقارير عنها.

66 - وفي إطار تنفيذ توصيات المنبثقة عن فرقة العمل، تجري المكاتب حالياً محادثات جريئة بشأن العنصرية والتمييز. ومن المكاتب القطرية التي بدأت هذه المحادثات مكاتب البوسنة والهرسك، ودولة فلسطين، والجبل الأسود، ومصر، وملاوي. وأعدت أجزاء أخرى من المنظمة، مثل المكتبين القطريين في السنغال وزمبابوي، وشعبة الاتصال والدعوة على الصعيد العالمي، خطط عمل، وهي تقوم حالياً ببناء قدراتها على معالجة مسائل من قبيل التحيز اللاشعوري، وأشكال الإيذاء البسيط، والتحول إلى "أنصار" (أي أشخاص يجاهرون برأيهم أو يتصرفون دعماً لفرد أو قضية، ولا سيما أولئك الذين يتدخلون من أجل شخص يتعرض للهجوم أو التتمر).

67 - وشرعت اليونيسف في عملية نيل شهادة "تسخير العوائد الاقتصادية من أجل المساواة بين الجنسين" (EDGE) مجدداً، التي من المقرر إنجازها في عام 2022. وقد كانت خطة العمل المعدة لهذه العملية للفترة 2020-2021 عاملاً أساسياً في تحقيق التكافؤ الفعلي بين الجنسين على مستوى الرتبة ف-5 (ضمن حدود العتبة التي تتراوح بين 47 و 53 في المائة) لأول مرة على الإطلاق، حيث بلغت نسبة النساء 47,2 في المائة في الرتبة ف-5، وذلك في 30 أيلول/سبتمبر 2021. كما أن تحليلات البيانات الجديدة المتعلقة ببيانات التصنيف حسب نوع الجنس، وكذلك بيانات مقابلات نهاية الخدمة، هي أيضاً نتاج لآخر لعملية نيل شهادة "تسخير العوائد الاقتصادية من أجل المساواة بين الجنسين"، وهي أساسية لاسترشاد بها لدى اتخاذ قرارات استراتيجية بشأن طرائق العمل المرنة ومبادرات الكفاءة التنظيمية. وتتوقع اليونيسف أن تركز خطة العمل المقبلة لنيل شهادة "تسخير العوائد الاقتصادية من أجل المساواة بين الجنسين"، تركيزاً أعمق على التدابير ذات الصلة بالبلد، وأن تضمن المساواة بين الجنسين في مراكز العمل في حالات الطوارئ ومراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة.

68 - وتعمل اليونيسف باطراد على إيجاد حيز يمكن فيه للموظفين ذوي الإعاقة وللموظفين الذين لديهم أطفال ذوو إعاقة، أن يتساندوا، وأن يشعروا بأنهم مرغوب فيهم، من خلال إنشاء ونمو مجموعات موارد الموظفين. ولهذه الشبكات ولاية واضحة لدعم إزالة الوصم الذي يأتي نتيجة وجود إعاقات ظاهرة وخفية لدى الموظفين في اليونيسف، ولإشاعة ثقافة أكثر مناصرة لذوي الإعاقة. وكذلك فإن للتوسع في استخدام الترتيبات التيسيرية المعقولة، بما في ذلك استخدامها أثناء التوظيف، تأثيراً إيجابياً على خبرة المرشحين للمتقدمين ذوي الإعاقة. وسيساعد تعيين 12 متطوعاً ذوي إعاقة من متطوعي الأمم المتحدة في اليونيسف، وتعيينهم فيها بحلول نهاية عام 2021/أوائل عام 2022، على تعزيز هذا العمل في جميع المكاتب القطرية. وأخيراً، يجري تعزيز إمكانية الوصول إلى مكاتب اليونيسف، مع التركيز على إمكانية الوصول إلى التسهيلات الخاصة بذوي الإعاقة في مكاتب المناطق، وتوفير مركبات ميسرة لذوي الإعاقة في مكاتب اليونيسف.

العمل مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى بشأن ثقافة المنظمة

69 - تشترك اليونيسف في قيادة السبل الجديدة لمسار العمل الفرعي لفرقة العمل المعنية بمستقبل العمل والتابعة للجنة الإدارية الرفيعة المستوى. وقد دخلت فرقة العمل هذه العام الثاني من عملها حالياً. وفي أيلول/سبتمبر، وافقت اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى على سياسة نموذجية جديدة بشأن ترتيبات العمل المرنة ومجموعة من التزامات القيادة العليا.

70 - وتتعاون اليونيسف مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى في مبادرات مكافحة العنصرية من خلال عملها في فرقة العمل، حيث سيكون أحد المنجزات المستهدفة الرئيسية لعام 2022 إعداد مجموعة من الممارسات الجيدة بشأن التنوع والإنصاف والإدماج. وتواصل اليونيسف المشاركة في فريق غير رسمي مشترك بين الوكالات يضم زملاء على نطاق منظومة الأمم المتحدة عاملين في مجال مكافحة العنصرية والتمييز، وهي تشارك حالياً، بالتعاون مع مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، في قيادة عملية إعداد مجموعة أدوات متعلقة بمكافحة العنصرية.

71 - وتقدم اليونيسف مساهمات فعالة لفرقة العمل التابعة للأمم المتحدة التي تعمل على وضع استراتيجية وتوجيهات بشأن مكافحة التمييز والعنف ضد المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين وأحرار الهوية الجنسانية والآخرين، وتنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، بصفتها عضواً في شبكة جهات التنسيق التابعة لاستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة، حيث شاركت المنظمة، في عام 2021، في قيادة سلسلة من الحلقات الدراسية الشبكية بشأن توظيف موظفين ذوي إعاقة في المنظمات الدولية. واليونيسف عضو نشط أيضاً في شبكة جهات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية التي تتولى التنسيق في ما بين أفرادها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، حيث تقوم المنظمة باستمرار بتبادل الممارسات الفضلى بشأن التنوع والإنصاف والإدماج في عملياتها الداخلية.

خامسا - الخطوات المقبلة

72 - ستظل استراتيجية اليونيسف لعام 2019 لمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والتصدي لهم محور تنظيم أولويات اليونيسف في مجال منع سوء السلوك الجنسي وكشفه والتصدي له. فعلى المستوى القطري، ستخصص اليونيسف 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، محطاً اهتمام عالمي لعام 2022 وما بعده. وسيستمر العمل، بالتعاون مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، لإشراك الحكومات والجهات الشريكة في التنفيذ والمجتمع المدني في جهود التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين.

73 - وستشمل الأولويات المستقبلية في ما يتعلق بتحسين ثقافة المنظمة زيادة إضفاء الطابع المؤسسي على أداة "جس النبض" ومتابعتها، وذلك من أجل مساعدة المكاتب على مواصلة تحديد وتنفيذ الإجراءات المتعلقة بتغيير السلوكيات على مستوى الأفراد والأفرقة. وسيكون تنفيذ التوصيات الصادرة عن فرقة العمل المعنية بمكافحة العنصرية والتمييز أولوية قصوى في عام 2022. وسيكون تعزيز الاتصالات الداخلية حول جميع جوانب ثقافة المنظمة وتنوعها أمراً أساسياً لإطلاع الموظفين على هذه التغييرات وإشراكهم فيها.

74 - وبما أن عام 2022 يصادف السنة الأولى للخطة الاستراتيجية الجديدة للفترة 2022-2025، فإن اليونيسف ستغتتم الفرصة لزيادة تسريع الجهود الرامية إلى تحسين ثقافة المنظمة، وتعزيز التنوع والإدماج، وكفالة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في جميع أعمالها. وستظل مواصلة الجهود وإدماجها في جميع النظم والعمليات وطرق العمل استراتيجيتين أساسيتين.

سادسا - مشروع قرار

إن المجلس التنفيذي،

1 - **يحيط علماً مع التقدير** بالمعلومات المستكملة التي قدّمتها اليونيسف عن تنفيذ التوصيات الواردة في الاستعراض الذي أجراه الفريق 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 (E/ICEF/2022/6)، ويلاحظ مع التقدير تزايد التعاون في ما بين الوكالات؛

2 - **يلاحظ** التّقدم المحرز والحاجة إلى استمرار الجهود والتركيز على منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي واتخاذ إجراءات فورية لمحاربة هذه الأفعال، بطرق منها الحرص على أن تكون السياسات والإجراءات ناجعة ومسندة بما يكفي من الموارد، وعلى أن يتم تنفيذ الإجراءات المقترحة على المستويات القطرية والإقليمية والعالمية؛

3 - **يلاحظ أيضاً** إنشاء مكتب للحماية مخصص لهذا الغرض؛

4 - **يطلب** إلى اليونيسف أن تُواصل اتخاذ الإجراءات اللازمة من أجل ضمان اتباع نهج متسق على نطاق المنظومة يركّز على الضحايا، وذلك ابتغاء منع ومحاربة الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي، وأن تعمل في الوقت نفسه على الاستعادة من ولايتها، وتتصدى لتزايد خطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي خلال مرحلة التصدي لمرض فيروس كورونا لعام 2019 (كوفيد-19) والتعافي منه؛

5 - **يطلب أيضاً** إلى اليونيسف أن تحافظ على التقدم الذي أحرزته في مجال إرساء ثقافة للمنظمة تستند بشكل أكبر إلى القيم، وتوسيع نطاق جهود التنوع والإنصاف والإدماج؛

6 - **يطلب كذلك** إلى اليونيسف 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، وذلك في الدورة السنوية لعام 2023؛

7 - **يطلب** إلى اليونيسف موافاة المجلس التنفيذي بتقارير مستكملة عن الكيفية التي تقوم بها المنظمة لتحسين ثقافة المنظمة، وعن الإجراءات التي تتخذها لمنع جميع أشكال التمييز والتصدى لها، بما في ذلك العنصرية والتمييز العنصري، في سياساتها وإجراءاتها وبرامجها، في الدورة السنوية لعام 2023.