

---

## التقرير السنوي عن أنشطة مكتب الشؤون الأخلاقية في الصندوق لعام 2022

---

الوثيقة: EB 2023/138/INF.4

التاريخ: 27 أبريل/نيسان 2023

التوزيع: عام

اللغة الأصلية: الإنكليزية

للعلم

الإجراء: المجلس التنفيذي مدعو إلى الإحاطة علماً بالتقرير السنوي عن أنشطة مكتب الشؤون الأخلاقية في  
الصندوق لعام 2022

---

الأسئلة التقنية:

Sylvie Martin

مديرة

مكتب الشؤون الأخلاقية

البريد الإلكتروني: [ethicsoffice@ifad.org](mailto:ethicsoffice@ifad.org)

للمزيد من المعلومات بشأن مدونة السلوك في الصندوق، وإجراءات حماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام، وسياسة الصندوق بشأن منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها، يرجى زيارة صفحة مكتب الشؤون الأخلاقية على الموقع الشبكي للصندوق [هنا](#).

## جدول المحتويات

<b>1</b>	<b>أولاً- مقدمة</b>
1	ألف- ولاية مكتب الشؤون الأخلاقية ومسؤولياته
<b>3</b>	<b>ثانياً- الأنشطة</b>
3	ألف- التوعية والتدريب والتنقيف
5	باء- المشورة الأخلاقية والمسائل المعالجة
8	جيم- برنامج التصريح عن الذمة المالية
9	دال- منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها
10	هاء- التصدي لخطاب الكراهية والعنصرية والتمييز
11	واو- وضع معايير إضافية، ودعم السياسات والترويج
	زاي- التعاون مع الوكالتين الأخريين اللتين تتخذان من روما مقرا لهما، ونظراء الأمم المتحدة، والمؤسسات المالية الدولية وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف
<b>11</b>	<b>ثالثاً- ملاحظات</b>

## التقرير السنوي عن أنشطة مكتب الشؤون الأخلاقية في الصندوق لعام 2022

### أولاً- مقدمة

- 1- في عام 2022، عالج مكتب الشؤون الأخلاقية عدداً قياسياً من المسائل، إذ أظهر زيادة بنسبة 32 في المائة عن عام 2021. وحافظ مكتب الشؤون الأخلاقية على يقظته في دعم القيم الأساسية للمنظمة المتمثلة في الاحترام والنزاهة والكفاءة المهنية والتركيز على النتائج، بما يحمي سمعتها ويمكن جميع الموظفين<sup>1</sup> من معالجة المعضلات الأخلاقية. وواصل المكتب أيضاً الاستجابة على نحو فوري واستباقي للشواغل الأخلاقية المحددة وذات الأولوية العالية، بما في ذلك حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، وخطاب الكراهية، والعنصرية، والتمييز، وذلك بالتعاون مع الشركاء داخل المنظمة وخارجها.
- 2- وخلال هذا العام، كان مكتب الشؤون الأخلاقية يضم مديراً (بدرجة مد-1) وكبير موظفين للشؤون الأخلاقية (بدرجة ف-4 ولا تزال هذه الوظيفة شاغرة وقيد التعيين) ومساعد إداري للشؤون الأخلاقية (بدرجة خدمات عامة-5) لخدمة القوى العاملة في الصندوق. ويستعين مكتب الشؤون الأخلاقية أيضاً بخدمات الاستشاريين، ويهدف ذلك في المقام الأول إلى المساعدة في إعداد مواد للتوعية.
- 3- وفي عام 2022، نُفحت ولاية مكتب الشؤون الأخلاقية وهيكله التنظيمي بهدف زيادة تعزيز استقلاليتهم، وبما يعكس على نحو كامل مسؤولياته وأنشطته الإضافية. ونتيجة لهذا الاستعراض، أُنشئ خط إبلاغ مباشر إلى الرئيس. وقُتنت ممارسة الوصول الرسمي وغير الرسمي لمكتب الشؤون الأخلاقية إلى الهيئات الرئاسية في الصندوق، ويجري حالياً تقديم التقرير السنوي عن أنشطة مكتب الشؤون الأخلاقية، والذي كُشف عنه داخلياً في وقت سابق، إلى المجلس التنفيذي ويكشف عنه للجمهور على موقع الصندوق الشبكي. وأخيراً، سيرأس المكتب في المستقبل رئيس بدرجة ف-5 لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد لمرة واحدة، مع قيود ما بعد التوظيف. وأطلقت عملية تعيين داخلية لاختيار من يخلف شاعل الوظيفة الحالي الذي انتهت مدة ولايته البالغة خمس سنوات.
- 4- ويتضمن هذا التقرير عمل مكتب الشؤون الأخلاقية وإنجازاته في عام 2022، مع الإشارة عند الضرورة إلى السنوات السابقة. وبذلك، فإن التقرير:

- يحدد أولويات المكتب ومجالات عمله الرئيسية خلال العام؛
- يعطي لمحة عامة عن الاتجاهات والأنماط الحالية في المسائل التي أثارها الموظفون وعالجها مكتب الشؤون الأخلاقية؛
- يلقي الضوء على الدور الذي يضطلع به المكتب في المبادرات والسياسات والإجراءات المؤسسية.

### ألف- ولاية مكتب الشؤون الأخلاقية ومسؤولياته

- 5- يتولى مكتب الشؤون الأخلاقية مسؤولية تعزيز ودعم أعلى المعايير الأخلاقية ومعايير السلوك في المنظمة، ومدونة السلوك والقيم الأساسية الخاصة بها. ويعمل المكتب على نحو مستقل، وقد تمكّن من الوفاء بولايته في عام 2022. ويعمل مكتب الشؤون الأخلاقية بشكل وثيق مع مكتب المراجعة والإشراف، وشعبة الموارد البشرية، ومكتب المستشار العام، ووحدة الخدمات الطبية وكذلك الشعب والإدارات الأخرى في الصندوق، ولا سيما دائرة إدارة البرامج.
- 6- وتشمل ولاية مكتب الشؤون الأخلاقية ومسؤولياته ما يلي:

<sup>1</sup> يشير مصطلح "الموظفون" هنا إلى موظفي الصندوق والموظفين من خارج الصندوق، بمن فيهم الخبراء الاستشاريون والمتدربون.

- (1) المساهمة في إرساء ثقافة أخلاقية دائمة في المنظمة؛ وتحقيقاً لهذه الغاية، يقود المكتب جهود المنظمة فيما يتعلق بمواضيع محددة ذات صلة بالشؤون الأخلاقية على النحو الذي قد يقرره رئيس الصندوق من وقت لآخر مثل بذل الجهود لمكافحة خطاب الكراهية، والعنصرية والتمييز.
- (2) وضع معايير وبرامج تدريبية بشأن مسائل أخلاقية.
- (3) تقديم التوجيهات للإدارة بما يضمن أن قواعد الصندوق وسياساته وإجراءاته وممارساته تدعم وتعزز أعلى المعايير الأخلاقية ومعايير السلوك المطلوبة في المنظمة.
- (4) إسداء المشورة للموظفين بشأن الإجراءات التي قد تشكل مخالفة أو انتهاكاً للمعايير الأخلاقية ومعايير السلوك في الصندوق، على النحو المبين في مدونة السلوك والإجراءات والسياسات ذات الصلة.
- (5) قيادة جهود المنظمة لمنع جميع أشكال التحرش والتصدي لها، بما في ذلك حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، وتنسيق برنامج جهات الاتصال/الجهات المناوبة المعنية بالتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- (6) إدارة الشهادة السنوية التي يدلي بها الموظفون ويفيدون بموجبها بالتزامهم بمدونة السلوك وبرنامج التصريح عن الذمة المالية السنوي.
- (7) تلقي وإجراء استعراض أولي/مبدئي للادعاءات المتعلقة بالسلوك غير المرضي/سوء السلوك، بما في ذلك التحرش وحالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، وإحالة هذه المسائل إلى مكتب المراجعة والإشراف للتحقيق في وجود حقائق يمكن بشكل محتمل أن تدعم هذه الادعاءات.
- (8) إدارة إجراءات التسوية غير الرسمية للادعاءات المبلغ عنها بشأن السلوك غير المرضي/سوء السلوك.
- (9) إدارة إجراءات حماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام.
- (10) الإشراف على تقييم المخاطر التنظيمية للسلوك غير المرضي/سوء السلوك وعدم الامتثال لمدونة السلوك في الصندوق وقيمه الأساسية.

7- وتشمل بعض السياسات والقواعد والإجراءات والمبادئ التوجيهية التي تحكم سلوك الموظفين ما يلي:

- [سياسة الموارد البشرية.](#)
- إجراءات التنفيذ، بما في ذلك [مدونة السلوك](#) و [إجراءات حماية المبلغين عن المخالفات.](#)
- [سياسة الصندوق بشأن منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها.](#)
- [المبادئ التوجيهية لمنع التحرش، والتحرش الجنسي، والتمييز أثناء الأحداث التي يستضيفها أو ينظمها الصندوق](#)

8- ولكي يفي مكتب الشؤون الأخلاقية بولايته، فهو يركز على الأنشطة والاستراتيجيات الوقائية، بما في ذلك التدريب والتوعية، ودعم الموظفين على جميع المستويات لمواجهة التحديات الأخلاقية وتمكينهم من اتخاذ قرارات أخلاقية. ويكفل مكتب الشؤون الأخلاقية أن يفهم جميع الموظفين المكون الأخلاقي تماماً حتى يكونوا مدركين لالتزاماتهم الأخلاقية أينما كانوا.

9- ويستخدم مكتب الشؤون الأخلاقية نظام قاعدة بيانات آمنة وقائماً بذاته لتخزين البيانات السرية بشأن الاتجاهات المتعلقة بالمسائل التي تُعرض على المكتب. ويقدم هذا النظام مؤشرات بشأن استخدام وفعالية البرامج المصممة لتعزيز التوعية بالمعايير الأخلاقية في الصندوق والالتزام بها. ويسعى مكتب الشؤون الأخلاقية جاهداً، من خلال جمع هذه البيانات وتحليلها، إلى فهم المسائل الأخلاقية والعوامل الأخرى - بما في ذلك الشواغل الناشئة - التي تخلق بيئة عمل موثوقة وداعمة لجميع الموظفين.

- 10- وبالرغم من أن القيم الأساسية للصندوق، المتمثلة في الاحترام والنزاهة والكفاءة المهنية والتركيز على النتائج، معروفة بوجه عام في كل المنظمة، فقد أظهرت تجربة مكتب الشؤون الأخلاقية أن تدابير الوقاية المستمرة والقوية مثل زيادة التوعية تُعد ضرورية على جميع المستويات في كل أنحاء المنظمة للحفاظ على الفهم المشترك لأنواع السلوكيات المتوقعة في الصندوق. ويبقى التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجسديين وخطاب الكراهية، والعنصرية وجميع أشكال التمييز في طليعة الشاغل العام على الصعيد العالمي. ويضطلع مكتب الشؤون الأخلاقية بدور رئيسي في تنسيق تصدي الصندوق لتلك الآفات العالمية، سواء في المنظمة أو بالتعاون مع الشركاء، بما في ذلك منظومة الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية والوكالتان الأخريان اللتان تتخذان من روما مقرا لهما. وأظهر الصندوق أنه استباقي ومبتكر في نهجه تجاه التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجسديين، وخطاب الكراهية والتمييز في النظام الموحد للأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية.
- 11- ويبقى دعم عمل الصندوق الجاري والذي يرمي إلى مكافحة التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجسديين إحدى الأولويات القصوى لمكتب الشؤون الأخلاقية. ويُعد التأكد من قدرة الموظفين على التعرف على جميع جوانب التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجسديين ومن إدراكهم الكامل للواجب الذي يقع على عاتقهم بالإبلاغ عن الشواغل محور تركيز رئيسيا لعمل المكتب في هذا الصدد. وتواصل جهات الاتصال/الجهات المناوبة المعنية بالتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجسديين في الصندوق العمل بمثابة الأعين والأذان لمكتب الشؤون الأخلاقية على الأرض في بيئة الصندوق، وجرى توسيع نطاق البرنامج في عام 2022 ليشمل جميع البلدان التي يمتلك فيها الصندوق عمليات مموله. وبالإضافة إلى برنامج جهات الاتصال/الجهات المناوبة المعنية بالتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجسديين، تتوافر آليات الإبلاغ الخاصة بمكتب الشؤون الأخلاقية داخل المنظمة وخارجها، بما في ذلك الهاتف الخليوي المزود بتطبيق WhatsApp والذي يمكن استخدامه في جميع أنحاء العالم للتواصل الفوري مع المكتب.

## ثانيا- الأنشطة

### ألف- التوعية والتدريب والتنقيف

#### الرسم البياني 1

دورات التدريب والتوعية (2022)



- 12- تُعد أنشطة التوعية والتدريب والتنقيف الجارية والمحدثة بانتظام أساسية لإيجاد ثقافة أخلاقية ورعايتها بنجاح داخل المنظمة ومع شركائنا على حد سواء لضمان فهمهم للمتطلبات الأخلاقية للعمل مع الصندوق. ويُعد التدريب الإلكتروني على الشؤون الأخلاقية إلزامياً لموظفي الصندوق. وعلاوة على ذلك، فإن إعادة التصديق على جميع الدورات التدريبية الخاصة بالشؤون الأخلاقية إلزامية بعد ثلاث سنوات لضمان أن يظل جميع

الموظفين العاملين مع الصندوق على اطلاع دائم على آخر المستجدات وعلى علم تام بحقوقهم ومسؤولياتهم في هذه المجالات الرئيسية.

13- ويتعقب مكتب الشؤون الأخلاقية إتمام التدريب الإلزامي على نظام إدارة التعلم ويتابع مباشرة مع الموظفين الذين ليسوا على اطلاع على آخر مستجدات التدريب المطلوب. ويُعد إتمام التدريب الإلزامي على الشؤون الأخلاقية أمراً مطلوباً من أجل الانتهاء من دورة تقييم أداء الموظفين، ويسهم ذلك في زيادة معدلات الإتمام بشكل كبير. ويُدرج التدريب على الشؤون الأخلاقية في العمليات المؤسسية الرئيسية، بما في ذلك توجيه الموظفين الجدد، وحلقات العمل الاستهلاكية، وغيرها من الأحداث المحلية أو الإقليمية. ويجري التدريب الإلكتروني على نظام إدارة التعلم باللغات العربية والإنكليزية والفرنسية والإسبانية، ويمكن أيضاً إتمامه من خلال بوابة الاستشاريين.

الرسم البياني 2- التدريب المقدم للشركاء المنفذين بشأن حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في عام 2022



14- وعلى مدار العام، درب مكتب الشؤون الأخلاقية إجمالاً أكثر من 3 200 فرد (الرسم البياني 1). ومن هذا المجموع، دُرِب أكثر من 1 200 شخص من الشركاء المنفذين والمسؤولين الحكوميين من خلال 26 حدثاً بشأن حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين (الرسمان البيانيان 1 و2) في أحداث الفصول الدراسية الافتراضية الحضورية في مناطق مختلفة.

15- ويمكن إجراء التدريب في دورة افتراضية حضورية أو من خلال وحدات ودورات إلكترونية عن الشؤون الأخلاقية. وتندرج هذه الدورات في الفئات التالية التي تغطي ولاية مكتب الشؤون الأخلاقية: حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، ومكافحة التحرش (بما في ذلك وحدة جديدة بشأن التحرش الجنسي في مكان العمل)، ومدونة السلوك (بما في ذلك وحدة جديدة بشأن تضارب المصالح)، ومواضيع أخلاقية أخرى مثل السرية والتحييزات اللاواعية. وقام مكتب الشؤون الأخلاقية أيضاً بإعداد إجراء برنامج لتوعية الموظفين الوطنيين ضمن برنامج D2.0 لتطوير مهارات الموظفين الميدانيين لموظفي المكاتب القطرية. وعلاوة على ذلك، أعد مكتب الشؤون الأخلاقية وأجرى دورات تدريبية لمناصري التنوع والإنصاف والشمول، بالتعاون مع شعبة الموارد البشرية. وفي نهاية عام 2022، أتم 98 في المائة من الموظفين تدريباً إلزامياً على مدونة السلوك يتضمن وحدة بعنوان التحرش الجنسي في مكان العمل، وبرنامج التوعية بمكافحة التحرش، والتدريب على حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين (الرسم البياني 1).

## باء- المشورة الأخلاقية والمسائل المعالجة

### لمحة عامة

16- يقدم مكتب الشؤون الأخلاقية توجيهات ومشورة سرية بشأن مدونة السلوك ومجموعة واسعة من الشواغل الأخلاقية لمجتمع الصندوق ككل، بما في ذلك الأطراف الثالثة الخارجية عند الاقتضاء. ويمكن الاتصال بمكتب الشؤون الأخلاقية عن طريق عنوان بريد إلكتروني سري، وخطوط مساعدة سرية، ورقم هاتف محمول

مخصص وسري مزود بتطبيق WhatsApp. ويمكن أيضا طلب المشورة في المحادثات الحضورية، إما عن طريق موعد أو بالحضور مباشرة، أو عبر الهاتف، أو على منصات افتراضية مثل Teams أو Zoom أو Skype. وينشر مكتب الشؤون الأخلاقية أيضا معلومات على الشبكة الداخلية (الشبكة الداخلية/الشعب/شعبية الشؤون الأخلاقية) وعلى موقع المنظمة الشبكي IFAD.org.

17- وقد يشمل الدعم أيضا اجتماعا واحدا أو عدة اجتماعات بهدف: التماس المشورة بشأن النهج الممكنة للتعامل مع شغل معين؛ أو تحديد مصادر الدعم الأخرى؛ أو تحسين فهم الموظفين للواجبات والحقوق ذات الصلة والعمليات الواجبة؛ أو ضمان الكشف المناسب عن حادثة أو نشاط؛ أو تقديم معلومات عن الخيارات المتاحة، بما في ذلك تسوية المنازعات بشكل غير رسمي؛ أو تقديم شكوى رسمية؛ أو ببساطة الاستفادة من منظور مستقل وموضوعي. وبعد إجراء استعراض أولي، يعيد مكتب الشؤون الأخلاقية توجيه أي مسألة لا تتعلق بولايته إلى القنوات المناسبة.

الرسم البياني 3 – عدد المسائل التي عالجها مكتب الشؤون الأخلاقية منذ إنشائه



18- وعالج مكتب الشؤون الأخلاقية رقما قياسيا من المسائل بلغ عددها 242 مسألة في عام 2022 (الرسم البياني 3)، وهو ما يمثل زيادة عن السنوات السابقة، ولا سيما السنتين الماضيتين للجائحة. وقد تكون عوامل مثل العودة التدريجية للعمل في المكاتب في إطار تدابير ما بعد جائحة كوفيد وزيادة عدد الموظفين وعمليات النقل وإعادة التعيين وزيادة بروز صورة مكتب الشؤون الأخلاقية، قد ساهمت في هذا الاتجاه.

الرسم البياني 4 – المسائل الأخلاقية التي عولجت بحسب فئة الموظفين، والمنظور الجنساني<sup>2</sup> والموقع

19- وكما هو الحال في السنوات الماضية، كانت غالبية كبيرة من الأفراد الذين التمسوا المشورة من مكتب الشؤون الأخلاقية في عام 2022 من الفئة الفنية (161 موظفا من الفئة الفنية، مقارنة بـ 36 موظفا من فئة الخدمات العامة و6 من غير الموظفين) (الرسم البياني 4).

20- وقد أثارت أطراف خارجية أو أطراف لم تكشف عن هويتها 39 مسألة، وهو ما يمثل زيادة ملحوظة مقارنة بعام 2021 (أثيرت 22 مسألة بهذه الطريقة). وقد تكون هذه الزيادة في الأرقام مرتبطة بتحسين بروز صورة مكتب الشؤون الأخلاقية التي نتجت عن التدريب المقدم إلى الأطراف الخارجية والمشاركة في حلقات العمل وأحداث الاستهلال التي تضم أطرافا خارجية.

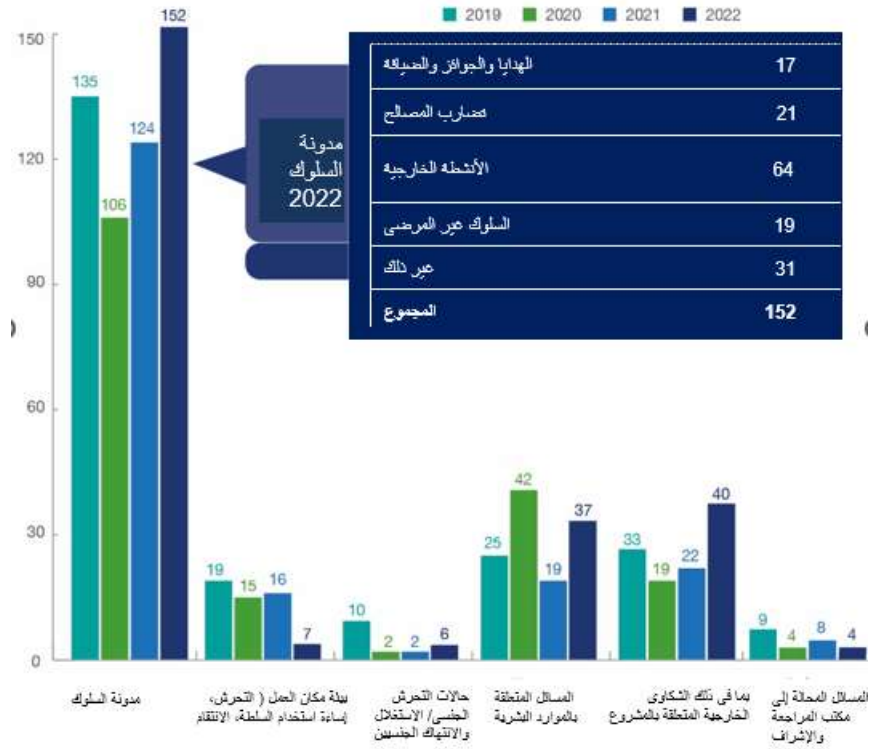
21- وقد كان معظم من التمسوا المشورة من مكتب الشؤون الأخلاقية هذا العام من النساء (122 امرأة بشكل عام، مقابل 81 رجلا) (الرسم البياني 4)؛ وبالرغم من أنه كانت هناك زيادة طفيفة في التماس المشورة من الموظفين في المكاتب القطرية، فإن أغلبية طلبات المشورة وردت من الموظفين في المقر الرئيسي.

<sup>2</sup> الإشارات إلى أي نوع جنس في هذا التقرير هي للتيسير فقط ولن تشكل جزءا من تفسير هذا التقرير أو تؤثر عليه. ويعتبر كل ضمير هنا متضمنا صيغ المذكر والمؤنث والمحايد والمفرد والجمع، ما لم يشر السياق إلى خلاف ذلك بوضوح. وفي حالة وجود إشارات محددة إلى الجنس المذكر والمؤنث في هذا التقرير، فهي إشارات للتيسير فقط ولا يجوز تفسيرها على أنها رأي بشأن التحديد الجنساني.



## الرسم البياني 5

تصنيف مقارن لعدد المسائل التي عولجت بحسب الموضوع (2019-2022)



## مدونة السلوك

- 22- كما هو الحال في السنوات السابقة، كانت أغلبية طلبات التماس المشورة الواردة في عام 2022 تتعلق بمدونة السلوك (152 طلبا في عام 2022 مقابل 124 طلبا في عام 2021) (الرسم البياني 5). وكانت هذه الشواغل تتعلق بالهدايا والجوائز والضيافة؛ وتضارب المصالح؛ والأنشطة الخارجية؛ والسلوك غير المرضي ومسائل أخرى ذات صلة.
- 23- وشكلت المسائل التي عولجت فيما يتعلق بالهدايا والجوائز والضيافة 11 في المائة من المجموع بموجب مدونة السلوك في عام 2022. وقبل موسم العطلات في نهاية العام، يعمل مكتب الشؤون الأخلاقية على التوعية وتقديم الدعم الاستباقي للموظفين في هذا الصدد من خلال نشر إعلان على رسالة تسجيل الدخول، لتذكيرهم بتجنب قبول الهدايا حيثما أمكن ذلك، والكشف لمكتب الشؤون الأخلاقية عن أي هدايا يجري تلقيها.
- 24- وتتعلق أغلبية المسائل التي تتناولها مدونة السلوك بمشاركة الموظفين في أنشطة خارجية، بما في ذلك الانضمام إلى عضوية مجلس الإدارة في منظمة غير ربحية، والمنشورات، والعمل في التدريس والمشاركة في مؤسسات شخصية. ويدرك المكتب أن من الأهمية بمكان أن يتجنب جميع الموظفين المواقف والأنشطة التي قد تؤدي إلى أي تضارب مصالح ظاهري أو حقيقي وتتعاكس بشكل سلبي على الصندوق. وقد جرى تناول جميع المسائل، ونُفذت تدابير التصريح والتخفيف اللازمة عند الاقتضاء.
- 25- وشكلت المسائل التي عولجت فيما يتعلق بالسلوك غير المرضي (بما في ذلك النزاعات الشخصية) 13 في المائة من المجموع بموجب مدونة السلوك في عام 2022. وقُدمت أيضا توجيهات بشأن مجموعة متنوعة من

المسائل الأخرى المتعلقة بمدونة السلوك (20 في المائة من المجموع)، مثل الامتثال للالتزامات القانونية الشخصية ومتطلبات السرية وأداب استخدام وسائل التواصل الاجتماعي.

### بيئة مكان العمل

26- تشمل المسائل المتعلقة ببيئة مكان العمل التحرش، وإساءة استعمال السلطة، والانتقام، والتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وفي عام 2022، انخفض العدد الإجمالي للمسائل التي جرى تناولها فيما يتعلق ببيئة مكان العمل مقارنة بالسنوات السابقة (من 16 مسألة في عام 2021 إلى سبع مسائل في عام 2022). ومع ذلك، لاحظ مكتب الشؤون الأخلاقية ارتفاعاً طفيفاً في ادعاءات سوء السلوك الجنسي (سته ادعاءات في عام 2022، مقابل ادعاءين في عام 2021) (الرسم البياني 5)، وردت بشكل أساسي من الشركاء المنفذين. ويُبلغ فوراً عن جميع الادعاءات التي تتسم بالمصادقية على المنصة التفاعلية للدول الأعضاء التي تستطيع القوى العاملة في الصندوق أيضاً النفاذ إليها.

27- وفيما يتعلق بادعاءات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، يعتمد مكتب الشؤون الأخلاقية نهجاً يركز على الضحية ويتطلب، من بين أمور أخرى، موافقة الضحية طوال العملية. وعند الاقتضاء، أوصى مكتب الشؤون الأخلاقية باتخاذ تدابير وقائية لحماية مقدمي الشكاوى.

28- وكما هو الحال في السنوات السابقة، حُلت أغلبية مسائل التحرش التي عالجها مكتب الشؤون الأخلاقية من خلال عمليات غير رسمية. وتشمل هذه العمليات إجراء مناقشات مع الأفراد الذين يلتزمون المشورة بشأن الطرق الممكنة لحل الشاغل، وإجراء محادثات مع الأطراف المعنية، والتدريب على إجراء محادثات صعبة وكيفية إدارة السلوك غير المقبول في مكان العمل. وأحال مكتب الشؤون الأخلاقية أربع حالات إلى مكتب المراجعة والإشراف للتحقيق، وهو ما يمثل انخفاضاً بنسبة 50 في المائة مقارنة بعام 2021. ويتفق هذا الرقم مع الانخفاض الملحوظ في المسائل المتعلقة ببيئة مكان العمل.

### المسائل المتعلقة بالموارد البشرية

29- ازداد عدد الأفراد الذين يلتزمون المشورة بشأن المسائل المتعلقة بالموارد البشرية بمقدار الضعف تقريباً في عام 2022 (من 19 فرداً في عام 2021 إلى 37 فرداً في عام 2022). وقد تتناسب هذه الزيادة مع حجم عمليات الموارد البشرية التي أُجريت في عام 2022. وقد اشتملت المسائل المطروحة على الامتثال للقواعد والإجراءات الحالية للموارد البشرية، والمسائل الأخلاقية المتعلقة بتعيين الموظفين، والاستفسارات بشأن الوضع التعاقدية وعمليات الموارد البشرية الأخرى المرتبطة بتقييم الأداء أو تطبيق إطار النقل. وأعيد، عند الاقتضاء، توجيه الأفراد إلى القنوات المناسبة للحصول على المعلومات وحل المسائل.

### مسائل أخرى

30- تشمل المسائل التي عولجت في إطار هذه الفئة الادعاءات بعدم الامتثال والشواغل الأخلاقية فيما يتعلق بعمليات المشروعات الخارجية التي يمولها الصندوق. وعولج ما مجموعه 40 مسألة من هذا القبيل في عام 2022، مقابل 22 مسألة في عام 2021. وقد تُعزى هذه الزيادة إلى نجاح خط المساعدة على الهاتف المحمول المزود بتطبيق WhatsApp وبرز صورة مكتب الشؤون الأخلاقية لدى شركاء المشروعات. وأُحيلت، عند الاقتضاء، ادعاءات التدليس أو الفساد أو الممارسات المحظورة الأخرى إلى مكتب المراجعة والإشراف.

### جيم- برنامج التصريح عن الذمة المالية

31- يتولى مكتب الشؤون الأخلاقية مسؤولية إدارة البرنامج الشامل للتصريح عن الذمة المالية في الصندوق، الذي يساعد على تحديد وتقييم مخاطر تضارب المصالح الناشئة عن الاستثمارات المالية والأنشطة الخارجية للموظفين وأفراد أسرهم المقربين. ويمكن هذا البرنامج الصندوق من ضمان تناول تضارب المصالح بشكل

استباقي. وبالتالي، فإن برنامج التصريح عن الذمة المالية عنصر أساسي في إطار إدارة المخاطر في الصندوق، ويسهم في بناء ثقة الجمهور بالمنظمة.

32- ويتكون برنامج التصريح عن الذمة المالية من عنصرين رئيسيين: التصريح السنوي للامتثال لمدونة السلوك المطلوب من جميع الموظفين، والتصريح عن الدخل أو السلع أو الخدمات أو الأصول التي ليست لها علاقة بالصندوق (التصريح)؛ وبيان التصريح عن الذمة المالية (البيان المالي) بالنسبة للموظفين المؤهلين. وتُدار هذه العملية من خلال تطبيق يخضع لإدارة مكتب الشؤون الأخلاقية.

33- ويتعين على الموظفين تقديم بيان مالي إذا استوفوا أياً من المعايير التالية:

- (1) الموظفون برتبة ف-3 وما فوقها؛
- (2) جميع الموظفين المشاركين في استثمارات أصول الصندوق، أو أنشطة التوريد أو العمليات و/أو إدارة أي حسابات للصندوق؛
- (3) جميع الموظفين الفنيين العاملين في أي مكتب قطري للصندوق، بمن فيهم الموظفون الدوليون المُعينون خارج المقر الرئيسي.

34- وفي عام 2022، طُلب من 734 موظفا المشاركة في برنامج التصريح عن الذمة المالية للفترة المشمولة بالإبلاغ لعام 2021. وفي نهاية هذه العملية، أتم ما مجموعه 475 موظفا البيان المالي وأتم 231 موظفا التصريح. والموظفون الذين لم يقوموا بإتمام العملية إما تركوا المنظمة وإما جرى إعفاؤهم لأسباب أخرى، مثل الإجازة المرضية.

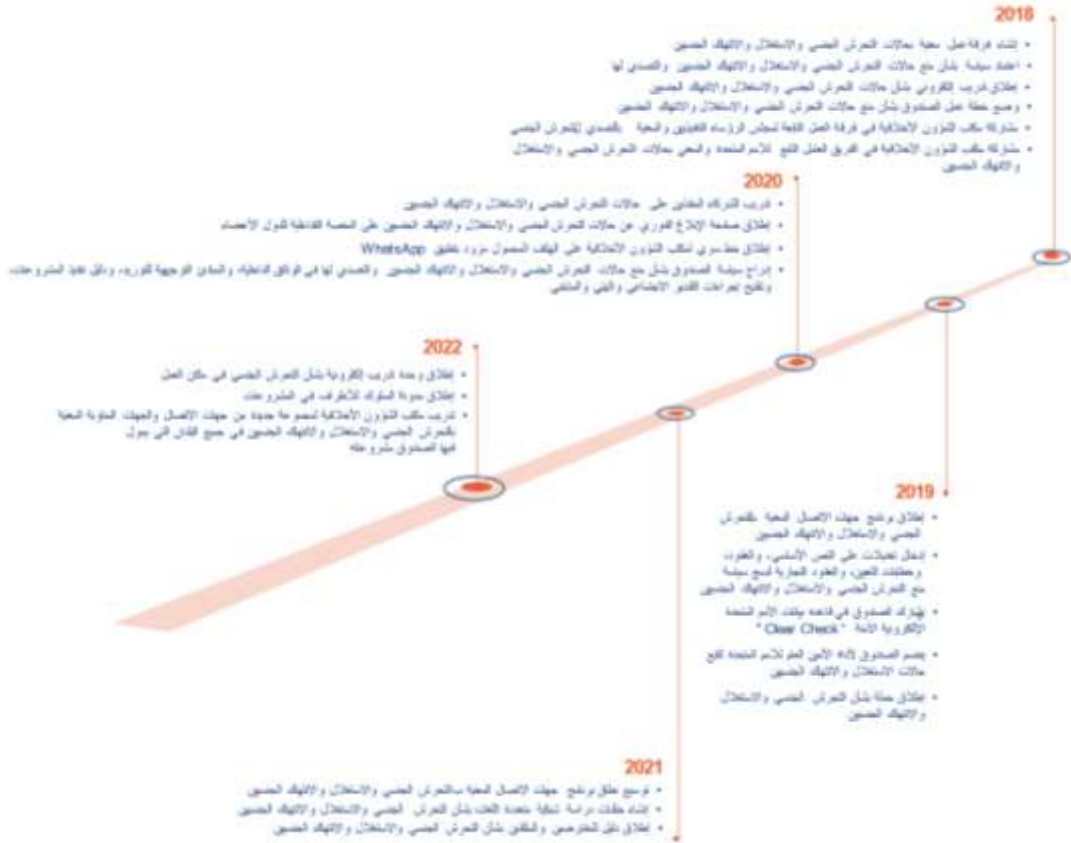
35- وفي نهاية العام، بلغ معدل الإتمام 100 في المائة. واستعرض مكتب الشؤون الأخلاقية جميع حالات تضارب المصالح المحتمل أو الفعلي وحُلَّت جميعها من خلال الطلب من الموظف إما وقف النشاط الذي ينطوي على تضارب مصالح وإما الحصول على التفويض اللازم وفقا لمدونة السلوك واعتماد التدابير المناسبة للتخفيف من هذا التضارب.

36- ولمواصلة تعزيز برنامج التصريح عن الذمة المالية، أطلق مكتب الشؤون الأخلاقية في عام 2022 وحدة تدريبية مخصصة بشأن تضارب المصالح. ويتمثل الهدف من التدريب في توفير فهم عام للنزاهة وكيفية ترجمته في العمل الذي يُنفَّذ في الصندوق. وهذه الوحدة جزء من التدريب الإلكتروني الإلزامي لمدونة السلوك.

## دال- منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها

الرسم البياني 6- لمحة سريعة عن منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها في الصندوق

### لمحة سريعة عن إجراءات الصندوق بشأن منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها



37- تمثل حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين أولوية مؤسسية، وقد اضطلع مكتب الشؤون الأخلاقية بدور ريادي في جهود الصندوق الرامية إلى مكافحة هذه الآفة على مدى السنوات الخمس الماضية من خلال الإشراف على وضع وتنفيذ سياسة الصندوق وخطة العمل المؤسسية بشأن منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها، وضمان أن يظل هذا الموضوع المهم يحظى بحضور قوي جدا داخل الصندوق ومع الشركاء المنفذين. ويعطي مكتب الشؤون الأخلاقية أولوية عالية لعمله بشأن مكافحة حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين؛ ولا يوجد حد زمني للإبلاغ عن سوء السلوك الجنسي المشتبه به، ويُسمح فيه بالإبلاغ دون الكشف عن الهوية. وخلال عام 2022، قام مكتب الشؤون الأخلاقية بتدريب أكثر من 1 200 شريك من شركاء المشروعات الخارجيين على حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في أكثر من 20 بلدا في بيئة فصول دراسية، باستخدام المنصات الافتراضية (الرسم البياني 2). ويرصد مكتب الشؤون الأخلاقية عن كثب التدريب الإلكتروني الإلزامي للقوى العاملة في الصندوق بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين (معدل إتمام بنسبة 98 في المائة).

38- ويتوقع الصندوق أن يلتزم شركاؤه المنفذون بنفس المعايير الأخلاقية الرفيعة التي يلتزم بها موظفو الصندوق. وفي عام 2022، نشر مكتب الشؤون الأخلاقية مدونة السلوك للأطراف في المشروعات، والتي تُطبق على جميع الأطراف المشاركة في تنفيذ المشروعات التي يدعمها الصندوق. وتحدد هذه المدونة معايير السلوك المتوقعة وتؤكد أن السلوك ينبغي أن يكون دائما مدفوعا بأعلى المعايير الأخلاقية ووفقا لأحكام سياسة الصندوق المعدلة بشأن منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها.

39- وتوزع مواد التوعية، التي أعدها مكتب الشؤون الأخلاقية خصيصا لموظفي المشروعات، بشكل منهجي على جميع المتدربين. وتشمل هذه المواد دليل المقترضين/المتلقين وبطاقة ليس هنالك من عذر التي تحدد بوضوح التزاماتهم فيما يتعلق بحالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

40- وخلال عام 2022، وسع مكتب الشؤون الأخلاقية نطاق برنامج جهات الاتصال/الجهات المناوبة المعنية بالتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، بزيادة عدد الموظفين الذين يضطلعون بهذا الدور من 20 موظفا إلى أكثر من 70 موظفا في جميع المكاتب القطرية. وأعد مكتب الشؤون الأخلاقية برنامج تدريب محدد لجهات الاتصال/الجهات المناوبة وقدمه. وتتمثل مهمتها في تعزيز موقف عدم التسامح إطلاقا الذي يتخذه الصندوق، والتوعية في مواقعها، والتواصل مع الأفرقة القطرية المحلية للأمم المتحدة والمنسقين المقيمين.

41- ويشارك الصندوق في قاعدة بيانات الأمم المتحدة الإلكترونية الأمانة (Clear Check)، وهي أداة لفحص المتقدمين فيما يخص سوء السلوك الجنسي، ويستكشف الصندوق باستمرار اعتماد أدوات أخرى متاحة للتحقق من المعلومات الأساسية. ويشارك الصندوق أيضا في نظام الأمم المتحدة للتتبع المباشر لحالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وهو المنظمة الوحيدة التي لديها نظام سري للإبلاغ الفوري عن الادعاءات الموثوق بها للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين تستطيع الدول الأعضاء النفاذ إليه من خلال المنصة التفاعلية المخصصة للدول الأعضاء.

42- وبالتشاور مع مكتب الشؤون الأخلاقية، يُرسل خطاب إداري موقع من الرئيس على أساس سنوي إلى الأمين العام، ويُنشر هذا الخطاب أيضا في المنصة التفاعلية للدول الأعضاء.

## هاء- التصدي لخطاب الكراهية والعنصرية والتمييز

43- يقود مكتب الشؤون الأخلاقية نهج الصندوق إزاء خطاب الكراهية، والعنصرية وأشكال التمييز الأخرى، بالشراكة مع شعبة التواصل والترويج العالمي. ويشارك المكتب في قيادة فرقة العمل المتعددة الشعب التابعة للصندوق، والتي أنشئت استجابة لاستراتيجية وخطة عمل الأمين العام للأمم المتحدة بشأن خطاب الكراهية. ويجري تنفيذ خطة عمل الصندوق التي وضعتها فرقة العمل.

44- ونتيجة للاستقصاء الذي أُجري في عام 2021 مع الموظفين والعاملين والمتعاقدين، نُقحت الخطة خلال العام لمعالجة أوجه الضعف التي حُددت، وقُدمت إلى المجلس التنفيذي في ديسمبر/كانون الأول 2022 لاستعراضها. وتُعد أنشطة التوعية وبناء القدرات جزءا مهما من الخطة المنقحة. ويشارك مكتب الشؤون الأخلاقية في مسارات عمل أخرى ذات صلة، مثل الفريق العامل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول.

## واو- وضع معايير إضافية، ودعم السياسات والترويج

45- ساهم مكتب الشؤون الأخلاقية خلال العام في استجابة الصندوق لعمليات التقييم الخارجية المتعددة التي قدمت مدخلات بشأن جوانب الحماية والجوانب الأخلاقية، بما في ذلك مدونة السلوك، والتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وساهم مكتب الشؤون الأخلاقية أيضا في العمليات الداخلية التي تضمن إدماج سياسة منع

حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها والالتزامات ذات الصلة إدماجاً تاماً في الإجراءات والوثائق والاتفاقات الداخلية.

46- وساهم المكتب في إحاطات قُدِّمت إلى الإدارة العليا بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والشؤون الأخلاقية تحضيراً للمشاركة في اجتماعات لجنة الأمم المتحدة الإدارية الرفيعة المستوى ومجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة. وساهم مكتب الشؤون الأخلاقية بمدخلات في شعبة الموارد البشرية بشأن قواعد الموظفين المنقحة، وتعاون بشكل منتظم مع مكتب إدارة المخاطر المؤسسية فيما يتعلق بلوحة معلومات المخاطر المؤسسية. وبناء على الطلب، ساهم مكتب الشؤون الأخلاقية أيضاً في إعداد التقرير عن استعراض منتصف المدة للتجديد الثاني عشر لموارد الصندوق فيما يتعلق بالالتزامات المؤسسية بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

### زاي- التعاون مع الوكالتين الأخريين اللتين تتخذان من روما مقراً لهما، ونظراء الأمم المتحدة، والمؤسسات المالية الدولية وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف

47- يتعاون مكتب الشؤون الأخلاقية مع نظرائه في الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها والأمم المتحدة وشبكات المؤسسات المالية الدولية فيما يتعلق بتبادل المعرفة بشأن أفضل الممارسات والنهج الجديدة للحفاظ على أعلى المعايير الأخلاقية وحماية سمعة الصندوق. ويجتمع مكتب الشؤون الأخلاقية بانتظام مع النظراء لتبادل المعلومات والتعاون في المسائل المشتركة والتطلع إلى مجالات الاهتمام الناشئة.

48- ويمثل مكتب الشؤون الأخلاقية الصندوق في الفريق العامل التابع للأمم المتحدة المعني بالتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، وفرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين والمعنية بالتصدي للتحرش الجنسي، والفريق العامل للمؤسسات المالية الدولية المعني بمسائل التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين الذي يستضيفه البنك الدولي.

49- وطوال عام 2022، واصل مكتب الشؤون الأخلاقية المشاركة في مجتمع أفضل الممارسات لمبادرة الشؤون الأخلاقية والامتثال، والمنتدى الأوروبي لأخلاقيات الأعمال، والرابطة الدولية لأمناء المظالم، وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف (الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية).

### ثالثاً- ملاحظات

50- في ضوء التحديات الرئيسية التي تواجه التنمية في كل مجال، هناك حاجة، اليوم أكثر من أي وقت مضى، إلى توحيد أداء الصندوق. وتُعد القيم الأساسية للمنظمة – وهي الاحترام والنزاهة والكفاءة المهنية والتركيز على النتائج – عاملاً أساسياً لتعزيز ثقافة أخلاقية إيجابية. ومن الأهمية بمكان أيضاً لثقافة الأخلاقيات ضمان أن يتمتع القادة على جميع المستويات في المنظمة بأكملها بهذه القيم وأن يعززوها في تفاعلاتهم اليومية واتخاذهم للقرار.

51- وحفاظاً على مصداقية المنظمات الدولية وسمعتها، من الضروري وجود وظيفة فعالة ومخصصة للشؤون الأخلاقية تعزز ثقافة الأخلاقيات في العمل، إلى جانب العمل مع الشركاء الخارجيين والمستفيدين والجمهور ككل. وتحقيقاً لهذه الغاية، يجب أن تتمتع مكاتب الشؤون الأخلاقية بالاستقلالية اللازمة للوفاء بولايتها؛ ومن شأن دور إشرافي تضطلع به لجنة تقدم المشورة أو المساعدة لهيئة رئاسية أن يساعد على تعزيز هذه الاستقلالية. واتخذت خطوات مهمة في عام 2022 لتعزيز استقلالية مكتب الشؤون الأخلاقية، بما في ذلك توضيح تسلسله الإداري وبدء مناقشة بشأن وظيفة إشراف على المكتب تضطلع بها هيئة رئاسية في الصندوق. وأخيراً، من المهم في بيئة عالمية يُطلب فيها من المنظمات الدولية بشكل متزايد أن تقوم بالمزيد في حدود

الموارد المتاحة أن تكون وظائف الشؤون الاخلاقية مجهزة بشكل مناسب لكي تستطيع هذه المنظمات الوفاء بولاياتها.