

---

## خطة عمل مكتب الشؤون الأخلاقية في الصندوق لعام 2026

---

الوثيقة: EB 2025/146/R.11

بند جدول الأعمال: 3(ج)(2)

التاريخ: 13 نوفمبر/نشرين الثاني 2025

التوزيع: عام

اللغة الأصلية: الإنكليزية

للإقرار

مراجع مفيدة: ميثاق الأخلاقيات 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](mailto:b.perez@ifad.org)

---

## أولاً- مقدمة

- 1- بناء على تنفيذ ميثاق الأخلاقيات في الصندوق والتنفيذ الناجح لخطة عمل عام 2025، يمثل عام 2026 عاما محوريا لإضفاء الطابع المؤسسي على وظيفة الأخلاقيات في الصندوق وتحديثها. سيعمل مكتب الشؤون الأخلاقية على توحيد النظم والأدوات والسياسات التي بدأ العمل بها في عام 2025 لضمان ترسيخ المبادئ الأخلاقية بشكل كامل في عمليات الصندوق وثقافته وحوكمته.
- 2- وتعكس خطة عمل عام 2026 التزام مكتب الشؤون الأخلاقية المستمر بتعزيز أعلى معايير الأخلاقيات والسلوك في الصندوق من خلال الوقاية والتوجيه وبناء القدرات والرصد، مع مراعاة الدروس المستفادة من الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2025، والمواءمة 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 الحوكمة.
- 3- وتتمثل رسالة مكتب الشؤون الأخلاقية في تعزيز ثقافة الأخلاقيات والنزاهة والمساءلة في جميع الأنشطة والعمليات المدعومة من الصندوق، وبما يسهم في ترسيخ 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 تشييطية 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 ترسيخ 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.
  - إبداء المشورة إلى المديرين والموظفين والأشخاص الذين يحملون عقد عمل لغير الموظفين، بشأن التصرفات التي قد تشكل مخالفة أو انتهاكا 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 إبداء 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 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 بمهام 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 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.
- 4- وبالإضافة إلى الأنشطة السابقة، سينصب تركيز مكتب الشؤون الأخلاقية في عام 2026 على تنفيذ تنقيح 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، وتفعيل النظام الجديد لإدارة الحالات، وتقديم 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 ومكاتبه.
- 5- ومن خلال هذه الخطة الشاملة، سيضمن مكتب الشؤون الأخلاقية أن تظل الاعتبارات الأخلاقية في صدارة رسالة الصندوق وعملياته.

## ثانياً- تعزيز إطار تضارب المصالح ومدونة السلوك

- 6- **الهدف:** تحديث إطار الحوكمة الأخلاقية في الصندوق من خلال تنقيح شامل لمدونة السلوك، بما يشمل دمج معايير محسنة لتضارب المصالح والأدوات الرقمية.
- 7- مع إطلاق التجديد الثالث عشر لموارد الصندوق وتوسيع نطاق العمليات غير السيادية، يدخل الصندوق بيئة استثمارية أكثر تعقيداً تنطوي على العمل المباشر مع كيانات القطاع الخاص والجهات المستثمرة المشاركة والوسطاء الماليين. ونتيجة هذه الطرائق الجديدة فرصاً إنمائية كبيرة، ولكنها تتطلب أيضاً ضمانات مؤسسية

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

ملائمة لإدارة مخاطر الحوكمة، ولا سيما تضارب المصالح.

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

9- المخرجات (2026):

- (أ) وضع الصيغة النهائية للنسخة المنقحة 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

10- الهدف: تعزيز ثقافة المساءلة والاحترام والأخلاقيات على نطاق الصندوق، مع التركيز المستمر على النهج التي تتمحور حول الضحايا، وتغيير السلوك، والمنع النظامي لحالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

11- المخرجات (2026):

- (أ) وضع الصيغة النهائية للنسخة المنقحة 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 الحضورى والافتراضى 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 وتعميق 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 المعني بتحسين استجابة الأمم المتحدة للاستغلال والانتهاك الجنسيين، وفرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني 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 المعني 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 وُضع في عام 2025، سيستكشف 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 والبنّاءة 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 وهيكلها 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 والحصائل والدروس المستفادة (الفصل الرابع).

## خامساً- دمج الأخلاقيات في العمليات والتدريب

16- **الهدف:** تعزيز القدرات الأخلاقية على نطاق الشعب والمكاتب الميدانية وأفرقة المشروعات، لترسيخ ثقافة المساءلة والسلوك الذي يسوده الاحترام.

17- في عام 2026، سيواصل مكتب الشؤون الأخلاقية إدارة الدورات التدريبية الإلزامية عبر الإنترنت 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، وسيواصل 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 الشهود، مع الانتقال من المجموعات التجريبية إلى دمجها على مستوى الإدارات، مما يضمن أن يصبح تعلم الأخلاقيات جزءاً من خطط عمل الشعب ومعتقداتها.

19- واستكمالاً لهذه الأدوات، سنتناول سلسلة جديدة من حلقات العمل القائمة على السيناريوهات نتائج الاستقصاء

العالمي للموظفين لعام 2025، وتستكشف مواضيع مثل التواصل والاحترام المتبادل ورفع الصوت. وستستخدم هذه الجلسات أمثلة واقعية من مكان العمل ومعضلات أخلاقية أثّرت في الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2025 فيما يتعلق بالسلوك المحترم والتواصل وآداب التعامل في مكان العمل لتعزيز التوعية السلوكية والمساءلة.

20- وسيصدر مكتب الشؤون الأخلاقية أيضا مواد توعية وتوجيهات جديدة بشأن الاستخدام المسؤول لوسائل التواصل الاجتماعي والحفاظ على الحياد المؤسسي، مع توفير توقعات واضحة للسلوك عبر الإنترنت، سواء على الصعيد المهني أو الشخصي. وستساعد هذه المبادرة الموظفين على التعرف على المخاطر المحتملة المتعلقة بالسمعة وتضارب المصالح الناشئة عن التفاعل الرقمي. وسيدعى الموظفون لتقديم تعقيبات من خلال استقصاءات سريعة ومصغرة 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 النزاهة لأفرقة العمليات العالية المخاطر والشركاء المنفذين لمساعدة موظفي المشروعات على تحديد المخاطر الأخلاقية والتخفيف منها في العمليات الممولة من الصندوق.

22- وسيعمل مكتب الشؤون الأخلاقية أيضا على تحديث تقويمه السنوي للتوعية من خلال فعاليات تجمع بين المشاركة والحوار وإبراز الصورة:

- شهر الأخلاقيات في الممارسة (مارس/آذار): فعاليات تعليمية تفاعلية وتحديات أخلاقية جماعية.
- أسبوع التوعية بالوساطة (يونيو/حزيران): تسليط الضوء على قصص نجاح التسوية غير الرسمية.
- حملة السنة عشر يوما من النشاط لمناهضة العنف الجنساني (نوفمبر/تشرين الثاني إلى ديسمبر/كانون الأول): بالشراكة مع شعبة الموظفين والثقافة وشعبة التواصل والفريق المعني 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).

## سادسا- تعزيز النظم والكفاءة التشغيلية

24- الهدف: تحسين كفاءة مكتب الشؤون الأخلاقية وسريته وتعاونه من خلال الأدوات الرقمية والتنسيق 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 مركزة 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 بسلاسة واتساق 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 تنسيقه المشترك بين الإدارات مع كل من شعبة الموظفين والثقافة، ومكتب المستشار العام، ومكتب المراجعة والإشراف، ومكتب إدارة المخاطر المؤسسية، وشعبة التواصل للحفاظ على الاتساق بين وظائف الأخلاقيات والإشراف وإدارة المخاطر. وستضمن اجتماعات التنسيق المنتظمة التحديد المبكر للمخاطر النظامية وتوحيد الرسائل على نطاق قنوات الحوكمة.

28- وفي عام 2026، سيقدم مكتب الشؤون الأخلاقية أيضا آليات منظمة لتقديم التعقيبات من أجل تقييم فعالية خدمات الأخلاقيات وإمكانية الوصول إليها (مثل المشورة والتدريب والوساطة). وسيسترشد برؤى التعقيبات في وضع استراتيجية مكتب الشؤون الأخلاقية، مما يساعد على تصميم التوعية والمواد التدريبية وأدوات التواصل خصيصا 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 دوري للمخاطر المتعلقة بالأخلاقيات المحددة - مثل تضارب المصالح والتحرش والتعرض للمخاطر المتعلقة بالسمعة - والتعاون مع مكتب إدارة المخاطر المؤسسية لتتبع التقدم المحرز في التخفيف من هذه المخاطر. وسيضمن هذا التنسيق 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 الفعالة في شبكات الأخلاقيات المشتركة بين الوكالات، بما في ذلك دوره المحوري في حوكمة شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف، وتنسيق مسائل الأخلاقيات بين الوكالات التي تتخذ من روما مقرا لها، والتبادلات مع المؤسسات المالية الدولية. وستساعد هذه الشراكات على مقارنة معايير للصندوق ودمج أفضل الممارسات في العمليات الداخلية.

31- المخرجات (2026):

- (أ) التنسيق 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 جاهزا في الفصل الثالث).
- (ج) عقد اجتماعات تنسيقية 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 للعملاء لجمع تجارب المستخدمين وإرشاد استراتيجية مكتب الشؤون الأخلاقية (الفصل الثاني - الفصل الرابع).

## سابعا- متطلبات مكتب الشؤون الأخلاقية من القدرات والموارد لعام 2026

32- سيحافظ مكتب الشؤون الأخلاقية على الهيكل الوظيفي الذي يتألف من أربعة موظفين أساسيين بموجب الميزانية العادية (مدير مكتب الأخلاقيات، وكبير موظفي الشؤون الأخلاقية، وموظف الشؤون الأخلاقية، ومعاون الشؤون الأخلاقية). ولضمان النجاح في إطلاق المبادرات الجديدة، سيستعين مكتب الشؤون الأخلاقية أيضا بدعم استشاري قصير الأجل ومتخصص على مستوى رفيع 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 يتواءم 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 متعاقدًا 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 وتكاليف 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 عنصراً أساسياً في ثقافة الصندوق وحوكمته. وسيواصل مكتب الشؤون الأخلاقية العمل على نحو تعاوني مع جميع الإدارات ومع المنظمات النظيرة لدعم أعلى معايير النزاهة والشفافية والمساءلة في جميع عمليات الصندوق.



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

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