



وحدة الأخلاقيات
والامتثال (ECU)

التقرير السنوي
عن السنة
المالية 2022

مارس/آذار 2023 | لجنة الإنقاذ الدولية

وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) بلجنة الإنقاذ الدولية (IRC): تعزيز ثقافة النزاهة والامتثال وإدارة المخاطر

تعمل وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) التابعة للجنة الإنقاذ الدولية والتي أنشئت سنة 2016 بشكل تعاوني وعلى مستوى عالمي في عموم المنظمة لتعزيز وتنفيذ برنامج الأخلاقيات والامتثال في IRC.

ويتمثل اختصاص وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) في ضمان محافظة لجنة الإنقاذ الدولية والهيئات التابعة لها على برنامج الأخلاقيات والامتثال وتعزيزه وتنفيذه كأولوية في المنظمة، مع التركيز على الفعالية في منع الانتهاكات المحتملة ومدونة قواعد سلوك المنظمة أو القانون أو اللوائح التنظيمية وكشفها والتحقيق فيها وردعها، فضلاً عن منع الإخفاقات الجوهرية في الوفاء بالالتزامات بموجب العقود أو المنح أو الاتفاقات ومعايير السلوك الأخلاقي الخاصة باللجنة. ويدعم برنامج الأخلاقيات والامتثال في IRC وبشكل مباشر قدرة المنظمة على تلبية احتياجات عملائها واستيفاء متطلبات الجهات المانحة، وذلك باعتبارها مدبراً موثوقاً لمواردهم.

وتشمل مسؤوليات وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) ما يلي:

- تعزيز ثقافة النزاهة لضمان دمج IRC ثقافة قوامها الأخلاق والنزاهة والامتثال في ممارساتها العملية على كافة مستويات المنظمة، وفقاً لمدونة قواعد السلوك ("IRC Way") وقيمنا وسياساتنا والقوانين الوطنية واللوائح التنظيمية
- تعزيز مدونة قواعد سلوك IRC وتدريب الموظفين عليها سنوياً
- إعداد وتنفيذ التدريب واتصالات التوعية لزيادة الوعي بقضايا النزاهة، ومنع سوء السلوك المحتمل، وتبادل الدروس المستفادة في عموم المنظمة
- تقديم المشورة والخبرة المتخصصة بشأن قضايا الأخلاق والامتثال
- إرساء الإدارة المتسقة والفعالة للمخاطر التنظيمية من خلال تنفيذ وصيانة عملية عالمية لإدارة المخاطر المؤسسية (ERM)
- تضمين أنشطة واستراتيجيات منع الاحتيال والفساد بالعمل مع أصحاب المصلحة الرئيسيين في IRC
- العناية الواجبة لضمان تطبيق IRC للآليات المناسبة من حيث العناية الواجبة بشأن الموظفين والجهات الخارجية
- إدارة خط IRC الساخن وإجراء تحقيقات داخلية في الانتهاكات المحتملة لمدونة قواعد السلوك والسياسات والقوانين أو اللوائح التنظيمية والإخفاقات الجوهرية في الوفاء بالالتزامات بموجب الاتفاقات
- التدابير العلاجية لضمان اتخاذ الخطوات المناسبة وتصحيح الثغرات الرقابية عند الوقوف عليها من خلال التحقيقات أو غيرها من الوسائل

ويمكن الاطلاع على ميثاق وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) [هنا](#).

تتمتع وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) بفريق محترف ومتفرغ يضم 22 موظفاً يعملون على اتخاذ التدابير الاستباقية والاستجابية لتعزيز ثقافة النزاهة، وزيادة وعي الموظفين، ومنع سوء السلوك من قبيل الاحتيال والفساد، وتعزيز قدرات إدارة المخاطر المؤسسية، واكتشاف سوء السلوك والتحقيق في ادعاءاته. ومن خلال العمل التعاوني مع أصحاب المصلحة الرئيسيين في عموم IRC، أحرزت وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) تقدماً في العديد من المجالات الرئيسية في عام 2022، حيث أدارت عددًا قياسياً من المسائل الجديدة التي تم التبليغ عنها في الوحدة:

- نشر التدريب الإلكتروني العالمي على مدونة قواعد سلوك IRC (سبتمبر/أيلول - ديسمبر/كانون الأول 2021) والذي حقق معدل إتمام 85% في السنة المالية 2021 (متضمن في هذا التقرير حيث تم الانتهاء من التدريب في الربع الأول من السنة المالية 2022)
- إبراز تقدم في إدارة المخاطر المؤسسية عبر الاستجابة للأزمات والتعافي والتنمية (CRRD) وإعادة التوطين واللجوء والإدماج (RAI) والمجالات التشغيلية
- نشر أول تدريب أساسي إلكتروني إلزامي على منع الاحتيال في IRC

- تنفيذ تدريب افتراضي تفاعلي متقدم على اكتشاف العلامات الإنذارية للاحتيال باستخدام المناقشات المستندة إلى السيناريوهات بتيسير من المدربين، وذلك بالشراكة مع وحدة إدارة الإرساءات (AMU) في IRC. وتم إجمالاً تدريب 404 مشاركين عبر 26 جلسة أجريت بأربع لغات (18 باللغة الإنجليزية وواحدة باللغة العربية وأربع باللغة الإسبانية وثلاث باللغة الفرنسية).
- إدارة الزيادة الكبيرة في المسائل الجديدة¹ التي تم التبليغ عنها في وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU)، مع تلقي 1253 مسألة جديدة في السنة المالية 2022، بزيادة بنسبة 38% عن السنة المالية 2021 التي شهدت تلقي 907 مسألة جديدة. وليست كل المسائل أسفرت عن إجراء تحقيق بمعرفة وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU). وكان هذا أكبر عدد من البلاغات الواردة من خلال وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) منذ عام 2016.

يتأسس وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) مدير الأخلاقيات والامتثال التنفيذي (CECO) في IRC، الذي يتبع المستشار القانوني العام ولجنة التدقيق المنبثقة عن مجلس الإدارة تبعية مباشرة. ويمكن الاطلاع على المخطط التنظيمي لوحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) للسنة المالية 2022 [هنا](#).

نهج *Every Day, IRC Way*: كيف نحترم التزاماتنا

تتناول مدونة IRC كيفية احترام التزاماتنا تجاه من يتأثرون بعملنا: المتعاملون معنا والزملاء والجهات المانحة والموردون والشركاء. وتقدم نصائح وسيناريوهات عملية لمساعدة الموظفين على اتخاذ قرارات صائبة وتتضمن معلومات حول كيفية التبليغ عن سوء السلوك المشتبه به. ويجب على الموظفين الحصول على شهادة تفيد بفهمهم هذه المدونة وعزمهم على الامتثال لها كل سنة من خلال تدريب إلزامي يُعقد على مدونة قواعد السلوك: *Every Day, IRC Way*.

ونظرًا لأن التدريب السنوي على مدونة قواعد سلوك IRC يسير وفقًا لجدول زمني تبعًا للسنة الميلادية، شهدت السنة المالية 2021 تنفيذ الدورة *Every Day, IRC Way* 2021 للموظفين بين أوائل سبتمبر/أيلول (السنة المالية 2021) و 31 ديسمبر/كانون الثاني 2021 (السنة المالية 2022). ولأول مرة، وإلى حد كبير استجابةً للقيود التي فرضتها جائحة كوفيد 19 على التجمعات الشخصية، أعدت IRC ونشرت **دورة تعلم إلكتروني تدريبية عبر الإنترنت**. وتضمنت هذه الدورة التي استغرقت 90 دقيقة سبعة موديولات وقُدمت باللغات العربية والإنجليزية والفرنسية والإسبانية. وتم تزويد القادة بمجموعات أدوات القائد لتيسير المزيد من المناقشات الاختيارية المتعمقة مع الموظفين حول واحد أو أكثر من الموضوعات التالية: منع الاحتيال والفساد، والصون، والتنوع والمساواة والإدماج (DEI). وبالإضافة إلى ذلك، تم إنشاء **صحائف معلومات من صفحة واحدة** حول مختلف الموضوعات ذات الصلة بنهج *IRC Way*، وترجمتها إلى جميع لغات IRC، وتوزيعها على الموظفين. وتم تزويد الموظفين غير القادرين على الوصول إلى موديول التعلم الإلكتروني عبر الإنترنت بسبب الاحتياجات اللغوية و/أو تعذر الوصول إلى الإنترنت أو الحصول على جهاز إلكتروني بتدريب مباشر باستخدام PowerPoint محليًا.

¹ تشمل المسائل جميع البلاغات والاستفسارات وادعاءات سوء السلوك التي تلقاها وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU). وليست كل المسائل التي تم تلقيها أسفرت عن إجراء تحقيق بمعرفة وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU).



موظفون في أوغندا يحضرون جلسة مباشرة حول مجموعة أدوات *IRC Way, Every Day*

واصل *IRC Way, Every Day 2021* أيضًا تقليدنا المتمثل في إشراك سفراء **IRC Way**، وهم مناصرو مدونة قواعد سلوك المنظمة الذين يعملون كنقاط اتصال محلية، من أجل العمل مع الإدارة العليا والموارد البشرية وفريق متعدد الوظائف في أماكنهم لدعم مشاركة الموظفين وانخراطهم في التدريب. وشهدت السنة المالية 2022، تكريس **386 سفيرًا من كل أنحاء العالم** وقتهم وحماسهم دعمًا للزملاء.

"كان هذا التدريب رائعًا!! كل الإشادة إلى الأفراد الذين قاموا بإعداد هذا. أعمل في IRC منذ 10 سنوات وقد استحوذت على إعجابي بحق جودة هذا التدريب وقدرته على الوصول إلى جماهير متنوعة بمحتوى وثيق الصلة بهم. شكرًا جزيلاً لكم على حرصكم واعتنائكم بإعداد هذا التدريب!" - ملاحظات من أحد الزملاء في IRC

حققت IRC معدل إتمام موظفين 85% (13,320 موظفًا عبر الإنترنت؛ و 3,719 عبر التدريب المباشر باستخدام PowerPoint). نظرًا لأن *IRC Way, Every Day 2021* لاقى قبولاً حسناً، فقد تقرر استخدام طريقة مماثلة للتدريب على مدونة قواعد سلوك IRC لعام 2022: *IRC Way, Every Day 2022*.

سيشتمل التدريب خلال السنة المالية 2022 من جديد على موديول تعلم إلكتروني عبر الإنترنت بالإضافة إلى جلسات تركيز مباشرة إلزامية. وقد استلهم هذا التغيير من الملاحظات الإيجابية جداً على التدريب الذي أجري خلال السنة المالية 2021 بالإضافة إلى تعليقات الموظفين التي أفادوا فيها أيضاً برغبتهم في اشتغال تجربتهم التدريبية على عنصر شخصي. وستمنح جلسات التركيز المباشرة الموظفين الفرصة للقاء إما بشكل شخصي وإما عبر الإنترنت لإجراء المزيد من المناقشات المتعمقة حول مواضيع معينة وبناء ترابط الفريق الذي تشتد الحاجة إليه في أعقاب الجائحة. وقد انطلقت عملية التخطيط في صيف 2022 بلجنة مؤلفة من موظفين يمثلون العديد من الدوائر والمناصب والأماكن في عموم IRC. وستمتد نافذة الدورة التدريبية *IRC Way, Every Day* لعام 2022 من نوفمبر/تشرين الثاني 2022 إلى فبراير/شباط 2023.

إدارة المخاطر المؤسسية (ERM)

يمثل تكامل إدارة المخاطر المؤسسية (ERM) تحولاً مهماً بالنسبة للجنة الإنقاذ الدولية، فيما تواصل المنظمة اعتماد أفضل الممارسات وتتطور لإرساء نهج استباقي متسق لإدارة المخاطر. ويكمن الهدف من وراء إدارة المخاطر المؤسسية (ERM) في تحسين عملية صنع القرار وتعزيز القدرة على الصمود بتدعيم قدرة المنظمة على تحديد وتقييم وإدارة التحديات والفرص التي نواجهها في خضم السعي لتحقيق أهدافنا. وبذلك توفر إدارة المخاطر المؤسسية (ERM) الدعم الضروري لتنفيذ الاستراتيجية 100، والتحسينات في الأداء، والاستغلال الأمثل للموارد، والأهم من ذلك كله أنها تعطي الشركاء والجهات المانحة والعملاء والموظفين تظميناً على تطبيق المنظمة ممارسات قوية لإدارة المخاطر.

وقد صممنا نهجنا في إدارة المخاطر المؤسسية (ERM) بحيث يأخذ في اعتباره أفضل الممارسات العالمية لإدارة المخاطر، وتحديداً المعيار الدولي لإدارة المخاطر ISO 31000. وهذا يضمن تركيز IRC اهتمامها وجهودها على أهم المخاطر التي تواجه تحقيق أهدافنا وليس مجرد قائمة

بالقضايا المتصورة. واستُمدت الأهداف من بيان رسالتنا واستراتيجيتنا وأهداف الدوائر وألويات الإدارة، ويتم استعراضها سنويًا في إطار دورة التخطيط التنظيمي. وتقوم الإدارة على مستوى الدوائر (وعلى المستوى الإقليمي في حالة الاستجابة للالتزامات والتعافي والتنمية (CRRD) وإعادة التوطين واللجوء والإدماج (RAI)) باستعراض وتجديد وتحديث المخاطر التي تواجه كل منها في تحقيق أهدافها على أساس ربع سنوي وذلك في إطار روتينات الإدارة الاعتيادية الحالية لضمان التكامل التام والحد الأدنى من الأعباء الإدارية.

وتتألف لجنة المخاطر والامتثال، التي يرأسها مدير أول إدارة المخاطر المؤسسية، من كبار القادة الذين يجتمعون كل ثلاثة أشهر لتسليط الضوء على أبرز المخاطر وأكثرها إلحاحًا، ومناقشة استراتيجيات التخفيف، والتعاون في القضايا الجامعة، وخلق الوعي فيما يتعلق بالكثير من المواقف التي يمكنها التأثير على تحقيق الأهداف. وستزداد قيمة هذه المناقشات والفرص المتاحة لأنشطة التخفيف التعاونية والمنسقة مع تنفيذ إدارة المخاطر المؤسسية (ERM) بشكل كامل في IRC.

ولمواصلة تنفيذ وإرساء منصة مركزية متسقة لمعلومات المخاطر وإدارتها، تم تصميم ونشر تطبيق لإدارة المخاطر المؤسسية (ERM) خلال السنة المالية 2022. ويحسن تطبيق إدارة المخاطر المؤسسية تجربة المستخدم، ويوحد معلومات المخاطر في تنسيق سهل الفهم، ويزيد التعلم من الأقران والشفافية، ويضع الأساس للتحليل المفصل والتبليغ متى تم تنفيذ إدارة المخاطر المؤسسية (ERM) بشكل كامل. ويتم توفير التدريب على تطبيق إدارة المخاطر المؤسسية (ERM) والدعم المستمر لجميع المستخدمين حتى يتمكنوا من العمل بفعالية ضمن هذا النظام المخصص.

وخلال السنة المالية 2022، اصلنا الشراكة عن كتب مع الزملاء في عموم IRC للمضي قُدماً في تنفيذ إدارة المخاطر المؤسسية (ERM)، وتوفير دعم إدارة المخاطر، وزيادة تعزيز قدرات صنع القرار في المنظمة. وبحلول نهاية سبتمبر/أيلول 2022، كان أكثر من ثلثي المنظمة نفذوا إدارة المخاطر المؤسسية (ERM) في ممارساتهم الإدارية الحالية. وتشمل الدوائر التي تعمل حالياً باستخدام إدارة المخاطر المؤسسية (ERM) الاستجابة للالتزامات والتعافي والتنمية (CRRD) وإعادة التوطين واللجوء والإدماج (RAI) والوحدات التشغيلية الرئيسية. وعُقدت دورات تدريبية وورش عمل تفاعلية حول إدارة المخاطر المؤسسية (ERM) لزيادة دمج إدارة المخاطر المؤسسية في هذه الدوائر. وبالإضافة إلى ذلك، يتم عقد اجتماعات تقيمية وتقديم الدعم لفرق المناطق والدوائر لضمان أن يظل النهج مكيفاً وفقاً لاحتياجات المنظمة.

ونتوقع بنهاية السنة المالية 2023 أن يتم تنفيذ عملية إدارة المخاطر المؤسسية (ERM) بالكامل بمشاركة دوائر تشغيلية إضافية.

للحصول على معلومات إضافية حول إدارة المخاطر المؤسسية (ERM) وتطورها في IRC، انظر [التقرير السنوي لوحدة الأخلاقيات والامتثال \(ECU\) 2021](#) و [دليل إدارة المخاطر المؤسسية المصغر](#).

تعزيز الوعي بمنع واكتشاف الاحتيال والفساد

شهدت السنة المالية 2022 تطورات مثيرة في مجال منع واكتشاف الاحتيال والفساد في IRC. وبالعامل مع أصحاب المصلحة الرئيسيين في المنظمة، قمنا معاً بإعداد وإطلاق دورة تدريبية إلزامية عبر الإنترنت بعنوان *منع الاحتيال والفساد في IRC: مقدمة*. ويستند موديول التعلم الإلكتروني التفاعلي "اختر مغامرتك" الذي تبلغ مدته 30 دقيقة إلى سيناريوهات مستمدة من الحياة الواقعية، وهو متوفر باللغات العربية والإنجليزية والفرنسية والإسبانية. كما سيتم توفيره أيضاً من أجل تهيئة الموظفين والشركاء الجدد في IRC.

بالإضافة إلى ذلك، عملت وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) بالشراكة مع وحدة إدارة الإرساءات (AMU) في IRC لإعداد دورة تدريبية ثانية *أكثر تقدماً*، بعنوان *التوعية بالاحتيال: اكتشاف العلامات الإنذارية*. وتركز هذه الجلسة التي تستغرق 3 ساعات على تحديد العلامات الإنذارية والتخفيف منها باستخدام سيناريو مستند إلى القصص والمناقشات مع الزملاء في عموم المنظمة. وتم تدريب ما مجموعه 404 مشاركين عبر 26 جلسة أجريت بأربع لغات (18 باللغة الإنجليزية وواحدة باللغة العربية وأربع باللغة الإسبانية وثلاث باللغة الفرنسية). وتم تدريب ميسري التدريب بمعرفة موظفي وحدة إدارة الإرساءات (AMU)/وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU).

وتخلق هاتان الدورتان التدرجيتان قاعدة صلبة لزيادة الوعي بالاحتيال في IRC، والتي سنواصل البناء عليها في السنة المالية 2023.



دورة التعلّم الإلكتروني للتدريب على "سياسة منع الاحتيال والفساد بلجنة الإنقاذ الدولية: مقدمة" (أعلاه) تعلّم الدارسين كيفية منع الاحتيال والفساد في مجموعة متنوعة من السياقات.

بالإضافة إلى الدورة التدريبية على التوعية بمنع الاحتيال في IRC، واصلت وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) انخراطها مع منسقي الامتثال في الاستجابة للأزمات والتعافي والتنمية (CRRD) حول العالم. ففي السنة المالية 2022، عملت وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) مع قرابة 16 منسق امتثال في الاستجابة للأزمات والتعافي والتنمية (CRRD) في 15 بلدًا. وعلى الرغم من أن المناصب تنطوي على بعض التعاير عبر البلدان، فإن دور منسق الامتثال يدعم عمومًا المدير القطري وكبار الموظفين للإشراف على الوظائف ذات الصلة بالأخلاقيات والامتثال عبر البرنامج القطري. وهم يضطلعون بدور ثنائي يتمثل في الانخراط في كل من أنشطة المنع/الرقابة، وفي الوقت نفسه دعم التحقيقات التي تجريها وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) فيما يتعلق بادعاءات سوء السلوك في بلدهم.

وقد التقت وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) ومدير الضوابط الداخلية في الاستجابة للأزمات والتعافي والتنمية (CRRD) بشكل شهري مع منسقي الامتثال لعقد جلسات هامة للتعليم من الأقران والتطوير. وتسمح هذه الجلسات الشهرية للمجموعة بتشارك الموارد، واستكشاف المشكلات المشتركة وحلها، والدخول في مناقشات مع كبار القادة والخبراء في عموم المنظمة حول الموضوعات ذات الصلة بعملهم مثل معايير المشتريات والتحقيقات والتدقيقات وإدارة المخاطر وامتثال الجهات المانحة. وهدفنا هو دعم إقامة شبكة لأفضل الممارسات المهنية مع منسقي الامتثال.

كما شهدت السنة المالية 2022 أيضًا إجراء بحث حول تطوير نهج شامل لمنع الاحتيال، وذلك بهدف وضع منهجية تنظيمية لإجراء استعراضات مخاطر الاحتيال في مواقع IRC. وسيستمر هذا العمل خلال السنة المالية 2023 مع البدء المتوقع في التنفيذ.

التحقيقات الداخلية والتدابير العلاجية

يدعم فريق التحقيق بوحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) مهمة حاسمة الأهمية من مهام وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU)، ألا وهي صون موظفينا والمستفيدين والموارد من سوء السلوك وإساءة الاستخدام في بيئات التشغيل المعقدة وعالية المخاطر من خلال التحقيق في ادعاءات الاحتيال والتواطؤ والفساد في استخدام أموال المنح والصون وغير ذلك من صور سوء السلوك المزعومة.

وتحقيقًا لهذا الغرض، تطبق وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) إطارًا شاملاً ومتكاملًا للتعامل مع ادعاءات سوء السلوك بما في ذلك الاحتيال والفساد والصون وغير ذلك من الانتهاكات المزعومة لنهج IRC Way، وذلك بمعرفة قسم مركزي ومستقل مخصص للتحقيقات داخل وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU). وفي السنة المالية 2022، أشرف مدير أول التحقيقات على ثلاثة محققين أول، وثمانية محققين، ومسؤول قضايا أول واحد، ومسؤول قضايا واحد، ومحلل بيانات واحد، يتولون الإشراف على الخط الساخن للجنة الإنقاذ الدولية وعملية قبول القضايا وإشعارات الجهات المانحة. وعلى الرغم من أن إجراء التحقيقات هو الاختصاص الرئيسي لفريق التحقيق، فإنه يخصص أيضًا وقتًا كبيرًا للتواصل مع الجهات المانحة من خلال الاجتماعات ربع السنوية بالإضافة إلى الردود المخصصة على طلبات الجهات المانحة للحصول على المعلومات.

وتحتفظ لجنة الإنقاذ الدولية بخط ساخن للمبلغين عن المخالفات وآليات أخرى (الخط الساخن المعني بالأخلاقيات، والبريد الإلكتروني للنزاهة التابع لوحة الأخلاقيات والامتثال (ECU)، والموارد البشرية، والمديرون، والمستشارون الفنيون) لتوفير مسارات متعددة لإثارة الشواغل والتبليغ عن سوء السلوك المحتمل. وفي 2016، ركزت لجنة الإنقاذ الدولية التبليغ عن جميع صور سوء السلوك المحتملة لدى وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU). ويتم تجميع كافة القضايا والشواغل المثارة من خلال وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) في نظام الخط الساخن المعني بالأخلاقيات ونظام إدارة القضايا التابعين للجنة الإنقاذ الدولية لاستعراضها والتحقق فيها حسب الاقتضاء. وفي الوقت الراهن يتعلق قرابة نصف جميع الشواغل المثارة لدى وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) بمسائل تخص الموارد البشرية - علاقات الموظفين. ويعمل فريق التحقيقات بوحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) عن كثب مع علاقات الموظفين (الموارد البشرية العالمية) على استعراض كافة الادعاءات التي تنطوي على مسائل تخص علاقات الموظفين (على سبيل المثال: سوء السلوك في مكان العمل، التحرش الجنسي بالموظفين). وفي معظم الحالات، تحيل وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) ادعاءات علاقات الموظفين إلى علاقات الموظفين للاستعراض الأولي والتحقق إذا لزم الأمر. كما تقوم وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) وعلاقات الموظفين أيضًا بإجراء تحقيقات مشتركة، حسب الاقتضاء.

وتتوفر معلومات حول كيفية التبليغ داخليًا على الشبكة الداخلية للجنة الإنقاذ الدولية وكذلك [خارجيًا على الموقع الإلكتروني العام للجنة الإنقاذ الدولية](#).

بناء القدرات في مجال التحقيق

وفي السنة المالية 2022، أطلقت وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) أول مشروع تجريبي لدورتها التدريبية الجديدة على التحقيقات والتي تتكون من خمس موديوالات تعلم إلكتروني تُستخدم بالاقتران مع جلسات افتراضية حية وأجريت على مدى خمسة أسابيع. وقد جمع المشروع التجريبي بين محققى وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) كمدرسين و 14 موظفًا في IRC يعملون على قضايا الأخلاقيات، معظمهم منسقو امتثال، بالإضافة إلى موظفين من الموارد البشرية - علاقات الموظفين، ومستشار صون واحد. وكانت الملاحظات التي أسفر عنها المشروع التجريبي إيجابية بشكل عام، حيث أفاد جميع المشاركين في جلسة الملاحظات عن شعورهم بالارتياح للمساعدة في تحقيق كنتيجة لحضور التدريب. وتأمل وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) في إعادة النظر في خطة إطلاق رسمية في الربع الثالث من السنة المالية 2023 اعتمادًا على طاقة فريق التحقيقات.

ولو سمحت الموارد، فمن المتوقع أن يتم إطلاق الدورة التدريبية لمجموعة أكبر من الموظفين الذين يدعمون تحقيقات وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) والموارد البشرية في أواخر السنة المالية 2023 أو أوائل السنة المالية 2024.



تستخدم هذه الدورة التدريبية خمس موديوالات تعلم إلكتروني لإشراك المشاركين وتعليم الجزء النظري من الدورة (أعلاه).

محور تركيز الصون

تماشيًا مع السنة المالية 2021، ظلت مسائل الصون المتعلقة بالاستغلال الجنسي والاقتصادي للعاملين أكبر فئة من القضايا الجديدة التي فتحتها وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) في السنة المالية 2022. كما تضم هذه الفئة أيضًا بعض مسائل التحرش الجنسي بالموظفين، والتي تحال عادةً إلى الموارد البشرية (56% أو 235 قضية في السنة المالية 2022) لاستعراضها وحلها. ونتيجة لذلك خصصت وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) موارد إضافية لتوسيع قدراتها ومعارفها في هذا المجال. وقد شمل هذا استحداث منصب المحقق الأول وقائد الصون وتعيين محقق جديد معني بالصون يتبع قائد الصون تبعية مباشرة. ويعمل فريق الصون عبر جميع المناطق ويركز على قضايا الصون ذات الأولوية العالية. كما يقدمون أيضًا المشورة المتخصصة والدعم لمحققى وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) الآخرين الذين يعملون على مثل هذه القضايا.

ويواصل قائد تحقيقات الصون المعين لوحة الأخلاقيات والامتثال (ECU) انخراطه بشكل فعال مع مختلف مجموعات العمل المعنية بمكافحة الاستغلال والانتهاك الجنسيين التابعة لوكالات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية الدولية، بما فيها التي تستضيفها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات (IASC)، وذلك لتبادل الممارسات على مستوى القطاع مع محققي وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) وضمان تطبيق نهج موحد ومتسق يتركز على الناجين في مثل هذه التحقيقات.

وتواصل وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) تعزيز شراكتها مع وحدتي منع العنف والتصدي له والجنسرة والمساواة والتنوع والإدماج بلجنة الإنقاذ الدولية لضمان مراعاة خبراتهما الفنية ودمجها في نهج وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) المتبع في تحقيقات الصون، لا سيما من حيث ارتباط ذلك بنهج لجنة الإنقاذ الدولية الذي يتركز على الناجين. ساهمت وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) في وضع استراتيجية الصون في IRC للسنوات المالية 2022-2024 وهي عضو في شبكة الممارسة المهنية العالمية في IRC، والتي صُممت لتعزيز التعاون بين وظائف الدعم العالمية، وتيسير المناقشات حول أفضل الممارسات، وتبادل التحديثات حول تنفيذ الاستراتيجية.

إحصاءات التحقيقات للسنة المالية 2022

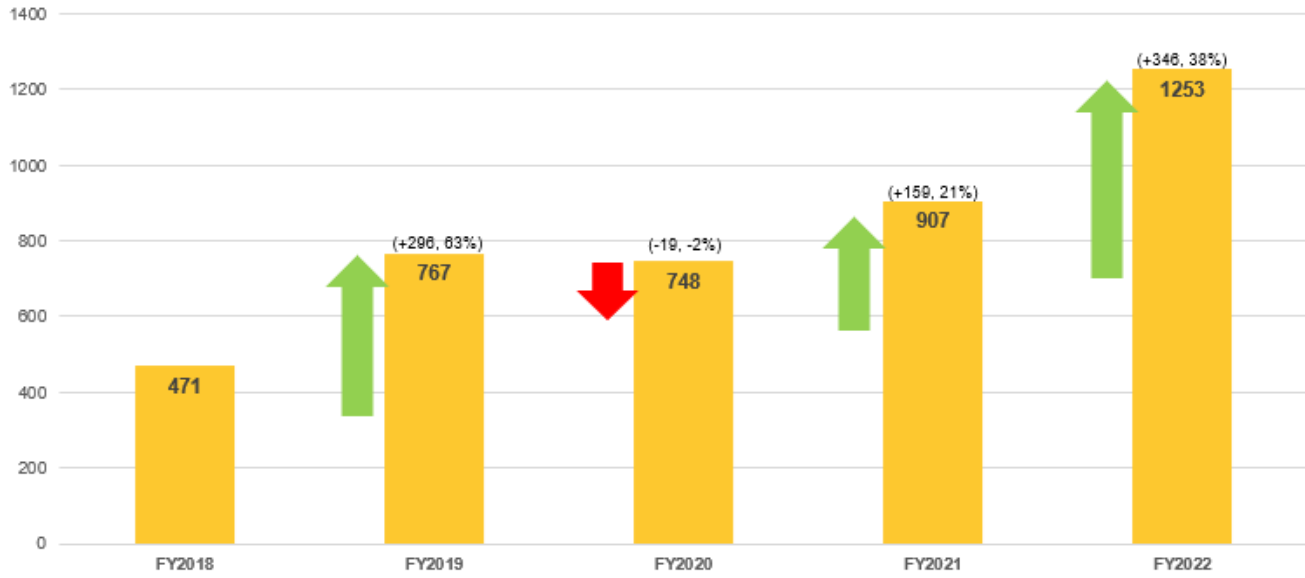
شهدت السنة المالية 2022 استمرار الزيادة في التبليغ في IRC. فقد ازداد عدد المسائل الجديدة التي تم تلقيها في السنة المالية 2022 بنسبة 38% مقارنة بالسنة المالية 2021.

وكانت السنة المالية 2022 عامًا مليئًا بالتحديات بالنسبة للتحقيقات، لا سيما من حيث التوظيف مع شعور منصب مدير أول التحقيقات طول الجزء الأكبر من العام، وبعض الاستنزاف الطبيعي للعديد من مناصب المحقق. كما طوّل الفريق بإدارة أعباء القضايا المزيدة والاضطلاح بمسؤوليات إشرافية إضافية. وعلى الرغم من أن هذا أثر على زمن إغلاق القضايا، فإن وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) تمكّنت من تكبير الفريق بإضافة محقق صون، بالإضافة إلى محققين متفرغين إضافيين لتغطية محفظتي إعادة التوطين واللجوء والإدماج (RAI) وأفغانستان كل على حدة. وواصلت جائزة كوفيد-19 تأثيرها على أنشطة التحقيق، حيث تم إجراء معظم التحقيقات عن بُعد.

جميع المسائل الجديدة التي تلقتها وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) في 2022

وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) مسؤولة عن الاحتفاظ بنظام مركزي لإدارة القضايا يشمل جميع المسائل الجديدة المبلّغ عنها مباشرة إلى وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) ومن خلال الخط الساخن المركزي المعني بالأخلاقيات بلجنة الإنقاذ الدولية/نظام EthicsPoint وصندوق بريد النزاهة وأي وسيلة أخرى. ويتم استعراض جميع المسائل وبحثها بمعرفة فريق قبول القضايا. ومنذ تشكيل وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) في 2016، فإن المسائل الجديدة وعددها 1253 مسألة التي تم التبليغ عنها إلى وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) في السنة المالية 2022 تمثل أعلى رقم تم التبليغ عنه في أي سنة منفردة. ومن بين الـ 1253 مسألة جديدة، ليست كلها أسفرت عن إجراء تحقيق. فبعض المسائل التي تم تلقيها كان عبارة عن استفسارات، أو قضايا برامجية، أو لم تدع ارتكاب سوء سلوك، أو أثار مسائل سبق استعراضها والنظر فيها بشكل أنسب بمعرفة دائرة الموارد البشرية أو وحدة تنظيمية أخرى.

جميع المسائل التي تلقتها وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) من السنة المالية 2018 إلى السنة المالية 2022 (% للتغير السنوي)²



تم فرز المسائل الجديدة التي تلقتها وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) وعددها 1253 مسألة بمعرفة فريق قبول القضايا وتم إسنادها إلى وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) أو الموارد البشرية العالمية (HR) لمزيد من الاستعراض واتخاذ الإجراءات بناءً على القضايا المثارة. وتعدّ وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) اجتماعاً أسبوعياً لقبول القضايا برئاسة مدير أول التحقيقات تستعرض فيه جميع المسائل الجديدة المبلّغ عنها. وأي مسائل يتم التبليغ عنها وتخص علاقات الموظفين، والتي يقع التحقيق فيها خارج اختصاص وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU)، تحال إلى الموارد البشرية العالمية وتناقش في اجتماع فرز أسبوعي للموارد البشرية مع مدير الموارد البشرية التنفيذي ومدير علاقات الموظفين العالمية ومدير أول التحقيقات. وأما المسائل الجديدة التي أسندت إلى وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU)، فإن 34% منها كان ينطوي على استفسارات أو قضايا برامجية لا تتطلب إجراء تحقيق.

السنة المالية 2022 جميع المسائل الجديدة التي تلقتها وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU)

السنة المالية 2022 جميع المسائل الجديدة التي تلقتها وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) والموارد البشرية (1253 مسألة)

السنة المالية 2022		المحفظة
%	#	
51%	638	وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU)
49%	615	الموارد البشرية
100%	1253	المجموع

² تشمل المسائل جميع البلاغات والاستفسارات وادعاءات سوء السلوك التي تتلقاها وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU). وليست كل المسائل التي تم تلقيها أسفرت عن إجراء تحقيق. قرابة 50% من المسائل الواردة تحال إلى الموارد البشرية العالمية (HR).

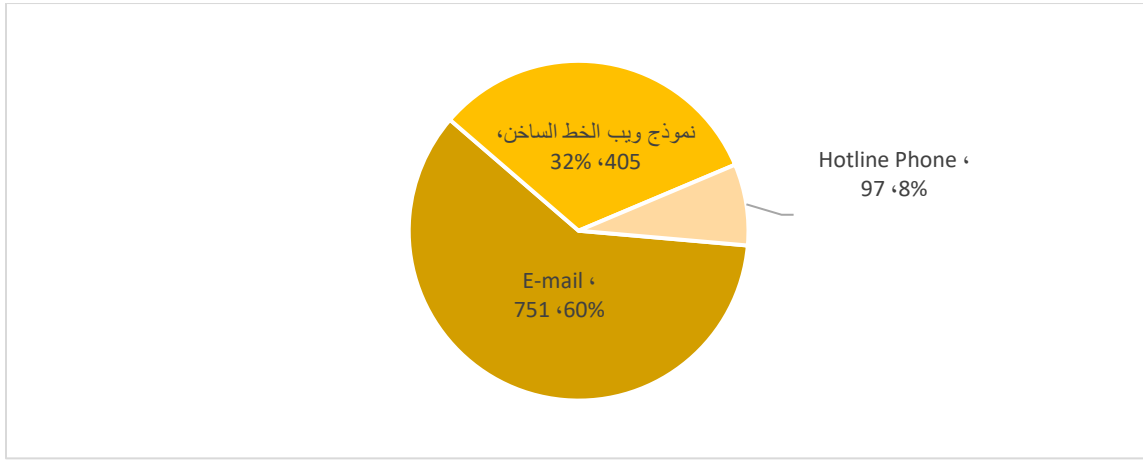
السنة المالية 2022 المسائل الجديدة التي تلقتها وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) (638 مسألة)³

السنة المالية 2022		توزيع القضايا/المسائل
%	#	
66%	422	التحقيق
34%	216	استفسار/قضايا برامجية (لا يلزم تحقيق)
100%	638	المجموع

ولمزيد من المعلومات حول عملية قبول القضايا وفرزها والتحقيق فيها بوحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU)، انظر [المبادئ التوجيهية للتحقيق بوحدة الأخلاقيات والامتثال \(ECU\) \(2020\)](#).

معظم المسائل الجديدة التي تلقتها وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) تم التبليغ عنها باستخدام البريد الإلكتروني (60%)، مع التبليغ عما نسبته 32% باستخدام نموذج الويب على نظام EthicsPoint، و 8% عبر خدمة الخط الساخن الهاتفية.

السنة المالية 2022 جميع المسائل: طريقة التبليغ



توزيع تحقيقات وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) الجديدة حسب المنطقة

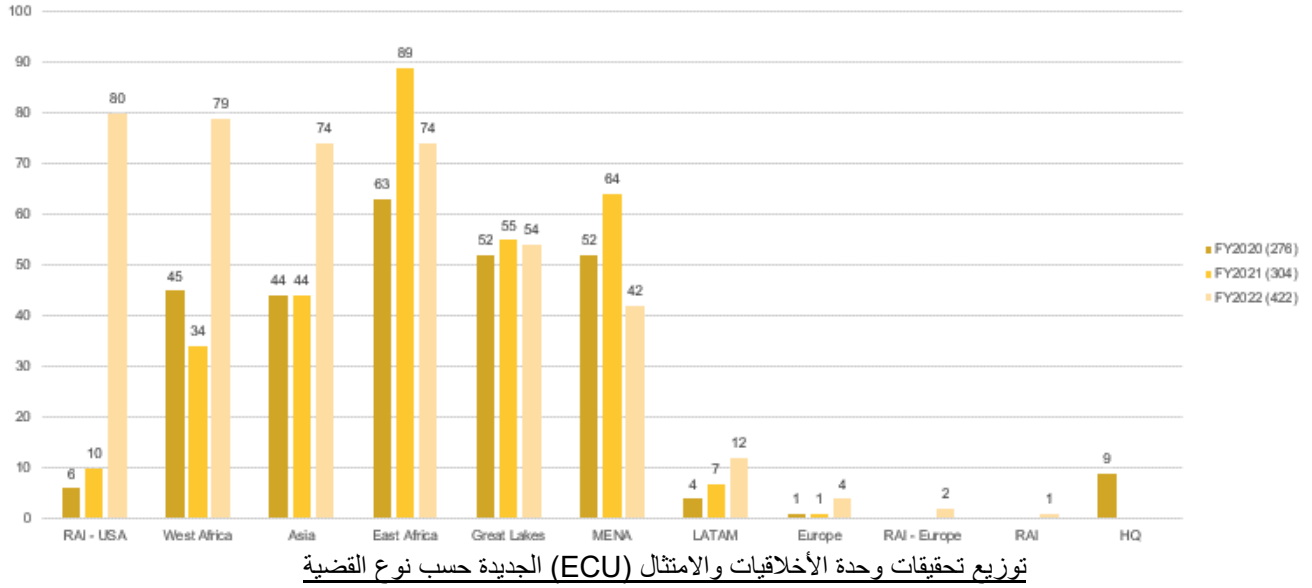
نصور فيما يلي التوزيع الإقليمي للتحقيقات الجديدة وعددها 422 تحقيقاً التي فتحتها وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) في السنة المالية 2022.

وهناك بعض الاختلافات بين المناطق مع زيادة ملحوظة في إعادة التوطين واللجوء والإدماج (RAI) (أوروبا، الولايات المتحدة الأمريكية، إعادة التوطين واللجوء والإدماج (RAI))، من 10 تحقيقات في السنة المالية 2021 إلى 83 تحقيقاً في السنة المالية 2022. وترتبط هذه الزيادة بأزمة أفغانستان ووصول اللاجئين إلى الولايات المتحدة. هناك أيضاً زيادة ملحوظة في التحقيقات التي فُتحت في آسيا (44 في السنة المالية 2021 إلى 74 في السنة المالية 2022) وغرب أفريقيا (34 في السنة المالية 2021 إلى 79 في السنة المالية 2022).

ولا ينبغي أن يستنتج المرء أن ارتفاع عدد التحقيقات يشير إلى وجود عدد أكبر من المشكلات في منطقة معينة. فبدلاً من ذلك، ربما يشير عدد التحقيقات إلى: مستوى أعلى من تركيز الموظفين والبرمجة والاستثمار، أو بيئة تبليغ سليمة، أو وجود منسقي امتثال بالبرنامج القطري يعملون بنشاط مع الفرق بشأن قضايا الامتثال ويدعمون تحقيقات وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU).

³ من أصل 638 مسألة تم التبليغ عنها إلى وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU)، أسفر 422 (66%) عن إجراء تحقيقات، وتم تقييم 216 مسألة على أنها استفسارات/قضايا برامجية لا تتطلب إجراء تحقيق.

تحقيقات وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) الجديدة حسب المنطقة في السنوات المالية 2020 و 2021 و 2022



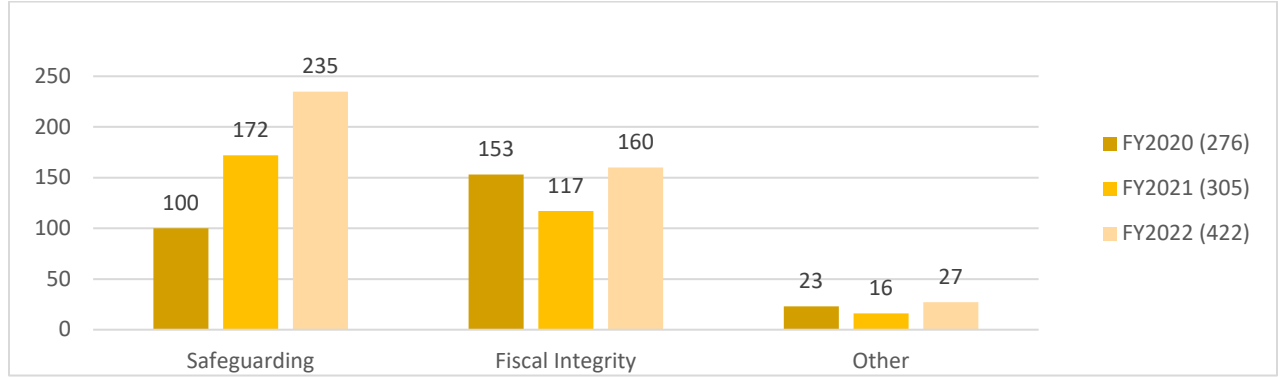
من جديد، كانت تحقيقات الصون تمثل غالبية التحقيقات الجديدة التي فُتحت في وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) في 2022:

• الصون (الاستغلال والانتهاك الجنسي والاقتصادي)⁴: تم فتح 56% (235 قضية) مقارنة مع 57% (173 قضية) في السنة المالية 2021.

• النزاهة المالية⁵: تم فتح 38% (160 قضية) مقارنة مع 38% (117 قضية) في السنة المالية 2021.

4 يشمل الصون ما يلي: الاستغلال والاعتداء الجنسيين على العملاء البالغين والأطفال، التحرش الجنسي بالعملاء، الاستغلال الاقتصادي للعملاء.
5 النزاهة المالية تشمل: رشوة المسؤولين الحكوميين، الاحتيال في المشتريات/الرشوة التجارية، الاختلاس/إساءة استخدام الأصول، سوء السلوك التدقيقي/المحاسبي.

تحقيقات وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) الجديدة حسب نوع القضية في السنة المالية 2020 – السنة المالية 2022⁶



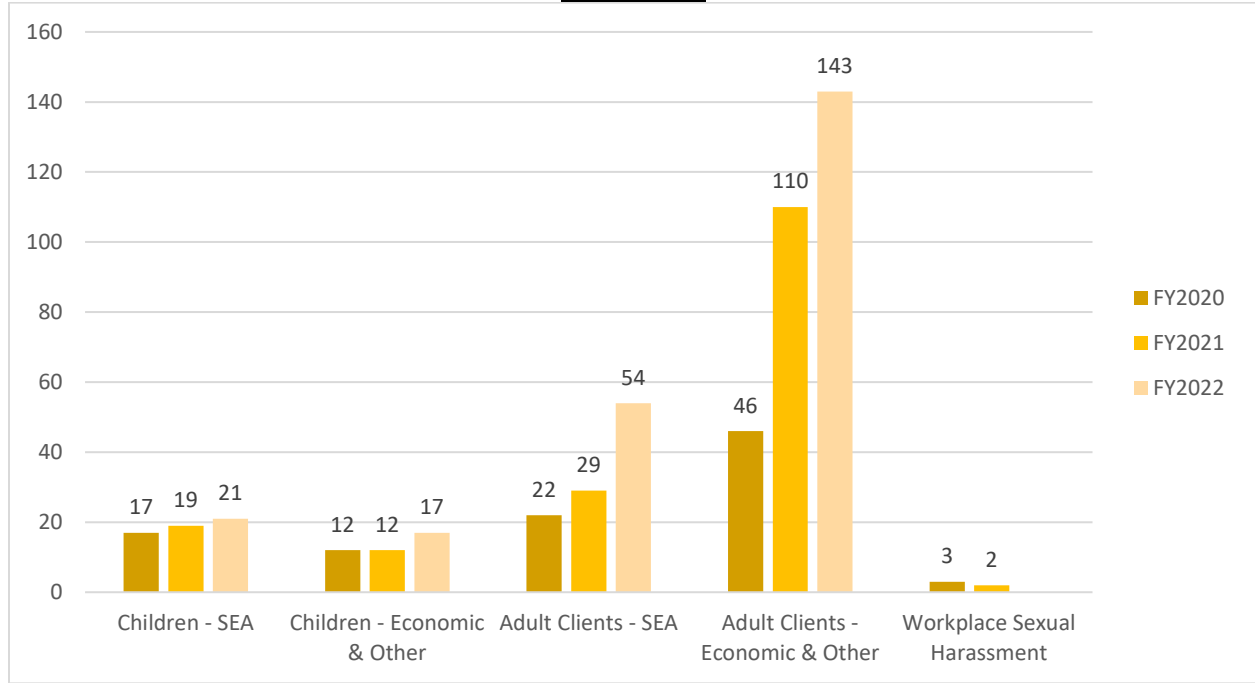
تحقيقات الصون

على غرار العام الماضي (السنة المالية 2021)، كانت أكبر فئة من فئات التحقيقات التي فُتحت خلال السنة المالية 2022 هي مسائل الصون التي تمثل 56% (235) من التحقيقات الجديدة التي فتحتها وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU). وهذا الرقم أعلى بكثير من السنة المالية 2021 التي فُتحت فيها وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) 173 تحقيقاً. بعض النقاط الرئيسية:

- زيادة كبيرة في تحقيقات الاستغلال الاقتصادي للبالغين. في السنة المالية 2022، كان هناك 143 تحقيقاً جديداً، بزيادة 30% بالمقارنة مع 110 تحقيقات في السنة المالية 2021. وقد يكون هذا بسبب زيادة البرمجة في السنة المالية 2022، بما في ذلك زيادة التبليغ.
- ثاني أكبر فئة من فئات التحقيقات بشأن الصون في وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) التي فُتحت في السنة المالية 2022 كانت قضايا الاستغلال والاعتداء الجنسيين للبالغين والتي مثلت 23% من جميع التحقيقات بشأن الصون في وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) التي فُتحت في السنة المالية 2022.
- وفُتحت إعادة التوطين واللجوء والإدماج (RAI) وآسيا أكبر عدد من التحقيقات بشأن الصون، حيث شهدت أفغانستان التبليغ عن أكبر عدد (29) من التحقيقات المعنية بالصون، والتي كانت في المقام الأول قضايا استغلال اقتصادي للمستفيدين واشتملت على أطراف ثالثة. وإجمالاً، فُتحت منطقة آسيا 46 تحقيقاً بشأن الصون، بزيادة 20% بالمقارنة مع 23 تحقيقاً في السنة المالية 2021. وأما إعادة التوطين واللجوء والإدماج (RAI) فقد فُتحت 66 تحقيقاً بشأن الصون في السنة المالية 2022، بزيادة قدرها 28% بالمقارنة مع 8 تحقيقات في السنة المالية 2021. وتتعلق الزيادة ببرنامج التنسيب الأفغاني، وافتتاح مكاتب جديدة، وحجم التعيينات الجديدة.
- برامج قُطرية عديدة لم تَبْلَغ عن أي مسائل تتعلق بالصون في السنة المالية 2022. المناقشات جارية بين وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) ونواب الرئيس الإقليمي وكذلك المديرين القطريين في البرامج القطرية ذات الصلة لوضع استراتيجيات لزيادة الوعي حول كيفية التبليغ عن سوء السلوك المشتبه به.

⁶ يُرجى ملاحظة أنه لغرض الرسم البياني المذكور أعلاه، فإن جميع التحقيقات غير المعنية بالصون وغير المتعلقة بالنزاهة المالية تدرج في الفئة "أخرى".

التحقيقات الجديدة بشأن الصون في وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) حسب نوع القضية في السنة المالية 2020 – السنة المالية 2022



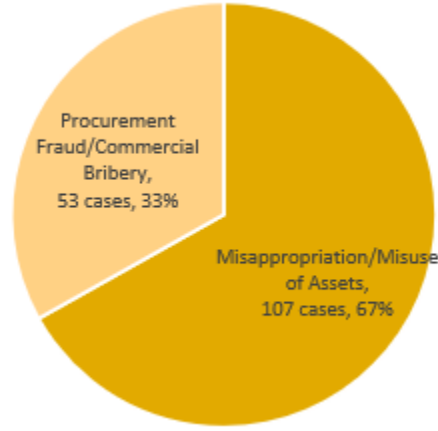
تحقيقات النزاهة المالية⁷

كانت ثاني أكبر فئة من فئات التحقيقات الجديدة التي فُتحت في السنة المالية 2022 هي النزاهة المالية، مع وجود 160 قضية تمثل 38% من إجمالي التحقيقات الجديدة في السنة المالية 2022. بعض النقاط الرئيسية:

- تُظهر تحقيقات النزاهة المالية التي فُتحت في 2022 (160) زيادة مقارنة بالسنة المالية 2021 عندما كانت لدينا 119 قضية جديدة. وشكّلت فئة الاختلاس/إساءة استخدام أصول لجنة الإنقاذ الدولية 67% من جميع التحقيقات الجديدة بشأن النزاهة المالية، مع فتح 107 قضايا جديدة. وفتحت لجنة الإنقاذ الدولية 53 تحقيقاً جديداً يتعلق بادعاءات احتيال في المشتريات تمثل 33%.
- شهدت منطقة غرب أفريقيا التبليغ عن أكبر عدد من الادعاءات المتعلقة بالنزاهة المالية أسفرت عن تحقيقات في السنة المالية 2022. وربما يكون هذا برهاناً على تحسن بيئة التبليغ، وليس دلالة على حدوث المزيد من وقائع الاحتيال في المنطقة.

⁷ النزاهة المالية تشمل: رشوة المسؤولين الحكوميين، الاحتيال في المشتريات/الرشوة التجارية، الاختلاس/إساءة استخدام الأصول، سوء السلوك التدقيقي/المحاسبي.

السنة المالية 2022 إجمالي قضايا التحقيقات الجديدة بشأن النزاهة المالية في وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU): 160



إغلاق القضايا والناتج

أغلقت وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) عددًا أكبر من التحقيقات في السنة المالية 2022 (270)، مقارنة بالسنة المالية 2021 (208)، مما أسفر في نهاية السنة المالية 2022 عن عبء قضايا يبلغ 473 تحقيقًا مفتوحًا. وتشمل التحقيقات الكلية المغلقة تحقيقات ربما أُتحت في العام السابق واستمرت في 2022. ونظرًا للزيادة الكبيرة في المسائل الجديدة التي يتم التبليغ عنها وعبء العمل المصاحب لها، وتحديات عدد الموظفين، واستمرار تحديات إجراء التحقيقات عن بُعد إلى حد كبير، حدثت بعض التفاوتات في الإنجاز مقارنة بالسنوات السابقة:

- تم إغلاق 33% من تحقيقات وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) في أقل من 90 يومًا، مقارنة مع 38% في السنة المالية 2021 و 33% في السنة المالية 2020.
- تم الانتهاء من 54% من جميع تحقيقات وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) في أقل من 180 يومًا، على غرار السنة المالية 2021.

إغلاقات تحقيقات وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) والناتج في السنة المالية 2022⁸ تحقيقات وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) التي تم إغلاقها: 270

قضايا وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) المفتوحة في نهاية السنة المالية 2022 ¹⁰	قضايا وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) التي أُغلقت في السنة المالية 2022 ⁹	قضايا وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) التي أُتحت في السنة المالية 2022	قضايا وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) المفتوحة في نهاية السنة المالية 2021
473	270	422	318

⁸ هذه الرسوم البيانية تمثل تحقيقات وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) التي أُغلقت في السنة المالية 2022. بالإضافة إلى ذلك، أُغلقت وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) 211 مسألة لم تتطلب تحقيقًا.

⁹ على سبيل المقارنة، خلال السنة المالية 2021 في وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU)، تم إغلاق 208 تحقيقات، حيث تم إثبات 68 (33%) من التحقيقات.

¹⁰ التحقيقات أُعيد إسنادها، وبالتالي فهي غير ممثلة في تحقيقات وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) النهائية المفتوحة في نهاية السنة المالية 2022.

بالنسبة لتحقيقات وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) التي أغلقت في السنة المالية 2022، كان هناك 167 تحقيقًا (62%) منها بشأن سوء السلوك المتعلق بالصون:

- ثبتت صحة الادعاءات في 30% من تحقيقات الصون، بالمقارنة مع 29% من تحقيقات النزاهة المالية.

وفي تقاريرها النهائية عن التحقيقات، تقدم وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU)، حسب الاقتضاء، توصيات إلى الإدارة العليا المعنية في الاستجابة للأزمات والتعافي والتنمية (CRRD)/إعادة التوطين واللجوء والإدماج (RAI)/المقر الرئيسي/الوحدة الوظيفية، والتي قد تتناول: تدابير تخفيف المخاطر، واسترداد الخسائر، والإجراءات التأديبية للنظر فيها، والإحالات المحتملة إلى السلطات الوطنية في الأحوال التي يتبين فيها وجود سلوك إجرامي، والتغييرات المحتملة في السياسات والإجراءات ومواطن ضعف الرقابة التشغيلية. وتتخذ الإدارة العليا المعنية في الاستجابة للأزمات والتعافي والتنمية (CRRD)/إعادة التوطين واللجوء والإدماج (RAI)/المقر الرئيسي/الوحدة الوظيفية القرارات النهائية بشأن هذه التوصيات فيما يخص الإجراءات التأديبية وتدابير تخفيف المخاطر الواجب اتخاذها في ضوء نتائج التقرير، مع التشاور مع وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) عند الضرورة.

وتعمل وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) مع الشؤون المالية العالمية لتأكيد أي خسائر يتم تقديرها في نهاية التحقيق وقبل تشاؤك تقرير التحقيق النهائي مع الجهة المانحة المعنية. وتعمل الشؤون المالية العالمية أيضًا مع البرنامج القطري المعني لضمان عدم تحميل الجهة المانحة أي خسائر.

الخسائر المالية عن السنة المالية 2022

من أصل 270 تحقيقًا أغلقت في السنة المالية 2022، أسفر 21 تحقيقًا عن خسارة مالية تكبدتها IRC بإجمالي 85,184.99 دولارًا.

وشكّل اختلاس الأصول الفئة الرئيسية من التحقيقات التي انطوت على خسارة، بنسبة 98% من الخسارة الكلية. وكانت هناك قضيتا سرقة. ولا تشمل الخسارة الكلية السرقات التي لم يتم التبليغ عنها إلى وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) لكن ربما تم التعامل معها بشكل منفصل بمعرفة الأمن أو البرامج القطرية حيث لم تَمس هذه الادعاءات موظفي لجنة الإنقاذ الدولية أو الشركاء. وفيما يخص تحقيقات وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) المغلقة، قامت IRC بتغطية 87% من الخسائر (74,387.04 دولارًا) بأموال غير مقيّدة بينما تم رد 12% (10,467.95 دولارًا) إلى الجهات المانحة. ونتيجة لذلك لم تتكبد الجهات المانحة أي خسائر.

السنة المالية 2022 خسائر تحقيقات وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) المكتملة

FY 2021: 28 ECU cases with losses of

\$106,527.24

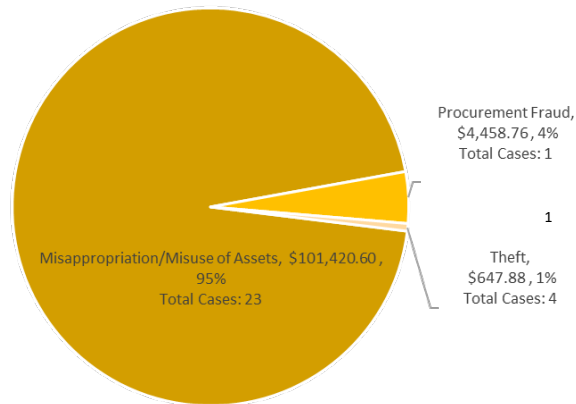
- \$9,174.27 recovered from subjects
- \$83,375.00 reimbursed to donors
- \$13,291.97 written off
- \$686.00 written off by Implementing Partner

FY 2020: 29 ECU cases with losses of

\$394,136.47

- \$77,794.55 recovered from subjects
- \$296,572.00 reimbursed to donors
- \$19,769.92 written off

FY21 EOY Loss by Type of Loss (USD)
Total ECU Closed Cases with Loss: 28



* These figures only reflect theft involving IRC Staff.

الإجراءات التأديبية المتخذة في القضايا المثبتة

النزاهة المالية

فيما يخص 25 قضية نزاهة مالية مثبتة تم إغلاقها في وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) في السنة المالية 2022، تم اتخاذ إجراءات تأديبية بحق 43 موظفًا تضمنت تحذيرات شفوية وكتابية وإنهاء عقود.

الصون

السنة المالية 2022 التحقيقات بشأن الصون في وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) 11 والإجراءات التأديبية المتخذة

نوع القضية	عدد القضايا المثبتة	عدد الموظفين الذين خضعوا لإجراءات تأديبية
الاستغلال الجنسي للمستفيدين	24	28
الاستغلال الاقتصادي للمستفيدين	25	32
التحرش الجنسي في مكان العمل	1	1
المجموع	50	61

تشمل هذه الأرقام جميع الإجراءات التأديبية المتخذة نتيجة تحقيق أجرته وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU). وكان هناك 50 تحقيقًا مثبتًا بشأن الصون في وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) مما أسفر عن اتخاذ إجراءات تأديبية بحق 61 موظفًا. لاحظ أن هذه الأرقام لا تشمل مسائل صون الموظفين التي تتولاها الموارد البشرية العالمية - علاقات الموظفين.

استشرافًا للسنة المالية 2023

ستواصل وحدة الأخلاقيات والامتثال في IRC تعاونها مع زملائنا في البرامج والوحدات الوظيفية حول العالم لتعزيز ثقافة النزاهة بما يتماشى مع قيم وقواعد سلوك IRC. ومعًا سنضمن أن يبقى عملاؤنا في صميم عملنا وأن ننخرط عالميًا من أجل مصلحة عملائنا وموظفينا وجهاتنا المانحة وشركائنا وأصحاب المصلحة الآخرين. وتشمل أهداف وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) لسنة 2023 ما يلي:

1. نهج IRC Way

مواصلة بناء ثقافة قوامها النزاهة بتوفير التدريب على قواعد السلوك والتوعية للموظفين والشركاء الجدد والحاليين والعائدين وأصحاب المصلحة الآخرين في عموم IRC لبناء فهم تنظيمي للسلوك المتوقع أثناء انخراطهم مع عملاء IRC ومع بعضهم بعضًا في أداء رسالة IRC.

¹¹ من أصل 270 تحقيقًا أجرته وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) وأغلقت في السنة المالية 2022، كان هناك 167 (62%) تحقيقًا بشأن الصون.

2. إدارة المخاطر المؤسسية (ERM)

التنفيذ الكامل لعملية إدارة المخاطر المؤسسية في IRC بنهاية السنة بالتعاون مع قيادة المنظمة والدوائر العالمية. وستشمل هذه العملية استعراضات ربع سنوية للمخاطر من قبل الدوائر المشاركة كجزء من الروتينات الإدارية الحالية مع تقييم المخاطر وخطط تخفيف المخاطر المفصلة حسب الاقتضاء. وسنمضي قُدماً في تحليل المخاطر على المستوى التنظيمي للتبليغ عن أي تعرض مؤسسي وتعزيز عملية اتخاذ القرارات الإدارية.

3. منع الاحتيال والفساد

زيادة الوعي بمخاطر الاحتيال والفساد ببناء قدرات الموظفين مع نشر: (أ) الدورة التدريبية منع الاحتيال والفساد في لجنة الإنقاذ الدولية: مقدمة، وهي دورة تعلم إلكتروني إلزامية عبر الإنترنت للموظفين الجدد والحاليين؛ (ب) الدورة التدريبية التوعوية بالاحتيال: اكتشاف العلامات الإنذارية وهي تدريب مباشر أكثر تقدماً يستهدف دوائر معينة وأماكن معينة؛ (ج) واتصالات التوعية المنتظمة من المديرين لتعزيز المفاهيم التي يتم تعليمها في الدورات التدريبية.

تجريب وتنفيذ عملية موحدة لتقييم منع الاحتيال عبر مواقع IRC بالتعاون مع الاستجابة للأزمات والتعافي والتنمية (CRRD) وأصحاب المصلحة التنظيميين الآخرين.

مواصلة دمج وتوطين الأنشطة المعنية بالنزاهة والامتثال على المستوى القطري مع التركيز على تطوير ومواءمة مناصب منسق الامتثال في IRC عبر البلدان بالتدريب وبناء القدرات، والتعلم من الأقران، والتكامل بشكل أكبر في العمليات.

4. التحقيقات

ستواصل وحدة التحقيقات بوحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) تركيزها على توفير استجابة متناسبة لادعاءات ارتكاب مخالفات في الأنشطة الممولة من IRC. ويخضع كل بلاغ تتلقاه وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) لعملية فرز صارمة لتقرير أفضل استجابة لهذه المسألة. وفريقنا الاحترافي من المحققين والمحللين على أهبة الاستعداد لتقديم الدعم لفرق IRC حول العالم لفهم ما إذا كان هناك احتيال وانتهاك وغير ذلك من أنواع سوء السلوك. ويعتبر التحديد المبكر والتبليغ عن الاحتيال والانتهاك عنصراً أساسياً في نهج "IRC Way".

الكفاءة والفعالية في تقديم الخدمات لضمان الاستجابة في حينه لجميع الادعاءات التي تندرج في اختصاص وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU): سيستمر إعطاء الأولوية لقضايا الصون والتعجيل بالتحقيق في القضايا ذات الأولوية القصوى. ويظل إجراء تحقيقات عالية الجودة وتقديم النتائج والرؤى الثاقبة إلى أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين على رأس أولوياتنا.

تنفيذ نموذج تدبير موارد ديناميكي لتوفير استجابة متناسبة لجميع بلاغات الاحتيال والانتهاك: كوظيفة استجابية، يصعب التنبؤ والاستجابة للعدد المتقلب من ادعاءات الاحتيال والانتهاك التي يتم تلقيها. ومع تخصيص ميزانية لفريق مكون من 22 موظفاً بدوام كامل، سيكون شغل الوظائف الشاغرة أولوية رئيسية لضمان عمل الفريق بكامل طاقته.

التحسين المستمر وبناء القدرات في مجال التحقيقات: إدخال تحسينات على أنظمة قبول القضايا وإدارتها في IRC لبلوغ المستوى الأفضل في إدارة دورة حياة القضايا وتخزين معلومات الفرز والتحقيق. تقييمات إجراءات التشغيل القياسية لضمان تطبيق عمليات وحدة الأخلاقيات والامتثال (ECU) باستمرار وأن تظل تعكس أفضل الممارسات.

زيادة الوعي والشفافية بتشارك الرؤى الثاقبة حول نواتج التحقيقات مع مجتمع IRC: توفير رؤى ثاقبة حول مجالات المخاطر المتعلقة بالاحتيال والانتهاك من أجل مزيد من تخفيف هذه المخاطر في عموم المنظمة.