

المجلس التنفيذي  
الدورة الثالثة والأربعون بعد المائة  
روما، 11-12 ديسمبر/أيلول 2024

  
الاستثمار في السكان الريفيين

## خطة عمل مكتب الشؤون الأخلاقية في الصندوق لعام 2025

الوثيقة: EB 2024/143/R.21

بند جدول الأعمال: 5(د)

التاريخ: 7 نوفمبر/نشرين الثاني 2024

التوزيع: عام

اللغة الأصلية: الإنكليزية

للإقرار

الإجراء: المجلس التنفيذي مدعو إلى إقرار خطة عمل مكتب الشؤون الأخلاقية في الصندوق لعام 2025.

الأسئلة التقنية:

**Berkis Patricia Perez**

رئيسة الشؤون الأخلاقية

مكتب الشؤون الأخلاقية

البريد الإلكتروني: b.perez@ifad.org

## أولاً- مقدمة

1- بعد دخول ميثاق الأخلاقيات في الصندوق حيز النفاذ في عام 2023، تتضمن هذه الوثيقة خطة العمل الأولى التي أعدها مكتب الشؤون الأخلاقية للجنة مراجعة الحسابات. ويمنح الميثاق مكتب الشؤون الأخلاقية الاستقلالية لممارسة السلطة التقديرية الكاملة بشأن برنامج عمله، ويقوم المكتب بالإبلاغ مباشرة إلى رئيس الصندوق الذي وافق على خطة عمل مكتب الشؤون الأخلاقية في الصندوق لعام 2025. وتشمل وظيفة الإشراف على الشؤون الأخلاقية المنوطة بلجنة مراجعة الحسابات إجراء استعراض منتظم لخطة العمل السنوية لمكتب الشؤون الأخلاقية، وكفاية موارد مكتب الشؤون الأخلاقية ونتائج عمله. وبمجرد الانتهاء من وضع الصيغة النهائية لخطة العمل، سيجري تقديمها إلى المجلس التنفيذي لإقرارها في دورته في ديسمبر/ كانون الأول 2024.

2- وتتمثل رسالة مكتب الشؤون الأخلاقية في دعم أعلى المعايير الأخلاقية ومعايير السلوك في الصندوق، وتعزيز مدونة السلوك والقيم الأساسية في الصندوق. ويعمل مكتب الشؤون الأخلاقية على تعزيز ثقافة أخلاقية، وثقافة النزاهة والمساءلة في جميع الأنشطة والعمليات المدعومة من الصندوق، وبناء الثقة في المنظمة وتعزيز سمعتها الداخلية والخارجية. وفي إطار اضطلاع مكتب الشؤون الأخلاقية بولايته، عهد إليه بما يلي:

- دعم وظيفة الأخلاقيات، وإدارة برنامج المنظمة الشامل للأخلاقيات ومكافحة التحرش، والإشراف على الامتثال لمدونة السلوك في الصندوق.
- المساهمة في إرساء ثقافة أخلاقية دائمة في المنظمة؛ وتحقيقاً لهذه الغاية، قيادة جهود المنظمة فيما يتعلق بمواضيع محددة ذات صلة بالأخلاقيات، كبذل الجهود لمنع جميع أشكال التحرش، بما في ذلك حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، والتصدي لها ولمكافحة خطاب الكراهية، والعنصرية والتمييز.
- وضع ونشر معايير أخلاقية وبرامج تدريبية بشأن الأنشطة الأساسية في مجال الأخلاقيات. ويتيح مكتب الشؤون الأخلاقية دورات تدريبية تنشيطية إلزامية في مجال الأخلاقيات لجميع الموظفين وغير الموظفين، بصرف النظر عن الأقدمية والفئة والرتبة، على أن تُنجز هذه الدورات كل ثلاث سنوات على الأقل.
- توجيه الإدارة وموظفي الصندوق لضمان تعزيز القواعد والسياسات والإجراءات والممارسات المتعلقة بالأخلاقيات في الصندوق، ولتعزيز أعلى معايير الأخلاقيات والسلوك التي تتطلبها المنظمة.
- حضور اجتماعات الإدارة العليا بشأن مواضيع جدول الأعمال المتعلقة بعمل مكتب الشؤون الأخلاقية.
- إساءة المشورة إلى المديرين والموظفين والأشخاص الذين يحملون عقد عمل لغير الموظفين، بشأن التصرفات التي قد تشكل مخالفة أو انتهاكاً لمعايير الأخلاقيات والسلوك في الصندوق، على النحو المبين في سياسة الموارد البشرية، والنظام الإداري للموظفين وإجراءات تنفيذ الموارد البشرية، بما في ذلك مدونة السلوك والقيم الأساسية في الصندوق، وذلك من خلال تقديم المشورة والتوجيه السريين بشأن المسائل الأخلاقية، مثل تضارب المصالح والأنشطة الخارجية والهدايا.
- إدارة تطبيق برنامج التصريح عن الذمة المالية/إعلان المصالح على جميع الموظفين بخلاف موظفي مكتب الشؤون الأخلاقية.
- مساعدة مديري الصندوق على منع جميع أشكال سوء السلوك.
- وضع وتحديث مبادئ توجيهية للمديرين والموظفين للتشاور بشأن كيفية التعامل مع ادعاءات التحرش وغيره من أشكال سوء السلوك.

- تلقي وإجراء استعراض أولي/مبدئي للوثائق المتعلقة بادعاءات انتهاك مدونة السلوك، مثل التحرش، بما فيه التحرش الجنسي، مع ضمان السرية. والغرض من الاستعراض الأولي/المبدئي لمكتب الشؤون الأخلاقية هو تحديد وجود وقائع يُحتمل أن تدعم الادعاء (الادعاءات). وفي هذه الحالات، يحيل مكتب الشؤون الأخلاقية المسائل إلى مكتب المراجعة والإشراف، وهو الكيان الوحيد المكلف بوظائف التحقيق في الصندوق.
  - إدارة إجراءات التسوية غير الرسمية<sup>1</sup> للادعاءات المبلغ عنها بشأن السلوك غير المرضي/سوء السلوك.
  - إدارة سياسة المنظمة لحماية الموظفين من الانتقام بسبب إبلاغهم عن سوء السلوك وتعاونهم مع عمليات المراجعة أو التحقيقات المفوضة حسب الأصول (سياسة إجراءات حماية المبلغين عن المخالفات) وتلقي شكاوى متعلقة بالانتقام المزعوم.
  - وضع أهداف المنظمة فيما يتعلق بالأخلاقيات والامتثال لمدونة السلوك في الصندوق، وإدارة برنامج المنظمة في هذه المجالات.
  - الإشراف على تقييم المخاطر التنظيمية المتعلقة بسوء السلوك وعدم الامتثال لمدونة السلوك والقيم الأساسية في الصندوق، وتقديم تقارير مخصصة إلى الإدارة العليا عن المخاطر، والحوادث، والمبادرات القائمة على الأخلاقيات والتقدم المحرز نحو تحقيق أهداف البرامج.
- 3- وبالإضافة إلى الأنشطة السابقة، سينصب تركيز مكتب الشؤون الأخلاقية في عام 2025 على ما يلي:
- مواصلة بناء وتعزيز ثقافة أخلاقية متماسكة من خلال نطاق الوصول والتعليم.
  - تعزيز التسوية غير الرسمية للمنازعات والنزاعات في مكان العمل.
  - اتخاذ تدابير استباقية لمنع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها.
  - تعزيز الكفاءة التشغيلية للمكتب من خلال اعتماد وسائل ابتكارية وتحسين التعاون بين الدوائر.
- 4- ومن خلال هذه الخطة الشاملة، سيضمن مكتب الشؤون الأخلاقية أن تظل الاعتبارات الأخلاقية في صدارة رسالة الصندوق وعملياته.

## ثانياً- بناء ثقافة أخلاقية موحدة لجميع الأدوار والأقاليم

- 5- **الهدف:** تعزيز الثقافة الأخلاقية وثقافة الشفافية والمساءلة في المنظمة في جميع الأدوار والفئات الوظيفية ومراكز العمل.
- 6- وتطرح عمليات الصندوق اللامركزية، مع توزّع الموظفين على المكاتب الإقليمية والقطرية، تحديات فريدة في تعزيز ثقافة أخلاقية موحدة. وقد أوصت شبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف، بعد تقييمها للصندوق في عام 2023، بتعزيز الأنشطة الرامية إلى تحسين رفاه الموظفين، وبالاستجابة للنتائج التي خلص إليها استقصاء الموظفين والتعقيبات الأولية عن عملية اللامركزية. ويؤدي تعزيز إطار أخلاقي موحد إلى تمكين الموظفين في المكاتب اللامركزية للمواءمة مع القيم الأساسية للصندوق، ويضمن الاتساق في معالجة التحديات المتعلقة بالتغييرات في المنظمة، ويعزز ثقافة الدعم والإنصاف في جميع المواقع. وفي عام 2025، سيواصل مكتب الشؤون الأخلاقية عمله هذا، من خلال تنفيذ مجموعة قوية من أنشطة نطاق الوصول والتدريب، مما

<sup>1</sup> يشارك مكتب الشؤون الأخلاقية في إجراءات التسوية غير الرسمية فقط. وقد يحيل مكتب الشؤون الأخلاقية الشكاوى الرسمية إلى مكتب المراجعة والإشراف.

يعزز أهمية الأخلاقيات على كل مستوى من مستويات المنظمة.

## ألف- نطاق الوصول (من الفصل الأول إلى الفصل الرابع)

- 7- سيقوم مكتب الشؤون الأخلاقية بزيارات رسمية إلى عدة مكاتب للصندوق طوال عام 2025، مع التركيز على البعثات إلى المواقع ذات الأولوية العالية. وستحدد هذه المبادرة المناطق حيث تكون التحديات الأخلاقية كبيرة بوجه خاص بسبب العناصر السياقية الفريدة، أو المخاطر التشغيلية أو ديناميات المنظمة. وبالإضافة إلى ذلك، ستحدد هذه الجهود بيانات أخرى حيث يمكن أن يكون لوجود مكتب الشؤون الأخلاقية أثر كبير.
- 8- وخلال هذه البعثات، سيجري مكتب الشؤون الأخلاقية دورات تدريبية حضورية ويعقد مناقشات فردية غير رسمية مع الموظفين. وسينصب التركيز على منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، وتعزيز الاحترام في مكان العمل، وخلق مساحة للموظفين لطرح الأسئلة وتبديد أي شكوك تتعلق بالمبادئ التوجيهية الأخلاقية للصندوق.

## باء- التدريب

- 9- سَطرح وحدات تدريبية عن المواضيع الأخلاقية الرئيسية لجميع الموظفين. وسيواصل مكتب الشؤون الأخلاقية إدارة التدريبات الإلكترونية الإلزامية عن مدونة السلوك في الصندوق، ومنع حالات التحرش في مكان العمل، ومنع سوء السلوك الجنسي في جميع أنشطة الصندوق. وسيقدم أيضا التدريب للمجموعات والأفراد عند الطلب. وسيرصد مكتب الشؤون الأخلاقية الامتثال لمتطلبات التدريب الإلزامي، وسيواصل مع الإدارة لضمان وفاء جميع الموظفين بالتزاماتهم التدريبية.
- 10- وسيواصل مكتب الشؤون الأخلاقية، بالتعاون مع المكاتب القطرية، تقديم التدريب على منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها (عند الطلب وفي مشروعات محددة على السواء) بهدف منع سوء السلوك الجنسي في سياق المشروعات. ويُدمج هذا التدريب في حلقات العمل الاستهلاكية للمشروعات لضمان التزام جميع شركاء المشروعات، بما في ذلك الموظفون من خارج الصندوق، بمعايير الصندوق.
- 11- وسيدمج مكتب الشؤون الأخلاقية المبادئ الأخلاقية لاتخاذ القرار والقيادة في التدريب على إدارة الأداء للمشرفين الذي تديره شعبة الموظفين والثقافة، والذي يتضمن جلسة تركز على البعد الأخلاقي لإدارة الأداء.
- 12- وسيجري وضع مواد ومبادئ توجيهية جديدة لنطاق الوصول من أجل توضيح المسؤوليات الأخلاقية المتعلقة باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي. وستساعد هذه المبادرة الموظفين على فهم التبعات الأخلاقية للسلوك على الإنترنت، سواء على المستوى الشخصي أو المهني، والمخاطر المحتملة للسلوك غير اللائق على المنصات الرقمية (الفصل الأول).
- 13- واعتبارا من الفصل الثاني، سيقدم مكتب الشؤون الأخلاقية جلسة تدريبية لمجموعات صغيرة، إلكترونية وحضوريا، عن التدخل النشط للمتفرجين. وسيتعلم المشاركون كيف يتدخلون حين يشهدون على سلوك غير أخلاقي أو سوء سلوك، وكيف يصعدون الشواغل على نحو ملائم.
- 14- وبدءا من الفصل الرابع، سيقوم مكتب الشؤون الأخلاقية بتيسير حلقات عمل تركز على القيادة الأخلاقية واتخاذ القرار لكبار المديرين. وستمكن حلقات العمل هذه المديرين من تنمية المهارات التي يحتاجون إليها لتوجيه الأفرقة أخلاقيا، والتعامل مع المسائل الأخلاقية المعقدة، ومواصلة القيادة بالقدوة لتعزيز السلوك الأخلاقي في مختلف أنحاء المنظمة.

## جيم- أحداث الثقافة الأخلاقية

- 15- سيستضيف مكتب الشؤون الأخلاقية عدة أحداث خلال العام لإشراك الموظفين في الحوار المتواصل عن

الشؤون الأخلاقية، بما في ذلك:

- لقاء مفتوح لعام 2025 (يناير/كانون الثاني). سيستضيف رئيس الصندوق بدعم من مكتب الشؤون الأخلاقية كمتحدث، أو من طرف مناسب آخر، مناقشة واسعة النطاق على مستوى المنظمة عن موضوع "التواصل من أجل تعزيز الاحترام في مكان العمل". وسيمنح هذا الحدث جميع الموظفين فرصة الاستماع مباشرة إلى كبار المديرين ومكتب الشؤون الأخلاقية بشأن المواضيع الأخلاقية الملحة.

- اليوم العالمي للكتاب لعام 2025 (23 أبريل/نيسان). سيستضيف مكتب الشؤون الأخلاقية، بالتعاون مع شعبة التواصل ومكتب الفعالية الإنمائية، حدثًا عن الممارسات الأخلاقية في مجال النشر، مع تسليط الضوء على التقاطع بين الأخلاقيات ونشر المعرفة.

- يوم الأخلاقيات لعام 2025 (15 أكتوبر/تشرين الأول). سينظم مكتب الشؤون الأخلاقية حدثًا تفاعليًا يجمع بطريقة خلاقة بين السيناريوهات الأخلاقية والأنشطة المسلية، مثل الاختبارات وتمارين أداء الأدوار، التي تهدف إلى تعزيز التوعية والمناقشة عن أخلاقيات مكان العمل بطريقة تفاعلية.

- حملة الستة عشر يومًا من النشاط لمناهضة العنف الجنساني (من نوفمبر/تشرين الثاني إلى ديسمبر/كانون الأول 2025). تماشيا مع الحملة العالمية لوضع حد للعنف الجنساني، سيقم مكتب الشؤون الأخلاقية شراكة مع أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين لإقامة حدث للتوعية.

16- ويُتوقع أن تؤدي هذه الجهود المتعلقة بنطاق الوصول إلى تعزيز التوعية وفهم المعايير الأخلاقية للصندوق بصورة كبيرة، مع توليد مزيد من الفرص للمشاركة والحوار بين الموظفين ومكتب الشؤون الأخلاقية.

### ثالثًا- التسوية غير الرسمية أولاً: تيسير الوصول إلى التسوية غير الرسمية للمنازعات

17- الهدف: تعزيز نهج "التسوية غير الرسمية أولاً" لحل المنازعات في مكان العمل، مما يعزز بيئة تعاونية وداعمة لتسوية النزاعات.

18- وفي عام 2025، سيعمل مكتب الشؤون الأخلاقية عن كثب مع شعبة الموظفين والثقافة ووحدات وأفرقة أخرى لتعزيز التسوية غير الرسمية للمسائل في مكان العمل. وهذا يشمل زيادة إمكانية الوصول إلى خدمات الوساطة وتيسير الحوار بشأن كيفية تهيئة مكان عمل يسوده الاحترام والحفاظ عليه على مستوى الشعب.

19- وفي الفصل الأول من عام 2025، سيعمل مكتب الشؤون الأخلاقية مع شعبة الموظفين والثقافة لتحديد خدمة وساطة خارجية يمكن لجميع الموظفين الوصول إليها. وهذا سيوفر وسيطا محايدًا من طرف ثالث للمساعدة في تسوية المنازعات من دون اللجوء إلى الإجراءات الرسمية. وسيضمن مكتب الشؤون الأخلاقية أن يكون جميع الموظفين مطلعين على كيفية الوصول إلى الوسيط وعلى فوائد استخدام خدماته كخطوة أولى في تسوية النزاعات في مكان العمل.

20- وسيقود مكتب الشؤون الأخلاقية حوارات غير رسمية بين الشعب عند الطلب، مع التركيز على أخلاقيات مكان العمل وتعزيز بيئة عمل يسودها الاحترام. وستتيح هذه الدورات للشعب فرصة إثارة الشواغل، وتبادل الخبرات والتماس المشورة من مكتب الشؤون الأخلاقية في بيئة غير رسمية (من الفصل الأول إلى الفصل الرابع).

21- وسيقدم مكتب الشؤون الأخلاقية الدعم خلال معتكفات الدوائر، حيث سيوفر التوجيه بشأن تعزيز الثقافة الأخلاقية وتيسير أنشطة بناء الأفرقة التي تركز على الثقة والشفافية والاحترام المتبادل (من الفصل الأول إلى الفصل الرابع).

- 22- وسيواصل مكتب الشؤون الأخلاقية إدارة إجراءات التسوية غير الرسمية في إطار إجراءات الصندوق لمكافحة التحرش، بما يضمن معالجة المنازعات في مكان العمل على وجه السرعة وبطريقة تحترم كرامة جميع الأطراف المعنية (من الفصل الأول إلى الفصل الرابع).
- 23- ويُتوقع أن يخفض هذا النهج عدد المنازعات الرسمية في الصندوق، ويعزز بيئة عمل تتسم بقدر أكبر من التعاون والاحترام، حيث يشعر الموظفون بالتمكين لتسوية النزاعات بطريقة غير رسمية.

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

- 24- **الهدف:** تعزيز ثقافة المساءلة والأخلاقيات، مع التركيز على نهج قائمة على الضحايا لمنع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها.
- 25- وانطلاقاً من التزام الصندوق بمنع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها، سينفذ مكتب الشؤون الأخلاقية سلسلة من تحديثات السياسات والمبادرات الاستباقية التي تهدف إلى صون حقوق الضحايا وضمان اتباع نهج قائم على عدم التسامح مطلقاً مع سوء السلوك الجنسي.

## ألف- تحديثات السياسات (الفصلان الأول والثاني)

- 26- **تحديث مدونة السلوك:** سيجري تحديث مدونة السلوك في الصندوق لتشمل أحكاماً صريحة تتعلق بمنع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها، مما يعزز التزام الصندوق بنهج عدم التسامح مطلقاً.
- 27- **المواءمة مع سياسة منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها:** ستوضع سياسة محدثة لمنع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها، بما يتواءم مع سياسة الأمم المتحدة وأفضل الممارسات المتبعة من سائر المؤسسات المالية الدولية. وستوفر السياسة المنقحة مبادئ توجيهية واضحة بشأن كيفية منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والإبلاغ عنها والتصدي لها في المنظمة.
- 28- **دليل المديرين والمشرفين:** سيقوم مكتب الشؤون الأخلاقية بتحديث الدليل الشامل للمديرين والمشرفين بشأن كيفية منع التحرش والتصدي له، ليشمل منع حالات التحرش الجنسي. وسيكون هذا الدليل بمثابة مورد بالغ الأهمية للمديرين يساعدهم على فهم مسؤولياتهم وكيفية دعم الموظفين المتضررين.
- 29- **دليل منع حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين للمقترضين/المتلقين:** سيجري أيضاً تحديث الدليل العملي للمقترضين ومتلقي التمويل من الصندوق، من خلال تحديد أفضل الممارسات لمنع حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها في سياق المشروعات الممولة من الصندوق.

## باء- تقييم المخاطر والقدرات (من الفصل الأول إلى الفصل الرابع)

- 30- للتخفيف من المخاطر المرتبطة بحالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، سينشئ مكتب الشؤون الأخلاقية أدوات وموارد مصممة خصيصاً تهدف إلى مساعدة فريق إجراءات التقدير الاجتماعي والبيئي والمناخي على إجراء تقييمات المخاطر بشأن موضوع العنف الجنساني لكل مشروع وبشأن بروتوكولات الإبلاغ والتصدي لحوادث العنف الجنساني.
- 31- وسيعزز مكتب الشؤون الأخلاقية، بالتعاون مع أصحاب المصلحة المعنيين، إجراءات العناية الواجبة لشركاء المشروعات الرئيسيين ومتلقي المنح. وهذا سيشمل تنفيذ عمليات تحررٍ معززة عن سوابق الموظفين الأساسيين المشاركين في الأنشطة الممولة من الصندوق، مع التركيز على المخاطر المتعلقة بحالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

32- وعلاوة على ذلك، سيتواصل مكتب الشؤون الأخلاقية مع جهات التنسيق المعنية بمنع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها في الصندوق لتحديد الآليات القطرية لتقديم المساعدة لضحايا حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وهذا يشمل التعاون مع الحكومات المحلية، وكيانات الأمم المتحدة وسائر أصحاب المصلحة لضمان حصول الضحايا على الدعم الذي يحتاجون إليه، محليا ودوليا على السواء.

### جيم- تعميم منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها في عمليات الصندوق والأنشطة الممولة منه (الفصلان الثالث والرابع)

33- سيجري تنقيح برنامج واختصاصات جهات التنسيق المعنية بمنع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها لضمان تعزيز الأثر والكفاءة. وستحصل جهات التنسيق على تدريب محدث وموارد محدثة، بما يمكنها من المشاركة بفعالية أكبر مع شركاء المشروعات والتوعية بشأن منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وأطلق برنامج جهات التنسيق في البداية في عام 2019 وجرى توسيعه في عام 2022 ليشمل جميع المكاتب القطرية.

34- وتهدف هذه المبادرات إلى تعزيز ثقافة المساءلة في الصندوق وإظهار الالتزام بإنشاء بيئة عمل يسودها الأمان والاحترام لجميع الموظفين والمستفيدين. وستساعد السياسات وتقييمات المخاطر ومبادرات التوعية على إدماج منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها في النسيج التنظيمي للصندوق، فيما تضمن أيضا أن يكون الضحايا في صميم استراتيجيات الاستجابة في الصندوق.

### خامسا- تعزيز الكفاءة التشغيلية

35- **الهدف:** الاستفادة من الأدوات الابتكارية لإدارة الحالات والتعاون لتحسين سير العمل والكفاءة التشغيلية في مكتب الشؤون الأخلاقية وخارجه.

36- ونظرا لتزايد حجم الحالات والشواغل الأخلاقية التي يتعامل معها مكتب الشؤون الأخلاقية، سيكتسي ضمان سلامة العمليات وكفاءتها أهمية بالغة في عام 2025. وسيركز مكتب الشؤون الأخلاقية، بوجه خاص، على تحسين العمليات الداخلية من خلال اعتماد وسائل جديدة وتعزيز التنسيق مع سائر الدوائر.

### ألف- نظام جديد لإدارة الحالات (الفصل الرابع)

37- من أجل تعزيز كل من الكفاءة والسرية في إدارة الحالات، سينفذ مكتب الشؤون الأخلاقية نظاما جديدا لإدارة الحالات. وسيقوم هذا النظام بتيسير تتبع الحالات بطريقة أسهل، والتعاون بين الأفرقة وتسريع الاستجابة. ومن خلال إتاحة منصة متكاملة لتوثيق الحالات والتواصل والإبلاغ، سيحسن النظام سير العمل إلى المستوى الأمثل ويضمن التعامل مع الحالات بسرعة وتكتم.

### باء- التعاون بين الدوائر (من الفصل الأول إلى الفصل الرابع)

38- سيواصل مكتب الشؤون الأخلاقية العمل عن كثب مع الدوائر الأخرى، ولا سيما شعبة الموظفين والثقافة، ومكتب المستشار العام ومكتب المراجعة والإشراف، لتنسيق الاستجابات للشواغل الأخلاقية، والمواءمة مع أفضل الممارسات وتبسيط الإجراءات. وستساعد الاجتماعات المنتظمة المشتركة بين الدوائر في ضمان تنسيق جميع المبادرات المتعلقة بالأخلاقيات على نحو فعال، مما يقلل من التكرار ويحسن سير العمل إلى المستوى الأمثل.

### جيم- التعاون والربط الشبكي مع المنظمات الأخرى (من الفصل الأول إلى الفصل الرابع)

39- سيحافظ مكتب الشؤون الأخلاقية على المشاركة النشطة في منتديات الأخلاقيات المشتركة بين وكالات الأمم

المتحدة، وتلك التي تقودها المؤسسات المالية الدولية والدول الأعضاء، بما يضمن المشاركة المستمرة في المعايير الأخلاقية الأخذ في التطور وفي المسائل الناشئة. وسيشارك المكتب في الاجتماعات الفصلية للمؤسسات المالية المتعددة الأطراف، والاجتماعات مع شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، والمشاورات المتعلقة بالنهج المشترك للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي. وسيشارك أيضا في اجتماعات المجموعة التنفيذية للأمم المتحدة لمنع حالات التحرش الجنسي والتصدي لها، واجتماعات الفريق العامل للأمم المتحدة المعني بمنع حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين، والاجتماعات مع مكثبي الشؤون الأخلاقية التابعين للوكالتين الشقيقتين اللتين تتخذان من روما مقرا لهما.

40- وتتيح هذه المنصات فرصا قيمة لتبادل أفضل الممارسات والتعلم من تجارب المنظمات الأخرى، مما يزيد من تعزيز إطار الأخلاقيات الداخلي في الصندوق. وبالإضافة إلى ذلك، سيتعاون مكتب الشؤون الأخلاقية مع سائر المنظمات الدولية وكيانات الأمم المتحدة من خلال مبادرات الربط الشبكي. ويتيح هذا التعاون المستمر تبادل الموارد والرؤى والنهج الابتكارية للحوكمة الأخلاقية، وتعزيز التعلم المتبادل والمساعدة في صقل الممارسات الداخلية للموامة مع الأهداف المؤسسية الأوسع نطاقا.

## سادسا- متطلبات مكتب الشؤون الأخلاقية من القدرات والموارد لعام 2025

41- يتألف مكتب الشؤون الأخلاقية من رئيس مكتب الشؤون الأخلاقية (ف-5)، وكبير موظفي الشؤون الأخلاقية (ف-4) ومعاون الشؤون الأخلاقية (خدمات عامة-6)، وجميعهم ممولون من الميزانية العادية للصندوق. وسيلتحق موظف للشؤون الأخلاقية (ف-3) معيّنا حديثا بالمكتب في أكتوبر/تشرين الأول 2024 (ممول من الأموال التكميلية)، وبذلك يصل عدد الموظفين إلى أربعة لعام 2025.

42- والميزانية المقترحة لمكتب الشؤون الأخلاقية لعام 2025 تبلغ 139 650 دولارا أمريكيا لموارد غير الموظفين. وستغطي تكلفة الخبراء المحليين لمساعدة المكتب، وسفر الموظفين للتوعية بالشؤون الأخلاقية ومنع حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها، وغير ذلك من متطلبات العمل الأساسية.

43- وتمثل خطة عمل مكتب الشؤون الأخلاقية لعام 2025 استراتيجية قوية تهدف إلى تعزيز ثقافة أخلاقية في الصندوق، وتعزيز بيئة عمل أكثر أمانا وشفافية، وضمان أن يكون الصندوق مجهزا بالكامل لمواجهة تحديات الحوكمة الأخلاقية في المشهد التشغيلي المعقد حاليا. ومن خلال نطاق الوصول المستهدف، والتدريب وتحديثات السياسات والتحسينات التشغيلية، سيضمن مكتب الشؤون الأخلاقية أن تظل الأخلاقيات في صميم الرسالة التنظيمية للصندوق، فيما يسعى باستمرار إلى تعزيز ممارساته وعملياته.