

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية

روما، 23 – 26 يونيو/حزيران 2026

World Food Programme
Programme Alimentaire Mondial
Programa Mundial de Alimentos
برنامج الأغذية العالمي



البند 7 من جدول الأعمال

WFP/EB.A/2026/7-E

وظائف الرقابة

لاتخاذ قرار

التوزيع: عام

التاريخ: 12 مايو/أيار 2026

اللغة الأصلية: الإنكليزية

وثائق المجلس التنفيذي متاحة على موقع البرنامج على الإنترنت (<https://executiveboard.wfp.org>).

التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات لعام 2025

موجز تنفيذي

يُقدّم هذا التقرير السنوي إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام 2026، بعد أن عُرض مباشرة على المديرية التنفيذية.¹ ويُقدّم التقرير لمحة عامة عن أنشطة مكتب الأخلاقيات وإنجازاته خلال الفترة من 1 يناير/كانون الثاني إلى 31 ديسمبر/كانون الأول 2025. وهو منظم تبعاً لمجالات العمل المنوطة بالمكتب، على النحو التالي:

ألف- المشورة والتوجيه؛

باء- البرنامج السنوي للإفصاح عن تضارب المصالح والذمة المالية؛

جيم- الحماية من الانتقام – سياسة حماية المبلغين عن المخالفات؛

دال- وضع المعايير والدعوة في مجال السياسات؛

هاء- التدريب والتواصل والتوعية.

ويتضمن التقرير أيضاً قسماً عن الاتساق في الأمم المتحدة، ويختتم بملاحظات متعلقة بعمل مكتب الأخلاقيات وبشؤون الأخلاقيات في البرنامج.

مشروع القرار*

يحيط المجلس علماً بالتقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات لعام 2025 (WFP/EB.A/2026/7-E).

¹ تعميم المديرية التنفيذية ED2008/002، إنشاء مكتب الأخلاقيات، الفقرة 2-6.

* هذا مشروع قرار، وللإطلاع على القرار النهائي المعتمد من المجلس، يرجى الرجوع إلى وثيقة القرارات والتوصيات الصادرة في نهاية الدورة.

لاستفساراتكم بشأن الوثيقة:

السيدة D Walker

مديرة

مكتب الأخلاقيات

بريد إلكتروني: deidre.walker@wfp.org

أولاً - مقدمة

- 1- يغطي هذا التقرير عمل مكتب الأخلاقيات خلال الفترة من 1 يناير/كانون الثاني إلى 31 ديسمبر/كانون الأول 2025، ويقدم تحليلاً للأنشطة المخطط لها في عام 2026، وبحسب الاقتضاء، معلومات عنها.
- 2- ويتعين على مكتب الأخلاقيات أن يقدم تقريراً سنوياً عن عمله إلى المدير (ة) التنفيذي(ة) لرفعه إلى المجلس التنفيذي.² ويتعين على المكتب أيضاً أن يُقدم مشروع التقرير السنوي إلى فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات لاستعراضه.³
- 3- ويُعتبر مكتب الأخلاقيات مكتباً مستقلاً ومديرته مسؤولة أمام المدير (ة) التنفيذي(ة) وتقدم تقاريرها إليه. ويقدم المكتب أيضاً إحاطات منتظمة إلى المجلس التنفيذي واللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة في البرنامج. وتستند جميع أنشطة المكتب إلى مبادئ السرية والاستقلال.

ثانياً - الخلفية

- 4- أنشئ مكتب الأخلاقيات في يناير/كانون الثاني 2008، من خلال تعميم المديرية التنفيذية 002/2008،⁴ وفقاً لنشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11 بشأن الأخلاقيات في الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة في منظومة الأمم المتحدة.⁵
- 5- ويرعى مكتب الأخلاقيات ثقافة الأخلاقيات والمساءلة وهو مكلف بمساعدة المدير (ة) التنفيذي(ة) لضمان أداء جميع الموظفين مهامهم وفقاً لأعلى معايير السلوك، وقيم البرنامج، والمعايير والمبادئ المنصوص عليها في ميثاق الأمم المتحدة، ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية؛⁶ ومدونة قواعد السلوك في البرنامج؛⁷ وغير ذلك من السياسات والممارسات ذات الصلة.
- 6- ولا تزال استراتيجية مكتب الأخلاقيات للفترة 2024-2026 سارية، وتواصل توجيه عمل المكتب. وسيبدأ في عام 2026 وضع استراتيجية جديدة لفترة ما بعد عام 2026.
- 7- ويعمل البرنامج في بيئات عالية المخاطر، وتدعمه قوة عاملة متنوعة ودائمة التطور ومتعددة الثقافات في أكثر من 120 بلداً وإقليماً، ويستند إلى سمعته القوية وفعاليتها في تنفيذ ولايته. وخلال الفترات التي تشهد قيوداً مالية وتدبيراً ضرورياً لخفض التكاليف، يصبح من المهم أكثر من أي وقت آخر الحفاظ على الثقة والمصداقية اللتين تتمتع بهما المنظمة والاستفادة منهما لضمان قدرتها على الصمود على المدى الطويل. ويقوم مكتب الأخلاقيات بدور حيوي في تقديم التوجيه والدعم في الوقت المناسب، ومساعدة الموظفين على فهم المعايير والمبادئ الأخلاقية للبرنامج والالتزام بها، والمساهمة في إدارة المخاطر بفعالية.
- 8- وكان مكتب الأخلاقيات في عام 2025 يتألف من مدير وموظف أول للأخلاقيات من الرتبة ف-5 وموظف أخلاقيات من الرتبة ف-3 وخبيرين استشاريين اثنين معنيين بالأخلاقيات، وخبير استشاري معني بالتواصل والاتصالات (عمل لجزء من العام)، وموظفين اثنين من فئة الخدمات العامة. ودعم هذا الفريق المؤلف من ثمانية أفراد الاحتياجات المتعلقة بالأخلاقيات لكامل القوة العاملة في البرنامج البالغ عددها حوالي 20 000 موظف.

² تعميم المديرية التنفيذية ED2008/002، إنشاء مكتب الأخلاقيات.

³ الأمم المتحدة. 2007. نشرة الأمين العام. أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11).

⁴ تعميم المديرية التنفيذية ED2008/002، إنشاء مكتب الأخلاقيات.

⁵ الأمم المتحدة. 2007. نشرة الأمين العام. أعمال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة: الأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة (ST/SGB/2007/11).

⁶ لجنة الخدمة المدنية الدولية. 2013. معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية.

⁷ تعميم المدير التنفيذي OED2022/014، مدونة قواعد السلوك في البرنامج.

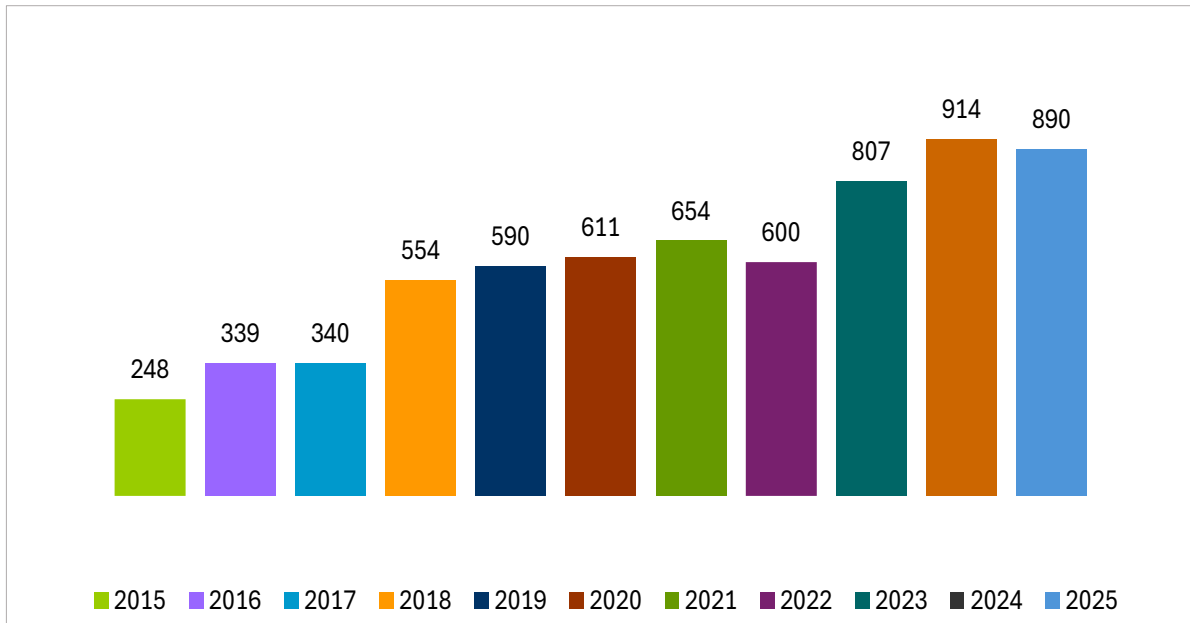
ثالثاً- أنشطة مكتب الأخلاقيات

ألف- المشورة والتوجيه

9- تعد خدمة المشورة والتوجيه خدمة سرية متاحة لجميع الموظفين والإدارة، والهدف منها دعمهم في التعامل مع المخاطر الأخلاقية واتخاذ قرارات أخلاقية مستنيرة. وتتطوي هذه الخدمة على تحليل حالات تضارب المصالح المحتملة، وتحديد التدابير التخفيفية، ومنع المخاطر التي تمس السمعة. وفي هذا الصدد، يؤدي المكتب دوراً رئيسياً في الوقاية من المخاطر وإدارتها، وهو دور أساسي في الحفاظ على المعايير الأخلاقية وتعزيز ثقافة النزاهة. ويعزز المكتب الوعي بالقواعد والسياسات ومعايير السلوك ذات الصلة والالتزام بها، بما يضمن بقاء البرنامج جديراً بالثقة وخاضعاً للمساءلة.

10- وفي عام 2025، سجل مكتب الأخلاقيات 890 طلباً للحصول على المشورة والتوجيه (الشكل 1). وعلى الرغم من أن ذلك يمثل انخفاضاً طفيفاً عن 914 طلباً تم تلقيها في عام 2024، فإن نسبة الطلبات المرتبطة بحجم القوة العاملة سجلت زيادة طفيفة؛ ويعبر ذلك عن الثقة المستمرة في المشورة والتوجيه المقدمين من المكتب، ويبين أنهما يعتبران مناسبين وقيمين. وأظهرت استقصاءات الرضا الطوعية أن 96 في المائة من المجيبين كانوا "راضين" أو "راضين جداً" عن المشورة التي تلقوها وعن حسن توقيتها.

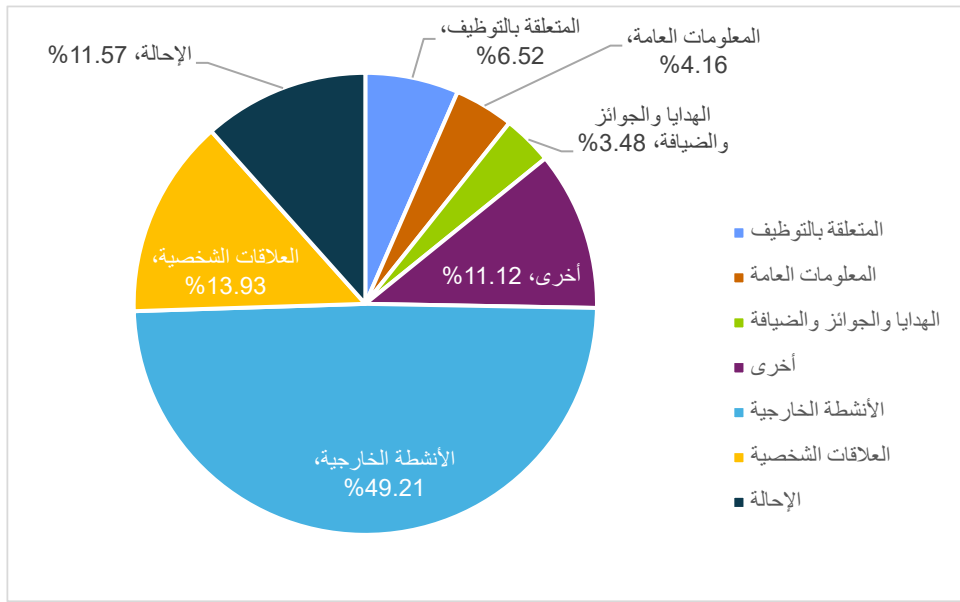
الشكل 1: عدد طلبات المشورة، 2015-2025*



* باستثناء المشورة المتعلقة بالبرنامج السنوي للإفصاح.

11- وشملت الطلبات استفسارات فردية من موظفين التمسوا المشورة بشأن أوضاع شخصية (59 في المائة) واستفسارات متعلقة بالعمل، بما في ذلك استفسارات من الإدارة والزملاء في شعبة الموارد البشرية (38 في المائة). وتعلقت النسبة المتبقية البالغة 3 في المائة بطلبات وردت من خارج البرنامج.

الشكل 2: طلبات المشورة بشأن الأخلاقيات بحسب الفئة، 2025*



* باستثناء المشورة المتعلقة بالبرنامج السنوي للإفصاح.

- 12- وبشكل عام، تطورت طبيعة طلبات المشورة والتوجيه في عام 2025 بصورة ملحوظة، إذ تحولت من استفسارات إدارية أو متعلقة بالامتثال في الغالب إلى مسائل أكثر تعقيدا تتعلق بالأنشطة المهنية الخارجية للموظفين ومشاركتهم في الشؤون العامة.
- 13- ويُلخص الشكل 2 طلبات المشورة والتوجيه بحسب الفئة. وعلى غرار السنوات السابقة، كانت أكبر نسبة من الطلبات (49 في المائة) متعلقة بالأنشطة الخارجية. وضمن هذه الفئة، ظلت أنشطة مثل الكتابة والتدريس وإلقاء الكلمات تحتل مكانة بارزة. ولوحظ أبرز نمو في الإفصاحات عن الأنشطة الخارجية، بما في ذلك الطلبات المتعلقة بالوظيفة الثانوية. ويرجح أن يكون ذلك مؤشرا على زيادة ارتباط الموظفين في العمل الخارجي نتيجة لعدم اليقين بشأن العمل، وزيادة الوعي بالتزامات الإفصاح. كما زاد الاهتمام بأنشطة الكتابة والنشر، مما يبيّن بروز صورة الموظفين في الميادين المهنية والرقمية، والحاجة المتزايدة إلى الموازنة بين التعبير الشخصي والمسؤوليات التنظيمية. وبالمثل توسع نطاق المشاركة في الأعمال الخارجية، مما يشير إلى اتجاه أوسع نحو الاهتمامات المهنية المتوازنة، في حين زادت الاستفسارات المتعلقة بالمشاركة في الأعمال الخيرية والاجتماعية والثقافية مع سعي مزيد من الموظفين إلى الحصول على توجيه بشأن كيفية أداء أدوار تركز على خدمة المجتمعات المحلية بمسؤولية وشفافية.
- 14- وتشير هذه الأنماط بشكل عام إلى أن الموظفين يشاركون بوتيرة أكبر في أنشطة مهنية خارجية وأنشطة موجهة إلى الجمهور، ويظهرون وعيا أكبر بضرورة الإفصاح عن ارتباطاتهم.
- 15- وكانت ثاني أكثر فئات الطلبات شيوعا، على غرار السنوات السابقة، تتعلق بالعلاقات الشخصية، وغالبا ما تتضمن الإفصاح عن عمل أحد أفراد الأسرة لدى حكومة البلد المضيف، أو كيان آخر تابع للأمم المتحدة، أو شريك للبرنامج. ويبيّن ذلك وعيا سليما لدى الموظفين بضرورة الإفصاح والتماس التوجيه بشأن كيفية تخفيف المخاطر المرتبطة بذلك.
- 16- وانخفضت المسائل المتعلقة بالتوظيف، والتي لم تكن طلبات شخصية بل من مديريين أو موظفين آخرين في سياق مسؤولياتهم الرسمية، من 114 طلبا في عام 2024 إلى 60 طلبا في عام 2025. ونظرا لأن شعبة الموارد البشرية هي التي قدمت معظم هذه الطلبات أثناء عمليات التوظيف وارتبطت بالإفصاحات السابقة للتعيين بشأن الأنشطة الخارجية أو العلاقات الأسرية، فإن هذا الانخفاض يعد مؤشرا إيجابيا على فعالية التدريب الذي قدمه مكتب الأخلاقيات إلى شعبة الموارد البشرية بشأن الاستخدام السليم لنماذج الإفصاح وتصعيدها. كما يظهر انخفاضاً عاماً في توظيف الموظفين في عام 2025.
- 17- وشملت فئة "أخرى"، التي سجلت أيضا زيادة ملحوظة، مجموعة من الاستفسارات التي لا تندرج ضمن التصنيفات الأخرى. وتضمنت أسئلة تتعلق بالنشاط السياسي وطلبات من المكاتب القطرية للاستشارة بشأن قرارات حساسة أو تنطوي على تحديات

أخلاقية. وتشير الزيادة في هذه الفئة إلى تزايد تعقيد المسائل الأخلاقية التي تُطلب بشأنها المشورة والتوجيه، وربما إلى زيادة الثقة في مشورة مكتب الأخلاقيات.

18- ووردت 73 في المائة من الطلبات من خارج المقر، مما يثبت فعالية جهود التواصل والتوعية.⁸ وكانت هناك زيادات ملحوظة في طلبات المشورة من منطقتي آسيا والمحيط الهادئ وأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، ولا سيما من المكاتب القطرية التي عُقدت فيها دورات للتدريب والتوعية خلال العام، مما يدل كذلك على أهمية تعزيز الاهتمام بالاعتبارات الأخلاقية والوعي بها. كما زادت الطلبات الخارجية من خارج البرنامج، مما يؤكد الاعتراف الأوسع بالدور الاستشاري لمكتب الأخلاقيات.

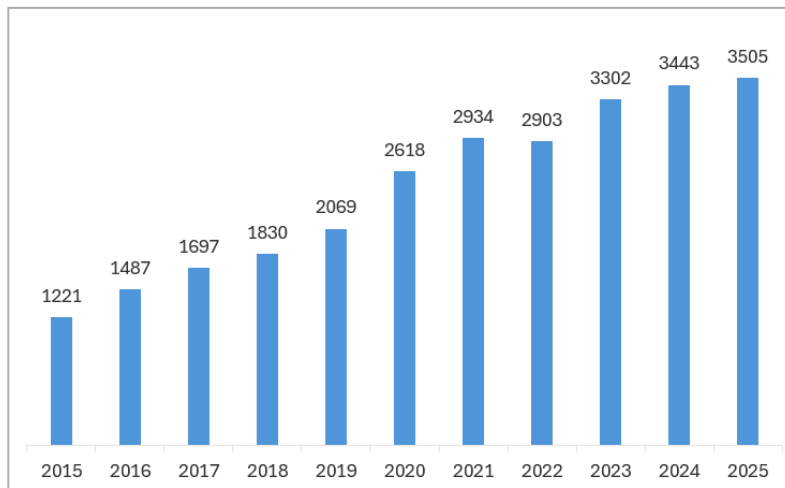
19- وبالإضافة إلى طلبات المشورة، سُجِّل 287 إفصاحاً في السجل الإلكتروني للهدايا⁹ في البرنامج في عام 2025. ويمثل ذلك انخفاضاً بنسبة 18 في المائة عن عام 2024، وهو ما قد يعزى إلى تقليص القوة العاملة وأثر التوجيه المقدم إلى الموردين والشركاء بشأن الامتناع عن تقديم الهدايا إلى موظفي البرنامج. وفي هذا الصدد، تجدر الإشارة أيضاً إلى أن المديرين القطريين أبدوا تعقيبات إيجابية على حملات التوعية الموجهة للموظفين بشأن عدم قبول الهدايا، والرسائل الموجهة إلى الموردين والشركاء بعدم تقديم الهدايا. وفي عام 2026، سيواصل مكتب الأخلاقيات دعم هذا العمل عن طريق تزويد المديرين القطريين بمعلومات عن الإفصاحات المتعلقة بالهدايا التي يقدمها الموظفون في مكاتبهم، بهدف تسهيل المتابعة المحتملة وإثراء مدخلاتهم لعملية الضمان التي تجريها المديرية التنفيذية.

20- وأخيراً، تماشياً مع الممارسات المتبعة وبالتنسيق مع شعبة الخدمات الإدارية، بيعت في مزاد علني، عند الاقتضاء، الهدايا التي سلّمت في المقر، إلى جانب سلع أخرى، ووجهت عائداً مباشراً لدعم مبادرات توفير التكاليف في المكاتب القطرية.

باء- البرنامج السنوي للإفصاح عن تضارب المصالح والذمة المالية

21- يدير مكتب الأخلاقيات برنامجاً سنوياً للإفصاح عن تضارب المصالح والذمة المالية،¹⁰ وهو أداة لتوفير ضمانات وقائية وإدارة المخاطر تُساعد البرنامج على الوفاء بالتزامه بالشفافية وبناء ثقة أصحاب المصلحة. ويُساعد البرنامج السنوي للإفصاح عن تضارب المصالح والذمة المالية البرنامج في تحديد حالات تضارب المصالح الشخصية والتخفيف من حدتها للتأكد من أنها لا تتدخل، ولا يمكن اعتبارها تدخلاً، في عملية صنع القرار أو الإجراء الرسمي وأنه تم اتخاذ إجراء يحقق المصلحة الفضلى للبرنامج. وليست هذه الأداة لكشف التدليس أو الكسب الشخصي غير المشروع.

الشكل 3: الموظفون المطلوب منهم المشاركة في برنامج الإفصاح، 2015-2025



⁸ تجدر الإشارة إلى أنه لأغراض إحصائية في عام 2025، يُقصد بكلمة "المقر" المقر في روما، وليس المقر العالمي.

⁹ سجل الهدايا هو أداة إلكترونية سهلة الاستخدام توفر معلومات عن الهدايا المفصوح عنها، وتتيح لمكتب الأخلاقيات متابعة التعامل السليم مع هذه الهدايا وتقديم المشورة عند الحاجة. تعميم المديرية التنفيذية OED2017/002، الإفصاح عن الهدايا.

¹⁰ تعميم المدير التنفيذي OED2020/007، تضارب المصالح والبرنامج السنوي لتضارب المصالح والكشف المالي.

- 22- وانطلقت العملية السابعة عشرة للبرنامج السنوي للإفصاح عن تضارب المصالح والذمة المالية في 14 مايو/أيار 2025 برسالة من المديرية التنفيذية إلى جميع الموظفين الذين يستوفون المعايير المطلوبة للمشاركة. وأكدت الرسالة الدور الكبير الذي يؤديه البرنامج السنوي للإفصاح عن تضارب المصالح والذمة المالية في حماية نزاهة البرنامج، ومسؤولية كل فرد مشارك، فضلا عن التزام موظفي البرنامج المشترك بالسلوك الأخلاقي. وفي عام 2025، دُعي ما يقرب من 16 في المائة من موظفي البرنامج¹¹ للمشاركة في البرنامج السنوي للإفصاح عن تضارب المصالح والذمة المالية.
- 23- ويركز البرنامج السنوي للإفصاح عن تضارب المصالح والذمة المالية عن قصد على الموظفين الذين تُعرضهم أدوارهم أو مسؤولياتهم لمخاطر أكبر لتضارب المصالح، والذين يعدون عنصرا أساسيا في الحفاظ على نزاهة المنظمة. والمشاركون هم جميع المديرين ورؤساء الوحدات والمكاتب ومكاتب المناطق والمكاتب الفرعية؛ والموظفون ذوو الصلاحيات المالية أو المتعلقة بالمشتريات؛ والموظفون المرخص لهم بإبرام اتفاقات مع أطراف خارجية أو الذين لديهم صلاحية الاطلاع على معلومات سرية؛ ومسؤولو الرقابة والتقييم والشؤون القانونية والموارد البشرية وإدارة المخاطر والامتثال؛ وأعضاء لجان الاختيار، وغيرهم ممن يعينهم مديروهم بناء على طبيعة واجباتهم.
- 24- وبلغت نسبة إكمال البرنامج السنوي للإفصاح عن تضارب المصالح والذمة المالية في نهاية السنة 99 في المائة. وبعد متابعة مكثفة، قدم مكتب الأخلاقيات إلى فرع العلاقات مع الموظفين في شعبة الموارد البشرية أسماء الموظفين الذين لم يشاركوا كما هو مطلوب، ليتمكن فرع العلاقات مع الموظفين في شعبة الموارد البشرية من اتخاذ الإجراءات الإدارية أو التأديبية المناسبة.
- 25- وعلى غرار السنوات السابقة، استعان مكتب الأخلاقيات بشركة خارجية لإجراء استعراض أولي للاستبيانات التي أكملها المشاركون في البرنامج السنوي للإفصاح عن تضارب المصالح والذمة المالية ومتابعتها. ولم تتضمن حوالي 70 في المائة من الاستبيانات المقدمة أي إجابات أو إفصاحات تتطلب مزيدا من المعلومات أو الاستعراض. وتطلبت النسبة المتبقية البالغة 26 في المائة (908 استبيانات) استعراضا إضافيا. وتعلقت غالبية الإفصاحات التي تطلبت استعراضا بأفراد أسر العاملين في البرنامج، أو كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة، أو شركاء البرنامج، أو حكومات. وتعلقت إفصاحات أخرى بأنشطة خارجية، وعدد قليل منها بصلات مالية أو استثمارات مع موردي البرنامج أو شركائه. واستنادا إلى المعلومات الإضافية التي قدمها المشاركون، لم يتطلب العديد من هذه الإفصاحات مزيدا من المشورة أو إجراءات تخفيفية، وتم إغلاقها. وأصدر مكتب الأخلاقيات مشورة محددة موجهة إلى 120 مشاركا (3.4 في المائة من المشاركين الذين قدموا الاستبيانات). وشملت المشورة التي قدمت في العادة توصيات ببلاغ المشرفين المعنيين بحيث تُتخذ تدابير تخفيفية مناسبة عند الضرورة، مثل التنحي أو إعادة توزيع المهام، أو الحصول على موافقة المشرف على الأنشطة الخارجية، أو تقديم الإفصاحات المطلوبة عن الهدايا. كما قدمت مشورة بشأن ضرورة تحلي الموظفين بحسن التقدير، والحفاظ على حدود واضحة بين الشؤون الشخصية والمهنية، والتواصل مع مكتب الأخلاقيات في حال حدوث أي تغييرات في الظروف.
- 26- وفي عام 2025، واصل مكتب الأخلاقيات، بدعم من شعبة التكنولوجيا، تعزيز نظام البرنامج السنوي للإفصاح عن تضارب المصالح والذمة المالية لتحسين الكفاءة وتجربة المستخدم وتقليل العمليات اليدوية. واستنادا إلى التحسينات السابقة والتعقيبات، تم توسيع وظيفة استمداد أسماء الموظفين المؤهلين، مما زاد من تبسيط المرحلة التحضيرية لعملية البرنامج السنوي للإفصاح عن تضارب المصالح والذمة المالية. كما أجريت تعديلات طفيفة على الاستبيان لجمع المعلومات الضرورية وتقليل الحاجة إلى المتابعة. ونظرا لأن البرمجية الحالية مستخدمة منذ عدة سنوات، طلب مكتب الأخلاقيات من شعبة التكنولوجيا إجراء تقييم كامل لمدى كفاية أمنها، وأجريت تحديثات لضمان استمرار المواءمة مع معايير الأمن التقني قبل إطلاق البرنامج السنوي للإفصاح عن تضارب المصالح والذمة المالية لعام 2026.

جيم- الحماية من الانتقام: سياسة حماية المبلغين عن المخالفات

- 27- يتمثل الهدف الأساسي لسياسة حماية المبلغين عن المخالفات في البرنامج¹² في تشجيع الموظفين على الإبلاغ عن مزاعم المخالفات وسوء السلوك من دون خشية التعرض للانتقام. وتطبق السياسة على جميع موظفي البرنامج الحاليين والسابقين،

¹¹ إجمالي عدد موظفي البرنامج في مايو/أيار 2025 كان قدره 21 756.

¹² تعميم المدير التنفيذي OED2020/022، سياسة الحماية من الانتقام (أو سياسة حماية المبلغين عن المخالفات).

بغض النظر عن أنواع عقودهم، الذين يدعون أنهم تعرضوا أو هُددوا بالتعرض للانتقام نتيجة للإبلاغ عن مخالفات أو سوء سلوك أو التعاون مع عملية مراجعة أو تفتيش أو تحقيق أو استعراض استباقي للنزاهة مأذون بها بحسب الأصول. وحماية المبلغين عن المخالفات ضرورية لمكافحة التمييز والفساد والإساءة الجسيمة في استخدام الموارد، من بين أمور أخرى. ويواصل مكتب الأخلاقيات تعزيز فهم هذه السياسة في أنشطته الخاصة بالتواصل والتوعية من أجل تشجيع ثقافة يشعر فيها الموظفون بالأمان عند الإفصاح عن مخاوفهم.

28- ويضطلع مكتب الأخلاقيات بمسؤولية إجراء استعراض أولي لكل طلب من طلبات الحماية من الانتقام لتحديد ما إذا كانت هناك حالة انتقام ظاهرة الواجهة. وإن ثبتت صحة ذلك، فإنه يُحيل الحالة إلى مكتب التفتيش والتحقيق ليحقق فيها. ويجوز لمكتب الأخلاقيات، قبل الاستعراض الأولي أو أثناءه أو بعده، أن يوصي باتخاذ تدابير حماية مؤقتة لحماية الموظف المتضرر، إذا كان ذلك مناسباً. وتشمل هذه الإجراءات إلغاء القرارات و/أو الإجراءات التي تؤثر على صاحب الشكوى أو تعديلها، وتنفيذ تدابير لاستعادة بيئة عمل عادلة وتسهيل عمليات حل النزاعات. ويتمثل الهدف الشامل في التعامل مع الشواغل بفعالية، ومعالجة أي ضرر يكون قد وقع، والحفاظ على الثقة بالسياسة.

29- وإذا أثبت مكتب التفتيش والتحقيق وقوع انتقام، يتخذ المدير (ة) التنفيذي(ة)، بعد مراعاة أي توصيات يقدمها مكتب الأخلاقيات، وبالتشاور مع الشخص المتضرر من الانتقام، تدابير الانتصاف المناسبة. وإذا قرر مكتب الأخلاقيات أنه لا توجد حالة انتقام ظاهرة الواجهة، لا تُحال القضية إلى مكتب التفتيش والتحقيق وتُعلق القضية. وإذا رغب الشخص المتضرر في إجراء المزيد من الاستعراض، يجوز له أن يطلب من المديرية التنفيذية إحالة المسألة إلى هيئة استعراض بديلة لإجراء استعراض ثانوي.

30- وفي عام 2025، سجل مكتب الأخلاقيات زيادة في طلبات حماية المبلغين عن المخالفات. فقد تلقى المكتب ما مجموعه 59 استفساراً في عام 2025، بالمقارنة مع 28 استفساراً في العام السابق. وقدمت الطلبات من جميع المناطق والمقر العالمي، ومن موظفين من جميع الفئات وأنواع العقود والجنسين، مما يشير إلى عدم وجود اتجاه أو نمط واضح بهذا الشأن.

31- ومن بين الطلبات الواردة البالغ عددها 59 طلباً، كان 37 منها طلبات حماية من الانتقام بموجب سياسة حماية المبلغين عن المخالفات، في حين كانت الطلبات الأخرى البالغ عددها 22 طلباً عبارة عن طلبات للحصول على توجيه يتعلق أساساً بالشواغل المتصلة بالانتقام في مكان العمل، أو ادعاءات بحدوث سلوك مسيء أو خلافات تتعلق بأداء العمل. وبالنظر إلى أن هذه الطلبات الأخيرة لم تنطو على انتقام بالمعنى المحدد في سياسة حماية المبلغين عن المخالفات، رُود أصحاب الشكاوى بمعلومات عن الجهات الداخلية المناسبة التي يمكنهم من خلالها الحصول على مزيد من الدعم، بما في ذلك قنوات الإبلاغ عن ادعاءات سوء السلوك أو آليات الانتصاف الأخرى. وبموافقة أصحاب الشكاوى، يجوز لمكتب الأخلاقيات أيضاً إحالة هذه المسائل مباشرة إلى الجهات الداخلية المناسبة.

32- ومن بين 37 طلباً للحماية من الانتقام وردت في عام 2025، قرر مكتب الأخلاقيات أن 27 منها لا تعد حالات انتقام ظاهرة الواجهة وأغلقت. كما أغلقت خمسة طلبات أخرى لاحقاً لأن الأشخاص المتضررين توقفوا عن الرد على مراسلات مكتب الأخلاقيات أو قرروا عدم المضي قدماً فيها. ووردت خمسة طلبات أخرى في نهاية عام 2025، وظلت قيد الاستعراض في نهاية العام؛ من بينها، ثلاثة طلبات أغلقت في يناير/كانون الثاني 2026 لعدم وجود أدلة ظاهرة الواجهة على الانتقام.

33- وأغلقت جميع طلبات الحماية من الانتقام الثلاثة التي كانت لا تزال مفتوحة في نهاية عام 2024 في عام 2025 لعدم ثبوت أدلة ظاهرة الواجهة على الانتقام. وبقي طلب واحد، قرر مكتب الأخلاقيات أنه يمثل حالة ظاهرة الواجهة للانتقام وأحاله إلى مكتب التفتيش والتحقيق في عام 2024 للتحقيق فيه وظل مفتوحاً حتى نهاية عام 2025.

34- وتجدر الإشارة إلى أن الزيادة الكبيرة في عدد الطلبات في عام 2025 تبرز أيضاً تقديم طلبات متعددة من عدد قليل من الأفراد. ويشمل العدد الإجمالي للطلبات أيضاً طلباً واحداً بت فيه مكتب الأخلاقيات نيابة عن أحد أعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، وخمسة طلبات أحيلت إلى أعضاء آخرين في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات بسبب تضارب محتمل في المصالح حال دون إجراء مكتب الأخلاقيات في البرنامج للاستعراض الأولي.

35- ولاحظ مكتب الأخلاقيات أيضاً زيادة في الاستفسارات التي ادعى فيها أصحاب الشكاوى أن إلغاء وظائفهم شكّل إجراء انتقامياً. وتبين هذه الزيادة جزئياً المناخ التنظيمي الأوسع وحالة عدم اليقين المرتبطة بتقليص الوظائف على نطاق المنظمة.

- 36- وبلغ متوسط الوقت الذي استغرقه مكتب الأخلاقيات لاستعراض الطلبات والرد عليها 10 أيام من تاريخ استلام جميع المعلومات المطلوبة، وهو وقت أقل بكثير من المدة المحددة البالغة 45 يوما لإنجاز الاستعراض الأولي المنصوص عليه في سياسة حماية المبلغين عن المخالفات.
- 37- وواصل مكتب الأخلاقيات جهوده للتوعية بسياسة حماية المبلغين عن المخالفات، وحافظ على تعاون وثيق مع فرع العلاقات مع الموظفين في شعبة الموارد البشرية، ومكتب التفتيش والتحقيق، ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة، من أجل مساعدة الموظفين على بلورة فهم أفضل للسياسة ونهج البرنامج الشامل في الحماية من الانتقام والثأر.
- 38- وأعد مكتب الأخلاقيات دليلا عمليا للمديرين بعنوان *التعامل مع التغيير التنظيمي: منع الانتقام من خلال القيادة الأخلاقية*، أدرج في برنامج دعم الموظفين الذي تنسقه شعبة الرفاه والثقافة التابعة لإدارة مكان العمل والتسيير. وصمم هذا الدليل المرجعي السريع لدعم المديرين في قيادة الأفرقة خلال التغييرات بطريقة أخلاقية، تتسم بالنزاهة والشفافية والمواءمة التامة مع سياسات البرنامج، مما يقلل إلى أدنى حد مخاطر إساءة تفسير الإجراءات حسنة النية.
- 39- وفي إطار خطة عمله لعام 2025، وبما يبرز التزامه بالتقييم المنتظم للسياسات المتعلقة بالأخلاقيات، أجرى مكتب الأخلاقيات استعراضا لسياسة حماية المبلغين عن المخالفات، الصادرة في الأصل في عام 2020. وشمل الاستعراض إجراء مقارنة مرجعية بين السياسة وسياسات كيانات الأمم المتحدة الأخرى، وتحليل التقييمات المتاحة للجمهور لأطر حماية المبلغين عن المخالفات. وتشير النتائج إلى أن سياسة البرنامج لا تزال متسقة بشكل عام مع سياسات كيانات الأمم المتحدة المماثلة. وعلى الرغم من ذلك، يعتزم مكتب الأخلاقيات مواصلة المشاورات وإعادة النظر في السياسة في عام 2026، بالتزامن مع استعراضات أطر البرنامج الأخرى ذات الصلة، ولضمان المواءمة معها.

دال- وضع المعايير والدعوة في مجال السياسات

- 40- يمثل توفير الدعوة والتوجيه بشأن دمج المعايير الأخلاقية في سياسات البرنامج وممارساته ومعايير طريقة أخرى يدعم بها مكتب الأخلاقيات البرنامج في تعزيز ثقافة الأخلاقيات وفي تعزيز الشفافية والمساءلة.
- 41- وفي عام 2025، استوفى مكتب الأخلاقيات دوره كمرقب في عدد من اللجان وفرق العمل الرئيسية، مما أتاح له أن يكون على علم بالتطورات الاستراتيجية والسياساتية والإجرائية من أجل تعزيز التزام البرنامج بقيمه، وحوكمته الأخلاقية وإدارته الفعالة للمخاطر، وأن يساهم فيها عند الاقتضاء. ومن بين هذه الهيئات لجنة المخاطر ولجنة السياسات، ولجنة الرعاية والشمول، ولجنة المانحين من القطاع الخاص والشراكات، ولجنة إدارة البيانات، وفرقة العمل المتعددة التخصصات المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في البرنامج. كما قدم المكتب بفعالية مدخلات في إعداد أكثر من 40 سياسة وتقريراً واستعراضاً رئيسياً، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر سياسة إضفاء الطابع المحلي في البرنامج، واستراتيجية الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي للفترة 2026-2029، وإطار الذكاء الاصطناعي، والمبادئ التوجيهية لأخلاقيات البحث والنشر واستخدام البيانات وتبادلها في أنشطة البحث الخاصة بالبرنامج.
- 42- وفي أغسطس/آب 2025، صدر تعميم جديد للمديرة التنفيذية بشأن الأنشطة الخارجية. وكان هذا التعميم تحديثاً لتعميم المديرة التنفيذية ED2008/004،¹³ وأرسى إطاراً أكثر شفافية وقوة لتعزيز إدارة المخاطر، ودعم التزام البرنامج المستمر بالنزاهة والمهنية والمساءلة. وفي حين بقي الشرط الأساسي المتمثل في إفصاح الموظفين عن أنشطتهم الخارجية والحصول على موافقة بشأنها من دون تغيير، فقد أدخل التعميم عدة تحسينات، منها توجيهات أوضح بشأن الأنشطة المعفاة من الإفصاح والحصول على الموافقة عليها، والتفويض الرسمي لسلطة الموافقة إلى المديرين القطريين والمديرين في المقر العالمي مع خيار التفويض الفرعي للسلطة، واشترط تقديم جميع قرارات الموافقة أو الرفض كتابياً وتجديد الموافقات دورياً. كما نُشرت مجموعة شاملة من الأسئلة المتكررة، تتضمن أمثلة عملية، وتوضح الاستثناءات الشائعة، وتعطي توجيهات أوضح للمديرين. وبالتوازي مع ذلك، عمل مكتب الأخلاقيات بشكل وثيق مع شعبة الموارد البشرية لدمج تدفق عمل الموافقة في منصة Workday التابعة للبرنامج، بهدف تبسيط عملية الإفصاح والموافقة وتعزيز كفاءتها. وسيتم إطلاق هذه الميزة في أوائل عام 2026.

¹³ تعميم المديرة التنفيذية ED2008/004، الإفصاح عن المصالح المالية، أو الأنشطة الخارجية، أو التكريمات، أو الأوسمة، أو الخدمات، أو الهدايا أو المكافآت.

- 43- ولمصاحبة نشر التوجيهات المؤسسية بشأن التزام البرنامج بالاستقلال التشغيلي،¹⁴ الصادرة في أبريل/نيسان 2025، أقام مكتب الأخلاقيات شراكة مع دائرة الاستعداد لحالات الطوارئ والاستجابة لها لتطوير وإطلاق "أداة صنع القرار القائم على المبادئ"، وهي مجموعة من المبادئ التوجيهية العملية مصممة لدعم الموظفين، ولا سيما العاملين في المكاتب القطرية، في استخدام الحكم الأخلاقي في البيئات الإنسانية عالية المخاطر. ونظرا لتزايد عمل البرنامج في بيئات إنسانية معقدة وعالية المخاطر، كثيرا ما يواجه الموظفون معضلات أخلاقية صعبة قد تتعارض فيها المبادئ الإنسانية؛ وتهدف هذه الأداة إلى مساعدتهم على التعامل مع هذه المعضلات بوضوح ونزاهة وحكم سليم. وفي ديسمبر/كانون الأول، عرضت الأداة في حلقة دراسية شبكية بشأن نهج البرنامج في تفعيل المبادئ الإنسانية والتعامل مع المعضلات الإنسانية، والتي استضافتها دائرة الاستعداد لحالات الطوارئ والاستجابة لها بالاشتراك مع مكتب الأخلاقيات.
- 44- وواصل مكتب الأخلاقيات استكشاف سبل استخدام المؤشرات القائمة على البيانات لتحديد أولويات جهود التوعية ودعم المديرين القطريين. وبالقرب من نهاية عام 2025، تم تجريب إعداد تقرير عن الأخلاقيات في نهاية العام مع عدد من المديرين القطريين بغرض تقديم لمحة عامة رفيعة المستوى عن تفاعل أفرقتهم مع مكتب الأخلاقيات مع ضمان السرية التامة. وسيتم توسيع نطاق المبادرة في عام 2026، حيث سيتم إصدار تقارير نهاية العام في الوقت الذي يساعد المديرين القطريين على إكمال عملية الضمان التي تجريها المديرية التنفيذية.
- 45- وواصل مكتب الأخلاقيات تعزيز وتوسيع نطاق التعاون مع الجهات الفاعلة الرئيسية داخل نظام العدالة الداخلية في البرنامج، بما في ذلك شعبة الموارد البشرية، ومكتب الشؤون القانونية، ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة، ومكتب المفتش العام، وإدارة مكان العمل والتسيير. ويهدف هذا التعاون، الذي يمثل محركا شاملا لاستراتيجيته للفترة 2024-2026، إلى تحقيق نهج متنسق وشامل لإرشاد ودعم الموظفين في معالجة مسائل العدالة والإنصاف في مكان العمل.
- 46- وظل التنسيق بين مكتب الأخلاقيات وشعبة الموارد البشرية قويا، ولا سيما في ما يتعلق بالتدريب، بما في ذلك كجزء من برامج التدريب التعريفي، وكما ذكر أعلاه، في وضع توجيهات بشأن منع الانتقام في إطار برنامج دعم الموظفين. وعقدت اجتماعات منتظمة بين مكتب الأخلاقيات وفرع العلاقات مع الموظفين في شعبة الموارد البشرية لتبادل المؤشرات الرفيعة المستوى ذات الصلة، وتعزيز كفاءة وفعالية جهود التواصل، وتحديد التحسينات السياساتية والإجرائية المحتملة. وبالإضافة إلى ذلك، استمر التعاون القوي بين مكتب الأخلاقيات وشعبة إدارة المخاطر، ولا سيما في ما يتعلق بالدعم والمشورة بشأن إدارة تضارب المصالح التنظيمية ومخاطر السمعة، والمواءمة بين المعايير الأخلاقية وعمليات الحوكمة وإدارة المخاطر المؤسسية.
- هاء- التدريب والتواصل والتوعية**
- 47- يعد التدريب والتواصل والتوعية من المكونات الأساسية التي يحقق من خلالها مكتب الأخلاقيات هدفه الاستراتيجي المتمثل في ضمان تزويد الموظفين بالمعرفة والأدوات اللازمة لدعم ثقافة تنظيمية قائمة على السلوك الأخلاقي ومتوائمة مع مدونة قواعد السلوك في البرنامج.
- 48- وتمشيا مع استراتيجيته للفترة 2024-2026، واصل مكتب الأخلاقيات جهوده لتعزيز فهم المعايير الأخلاقية والعمل بها على نطاق المنظمة، من خلال تدريب موجه وقائم على تقييم المخاطر، بما في ذلك العديد من مبادرات التواصل والاتصالات. وشمل ذلك الاستفادة من المنصات الرقمية وتعزيز مشاركة القيادة والتعاون بين الوظائف من أجل تنفيذ أنشطة عالية الأثر. وعززت هذه الجهود التوقعات الأخلاقية، وزادت من استيعاب المعرفة، ودمجت الأخلاقيات بشكل أكثر اتساقا في المحادثات داخل البرنامج، مما ساهم في ثقافة يُعترف فيها بالسلوك الأخلاقي كمسؤولية مشتركة.
- 49- واستخدم مكتب الأخلاقيات مجموعة متنوعة من النهج لتحديد الاحتياجات وترتيب أولويات جهود التواصل والموارد بفعالية. ومن أدواته الرئيسية نموذج مرجح بالمخاطر، أو خريطة المخاطر الأخلاقية. وتم تطوير هذا النموذج في الأصل في عام 2023 بمساعدة من شعبة الابتكار وإدارة المعرفة. وهو يتضمن مؤشرات كمية ونوعية لتحديد المكاتب القطرية الأكثر عرضة للتحديات الأخلاقية. ويعد إجراء مشاورات فردية من قبل مديرة مكتب الأخلاقيات مع المديرين القطريين نهجا مهما آخر، مع التركيز على المديرين الذين تم تعيينهم في مكتب قطري جديد خلال السنة إلى الاثني عشر شهرا الأخيرة. وتهدف هذه المحادثات إلى

استكشاف المجالات التي يمكن لمكتب الأخلاقيات أن يقدم فيها دعماً مخصصاً وينفذ أنشطة تواصل من أجل تعزيز الممارسات الأخلاقية عبر جميع المكاتب القطرية، وتذكير المديرين القطريين بمسؤولياتهم في وضع توقعات والحفاظ على "القدوة من أعلى الهرم" لمعايير الأخلاق لأفرقتهم.

50- واستكمالاً للأدوات المذكورة أعلاه، وُزِعَ في عام 2025 استبيان قصير وسري على الموظفين في المكاتب القطرية المحددة للتواصل من أجل جمع رؤى بشأن الشواغل الأخلاقية الرئيسية ومجالات الاهتمام. وساهمت الردود على الاستقصاء، إلى جانب الأولويات التي حددها مدير المكاتب القطرية، في توجيه تخطيط جهود التواصل والتدريب لتكون ملائمة وتلبي احتياجات موظفي البرنامج.

51- وفي عام 2025، أجرى مكتب الأخلاقيات أكثر من 65 دورة تدريبية متعددة اللغات في 30 مكتبا قطريا وإقليميا. وحضر ما يقرب من 4 500 مشارك تلك الدورات. وعلى مدار السنوات الثلاث الماضية، نجح المكتب في العمل مع جميع المكاتب القطرية المحددة باعتبارها عالية المخاطر وفق خارطة المخاطر الأخلاقية، باستثناء مكتبين أدرجا ضمن أولويات عام 2026.

52- وظل التدريب الحضوري الوسيلة الأكثر فعالية للتنوعية بالأخلاقيات، وتعريف الموظفين بخدمات مكتب الأخلاقيات، والتفاعل المباشر مع الشواغل الأخلاقية. وأجري تدريب حضوري في سبعة مكاتب قطرية،¹⁵ بما في ذلك المكاتب الفرعية. وفي الحالات التي تعذر فيها إجراء تدريب حضوري، سواء لأسباب تتعلق بالجدولة أو الأمن أو غيرها، أُجِري التدريب عبر الإنترنت بلغات متعددة، بما في ذلك في 16 مكتبا قطريا.¹⁶ وركز التدريب على مسائل مثل مدونة قواعد السلوك الخاصة بالبرنامج، وتضارب المصالح، وسياسة حماية المبلغين عن المخالفات، والاستخدام الأخلاقي لوسائل التواصل الاجتماعي، إلى جانب مواضيع إضافية طلبتها المكاتب القطرية أو حددتها كأولوية.

53- وتشمل مؤشرات نجاح جهود التواصل هذه المشاركة النشطة والإيجابية في التدريب على الأخلاقيات، وزيادة الاستفسارات المتعلقة بالأخلاقيات بعد التدريب، والتعليقات الإيجابية من استقصاءات الرأي التي لا تكشف عن الهوية بشأن فعالية التدريب.

54- وأجرى مكتب الأخلاقيات أيضا تدريبا استهدف الزملاء المعنيين بالموارد البشرية في جميع المكاتب الإقليمية الخمسة وفي ثلاثة مكاتب قطرية. وركز التدريب على تعزيز استعراض نماذج الإفصاح عن تضارب المصالح لضمان وضوح واكتمال معلومات المرشحين، وتحديد المخاطر المحتملة المتعلقة بتضارب المصالح في مرحلة مبكرة.

55- وواصلت الدورة التعليمية الإلكترونية الإلزامية "الأخلاقيات في البرنامج" أداء دور حاسم في الوصول إلى جميع الموظفين من أجل تعزيز الوعي الأخلاقي والتوقعات الأخلاقية، بما في ذلك الرسالة التي مفادها أن النزاهة الأخلاقية ترتبط ارتباطا مباشرا بضمان بقاء عمليات البرنامج شفافة، ونزيهة ومتوائمة مع رسالة البرنامج الإنسانية. ويجب إعادة اجتياز الدورة التعليمية، التي أُطلقت في عام 2023، كل ثلاث سنوات. ويتم إدماج إكمال الدورة في تقييمات الأداء الشخصي للموظفين وتقييمات الكفاءة وعمليات الاختبار حتى يكون المشرفون على دراية بأي عدم امتثال ويتمكنوا من معالجة ذلك. وبحلول 31 ديسمبر/كانون الأول 2025، كان 98 في المائة من الموظفين قد أكملوا الدورة، مما يبرز التزاما قويا بالتعلم الأخلاقي على نطاق المنظمة.

56- ولزيادة دعم اتخاذ القرارات الأخلاقية بشأن طائفة واسعة من المسائل، أعد مكتب الأخلاقيات سلسلة من الدورات التعليمية الإلكترونية المصغرة التي تتناول الاستفسارات الأكثر شيوعا من الموظفين. وتغطي هذه الدورات التعليمية مواضيع مثل إدارة الأعمال التجارية الخاصة، والاحتجاجات والمظاهرات، والترشح للانتخابات المحلية، والعلاقات العاطفية، والعلاقات الشخصية، والتدريس والتحدث، والكتابة لصالح المنشورات. وعقب تصميمها وتطويرها في عام 2024، أُتيحَت هذه الدورات في عام 2025 بلغات العمل الرسمية الأربعة للبرنامج وجرى الترويج لها من خلال قنوات التواصل وحملات مختلفة.

57- وواصل مكتب الأخلاقيات الابتكار واستكشاف سبل لجعل التواصل الإلكتروني فعالا وجذابا. وتم تنظيم حملة بشأن الأخلاقيات لمدة أسبوع بعنوان "الأخلاق تبدأ بك"، تضمنت رسائل واختبارات قصيرة ومقاطع فيديو وأدوات تفاعلية يومية، وتمت تجربتها

¹⁵ المكاتب القائمة في كولومبيا، وإكادور، ومصر، وإثيوبيا، والنيجر، وبيرو، وجمهورية فنزويلا البوليفارية.

¹⁶ المكاتب القائمة في أفغانستان، وبربادوس، وكمبوديا، وجمهورية أفريقيا الوسطى، والكونغو، وجيبوتي، ولبنان، وليبيريا، وموريتانيا، ونيجيريا، وباكستان، وسيراليون، وجنوب السودان، ودولة فلسطين، وأوغندا، وجمهورية تنزانيا المتحدة.

في المكاتب القطرية في بوركينا فاسو وبنين وتوغو. ووصلت الحملة إلى أكثر من 300 موظف. ومن خلال دمج محتوى التنشيط مع التعلم الرقمي والتتبع الآلي، أثبتت المبادرة كفاءة مواد التعلم القصيرة وذاتية التثيرة بشأن الأخلاقيات وإمكانية تكرارها عبر المكاتب القطرية.

58- وخلال عام 2025، عمل مكتب الأخلاقيات على إبراز صورة الأخلاقيات ومعايير السلوك على نطاق المنظمة من خلال تنسيق الاتصالات بين القيادة والموظفين. وقام المكتب بتيسير عمل المديرية التنفيذية لتوجيه رسالة إلى جميع الموظفين بمناسبة الذكرى السنوية لمدونة قواعد السلوك في البرنامج في يونيو/حزيران 2025، مؤكداً على التزام القيادة بالنزاهة والمساءلة وصنع القرار القائم على المبادئ. واستكمالاً لجهود التواصل، قدم المكتب إلى المديرين في المقر العالمي والمكاتب القطرية حزم تواصل شاملة، وزودهم بأدوات عملية لإجراء محادثات متعلقة بالأخلاقيات مع أفرقتهم. وعززت هذه المبادرات نهجا موحداً بشأن تناول مسائل الأخلاقيات، وعززت الثقة في معالجة المسائل الأخلاقية على نطاق المنظمة.

59- وبناء على الجهود المبذولة في السنوات السابقة، واصل مكتب الأخلاقيات تعزيز فهم الموظفين وتوعيتهم بضرورة الحياد والنزاهة عن طريق الرصد الاستباقي للانتخابات الوطنية المجدولة، وتزويد المديرين القطريين بمجموعة أدوات مخصصة بشأن الأنشطة السياسية قبل الانتخابات بفترة طويلة. وتوفر مجموعات الأدوات توجيهات لمساعدة الأفرقة على التعامل مع الاعتبارات الأخلاقية، ولا سيما في البيئات الحساسة سياسياً. ومكّن هذا المورد الموظفين باستمرار من دعم التزام البرنامج بالاعتبارات الأخلاقية المحيطة بالانتخابات. وفي عام 2025، وزعت مجموعات أدوات على 19 مكتباً قطرياً، حيث سعى العديد منها إلى الحصول على دعم إضافي في إيصال المبادئ ذات الصلة بفعالية إلى أفرقتهم أو لتأكيد فائدة مجموعات الأدوات وحسن توقيتها.

60- وظلت القيادة الأخلاقية القوية أساسية في تشكيل الثقافة التنظيمية. وعلى غرار السنوات السابقة، وبالتنسيق مع شعبة الموارد البشرية، عقد مكتب الأخلاقيات جلسة بعنوان "القدوة من أعلى الهرم: القيادة الأخلاقية" كجزء من البرنامج التثريفي السنوي للمديرين القطريين ونوابهم. وباستخدام دراسات حالة واقعية، استكشفت الجلسة كيفية التعامل مع المعضلات الأخلاقية المعقدة في بيئات المكاتب القطرية، وأوضحت دور مكتب الأخلاقيات في تقديم التوجيه ودعم صنع القرار السليم أخلاقياً. وحفاظاً على هذا النهج، عقدت جلسة مماثلة لرؤساء المكاتب الميدانية، واستكملت بمواد تعليمية إضافية تهدف إلى مواصلة تعزيز القيادة الأخلاقية على جميع مستويات البرنامج. وواصل المكتب أيضاً تقديم التدريب إلى حلفاء مكان العمل الذي يسوده الاحترام في مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة حتى يكونوا على دراية كاملة بالأمر وقادرين على توجيه الزملاء إلى مكتب الأخلاقيات عند الاقتضاء.

61- ونظم مكتب الأخلاقيات شهراً للتوعية الأخلاقية لأول مرة في عام 2025. وهدفت الحملة إلى تشجيع التفكير في السلوك الأخلاقي في العمل اليومي، مع التركيز بشكل خاص على النزاهة، وتضارب المصالح، والحياد، والمساءلة. وساعد سرد القصص الذي يركز على الإنسان في ترجمة الأخلاقيات من مجرد سياسة إلى ممارسة عملية، مما عزز الثقة والمشاركة. ونشرت حزمة من المحتوى عبر قنوات اتصال داخلية متنوعة، بما في ذلك رسائل موجهة إلى جميع الموظفين، ومنصات داخلية، واستقصاءات، واختبارات قصيرة، وسرد قصص، ووحدات تعليمية موجزة. وأظهرت بيانات المشاركة أثراً قوياً، حيث تجاوزت المشاهدات 8 000 مشاهدة، وأظهرت نتائج الاختبارات القصيرة مستوى عالٍ من الاحتفاظ بالمعرفة.

62- وأجرى مكتب الأخلاقيات حملته السنوية للتوعية المتعلقة بالسياسات والممارسات المتصلة بالتعامل مع الهدايا، حيث وفر توجيهاً يرمي إلى تفادي حدوث تضارب في المصالح نتيجة عرض الهدايا أو قبولها. ودكرت الحملة الموظفين بأنه يتعين عليهم رفض أي هدية على الفور، ودكرت الشركاء بذلك الالتزام، وشجعتهم على عدم تقديم هدايا إلى البرنامج أو موظفيه. وشملت الحملة عدة مكونات، بما في ذلك تقديم عينات من الرسائل للمديرين القطريين ومديري الشبّ لتبادلها مع الشركاء المحليين؛ وإصدار مديرة مكتب الأخلاقيات بريداً إلكترونياً موجهاً إلى جميع الموظفين؛ ومراسلات مشتركة من مكتب الأخلاقيات وشعبة عمليات سلسلة الإمداد أرسلت إلى الآلاف من الشركاء التجاريين في جميع أنحاء العالم وإلى الشركاء المحليين في المقر، تعيد تأكيد سياسة البرنامج بعدم قبول الهدايا. وبالإضافة إلى ذلك، تم إطلاق حملات توعية محلية في المكاتب القطرية خلال فترات تقديم الهدايا التقليدية الأخرى، والتي لاقت استحساناً من المديرين القطريين. وبالتوازي مع ذلك، جرى تحديث الكتيب وصفحة WFPGo بشأن الهدايا لتشمل توجيهات عملية للمكاتب القطرية بشأن الممارسات المناسبة للتعامل مع الهدايا والتخلص منها.

- واو- **الاتساق في الأمم المتحدة: فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف**
- 63- من المسؤوليات الأساسية لمديرة مكتب الأخلاقيات التواصل مع نظرائها في مجال الأخلاقيات على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتبادل أفضل الممارسات، وتعزيز الاتساق والتعاون، والمشاركة في عضوية فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. ويضم فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات رؤساء مكاتب الأخلاقيات في الأمانة العامة للأمم المتحدة وأجهزة الأمم المتحدة وبرامجها ذات الإدارة المستقلة. ويتأسس فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات مدير مكتب الأخلاقيات في الأمانة العامة للأمم المتحدة. وتماشيا مع نظام تناوب المسؤولية بين أعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات، سيتولى مكتب الأخلاقيات في البرنامج منصب الرئيس المناوب في عام 2026، وسيجري الاستعراض الثانوي لطلبات الحماية من الانتقام المتعلقة بحالات مكتب الأخلاقيات في الأمم المتحدة.
- 64- وفي عام 2025، شاركت مديرة مكتب الأخلاقيات بفعالية مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات من خلال اجتماعات شهرية، ومشاورات بشأن المسائل المشتركة، واستعراضات الاستعراضات الثانوية لحالات حماية المبلغين عن المخالفات لدى الأعضاء الآخرين في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. كما شارك مكتب الأخلاقيات بنشاط في فريق فرعي تابع لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات ركز على تعزيز التعاون في مجالات الاتصالات والتواصل والتدريب، وتحقيق أمثل استخدام للموارد. وتبادل هذا الفريق الفرعي أفضل الممارسات في مجال الاتصالات الداخلية والخارجية، وأدوات التوعية، وغيرها من أنشطة التواصل على نطاق فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. وعرض البرنامج نهجه بشأن استخدام السرد الاستراتيجي للقصاص لإعداد ملفات تعريفية مقنعة للموظفين وإجراء مقابلات فعالة، فضلا عن رؤاه العملية وخبراته في استخدام سيناريوهات واقعية لتقديم المشورة والتدريب بشأن تضارب المصالح.
- 65- وظلّ مكتب الأخلاقيات عضوا نشطا في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، التي تضم موظفين معنيين بالأخلاقيات من كيانات منظومة الأمم المتحدة، والمنظمات الدولية المنتسبة، والمؤسسات المالية الدولية. وتشكل شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف محفلا لتبادل المعلومات، والممارسات الجيدة من أجل التطوير المهني ووضع المعايير المرجعية، وهدفها هو تعزيز التعاون على نطاق المنظومة بشأن مسائل الأخلاقيات.
- 66- وحرصا على كفاءة استخدام الميزانية، تقرر عدم حضور أي من موظفي مكتب الأخلاقيات شخصيا المؤتمر السنوي لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف الذي يستضيفه المصرف الآسيوي للاستثمار في البنية التحتية في بيجين، الصين. ومع ذلك، شارك مكتب الأخلاقيات بنشاط عبر الإنترنت، حيث ساهم في العديد من حلقات النقاش وقدم عروضا بشأن مواضيع ذات اهتمام مشترك، بما في ذلك عملية إعداد خريطة مخاطر الأخلاقيات والاستخدام الأخلاقي لوسائل التواصل الاجتماعي. وشارك مكتب الأخلاقيات أيضا في عضوية فرع مجلس الرؤساء التنفيذيين في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف،¹⁷ وشغل منصب الممثل المناوب للشبكة في مجلس تنفيذ استراتيجية الأمم المتحدة للصحة العقلية، وكان عضوا في اللجنة التنفيذية لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف. وفي نهاية عام 2025، انتُخبت مديرة مكتب الأخلاقيات لعضوية اللجنة التنفيذية لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، بدءا من عام 2026.

سادسا- الملاحظات والاستنتاجات

- 67- يؤكد مكتب الأخلاقيات أنه تم الحفاظ على استقلاله التنظيمي خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وأنه تمكن من أداء أنشطته من دون تدخل.
- 68- وخضعت ميزانية المكتب لعام 2025 لتخفيض بنسبة 10 في المائة، تماشيا مع تخفيضات الميزانية على نطاق البرنامج، إلا أنها كانت كافية لتغطية أنشطته الأساسية وتكاليف الموظفين، مما مكّنه من أداء مسؤولياته بشكل مناسب خلال الفترة المشمولة بالتقرير.
- 69- وعلى غرار جميع الشعب في البرنامج، أجرى مكتب الأخلاقيات التعديلات الضرورية في ظل ازدياد القيود وأجواء عدم اليقين المرتبطة بالميزانية. وأعطيت الأولوية عند إجراء هذه التعديلات للحفاظ على المعارف والمهارات المهنية الأساسية المتعلقة بالأخلاقيات. وفي حين يأمل المكتب ألا تكون هناك حاجة إلى مزيد من التخفيضات، فقد حرص على ترتيب أولويات نفقات

¹⁷ مجلس الرؤساء التنفيذيين لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف هو فريق ضمن الشبكة يتألف من منظمات مشاركة في مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.

السفر بعناية، وواصل استكشاف وسائل أخرى للحفاظ على فعالية التواصل، وحسن توقيت الاستجابة والتعقيبات وجودتهما في جميع مجالات ولايته. وستستمر هذه الجهود في عام 2026.

70- وشهد عام 2025 حالة من عدم اليقين وتغيرات عميقة في المنظمة، حافظ خلاله مكتب الأخلاقيات على التركيز بقوة على احتياجات المكاتب القطرية، وسعى إلى إيجاد وسائل لتوسيع نطاق تواصله وتعميقه ومساهمته في سياسات المنظمة وتوجيهاتها. وتطلعا للمستقبل ومع دخول الهيكل التنظيمي الجديد والخطة الاستراتيجية الجديدة حيز التنفيذ الكامل، يتوقع أن يكون عام 2026 عاما للتوظيف والاستقرار، مع تزايد الحاجة إلى ترتيب الأولويات واتخاذ خيارات سليمة. ويتوقع أيضا أن يتولى عدد كبير من الموظفين أدوارا إشرافية أو قيادية جديدة، وسيعمل المكتب بشكل استباقي معهم لضمان تجهيزهم للقيادة بطريقة أخلاقية. وسيرصص مكتب الأخلاقيات على الإصغاء بعناية لفهم الاحتياجات المتغيرة والتكيف وفقا لذلك، ليظل مستجيبا وفعالاً، ويساعد باستمرار جميع الموظفين على احترام القيم الأساسية للبرنامج ومعايير الأخلاقية والتمسك بها.

71- ويرى مكتب الأخلاقيات أن ثمة احتمالا لزيادة الطلبات خلال عام 2026 والحاجة إلى دعمه من حيث التدريب والتوعية والتواصل، وذلك نتيجة لتأثر العديد من الموظفين بتغيرات في أدوارهم وهياكل الأفرقة الجديدة، وحاجة المديرين إلى دعم متزايد من مكتب الأخلاقيات لإعادة بناء الثقة وإعادة إحياء ثقافة إيجابية قائمة على القيم في البرنامج. ويظل مكتب الأخلاقيات ضمانة أساسية ضد التدليس وسوء السلوك والمخاطر التي تهدد السمعة، ويضمن أن تبقى مدونة قواعد السلوك وقيم البرنامج حاضرة دائما في الأذهان.