



## نظرة عامة

تضمن وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) التابعة للجنة الدولية للإغاثة، والتي تم إنشاؤها في عام 2016، أن تدمج لجنة الإنقاذ الدولية ثقافة النزاهة والوقاية، وتحديد المخاطر والتخفيف منها على جميع مستويات المنظمة ووفقاً مدونة The IRC Way ، وقيمنا، والقانون ، للقيام بذلك، تعمل وحدة الأخلاقيات والامتثال بشكل تعاوني مع وحدة الاستجابة للأزمات والإنعاش والتنمية (CRRD)، ووحدة إعادة التوطين واللجوء والدمج (RAI)، والوحدات التنظيمية، والمقرات الرئيسية (HQ).

وحدة الأخلاقيات والامتثال مسؤولة عن:

- التأكد من أن لجنة الدولية للإغاثة تدمج ثقافة الأخلاقيات، والنزاهة، والامتثال في ممارسات أعمالها على جميع مستويات المنظمة، وفقاً لمدونة قواعد السلوك الخاصة باللجنة الدولية للإغاثة، وقيمنا، والقوانين والتشريعات الوطنية
- برامج التدريب والاتصالات لرفع مستوى الوعي ومنع احتمالية أي سوء للسلوك
- مدونة قواعد السلوك الخاصة باللجنة الدولية للإغاثة والتدريب السنوي
- تقديم المشورة بشأن قضايا الأخلاقيات والامتثال
- تطوير وتنفيذ عملية عالمية لإدارة المخاطر الموجودة بالمؤسسة (ERM) من أجل اللجنة الدولية للإغاثة
- الحماية العالمية (في السنة المالية 2020، ستنتقل الوظيفة لإبلاغ نائب الرئيس الأول لوحدة الاستجابة للأزمات والإنعاش والتنمية (CRRD) ومنع الاحتيال والفساد
- إدارة الخط الساخن للجنة الدولية للإغاثة وإجراء تحقيقات داخلية في الانتهاكات المحتملة لمدونة قواعد السلوك الخاصة باللجنة الدولية للإغاثة وسياساتها، والقانون والتشريعات، والإخفاقات المادية للوفاء بالالتزامات بموجب الاتفاقات
- ضمان إجراء العلاج المناسب وتصحيح ثغرات السيطرة عند تحديدها

يرأس وحدة الأخلاقيات والامتثال كبير مسؤولي الأخلاقيات والامتثال (CECO) في اللجنة الدولية للإغاثة، والذي يرفع التقارير مباشرة إلى المستشار العام للجنة الدولية للإغاثة ولجنة التدقيق التابعة لمجلس الإدارة. يمكن العثور على المخطط التنظيمي لوحدة الأخلاقيات والامتثال [هنا](#).

## مدونة قواعد السلوك ("مدونة The IRC Way")

تم تحديث مدونة قواعد السلوك الخاصة باللجنة الدولية للإغاثة، [مدونة The IRC Way: معاييرنا للسلوك المهني](#)، في ديسمبر 2017. قيم اللجنة الدولية للإغاثة الراسخة في قلب مدونة *The IRC Way* هي النزاهة، والمساءلة، والخدمة، والمساواة (قيمة جديدة في 2019). تتناول المدونة كيفية احترامنا للالتزاماتنا تجاه أولئك الذين يشملهم عملنا: عملاؤنا، وزملائنا، والمتبرعون، والموردون، والشركاء، وتوفر النصائح والسيناريوهات العملية لمساعدة الموظفين على اتخاذ قرارات جيدة. مطلوب من الموظفين توثيق فهمهم للمدونة ونييتهم للالتزام بها من خلال الحصول على شهادة تفيد بذلك كل عام. تتضمن هذه المدونة معلومات حول كيفية الإبلاغ عن سوء السلوك المشتبه فيه.

سنوياً، يحضر جميع موظفي اللجنة الدولية للإغاثة تدريباً إلزامياً مدته من 4 إلى 6 ساعات على مدونة *The IRC Way*: معاييرنا للسلوك المهني والذي يتضمن معلومات، ومعايير، وتوقعات، وسيناريوهات حول كيفية التعامل مع عملائنا. كل عام يتم إبراز مجالات تركيز مختلفة. في عام 2018، كان التحرش الجنسي أحد مجالات التركيز.

تم إجراء تدريب 2019 لجميع الموظفين خلال الفترة من 1 نوفمبر 2019 إلى 31 يناير 2020. تم تصميم تدريب المدونة من قبل فريق من كبار القادة والخبراء الفنيين المنتمين لوحدة إعادة التوطين واللجوء والدمج (RAI)، ووحدة إدارة المتح (AMU)، ووحدة الاستجابة للأزمات والإنعاش والتنمية (CRRD)، والموارد البشرية، ووحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU). شمل التدريب ثلاثة مجالات تركيز: (1) الحماية؛ و(2) منع الاحتيال والفساد؛ و(3) الاتجار بالبشر. في ختام التدريب، كان مطلوباً من جميع الموظفين إكمال نموذج إقرار وشهادة لتأكيد إقرارهم بمدونة قواعد السلوك الخاصة بلجنة الإنقاذ الدولية والامتثال إليها. تم تقديم التدريب على مستوى العالم من خلال

526 سفيرًا من سفراء يوم نهج لجنة الإنقاذ الدولية والذين قاموا بإجراء أكثر من 222 فعالية تدريبية حول العالم. تم اختيار السفراء من قبل إدارتهم العليا وتدريبهم لتقديم محتوى التدريب إلى فرقهم المحلية.

## إدارة المخاطر بالمؤسسة

في عام 2019، وظفت اللجنة الدولية للإغاثة مديرًا أولاً لإدارة المخاطر في المنظمة مسؤولاً عن تصميم قدرة عالمية لإدارة المخاطر الموجودة بالمنظمة وتنفيذها بكفاءة. ستقوم عملية إدارة المخاطر الموجودة بالمؤسسة (ERM) بتحديد المخاطر وتقييمها وإدارتها، حيث أنها تتعلق بأهداف المنظمة على جميع مستوياتها، وسيتم دمجها في العمليات الحالية، وستحدد مسارًا واضحًا للتصعيد وتخفيف المخاطر عند الضرورة.

وتشرف على هذه العملية لجنة المخاطر والامتثال التابعة للجنة الدولية للإغاثة، والتي يرأسها كبير مسؤولي الأخلاقيات والامتثال، وتشمل المدير الأول لإدارة المخاطر الموجودة بالمؤسسة، والمدير الأول للتدقيق الداخلي، والمدير المالي، وكبير مسؤولي سلسلة الإمداد العالمية، والمستشار العام، ونواب الرئيس الأقدم (SVP) لوحدة الاستجابة للأزمات والإنعاش والتنمية (CRRD) ووحدة إعادة التوطين واللجوء والدمج (RAI)/وحدة إدارة المنح، ونائب الرئيس الأول والرئيس التنفيذي للعمليات (COO)، ورؤساء الأقسام الرئيسية الأخرى في المنظمة. تجتمع اللجنة شهريًا وتعمل كمحور متعدد الوظائف يضمن إرساء ممارسات إدارة المخاطر الموجودة ودمجها بشكل مناسب في المنظمة.

بما أن نهج إدارة المخاطر الموجودة بالمنظمة سيتم دمجها بالكامل في الآليات التنظيمية القائمة، بدلاً من إعدادها كبرنامج قائم بذاته، فكان من الضروري ضمان أن يكون هناك فهم واضح للأنشطة الحالية المتعلقة بـ "إدارة المخاطر" وكذلك البروتوكولات والعمليات التي تدعم حاليًا المقر الرئيسي والعمليات الميدانية.

خلال عام 2019، كان هناك جهد متضافر للعمل عن كثب والتشاور مع كل من المقر الرئيسي وأصحاب المصلحة الميدانيين لجمع التعليقات حول الطريقة الأكثر فعالية لدمج إدارة المخاطر الموجودة بالمؤسسة في عمليات اللجنة الدولية للإغاثة وأنشطتها، وهيكلها التنظيمية الحالية. وقد أجريت مناقشات تعاونية بشكل شخصي عبر عدة مناطق بما في ذلك الشرق الأوسط، ومنطقة البحيرات الكبرى، وشرق أفريقيا، وعبر الولايات المتحدة من أجل إضفاء الطابع الاجتماعي مفهوم إدارة المخاطر الموجودة بالمؤسسة وتعزيز الحوار البناء ثنائي الاتجاه. تمت مراجعة البيانات المقدمة من خلال هذه المشاورات من قبل لجنة المخاطر والامتثال وتم تضمينها في تصميم إدارة المخاطر الموجودة بالمؤسسة. الهدف هو دمج إدارة المخاطر الموجودة بالمؤسسة بشكل عملي في اجتماعات الإدارة الحالية ودورات التخطيط القياسية بالإضافة إلى تلك المناسبات التي يحدث فيها تحول ديناميكي في بيئة التشغيل.

بما أن إدارة المخاطر الموجودة بالمؤسسة ستركز على المخاطر من حيث صلتها بالأهداف، فإنه يمكن تطبيق النهج بسهولة على جميع مجالات اللجنة الدولية للإغاثة، بدءًا من أهداف استراتيجية المنظمة وصولاً إلى المعايير المحددة المطلوبة لإنجاز البرامج بنجاح وتحقيق توقعات الجهات المانحة. في ديسمبر 2019، وافقت لجنة المخاطر والامتثال على نهج إدارة المخاطر الموجودة بالمؤسسة، على أساس أن التغييرات الطفيفة قد تكون مطلوبة بعد "فترة التنفيذ التجريبية"، والتي ستعمل على التحقق من طريقة الدمج المختارة وتسهيل الضوء على أي مجالات تتطلب التكيّف.

سيتم التنفيذ التجريبي بدءًا من أواخر فبراير إلى يونيو 2020، في موقعين، وهما سولت ليك سيتي (وحدة إعادة التوطين واللجوء والدمج (RAI)) وكينيا (وحدة الاستجابة للأزمات والإنعاش والتنمية (CRRD)). وبالتوازي مع هذه الجهود، يواصل المدير الأول لإدارة المخاطر الموجودة بالمؤسسة العمل عن كثب مع فريق الاستراتيجية بالمقر الرئيسي لضمان المضي قدمًا، وأن تحصل جميع مجالات اللجنة الدولية للإغاثة على الدعم والتوجيه اللازمين لتحديد الأهداف الواضحة وتنفيذها والتعبير عن المخاطر المرتبطة بتحقيقها.

## الحماية

في عام 2019، تم التعاقد مع مدير للحماية لقيادة عولمة أعمال الحماية التي تقوم بها اللجنة الدولية للإغاثة. هذه الوظيفة تعاونية، وتعمل عن كثب مع الوحدات الفنية التابعة للجنة الدولية للإستغاثة (وحدة الاستجابة ومنع العنف، المساواة بين الجنسين)، والموارد البشرية، وواجب العناية، ووحدة الأخلاقيات والامتثال، والموظفين الميدانيين التابعين للجنة الإنقاذ الدولية لضمان تعميم الحماية على جميع مستويات أنشطتنا. خلال عام 2019، قدّم مدير الحماية تقريرًا إلى وحدة الأخلاقيات والامتثال. اعتبارًا من 1 يناير 2020، أصبحت وظيفة الحماية وحدة منفصلة تقدم تقاريرها إلى نائب الرئيس الأول لوحدة الاستجابة للأزمات والإنعاش والتنمية (CRRD) والمدير الآن عضو في مجموعة كبار القادة (SLG) بللجنة الدولية للإغاثة.

من خلال العمل بشكل تعاوني عبر المنظمة، عززت اللجنة الدولية للإغاثة جهودها في مجال الحماية في عام 2019:

- **خطة عمل واستراتيجية حماية مدتها عامين:** بمساهمة من أكثر من 150 موظفًا على جميع مستويات المنظمة، في عام 2019، وضعت اللجنة الدولية للإغاثة خطة عمل واستراتيجية حماية مدتها عامين. وقد أنشأ هذا أساسًا قويًا لضمان توفر نهج حماية مستدام لدى اللجنة. لتسهيل تنفيذ خطة العمل، رشح كل مكتب تابع للجنة الدولية للإغاثة قادة الحماية، وهم مسؤولون عن العمل مع مدير الحماية لدعم تنفيذ ورصد أنشطة الحماية التي يتم من خلالها تقديم خدمات المساعدة.
- في الربع الأول من عام 2020، تم نشر الاستراتيجية وخطة العمل من قبل وحدة الاستجابة للأزمات والإنعاش والتنمية (CRRD) ووحدة إعادة التوطين واللجوء والدمج (RAI). يوجد حاليًا 142 قادة حماية نشطاء عبر وحدة الاستجابة للأزمات والإنعاش والتنمية (CRRD) ووحدة إعادة التوطين واللجوء والدمج (RAI). تم إنشاء شبكة نظراء لقادة الحماية، وتم تقديم ثلاث دورات تدريبية لبناء القدرات قبل نهاية عام 2019.
- **تحديثات السياسة:** تم تحديث سياسة حماية الطفل لتعزيز نهجنا لحماية الأطفال المستفيدين. وشمل ذلك وضع خطة عمل محددة لحماية الطفل وتنفيذها (أدرجت لاحقًا في خطة عمل الحماية البالغ مدتها عامين). كما تم أيضًا تحديث سياسة مكان العمل الخالي من التحرش الخاصة بلجنة الإنقاذ الدولية، مما يعمل على تعزيز وتوضيح الحماية التي ينبغي أن يتوقعها الموظفون في أماكن عملهم. أخيرًا، سيتم استبدال سياسة حماية المستفيدين من الاستغلال والاعتداء الحالية في الربع الثاني من عام 2020 بسياسة حماية البالغين، والتي تعمل على تحديث نهجنا لحماية العملاء البالغين وتتوافق مع الممارسات السليمة للقطاع.
- **إرشادات اللجنة الدولية للإغاثة لنهج مُنصَّب على الناجين للإبلاغ عن إساءة السلوك المرتبط بالحماية:** توفر هذه المبادئ التوجيهية، التي تم إصدارها بالتعاون مع فريق عمل الحماية، مزيدًا من الوضوح للموظفين حول نهج اللجنة الدولية للإغاثة المُنصَّب على الناجين في الإبلاغ والحصول على خدمات الدعم. يقر هذا النهج، الذي يعد استثناءً من المبادئ التوجيهية العالمية بشأن الإبلاغ وينطبق فقط على انتهاكات حماية البالغين، بالاستقلالية الذاتية للناجين البالغين من انتهاكات الحماية وقد تم وضعه بقصد إنشاء عملية تعافي أكثر تمكينًا وشفاءً للناجين.
- **وضع مجموعة مواد تدريبية للحماية تابعة للجنة الدولية للإغاثة:** بناءً على المواد التدريبية الحالية، بما في ذلك تدريب مكافحة التحرش الجنسي، تتضمن هذه المجموعة التدريبية جلسة خاصة بتدريب المدرب (TOT) تبلغ مدتها ثلاث ساعات وأربع نسخ مختصرة من نفس المادة التدريبية. ومن المتوقع أن يتم الانتهاء من هذه المواد في أوائل عام 2020 وتسليمها سواء شخصيًا أو من خلال خدمة كايا البريدية Kaya وتوفرها بـ 16 لغة. معًا، ستضمن المواد التدريبية هذه تعرّف جميع الموظفين، بما في ذلك العاملين بحوافز، على ما هو متوقع منهم عند التعامل مع عملاء اللجنة الدولية للإغاثة. كما ستتيح لهم الفرصة للتعرف باستمرار على ما يمكنهم توقعه فيما يتعلق ببيئات العمل الآمنة الخالية من جميع أشكال العنف الجنسي.

## منع الاحتيال والفساد

يركز برنامج مكافحة الاحتيال التابع للجنة الدولية للإغاثة على الوقاية، والكشف، والعلاج، وإدارة المخاطر. يتقاسم الميدان والمقر الرئيسي حاليًا مراقبة الاحتيال لضمان وضع السياسات والإجراءات العالمية والتنفيذ والرصد على المستوى الميداني، ومشاركة الثغرات، والتحسينات، والدروس المستفادة عبر المنظمة.

تم إنشاء هذه الوظيفة في 2018. يقوم المدير، الذي يقدم تقاريره إلى كبير مسؤولي الأخلاقيات والامتثال (CECO)، بالإشراف على وضع وتنفيذ برنامج اللجنة الدولية للإغاثة لمنع الاحتيال/الفساد، والعمل مع البرامج الأمريكية (وحدة إعادة التوطين واللجوء والدمج (RAI))، والمكاتب القطرية الدولية (وحدة الاستجابة للأزمات والإنعاش والتنمية (CRRD)) والقيادات الوظيفية (المالية، والتدقيق الداخلي، وسلسلة الإمداد العالمية، ووحدة إدارة المئج (AMU)) لوضع وتنسيق وتنفيذ استراتيجية برنامجية وتدابير لضمان استخدام أموال الجهات المانحة للأغراض المنشودة. كان هذا المنصب مفتوحًا لفترة كبيرة في سنة 2019 حتى تم تعيين مدير جديد في أواخر أكتوبر 2019.

على مدى العامين الماضيين استحدثت اللجنة الدولية للإغاثة وظيفة ميدانية جديدة، وهي مسؤول الامتثال. ولدى اللجنة الدولية للإغاثة حاليًا مسؤولي امتثال في سبعة مواقع للبرامج القطرية. يساعد هؤلاء الموظفون مع الإدارة على التعامل مع القضايا والمبادرات المتعلقة بالامتثال على أرض الواقع ويعملون مع موظفي وحدة الأخلاقيات والامتثال بالمقر الرئيسي لتوفير الدعم الميداني للبرامج الاستباقية وإجراء التحقيقات حسب الحاجة.

في السنة المالية 2019، عملت وحدة الأخلاقيات والامتثال مع المواقع الميدانية على التحسينات التي أدخلت على نظام تميز الشراكة من أجل المساواة والنتائج التابع للجنة الإنقاذ الدولية (نظام PEER)؛ وقامت بإجراء بعض التدريب الميداني على التعرف على عمليات الاحتيال والتصدي لها؛ وعملت بشكل وثيق مع فريق "ضمان جودة سلسلة الإمداد العالمية" على العناية الواجبة للبائع وغيرها من الأمور حسب الحاجة.

يمكن الاطلاع على نظرة عامة حول سبل منع الاحتيال والاستجابة له التي تتبعها اللجنة الدولية للإغاثة [هنا](#).

## التحقيقات والعلاج

لدى وحدة الأخلاقيات والامتثال إطار شامل ومتكامل للتعامل مع ادعاءات سوء السلوك بما في ذلك الاحتيال، والفساد، والحماية، بالإضافة إلى مسائل أخرى، من خلال قسم تحقيق مخصص ومركزي ومستقل داخل وحدة الأخلاقيات والامتثال. يشرف المدير الأول للتحقيقات على ثمانية محققين من ذوي الخبرة؛ ويشرف اثنان من مسؤولي الحالات على الخط الساخن للجنة الدولية للإغاثة، وعلى عملية تناول الحالة وإخطارات الجهات المانحة.

تحتفظ اللجنة الدولية للإغاثة بخطط ساخن للمبلغين وآليات أخرى لتوفير مسارات متعددة لإثارة المخاوف والإبلاغ عن سوء السلوك المحتمل، بما في ذلك البلاغات المجهولة من خلال الخط الساخن للأخلاقيات التابع للجنة الدولية للإغاثة. في عام 2016، دمجت اللجنة الدولية للإغاثة الإبلاغ عن جميع حالات سوء السلوك المحتمل في وحدة الأخلاقيات والامتثال. يمكن لوحدة الأخلاقيات والامتثال الآن دمج المشكلات، وتحليلها، والتحقيق فيها، وعلاجها من خلال نظرة عامة على مستوى المؤسسة للثغرات والفرص المحتملة.

تم تصميم نظام الإبلاغ في اللجنة الدولية للإغاثة لتزويد الموظفين بقنوات متعددة للإبلاغ عن المخاوف (الخط الساخن للأخلاقيات، البريد الإلكتروني لنزاهة وحدة الأخلاقيات والامتثال، الموارد البشرية، المدراء، المستشارون الفنيون)، مع دمج جميع المشكلات في الخط الساخن للأخلاقيات التابع للجنة الدولية للإغاثة ونظام إدارة الحالات للمراجعة والتحقيق، حسب الاقتضاء. تتوفر معلومات حول كيفية الإبلاغ داخليًا على شبكة الإنترنت الداخلية الخاصة بلجنة الإنقاذ الدولية وكذلك خارجيًا على [موقع ويب اللجنة الدولية للإغاثة العام](#).

لتعزيز أهمية الإبلاغ، أطلقت لجنة الإنقاذ الدولية في نوفمبر 2018 حملتها "إثارة المخاوف" كمتابعة للتدريب السنوي ليوم نهج لجنة الإنقاذ الدولية (مدونة قواعد السلوك). كجزء من هذه المبادرة، تم تحديث صفحة البوابة الداخلية وصفحة الويب الخارجية للجنة الدولية للإغاثة لضمان الوصول إلى المعلومات الأساسية والخط الساخن للأخلاقيات التابع للجنة بسهولة أكبر.

تمت ترجمة الملصقات (الكبيرة والصغيرة) وبطاقات الموظف الفردية إلى 21 لغة. تم تزويد كل موظف في اللجنة الدولية للإغاثة [ببطاقة](#) بلغته الخاصة لإبلاغه بكيفية الإبلاغ عن سوء السلوك والأحوال التي يجب فيها القيام بهذا الإبلاغ؛ تم عرض ملصقات باللغة المحلية في كل موقع من مواقع اللجنة؛ وعقد القادة اجتماعات للموظفين لمناقشة أهمية الإبلاغ مع فرقهم.

## بناء القدرات التحقيقية

منذ تدشين حملة إثارة المخاوف، شهدت وحدة الأخلاقيات والامتثال زيادة في البلاغات. لإدارة الحالات بكفاءة أكبر، قد تعتمد وحدة الأخلاقيات والامتثال على الموظفين المحليين للمساعدة في المسائل ذات المخاطر المنخفضة، حسب الاقتضاء. قدمت وحدة الأخلاقيات والامتثال التدريب على التحقيق للشركاء عبر اللجنة الدولية للإغاثة الذين يدعمون وحدة الأخلاقيات والامتثال في التحقيقات. وشمل هذا التدريب على التحقيق لقيادات الموارد البشرية في الشرق الأوسط، وفي التدريب الفُطري للبرامج القطرية بتنزانيا وكينيا. تم التخطيط للتدريب على التحقيق في الربع الثاني من عام 2020 في نيروبي لعدد من البرامج القطرية المخصصة للقارة الأفريقية.

كما شهد هذا العام زيادة في الادعاءات المُبلغ عنها حول إساءات السلوك بشأن الحماية. جميع المحققون بوحدة الأخلاقيات والامتثال هم من المهنيين المدربين وكجزء من تطورهم المهني المستمر حضر المحققون بوحدة الأخلاقيات والامتثال تدريبًا إضافيًا في مجال التحقيق في عام 2019.

في يوليو 2019، قام المحققون بوحدة الأخلاقيات والامتثال، ومديرو الموارد البشرية الذين يُجرون تحقيقات في مسائل متعلقة بعلاقات الموظفين بما في ذلك التحرش الجنسي، ومدير واجب العناية بحضور ورشة عمل مدتها ثلاثة أيام بشأن التدريب على التحقيق المُطلع حول الصدمات. قدّم هذا التدريب التطبيقي الذي استمر لمدة ثلاثة أيام للمشاركين كلاً من المعرفة والمهارات حول مدى تأثير تجارب الصدمة على الذاكرة والإفصاحات، والكيفية التي يمكن بها للمحققين تعديل أساليبهم لضمان جمع المعلومات الدقيقة مع تقليل احتمالات تعرض أي من الموظفين أو العملاء المشاركين في التحقيق للصدمة مرة أخرى.

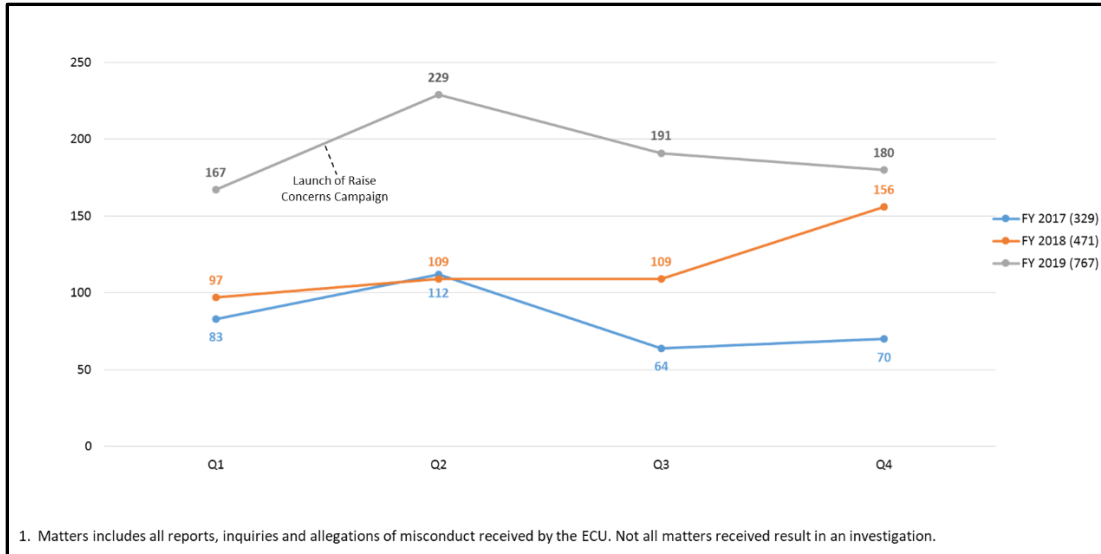
وأعقب ذلك في سبتمبر 2019 القيام بتدريب مدته يومين على إجراء تحقيقات في الاستغلال والاعتداء الجنسي. قدّم هذا التدريب حزمة تدريبية مصممة خصيصًا تركز على تحقيقات الحماية دعمًا لنهج اللجنة الدولية للإغاثة المُنصّب على الناجين بشأن الإبلاغ والتحقيقات.

لتحسين فهم دور وحدة الأخلاقيات والامتثال وعملية التحقيقات، قدمت وحدة الأخلاقيات والامتثال تدريب توعية حول وحدة الأخلاقيات والامتثال في جمهورية الكونغو الديمقراطية، واليمن، وإثيوبيا، ومالي، والأردن، وسوريا، ولبنان، والعراق، وتونس.

## إحصائيات التحقيقات لعام 2019

في السنة المالية 2019، شهدت وحدة الأخلاقيات والامتثال زيادة كبيرة في عدد المسائل التي تم الإبلاغ عنها مقارنة بعامي 2017 و2018. كان هذا على الأرجح بسبب حملة إثارة المخاوف التي تم إطلاقها في نوفمبر 2018 وزيادة فهم دور وحدة الأخلاقيات والامتثال بسبب التدريب على التوعية. لم ينتج عن كل مسألة تم تلقيها إجراء تحقيق من قِبَل وحدة الأخلاقيات والامتثال. بعض المسائل التي تم تلقيها كانت استفسارات، ولم تكن ادعاءً بسوء السلوك، أو قضايا أثّرت تمت مراجعتها والنظر فيها من قِبَل إدارة الموارد البشرية بشكل أكثر ملاءمة.

جميع المسائل المُستلمة من قبل وحدة الأخلاقيات والامتثال خلال الفترة من السنة المالية 2017 حتى السنة المالية 2019 ربع سنويًا<sup>1</sup>



شهدت وحدة الأخلاقيات والامتثال زيادة بنسبة 63% في المسائل الجديدة التي تم الإبلاغ عنها في السنة المالية 2019 مقارنة بالسنة المالية 2018. من بين الـ 767 مسألة جديدة التي تلقتها وحدة الأخلاقيات والامتثال تم التعامل معها على النحو التالي بناءً على القضايا التي أثيرت: وحدة الأخلاقيات والامتثال (389 من المسائل الجديدة) والموارد البشرية (378 من المسائل الجديدة). من بين الـ 389 مسألة جديدة التي تعاملت معها وحدة الأخلاقيات والامتثال، أدت 298 منها إلى إجراء تحقيق من قبل وحدة الأخلاقيات والامتثال.

(1) إغلاق الحالة والنتائج

حالات وحدة الأخلاقيات والامتثال للسنة المالية 2019

حالات وحدة الأخلاقيات والامتثال المفتوحة في نهاية السنة المالية 2018	حالات وحدة الأخلاقيات والامتثال المفتوحة للسنة المالية 2019	حالات وحدة الأخلاقيات والامتثال المغلقة للسنة المالية 2019	حالات وحدة الأخلاقيات والامتثال المفتوحة في نهاية السنة المالية 2019
215	298	291	<sup>1</sup> 228

قامت وحدة الأخلاقيات والامتثال بإغلاق 291 تحقيقًا في السنة المالية 2019. تُظهر الصورة العامة أن أكثر من 30% من التحقيقات تم إغلاقها في أقل من 90 يومًا. تم الانتهاء من نصف جميع التحقيقات تقريبًا في أقل من 180 يومًا. هذا على الرغم من الزيادة الكبيرة في المسائل الجديدة وادعاءات الحماية ذات الأولوية العالية.

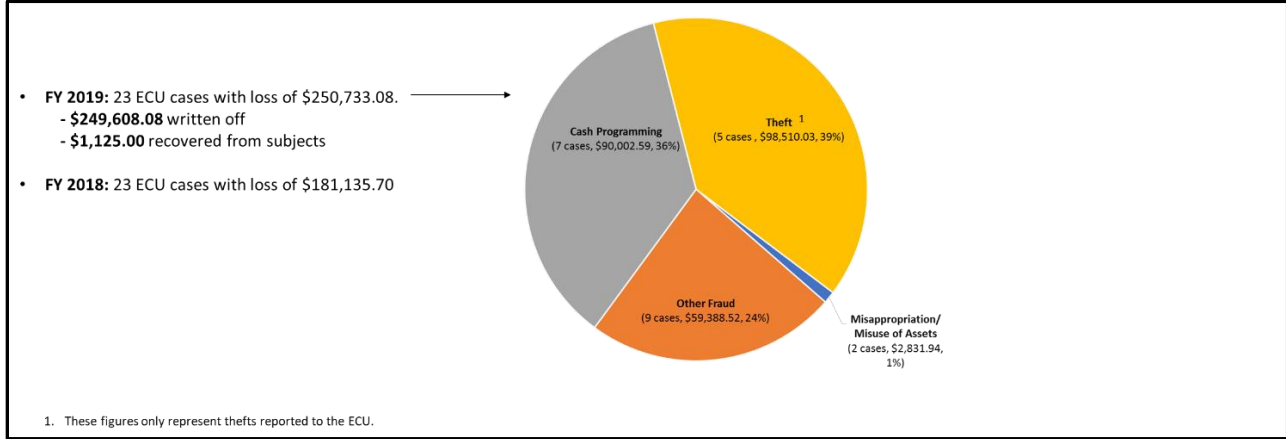
في تقارير التحقيق النهائية الخاصة بها، تقدم وحدة الأخلاقيات والامتثال توصيات، حسب الاقتضاء، قد تتناول: تدابير التخفيف من المخاطر، واسترجاع الخسائر، والإجراءات التأديبية المراد مراعاتها، والإحالات المحتملة إلى السلطات الوطنية حيث تم تحديد سلوك إجرامي، والتغييرات المحتملة في السياسات والإجراءات ونقاط الضعف في التحكم التشغيلي. تتخذ الإدارة العليا ذات الصلة لوحدة الاستجابة للأزمات والإنعاش والتنمية (CRRD)/وحدة إعادة التوطين واللجوء والدمج (RAI)/المقر الرئيسي القرارات النهائية بشأن الإجراءات التأديبية وتخفيف المخاطر التي يجب اتخاذها وفقًا لنتائج التقرير، بالتشاور مع وحدة الأخلاقيات والامتثال عند الضرورة.

<sup>1</sup> يُعزى التباين في 6 حالات هنا إلى إعادة تصنيف الحالات التي قد تحدث خلال دورة عملية مراجعة/التحقيق في الحالة.

## (2) الخسارة المالية

من بين الـ 291 قضية التي تم إغلاقها في السنة المالية 2019، كانت هناك 23 حالة أدت إلى خسارة تكبدتها اللجنة الدولية للإغاثة بقيمة إجمالية 250,733.08 دولارًا. كانت الفئة الرئيسية للخسارة نتيجة السرقة بما في ذلك السيولة النقدية والأصول، تليها البرامج النقدية. لا تشمل القيمة الإجمالية للخسارة السرقات التي لم يتم الإبلاغ عنها داخل وحدة الأخلاقيات والامتثال ولكن ربما تم التعامل معها بشكل منفصل من قبل الأمن حيث أن الادعاءات لا تشمل موظفي اللجنة الدولية للإغاثة أو شركاءها. بالنسبة لحالات وحدة الأخلاقيات والامتثال، لم تكن هناك خسائر للجهات المانحة المتضررة حيث قامت اللجنة الدولية للإغاثة بتغطية هذه المبالغ بأموال غير مقيدة.

### خسائر السنة المالية 2019 لحالات وحدة الأخلاقيات والامتثال المكتملة



## (3) الإجراءات التأديبية

### a. النزاهة المالية<sup>2</sup>

بالنسبة لـ 41 حالة نزاهة مالية موثقة حققت فيها وحدة الأخلاقيات والامتثال في السنة المالية 2019، تم اتخاذ إجراءات تأديبية ضد 59 موظفًا بما في ذلك التحذيرات الشفهية والكتابية وإنهاء العقود.

### b. الحماية

بالنسبة لـ 34 تحقيقًا موثقًا أجرته وحدة الأخلاقيات والامتثال والموارد البشرية، تم اتخاذ إجراءات تأديبية ضد 51 موظفًا بما في ذلك التحذيرات الشفهية والكتابية وإنهاء العقود.

نوع المسألة	عدد الحالات الموثقة	عدد الموظفين الذين تلقوا إجراءات تأديبية
استغلال المستفيد جنسيًا	7	9
استغلال المستفيد اقتصاديًا	14	23
التحرش الجنسي في مكان العمل	13	19
الإجمالي	34	51

<sup>2</sup> وتشمل النزاهة المالية: رشوة المسؤولين الحكوميين، الاحتيال في المشتريات/الرشوة التجارية، اختلاس/إساءة استخدام الأصول، التدقيق/المحاسبة.

يمكن توجيه أي أسئلة أو تعليقات بخصوص تقرير وحدة الأخلاقيات والامتثال السنوي للسنة المالية 2019 إلى:  
سوزان رينجلر، رئيس قسم الأخلاقيات والامتثال ([susan.ringler@rescue.org](mailto:susan.ringler@rescue.org))