
التقرير السنوي عن أنشطة مكتب الشؤون الأخلاقية في الصندوق لعام 2024، بما في ذلك تحديث عن نهج الصندوق إزاء منع سوء السلوك الجنسي والتصدي له

الوثيقة: EB 2025/144/R.22

بند جدول الأعمال: 16

التاريخ: 15 أبريل/نيسان 2025

التوزيع: عام

اللغة الأصلية: الإنكليزية

للعلم

الإجراء: المجلس التنفيذي مدعو إلى الإحاطة علماً بالتقرير السنوي عن أنشطة مكتب الشؤون الأخلاقية في الصندوق لعام 2024، بما في ذلك تحديث بشأن نهج الصندوق إزاء منع سوء السلوك الجنسي والتصدي له.

الأسئلة التقنية:

Isabelle Robin
كبيرة موظفي الشؤون الأخلاقية
مكتب الشؤون الأخلاقية
البريد الإلكتروني: i.robin@ifad.org

Berkis Patricia Perez
رئيسة الشؤون الأخلاقية
مكتب الشؤون الأخلاقية
البريد الإلكتروني: b.perez@ifad.org

التقرير السنوي عن أنشطة مكتب الشؤون الأخلاقية في الصندوق لعام 2024، بما في ذلك تحديث عن نهج الصندوق إزاء منع سوء السلوك الجنسي والتصدي له

- 1- يُقدّم التقرير السنوي عن أنشطة مكتب الشؤون الأخلاقية لعام 2024 وفقا للفقرة 26 (هـ) من الوثيقة [EB 2023/140/R.19/Rev.1](#) (ميثاق الأخلاقيات في الصندوق) الذي ينص على أن "يقدم رئيس مكتب الشؤون الأخلاقية إلى رئيس الصندوق تقارير سنوية تحال لاحقا إلى لجنة مراجعة الحسابات ثم تجري مشاركتها مع المجلس التنفيذي لأخذ العلم".
- 2- ويسلط هذا التقرير الضوء على إنجازات مكتب الشؤون الأخلاقية ومراحلته الرئيسية خلال عام 2024 والتزامنا المستمر بتحفيز ثقافة الأخلاقيات والنزاهة والمساءلة على نطاق الصندوق، ويتضمن تحديثا بشأن نهج الصندوق إزاء منع سوء السلوك الجنسي والتصدي له.

أولا- لمحة عن مكتب الشؤون الأخلاقية

- 3- الرسالة. يكرس مكتب الشؤون الأخلاقية جهوده لتعزيز ودعم أعلى معايير الأخلاقيات والسلوك في الصندوق، إلى جانب مدونة قواعد السلوك والقيم الأساسية الخاصة به. ويقوم بذلك من خلال تنمية ورعاية ثقافة الأخلاقيات، والنزاهة والمساءلة في جميع أنشطة الصندوق وعملياته، وبالتالي زيادة الثقة في المنظمة وتعزيز وحماية سمعتها ومصداقيتها على الصعيدين الداخلي والخارجي.
- 4- المراحل الرئيسية في عام 2024. كان هذا أول عام يُطبق فيه ميثاق الأخلاقيات في الصندوق، وهو ما يمثل علامة فارقة في مسيرة مكتب الشؤون الأخلاقية. وتماشيا مع أفضل الممارسات الدولية، يُعزز هذا الميثاق استقلالية المكتب. فهو يمنح مكتب الشؤون الأخلاقية سلطة تقديرية كاملة على برنامج عمله، ويحمي وظيفة الأخلاقيات من أي تأثير غير مُبرر، وبالتالي يُعزز النزاهة التنظيمية للصندوق التي تعتبر بالغة الأهمية لتحقيق الأهداف وتقليل المخاطر. ويمكن الميثاق المكتب من الإبلاغ عن التحديات التي يتعين معالجتها، ويمنحه صلاحية البدء في أي إجراء يُعتبر ضروريا، وتنفيذه، والإبلاغ عنه. كما أن الدور الإشرافي العام للجنة مراجعة الحسابات على مكتب الشؤون الأخلاقية يعزز استقلالية المكتب.

ثانيا- الإنجازات الرئيسية في عام 2024

- 5- تعكس إنجازات مكتب الشؤون الأخلاقية في عام 2024 تعزيز استقلاليته، وتوسيع نطاق تواصله، ونهجه الاستباقي في القيادة الأخلاقية. وشملت الإنجازات الرئيسية ما يلي:
 - (1) عقد أول اجتماع عام على الإطلاق بشأن الأخلاقيات. عُقد هذا الاجتماع امتثالا لتوصية من وحدة التفتيش المشتركة التابعة لمنظومة الأمم المتحدة واستضافه رئيس الصندوق، وحضره أكثر من 500 موظف من الصندوق. وأظهر هذا الحدث، الذي عُقد في بداية العام، الالتزام الراسخ للإدارة العليا للصندوق بثقافة الأخلاقيات على نطاق المنظمة. ورفع الاجتماع مستوى الوعي بالمسائل الأخلاقية، وعزز الحوار التعاوني مع الموظفين، وشجع على الامتثال.
 - (2) توسيع نطاق التواصل. قام مكتب الشؤون الأخلاقية بتوسيع نطاق أنشطته المتعلقة بالتواصل وزيادة تنوعها، مستخدما رسائل مصممة خصيصا وُهجاً مبتكرة لتعزيز المشاركة وبناء ثقافة أخلاقية متماسكة في جميع الأدوار والأقاليم. وللمرة الأولى، وبدعم كامل من دائرة العمليات القطرية، زار مكتب الشؤون الأخلاقية جميع المكاتب الإقليمية للصندوق، وشارك في المعتكفات الإقليمية واجتماعات تخطيط الأعمال لتعزيز الحوار مع حوالي 350 موظفا.

- (3) **مشاركة قياسية.** تعززت ثقة الموظفين في مكتب الشؤون الأخلاقية، وتحسنت إمكانية الوصول إلى المكتب. ونتيجة لذلك، استُشير مكتب الشؤون الأخلاقية في عدد قياسي من المسائل بلغ 383 مسألة في عام 2024، مما يدل على زيادة كبيرة في مشاركة الموظفين بنسبة 24 في المائة مقارنة بعام 2023.
- (4) **التسوية غير رسمية.** في عام 2024، شدد مكتب الشؤون الأخلاقية على آليات التسوية غير الرسمية وأعطاهم الأولوية باعتبارها النهج الأبرز لمعالجة الشواغل في مكان العمل، مما يؤكد فعاليتها في تعزيز الثقة والتعاون. ومن بين 383 استشارة قدمت على مدار العام، لم تتطلب سوى تسع مسائل التصعيد إلى مكتب المراجعة والإشراف لإجراء تحقيق رسمي.
- (5) **منع سوء السلوك الجنسي.** عزز مكتب الشؤون الأخلاقية التركيز على منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها. وأنشئ منصب جديد لموظف للشؤون الأخلاقية مسؤول تحديدًا عن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، وعُقد 26 حدثًا بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين بمشاركة 1 255 شخصًا خلال حلقات عمل استهلال المشروعات.
- (6) **برنامج التصريح عن الذمة المالية.** واصل مكتب الشؤون الأخلاقية دعم الموظفين في المعالجة الفعالة للمسائل المتعلقة بتضارب المصالح والأنشطة الخارجية، وأدار برنامج التصريح عن الذمة المالية. وأكمل أكثر من 800 موظف البرنامج في عام 2024، بنسبة امتثال قدرها 100 في المائة.
- (7) **ترويج السياسات.** أنهى مكتب الشؤون الأخلاقية وضع الصيغة النهائية للإجراءات المنقحة لحماية المبلغين عن المخالفات، مما أدى إلى تحسين الضمانات للمبلغين عن المخالفات وتعزيز سياسة الصندوق بعدم التسامح إطلاقًا مع سوء السلوك.

لمحة سريعة عن مكتب الشؤون الأخلاقية في عام 2024



383

مسألة وردت لمكتب الشؤون الأخلاقية لإجراء
تقييم وتقديم توجيه



24%

زيادة في عدد المسائل التي جرى البت
فيها في عام 2024 مقارنة بعام 2023
(زيادة بنسبة 60% تقريبا مقارنة بعام 2022)



9 إحالات

إلى مكتب المراجعة والإشراف
للتحقيق فيها



دورة تدريبية بشأن منع حالات
التحرش الجنسي والاعتداء
والانتهاك الجنسيين

أثناء أحداث استهلال المشروعات



20 حدثا/حالة تواصل
بشأن الأخلاقيات



امتثال بنسبة 100%

فيما يتعلق بالتصريح السنوي وعملية التصريح
عن الذمة المالية لما مجموعه 804 موظفين



امتثال بنسبة 98%

فيما يتعلق بالدورات التدريبية الإلكترونية
الإلزامية لما مجموعه ما يقرب من 1500 موظف

ثالثا- موارد مكتب الشؤون الأخلاقية

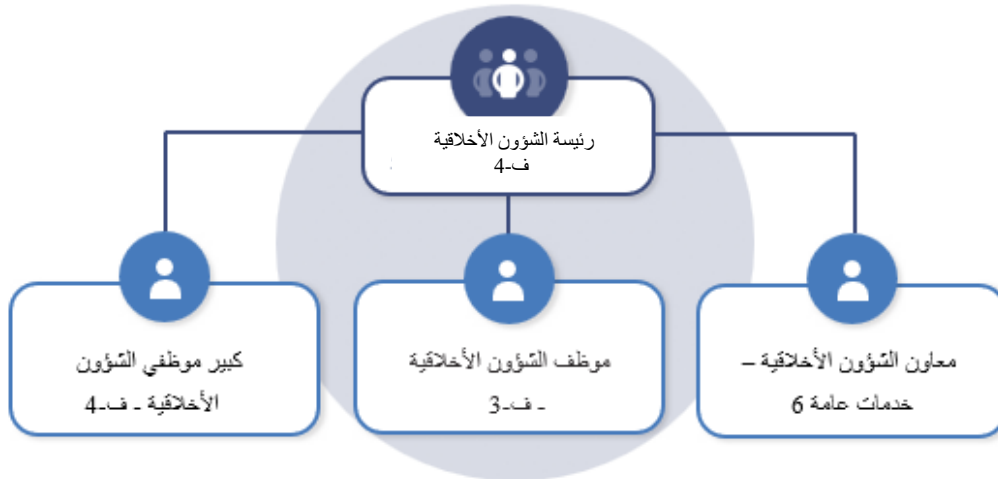
6- استجابة لتعزيز استقلالية مكتب الشؤون الأخلاقية وزيادة مسؤولياته، أدركت الإدارة الحاجة إلى زيادة الموارد المخصصة للمكتب لضمان تحقيق أهدافه. وبالتالي، جرى توسيع فريق مكتب الشؤون الأخلاقية ليشمل أربعة أعضاء بدوام كامل خلال عام 2024. وفي نهاية العام، كان المكتب يضم رئيسة مكتب الشؤون الأخلاقية (ف-5)، وكبير موظفي الشؤون الأخلاقية (ف-4)، وموظف الشؤون الأخلاقية (ف-3)، ومعاون الشؤون الأخلاقية (خدمات عامة 6)، ويقدم خدماته إلى قوى عاملة قوامها حوالي 1 800 موظف وغير موظف في 5 أقاليم و92 بلدا من بلدان الاستثمار.

7- وبلغ مخصص ميزانية المكتب لغير الموظفين لعام 2024 ما قدره 93 650 دولارا أمريكيا، وهو مبلغ يكفي بالكاد لتمويل خطة العمل السنوية. وفي ضوء زيادة مسؤوليات مكتب الشؤون الأخلاقية، جرت الموافقة على زيادة الميزانية لعام 2025.

8- واستعان مكتب الشؤون الأخلاقية أيضا بخدمات الاستشاريين والمتدربين ومقدمي الخدمات على أساس مخصص. ويهدف ذلك في الأساس إلى المساعدة في تقييم طلبات الحصول على إذن لممارسة الأنشطة الخارجية في إطار مدونة قواعد السلوك، وتحرير وتصميم العناصر المرئية في مواد التواصل وإدارة برنامج التصريح عن الذمة المالية.

الرسم البياني 2

الهيكل التنظيمي لمكتب الشؤون الأخلاقية، 2024



رابعا- مجالات التركيز الرئيسية

تعزيز التواصل في ظل اللامركزية في الصندوق

9- مع مواصلة الصندوق سعيه إلى تحقيق اللامركزية في عملياته، كثف مكتب الشؤون الأخلاقية جهوده الرامية إلى تقديم برامج تدريبية في مجال الأخلاقيات في سياقات ومراكز عمل متعددة للتفاعل مع جماهير وفئات متنوعة ضمن مجتمع الصندوق. وانطوى ذلك على تصميم رسائل مناسبة لمختلف البيئات - بما في ذلك المزيد من السياقات غير الرسمية - واعتماد نهج مرنة ومبتكرة لتعزيز الحوار الهادف وضمان تحقيق أثر مستدام لجهود التواصل التي يضطلع بها مكتب الشؤون الأخلاقية. وقام مكتب الشؤون الأخلاقية بزيارة جميع المكاتب الإقليمية للصندوق لأول مرة خلال العام. وجرى تنسيق توقيت الدورات التدريبية لتتوافق مع جدول الأعمال

المؤسسي للصندوق وجداول أعمال الأفرقة المختلفة. وكان بناء ثقافة أخلاقيات متنسقة ومتماسكة في جميع الأدوار والأقاليم محور تركيز رئيسي في عام 2024.

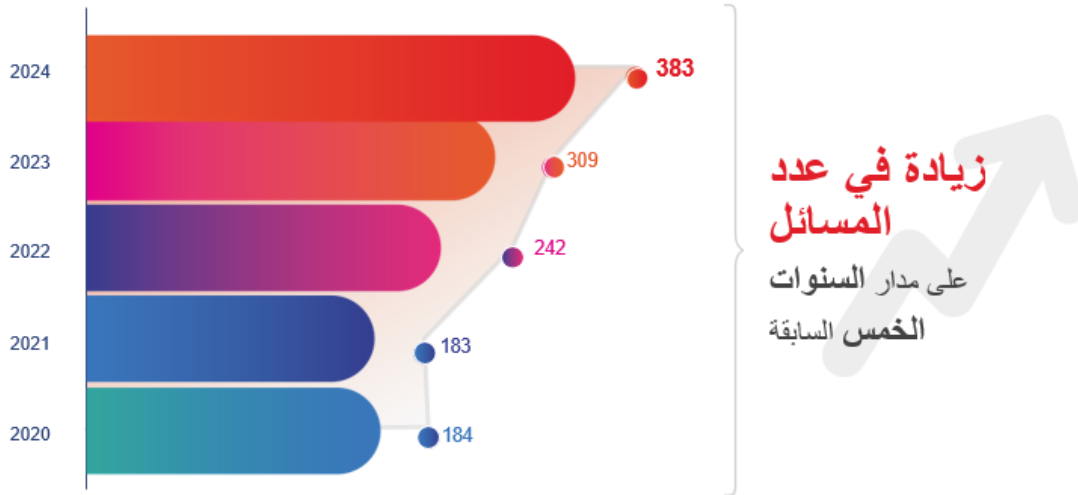
تعزيز التسوية غير الرسمية للشواغل في مكان العمل

10- بناء على الجهود الناجحة لتعزيز الثقة في المكتب، شهد مكتب الشؤون الأخلاقية ارتفاعاً ملحوظاً في تفاعل الموظفين في عام 2024. وفي مجال المشورة والتوجيه السريين الحاسمين، شهد المكتب زيادة بنسبة 24 في المائة مقارنة بالعام السابق، مما يعكس استمرار الاتجاه التصاعدي الذي لوحظ خلال السنوات الخمس الماضية. ويؤكد هذا النمو على الثقة القوية التي يضعها الموظفون في قدرة المكتب على دعم تسوية الشواغل في مكان العمل من خلال تقديم المشورة في الوقت المناسب والوقاية والتسوية غير الرسمية.

11- ويواصل مكتب الشؤون الأخلاقية إدارة عمليات التسوية غير الرسمية في إطار إجراءات مكافحة التحرش في الصندوق، مما يضمن المعالجة السريعة للمنازعات في مكان العمل. وتجدر الإشارة إلى أنه من بين 35 مسألة تتعلق ببيئة العمل (17 منها كانت في البداية شكاوى رسمية)، أُحيلت 5 مسائل فقط إلى مكتب المراجعة والإشراف للتحقيق الرسمي. وبالتالي، جرت إدارة معظم الحالات بفعالية بدون الحاجة إلى التصعيد. وتشمل الشواغل المتعلقة ببيئة مكان العمل التحرش وإساءة استخدام السلطة والانتقام.

الرسم البياني 3

زيادة في عدد المسائل التي تناولها مكتب الشؤون الأخلاقية، من عام 2020 إلى عام 2024



12- وتؤكد زيادة الطلب على دور مكتب الشؤون الأخلاقية كمورد موثوق به، وتبرز أهمية التسوية الاستباقية للمنازعات. واستجابة لذلك، لا يزال مكتب الشؤون الأخلاقية ملتزماً بإعطاء الأولوية للتسوية غير الرسمية حيثما أمكن، ومعالجة الشواغل مبكراً وبطريقة بناءة. واستناداً إلى الرؤى المستقاة من عام 2024، سيواصل مكتب الشؤون الأخلاقية تحسين عمليات التسوية غير الرسمية لاستهداف المنازعات في مكان العمل بشكل أفضل. ويشمل ذلك تقديم توصيات مصممة خصيصاً للتدابير الإدارية، وضمان توجيه الشواغل في مكان العمل إلى أنسب القنوات، وتحذير الموظفين استباقياً قبل تفاقم السلوك غير اللائق ليصل إلى مستوى سوء السلوك.

خامسا- استعراض لعام 2024

وضع المعايير وترويج السياسات مع الشركاء الداخليين والخارجيين

- 13- كثف مكتب الشؤون الأخلاقية في عام 2024 جهوده الرامية إلى دعم المعايير الأخلاقية للصندوق في بيئة المنظمة التي تنسم باللامركزية المتزايدة. ويستخدم المكتب مجموعة واسعة من المنصات والقنوات والأحداث للتفاعل مع الموظفين والإدارة، ورفع مستوى الوعي، وتوفير التدريب، وتعزيز الامتثال، وتقديم التوجيه والدعم السريين.
- 14- وبالتعاون الوثيق مع مكتب المستشار العام، ومكتب المراجعة والإشراف، وشعبة الموظفين والثقافة (التي كانت تسمى سابقا شعبة الموارد البشرية)، وضع مكتب الشؤون الأخلاقية الصيغة النهائية لإجراءات الصندوق المنقحة لحماية المبلغين عن المخالفات، مما يعزز سياسة الصندوق الراسخة بعدم التسامح إطلاقا مع التذليل والفساد وأشكال سوء السلوك الأخرى، بما في ذلك سوء السلوك الجنسي. ويدرك الصندوق الدور الحاسم الذي يؤديه المبلغون عن المخالفات في كشف مثل هذا السلوك، وهو ملتزم بحمايتهم من الانتقام، باعتباره تصرفا يُفوض بشكل مباشر القيم الأساسية للصندوق، وواجب المساءلة، والمصالح العليا للمنظمة.
- 15- وتُعزز الإجراءات المنقحة حماية المبلغين عن المخالفات الداخليين وحيثما أمكن، حماية المبلغين الخارجيين. ومن خلال مواءمة هذه التحديثات مع أفضل الممارسات وتوقعات الجهات المانحة، فإنها تُعزز الثقة في التزام الصندوق بالمساءلة والنزاهة. وقد لاقت هذه التنقيحات ترحيبا من الإدارة ولجنة مراجعة الحسابات والمجلس التنفيذي، مما يعكس الدعم المؤسسي القوي لتوفير الحماية القوية للمبلغين عن المخالفات. ومن المقرر نشر الوثيقة في أوائل عام 2025.
- 16- وفي عام 2024، خضعت [الصفحة الشبكية للأخلاقيات في الصندوق](#) لعملية تجديد شاملة بدعم من شعبة الاتصالات. ويمكن تبسيط التصفح والمحتوى الزائرين من العثور بسهولة على إرشادات بشأن المواضيع المتعلقة بالأخلاقيات، مع روابط سريعة إلى الوثائق الأساسية لمكتب الشؤون الأخلاقية، بما في ذلك [مدونة قواعد السلوك](#)، لمساعدة المستخدمين على فهم المعايير الأخلاقية للصندوق ودعم اتخاذ القرارات الأخلاقية.
- 17- ويُعد التعاون القوي الذي يقيمه مكتب الشؤون الأخلاقية مع أصحاب المصلحة الرئيسيين في الصندوق، وكذلك مع الشركاء في منظومة الأمم المتحدة والمجتمع المحلي الإنمائي الأوسع نطاقا، أمرا أساسيا لتبادل أفضل الممارسات وترويج إجراء تحسينات سياساتية تعكس هذه المعايير.
- 18- ويُعتبر الصندوق مشاركا نشطا ومعترفا به في شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف، حيث يُساهم في المناقشات المتعلقة بأفضل الممارسات الأخلاقية ويعزز التعاون داخل المجتمع المحلي - على سبيل المثال، من خلال تقديم عرض بشأن إدارة الأزمات في المؤتمر السنوي. ويؤدي مكتب الشؤون الأخلاقية دورا رئيسيا في الشبكة، حيث يتبادل المعرفة ويدعم عمل اللجنة التنفيذية لشبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف. كما يقدم مساهمات جوهرية، ويساعد في وضع ورصد خطة عمل شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف. ويحظى صوت الصندوق بتقدير في المناقشات المتعلقة بالتوصيات الأخلاقية، مما يعزز التزامه بمعايير النزاهة العالية عبر المجتمع الدولي.
- 19- وخلال العام، عقد مكتب الشؤون الأخلاقية اجتماعات منتظمة مع مكاتب الشؤون الأخلاقية في الوكالتين الشقيقتين اللتين تتخذان من روما مقرا لهما، وشارك في شبكة الأمن التابعة للوكالات التي تتخذ من روما مقرا لها والبنك الدولي ومؤسسات التمويل الدولية، وقدم عروضاً بشأن العنصرية والتمييز، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، والمخاطر المتعلقة بالسمعة. كما عُقدت جلسات توعية مع المصرف الآسيوي للاستثمار في البنية التحتية وشركة PwC.

20- وعلى نطاق الصندوق، عزز مكتب الشؤون الأخلاقية تعاونه مع مجموعة واسعة من الشعب التي كانت مصممة على تعزيز السلوك الأخلاقي في أفرقتها. وللمرة الأولى، شارك المكتب حضوريا في معتكفات وحلقات عمل واجتماعات رئيسية لتخطيط الأعمال نظمها الأقاليم الخمسة جميعها، متفاعلا مع 350 موظفا إجمالاً.

21- وفي شكل آخر من أشكال التعاون بين الشعب، قدم المكتب تدريباً يتعلق بالأخلاقيات لمكتب التحول الزراعي التابع لمبادرة التحول الزراعي الأفريقي في دودوما، بجمهورية تنزانيا المتحدة، وهي مبادرة قادتها دائرة العمليات القطرية.

22- ولتحليل نتائج الاستقصاء العالمي لنُبض موظفي الصندوق لعام 2024 (الاستقصاء)، أوفد مكتب الشؤون الأخلاقية بعثات إلى بنما في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وإلى القاهرة في الشرق الأدنى وشمال أفريقيا وأوروبا. كما أجرى المكتب حوارات بشأن نتائج الاستقصاء مع ست شعب أخرى في الصندوق. وحرص على مراعاة نتائج الاستقصاء مراعاة كاملة لتهيئة بيئة عمل أخلاقية، ولا سيما الردود على السؤال رقم 10: "يُعامل موظفو الصندوق بكرامة واحترام، بغض النظر عن الجنس والعرق والأصل الإثني والجنسية والعمر واللغة والتوجه الجنسي والقدرات والإعاقات والثقافة والدين والمهنة والتعليم والحالة الاجتماعية والخبرة في مكان العمل والدور والمنصب الوظيفي (الوطني/الدولي) وطريقة التعاقد".

23- وأدى مكتب الشؤون الأخلاقية دوراً نشطاً في الاجتماعات التي تُعقد مرتين شهرياً مع شعبة الموظفين والثقافة واجتماعات الفريق العامل المعني بالتنوع والإنصاف والشمول. وتلقى اثنان من أعضاء فريق مكتب الشؤون الأخلاقية تدريباً كمُدافعين عن التنوع والإنصاف والشمول في برنامج التدريب على ثقافة مكان العمل والتنوع والإنصاف والشمول للمدافعين وناقلي الثقافة. وعقد مكتب الشؤون الأخلاقية جلسة إحاطة للجنة مراجعة الحسابات، وجلسة توعية مخصصة للاستشاريين في الصندوق.

التدريب والتوعية

24- يهدف برنامج مكتب الشؤون الأخلاقية المنتظم والمخصص للأنشطة والاستراتيجيات الوقائية إلى دعم الموظفين على جميع المستويات وفي جميع المواقع في التعرف على التحديات الأخلاقية والتصدي لها بنجاح، واتخاذ قرارات أخلاقية تدعم مدونة قواعد السلوك في الصندوق وتعزز سمعته، مع الوفاء بالتزاماتهم الأخلاقية التعاقدية.

25- وفي عام 2024، تلقى ما مجموعه 4 057 مشاركاً تدريباً في مجال الأخلاقيات، بزيادة قدرها 20 في المائة عن عام 2023. وتلقى 1 448 موظفاً تدريباً إلزامياً عبر الإنترنت بشأن مدونة قواعد السلوك، ومكافحة التحرش والتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، وبلغ معدل إتمام التدريب على المستوى العالمي 98 في المائة. كما قدم مكتب الشؤون الأخلاقية التدريب لـ 1 354 موظفاً في 20 حدثاً مؤسسياً، بما في ذلك اجتماعات الشعب، والمعتكفات الإقليمية، والجلسات التوجيهية المؤسسية. واستفاد 1 255 من الموظفين والشركاء المنفذين من نحو 26 دورة تدريبية صفية وأحداث توعية بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

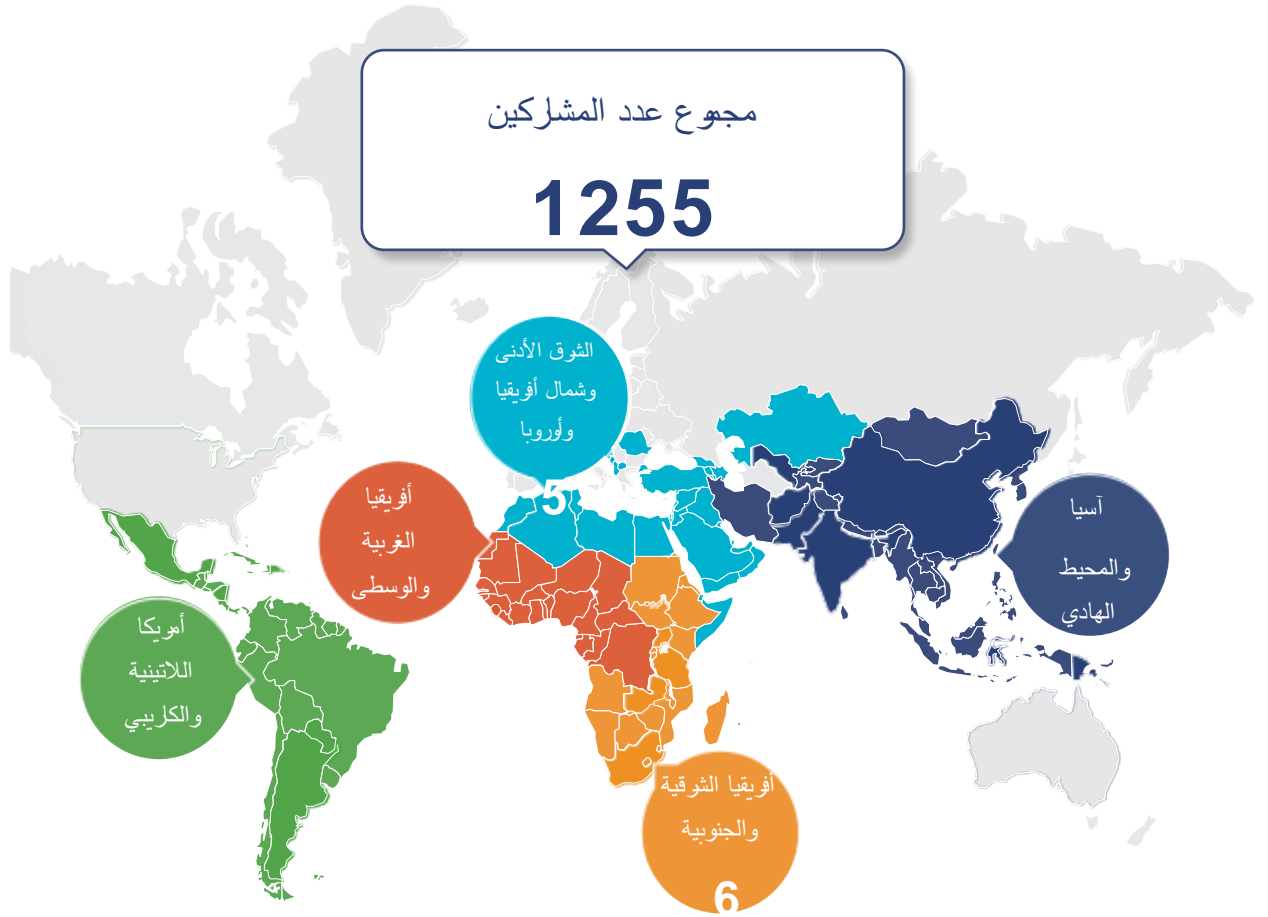
الرسم البياني 4

الدورات التدريبية والتوعوية لمكتب الشؤون الأخلاقية في عام 2024

تدريب 4 057 فردا



الأحداث التدريبية بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في عام 2024 حسب الإقليم خلال حلقات عمل استهلال المشروعات



الحماية من التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين

26- في عام 2024، عزز مكتب الشؤون الأخلاقية بقوة التزام الصندوق بمنع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها. وكانت خطة عمله لعام 2024 بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين متماشية مع أفضل الممارسات الدولية، واستجابت لتوصيات شبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف من خلال عملية تقييم أداء الصندوق التي أنجزت في فبراير/شباط 2024.

27- وكما جرى الاتفاق عليه في رد الإدارة على تقييم شبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف للصندوق، كثف الصندوق في عام 2024 جهوده في مجال التوعية بالتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين من خلال التدريب المستهدف. ومن خلال البعثات الميدانية إلى جميع أقاليم الصندوق في عام 2024، إلى جانب التدريب الافتراضي المنتظم، زاد مكتب الشؤون الأخلاقية الوعي بالتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين بين أفرقة التنفيذ وشركاء الصندوق الذين يتفاعلون مباشرة مع المجتمعات الريفية التي يعمل فيها الصندوق. كما قدم مكتب الشؤون الأخلاقية معلومات عن حقوق الضحايا والمسؤوليات المتعلقة بالتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين عند المشاركة في الأنشطة التي يدعمها الصندوق، وأقام حواراً مفتوحاً من خلال جلسات الأسئلة والأجوبة.

28- والتزم مكتب الشؤون الأخلاقية التزاماً صارماً بأفضل الممارسات عند التعامل مع ادعاءات سوء السلوك الجنسي. وأعطى المكتب الأولوية لحماية الضحايا، من خلال تطبيق نهج يركز على الناجين في جميع الحالات،

وضمن إجراء استعراضات أولية بصرامة وسرية. ولتعزيز نهج الصندوق الذي يركز على الضحايا في معالجة الاستغلال والانتهاك الجنسيين، استقبل الصندوق في عام 2024 السيدة [نجلاء ناصيف بالما](#)، المدافعة عن حقوق الضحايا في الأمم المتحدة، ممثلة [لمكتب المدافعة عن حقوق الضحايا في الأمم المتحدة](#). وخلال زيارتها، التقت السيدة بالما برئيس الصندوق، السيد ألفرو لاريو، ومكتب الشؤون الأخلاقية، ومكتب المراجعة والإشراف، لتبادل الرؤى بشأن أفضل الممارسات، والتحديات في ضمان المساءلة، والاستراتيجيات الرامية إلى تعزيز آليات دعم الضحايا. وقد أكدت المناقشات على التزام الصندوق بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما، وتعزيز المساءلة، والمواءمة مع الجهود التي تبذلها الأمم المتحدة لحماية الضحايا ودعمهم.

29- وشهد الصندوق زيادة ملحوظة في ادعاءات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، حيث أُبلغ عن سبع قضايا في عام 2024، مقارنة ثلاث حالات في عام 2023. وتعكس هذه الزيادة ارتفاع مستوى الوعي والثقة المتزايدة بآليات الإبلاغ في الصندوق، بما في ذلك استخدام [استمارة الإبلاغ دون الكشف عن الهوية](#)، ونهج الصندوق الذي يركز على الضحايا. ومن بين الحالات السبع، أُغلقت خمس حالات، منها: حالة واحدة جرت تسويتها من خلال تدخل مكتب الشؤون الأخلاقية، وحالتان أسفرتا عن فصل المرتكبين، وحالة واحدة تبين أنها غير مثبتة بأدلة، وحالة واحدة أُغلقت لعدم وجود اختصاص لاستعراضها. ولا تزال حالتان قيد التحقيق. وكجزء من عملية الإبلاغ الدوري، تُنشر جميع بيانات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين فوراً وبشكل آمن على المنصة التفاعلية للدول الأعضاء، التي يمكن لأعضاء المجلس التنفيذي الاطلاع عليها.

30- وفي عام 2024، قدم مكتب الشؤون الأخلاقية 26 دورة تدريبية بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين خلال حلقات عمل استهلال المشروعات، وأكمل ما يقرب من 1 000 من موظفي الصندوق تدريباً إلزامياً بشأن التحرش، بما في ذلك منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

31- ولتعزيز ثقافة المنظمة والمواقف تجاه جميع أشكال سوء السلوك الجنسي، أنجز مكتب الشؤون الأخلاقية، بالتعاون مع وحدة الابتكار وإدارة أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، عملية "مراجعة سلوكية" شاملة. واعتمدت هذه المبادرة على مزيج من البحوث المكتوبة ومنهجيات العلوم السلوكية وجمع البيانات النوعية والكمية لتحديد العوامل السلوكية التي تؤثر على فعالية آليات الإبلاغ في الصندوق. واستفاد الصندوق من نتائج هذه العملية لتعزيز عملياته الحالية بشأن الإبلاغ وتحسين تجربة الإبلاغ الشاملة للضحايا/الناجين والشهود الذين يبلغون عن حوادث سوء السلوك الجنسي.

32- وفي عام 2024، زاد الصندوق الموارد المخصصة لمنع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما. وفي أكتوبر/تشرين الأول، عُين موظف للشؤون الأخلاقية للقيام بدور مخصص يركز على وضع وتنفيذ مبادرات في مجال مكافحة التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، وتعزيز الأطر التنظيمية، والاستجابة للحالات المبلغ عنها بسرعة وفعالية.

33- وعلاوة على ذلك، أطلق الصندوق في عام 2024 صفحة شبكية عامة مخصصة بشأن [الوقاية من سوء السلوك الجنسي والتصدي له](#). ويؤكد ذلك على سياسة عدم التسامح إطلاقاً التي ينتهجها الصندوق بشأن سوء السلوك الجنسي، ويزود أصحاب المصلحة في الصندوق بجميع المعلومات ذات الصلة بحقوقهم والتزاماتهم والآليات المتاحة لإنفاذ معايير الصندوق.

34- وفي عام 2024، شارك مكتب الشؤون الأخلاقية بفعالية وقدم مدخلات محددة بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين دعماً لما يلي:

(1) [تقرير التدابير الخاصة الرامية إلى الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين](#) لعام 2024، بقيادة مكتب المنسق الخاص المعني بتحسين جهود الأمم المتحدة في مجال التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين.

- (2) استقصاء عام 2024 لأعضاء الفريق التنفيذي للأمم المتحدة المعني بالتحديات والممارسات الجيدة في تنفيذ السياسات وتنمية القدرات لمنع حالات التحرش الجنسي والتصدي له.
 - (3) الاستقصاء السنوي لعام 2024 لموظفي الأمم المتحدة بشأن معايير السلوك والتصرف، والذي جمع حقائق وتصورات موظفي الأمم المتحدة فيما يتعلق بحظر الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
 - (4) عملية التشاور بشأن إطار الإبلاغ بموجب [خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 3.0](#)، والذي تضمن مؤشرا جديدا للأداء بشأن التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتقدم المحرز في تعزيز إحداث تغيير دائم في ثقافة المنظمات وسلوكها ومواقفها تجاه جميع أشكال سوء السلوك الجنسي.
 - (5) المبادرات المحددة والمنفذة في سياق مجموعة العمل المعنية [بتعزيز نُهج المؤسسات المالية المتعددة الأطراف لإزاء الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي في عمليات التنمية](#).
 - (6) التفاوض على عقود الصندوق مع الجهات المانحة والجهات المستفيدة والبايعين والشركاء المنفذين، بما يضمن التقيد بالالتزامات والتعهدات الواردة في سياسة الصندوق بشأن منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.
 - (7) الاجتماعات الشهرية التي ينظمها [مكتب المنسق الخاص المعني بتحسين جهود الأمم المتحدة في مجال التصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين](#) بشأن أفضل الممارسات.
 - (8) الاجتماعات المنتظمة لفرقة العمل التابعة لأمانة مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق والمعنية [بالتصدي للتحرش الجنسي](#) داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.
 - (9) الاجتماعات المخصصة التي تقودها اللجنة التوجيهية المتعددة الأطراف للخبراء الأفراد والحكومات والمنظمات التي ساهمت في [النهج المشترك للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي](#).
 - (10) الاجتماعات المخصصة التي يقودها فريق الخبراء التقنيين التابع [للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين](#).
 - (11) [صندوق مكافحة الجوائح](#) - آلية متعددة الأطراف مخصصة لتمويل الاستثمارات البالغة الأهمية الرامية إلى تعزيز قدرات الوقاية من الجوائح والاستعداد لها والاستجابة لها على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية، مع التركيز على البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل.
 - (12) متطلبات إعادة اعتماد الصندوق لدى [الصندوق الأخضر للمناخ](#).
 - (13) متطلبات إعادة اعتماد الصندوق لدى [صندوق التكيف](#).
- 35- ويؤكد مكتب الشؤون الأخلاقية من جديد التزامه الثابت بالتصدي للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين من خلال تعزيز آلياته وتقييمها وتحسينها باستمرار بما يتواءم مع أفضل الممارسات الدولية. ومن خلال التمسك بأعلى معايير المساءلة، يضمن مكتب الشؤون الأخلاقية أن يعمل موظفو الصندوق وجميع الأفراد المشاركون في المشروعات التي يدعمها الصندوق في التزام تام بمهمة الصندوق وسياسته بشأن منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وبالنظر إلى المستقبل، يظل مكتب الشؤون الأخلاقية ملتزما بتعزيز ثقافة النزاهة والاحترام وعدم التسامح إطلاقا إزاء سوء السلوك الجنسي، مما يعزز رسالة الصندوق الرامية إلى تهيئة بيئات آمنة وشاملة للجميع.

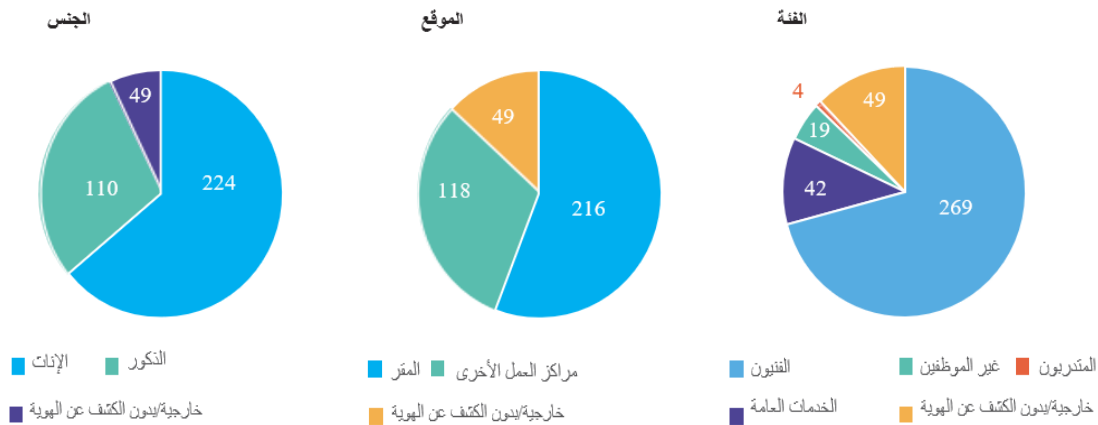
التوجيه والمشورة

36- يُعد تقديم التوجيه والمشورة بسرية بشأن مدونة قواعد السلوك والمسائل الأخلاقية عنصرا رئيسيا في عبء عمل مكتب الشؤون الأخلاقية، واستمر هذا الوضع في عام 2024. وقدم المكتب الدعم إلى مجتمع الصندوق، بما في ذلك الموظفون وغير الموظفين والأطراف الخارجية الثالثة.

37- واستمرارا للاتجاه الملحوظ على مدى السنوات الماضية، كانت الغالبية العظمى من الموظفين الذين التمسوا مشورة مكتب الشؤون الأخلاقية في عام 2024 من الفئة الفنية (269 موظفا من الفئة الفنية، مقارنة بـ 42 موظفا من فئة الخدمات العامة و19 موظفا من غير الموظفين). وتجدر الإشارة أيضا إلى أن عددا متزايدا من المسائل أثارها شركاء خارجيون أو أطراف لم تكشف عن هويتها (49 مسألة، بالمقارنة مع 37 مسألة أثّرت بهذه الطريقة في عام 2023). وكان أغلب طالبي مشورة مكتب الشؤون الأخلاقية من الإناث (224 امرأة مقارنة بـ 110 رجال).¹ وعلى الرغم من أن غالبية طلبات الدعم قُدمت من موظفي المقر (216 طلبا من أصل 383 طلبا)، فقد شهدت الطلبات الواردة من جهات أخرى ارتفاعا ملحوظا (118 طلبا مقارنة بـ 63 طلبا في عام 2023). ويُرجح أن يكون ذلك نتيجة لمشاركة مكتب الشؤون الأخلاقية حضوريا في المعتكفات الإقليمية.

الرسم البياني 6

المسائل الأخلاقية التي جرى تناولها في عام 2024 حسب الجنس والموقع وفئة الموظفين



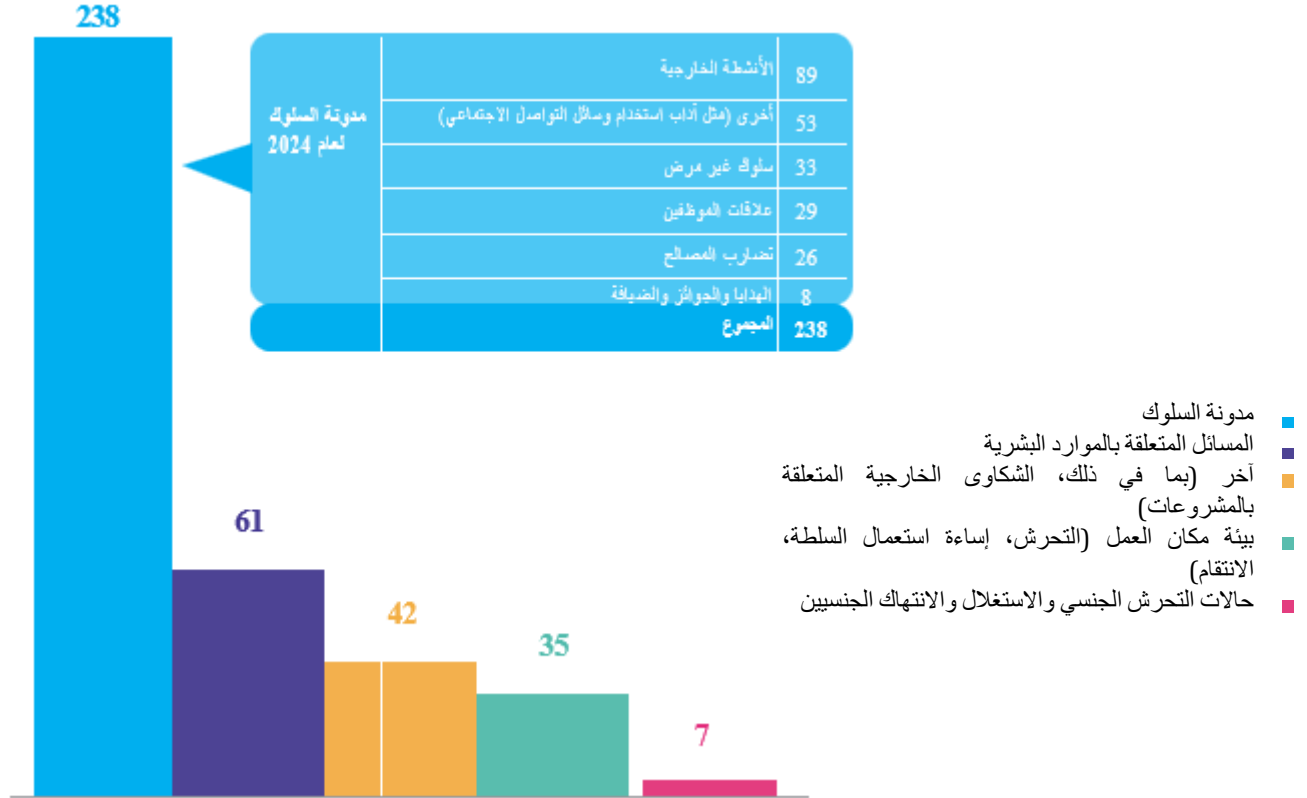
38- ومن بين 383 مسألة أثّرت مع مكتب الشؤون الأخلاقية خلال عام 2024، كانت الغالبية متعلقة بمدونة قواعد السلوك حيث بلغ عددها 238 مسألة (62 في المائة). ويشير هذا الرقم إلى استمرار الاتجاه التصاعدي المسجل في السنوات السابقة، وهو يمثل زيادة مقارنة بالمسائل التي أثّرت في هذه الفئة عام 2023 والبالغة 202 مسألة. وتتعلق الشواغل المتصلة بمدونة قواعد السلوك بالأنشطة الخارجية؛ والسلوك غير المرضي؛ وعلاقات الموظفين؛ وتضارب المصالح؛ والهدايا والجوائز والضيافة؛ وغيرها، بما في ذلك آداب استخدام وسائل التواصل الاجتماعي. وشكلت الأنشطة الخارجية غالبية طلبات الحصول على توجيه في فئة مدونة قواعد السلوك، حيث أثّرت 89 مسألة. وأثير ما مجموعه 53 مسألة في فئة "المسائل الأخرى" المتعلقة بمدونة قواعد السلوك، مثل الامتثال للالتزامات القانونية الشخصية، ومتطلبات السرية، وآداب استخدام وسائل التواصل الاجتماعي.

¹ 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 التقييد الجنساني.

39- وشكلت المسائل المتعلقة بالموارد البشرية 16 في المائة من إجمالي المسائل المثارة، أي ما مجموعه 61 مسألة. ويُعد ذلك استمراراً للزيادة المطردة التي سُجلت في السنوات السابقة (19 مسألة في عام 2021، و37 مسألة في عام 2022، و47 مسألة في عام 2023). وشكلت المسائل الأخرى (غير المتعلقة بمدونة قواعد السلوك، بما في ذلك الشكاوى الخارجية المتعلقة بالمشروعات) 42 مسألة مثارة، بزيادة طفيفة عن 38 مسألة في عام 2023. وشهدت المسائل المتعلقة ببيئة العمل (بما في ذلك التحرش وإساءة استخدام السلطة والانتقام) زيادة ملحوظة من 19 مسألة في عام 2023 إلى 35 مسألة في عام 2024.

الرسم البياني 7

توزيع المسائل الواردة والتوجيه المقدم في عام 2024



إدارة تضارب المصالح

40- يُعهد ميثاق الأخلاقيات في الصندوق إلى مكتب الشؤون الأخلاقية بسلطة تقديم المشورة والتوجيه السريين بشأن تضارب المصالح، وإدارة برنامج التصريح عن الذمة المالية لجميع الموظفين. ومن خلال هذا البرنامج، يُثبت الصندوق للدول الأعضاء والشركاء وعامة الجمهور أنتضارب المصالح يُعالج بطريقة استباقية ومتسقة.

41- ويتألف برنامج التصريح عن الذمة المالية من عنصرين رئيسيين: (1) البيان السنوي للامتثال لمدونة قواعد السلوك، وهو مطلوب من جميع الموظفين، والتصريح بالدخل أو السلع أو الخدمات أو الأصول غير التابعة للصندوق (التصريح)؛ (2) بيان التصريح عن الذمة المالية (التصريح المالي)، بالنسبة للموظفين المؤهلين. ويُطلب من الموظفين تقديم تصريح مالي إذا استوفوا أيًا من المعايير التالية:

- (1) جميع الموظفين برتبة ف-3 فما فوق.
- (2) جميع الموظفين المشاركين في استثمار أصول الصندوق، أو أنشطة التوريد، أو عمليات و/أو إدارة أي حسابات للصندوق.

(3) جميع موظفي الفئة الفنية العاملين في مكاتب الصندوق القطرية.

42- وفي عام 2024، شارك 804 موظفين في برنامج التصريح عن الذمة المالية للفترة المشمولة بالتقرير لعام 2023. وفي نهاية العملية، أكمل ما مجموعه 245 موظفا التصريح، وأكمل 559 موظفا التصريح المالي. وبلغت نسبة الإنجاز 100 في المائة بنهاية العام.

الرسم البياني 8

أعداد الموظفين الذين شاركوا في برنامج التصريح عن الذمة المالية في عام 2024



43- واستعرض مكتب الشؤون الأخلاقية جميع حالات تضارب المصالح المحتملة أو الفعلية التي أبلغ عنها من خلال عملية برنامج التصريح عن الذمة المالية. وجرى حلها جميعا إما بطلب إلى الموظف بوقف النشاط الذي ينطوي على التضارب أو بتوجيهه للحصول على التصريح اللازم وفقا لمدونة قواعد السلوك، واتخاذ التدابير المناسبة للتخفيف من هذا التضارب.

استلام الشكاوى الرسمية وتقييمها الأولي

44- يتولى مكتب الشؤون الأخلاقية المسؤولية عن إجراء الاستعراض الأولي للدعوات الرسمية المتعلقة بانتهاكات مدونة قواعد السلوك المقدمة من موظفي الصندوق، بما في ذلك التحرش والتمييز وإساءة استخدام السلطة والانتقام وسوء السلوك الجنسي، وذلك بموجب سياسة الصندوق بشأن منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

45- وعندما تُقدّم الشكاوى، يستلم مكتب الشؤون الأخلاقية الأدلة المتاحة ويُجري استعراضا أوليا لها لتحديد ما إذا كان ينبغي إحالة الأمر إلى مكتب المراجعة والإشراف لإجراء تحقيق. وقبل الاستعراض الأولي وأثناءه وبعده، يجوز لمكتب الشؤون الأخلاقية التوصية بتدابير وقائية مؤقتة لحماية الشخص المتضرر (الأشخاص المتضررين). وإذا لم تُحال الحالة للتحقيق، يُغلق مكتب الشؤون الأخلاقية الشكاوى ويُبلغ المشتكي بذلك، وقد يُوصى بتدابير تدخل من جانب الإدارة حسب الاقتضاء.

46- وفي عام 2024، استلم المكتب 25 شكوى رسمية - 17 منها تتعلق بالتحرش و/أو إساءة استخدام السلطة، و3 شكاوى تتعلق بسوء سلوك جنسي، وشكاوى واحدة تتعلق بالانتقام، و4 شكاوى تتعلق بانتهاكات أخرى لمدونة قواعد السلوك (عدم الامتثال للالتزامات الشخصية والتمييز). وأحيل ما مجموعه 9 شكاوى إلى مكتب المراجعة والإشراف للتحقيق، بما في ذلك شكوى واحدة وردت في عام 2023. أما الشكاوى المتبقية فلم تستوف الحد الأدنى المطلوب للإحالة للتحقيق، وأُغلقت، وفي بعض الحالات أُخذت خطوات نحو تسوية غير رسمية أو جرت إحالتها إلى الإدارة للتدخل الإداري. وأوصى مكتب الشؤون الأخلاقية باتخاذ تدابير وقائية لصالح الأشخاص المتضررين فيما يتعلق بخمس من هذه الشكاوى.

سادسا- الخلاصة والملاحظات الختامية

47- كان عام 2024 عاما بارزا بالنسبة لمكتب الشؤون الأخلاقية، حيث اتسم بتحقيق إنجازات كبيرة، وتوسيع نطاق التواصل، وتعزيز السياسات. وتعكس هذه النجاحات أهمية استقلالية مكتب الشؤون الأخلاقية ودوره الحيوي في ترسيخ القيم الأساسية للصندوق، وهي الاحترام والنزاهة والتركيز على النتائج والمهنية.

48- وما كانت إنجازات مكتب الشؤون الأخلاقية لتحقيق لولا الالتزام والدعم الثابتين من رئيس الصندوق والإدارة ولجنة مراجعة الحسابات والمجلس التنفيذي. وكان إيمانهم برسالة مكتب الشؤون الأخلاقية وتفانيهم في ضمان استقلاليّتنا أساساً لتقدمنا. وبالمثل، فإن مكتب الشؤون الأخلاقية ممتن لكل فرد في مجتمع الصندوق على ثقتهم وتفاعلهم. فالعدد القياسي من الاستشارات والثقة المتزايدة في خدمات مكتب الشؤون الأخلاقية يشهد على الشراكة القوية التي نشأت. ويظل مكتب الشؤون الأخلاقية ملتزماً بأن يكون مورداً ملتزماً وموثوقاً به ومتاحاً للجميع.

49- وفي المستقبل، سينصب تركيز مكتب الشؤون الأخلاقية الأساسي على الوقاية – من خلال تعزيز الوعي، وتحفيز القيادة الأخلاقية، وترسيخ النزاهة في عملية صنع القرار اليومية. وبهذه الطريقة، يمكن للصندوق أن يخفف المخاطر قبل تفاقمها، مما يضمن بيئة عمل إيجابية وشاملة تلتزم بأعلى معايير السلوك. وبفضل الدعم المستمر من قيادة الصندوق وثقة موظفيه، سيستند مكتب الشؤون الأخلاقية إلى إنجازاته لتعزيز تعزيز ثقافة الصندوق الأخلاقية والنهوض برسالته.