

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية

روما، 23 – 26 يونيو/حزيران 2025

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



التوزيع: عام

البند 7 من جدول الأعمال

WFP/EB.A/2025/7-E

التاريخ: 20 مايو/أيار 2025

وظائف الرقابة

اللغة الأصلية: الإنكليزية

لاتخاذ قرار

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

التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات لعام 2024

موجز تنفيذي

يُقدّم هذا التقرير السنوي إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية لعام 2025، 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 2024. وهو منظم تبعاً لمجالات العمل المنوطة بالمكتب، على النحو التالي:

ألف- المشورة والتوجيه؛

باء- البرنامج السنوي للكشف عن تضارب المصالح والإفصاح عن الذمة المالية؛

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

دال- وضع المعايير والدعوة في مجال السياسات؛

هاء- التدريب والتواصل والتوعية.

بالإضافة إلى ذلك، يغطي التقرير أنشطة مكتب الأخلاقيات المتعلقة بمنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والحماية منهما. وكان المكتب هو جهة التنسيق التنظيمية في برنامج الأغذية العالمي (البرنامج) بشأن هذا الموضوع من منتصف عام 2018 إلى 31 ديسمبر/كانون الأول 2024. وتماشياً مع التوصيات الناتجة عن التقييم الاستراتيجي لعمل البرنامج في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، تم اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2025 نقل دور الجهة التنسيقية بالإضافة إلى الموظفين والتمويل إلى وحدة جديدة أنشئت داخل مكتب المديرية التنفيذية وترأسها مديرة مسؤولة أمام رئيسة الديوان. وبالتالي لم يعد مكتب الأخلاقيات هو جهة التنسيق التنظيمية للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

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

لاستفساراتكم بشأن الوثيقة:

السيدة D Walker

المديرة

مكتب الأخلاقيات

بريد إلكتروني: deidre.walker@wfp.org

ويتضمن التقرير أيضا قسما عن الاتساق في الأمم المتحدة، ويُختتم التقرير بملاحظات متعلقة بعمل مكتب الأخلاقيات وبشؤون الأخلاقيات في البرنامج.

مشروع القرار*

يحيط المجلس علما بالتقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات لعام 2024 (WFP/EB.A/2025/7-E) ..

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

أولا- مقدمة

- 1- يغطي هذا التقرير عمل مكتب الأخلاقيات خلال الفترة من 1 يناير/كانون الثاني إلى 31 ديسمبر/كانون الأول 2024، ويقدم تحليلا ومعلومات عن بعض الأنشطة المخطط لها في عام 2025، بحسب الاقتضاء.
- 2- ويتعين على مكتب الأخلاقيات أن يقدم تقريرا سنويا عن عمله إلى المديرية التنفيذية لترفعه إلى المجلس التنفيذي.² ويتعين على مكتب الأخلاقيات أيضا أن يُقدم مشروع التقرير إلى فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات من أجل استعراضه.³
- 3- ويُعتبر مكتب الأخلاقيات مكتبا مستقلا ومديرته مسؤولة أمام المديرية التنفيذية للبرنامج وتقدم تقاريرها إليها. ويقدم المكتب أيضا إحاطات منتظمة إلى المجلس التنفيذي واللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة. وتستند جميع أنشطة مكتب الأخلاقيات إلى مبادئ السرية والاستقلالية.

ثانيا- الخلفية

- 4- أنشئ مكتب الأخلاقيات في يناير/كانون الثاني 2008 من خلال تعميم المديرية التنفيذية 002/2008 المعنون "إنشاء مكتب الأخلاقيات في البرنامج"، بما يتواءم مع نشرة الأمين العام ST/SGB/2007/11.⁴
- 5- ويرعى مكتب الأخلاقيات ثقافة الأخلاقيات والمساءلة وهو مكلف بمساعدة المديرية التنفيذية لضمان أداء جميع الموظفين لمهامهم وفقا لأعلى معايير السلوك على النحو الذي تتطلبه قيم البرنامج، والمعايير والمبادئ المنصوص عليها في ميثاق الأمم المتحدة؛ ومعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية؛⁵ ومدونة قواعد السلوك في البرنامج؛⁶ وغير ذلك من السياسات والممارسات ذات الصلة. وحتى 1 يناير/كانون الثاني 2025، كان مكتب الأخلاقيات يعمل أيضا كجهة التنسيق التنظيمية المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وفي عام 2024، تم إتمام عملية التوظيف والتعيين لوظيفتين من الفئة الفنية بحيث أصبح المكتب يضم، بالإضافة إلى المديرية، خمسة موظفين متفرغين يعقود مدة⁷ بالإضافة إلى حوالي ثمانية من مكافئي الدوام الكامل والخبراء الاستشاريين يعقود قصيرة الأجل.⁸
- 6- وصادقت المديرية التنفيذية على استراتيجية جديدة لمكتب الأخلاقيات للفترة 2024-2026، وتم عرضها على المجلس التنفيذي. ومُددت استراتيجية منفصلة بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين للفترة 2021-2023 إلى عام 2024 للسماح للاستراتيجية الجديدة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين بأن تأخذ في الاعتبار النتائج والتوصيات الناتجة عن التقييم الاستراتيجي لأنشطة البرنامج بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين،⁹ والذي وُضع في صيغته النهائية في النصف الأول من عام 2024.
- 7- ويعمل البرنامج في سياقات عالية المخاطر مع قوة عاملة متنوعة، ودينامية ومتعددة الثقافات في أكثر من 120 بلدا ومنطقة، ويعتمد على سمعته القوية وفعاليته. وخلال فترات القيود المالية والحاجة إلى الوفورات في التكاليف، فإن الاستفادة من الثقة

² تعميم المديرية التنفيذية 002/2008، إنشاء مكتب الأخلاقيات.

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

⁴ المرجع نفسه.

⁵ لجنة الخدمة المدنية الدولية. 2013. معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية.

⁶ تعميم المدير التنفيذي OED2022/014، مدونة قواعد السلوك في البرنامج.

⁷ مستشار الأخلاقيات (ف-5)، مستشار في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (ف-4)، أخصائي في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (ف-3)، مساعد إداري (خ ع-6)، ومساعد إداري (خ ع-3).

⁸ موظف الأخلاقيات/الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (مؤقت قصير الأجل ف-3)، وأخصائيان في الأخلاقيات (خبران استشاريان من المستوى 2)، وأخصائيان في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين (خبران استشاريان من المستوى 1 و2)، وأخصائي اتصال وتوعية (خبر استشاري من المستوى 2).

⁹ البرنامج. 2024. التقييم الاستراتيجي للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في البرنامج.

بالمنظمة وسمعتها أمر ضروري للحفاظ على مصداقيتها واستدامتها على المدى الطويل. ويمثل مكتب الأخلاقيات قوة دافعة في توفير الدعم والتوجيه المناسبين كي يدرك الموظفون المبادئ والمعايير الأخلاقية للبرنامج ويلتزموا بها.

ثالثاً- أنشطة مكتب الأخلاقيات

8- إن بناء ثقافة تنظيمية للأخلاقيات والنزاهة والحفاظ عليها أمر ضروري لضمان نجاح مهمة البرنامج. وفي عام 2024، عزز مكتب الأخلاقيات الوعي وقدم المشورة بشأن الوقاية من المخاطر الأخلاقية والمخاطر المتعلقة بالسمعة، والتخفيف من حدتها وإدارتها. وساهمت هذه الجهود بشكل مباشر في تعزيز ثقافة أخلاقية مع تعزيز الثقة والمساءلة الضروريتين لعمليات البرنامج لدعم الأمن الغذائي – والتي تُعد دورها جزءاً لا يتجزأ من الأمن القومي من خلال تحقيق الاستقرار في البلدان وتمكين المجتمعات المحلية. كما أن وجود ثقافة أخلاقيات قوية أمر رئيسي لضمان استخدام كل مورد بكفاءة وفعالية، ومنع وكشف التدليس والفساد وصون كرامة الأشخاص الذين يخدمهم البرنامج.

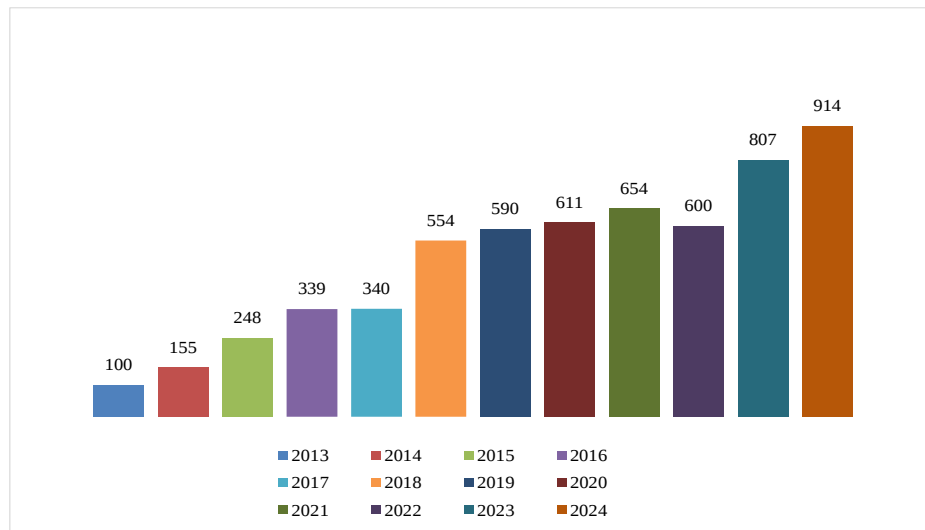
ألف- المشورة والتوجيه

9- "المشورة والتوجيه" هو مجال خدمة سرية، وهي خدمة متاحة لجميع الموظفين، بما في ذلك الإدارة، لتمكينهم من التعامل مع المخاطر الأخلاقية واتخاذ قرارات أخلاقية مستنيرة. وتنطوي هذه الوظيفة على تحليل تضارب المصالح المحتمل، وتحديد تدابير التخفيف من حدة المخاطر، ومنع المخاطر التي تمس السمعة. وبذلك يؤدي المكتب دوراً رئيسياً في الوقاية من المخاطر وإدارتها، وهو دور أساسي في الحفاظ على المعايير الأخلاقية وتعزيز ثقافة النزاهة، وتشجيع الوعي بالقواعد والسياسات ومعايير السلوك ذات الصلة والالتزام بها، بما يضمن بقاء البرنامج جديراً بالثقة وخاضعاً للمساءلة.

10- وفي عام 2024، سجّل مكتب الأخلاقيات ما مجموعه 914 طلباً للحصول على المشورة والتوجيه (الشكل 1)، وهو ما يمثل زيادة بنسبة 13 في المائة عن عام 2023، علاوة على زيادة بنسبة 35 في المائة تقريباً في العام السابق. وتشمل الطلبات طلبات فردية من موظفين يلتمسون المشورة بشأن حالات شخصية (48 في المائة) وطلبات متعلقة بالعمل، بما في ذلك من الإدارة والزملاء في شعبة الموارد البشرية (48 في المائة). وتتعلق نسبة الـ 4 في المائة المتبقية بطلبات من خارج البرنامج.

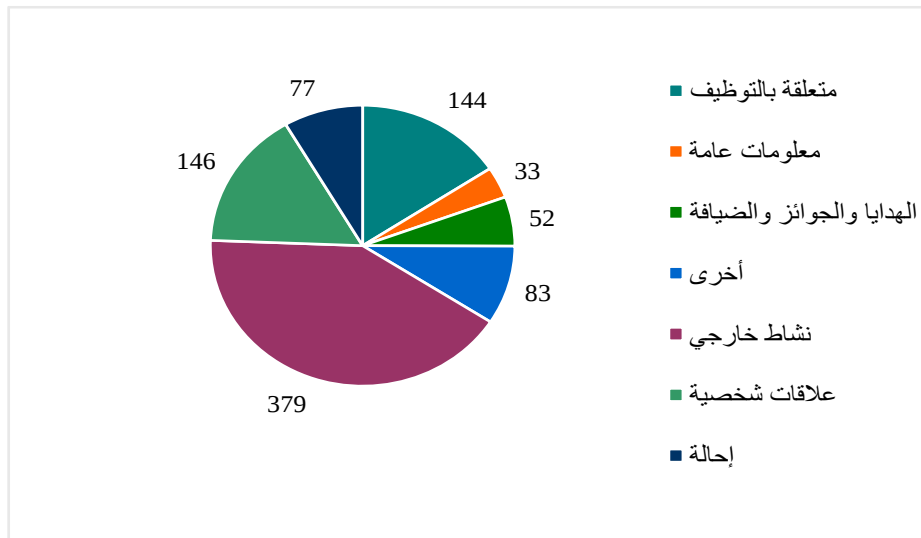
11- وتعكس هذه الزيادة السنوية المطردة في الطلبات ثقة متزايدة بالمشورة والتوجيه اللذين يقدمهما مكتب الأخلاقيات؛ وتُظهر استطلاعات الرضا الطوعية المستخدمة منذ أكتوبر/تشرين الأول 2022 أن 97 في المائة من المستجيبين كانوا "راضين" أو "راضين جداً" عن المشورة التي تلقوها وحسن توقيتها. وبذلك فإن المكتب في طريقه إلى تحقيق الهدف الاستراتيجي الوارد في استراتيجيته للفترة 2024-2026 بأن "يقر موظفو البرنامج وقيادته على نطاق واسع بأن المشورة والتوجيه اللذين يقدمهما مكتب الأخلاقيات هما ذوا صلة وقيمة".

الشكل 1: الاستشارات الصادرة، 2013-2024*



* باستثناء الاستشارات المتعلقة ببرنامج الإفصاح السنوي والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

الشكل 2: طلبات المشورة الأخلاقية بحسب الفئة، 2024 *



* باستثناء الاستشارات المتعلقة ببرنامج الإفصاح السنوي وبالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

- 12- ويلخص الشكل 2 طلبات المشورة بحسب الفئة. وكما في السنوات السابقة، يشير أكبر عدد من الطلبات (41 في المائة) إلى الأنشطة الخارجية. واستحوذت أنشطة مثل الكتابة (المقالات، والكتب والمدونات) والتدريس وإلقاء الكلمات على ما يقرب من ثلث هذه الطلبات. أما النوع الثاني من الطلبات الأكثر شيوعاً فيشير إلى علاقات شخصية، وتتعلق أساساً بالإفصاح عن أحد أفراد الأسرة – الزوج/الزوجة في أغلب الأحيان – الذي يعمل لدى حكومة مضيضة، أو كيان آخر تابع للأمم المتحدة أو شريك للبرنامج.
- 13- ووردت معظم المسائل المتعلقة بالتوظيف من شعبة الموارد البشرية وانطوت على استمارات الإفصاح قبل التعيين التي قدمها المرشحون أثناء عملية التوظيف، وتتعلق في المقام الأول باستمرار الأنشطة الخارجية أو العلاقات الأسرية التي قد تنطوي على تضارب محتمل أو متصور في المصالح. وواصل مكتب الأخلاقيات أيضاً تزويد الزملاء في شعبة الموارد البشرية بالتدريب لتعزيز الاستخدام الصحيح لاستمارات الإفصاح، بما في ذلك ما يتعلق بتحديد الأولويات وتصعيد الحالات التي تنطوي على أعلى مخاطر تضارب المصالح.
- 14- ومما يدل على فعالية مكتب الأخلاقيات في التواصل والتوعية، أن 70 في المائة من طلبات المشورة في عام 2024 قُدمت من خارج المقر الرئيسي. وقُدِّم حوالي الثلث من المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية حيث قام مكتب الأخلاقيات بالتوعية المستهدفة. وقُدمت غالبية الطلبات الفردية (62 في المائة) من الموظفين الدوليين والوطنيين من الفئة الفنية، مما يعكس مشاركة أكبر في الكتابة والتدريس وإلقاء الكلمات. وكما هو متوقع، قُدمت نسبة عالية مماثلة من الطلبات الفردية (64 في المائة) من جانب الموظفين الذين انضموا إلى البرنامج في السنوات الأربع الماضية. وجاء ما يزيد قليلاً عن 20 في المائة من الطلبات الفردية والطلبات المتعلقة بالعمل من موظفين طلبوا المشورة من مكتب الأخلاقيات مرتين على الأقل في عام 2024؛ وهذا المستوى من "العملاء العائدين" هو أيضاً مؤشر على استمرار الثقة بمكتب الأخلاقيات.
- 15- وبالإضافة إلى طلبات المشورة والتوجيه، كان هناك 352 عملية إفصاح مسجلة في سجل الهدايا الإلكتروني في عام 2024، بزيادة عن 237 عملية إفصاح في عام 2023.¹⁰ وهذا يدل على تحسن إيجابي في الاستخدام المتسق للسجل، الذي تم إدخاله في عام 2023، فضلاً عن تأثير التوعية المستمرة بضرورة الإفصاح، بما في ذلك من خلال حملات التوعية المستهدفة.
- 16- ويوفر سجل الهدايا الإلكتروني لمكتب الأخلاقيات بيانات مقارنة أفضل للاسترشاد بها في استهدافه للتوعية والتواصل. وكما في عام 2023، تم الإفصاح في عام 2024 عن الهدايا من قبل موظفين من جميع المكاتب والمناطق العالمية، بما في ذلك المكاتب الفرعية. وقام مكتب الأخلاقيات بمراجعة كل عملية إفصاح وتقديم التوجيه المناسب. ووفقاً للممارسة المتبعة وبالتنسيق

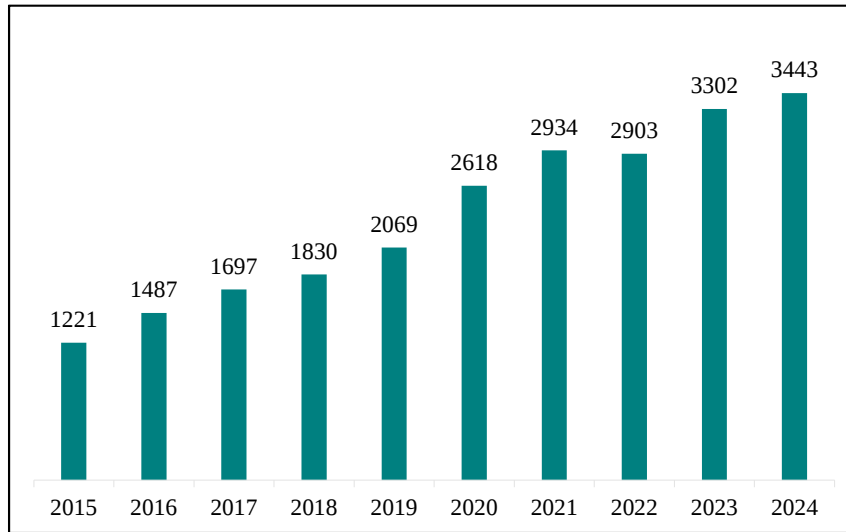
¹⁰ تضمن التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات لعام 2023 رقماً خاطئاً هو 150 إفصاحاً عن الهدايا. الرقم الصحيح هو 237.

مع شعبة الخدمات الإدارية، بيعت الهدايا المسلمة في المقر الرئيسي بالمزاد العلني مع أغراض أخرى، واستُخدمت العائدات لتحقيق وفورات في التكاليف في المكاتب القطرية.

باء- البرنامج السنوي للإفصاح عن تضارب المصالح وعن الذمة المالية

17- يدير مكتب الأخلاقيات برنامجاً سنوياً للإفصاح،¹¹ وهو أداة لتوفير ضمانات وقائية وإدارة المخاطر تُساعد البرنامج على الوفاء بالتزامه بالشفافية وبناء ثقة الجمهور. ويُساعد برنامج الإفصاح السنوي في تحديد حالات تضارب المصالح الشخصية والقضاء عليها أو التخفيف من حدتها - بما يحقق مصلحة البرنامج - للتأكد من أنها لا تتدخل، ولا يمكن اعتبارها تتدخل، في عملية صنع القرار أو الإجراء الرسمي. ولكن هذه الأداة ليست لكشف التدليس أو الكسب غير المشروع.

الشكل 3: عدد الموظفين المطلوب مشاركتهم في برنامج الإفصاح السنوي، 2015-2024



18- وبدأت العملية السادسة عشرة لبرنامج الإفصاح السنوي في 15 أبريل/نيسان 2024، مع رسالة من المديرة التنفيذية ورسالة فيديو من مديرة مكتب الأخلاقيات أرسلت إلى جميع الموظفين المؤهلين للتشديد على أهميتها وطبيعتها الإلزامية، وكذلك التزام البرنامج بالتمسك بالمعايير الأخلاقية العالية.

19- واستوفى نحو 3 443 موظفاً من موظفي البرنامج (14.9 في المائة) معايير الأهلية لبرنامج الإفصاح السنوي وطلب منهم إتمام برنامج الإفصاح السنوي.

20- وبعد عدة إجراءات متتابعة، زود مكتب الأخلاقيات فرع علاقات الموظفين التابع لشعبة الموارد البشرية بأسماء جميع الموظفين الذين لم يقدموا استمارات الإفصاح المطلوبة. وعمل فرع علاقات الموظفين التابع لشعبة الموارد البشرية مع مديري هؤلاء الموظفين لإصدار طلبات نهائية للامتثال. وبلغ معدل الإكمال في نهاية السنة بعد هذه الخطوات 99.2 في المائة، وتلقى جميع الموظفين غير الممتثلين الذين لا يزالون متعاقدين مع البرنامج في نهاية عام 2024 توبيخاً خطياً لعدم امتثالهم.

21- وكما حدث في السنوات الماضية، كلف مكتب الأخلاقيات شركة خارجية باستعراض استبيانات برنامج الإفصاح السنوي، وأحالت هذه الشركة 203 منها (6 في المائة) لإجراء مزيد من الاستعراض من جانب مكتب الأخلاقيات. وأصدر مكتب الأخلاقيات 145 استشارة¹² تتعلق بتضارب مصالح محتمل، يرتبط معظمها بأنشطة خارجية (مثل التدريس، والمشاركة في مجالس الإدارة والأنشطة التجارية الخاصة) ومسائل أخرى مرتبطة بالهدايا، والاستثمارات المالية، والعلاقات الشخصية والعائلية.

22- وفي عام 2024، قام مكتب الأخلاقيات، بدعم من شعبة التكنولوجيا، بتحسين نظام برنامج الإفصاح السنوي عبر الإنترنت لتحسين الكفاءة وتجربة المستخدم وتقليل العمليات اليدوية. وأُنشئت لجهات التنسيق المعنية ببرنامج الإفصاح السنوي في المكاتب

¹¹ تعميم المدير التنفيذي OED2020/007، تضارب المصالح والبرنامج السنوي لتضارب المصالح والكشف المالي.

¹² يمثل هذا 4.2 بالمائة من إجمالي مقدمي الطلبات. وتجدر الإشارة إلى أن بعض الاستبيانات لم تطلب مشورة من مكتب الأخلاقيات لأنها لم تقدم أي تغييرات جوهرية عن استمارات الإفصاح السابقة أو لأنه لم يتم العثور على تضارب في المصالح بعد تلقي توضيحات إضافية.

القطرية والشعب القدرة على تعديل قوائم الموظفين المؤهلين مباشرة في النظام، مما أدى إلى تبسيط مهامهم وتقليل الاعتماد على البريد الإلكتروني. وتم إدخال بعض عمليات التحقق الإضافية لضمان تحديد الموظفين المؤهلين بشكل صحيح. خلال عام 2024 جرت مراجعة استبيان وتوجيهات برنامج الإفصاح السنوي، وتم تحديد بعض التغييرات المفيدة التي سيجري إدراجها في أداة برنامج الإفصاح السنوي في عام 2025.

جيم- الحماية من الانتقام: سياسة حماية المبلغين عن المخالفات

23- يتمثل الهدف الأساسي من سياسة حماية المبلغين عن المخالفات¹³ في تشجيع الموظفين على الإبلاغ عن مزاعم المخالفات وسوء السلوك من دون خشية التعرض للانتقام. وتتنطبق السياسة على جميع موظفي البرنامج (الحاليين والسابقين، بغض النظر عن نوع العقد) الذين يزعمون أنهم تعرضوا للانتقام أو هُددوا به نتيجة للإبلاغ عن مخالفات أو سوء سلوك أو التعاون مع عملية مراجعة، أو فحص، أو تحقيق، أو استعراض استباقي للنزاهة مُصرح بها بحسب الأصول. وحماية المبلغين عن المخالفات ضرورية لمكافحة التدليس، والفساد وإساءة استخدام الموارد بشكل جسيم، من بين أمور أخرى. وقد دأب مكتب الأخلاقيات على تعزيز فهم هذه السياسة في أنشطته الخاصة بالتواصل والتوعية من أجل تشجيع ثقافة يتحدث فيها الموظفون عن شواغلهم.

24- ويضطلع مكتب الأخلاقيات بمسؤولية إجراء استعراض أولي لكل طلب من طلبات الحماية من الانتقام لتحديد إن كانت هناك حالة انتقام ظاهرة الواجهة، وإن ثبتت صحتها، تُحال عندئذ إلى مكتب التفتيش والتحقيق ليحقق فيها. ويجوز لمكتب الأخلاقيات، قبل الاستعراض الأولي أو أثناءه أو بعده، أن يوصي باتخاذ تدابير مؤقتة لحماية الموظف المتضرر، إذا كان ذلك مناسباً. وقد تشمل هذه التدابير إلغاء القرارات أو الإجراءات التي تؤثر على صاحب الشكوى أو تعديلها، وتنفيذ تدابير لاستعادة بيئة عمل عادلة وتسهيل عمليات حل النزاعات. ويتمثل الهدف الشامل في معالجة الشواغل بفعالية، وتقديم توصيات لمعالجة أي ضرر حاصل وتعزيز الثقة بالسياسة.

25- وإذا أثبت مكتب التفتيش والتحقيق وقوع انتقام، تتخذ المديرية التنفيذية، بعد مراعاة أي توصيات يقدمها مكتب الأخلاقيات، وبالتشاور مع صاحب الشكوى، تدابير الانتصاف المناسبة. وعندما يقرر مكتب الأخلاقيات أنه لا توجد حالة انتقام ظاهرة الواجهة، لا تُحال القضية إلى مكتب التفتيش والتحقيق وتُعلق القضية. وإذا رغب صاحب الشكوى في إجراء المزيد من الاستعراض، يجوز له أن يطلب من المديرية التنفيذية إحالة المسألة إلى هيئة استعراض بديلة لإجراء استعراض ثانوي.

26- وفي عام 2024، تلقى مكتب الأخلاقيات 28 استفساراً يتعلق بالحماية من الانتقام. ومن بين هذه الاستفسارات، أسفرت عشرة عن طلبات للحماية من الانتقام بموجب سياسة حماية المبلغين عن المخالفات. وقرر المكتب أن ستة منها لا تمثل حالات انتقام ظاهرة الواجهة وتم إغلاقها؛ ووردت ثلاثة منها في نهاية عام 2024 وكانت لا تزال قيد الاستعراض في نهاية العام؛ وتقرر أن حالة واحدة تمثل حالة انتقام ظاهرة الواجهة وأُحيلت إلى مكتب التفتيش والتحقيق لمباشرة التحقيق فيها.

27- وكانت الاستفسارات الـ 18 الأخرى عبارة عن طلبات للحصول على المشورة والتوجيه، وهي حالات متعلقة بالشواغل المتصلة بالانتقام في مكان العمل، أو ادعاءات بحدوث سلوك تعسفي أو خلاف على أداء العمل، وبالتالي لا تنطوي على الانتقام على النحو المحدد في سياسة حماية المبلغين عن المخالفات. وفي هذه الحالات، رُود صاحب الشكوى بمعلومات عن السبل الداخلية ذات الصلة التي يمكن له من خلالها الحصول على مزيد من الدعم، بما في ذلك قنوات الإبلاغ عن ادعاءات سوء السلوك أو آليات الانتصاف الأخرى، أو قام مكتب الأخلاقيات، بعد موافقة صاحب الشكوى، بإحالة الاستفسارات مباشرة إلى المكاتب الداخلية المناسبة.

28- وفي عام 2024، أُغلقت جميع طلبات الحماية من الانتقام الخمسة التي كانت لا تزال مفتوحة في نهاية عام 2023. وأُغلق طلبان لعدم ثبوت وجهة حالة الانتقام. وبالنسبة إلى إحدى هاتين المسألتين، اتخذت الإدارة، بالتشاور مع مكتب الأخلاقيات، إجراءات تصحيحية لضمان سلامة مقدم الشكوى وأمنه. وأُغلقت أيضاً قضية انتقام ظاهرة الواجهة كانت قد أُحيلنا إلى مكتب التفتيش والتحقيق في عام 2023 للتحقيق فيهما لأن التحقيقات لم تسفر عن أدلة كافية لإثبات الانتقام. وبالنسبة إلى إحدى هاتين القضيتين، أوصى مكتب الأخلاقيات بتقديم تدبير وقائي بما يضمن لمقدم الشكوى عدم إنهاء عقد مقدم الشكوى قبل تاريخ انتهائه الأصلي،

¹³ تعميم المدير التنفيذي OED2020/022، سياسة الحماية من الانتقام (أو سياسة حماية المبلغين عن المخالفات).

وقُدمت هذه الضمانات إليه. ولم يندرج الطلب المتبقي في إطار سياسة حماية المبلغين عن المخالفات وأُغلق بعد التنسيق مع شعبة الموارد البشرية لمعالجة الشواغل المتعلقة بمكان العمل.

29- وكان متوسط الوقت الذي استغرقه مكتب الأخلاقيات لإجراء استعراض أولي 21 يوم عمل من تاريخ استلام جميع المعلومات المطلوبة. ويتسق ذلك مع الجدول الزمني البالغ 45 يوما لالنتهاء من إجراء الاستعراض الأولي على النحو المبين في التعميم 2020/022 الصادر عن المدير التنفيذي.

30- ويظل كل من التوعية والتدريب بشأن هذا الموضوع جزءا أساسيا من أنشطة التواصل والتوعية التي يضطلع بها مكتب الأخلاقيات، مع التركيز على تعزيز التعاون مع فرع علاقات الموظفين التابع لشعبة الموارد البشرية ومكتب التفتيش والتحقيق ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة. ويهدف هذا التعاون إلى مساعدة الموظفين على فهم أفضل للسياسة والنهج الشامل الذي يتبعه البرنامج للحماية من الانتقام والثأر، مما يعزز الثقة بفعاليتها. وبالإضافة إلى ذلك، فإنه يشدد على قيمة الآليات الأخرى لحل النزاعات، والتي قد توفر حلا أسرع وأكثر فعالية.

دال- وضع المعايير والدعوة للسياسات

31- يمثل توفير الدعوة والتوجيه بشأن دمج المعايير الأخلاقية في سياسات البرنامج وممارساته وعملياته طريقة أخرى يدعم بها مكتب الأخلاقيات البرنامج في تعزيز ثقافة أخلاقيات تتسم بالنزاهة وفي تعزيز الشفافية والمساءلة في البرنامج.

32- ويضطلع مكتب الأخلاقيات بدور مراقب في عدد من اللجان وفرق العمل، وهو ما يتيح للمكتب أن يكون على علم بالتطورات الاستراتيجية، والسياساتية والإجرائية الرامية إلى تعزيز التزام البرنامج بقيمه، وحوكمته الأخلاقية وإدارته الفعالة للمخاطر، وأن يساهم فيها عند الاقتضاء. وفي عام 2024، شملت هذه اللجان لجانا معنية بالمخاطر؛ والسياسات؛ وواجب الرعاية والشمول؛ والجهات المانحة الخاصة والشرابات؛ وإدارة البيانات؛ وفرقة العمل على مستوى المديرين المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.¹⁴ وفي عام 2024، قدم المكتب أيضا مدخلات ومعلومات لتقارير واستعراضات رئيسية أخرى، بما في ذلك تقييمات وحدة التفتيش المشتركة، واستعراض شبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف، ودليل بشأن التصدي للعنف الجنساني، وسياسة وتوجيهات بشأن تعاطي المخدرات والمواد المخدرة، وإطار عمل الوساطة، وإطار الضمان العالمي، واستعراض النزاهة الاستباقي للمشتريات وتصميم التوريد الذكي، والمبادئ التوجيهية بشأن توظيف الموظفين الحكوميين من دون مقابل.

33- وخلال عام 2024، أكمل مكتب الأخلاقيات العمل على تعميم جديد للمديرة التنفيذية بشأن الأنشطة الخارجية، لتحديث تعميم المديرة التنفيذية ED2008/004.¹⁵ وأوضح هذا التحديث عملية الإفصاح والموافقة المتعلقة بالأنشطة الخارجية، وحدد بوضوح أدوار الوحدات المعنية، وقدم تعريفات رئيسية وأضفى الطابع الرسمي على صلاحية الموافقة المفوضة للمديرين. وعكس أيضا الممارسات الجيدة من جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة، وتناول المواضيع التي كانت أكثر المواضيع شيوعا في طلبات التوجيه. وسيصدر التعميم الجديد والمبادئ التوجيهية الجديدة لدعم تفسيره وتطبيقه الفعالين في الجزء الأول من عام 2025.

34- وفي إطار معالجة أحد المحركات الشاملة لاستراتيجيته للفترة 2024-2026، واصل 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، وأمين المظالم وخدمات الوساطة، ومكتب المفتشة العامة وخدمات الرقابة وإدارة مكان العمل والتسيير. ويهدف هذا التعاون إلى وضع نهج متسق وشامل لإعلام الموظفين ودعمهم في معالجة مسائل العدالة والإنصاف في مكان العمل. واستمرت المشاركة القوية مع شعبة إدارة المخاطر، ولا سيما في معالجة تضارب المصالح التنظيمية والمخاطر المتعلقة بالسمعة. وتشمل بعض الأمثلة على هذا التعاون دورات تدريبية مشتركة بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين مع مكتب المفتشة العامة وخدمات الرقابة، وأول بعثة مشتركة بين مكتب الأخلاقيات/أمين المظالم وخدمات الوساطة داخل البلد (في يناير/كانون

¹⁴ عمل مكتب الأخلاقيات بمثابة أمانة فريق العمل هذا إلى أن نُقلت هذه الوظيفة إلى وحدة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين الجديدة.

¹⁵ تعميم المديرة التنفيذية ED2008/004، "الإفصاح عن المصالح المالية، أو الأنشطة الخارجية، أو التكريمات، أو الأوسمة، أو الخدمات، أو الهدايا أو المكافآت".

الثاني 2025)، ومقترح مشروع مشترك تمت صياغته مع شعبة إدارة المخاطر بعنوان "تعزيز ثقافة المخاطر لتحقيق ولاية البرنامج: تحسين إدارة المخاطر والتخفيف من حدتها لدى الشركاء من المنظمات غير الحكومية".¹⁶

هاء- التدريب والتواصل والتوعية

35- يُعد التدريب، والتواصل والتوعية مجالا أساسيا في ولاية مكتب الأخلاقيات، يحقق من خلاله المكتب هدفه الاستراتيجي، بما يضمن تزويد الموظفين بالفهم والمعرفة اللازمين لدعم ثقافة تنظيمية يكون فيها السلوك الأخلاقي هو القاعدة، ويضمن تصرفهم وفقا لمدونة قواعد السلوك الخاصة بالبرنامج. ومن خلال هذه الجهود، يمكن لمكتب الأخلاقيات أن يدمج المبادئ الأخلاقية في صميم عمليات البرنامج، مما يمكن الموظفين من فهم مسؤولياتهم والتمسك بأعلى معايير الأخلاقيات في عملهم اليومي بثقة والتزام.

36- ومع التركيز على كل من الفعالية من حيث التكلفة والفعالية التشغيلية، واصل المكتب تعزيز نهجه في التوعية والتدريب من خلال التوعية الاستباقية والموجهة والمخصصة.

37- ودعمت هذا الجهد أداتان رئيسيتان هما: خارطة المخاطر الأخلاقية، واستقصاء للموظفين من دون الكشف عن هويتهم. وخارطة المخاطر الأخلاقية، التي وضعت بمساعدة من شعبة الابتكار وإدارة المعرفة، هي نموذج للمخاطر المرجحة يتضمن متغيرات كمية ونوعية لتحديد المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية الأكثر عرضة للتحديات الأخلاقية. وتكملة لذلك، وُزع استقصاء سري قصير على الموظفين في المكاتب القطرية لجمع معلومات عن الشواغل الأخلاقية ومجالات الاهتمام الرئيسية. ويسرت هذه المعلومات، إلى جانب الأولويات التي حددها المديرون القطريون، تخطيط التواصل والتدريب بحيث يكونان ذوي صلة باحتياجات موظفي البرنامج ومستجيبين لها. وبالإضافة إلى ذلك، استخدم مكتب الأخلاقيات خارطة المخاطر الأخلاقية، التي تضمنت اعتبارات المخاطر مثل المعلومات المستقاة من مشروع الضمان العالمي للبرنامج، لتحديد أولويات جهود التواصل التي يبذلها.

38- وقام مكتب الأخلاقيات، كجزء من جهوده الرامية إلى زيادة توسيع نطاق تغطية التوعية التي يقوم بها، بإجراء أكثر من 50 دورة تدريبية متعددة اللغات في 17 مكتبا قطريا تغطي جميع المكاتب الإقليمية. وخلال السنتين الماضيتين، نجح المكتب في التعامل مع 68 في المائة من تلك المكاتب القطرية التي تم تحديدها على أنها عمليات عالية المخاطر في مشروع الضمان العالمي. ويعمل الكثير من تلك المكاتب القطرية في سياقات الطوارئ أو النزاع، مما يجعل تخصيص وقت الموظفين للتواصل والتوعية أكثر تعقيدا. ويواصل مكتب الأخلاقيات استهداف المكاتب المتبقية لعام 2025، فضلا عن التخطيط للعودة إلى تلك المكاتب التي مر عليها وقت أطول منذ آخر تواصل.

39- وظل التدريب حضوريا أداة مفضلة (من حيث الفعالية) للتوعية بالأخلاقيات وتعريف الموظفين بخدمات مكتب الأخلاقيات والمشاركة المباشرة في الشواغل المتعلقة بالأخلاقيات. وقُدِّم التدريب حضوريا في ثمانية مكاتب قطرية،¹⁷ بما في ذلك المكاتب الفرعية. غير أنه في الحالات التي لم يتسن فيها إجراء بعثات حضوريا، ومرّد ذلك أساسا إلى قيود الجدولة والتوقيت، وأحيانا بسبب الشواغل الأمنية، أجريت دورات تدريبية افتراضية بعدة لغات، بما في ذلك في 14 مكتبا قطريا¹⁸ وخمسة مكاتب إقليمية.

40- وركزت الدورات التدريبية على 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 أعطتها الأولوية.

41- وكانت المشاركة النشطة من قبل الموظفين خلال جلسات الأخلاقيات بمثابة مؤشر على نجاحها. كما أعطى ارتفاع عدد الاستفسارات المتعلقة بالأخلاقيات بعد التدريب، والتعليقات من دون الكشف عن الهوية من الاستقصاءات حول فعالية تقديم التقديم والمحتوى مؤشرات إيجابية. وعلى وجه الخصوص، أشار 80 في المائة من المشاركين في استقصاء ما بعد التدريب

¹⁶ ألغى التمويل لهذا في عام 2025.

¹⁷ في الجزائر، وبنغلاديش، وتشاد، ومالي، ونيجيريا، والجمهورية العربية السورية، وجنوب السودان وتركيا.

¹⁸ في بوركينا فاسو، وكمبوديا، والكاميرون، وتشاد، وإسواتيني، وغينيا-بيساو، وهايتي، وموريتانيا، ونيجيريا، وجنوب السودان، والجمهورية العربية السورية، وتركيا، وأوكرانيا، واليمن.

إلى أنهم شعروا بأنهم أكثر إلماما بالمواضيع التي تمت تغطيتها بعد الجلسات، وشعر 70 في المائة منهم بأن المحتوى كان ذا صلة بوظائفهم. وكجزء من الجهود المستمرة لترسيخ ثقافة الأخلاقيات في جميع أنحاء البرنامج، قام مكتب الأخلاقيات أيضا بتطوير وإطلاق أدوات وحملات تواصل وتوعية مختلفة على مدار العام لتعزيز فهم الموظفين لمدونة قواعد السلوك في البرنامج ومبادئه ومعايير الأخلاقية. وشملت هذه مقالات على الموقع الشبكي الداخلي، ومقاطع فيديو، ورسائل بريد إلكتروني لجميع الموظفين، ودورات تعليمية إلكترونية – وبالتالي ضمان المشاركة على نطاق واسع.

42- وواصلت الدورة التعليمية الإلكترونية الإلزامية "الأخلاقيات في البرنامج" أداء دور حاسم في الوصول إلى جميع الموظفين لتعزيز الوعي الأخلاقي والتوقعات الأخلاقية والرسالة التي مفادها أن النزاهة الأخلاقية ترتبط ارتباطا مباشرا بضمان بقاء عمليات البرنامج شفافة، ونزيهة ومتوائمة مع رسالة البرنامج الإنسانية. يجب إعادة اجتياز الدورة التعليمية، التي أطلقت في عام 2023، كل ثلاث سنوات. ويتم إدماج إكمال هذه الدورة بتقييمات الأداء الشخصي للموظفين وتقييمات الكفاءة وعمليات الاختبار حتى يكون المشرفون على دراية بأي عدم امتثال ويتمكنوا من معالجة ذلك. وبحلول 31 ديسمبر/كانون الأول 2024، كان 97 في المائة من الموظفين قد أكملوا هذه الدورة، مما يعكس التزاما قويا بالتعلم الأخلاقي في جميع أنحاء المنظمة.

43- ولزيادة تعزيز فهم الموظفين ودعمهم في اتخاذ القرارات الأخلاقية بشأن المسائل المتعلقة بتضارب المصالح وتفسير الحياد وعدم التحيز، أعد مكتب الأخلاقيات سلسلة من الدورات التعليمية الإلكترونية المصغرة التي تتناول الشواغل التي تثار بشكل متكرر استنادا إلى الاستفسارات الأكثر شيوعا من الموظفين. وتغطي هذه الدورات التعليمية مواضيع مثل إدارة الأعمال التجارية الخاصة؛ والاحتجاجات والمظاهرات؛ والترشح للانتخابات المحلية؛ والعلاقات العاطفية؛ والعلاقات الشخصية؛ والتدريب والتحدث؛ والكتابة لصالح المنشورات. واكتمل تصميم وتطوير الأدوات في عام 2024، وستتم إتاحتها والترويج لها من خلال قنوات وحملات مختلفة في عام 2025.

44- ويظل تعزيز الحياد وعدم التحيز أولوية، ولا سيما في البيانات الحساسة سياسيا. وقام مكتب الأخلاقيات بمراقبة جدولة الانتخابات الوطنية بشكل استباقي وزود المديرين القطريين بمجموعة أدوات مخصصة للأنشطة السياسية لمساعدة الأفرقة على التعامل مع الاعتبارات الأخلاقية في هذه الظروف. وقد مكن هذا المورد، الذي تمت مشاركته قبل الانتخابات بوقت كافٍ، الموظفين من دعم التزام البرنامج بالسلوك الأخلاقي خلال الانتخابات. وفي عام 2024، وزعت مجموعة الأدوات على 20 مكتبا قطريا، وسعى الكثير منها إلى الحصول على دعم إضافي من مكتب الأخلاقيات لناحية إيصال المبادئ ذات الصلة إلى أفرقتهم بفعالية.

45- والقيادة الأخلاقية القوية ضرورية في تحديد مسار ثقافة الأخلاقيات والنزاهة على نطاق المنظمة. ومن خلال العمل بالتنسيق مع شعبة الموارد البشرية لتشجيع الإدارة على أن تكون قدوة يحتذى بها وأن تعزز مكان عمل يتسم بالاحترام والتناغم، نظم مكتب الأخلاقيات جلسة تدريب بعنوان "إعطاء القدوة في أعلى الهرم: القيادة الأخلاقية" كجزء من البرنامج التعريفي السنوي للمديرين القطريين ونواب المديرين القطريين. واستُخدمت دراسات حالات واقعية لاستكشاف كيفية التعامل مع المعضلات الأخلاقية المعقدة في سياقات المكاتب القطرية وتوضيح دور مكتب الأخلاقيات في تقديم التوجيه بشأن اتخاذ قرارات سليمة أخلاقيا. كما عُقدت دورة مماثلة لرؤساء المكاتب الميدانية في مكتبين إقليميين، واستُكملت هذه الدورة بتعلم منظم لزيادة تعزيز القيادة الأخلاقية على جميع مستويات البرنامج.

46- وأجرى مكتب الأخلاقيات حملته السنوية للتوعية المتعلقة بالسياسات والممارسات المتصلة بالهدايا، التي تُنفذ في نهاية العام لتوفير التوجيه الرامي إلى تفادي حدوث تضارب في المصالح عندما يتلقى الموظفون أو يقبلون الهدايا. وذكّرت الحملة الموظفين بأنه يتعين عليهم رفض أي هدية على الفور، وذكّرت الشركاء بذلك الالتزام، وشجعتهم على عدم تقديم هدايا إلى البرنامج أو موظفيه. وشملت الحملة تقديم عينات من الرسائل لمديري المكاتب القطرية والشعب لتبادلها مع الشركاء المحليين؛ ورسالة بالبريد الإلكتروني أرسلتها مديرة مكتب الأخلاقيات إلى جميع الموظفين؛ ورسائل بريد إلكتروني مرسلة بشكل مشترك بين مكتب الأخلاقيات وشعبة عمليات سلسلة الإمداد إلى الآلاف من الشركاء التجاريين في جميع أنحاء العالم وإلى الشركاء المحليين في المقر الرئيسي. وبالإضافة إلى ذلك، تم إطلاق حملات توعية محلية تستهدف المكاتب القطرية قبل فترات تقديم الهدايا التقليدية الأخرى وقد لاقت استحسانا من المديرين القطريين.

رابعاً- الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين

- 47- واصل مكتب الأخلاقيات في عام 2024، بصفته جهة التنسيق التنظيمية المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين، تعزيز الحد من المخاطر، ودعم البرمجة الآمنة ودعم السلوك الأخلاقي في البرنامج. وتماشياً مع توصية ناتجة عن التقييم الاستراتيجي للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين، كما هو موضح أدناه، أنشأ البرنامج وحدة مخصصة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين داخل مكتب المديرية التنفيذية وعيّن مديرة للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين مسؤولة أمام رئيسة الديوان. واعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2025، نُقل دور جهة التنسيق التنظيمية المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين، إلى جانب الموظفين والميزانية ذوي الصلة، من مكتب الأخلاقيات إلى الوحدة الجديدة المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين.
- 48- وباعتماد نهج متمحور حول الضحايا/الناجين، عمل مكتب الأخلاقيات في عام 2024 مع المكاتب القطرية لتحديد ومعالجة عوامل المخاطر التي تساهم في وقوع الاستغلال والانتهاك الجنسين، بهدف ضمان تصدٍ مستدام وطويل الأجل للاستغلال والانتهاك الجنسين. وركزت الجهود كذلك على تهيئة بيئات أكثر أماناً للأشخاص الذين يخدمهم البرنامج، من خلال تدابير التخفيف من مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسين، وتعزيز الالتزام بالمعايير الأخلاقية في جميع عمليات البرنامج.
- 49- وتدعم سياسة قوية وإطار استراتيجي التزام البرنامج بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين. وأصدر مكتب الأخلاقيات في مايو/أيار 2023 تعميماً محدثاً صادراً عن المديرية التنفيذية بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين¹⁹ لتعزيز التوجيه التنظيمي. وفي عام 2024، تم إتمام التقييم الاستراتيجي للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين. وقِيم ذلك الجهود، والمعايير، والفعالية، والشرائط والعوامل المؤثرة على أنشطة البرنامج في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين، وقدم توصيات. وقبلت الإدارة جميع التوصيات الست، ومنذ ذلك الحين، تقوم المنظمة بتنفيذ خطة عمل شاملة تتضمن 45 إجراء محدداً لمعالجة التحديات والفرص التي تم تحديدها. وقام مكتب الأخلاقيات بتنسيق جميع الأطراف المعنية المشاركة في إعداد رد الإدارة على التقييم، ووافق على قيادة تحديثات دورية بشأن تنفيذ الأنشطة المتفق عليها للمجلس التنفيذي. ويرد تقرير أكثر تفصيلاً عن رد إدارة البرنامج على تقييم الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين بشكل منفصل.²⁰
- 50- وفي يناير/كانون الثاني 2024، تولّت المديرية التنفيذية مناصرة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين والتحرش الجنسي في اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، مما عزز التزام البرنامج بتعزيز الجهود العالمية للتصدي لمخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسين. ومن خلال هذا الدور القيادي، يقود البرنامج التعاون داخل اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، ويدمج أفضل الممارسات ويروج الأطر القابلة للتطوير لضمان استجابات إنسانية أكثر تنسيقاً واستدامة.
- 51- وطيلة عام 2024، قاد مكتب الأخلاقيات العمل على إنجازات المناصرة ودعم المديرية التنفيذية في تنفيذ الأولويات الثلاث المحددة: تفعيل نهج يتمحور حول الضحايا؛ وتعزيز التغيير الثقافي التنظيمي من خلال القيادة والشرائط؛ ودعم مواصلة تعزيز القدرات في جميع أنحاء القطاع. ومددت المديرية التنفيذية دورها كمناصرة لمدة عام آخر، ما يتيح للبرنامج البناء على التقدم المحرز ومواصلة الدعوة إلى اتباع نهج موحد وطويل الأجل إزاء الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين في جميع أنحاء القطاع الإنساني.
- 52- وإدراكاً من البرنامج بأن تحديات الاستغلال والانتهاك الجنسين واسعة الانتشار، فقد عزز من خلال تنفيذ رد الإدارة على تقييم الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين، إلى جانب الزخم الذي نتج عن دور المديرية التنفيذية بصفتها مناصرة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين والتحرش الجنسي في اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، التزامه بالبرمجة الأخلاقية والواعية بالمخاطر، مع التشديد على أن الغذاء هو الكرامة وأن عمليات البرنامج يجب أن تستند إلى أعلى معايير النزاهة والسلوك، مع التمسك بمبادئ ومعايير الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين في جميع أنشطة البرنامج.

¹⁹ تعميم المديرية التنفيذية OED2023/011، الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين.

²⁰ "التحديث السنوي عن التقدم المحرز في تنفيذ التوصيات الناتجة عن التقييم الاستراتيجي لعمل البرنامج في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسين" (WFP/EB.A/2025/9-A).

- 53- وشهد عام 2024 زيادة كبيرة في الطلبات الاستشارية المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، حيث تم تلقي أكثر من 500 استفسار. ويمثل هذا زيادة بنسبة 25 في المائة عن عام 2023، مما يعكس طلبا متزايدا على الدعم الذي حفزه التواصل المكثف في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وبناء القدرات الذي قام به مكتب الأخلاقيات في جميع أنحاء المنظمة. وواصل المكتب الاستجابة السريعة لجميع الطلبات الواردة، والتي غطت، كما في السنوات السابقة، مجموعة واسعة من الاحتياجات بما في ذلك دعم بناء القدرات، وتوفير أدوات ومواد للتدريب، وتوجيهات بشأن إدارة حوادث الاستغلال والانتهاك الجنسيين وتقديم المساعدة للضحايا ومساعدة المكاتب القطرية على صياغة واستعراض الوثائق المتعلقة بالسياسات مثل إجراءات التشغيل الموحدة وخطط عمل المكاتب القطرية في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- 54- وظل منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين في صميم استراتيجية مكتب الأخلاقيات، مع التركيز على بناء القدرات والمعرفة لموظفي البرنامج والشركاء المتعاونين.
- 55- وفي عام 2024، توسعت جهود التدريب والمشاركة المستهدفة في جميع المناطق، بما يضمن تجهيز المكاتب الإقليمية، والمكاتب القطرية وجميع الموظفين، بما في ذلك الإدارة العليا وجهات التنسيق المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، للالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية. وأجرى المكتب أكثر من 150 دورة تدريبية متعددة اللغات للموظفين في 34 مكتبا قطريا وأربعة مكاتب إقليمية. ولم يؤد تعزيز الوعي بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في الميدان إلى تقوية ثقافة المساءلة فحسب، بل قلل أيضا من المخاطر التشغيلية، مما يحافظ على نزاهة مهمة البرنامج.
- 56- وعلى مدار السنة، تكثفت جهود التنسيق والتواصل والتوعية من خلال المشاركة بصورة مستدامة مع شبكة متنامية تضم أكثر من 600 جهة تنسيق للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في كل مكتب قطري وفي كل مكتب إقليمي. وواصل مكتب الأخلاقيات تقديم جلسات التحاق، ومبادرات توعية وتوجيهات مصممة خصيصا لمواجهة تحديات محددة. ونُظمت حلقات عمل إقليمية مع ثلاثة مكاتب إقليمية، وكانت بمثابة منصات محورية لتبادل المعرفة وبناء القدرات بهدف ضمان توحيد أفضل الممارسات، والتخفيف من مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين بكفاءة. ومن المتوقع أن يتم إعداد وثائق توجيهية إضافية في عام 2025 لمواصلة دعم جهات التنسيق المعنية بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وتوفير مسار واضح بشأن التحديات الناشئة وتعزيز دور جهات التنسيق في تنفيذ التزامات البرنامج المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين.
- 57- وتؤدي القيادة القوية دورا محوريا في تشكيل تصدي البرنامج للاستغلال والانتهاك الجنسيين. ويجب أن يُظهر القادة والمديرون على جميع المستويات التزاما واضحا بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وأن يشجعوا ثقافة عدم التسامح مطلقا، بما في ذلك إزاء النقص. ولتعزيز مساءلة القيادات، واصل مكتب الأخلاقيات إجراء تدريب تفاعلي قائم على سيناريوهات مصمم خصيصا للإدارة العليا في المكاتب القطرية، بما في ذلك في اجتماعات المديرين القطريين الإقليميين في عدد من المكاتب الإقليمية،²¹ وكذلك في التدريب التعريفي للمديرين القطريين الجدد ونواب المديرين القطريين الذي تنظمه شعبة الموارد البشرية. ومن خلال تزويد القادة بالمعرفة والأدوات اللازمة للتصدي بفعالية لمخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين، يعزز البرنامج القيادة الأخلاقية والإدارة الاستباقية للمخاطر.
- 58- ومن المهم أن يحافظ البرنامج على تركيزه والتزامه الثابتين بمواجهة مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين وتعميم الوقاية في جميع عملياته وبرامجه. ولتحقيق هذه الغاية، دعم المكتب المكاتب القطرية في إدماج الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في تصميم وصياغة الخطط الاستراتيجية القطرية والتقارير القطرية السنوية المقدمة إلى المقر، بما يضمن توثيق مخاطر الاستغلال والانتهاك الجنسيين، والتحديات والإنجازات ومعالجتها منهجيا. ولتوحيد هذا الإدماج، عكف المكتب على تطوير وتحديث الوثائق التوجيهية، بما في ذلك من خلال المساهمة في تنقيح الاستراتيجية النموذجية لإطار الخطة الاستراتيجية القطرية لضمان أن تظل اعتبارات الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين عنصرا إلزاميا، بما يتواءم مع رد الإدارة على التقييم الاستراتيجي للحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. كما كان تقييم المخاطر وترتيب أولوياتها والقدرة على الوفاء بالتزامات الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين من الأولويات الرئيسية. وأصبحت قائمة التقييم الذاتي للمكاتب القطرية بشأن الحماية

²¹ آسيا والمحيط الهادئ، وشرق أفريقيا، وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وغرب أفريقيا.

من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في عام 2024 جزءاً إلزامياً من عملية الضمان السنوية التي تجريها المديرية التنفيذية. وتم نشر هذه الأداة من خلال حلقات دراسية متعددة اللغات على مستوى العالم.

59- وظل تعزيز إدارة المخاطر المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين بين الشركاء المتعاونين أولوية رئيسية أخرى، مع التركيز على تعزيز قدرتهم على ضمان البرمجة الآمنة. ولم تقتصر هذه الجهود على حماية السكان المتضررين فحسب، بل عززت أيضاً الكفاءة التشغيلية للبرنامج ومصادقته في تقديم المساعدة المنقذة للحياة. وتحقيقاً لهذه الغاية، قام البرنامج بتحديث الاستمارة النموذجية للاتفاق على المستوى الميداني موافقة مع التعميم الجديد الخاص بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وأجرى مكتب الأخلاقيات، بالتنسيق مع وحدة الشراكات التشغيلية، ندوات عبر الإنترنت وجلسات معلومات لتعريف موظفي البرنامج والشركاء المتعاونين بهذه التحديثات البالغة الأهمية.

60- وواصل البرنامج، من خلال مكتب الأخلاقيات، القيام بدور قيادي في التنفيذ المشترك بين الوكالات لعمليات تقييم القدرات في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين بين شركاء الأمم المتحدة المنفذين.²² وعزز هذا التقييم منذ إنطلاقه المشاركة مع أكثر من 590 شريكاً متعاوناً، حيث تم توفير التدريب على عملية التقييم وتوجيه عملية وضع خطط تنفيذ تعزيز القدرات في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في عدد من المكاتب القطرية. وشكلت الدروس المستفادة طيلة عام 2024 جهود تنمية الموارد وبناء القدرات، مما دعم التنفيذ العالمي التدريجي للبرنامج. وبحلول نهاية عام 2024، تلقى أكثر من 50 مكتباً قطرياً الدعم من مكتب الأخلاقيات في تنفيذ عملية تقييم وتعزيز القدرات في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، وتلقى أكثر من 1 900 موظف من موظفي البرنامج تدريباً على تقييم القدرات في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وعززت بعثات الدعم حضوراً إلى المناطق العالية المخاطر من التواصل، ومن المقرر إفاد المزيد من البعثات في عام 2025 إذا سمحت الأموال بذلك.

61- وواصل البرنامج الاضطلاع بدور نشط في الفريق العامل المعني ببروتوكول الشركاء المنفذين المشترك بين الوكالات في إطار بروتوكول الأمم المتحدة بشأن ادعاءات الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي تشمل الشركاء المنفذين، حيث ساهم في جهود التدريب من خلال أكثر من 30 دورة تدريبية مشتركة بين الوكالات لأكثر من 2 000 موظف من موظفي الأمم المتحدة، بما في ذلك أكثر من 300 من أعضاء شبكة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في المواقع العالية المخاطر. وبالإضافة إلى ذلك، انضم البرنامج إلى فريق عامل آخر أنشئ حديثاً معني بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والشركاء التجاريين، حيث ساهم في تطوير الموارد لكي تستخدمها كيانات الأمم المتحدة في التعامل بفعالية مع كيانات القطاع الخاص.

62- وبدأ مكتب الأخلاقيات، كجزء من إنجازاته لمناصرة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي في اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، في وضع دورة تعليمية داخلية بشأن عمليات بروتوكول الشركاء المنفذين للأمم المتحدة، مع التركيز على وحدة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين على بوابة شركاء الأمم المتحدة، وكذلك دورة تعليمية موجهة للأطراف الخارجية تستهدف المنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني الأخرى. وقاد البرنامج أيضاً مشاورات داخل اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات للترويج لاستخدام الأداة غير الإلزامية لتقييم الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين لمقدمي الخدمات المالية، والتي ستقوّي قدرة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين لدى مقدمي الخدمات هؤلاء، وتدعم تعزيز المساءلة في تنفيذ البرامج النقدية في السياقات الإنسانية من خلالهم.

63- وكمبادرة رئيسية أخرى في إطار المناصرة التي يضطلع بها البرنامج، تُظمت حلقة عمل عالمية للتعليم بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في الشراكات، وجمعت كيانات الأمم المتحدة، ومنسقين مشتركين بين الوكالات معنيين بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين وممثلين للمنظمات غير الحكومية من 17 بلداً لتعزيز آليات الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في الشراكات، مما يؤدي إلى تعزيز الضمانات والمساءلة.

²² يمثل تقييم القدرات في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين بين شركاء الأمم المتحدة المنفذين أداة لفحص المنظمات الشريكة، وقد طورها البرنامج وصندوق الأمم المتحدة للسكان واليونسف ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين بالتنسيق مع اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات وأعضاء فريق الأمم المتحدة العامل المعني بالاستغلال والانتهاك الجنسيين. والهدف من ذلك هو تعزيز المساءلة والقدرات لدى الشركاء المتعاونين وضمان أن لديهم آليات كافية لمنع حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لها.

64- وأخيراً، واصل البرنامج، من خلال مديرتة التنفيذية، مشاركته في الفريق التوجيهي الرفيع المستوى المعني بالاستغلال والانتهاك الجنسيين، وبالتالي، المساهمة في تعزيز استجابة أقوى على نطاق المنظومة للتصدي للاستغلال والانتهاك الجنسيين على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وساهم البرنامج أيضاً في مبادرات أخرى للأمم المتحدة ومبادرات مشتركة بين الوكالات، بما فيها في الفريق الاستشاري التقني التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات المعني بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، والفريق العامل المعني بالاستغلال والانتهاك الجنسيين التابع للأمم المتحدة، والفريق المرجعي للجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والتزم البرنامج أيضاً بتوصيات هذا الأخير.²³

خامساً- الاتساق في الأمم المتحدة: فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات وشبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف

65- تتمثل إحدى المهام الأساسية لمديرة مكتب الأخلاقيات في العمل مع مكاتب الأخلاقيات الأخرى على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتبادل أفضل الممارسات وتعزيز الاتساق والتعاون في مجال الأخلاقيات، وأن تكون عضواً في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. ويتألف فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات من رؤساء مكاتب الأخلاقيات في الأمانة العامة للأمم المتحدة والأجهزة والبرامج ذات الإدارة المستقلة، ويرأسه مدير مكتب الأخلاقيات بالأمانة العامة للأمم المتحدة.

66- وتعمل مديرة مكتب الأخلاقيات في البرنامج مع فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات من خلال المساهمة في اجتماعاته الشهرية، والتشاور بشأن المسائل المشتركة وقضايا حماية المبلغين عن المخالفات المتنازع عليها؛ والمشاركة في قيادة فريق عامل معني بالتوجيهات الداخلية لفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات بشأن الممارسات المتعلقة بالهدايا والأنشطة الخارجية بهدف ضمان قدر أكبر من الاتساق في تطبيقها بين أعضاء فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات. وكان مكتب الأخلاقيات أيضاً عضواً نشطاً في فريق الأمم المتحدة للأخلاقيات الفرعي المخصص لتعزيز التعاون في مجال الاتصال، والتواصل والتدريب والاستخدام الأمثل للموارد.

67- وظلّ مكتب الأخلاقيات عضواً نشطاً في شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف، التي تضم موظفين معنيين بالأخلاقيات من كيانات منظومة الأمم المتحدة، والمنظمات الدولية المنتسبة، والمؤسسات المالية الدولية. وشبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف هي محفل لتبادل المعلومات، والممارسات الجيدة من أجل التطوير المهني ووضع المعايير المرجعية، وهدفها هو تعزيز التعاون على نطاق المنظومة بشأن مسائل الأخلاقيات. وساهم مكتب الأخلاقيات في وضع مواد توجيهية مرتبطة بإنشاء وظيفة الأخلاقيات وأساليب عملها لشبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف، وساهم في حلقات النقاش وعرض مبادرات ونهج جديدة يجري تطويرها خلال المؤتمر السنوي للشبكة، وتولى دور الممثل المناوب للشبكة في مجلس تنفيذ استراتيجيات الأمم المتحدة للصحة العقلية، والذي يضم ممثلين من جميع منظمات الأمم المتحدة وأصحاب المصلحة الرئيسيين.

سادساً- الملاحظات والاستنتاجات

68- في عام 2024، بدأ مكتب الأخلاقيات في تنفيذ استراتيجيته للفترة 2024-2026 بعزم والتزام متجددين مع إعطاء الأولوية لاحتياجات المكاتب القطرية. وأخذ المكتب أيضاً زمام المبادرة في الجهود الرئيسية في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، بما في ذلك مناصرة الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي في اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات – وهي إحدى الأولويات العليا للمديرة التنفيذية.

69- ويؤكد مكتب الأخلاقيات أنه تم الحفاظ على استقلاله التنظيمي خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير، وأنه تمكن من أداء أنشطته من دون تدخل. وكانت ميزانية مكتب الأخلاقيات لعام 2024 كافية لتغطية تكاليف أنشطته الرئيسية وتكاليف الموظفين المرتبطة بالاضطلاع بمسؤولياته خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

²³ لجنة منظمة التعاون الاقتصادي والمساعدة الإنمائية. توصية بشأن إنهاء الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي في التعاون الإنمائي والمساعدة الإنسانية.

70- ونظرا إلى الاحتياجات المتزايدة وتحديات التمويل الشاملة التي يواجهها البرنامج، ركز مكتب الأخلاقيات جهوده على دعم المكاتب القطرية مباشرة في تلبية احتياجات الأشخاص الذين يخدمهم البرنامج، واستعراض ممارساته ونظمه باستمرار لإيجاد المزيد من كفاءات التكاليف والبحث عن خيارات تمويل بديلة. ومع دعوة البرنامج والقطاع الإنساني الأوسع نطاقا إلى إعادة تقييم كيفية تلبية الطلبات المتزايدة في ظل تقلص التمويل، يظل عمل مكتب الأخلاقيات رئيسيا في الوقاية من المخاطر، والحفاظ على قيم البرنامج ومدونة قواعد السلوك الخاصة به في طليعة طريقة عمله وضمان أن يكون موثوقا به وقادرا على تنفيذ ولايته المتمثلة بإنفاذ الأرواح وتغيير الحياة.