

المجلس التنفيذي
الدورة السادسة والأربعون بعد المائة
روما، 9-10 ديسمبر/كانون الأول 2025



خطة عمل مكتب الشؤون الأخلاقية في الصندوق لعام 2026

الوثيقة: EB 2025/146/R.11

بند جدول الأعمال: (ج)(2)

التاريخ: 13 نوفمبر/تشرين الثاني 2025

التوزيع: عام

اللغة الأصلية: الإنكليزية

للإقرار

مراجع مفيدة: ميثاق الاخلاقيات في الصندوق ([EB 2023/140/R.19/Rev.1](#))

الإجراء: المجلس التنفيذي مدعو إلى إقرار خطة عمل مكتب الشؤون الأخلاقية في الصندوق لعام 2026.

الأسئلة التقنية:

Berkis Patricia Perez

رئيسة الشؤون الأخلاقية

مكتب الشؤون الأخلاقية

البريد الإلكتروني: b.perez@ifad.org

أولاً- مقدمة

- 1- بناء على تنفيذ ميثاق الأخلاقيات في الصندوق والتنفيذ الناجح لخطة عمل عام 2025، يمثل عام 2026 عاماً محورياً لإضفاء الطابع المؤسسي على وظيفة الأخلاقيات في الصندوق وتحديثها. وسيعمل مكتب الشؤون الأخلاقية على توحيد النظم والأدوات والسياسات التي بدأ العمل بها في عام 2025 لضمان ترسیخ المبادئ الأخلاقية بشكل كامل في عمليات الصندوق وثقافته وحوكمنته.
- 2- وتعكس خطة عمل عام 2026 التزام مكتب الشؤون الأخلاقية المستمر بتعزيز أعلى معايير الأخلاقيات والسلوك في الصندوق من خلال الوقاية والتوجيه وبناء القرارات والرصد، مع مراعاة الدروس المستفادة من الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2025، والموازنة مع التزامات التجديد الثالث عشر لموارد الصندوق فيما يتعلق بالشفافية واللامركزية والنزاهة. كما سيعمل مكتب الشؤون الأخلاقية على إدماج الأفكار المستمدة من عملية تحديد ضمان المخاطر المؤسسية للصندوق من أجل تحديد وإدارة المخاطر الأخلاقية الناشئة بشكل أفضل في جميع عملياته وعمليات الحكومة.
- 3- وتتمثل رسالة مكتب الشؤون الأخلاقية في تعزيز ثقافة الأخلاقيات والنزاهة والمساءلة في جميع الأنشطة والعمليات المدعومة من الصندوق، وبما يسهم في ترسیخ الثقة الداخلية والخارجية بالمؤسسة. ويواصل مكتب الشؤون الأخلاقية الاضطلاع بمهمته على النحو المنصوص عليه في ميثاق الأخلاقيات ومدونة السلوك في الصندوق، من خلال المهام المذكورة أدناه:
- دعم وظيفة الأخلاقيات، وإدارة برنامج المنظمة الشامل للأخلاقيات ومكافحة التحرش، والإشراف على الامتثال لمدونة السلوك في الصندوق.
 - المساهمة في إرساء ثقافة دائمة للأخلاقيات في المنظمة؛ وتحقيقاً لهذه الغاية، قيادة الجهود المؤسسية فيما يتعلق بمواضيع محددة ذات صلة بالأخلاقيات، مثل الجهود الرامية إلى منع جميع أشكال التحرش والتصدي لها، بما في ذلك حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، ومكافحة خطاب الكراهية، والعنصرية والتمييز.
 - وضع ونشر المعايير الأخلاقية والبرامج التدريبية المتعلقة بالأنشطة الأساسية في مجال الأخلاقيات. ويقوم مكتب الشؤون الأخلاقية بإتاحة دورات تدريبية تشريعية إلزامية في مجال الأخلاقيات لجميع الموظفين وغير الموظفين، بصرف النظر عن الدرجة والفئة والرتبة، على أن تستكمل هذه الدورات كل ثلاث سنوات على الأقل.
 - توجيه الإدارة وموظفي الصندوق لضمان ترسیخ القواعد والسياسات والإجراءات والممارسات المتعلقة بالأخلاقيات في الصندوق، وتعزيز أعلى معايير الأخلاقيات والسلوك التي تتطلبها المنظمة.
 - حضور اجتماعات الإدارة العليا بشأن مواضيع جدول الأعمال المتعلقة بعمل مكتب الشؤون الأخلاقية.
 - إسداء 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 المسائل المتعلقة بالموارد البشرية، بما في ذلك مدونة السلوك والقيم الأساسية في الصندوق، وذلك من خلال إسداء المشورة والتوجيه السريين بشأن المسائل الأخلاقية، مثل تضارب المصالح والأنشطة الخارجية والهدايا.
 - إدارة برنامج التصريح عن الذمة المالية/الإفصاح عن المصالح لجميع الموظفين بخلاف موظفي مكتب الشؤون الأخلاقية.

- مساعدة مدير 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/مبني للوثائق المتعلقة بادعاءات انتهاك مدونة السلوك، مثل التحرش، بما فيه التحرش الجنسي، مع ضمان السرية. والغرض من الاستعراض الأولي/المبني 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 بمهام التحقيق في الصندوق.
 - إدارة إجراءات التسوية غير الرسمية¹ للأدعىات 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 المفروضة حسب الأصول (سياسة إجراءات حماية المبلغين عن المخالفات) وتلقي شكاوى متعلقة بالانتقام المزعوم.
 - وضع أهداف تنظيمية 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.
- وبالإضافة إلى الأنشطة السابقة،سينصب تركيز مكتب الشؤون الأخلاقية في عام 2026 على تنفيذ تنفيذ
شامل لإطار مدونة السلوك وتضارب المصالح في الصندوق، مدعوماً بنظم إلكترونية جديدة للإفصاح عن
الأنشطة الخارجية والهدايا والموافقة عليها، بالإضافة إلى مواد توعية جديدة. وسيبدأ مكتب الشؤون الأخلاقية
العمل ببرنامج الوساطة، وتعزيز النظام الجديد لإدارة الحالات، وتقييم تدريبات الشهود، وتدريبات عملية قائمة
على سيناريوهات مستمدة من نتائج الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2025. ومن خلال هذه المبادرات،
سيعزز مكتب الشؤون الأخلاقية ثقافة النزاهة والمساءلة والسلوك الذي يتسم بالاحترام في جميع عمليات
الصندوق ومكاتبها.
- ومن خلال هذه الخطة الشاملة، سيضمن مكتب الشؤون الأخلاقية أن تظل الاعتبارات الأخلاقية في صداره
رسالة الصندوق وعملياته.

ثانيا- تعزيز إطار تضارب المصالح ومدونة السلوك

- الهدف: تحديث إطار الحكومة الأخلاقية في الصندوق من خلال تنفيذ شامل لمدونة السلوك، بما يشمل دمج
معايير محسنة لتضارب المصالح والأدوات الرقمية.
- مع إطلاق التجديد الثالث عشر لموارد الصندوق وتوسيع نطاق العمليات غير السيادية، يدخل الصندوق بيئه
استثمارية أكثر تعقيداً تتطوّي على العمل المباشر مع كيانات القطاع الخاص والجهات المستثمرة المشاركة
والوسطاء الماليين. وتنبيح هذه الطرائق الجديدة فرصة إجمالية كبيرة، ولكنها تتطلب أيضاً ضمانات مؤسسية

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

ملائمة لإدارة مخاطر الحكومة، ولا سيما تضارب المصالح.

وسيتولى مكتب الشؤون الأخلاقية قيادة الاستعراض الشامل وإعادة إطلاق مدونة السلوك في الصندوق. وسيشمل التتفيق أحکاماً محدثة بشأن تضارب المصالح، مما يضمن ملاءمة كاملة ووضوحاً أكبر بشأن السلوك المتوقع والتزامات التتحي ومتطلبات الكشف. وستشمل التحسينات الرئيسية استعراض الإطار الحالي للأنشطة الخارجية وتوجيهات مخصصة بشأن تضارب المصالح المالية.

-9 المخرجات (2026):

(أ) وضع الصيغة النهائية للنسخة المدققة من المبادئ التوجيهية لتضارب المصالح للعمليات غير السيادية ومدونة السلوك والأحكام ذات الصلة بالموارد البشرية وإطلاقها (الفصل الرابع).

(ب) إجراء حملة توعية وتدريب تنشيطي بشأن مدونة السلوك لجميع الموظفين (الفصل الرابع).

ثالثاً- منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها

الهدف: تعزيز ثقافة المسائلة والاحترام والأخلاقيات على نطاق الصندوق، مع التركيز المستمر على النهج الذي تتمحور حول الضحايا، وتغيير السلوك، والمنع النظمي لحالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

-10 المخرجات (2026):

(أ) وضع الصيغة النهائية للنسخة المدققة من سياسة الصندوق بشأن منع سوء السلوك الجنسي وإطلاقها وتنفيذها (الفصل الثاني).

(ب) إطلاق حملة تواصل داخلية وخارجية في المقر والمكاتب القطرية للصندوق لتعزيز الوعي بالسياسة الجديدة، بما في ذلك جلسات إحاطة للموظفين، ومحتوى عبر وسائل التواصل الاجتماعي، ومقاطع فيديو توضيحية للسياسة (الفصل الثاني - الفصل الرابع).

(ج)مواصلة تقديم التدريب الحضوري والافتراضي بشأن حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين في جميع الشعب، مع دمج الدروس المستفادة من نتائج الاستقصاء العالمي للموظفين وتعقيبات الاستقصاءات الموجهة (الفصل الأول - الفصل الرابع).

(د) توسيع نطاق أدوات التعلم القائمة على السيناريوهات المتعلقة بحالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين لتعزيز تغيير السلوك وتعزيز المشاركة (الفصل الأول - الفصل الرابع).

(هـ) بالتعاون مع شعبة الموظفين والثقافة ووحدة الصحة والرفاه، تعزيز آليات دعم الضحايا/الناجين، ضمن إطار واجب العناية في الصندوق (الفصل الأول - الفصل الرابع).

(و) مواصلة المشاركة في المبادرات على نطاق منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك مكتب المنسق الخاص المعنى بتحسين استجابة الأمم المتحدة للاستغلال والانتهاك الجنسيين، وفرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعنى بالتنسيق بشأن التصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، والنهج المشترك للحماية من الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي والتحرش الجنسي، والفريق العامل التابع للمؤسسات المالية المتعددة الأطراف المعنى بالتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين (الفصل الأول - الفصل الرابع).

رابعاً- إضفاء الطابع المؤسسي على التسوية غير الرسمية والوساطة

- 12- الهدف: تعزيز ثقافة الحوار البناء والثقة من خلال جعل الوساطة حجر الزاوية في نهج الصندوق للتسوية غير الرسمية للنزاعات على نطاق الصندوق.
- 13- وبناء على إطار الوساطة الذي وضع في عام 2025، سيكتشف مكتب الشؤون الأخلاقية أكثر السبل فعالية واستدامة لترسيخ الوساطة في جميع أنحاء المنظمة. وسيشمل ذلك تقييم نماذج التنفيذ المختلفة مثل إنشاء قائمة من الوسطاء الخارجيين المؤهلين، مع مراعاة الأولويات المؤسسية للصندوق وقيود ميزانيته. والهدف من ذلك هو ضمان الوصول العادل إلى خدمات وساطة عالية الجودة لجميع الموظفين، بما يتماشى مع إجراءات مكافحة التحرش (الفصل 8، إجراءات التنفيذ الخاصة بالموارد البشرية).
- 14- وسيواصل مكتب الشؤون الأخلاقية دعم نهج "التسوية غير الرسمية أولاً" من خلال تعزيز التوعية والثقة والمهارات في مجال الحلول غير الرسمية على جميع مستويات المنظمة. ومن خلال الحوارات على مستوى الشعب، وجلسات الإحاطة الموجهة لجميع الموظفين، وحملات التوعية بالوساطة، سيشجع مكتب الشؤون الأخلاقية الموظفين والمديرين على المشاركة المبكرة والبناء في حل النزاعات. وستدعم مواد التواصل والأدوات التعليمية المصممة خصيصاً هذا التحول الثقافي نحو المشاركة الاستباقية والموجهة نحو إيجاد الحلول.
- 15- المخرجات (لعام 2026):
- (أ) تقييم خيارات التنفيذ، بما في ذلك نطاق قائمة الوسطاء المؤهلين المحتملة و هيكلها وتكلفتها، ومناقشتها مع مكتب الرئيس ونائب الرئيس وأصحاب المصلحة الآخرين. (الفصل الأول - الفصل الثاني).
 - (ب) إطلاق برنامج وساطة على نطاق المنظمة، يستند إلى التقييم والموارد المتاحة (الفصل الثالث).
 - (ج) نشر مواد التوعية وتوجيهات للمديرين والأسئلة الشائعة المتعلقة بالوساطة (الفصل الثاني).
 - (د) جمع بيانات الوساطة السنوية الأولى للتقرير السنوي، بما في ذلك البيانات المتعلقة بمستوى تبنيها والحساب والدروس المستفادة (الفصل الرابع).

خامساً- دمج الأخلاقيات في العمليات والتدريب

- 16- الهدف: تعزيز القدرات الأخلاقية على نطاق الشعب والمكاتب الميدانية وأفرقة المشروعات، لترسيخ ثقافة المساعدة والسلوك الذي يسوده الاحترام.
- 17- في عام 2026، سيواصل مكتب الشؤون الأخلاقية إدارة الدورات التدريبية الإلزامية عبر الإنترت بشأن مدونة السلوك في الصندوق، ومنع التحرش في مكان العمل، ومنع سوء السلوك الجنسي في جميع أنشطة الصندوق، بالإضافة إلى تقديم هذه الدورات التدريبية للمجموعات والأفراد عند الطلب. وسيرصد مكتب الشؤون الأخلاقية الامتثال لمتطلبات التدريب الإلزامي، وسيتواصل مع الإدارة لضمان وفاء جميع الموظفين بالتزاماتهم التدريبية.
- 18- وبالإضافة إلى ذلك، سيعمل مكتب الشؤون الأخلاقية على توسيع نطاق التثقيف والتوعية بالأخلاقيات من خلال وحدات تدريبية متكاملة عند الطلب للشعب والمكاتب القطرية. وسيجري توسيع نطاق برنامج تدريب الشهدود، مع الانتقال من المجموعات التجريبية إلى دمجه على مستوى الإدارات، مما يضمن أن يصبح تعلم الأخلاقيات جزءاً من خطط عمل الشعب ومعنفياتها.
- 19- واستكمالاً لهذه الأدوات، ستتناول سلسلة جديدة من حلقات العمل القائمة على السيناريوهات نتائج الاستقصاء

ال العالمي للموظفين لعام 2025، و تستكشف مواضيع مثل التواصل والاحترام المتبادل ورفع الصوت. و ستنستخدم هذه الجلسات أمثلة واقعية من مكان العمل و معضلات أخلاقية أثيرت في الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2025 فيما يتعلق بالسلوك المحترم والتواصل وآداب التعامل في مكان العمل لتعزيز التوعية السلوكية و المسائلة.

-20 وسيصدر مكتب الشؤون الأخلاقية أيضاً مواد توعية وتوجيهات جديدة بشأن الاستخدام المسؤول لوسائل التواصل الاجتماعي و الحفاظ على الحياد المؤسسي، مع توفير توقعات واضحة للسلوك عبر الإنترت، سواء على الصعيد المهني أو الشخصي. و ستساعد هذه المبادرة الموظفين على التعرف على المخاطر المحتملة المتعلقة بالسمعة و تضارب المصالح الناشئة عن التفاعل الرقمي. و سيندعى الموظفون لتقييم تعقيبات من خلال استقصاءات سريعة و مصغرة دورية بشأن ثقافة الأخلاقيات، مما سيسمح لمكتب الشؤون الأخلاقية بتعديل تركيز التوعية في منتصف العام.

-21 وبناء على جهود منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، سيضع مكتب الشؤون الأخلاقية تدريباً مصمماً خصيصاً في التزاهة لأفرقة العمليات العالية المخاطر والشركاء المنفذين لمساعدة موظفي المشروعات على تحديد المخاطر الأخلاقية و التخفيف منها في العمليات الممولة من الصندوق.

-22 وسيعمل مكتب الشؤون الأخلاقية أيضاً على تحديث تقويمه السنوي للتوعية من خلال فعاليات تجمع بين المشاركة وال الحوار و إبراز الصورة:

- شهر الأخلاقيات في الممارسة (مارس/آذار): فعاليات تعليمية تفاعلية وتحديات أخلاقية جماعية.
- أسبوع التوعية بالوساطة (يونيو/حزيران): تسلیط الضوء على قصص نجاح التسوية غير الرسمية.
- حملة السنة عشر يوماً من النشاط لمناهضة العنف الجنسي (نوفمبر/تشرين الثاني إلى ديسمبر/كانون الأول): بالشراكة مع شعبة الموظفين والتثقافة وشبعة التواصل و الفريق المعنى بالشؤون الجنسانية.

-23 المخرجات (2026):

- (أ) دمج التدريب على الأخلاقيات وتدريب الشهود في الشعب المختلفة (الفصل الأول - الفصل الرابع).
- (ب) بناء القدرات الأخلاقية الموجهة لأفرقة المشروعات ذات ملفات المخاطر العالية (الفصل الثالث - الفصل الرابع).
- (ج) إطلاق تدريب قائم على السيناريوهات بشأن السلوك المحترم (الفصل الأول - الفصل الرابع).
- (د) تنظيم فعاليات سنوية متعلقة بالأخلاقيات كما هو مقرر (الفصل الأول - الفصل الرابع).

سادساً- تعزيز النظم والكفاءة التشغيلية

-24 الهدف: تحسين كفاءة مكتب الشؤون الأخلاقية وسريرته وتعاونه من خلال الأدوات الرقمية و التنسيق بين الإدارات.

-25 سيبدأ مكتب الشؤون الأخلاقية العمل بالنظام الجديد لإدارة الحالات في الفصل الأول من عام 2026، على أن يجري التشغيل الكامل في منتصف العام. وسيعمل النظام على مرکزة بيانات الحالات وتبسيط سير العمل وتعزيز السرية بما يتماشى مع المعايير الدولية. وسيضمن التدريب المقدم لموظفي مكتب الشؤون الأخلاقية والمستخدمين الرئيسيين للنظام في الإدارات اعتماده بسلامة و انساق البيانات.

-26 وسيطلق مكتب الشؤون الأخلاقية نظم إلكترونية جديدة وسهلة الاستخدام للإفصاح عن الأنشطة والهدايا

الخارجية والموافقة عليها. وستعمل هذه المنصات على تبسيط عملية الإفصاح، وتعزيز تتبع الامتثال، وتحسين الشفافية. وستدعم المواد التوعوية والتوجيهات المصاحبة التوعية وسهولة الاستخدام.

-27 وسيواصل مكتب الشؤون الأخلاقية تسييره المشترك بين الإدارات مع كل من شعبة الموظفين والثقافة، ومكتب المستشار العام، ومكتب المراجعة والإشراف، ومكتب إدارة المخاطر المؤسسية، وشعبة التواصل لحفظ على الاتساق بين وظائف الأخلاقيات والإشراف وإدارة المخاطر. وستضمن اجتماعات التسيير المنتظمة التحديد المبكر للمخاطر النظمية وتوحيد الرسائل على نطاق قنوات الحكومة.

-28 وفي عام 2026، سيقدم مكتب الشؤون الأخلاقية أيضاً آليات منظمة لتقديم التعقيبات من أجل تقييم فعالية خدمات الأخلاقيات وإمكانية الوصول إليها (مثل المشورة والتدريب والواسطة). وسيترشد برأي التعقيبات في وضع استراتيجية مكتب الشؤون الأخلاقية، مما يساعد على تصميم التوعية والمواد التدريبية وأدوات التواصل خصيصاً لتلبية احتياجات الموظفين ومجالات المخاطر المحددة.

-29 وسيعمل مكتب الشؤون الأخلاقية على نحو وثيق مع مكتب إدارة المخاطر المؤسسية لدمج اعتبارات المخاطر الأخلاقية في إطار ضمان المخاطر الأوسع في الصندوق. وبناء على عملية تحديد ضمان المخاطر لعام 2025، سيقوم مكتب الشؤون الأخلاقية باستعراض دورى للمخاطر المتعلقة بالأخلاقيات المحددة - مثل تضارب المصالح والتحرش وال تعرض للمخاطر المتعلقة بالسمعة - والتعاون مع مكتب إدارة المخاطر المؤسسية لتبني التخفيف في التخفيف من هذه المخاطر. وسيضمن هذا التسيير دمج منظور الأخلاقيات في مناقشات المخاطر المؤسسية وأن تعكس خطط العمل الخاصة بالشعب التدابير الوقائية المناسبة.

-30 وعلى الصعيد الخارجي، سيواصل مكتب الشؤون الأخلاقية المشاركة الفعلية في شبكات المنشآت المشتركة بين الوكالات، بما في ذلك دوره المحوري في حوكمة شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف، وتتسق مسائل الأخلاقيات بين الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها، والتبادلات مع المؤسسات المالية الدولية. وستساعد هذه الشراكات على مقارنة معايير للصندوق ودمج أفضل الممارسات في العمليات الداخلية.

المخرجات (2026):

- (أ) التسيير مع مكتب إدارة المخاطر المؤسسية بشأن رصد المخاطر الأخلاقية ومتابعة إجراءات التخفيف منها (الفصل الأول - الفصل الرابع).
- (ب) تشغيل نظام إدارة الحالات وتدريب الموظفين عليه، وتطبيق نظام موحد للإبلاغ ولوحات المتابعة لتحليل الحالات (سيكون جاهزاً في الفصل الثالث).
- (ج) عقد اجتماعات تسييرية مع الشركاء الداخليين الرئيسيين في مجال الإشراف والمشاركة في شبكات الأخلاقيات التابعة للأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية (الفصل الأول - الفصل الرابع).
- (د) منصة إلكترونية للإفصاح عن الأنشطة الخارجية والهدايا (الفصل الثالث).
- (هـ) آليات تعقيبات موجهة للعلماء لجمع تجارب المستخدمين وإرشاد استراتيجية مكتب الشؤون الأخلاقية (الفصل الثاني - الفصل الرابع).

سابعاً- متطلبات مكتب الشؤون الأخلاقية من القدرات والموارد لعام 2026

-32 سيحافظ مكتب الشؤون الأخلاقية على الهيكل الوظيفي الذي يتكون من أربعة موظفين أساسيين بموجب الميزانية العادية (مدير مكتب الأخلاقيات، وكبير موظفي الشؤون الأخلاقية، وموظفو الشؤون الأخلاقية، ومعاون الشؤون الأخلاقية). ولضمان النجاح في إطلاق المبادرات الجديدة، سيستعين مكتب الشؤون الأخلاقية أيضاً بدعم استشاري قصير الأجل ومتخصص على مستوى ربيع في عام 2026.

-33

ومن المتوقع وجود مسارين استشاريين رئيسيين:

خدمات الوساطة الخارجية. سيواصل مكتب الشؤون الأخلاقية تنسيق قائمة من الوسطاء المهنيين المتعاقد معهم كاستشاريين خارجيين. وسيتولى هؤلاء الوسطاء طلبات الوساطة في مكان العمل في جميع الأقاليم، مما يضمن الحياد والتسوية السريعة للنزاعات. وستغطي الميزانية الرسوم المهنية والسفر وجلسات بناء القدرات للوسطاء بما يتواقع مع إطار عمل الوساطة في الصندوق.

الخدمة الاستشارية المتعلقة بإطار تضارب المصالح. سيظل الاستشاري الذي جرى التعاقد معه في عام 2025 لدعم تطوير إطار تضارب المصالح المحدث في الصندوق متعاقدا حتى منتصف عام 2026 على الأقل. وسيقدم هذا الاستشاري المشورة التقنية المستمرة لوضع الصيغة النهائية للإطار، وتصميم أدوات التنفيذ، والمساعدة في دمج معايير تضارب المصالح في مدونة السلوك المنقحة، ونظم الإفصاح الرقمية، والمواد التدريبية.

-34

ولذلك ستغطي ميزانية الموارد من غير الموظفين لعام 2026 ما يلي:

- خدمات الوساطة الخارجية وتكليف بناء القدرات ذات الصلة
- الخدمات الاستشارية لتصميم إطار تضارب المصالح ونشره
- مواد التواصل والتوعية الخاصة بمدونة السلوك المنقحة
- تطوير التدريب وسفر الموظفين لبعثات التوعية والوساطة، بما في ذلك تكاليف السفر

-35

ومن خلال هذه الاستثمارات، سيضمن مكتب الشؤون الأخلاقية امتلاكه القدرات والموارد التقنية اللازمة لإنجاز الإصلاحات المؤسسية الرئيسية وتحقيق أهدافه لعام 2026 بكفاءة.

-36

وتعزز خطة عمل عام 2026 إطار عمل الأخلاقيات في الصندوق، والانتقال من تصميم السياسات إلى التنفيذ المؤسسي. ومن خلال تعزيز النظم، وتحسين إدارة تضارب المصالح، وتوسيع خدمات التدريب والوساطة، سيضمن مكتب الشؤون الأخلاقية أن تظل الأخلاقيات عنصرا أساسيا في ثقافة الصندوق وحكومته. وسيواصل مكتب الشؤون الأخلاقية العمل على نحو تعاوني مع جميع الإدارات ومع المنظمات الناظرة لدعم أعلى معايير النزاهة والشفافية والمساءلة في جميع عمليات الصندوق.

مكتب الشؤون الأخلاقية في الصندوق - مؤشرات الأداء الرئيسية لخطة عمل عام 2026

مؤشرات الأداء الرئيسية	القسم
النسبة المئوية للسياسات التي جرى تديثها	مقدمة
وضع الصيغة النهائية للمبادئ التوجيهية وإطلاقها بحلول الفصل الرابع	إطار تضارب المصالح ومدونة السلوك
إبلاغ جميع موظفي الصندوق بالسياسة	منع حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها
النسبة المئوية للتدريب المقدم	
عدد الاجتماعات التي جرى حضورها بشأن مبادرات الأمم المتحدة/المؤسسات المالية الدولية	
النسبة المئوية للمسائل التي جرى حلها بصورة غير رسمية	التسوية غير الرسمية والواسطة
عدد الموظفين الذين أتموا التدريب	الأخليقيات في العمليات والتدريب
عدد الدورات التدريبية المقدمة لكل إقليم	
تفعيل نظام إدارة الحالات بحلول الفصل الثالث	النظم والكفاءة التشغيلية
عدد الاجتماعات مع شعب الصندوق	