

Distr.: General
16 July 2019
Arabic
Original: English
لاتخاذ قرار

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



منظمة الأمم المتحدة للطفولة

المجلس التنفيذي

الدورة العادية الثانية لعام ٢٠١٩

١١-١٣ أيلول/سبتمبر ٢٠١٩

البند ٩ من جدول الأعمال المؤقت*

رد الإدارة على تقرير فرقة العمل المستقلة المعنية بالتمييز بين الجنسين والتحرش الجنسي والمضايقة وإساءة استعمال السلطة في أماكن العمل

أولا - مقدمة

١ - التزمت المديرية التنفيذية لليونيسف، عند تولي منصبها في عام ٢٠١٨، بضمان إيجاد مكان عمل خالٍ من التمييز والمضايقة وإساءة استعمال السلطة لجميع موظفي اليونيسف. ومن الإجراءات الفورية التي اتخذتها المديرية التنفيذية تكليف فرقة العمل المستقلة المعنية بالتمييز بين الجنسين والتحرش الجنسي والمضايقة وإساءة استعمال السلطة في أماكن العمل بتقييم أنماط التمييز والمضايقة وإساءة استعمال السلطة المتعلقة بنوع الجنس في أماكن العمل في اليونيسف؛ والنظر في أفضل الممارسات من داخل الأمم المتحدة والمؤسسات الأخرى في التصدي للمساائل المماثلة؛ وتقديم توصيات قابلة للتنفيذ إلى اليونيسف. ودعت المديرية التنفيذية جميع موظفي اليونيسف إلى المشاركة في هذه العملية، والالتزام بتحسين بيئة عمل اليونيسف على جميع المستويات.

٢ - وأنهت فرقة العمل المستقلة عملها وقدمت تقريرها النهائي إلى المديرية التنفيذية في حزيران/يونيه ٢٠١٩. وخلص التقرير إلى أن هناك "إحساسا قويا بالانتماء بين موظفي اليونيسف واعتزازا كبيرا بالعمل في المنظمة". وأكد التقرير أن الموظفين هم أهم أصول المنظمة في الاضطلاع بولايتها المعنية بالأطفال، وأن الموظفين يسعون إلى تجسيد القيم الأساسية للمنظمة وهي الرعاية والاحترام والنزاهة والثقة والمساءلة. وهذا يعني أن هناك الكثير من الأشياء الجيدة التي يمكن الاستناد إليها في اليونيسف، وأن لدينا قاعدة متينة من الموظفين الملتزمين والمتفانين الذين يؤمنون بمهمتنا ويعتزون بالعمل مع اليونيسف.



٣ - وعلى الرغم من ذلك، خلص التقرير إلى أن اليونيسف، في مهمتها المتمثلة في تحقيق أفضل النتائج لصالح الأطفال، تسامحت مع انتهاكات جعلت بعض الزملاء يشعرون بالاستضعاف والضعف، وأن الوظائف التي من المفترض أن تدعم ثقافة صحية في المنظمة وتوفر الضوابط والموازن لم تكن تضطلع بهذا الدور البالغ الأهمية بالنسبة لجميع الموظفين.

٤ - ويسر إدارة اليونيسف أن تقدم ردها على تقرير فرقة العمل المستقلة. وتلاحظ إدارة اليونيسف بقلق بالغ الصورة المنبثقة من تقرير فرقة العمل المستقلة، وتقبل، دون تحفظ، ضرورة إجراء تغييرات أساسية. وتسلم اليونيسف بأنه، رغم أن الإجراءات التي تعالج ثقافة المنظمة في اليونيسف بدأت استجابة للنتائج الأولية التي توصلت إليها فرقة العمل المستقلة والتوصيات التي قدمتها وتوصيات الاستعراضين السابقين (أي استعراض مورغان لويس بشأن مهمة التحقيق واستعراض الفريق المستقل لاستجابة اليونيسف في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين)، لا بد أن تضاعف اليونيسف وتسرع جهودها الرامية إلى القضاء على التمييز والمضايقة وإساءة استعمال السلطة في مكان العمل وضمان أن يجسد الجميع قيمنا الأساسية - الرعاية والاحترام والنزاهة والثقة والمساءلة - كل يوم. ويشكل منع إساءة المعاملة في مكان العمل والتصدي لها أولوية تنظيمية.

٥ - وتدرك اليونيسف أن التصدي للتمييز بجميع أشكاله والتحرش الجنسي والمضايقة وإساءة استعمال السلطة في مكان العمل (يشار إليها فيما يلي بسوء السلوك بين الأشخاص) لا يتطلب تغيير السياسات والنظم فحسب، بل أيضا تغيير العقلية والمواقف والسلوكيات. وتلتزم اليونيسف بالاستثمار في مبادرات تغيير الثقافة وعمليات التغيير الإداري. وهذا أمر ضروري لمعالجة الأسباب الجذرية الكامنة وراء سوء السلوك بين الأشخاص.

٦ - وتندرج النتائج والتوصيات الواردة في تقرير فرقة العمل المستقلة ضمن أربعة مجالات رئيسية هي: تغيير ثقافة المنظمة في اليونيسف؛ وتعزيز وظيفة التحقيق؛ وإعادة بناء الثقة في الموارد البشرية وإدارة الأفراد؛ وتحسين الاتصالات الداخلية. وتتناول الفروع التالية كل مجال من هذه المجالات بالترتيب.

ثانيا - إحداث تحول في ثقافة المنظمة في اليونيسف

٧ - يبين تقرير فرقة العمل المستقلة أن ثقافة المنظمة غير السليمة بصفة عامة في اليونيسف نجمت عن التركيز الشديد على النتائج البرنامجية دون النظر إلى كيفية تحقيق النتائج؛ وأسلوب إدارة متسلط بدلا من أن يكون تمكينيا إلى جانب الافتقار إلى المساءلة الإدارية؛ والانقسامات العميقة الجذور التي تمزق المنظمة؛ وضعف الثقة في الإدارة وخوف الموظفين بصورة واضحة من الجهر بآرائهم. وقد أسفر السعي إلى تحقيق النتائج عن مطالب غير معقولة تؤثر على رفاه زملائنا وخلق ظروف سمحت بعدم كشف سوء السلوك بين الأشخاص في مكان العمل وبقاءه دون معالجة إلى حد كبير.

٨ - وتوافق إدارة اليونيسف على أن ثقافة المنظمة السائدة تقوض قيمها الأساسية وأمن مواردها، وهم موظفوها المتفانون والمثابرون. وينبغي أن يُتاح للالتزام موظفي اليونيسف بقضية الأطفال الازدهار في بيئة عمل تعزز الاحترام والإدماج.

٩ - وسيستغرق تغيير الثقافة وقتا وسيطلب التزاما متواصلًا وشجاعة. وسيطلب أن تلتف المنظمة بأسرها حول التغيير. وخلال عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩، اتخذت اليونيسف عددا من الإجراءات الرامية إلى تحسين عملياتها ونظمها الداخلية لمعالجة سوء السلوك بين الأشخاص.

١٠ - وفي أوائل عام ٢٠١٨، أطلقت المديرية التنفيذية حملة على نطاق المنظمة لكي يستكمل جميع الموظفين الدورة الإلزامية على الإنترنت بشأن منع التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة. وحتى حزيران/يونيه ٢٠١٩، أكمل ٩٢ في المائة من الموظفين هذه الدورة. واستفاد الموظفون في ٥٠ مكتبا قطريا من شهر القيادة الأخلاقية لتنسيق فعاليات مثل عقد اجتماعات غير رسمية في فترة الغداء، وعرض أفلام، وأداء أدوار، وعقد مناقشات يشارك فيها جميع الموظفين، وذلك للتحدث في مسائل الأخلاقيات وتضارب المصالح وإساءة استعمال السلطة وغيرها. وجدد العديد من الموظفين أداء اليمين كتعبير عن تجديد الالتزام بمدونة أخلاقيات الأمم المتحدة والقيم الأساسية لليونيسف.

١١ - وتم تعيين كبيرة منسقين معنية بالاستغلال والانتهاك الجنسيين وإساءة المعاملة في مكان العمل، في مكتب المديرية التنفيذية لدعم أجزاء مختلفة من المنظمة باستجابة معززة وسريعة، بما في ذلك تقديم الدعم المباشر للمكاتب القطرية والإقليمية والموظفين.

١٢ - وتم تعيين مستشارة رئيسية في شؤون الثقافة المؤسسية في مكتب المديرية التنفيذية. وبلاستفادة من التقييمات التي أجرتها مختلف الاستعراضات وبدعم من شركة استشارية خارجية متخصصة في مجال تغيير الثقافة، ستقوم المستشارة الرئيسية بعملية تنفيذ استراتيجية للتغيير المستدام في الثقافة استنادا إلى قيم اليونيسف الخمسة الأساسية، وهي الرعاية والاحترام والنزاهة والثقة والمساءلة.

١٣ - وستؤدي رابطة الموظفين العالمية دورا حاسما في تحويل ثقافة مكان العمل. ولتحقيق مشاركة الرابطة، ستجري توعية جميع المديرين بدورها كشريك في هيئة مكان عمل يسوده الاحترام وتعزيز قيم اليونيسف، بما في ذلك من خلال إشراك ممثلي الموظفين في برنامج الدورة المتقدمة في الإدارة وغيره من الدورات التدريبية على المهارات القيادية، ودعم تنفيذ مبادرة VOICE التي تقودها رابطة الموظفين العالمية وغيرها من مبادرات الجهر بالرأي التي يقودها الموظفون في جميع مراكز العمل.

١٤ - وقد عدلت اليونيسف توجيهها التنفيذي المتعلق بحظر التمييز والمضايقة والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة (CF/EXD/2012-007, Amend.1، ٦ نيسان/أبريل ٢٠١٨) للسماح بالإبلاغ دون الكشف عن الهوية عن سوء السلوك في مكان العمل، وإزالة المهلة البالغة ستة أشهر للإبلاغ والقيود المفروضة على إبلاغ غير الموظفين. وعلاوة على ذلك، تقوم اليونيسف حاليا باستعراض التوجيه التنفيذي في ضوء السياسة النموذجية لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي التي اعتمدها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، ومن ثم اعتماد معايير وعمليات جديدة ومحسنة ومستكملة.

١٥ - وأصدرت اليونيسف سياستها المعدلة بشأن الإجراءات والتدابير التأديبية في حالات سوء السلوك في كانون الثاني/يناير ٢٠١٩. وجميع الموظفين ملزمون الآن بالإبلاغ عن أي ادعاءات بسوء السلوك يتم إبلاغهم بها. وتتطلب السياسة الجديدة أيضا من مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات ضمان عدم الكشف عن هوية الشخص الذي قدم شكوى، إلا عندما يكون هذا الكشف ضروريا لتسيير الإجراءات وبشرط موافقة أولئك الذين أبلغوا عن الحالة.

١٦ - وعموجب سياسة اليونيسف المنقحة بشأن حماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام (DHR/POLICY/2018-001)، تم توسيع نطاق إمكانية قيام مكتب الأخلاقيات بالتوصية بالحماية من الانتقام لتتجاوز موظفي اليونيسف وتشمل أيضا العاملين الآخرين في اليونيسف، وخاصة الخبراء الاستشاريون. وتسمح سياسة اليونيسف المنقحة بشأن حماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام للمرة الأولى بإمكان الاستفادة، في ظروف معينة، من تدابير الوقاية من الانتقام قبل وقوعه. وبالإضافة إلى ذلك، شملت التغييرات في سياسة اليونيسف المتعلقة بحماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام أيضا إلغاء مبدأ التقادم السابق، مما يعني أنه لم تعد هناك مهلة زمنية لتقديم طلبات الحماية من الانتقام. ويعمل مكتب الأخلاقيات بنشاط على الترويج للسياسة من خلال دورات تدريبية مخصصة، بالحضور الشخصي وعن بعد، إضافة إلى حلقات دراسية شبكية وتطوير منتجات إعلامية ذات صلة (على سبيل المثال، "دليل جيب بشأن السياسة المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات"؛ و "الأسئلة المتكررة بشأن حماية المبلغين عن المخالفات"؛ و "خريطة طريق بشأن الجهات التي ينبغي التوجه إليها لإيجاد الحل: معالجة المسائل المتعلقة بمكان العمل في اليونيسف").

١٧ - وفي حزيران/يونيه ٢٠١٨، أصبحت اليونيسف أول وكالة تابعة للأمم المتحدة تحصل على شهادة العوائد الاقتصادية للمساواة بين الجنسين، وهي معيار منهجية اعتماد التقييمات العالمية والأعمال التجارية الرائد في مجال المساواة بين الجنسين. واعترفت هذه الشهادة بتنفيذ المنظمة لإطار للتغيير وتحقيق إنجازات هامة نحو بناء ثقافة شاملة للجميع للمساواة بين الجنسين في مكان العمل. وصنفت اليونيسف ضمن أفضل المنظمات الحاصلة على هذه الشهادة والتي تحتل نسبة ١١ في المائة في أعلى القائمة. وتشمل خطة العمل التي وضعتها اليونيسف من خلال عملية الحصول على شهادة العوائد الاقتصادية للمساواة بين الجنسين توفير ترتيبات عمل أكثر مرونة، وإجراء تقييمات سنوية للفجوة في الأجور بين الجنسين، وتحسين التواصل حول عملية التعيين والترقية، ووضع برنامج توجيه رسمي. وسيكون التنفيذ الناجح لهذه الإجراءات جزءاً من عملية إعادة إصدار شهادة العوائد الاقتصادية للمساواة بين الجنسين. وبمجرد انتهاء صلاحية الشهادة الأولية بعد عامين، تهدف اليونيسف إلى الانتقال إلى مستوى الشهادة التالي. وبالإضافة إلى ذلك، تمت الإشادة باليونيسف باعتبارها من أصحاب الأداء العالي في "تقرير الصحة العالمية ٥٠/٥٠ لعام ٢٠١٩"، الذي ركز على سياسات منع التحرش الجنسي، ودعم الإجازة الوالدية وترتيبات العمل المرنة، وإجراء تحليلات للفجوة في الأجور بين الجنسين.

١٨ - وتعتزم اليونيسف زيادة استخدام ترتيبات العمل المرنة على مدى العامين المقبلين في إطار الحملة العالمية التي أطلقت تحت مظلة شهادة العوائد الاقتصادية للمساواة بين الجنسين. وصدرت سياسة معززة لترتيبات العمل في حزيران/يونيه ٢٠١٩. وفي النصف الأول من عام ٢٠١٩، تمت بالفعل مضاعفة استخدام ترتيبات العمل المرنة. بيد أن الاستخدام الكلي لا يزال منخفضاً. وأكثر من ثلثي الموظفين الذين يطلبون ترتيبات عمل مرنة هم من الإناث.

١٩ - وتقترب اليونيسف من تحقيق المساواة بين الجنسين لكبار قادة اليونيسف، حيث كانت تضم ١٠٩ نساء و ١١١ رجلاً في مجموعة تناوب كبار الموظفين في حزيران/يونيه ٢٠١٩. وفي الوقت نفسه، حسنت اليونيسف التنوع الجغرافي، حيث أصبح مواطنو البلدان المستفيدة من البرنامج يشكلون ٤٠ في المائة من الموظفين، وستواصل السعي إلى تحقيق التكافؤ الجغرافي الكامل.

٢٠ - وتدعم مبادرة Gender Push، التي تضم مجموعة غير رسمية من الموظفين من مختلف أجزء المنظمة من المتحمسين للمسائل الجنسانية، بصورة مباشرة عمل فريق العمل المعني بالمساواة بين الجنسين والاستقصاء العالمي للموظفين، الذي يهدف إلى المساهمة في مبادرات تمكين الموظفين "مما يمكن اليونيسف، القادرة على تحقيق الغرض المنشود، من تعزيز ودعم مبادئ المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وضمان أن تدعم ثقافة العمل التنظيمي لليونيسف المساواة بين الجنسين في السياسة والممارسة، وفقا لتصورات كل من الموظفين والموظفات".

٢١ - ومن أجل تحويل ثقافة "القيادة والتحكم" الإدارية الرسمية التقليدية التي تم تحديدها إلى ثقافة إدارة حديثة قائمة على الإدماج وتمكين الأفراد والمساءلة، ستعمل اليونيسف على التعجيل بتنفيذ الإدارة بأسلوب المصفوفة في جميع أنحاء المنظمة. وسيتم إدخال ترتيبات هادفة للإدارة بأسلوب المصفوفة إلى جانب مجموعة من النواتج المتوخاة الواضحة.

٢٢ - وستواصل اليونيسف تعزيز تدريب المديرين واستحداث آليات لرصد استخدام المهارات المكتسبة. وسيتم إنشاء مركز عالمي للتعلم على أحدث مستوى داخل المركز العالمي للخدمات المشتركة التابع لليونيسف. وسيولي المركز العالمي للتعلم الأولوية لتطوير وتطبيق أساليب ونهج التدريب والتعلم المتطورة، مع التركيز المبدئي على إدارة الأفراد، من أجل توفير التعلم المستمر لجميع المديرين على جميع مستويات المنظمة. ويتمثل الهدف في مشاركة كل مدير في اليونيسف في شكل من أشكال التدريب على مهارات القيادة أو الإدارة بحلول نهاية عام ٢٠٢٠. وستركز اليونيسف على تطبيق القادة والمديرين الفعلي للمهارات والمعارف الجديدة المكتسبة من أجل المساعدة في ضمان أن يؤدي التدريب بالفعل إلى تغيير السلوك. وتتمثل الأولويات العاجلة في وضع آلية لتقييم ما إذا كان القادة والمديرون يطبقون المهارات التي اكتسبوها في إدارة الأفراد والمكاتب، وتصميم وتنفيذ برنامج شامل لجميع الموظفين الجدد الملتحقين بالعمل لضمان قدر أكبر من الاتساق ومعايير أعلى في إلحاق الموظفين بالعمل في جميع المكاتب وللمساعدة في تعزيز ثقافة تنظيمية قائمة على القيم منذ اليوم الأول للموظفين الجدد. وسيعمل المركز العالمي للتعلم عن كثب مع شعبة التحليل والتخطيط والرصد الجديدة وشعبة الموارد البشرية، وهما القيمان المشتركان على استراتيجية التعلم العالمية، بالإضافة إلى شعبة البرامج.

٢٣ - وستعجل اليونيسف في تنفيذ إطار كفاءات حديث يركز على إدارة الأفراد ومهارات التعامل مع الآخرين والمساءلة. وستبني على الكفاءات القيادية الجديدة التي تركز بقوة على "الكيفية" ووجهت التعيينات والتقييمات للوظائف العليا على مدى العامين الماضيين.

٢٤ - وسنعمل أيضا على تعزيز المساءلة عن النتائج وسنعتزف بالدور الحاسم للمديرين في مجال إدارة الأداء. ونحن بحاجة إلى تدابير تتيح لنا مساءلة الزملاء، بما في ذلك استعراض أدوات وإجراءات تقييم الأداء لتسهيل تحديد الحالات التي لا يحقق فيها أحد الموظفين النتائج المتوخاة واستعراض الآليات التي تدعم المديرين في سعيهم إلى أداء وظائفهم. وسيجري استعراض وتعزيز نظام إدارة الأداء. وستستحدث جلسات إلزامية لاستقاء الآراء باستخدام مؤشرات الأداء الرئيسية. وسيتم تعزيز وظيفة إدارة الحالات المتعلقة بالموارد البشرية لدعم المديرين في معالجة الخلافات بشأن الأداء في الوقت المناسب، وسيجري توسيع نطاق برامج التوجيه.

- ٢٥ - وأشار تقرير فرقة العمل المستقلة كذلك إلى أن الهيكل التنظيمي لليونيسف يتسم بانقسامات عميقة الجذور ("نحن" و "هم") تمزق المنظمة: اختلال التوازن بين الجنسين في مراحل حاسمة، وعدم مراعاة المسائل المتعلقة بالتعبير الجنساني والميل الجنسي، والتمييز العنصري والإثني، والتمييز بين الموظفين الوطنيين والدوليين وكذلك بين الموظفين وغيرهم من العاملين (غير الموظفين) وبين الموظفين والمديرين. وترى إدارة اليونيسف أن أيًا من هذه الانقسامات في مكان العمل غير مقبول، وستسرع من جهودها للقضاء على هذه الانقسامات والتصورات التي تنطوي عليها. وتلتزم اليونيسف بكفالة توفير مكان عمل شامل للجميع، وخال من التمييز من أي نوع، حيث يشعر جميع الموظفين بأنهم جزء لا يتجزأ من مهمتها، ويعاملون باحترام وإنصاف، ويتمتعون بالحماية من السلوك غير اللائق ولهم حرية التحدث.
- ٢٦ - ويتمثل أحد الجوانب المهمة في ذلك في حماية المبلغين عن المخالفات على أساس السياسة المنقحة وإيجاد مختلف المنصات والسبل لكي يطرح الموظفون الشواغل والأفكار، بصورة علنية (على سبيل المثال، من خلال مبادرات مثل VOICE) وبصورة خصوصية (على سبيل المثال، من خلال حساب البريد الإلكتروني الجديد لتغيير ثقافة المنظمة (orgculture@unicef.org))، وبصورة سرية، من خلال القنوات المؤسسية مثل مكتب أمين المظالم لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها، ومكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، وما إلى ذلك). وإن إظهار اتخاذ إجراء سريع وواضح عند حدوث سوء سلوك هو وسيلة مهمة لإعادة بناء الثقة في النظام وجعل الموظفين يشعرون بالأمان للإفصاح عن حالاتهم.
- ٢٧ - ودور مكتب الأخلاقيات مهم في مختلف المبادرات المذكورة أعلاه. وبناء على ذلك، ستقوم اليونيسف بتقييم مستوى الموارد المقدمة إلى مكتب الأخلاقيات، بغية تمكين المكتب من الاضطلاع بولايته على نحو أكثر فعالية.

ثالثا - تعزيز وظيفة التحقيق في اليونيسف

- ٢٨ - في عام ٢٠١٨، كلفت اليونيسف مؤسسة مورغان لويس للمحاماة بإجراء استعراض للتحقيقات الداخلية في حالات التحرش الجنسي التي أُجريت وأُكملت خلال الفترة ٢٠١٣-٢٠١٧، وذلك بغية تعزيز عمليات ونظم التحقيق الداخلية وضمان امتثالها التام لأفضل الممارسات في مجال التحقيق. ومن أهم الملاحظات العامة لاستعراض مورغان لويس أن هناك حاجة إلى بذل المزيد من الجهود لضمان أن تخدم التحقيقات أيضا الأهداف التنظيمية والثقافية الأوسع نطاقا، مثل تعزيز ثقافة آمنة لا يتم فيها التسامح مع أي نوع من أنواع التحرش الجنسي. فعلى سبيل المثال، تؤدي الطريقة التي يستجيب بها مكتب التحقيق لادعاءات صاحب الشكوى دورا مهما في ما إذا كان الأفراد يشعرون بالأمان للإفصاح عن حالاتهم. وقدم الاستعراض توصيات بإدخال تغييرات في السياسات والعمليات يمكن أن تساعد في ضمان استيفاء التحقيقات التي تجرى في المستقبل لمعايير أفضل الممارسات. وفي حين أن الاستعراض نظر في جميع الحالات ذات الصلة، لا يقدم التقرير تفاصيل عن الحالات. وقبلت اليونيسف جميع توصياته وهي بصدد تنفيذها، على النحو المبين أدناه.

- ٢٩ - وقد ظهر كذلك من تقرير فرقة العمل المستقلة ومن النتائج الواردة في مسارات العمل الأخرى، أن موظفي اليونيسف لا يثقون في آلية الشكاوى والتحقيقات في المنظمة. وفي حين أن تعزيز الاتصال سيعالج عددا من التصورات الخاطئة الواضحة، ستدخل إدارة اليونيسف تغييرات هامة، بما في ذلك إنشاء فريق مخصص من الوسطاء في مكتب أمين المظالم لدعم تسوية المنازعات بشكل غير رسمي. وستواصل

أيضا تسريع الجهود الرامية إلى بناء وظيفة التحقيق وتنويعها وإضفاء الطابع اللامركزي عليها، بما في ذلك الاستعانة بمصادر خارجية لإجراء التحقيقات استنادا إلى معايير محددة مسبقا. ويستعين مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات حاليا بمصادر خارجية لإجراء بعض التحقيقات بصورة محدودة، وعلى أساس كل حالة على حدة. وسيتم متابعة فرص زيادة الاستعانة بمصادر خارجية وإسناد الحالات إلى شركات خارجية أو مقاولين خارجيين على أساس مجموعة من المعايير الموضوعية في المكتب.

٣٠ - وقد استثمرت اليونيسف في تعزيز وظيفة التحقيق الداخلي. واستحدثت تقييمات لمصادقية إفادات الشهود، امثالا للمعايير القانونية التي وضعها مكتب الأمم المتحدة لإقامة العدل. وتتطلب هذه التقييمات من المحققين تقديم ملاحظات موضوعية وافتراسات معقولة عند تقديم الأدلة لدعم النتائج الوقائية. وبالإضافة إلى ذلك، لا يحتاج المحققون إلى أدلة "واضحة ومقنعة" على سوء السلوك للمضي قدما في التحقيق.

٣١ - وزاد مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات عدد المحققين ومجموعة مهاراتهم. وأنشئت ثلاث عشرة وظيفة جديدة، وبذلك يصل ملاك موظفي قسم التحقيقات إلى ٢٥ موظفا، بمن فيهم رئيس التحقيقات. ومن بين هؤلاء، هناك ١٢ موظفا على رأس عملهم و ١٣ في طور التعيين. وتعزز هذه الزيادة في عدد الموظفين القدرة على تلقي الشكاوى وتحليلها وعملية التحقيق ذاتها، وتتيح التواصل بصورة أكثر انتظاما مع الأفراد المتضررين ومع المتهمين بارتكاب المخالفات. وسيتم إرسال بعض المحققين إلى "أقسام ميدانية"، مع مواصلة العمل تحت إشراف رئيس التحقيقات في المقر وتقديم التقارير إليه. وسيتم هذا للمحققين أن يكونوا أقرب إلى المكان الذي تعمل فيه غالبية موظفي المنظمة وسيساعد على تحسين تدفق المعلومات والتواصل مع مقدمي الشكاوى والشهود والمتهمين بارتكاب المخالفات. وللحفاظ على الاستقلال والسرية، لن تستضاف الأقسام الميدانية داخل مكاتب اليونيسف الأخرى.

٣٢ - وستستحدث اليونيسف تحقيقات تجريها أفرقة غير متخصصة لتكملة قدرة محقق مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات. واستنادا إلى الخبرة الواسعة في الأمانة العامة للأمم المتحدة وأحكام نشرة الأمين العام المتعلقة بحظر التمييز والتحرش، بما فيه التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة (ST/SGB/2008/5)، ستتألف الأفرقة غير المتخصصة من أفراد، من داخل اليونيسف وخارجها، ممن تلقوا تدريباً مهنيًا على التحقيقات في مجال السلوك المحظور نظمه مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية التابع للأمم المتحدة. وسيجري إعداد تقارير رسمية عن السلوك المحظور المحتمل وفقا لإجراءات الإبلاغ عن سوء السلوك، وسيقيمها أولا بشكل مستقل مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات. ولن تقوم الأفرقة غير المتخصصة عادة بإجراء تحقيقات فيما يتعلق بالحالات المعقدة. وإذا قرر المكتب، استنادا إلى معايير محددة مسبقا، إحالة تقرير عن سلوك محظور محتمل لكي يحقق فيه فريق غير متخصص، فسيقوم المكتب بإخطار الفرد المتأثر. وستقدم تقارير تحقيقات الأفرقة غير المتخصصة إلى قسم السياسات والقانون الإداري للنظر فيها على النحو الملائم والبدء المحتمل في الإجراءات التأديبية. وسيجري إطلاع المكتب على نتيجة المسألة وسيقدم التوجيه إلى الفريق حسب الاقتضاء والحاجة. ويجوز للأفراد المتضررين والأشخاص المتهمين بارتكاب مخالفات، في نهاية العملية، الطعن في أي إجراء يتم اتخاذه في التعامل مع التقارير الرسمية عن السلوك المحظور ويعتبرونه غير لائق، وفقا للفصل الحادي عشر من النظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة (ST/SGB/2017/1).

٣٣ - ولا يزال العمل جارياً، من خلال ميزانية مخصصة، على توفير تدريب متخصص للمحققين في اليونيسف بشأن مسائل مثل التحقيق الجنائي مع الأطفال والتحقيق في العنف الجنسي والجسدي وسوء السلوك الجنسي. وقد قمنا أيضاً بتحديد هدف ٩٠ يوماً لإكمال جميع التحقيقات المتصلة بسوء السلوك الجنسي. وعُين منسق للحالات لجميع الادعاءات المتعلقة بالتحرش الجنسي والمضايقة وإساءة استعمال السلطة. وسيقدم منسق الحالات معلومات محدثة منتظمة بشأن الحالة إلى الأطراف المتأثرة وسيكون نقطة الاتصال الأولى للشكاوى المتعلقة بضحايا ولتقديم المشورة إلى الموظفين الذين يرغبون في إجراء مناقشات سرية بشأن الخيارات المتاحة للإبلاغ عن سوء السلوك بين الأشخاص ومعالجته. وبمجرد حصولهم على جميع المعلومات، يمكن للموظفين أن يقرروا ما إذا كانوا يريدون متابعة عملية رسمية أو غير رسمية. فإذا اختاروا عملية رسمية، سوف يسجل المكتب موافقتهم، وإذا توافرت المعلومات الكافية، سيبدأ التحقيق. ويجري تنفيذ نظام محدث لإدارة حالات التحقيقات لتعزيز حفظ السجلات، ومن المتوقع تحديث دليل التحقيقات بحلول نهاية عام ٢٠١٩. وكتدبير لتعزيز الثقة، زادت اليونيسف وتيرة تقديم التقارير إلى الموظفين بشأن التحقيقات والإجراءات التأديبية، دون المساس بسرية العمليات وسلامتها.

٣٤ - وتحت رعاية اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، سوف تستكشف اليونيسف، بالتعاون مع وكالات الأمم المتحدة الشقيقة، جدوى تجميع موارد التحقيق من أجل تسريع وظيفة التحقيق وتحسينها.

٣٥ - واليونيسف عضو أيضاً في الفريق الفرعي التابع لفرقة عمل مجلس الرؤساء التنفيذيين والمعني بتعزيز القدرة على إجراء التحقيقات وتحسين التحقيقات المتعلقة بالتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ويهدف هذا العمل أولاً إلى وضع نموذج لأفضل الممارسات والتحسينات للتحقيق في التحرش الجنسي؛ وثانياً، إلى تحسين توفير الموارد للتحقيقات المتعلقة بالتحرش الجنسي؛ وثالثاً، إلى تحسين المساءلة.

رابعاً - إحداء تحول في الضوابط والموازن الداخلية في اليونيسف

٣٦ - يبين تقرير فرقة العمل المستقلة أن نظام الضوابط والموازن الداخلي لليونسف فيما يتعلق بثقافة المنظمة والأخلاقيات في مكان العمل قد كان أداؤه ضعيفاً وأنه يتطلب تغييرات هيكلية ترقى إلى مستوى توقعاته فيما يتعلق بالموارد البشرية والتحقيقات والاتصالات الداخلية على وجه الخصوص.

٣٧ - وفي حين أن إدارة اليونيسف واثقة من أن موظفي الموارد البشرية والتحقيقات والاتصالات الداخلية يعملون بلا كلل وبجهد، مع مراعاة مصالح اليونيسف وموظفيها فقط، فإنها تقبل أن التغييرات الهيكلية والاستثمارات في بناء القدرات مطلوبة للمواءمة مع أفضل الممارسات المتعلقة بهذه الوظائف.

٣٨ - وتم تعزيز إجراءات التدقيق في جميع عمليات التوظيف الداخلي لليونسف، بما في ذلك من خلال عمليات متعددة للتثبت من المستندات الداخلية والخارجية. ويشمل ذلك أيضاً تنفيذ قاعدة بيانات تحقق سرية على نطاق المنظومة (Clear Check)، وهي أداة مهمة تمنع توظيف وإعادة توظيف الأفراد الذين انتهت علاقة عملهم مع إحدى المنظمات داخل منظومة الأمم المتحدة بسبب ثبوت ارتكابهم سوء السلوك الجنسي أو انتهت خدمتهم أثناء تحقيق لم يتعاونوا معه. ويتحقق المركز العالمي للخدمات المشتركة من قاعدة بيانات Clear Check لجميع عمليات التوظيف الجديدة. وفي الوقت نفسه، يضاف أي موظف انتهت خدمته في اليونيسف بسبب سوء السلوك إلى قاعدة البيانات.

٣٩ - وتشارك اليونيسف برنامج الأغذية العالمي في رئاسة الفريق الفرعي المعني بتحسين الإبلاغ التابع لفرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين والمعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ويهدف هذا العمل إلى ضمان جمع البيانات الموحدة بشأن الادعاءات المتعلقة بسوء السلوك الجنسي وتقاسمها فيما بين ٣١ هيئة حكومية دولية تابعة للأمم المتحدة لإرشاد السياسات والإجراءات، مع الإسهام في قاعدة بيانات Clear Check. وفي إطار مسار العمل هذا، ساهمت اليونيسف أيضا في وضع السياسة النموذجية لمجلس الرؤساء التنفيذيين بشأن التحرش الجنسي، والتي ستوفر الأساس لسياسة داخلية جديدة بشأن سوء السلوك.

٤٠ - وبالإضافة إلى استخدام قاعدة بيانات Clear Check، عززت اليونيسف إجراءات التدقيق في جميع مراحل عملياتها للتوظيف الداخلي، بما في ذلك من خلال عمليات متعددة للتثبت من المستندات الداخلية والخارجية.

٤١ - ومن أجل إعادة بناء الثقة في وظيفة الموارد البشرية، ستقوم اليونيسف بفصل وظيفة القانون الإداري عن شعبة الموارد البشرية وإنشاء فريق استشاري لدعم نائبة المديرية التنفيذية للشؤون الإدارية في تحديد الإجراءات التأديبية المناسبة في مسائل سوء السلوك. وستعمل شعبة الموارد البشرية أيضا على تعزيز وظيفتها التحليلية لضمان إنتاج بيانات موثوقة ومفيدة لتسترشد بها الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية.

٤٢ - وأنشأت إدارة اليونيسف آلية لاستقاء الآراء فيما يتعلق بثقافة المنظمة يمكن من خلالها للموظفين تبادل الملاحظات والشواغل والتجارب. وسيتم توحيدها وعرضها على إدارة اليونيسف على أساس منتظم ودون الكشف عن الهوية.

خامسا - الاتصالات الداخلية

٤٣ - يجري حاليا وضع استراتيجية للاتصالات الداخلية ستساعد على تحديد الغرض من مختلف الأدوات والمنصات التي نستخدمها للتواصل وتبادل المعلومات على نطاق المنظمة. وتهدف هذه الاستراتيجية إلى ضمان اتباع نهج استراتيجي بدرجة أكبر في الاتصالات الداخلية. وتحقيقا لهذه الغاية، سنعزز قنواتنا للاتصالات الداخلية ونوسع نطاقها حتى يتسنى لنا الاستماع إلى أصوات بعضنا البعض على أساس مستمر، من خلال القنوات الرسمية (على سبيل المثال، من خلال رابطات الموظفين) والقنوات غير الرسمية (مثل المنتديات الإلكترونية والحلقات الدراسية الشبكية). وسينظم كل مكتب - قطري وإقليمي والمقر - مناقشات بين الأفرقة والمواقع باستخدام أي طريقة تناسب كل فريق وموقع.

٤٤ - وقد اتخذت بالفعل بعض الإجراءات لتعزيز التواصل الداخلي في إطار هذه الخطة. ويشمل ذلك تقديم معلومات مستكملة بانتظام إلى جميع الموظفين بشأن عمل اليونيسف للتصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي والمسائل المتعلقة بمكان العمل، إضافة إلى عقد لقاءات مفتوحة لتبادل الآراء؛ وإنشاء صفحات شبكية مخصصة على الشبكة الداخلية لليونيسف، مع الموارد والأدوات التقنية، بما في ذلك الصفحة الشبكية المعنونة "ثقافة اليونيسف: تجسيد قيمنا"، للحصول على معلومات عن الجهد المتواصل لتحسين ثقافة أماكن العمل في جميع أنحاء اليونيسف؛ ومنصات على الإنترنت لتعزيز ثقافة الجهر بالآراء وتشجيع المحادثات حول كيفية إنشاء مكان عمل آمن وشامل للجميع لكل من يعمل في اليونيسف.

٤٥ - ويشكل "الجهر بالرأي" أحد الأولويات المؤسسية الخمس، التي تم تحديدها على أساس النتائج التي توصل إليها الاستقصاء العالمي للموظفين لعام ٢٠١٧. وتم إطلاق مبادرة VOICE، التي تقودها رابطة الموظفين العالمية، في تموز/يوليه ٢٠١٨ باعتبارها مبادرة على نطاق المنظمة لتعزيز ثقافة "الجهر بالرأي" في اليونيسف. وتهدف مبادرة VOICE إلى دعم المكاتب في بناء مكان عمل آمن وتوصي بمجموعة من الأنشطة والموارد ذات الصلة.

٤٦ - ولا يتيح تنفيذ الأدوات الجديدة للإدارة المركزية للمحتوى طرقاً أفضل للعمل المشترك فحسب، بل أيضاً تيسير التواصل بين الزملاء في جميع المكاتب. وتستثمر اليونيسف أيضاً في تبادل المعلومات بلغات العمل المختلفة.

سادساً - الملاحظات والاستنتاجات

٤٧ - تعرب إدارة اليونيسف عن امتنانها لأعضاء فرقة العمل المستقلة على تفانيهم وكفاءتهم المهنية واستنتاجاتهم الصريحة وتوصياتهم القيمة.

٤٨ - ومع أن إدارة اليونيسف قد تم إشعارها بالفعل، من خلال مختلف مسارات العمل ونتائج الاستقصاء العالمي للموظفين، بأن ثقافتها التنظيمية بحاجة إلى تحسين، فإن تقرير فرقة العمل المستقلة قد حفزنا وذكرنا بالحاجة الملحة إلى مضاعفة وتسريع جهودنا الجارية لإنصاف قيمنا وأئمن موارد المنظمة: موظفيها. وينبغي ألا تكون هناك مفاضلة: بيئة عمل جيدة أو نتائج جيدة لصالح الأطفال. ويجب علينا أن نسعى جاهدين إلى تحقيق كلا الأمرين - تقديم الأفضل للأطفال والقيام بذلك بطريقة تمكن موظفيها وترتقي بهم.

٤٩ - وستقدم اليونيسف تقريراً إلى المجلس التنفيذي عن التقدم المحرز في تنفيذ نقاط العمل المدرجة في رد الإدارة عملاً بتوصيات فرقة العمل المستقلة.