



## المجلس — الدورة ٢٢٨

الموضوع رقم ٢٠: التقارير الدورية الصادرة عن الأمين العام

التقرير السنوي لمسؤول الأخلاقيات عن عام ٢٠٢٢

(ورقة عمل مقدمة من الأمين العام)

### الموجز التنفيذي

يقضي إطار الإيكاو للأخلاقيات، الذي أقره المجلس في الجلسة السادسة من دورته ١٩٣، أن يقدم مسؤول الأخلاقيات تقريراً سنوياً للمجلس. وقد أعد مسؤول الأخلاقيات، السيد فابيو بيونومو، تقريراً سنوياً للمجلس يغطي الفترة من يناير إلى ديسمبر ٢٠٢٢.

ويقدم الأمين العام طيه إلى المجلس التقرير السنوي الصادر عن مسؤول الأخلاقيات عن عام ٢٠٢٢، دون أن يبدي عليه أي تعليقات.

الإجراء: يُدعى المجلس إلى القيام بما يلي:

- أ) الإحاطة علماً بالتقرير الحالي والإعراب عن دعمه لعمل مكتب الأخلاقيات واحتياجاته؛  
ب) الموافقة على التوصية بتعديل مسمى "مسؤول الأخلاقيات" ليصبح "مستشار الأخلاقيات".

الأهداف الاستراتيجية:	ترتبط هذه الورقة بجميع الأهداف الاستراتيجية واستراتيجيات دعم التنفيذ.
الأثار المالية:	تحدد لاحقاً.
المراجع:	لا توجد

### ١- المقدمة

١-١ يتناول هذا التقرير الأنشطة التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات في الفترة من ١/١/٢٠٢٢ إلى ٣١/١٢/٢٠٢٢. وليس لدى الأمين العام أي تعليقات في هذا الشأن.

٢-١ يتصف مكتب الأخلاقيات بكونه مستقلاً عن جميع الأقسام والوظائف، لكنه يظل مسؤولاً أمام الأمين العام إدارياً ويرفع تقاريره إليه. ويتمتع مسؤول الأخلاقيات بإمكانية التواصل بصفة رسمية وغير رسمية مع المجلس واللجنة الاستشارية للتقييم والمراجعة والمراجع الخارجي للحسابات وهيئة التحقيقات وهيئة الخارجية المختصة بالأخلاقيات.

٣-١ يعمل مكتب الأخلاقيات على هدى مبادئ الاستقلالية والحياد والسرية. وتهدف أنشطته إلى تعزيز ثقافة النزاهة والمهنية والمساءلة والشفافية والاحترام داخل الإيكاو. وفي هذا الصدد، يقدم مكتب الأخلاقيات المشورة والإرشادات السرية للإدارة والموظفين، بغض النظر عن نوع العقد ومدته. كما يدعم الأمين العام والمجلس من خلال غرس ثقافة تنظيمية قوية للسلوك الأخلاقي وصنع القرار، بحيث يراعي الموظفون والإدارة في الإيكاو وظائفهم ويؤدونها بطريقة تتوافق مع أعلى معايير الأخلاق

والنزاهة. كما يعمل مكتب الأخلاقيات كمدافع قوي عن مبادئ الإيكاو وقيمها بهدف حماية سمعة المنظمة، وكذلك لتمكين موظفي الإيكاو من التقدم بالشكاوى دون خشية الانتقام.

## ٢- مهام مكتب الأخلاقيات

١-٢ اعتمد المجلس إطار الإيكاو للأخلاقيات (المرفق الأول بمدونة قواعد الخدمة في الإيكاو، ويُشار إليه فيما يلي بعبارة "إطار الأخلاقيات") للمرة الأولى في الجلسة السادسة من دورته ١٩٣ (موجز القرارات [C-DEC 193/6](#))؛ وفيما بعد خضع الإطار للتدقيق عدة مرات. وعملاً بإطار الأخلاقيات، تشمل وظائف مكتب الأخلاقيات الأمور التالية:

- (أ) تقديم المشورة والإرشاد في مجال الأخلاقيات لجميع الموظفين في إطار من السرية وحماية المعلومات السرية التي يتم تلقيها من الموظفين ومن المصادر الأخرى؛
- (ب) تقديم المشورة للأمين العام والمجلس بشأن السياسات والإجراءات المتعلقة بالمسائل الأخلاقية؛
- (ج) إدارة سياسة الإيكاو المتعلقة بحماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن إساءة السلوك والتعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول؛
- (د) منع إساءة السلوك والتوعية بها عن طريق إعداد وتنفيذ برامج تدريب إلزامية في مجال الأخلاقيات (برامج أولية وبرامج لتجديد المعلومات) والتواصل الداخلي، بما في ذلك المساهمة في موقع الإيكاو على الانترنت بشأن مهمة مكتب الأخلاقيات؛
- (هـ) إعداد وتنفيذ وإدارة برنامجي الإيكاو للإفصاح عن الوضع المالي والإعلان عن تضارب المصالح.

## ٣- موجز الأنشطة المنفذة خلال عام ٢٠٢٢

١-٣ **خدمات المشورة:** من خلال تقديم المشورة والإرشادات السرية، التي يسهل تنفيذها وتتسم بكونها عملية ومتسقة وحسنة التوقيت، يؤدي مكتب الأخلاقيات دوراً رئيسياً في الحفاظ على قواعد وثقافة الإيكاو الأخلاقية ودعمها. ومن صميم المهام الاستشارية التي يضطلع بها المكتب أن يساعد جميع موظفي الإيكاو وإدارتها، بما في ذلك الإدارة العليا، على اتخاذ قرارات مستنيرة ومناسبة على المستويين الشخصي والمهني بما يخدم مصالح المنظمة على أفضل وجه. ويشمل ذلك العمل على تقييد تضارب المصالح الفعلي أو المحتمل أو المتصور، بالإضافة إلى حل المعضلات الأخلاقية والمواقف المعقدة في مكان العمل قبل أن تتصاعد لتصبح قضايا تمس المنظمة بأسرها، وبالتالي تجنب الأضرار التشغيلية وتلك المتعلقة بالسمعة. ويؤدي مكتب الأخلاقيات أيضاً دوراً أساسياً في إدارة المخاطر، ويعزز الوعي المستمر بالسياسات والقواعد ومعايير السلوك المعمول بها والالتزام بها في بيئة تشاورية وموثوق بها.

٢-٣ وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، قدم مكتب الأخلاقيات المشورة والإرشادات بشكل سري بخصوص مسائل متنوعة عن طريق عقد اجتماعات حضورية وافتراضية أو كتابياً. وتلقى المكتب ٢٠٧ طلباً للمشورة والإرشاد، بما فيها ١١٧ مشورة مصنفة على أنها "فردية" (تساؤلات ذات طابع شخصي)، و٨٦ منها صُنفت على أنها "إدارية" (تساؤلات يطرحها أحد الموظفين في الإيكاو بصفته الرسمية)، و٤ منها "خارجية" (تساؤلات تأتي من خارج الإيكاو). وفي هذا السياق، سجل مكتب الأخلاقيات ٥٥ طلباً ينطوي على أنشطة تتعلق بالجانب الإداري، و٥٣ طلباً يتعلق بالأنشطة الخارجية<sup>١</sup>، و٢٤ طلباً يتعلق بتلقي الهدايا، و٢١

<sup>١</sup> بموجب الإطار التنظيمي للإيكاو، لا يوجد أي شرط صريح بأن يطلب الأمين العام مشورة مكتب الأخلاقيات قبل اتخاذ قرار بشأن طلب للانخراط في نشاط خارجي، بينما يمكن أن يطلب الموظفون من مسؤول الأخلاقيات الحصول على مشورة أولية سرية بشأن الطلبات المستقبلية المحتملة. وعلى الرغم من ذلك، فقد كانت الممارسة الثابتة للأمين العام هي السعي للحصول على مدخلات من مسؤول الأخلاقيات قبل النظر في طلبات الحصول على عمل أو وظيفة خارجية.

طلباً يتعلق بقواعد السلوك، و ٢١ طلباً يتعلق بإساءة السلوك/إساءة التصرف<sup>٢</sup>، و ١٧ طلباً يتعلق ببرنامج الإفصاح المالي، و ١٦ طلباً يتعلق بتضارب المصالح.

٣-٣ عند مقارنة الأعداد الفعلية لطلبات المشورة والإرشادات المُتلقاة في عامي ٢٠٢١ و ٢٠٢٢، يُلاحظ حدوث انخفاض كبير في المسائل التي تنطوي على إساءة السلوك/إساءة التصرف، في حين زاد عدد القضايا التي تنطوي على مسائل إدارية (لمزيد من التفاصيل، انظر المرفق (أ)). ويقف هذا الوضع، إلى جانب عدد الطلبات المتعلقة بمعايير السلوك، دليلاً على حاجة المنظمة إلى تعزيز قدرتها الداخلية على معالجة النزاعات بشكل غير رسمي في مرحلة مبكرة (انظر أدناه). وثمة تطور آخر مثير للاهتمام يتمثل في الزيادة الكبيرة في الطلبات ذات الصلة بالأنشطة خارجية وتلقي الهدايا في عام ٢٠٢٢. ومن المفهوم أن هذا الأمر - بالاقتران مع عدد الطلبات المتعلقة بتضارب المصالح - مرتبط بإطلاق حوار القيادة السنوي الذي ركز على أنواع مختلفة من تضارب المصالح (انظر أدناه). وفي الوقت نفسه، يبدو من الواضح، استناداً إلى العدد الكبير من الطلبات الواردة إلى المكتب وطبيعتها في هذا المجال، أنه سيكون من مصلحة الإيكاو تعزيز الأطر التنظيمية الحالية للتعامل مع الهدايا وانخراط موظفيها في الأنشطة الخارجية.

٤-٣ الإرشادات المتعلقة بالسياسات: تحتاج المنظمات الدولية إلى المواظبة على رصد ثقافة الأخلاقيات والمساءلة والدعوة إليهما بصفة مستمرة. وفي هذا السياق، تتمثل الوظيفة الأساسية لمكتب الأخلاقيات في تقديم المشورة المتعلقة بالأخلاقيات وتقديم الآراء الموضوعية إلى الأمين العام والمجلس والإدارة لضمان أن تعكس سياسات الإيكاو وقواعدها وإجراءاتها وممارساتها معايير الأخلاق والنزاهة على الصعيد المؤسسي وتعززها وترتقي بها.

٥-٣ وفي هذا السياق، قدم المكتب خلال عام ٢٠٢٢ آراء بخصوص ٤٩ مسألة متعلقة بالسياسات بمختلف أشكالها (السياسات والتعليمات الموجهة للموظفين والإصدارات والوثائق الإدارية الأخرى) وحول طائفة من الموضوعات. وقدم مكتب الأخلاقيات، ضمن ما قدم، الإرشاد والدعم الموضوعي بشأن جملة أمور منها تحديث الإطار التنظيمي للإيكاو كي يتوافق على نحو أفضل مع إطار الأخلاقيات المنقح وأفضل الممارسات التي تطبقها الأمم المتحدة. وفي هذا السياق، قدم المكتب آراء موضوعية بخصوص مشروع التعديلات المقترحة على القاعدة ١١٠-١ من النظام الإداري للموظفين والقاعدة PI/1.6 بشأن "الإجراءات المتعلقة بإطار الإيكاو للأخلاقيات" بغرض وضع أحكام تتناول حق المشتكين في معرفة حالة بلاغات إساءة السلوك التي تقدموا بها ونتيجتها. كما شارك مكتب الأخلاقيات في المناقشات المتعلقة بمراجعة سياسة الإعاة، وإطار الإيكاو للمساءلة، والمبادئ التوجيهية المنقحة لمنح الجوائز للموظفين، والعديد من التعليمات الإدارية بشأن أمن المعلومات، واعتماد مدونة قواعد السلوك الخاصة بالمؤتمرات والاجتماعات والفعاليات المتعلقة بمنع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، في ضوء الدورة ٤١ للجمعية العمومية للإيكاو.

٦-٣ وقدم مكتب الأخلاقيات أيضاً، في سياق اضطلاعهم بمهامهم، ١٥ توصية استباقية في مواضيع شتى مثل الإجراءات الأخلاقية لتسجيل الهدايا المقدمة للموظفين والتصرف فيها وتعزيز آلية الإيكاو غير الرسمية الخاصة بتسوية الخلافات مُكرماً بهدف منع وقوع النزاعات في مكان العمل أو الحد منها، وذلك بالتصدي لها في مهدها وتسويتها فوراً وتجنب اللجوء بقدر الإمكان إلى نظام الإيكاو الرسمي المعني بتسوية النزاعات.

٧-٣ وعند مقارنة الأرقام الفعلية لعامي ٢٠٢١ و ٢٠٢٢، لوحظ انخفاض كبير في الطلبات المقدمة من الإدارة، بينما لم يكن هناك تغيير في مستوى التوصيات التي يقدمها مكتب الأخلاقيات بحكم وظيفته (والتي تمثل ثلث الإسهامات المقدمة خلال العام بأكمله). ويبدو أن ذلك يرجع جزئياً إلى بعض اللبس لدى الإدارة بشأن دور مكتب الأخلاقيات، ومن ذلك محاولة

<sup>٢</sup> وفقاً للفقرة ٨٧ من إطار عمل الأخلاقيات، تضمنت المشورة والإرشادات المقدمة معلومات حول تقديم الشكاوى من إساءة السلوك بطريقة سرية وليس حول مدى وجاهة الاتهامات.

إشراك المكتب في القرارات الإدارية أو التنظيمية بما يتعارض مع دوره الاستشاري. ولمعالجة هذا الوضع (الذي أُشير إليه أيضاً في تقرير العام الماضي)، شارك مسؤول الأخلاقيات في اجتماعات منفصلة مثمرة مع المديرين والرؤساء لكي يوضح لهم بشكل أفضل دور مكتب الأخلاقيات وإمكانية استخدامه كأداة قيمة في اضطلاعهم بمسؤوليتهم في ضمان إرساء وتعزيز بيئة عمل تتوفر فيه الأخلاقيات والانسجام وتقوم على الاحترام المتبادل. وفي الوقت نفسه، يُعتقد أنه سيكون من المفيد، من أجل تجنب المزيد من اللبس، تعديل اسم وظيفة "مسؤول الأخلاقيات" لإبراز دوره ووظائفه ومسؤولياته الحالية بشكل أفضل. لأجل ذلك، وتمشياً مع أفضل الممارسات في هيئات الأمم المتحدة الأخرى، يود مكتب الأخلاقيات أن يوصي بتغيير اسم المنصب من "مسؤول الأخلاقيات" إلى "مستشار الأخلاقيات".

٣-٨ **الحماية من الانتقام:** لا تزال إدارة سياسة الإيكاو بشأن الحماية من الانتقام تشكل جزءاً رئيسياً من مهام مكتب الأخلاقيات. والغرض من هذه السياسة هو تعزيز المساءلة داخل الإيكاو والتأكد من أن الموظفين وغيرهم من العاملين يمكنهم الإبلاغ عن المخالفات وإساءة السلوك المتصور من دون خوف من التعرض للانتقام. وتحمي السياسة أولئك الذين يبلغون عن إساءة السلوك والذين يتعاونون مع التدقيق أو التحقيق المأذون بهما حسب الأصول.

٣-٩ وفي عام ٢٠٢٢، استعرض مسؤول الأخلاقيات خمس حالات انتقام محتمل أو متصور وقدم مشورة أولية بشأنها. كما تلقى مسؤول الأخلاقيات طلباً رسمياً واحداً للحماية من الانتقام. وبعد استعراض الحالة، تقرر أن شكوى الموظف لا تشكل دعوى ظاهرة الوجهة بشأن وقوع الانتقام بموجب إطار الإيكاو للأخلاقيات. بعد ذلك، طلب الموظف المعني من مكتب الأخلاقيات التابع للأمم المتحدة (UNEO) إجراء استعراض مستقل لهذا القرار وفقاً للفقرات ٨٠-٨١ من إطار الإيكاو للأخلاقيات والاتفاق المخصص الموقع بين مكتب الأخلاقيات التابع للأمم المتحدة والإيكاو في أغسطس ٢٠٢٢. وبعد قيام مكتب الأمم المتحدة بالمراجعة المستقلة، توافق تقييمه مع التقييم الذي سبق أن أجره مسؤول الأخلاقيات في الإيكاو بعدم ثبوت وجهة الادعاء بوقوع الانتقام، فأغلقت القضية.

٣-١٠ **التدريب والتوعية:** تتسم مبادرات التواصل والتوعية بأشكالها المختلفة بأهمية حاسمة لكي يتعرف موظفو الإيكاو على قواعد السلوك المنتظر منهم تجاه المنظمة، وبالتالي فهي تشكل عنصراً أساسياً في مهمة مكتب الأخلاقيات. ومن خلال التركيز على المعرفة وبناء المهارات فيما يتعلق بقيم الإيكاو ومبادئها وقواعدها، يطلق المكتب مبادرات للتثقيف والتوعية لمساعدة موظفي الإيكاو على العمل بما يخدم مصالح المنظمة على أفضل وجه. وتكتسب مبادرات التواصل والتوعية أهمية فريدة في بيئات العمل المتعددة السمات والثقافات، ويجب أن تعكس المبادرات تلك الجوانب المتعددة حتى يشعر الموظفون بالدعم والتمكين لاتخاذ القرار الصحيح عند مواجهة معضلة أخلاقية.

٣-١١ وبناء على اقتراح قدمه مكتب الأخلاقيات، وقعت الإيكاو عقداً مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة (UNSSC) لإعداد عشرة برامج تدريبية في مجال الأخلاقيات وتنفيذها على مدى ثلاث سنوات بدعم من إدارة الشؤون الإدارية والخدمات (ADB). وفي هذا السياق، أنشئت منصة مخصصة تسمى "مركز الإيكاو للتعلم في مجال الأخلاقيات"، كما أطلقت الإيكاو في ديسمبر ٢٠٢٢ أول دورة تدريبية إلزامية على الإنترنت في مجال الأخلاقيات للمديرين والمشرفين تحت عنوان "مراعاة الأخلاقيات في ممارسة الأدوار القيادية في الإيكاو". وعمل المكتب أيضاً مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة على إعداد ثلاث دورات أخرى حول إطار الإيكاو للأخلاقيات، والحماية من التحرش الجنسي، والحماية من الانتقام، ومن المتوقع إطلاقها في الربع الأول من عام ٢٠٢٣.

٣-١٢ وفي عام ٢٠٢٢، نظم مكتب الأخلاقيات، بالتنسيق مع إدارة الشؤون الإدارية والخدمات، ثماني حلقات دراسية على الإنترنت مدة الواحدة منها ٩٠ دقيقة لموظفي الإيكاو عن موضوع منع التحرش الجنسي، وذلك متابعاً لمبادرة أطلقت في أكتوبر ٢٠٢١. وبلغ إجمالي الدورات ٢٥ دورة حضرها ٨٤٥ مشاركاً.

١٣-٣ وفي عام ٢٠٢١، طلب الأمين العام من أعضاء الإدارة العليا أن يتلقوا دورة تدريبية بعنوان "مقدمة في القيادة الأخلاقية"، قامت كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة بإعدادها وتقديمها. وشُجِعَ أيضاً جميع المديرين والمشرفين في الإيكاو على تلقي الدورة التدريبية نفسها. لكن، للأسف، كانت المشاركة الأولية في هذا التدريب الإلزامي من قبل الإدارة العليا محدودة. وفي عام ٢٠٢٢ قدم مكتب الأخلاقيات توصيات مخصصة إلى الأمين العام لمعالجة هذا القصور، فكانت النتيجة النهائية هي الحضور بنسبة ١٠٠٪.

١٤-٣ وفي عام ٢٠٢٢، انطلق حوار القيادة السنوي الذي تنظمه الإيكاو. وركز موضوع الحوار "تضارب المصالح - ما أهميته؟" على ضرورة الحفاظ على الثقة العامة من خلال الحد من المخاطر التي يمكن أن تنشأ عن المصالح الشخصية. وحظيت هذه المبادرة - التي تتطلب من المديرين الدخول في حوار مع مرؤوسيه المباشرين حول المسؤولية المشتركة لخلق بيئة عمل أكثر فعالية وجديرة بالثقة - بالترحيب من موظفي الإيكاو والمديرين. وتلقى مكتب الأخلاقيات إسهامات والعديد من الاقتراحات من المشاركين في شتى الجلسات، وسيقوم بإعداد تقرير مخصص للأمين العام يتضمن النتائج والتوصيات.

١٥-٣ وفيما يخص مبادرات التوعية، دأب مكتب الأخلاقيات على تحديث موقع مخصص على الشبكة الداخلية للمنظمة أنشئ خصيصاً لمصالح موظفي الإيكاو. ويتضمن الموقع معلومات عن مختلف جوانب اختصاص مكتب الأخلاقيات، وطاقفة من أدوات الوسائط المتعددة الرامية إلى نشر مبادئ المنظمة وقيمتها، مثل قواعد السلوك، والحماية من الانتقام، وتضارب المصالح، والأنشطة الخارجية، وتعزيز بيئة إيجابية للعمل.

١٦-٣ وأصدر مكتب الأخلاقيات رسائل وإرشادات عن النواحي الأخلاقية إلى جميع الموظفين بهدف إذكاء الوعي بقواعد السلوك، وتعريفهم بالأعمال التي يقوم بها مكتب الأخلاقيات بصورة عامة. وأصدر المكتب أيضاً رسالة تتيهية بخصوص الهدايا لتذكير الموظفين بأهمية التزامهم على الدوام بالاستقلالية والحيادية باعتبارهم موظفين مدنيين دوليين، مع الحرص على عدم إعطاء الانطباع بأن تقديم الهدايا أو إهداء المجاملات والمنافع لهم يمكن أن يؤثر بصورة غير لائقة على تصرفاتهم أو قراراتهم المهنية.

١٧-٣ وأجرى مسؤول الأخلاقيات في عام ٢٠٢٢ زيارة إلى المكاتب الإقليمية في أفريقيا الشرقية والجنوبية (ESAF) وأمريكا الجنوبية (SAM) برفقة أمين المظالم. وتضمنت نتائج تلك الزيارات عقد حلقات عمل للموظفين ومشاورات سرية مع الموظفين والمديرين الإقليميين. كما عقد مسؤول الأخلاقيات جلسات مخصصة مع مختلف مكاتب الإيكاو بشأن المسائل الأخلاقية الموضوعية، فضلاً عن اجتماعات ودية مع أعضاء المجلس المنتخبين حديثاً. بالإضافة إلى ذلك، ساهم المكتب في الدورات التوجيهية عبر الإنترنت وبالحضور الشخصي التي نظمتها إدارة الشؤون الإدارية والخدمات خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

١٨-٣ ونفذ المكتب أيضاً قرار المجلس بشأن نشر التقرير السنوي الصادر عن مسؤول الأخلاقيات كوسيلة لتحسين التواصل، وتعزيز الشفافية التنظيمية والثقة العامة (انظر موجز القرارات (C-DEC 225/3)). وإدراكاً لحقيقة أن تعدد اللغات هو مبدأ أساسي لتحقيق أهداف الإيكاو، أصبح التقرير متاحاً الآن باللغات الإنجليزية والفرنسية والإسبانية والروسية والعربية والصينية على كل من موقعي الإيكاو العام والخاص.

١٩-٣ **برنامج الإفصاح المالي:** يتولى مكتب الأخلاقيات إدارة برنامج الإيكاو السنوي للإفصاح المالي والإعلان عن تضارب المصالح (FDP) الذي صُمم بقصد مساعدة الإيكاو وموظفيها على تحديد مخاطر التضارب في المصالح الحقيقية أو المحتملة أو المتصورة الناشئة عن مصالحهم المالية أو ارتباطاتهم الشخصية أو علاقاتهم أو أنشطتهم الخارجية. ويتمثل الغرض الأساسي من البرنامج في ضمان مراعاة الاستقلالية والحياد في عملية اتخاذ القرارات الرسمية وتعزيز المساءلة والشفافية المؤسسية والثقة العامة في الإيكاو وموظفيها. ويعتبر الإفصاح المالي ممارسة راسخة في منظومة الأمم المتحدة والحكومات وسائر مؤسسات القطاعين العام والخاص.

٢٠-٣ وفي عام ٢٠٢٢، وافق الأمين العام على الاقتراح المقدم من مسؤول الأخلاقيات لزيادة فئات موظفي الإيكاو الذين الملزمين بالمشاركة في برنامج الإفصاح المالي والإعلان عن تضارب المصالح لتشمل أيضاً الموظفين المعنيين بعمليات تدقيق السلامة والأمن وموظفي العمليات الميدانية. ومن بين أمور أخرى، من المتوقع أن يسهم هذا الإجراء في جعل البرنامج أداة أكثر فعالية في تحديد حالات تضارب المصالح والحد منها ومعالجتها وحلها بما يخدم مصالح المنظمة على أفضل وجه<sup>٢</sup>. وأدت قواعد الأهلية الجديدة المتفق عليها إلى زيادة عدد المشاركين في البرنامج بنسبة ١٧٪ تقريباً، أي من ١٦٢ موظفاً مطلوبين للمشاركين في البرنامج لعام ٢٠٢١ إلى ما مجموعه ١٩٠ في عام ٢٠٢٢، ويشمل ذلك موظفين واستشاريين ومُعارين.

٢١-٣ وبفضل مشاركة موظف إداري مساعد مؤقت (استشاري)، أطلق مكتب الأخلاقيات بنجاح برنامج الإفصاح المالي والإعلان عن تضارب المصالح لعام ٢٠٢٢، وتولى إدارته واستكمالها، بنسبة امتثال بلغت ١٠٠٪ من قبل المشاركين، بمن في ذلك رئيس المجلس والأمين العام. وتمكن المكتب، في جملة أمور، من التواصل والتنسيق مع جميع الموظفين المؤهلين من خلال رسائل فردية سرية أرسلت إليهم. وتجدر الإشارة إلى أن الاتصال المباشر بين مكتب الأخلاقيات والمشاركين يعد تطوراً مهماً في العملية، إذ أن في السابق كان يُطلب من الموظفين المؤهلين المشاركة في البرنامج من خلال مديرهم/ المديرين الإقليميين المعنيين، مما كان يتسبب في حدوث حالات تأخير وصعوبات في متابعة الامتثال وكذلك عدم الثقة في استقلالية العملية.

٢٢-٣ بالإضافة إلى ذلك، استعرض مسؤول الأخلاقيات جميع إقرارات تضارب المصالح التي قدمها الموظفون المعنيون، ووفقاً للإطار التنظيمي الحالي للإيكاو، وقام، بشكل عشوائي لأغراض التقييم والتحقق، باختيار عدد من إقرارات الذمة المالية المستلمة. وعند الضرورة، جرى الاتصال بالأفراد وإبلاغهم بالإجراءات المناسبة للتخفيف من المخاطر. وفي النهاية تم الانتهاء من مرحلة التحقق هذه ولم يُعثر على حالات تضارب في المصالح تتطلب الإبلاغ عنها لاتخاذ إجراء بشأنها. وأخيراً، حفظ مكتب الأخلاقيات بشكل سري الوثائق التي تلقاها، وقدم إلى الأمين العام تقريراً يتضمن المعلومات المطلوبة عن الامتثال وإحصاءات حول الإقرارات المقدمة، والإجراءات التي خضعت للمراجعة.

٢٣-٣ وعلى عكس النظام المطبق في معظم الكيانات التابعة للأمم المتحدة، يتسم برنامج الإفصاح المالي والإعلان عن تضارب المصالح بكونه عبارة عن ممارسة قائمة على المستندات الورقية، الأمر الذي يشكل مصدر قلق فيما يتعلق بالنقل والتخزين الآمنين للمعلومات السرية التي يكشف عنها المشاركون في البرنامج. وفي هذا الصدد، خلال الفترة المشمولة بالتقرير، نظر مسؤول الأخلاقيات في خيارات مختلفة لمعالجة هذه المسألة، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، إمكانية انضمام الإيكاو إلى منصة تديرها منظمة دولية أخرى. بيد أن هذا الخيار لم يلق نجاحاً بسبب قيود مختلفة، مثل عدم التوافق بين الأطر التنظيمية، أو المسائل الأمنية، أو المخاوف المتعلقة بالمسؤولية القانونية. وبالتالي، وبالتنسيق مع قسم المشتريات والمكاتب المختصة الأخرى في الأمانة العامة، انخرط مسؤول الأخلاقيات في مناقشات متقدمة مع مركز الأمم المتحدة الدولي للحوسبة (UNICC) من أجل تطوير منصة إلكترونية آمنة وموثوق بها لتقديم وتخزين المعلومات السرية المرتبطة بالبرنامج. ومن المتوقع اختتام المفاوضات الجارية بين الإيكاو والمركز الدولي للحوسبة في الربع الأول من عام ٢٠٢٣. كما يعتزم مكتب الأخلاقيات استكشاف إمكانية الاستعانة بخدمات مراجع خارجي لإجراء عملية تحقق شاملة، وفي هذه الحالة سوف يلزم تخصيص موارد وأموال كافية لتعيينه.

٢٤-٣ التوافق مع منظومة الأمم المتحدة: واصل مكتب الأخلاقيات مشاركته النشطة في أعمال شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف (ENMO)، وهي منتدى مهم لتعزيز التعاون على مستوى المنظومة بشأن القضايا المتعلقة بالأخلاقيات، مع التركيز بشكل خاص على تبادل الممارسات والمعلومات من أجل التطبيق المتسق للقواعد والسياسات الأخلاقية داخل منظومة

<sup>٢</sup> استند اقتراح مسؤول الأخلاقيات أيضاً إلى الخبرات والدروس المستفادة والتوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة JIU/REP/2017/9 بشأن "استعراض الآليات والسياسات التي تعالج تضارب المصالح في منظومة الأمم المتحدة" والتقرير JIU/REP/2021/5 بشأن "استعراض وظيفة الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة".

الأمم المتحدة. وفي هذا السياق، عمل مسؤول الأخلاقيات عضواً في مجموعة العمل المخصصة التي قامت بمراجعة ميثاق الشبكة، وهو عضو أيضاً في لجنة النظم الإدارية التابعة لها. كما شارك بنشاط في مؤتمر الشبكة السنوي لعام ٢٠٢٢، الذي ركز، من بين جملة أمور، على أحدث الاتجاهات في تشجيع الإبلاغ عن المخالفات من الداخل وتوفير الحماية، وتضارب المصالح والأنشطة الخارجية، وأخلاقيات الذكاء الاصطناعي، وأفضل الممارسات والابتكار في مجال الوقاية، والتدريب في بيئة مختلطة. كما أقام المكتب علاقات ثنائية بناءة مع مكاتب الأخلاقيات في المنظمات الدولية الأخرى. وأخيراً، واصل مسؤول الأخلاقيات تمثيل الإيكاو في فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق (CEB) بشأن التحرش الجنسي.

#### ٤- الملاحظات والاستنتاجات

٤-١ فيما يتعلق بالموارد المتاحة في إطار ميزانية البرنامج العادي للإيكاو، ظل وضع مكتب الأخلاقيات مستقرًا إذا ما قورن بالمعلومات الواردة في تقرير العام الماضي<sup>٤</sup>. وفي الواقع، لم يسفر طلب المجلس الداعي إلى النظر في تخصيص الموارد لمكتب الأخلاقيات على النحو الواجب أثناء إعداد ميزانية السنوات الثلاث ٢٠٢٣-٢٠٢٥ (انظر موجز القرارات (C-DEC 225/3) عن تغييرات جوهرية في مخصصات المكتب. وبناءً على ذلك، يواصل مكتب الأخلاقيات الاعتماد على الدعم "الطوعي" الذي تقدمه الإدارات والمكاتب الأخرى، فضلاً عن تخصيص الأموال عند الضرورة، لا سيما من خلال التمويل الاستثنائي من الميزانية المُرَّحة المحدودة. وينشأ عن هذا الوضع تصور عام وهو أن المكتب بقدر محدود من الاستقلالية من جراء قيود الميزانية، كما أن له تأثيراً على قدرة المكتب على التخطيط السليم للأنشطة اللازمة من أجل تنفيذ مهامه بصورة فعالة. كما وردت المخاوف بشأن المستوى الحالي للموارد المخصصة لمكتب الأخلاقيات ومدى استدامتها في تقرير التدقيق الداخلي الصادر عن مكتب الرقابة الداخلية (OIO) التابع للإيكاو بشأن إطار الأخلاقيات، والذي يوصى فيه بأن "يضمن الأمين العام، بالتشاور مع مكتب الأخلاقيات، توفير موارد كافية لمكتب الأخلاقيات لكي يتمكن من إنجاز مهامه/ أنشطته"<sup>٥</sup>. وفي هذا السياق، صدر كتاب من المنظمة للإعلان عن فرصة لوظيفة موظف فني مبتدئ لشغل منصب موظف أخلاقيات مساعد في ديسمبر ٢٠٢٢ (لم ترد أي ردود بالرغبة حتى الآن)، ويتوقع دراسة المزيد من الخيارات لمساعدة مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠٢٣.

٤-٢ وكما ذكر أعلاه، فإن تحليل الاتجاهات بخصوص طلبات الحصول على المشورة والإرشاد من مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠٢٢ قد سلط الضوء على ضرورة قيام الإيكاو بمراجعة قواعدها الحالية بشأن الأنشطة الخارجية والتعامل مع الهدايا والتصرف فيها كي تتوافق مع أفضل الممارسات المعمول بها في منظومة الأمم المتحدة. ومن بين أمور أخرى، فإن ذلك من شأنه أن يؤدي إلى تجنب الإيحاء غير المقصود بانقسام ولاء الموظفين، مما قد يؤثر على نزاهتهم وحيادهم واستقلاليتهم.

٤-٣ ومن المؤشرات المهمة الأخرى المستنتجة من استعراض العدد الكبير من الخدمات الاستشارية والإرشادات المتعلقة بالسياسات التي قدمها مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠٢٢، الحاجة الملحة إلى أن تزيد الإيكاو من قدرتها الداخلية على إقامة آليات غير رسمية لتسوية النزاعات في مرحلة مبكرة. وفي هذا السياق، يرحب مكتب الأخلاقيات بتعيين أول أمينة مناوبة للمظالم في عام ٢٠٢٢، بالإضافة إلى الاعتبارات المستمرة بشأن إنشاء شبكة من الاستشاريين المتطوعين بخصوص الاحترام في مكان العمل، والتي ستعمل كأداة محايدة وستزود الزملاء بالدعم الأولي عند وقوع نزاع في مكان العمل. وفي الوقت نفسه، سيكون من

<sup>٤</sup> على وجه التحديد، أُبلغ عن أن ميزانية البرنامج العادي للإيكاو لم تتضمن سوى بنديين مرتبطين مباشرة بمكتب الأخلاقيات: (أ) ٦٠٪ من منصب مسؤول الأخلاقيات؛ (ب) السفر (انظر الفقرة ٤-١ من ورقة العمل (C-WP/15330).

<sup>٥</sup> انظر الفقرات ٥٢-٥٦ من التقرير (IA/2022/4) حيث يوصى أيضاً بإجراء "تحليل للفجوة في موارد مكتب الأخلاقيات [لتحديد] مصادر التمويل المحتملة التي يمكن إعادة تخصيصها للمكتب". وأشار التقرير أيضاً إلى أن "مشروع الموازنة المعتمدة للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٥ يوضح تخصيص ميزانية قدرها ٣,٢ مليون دولار كندي لدعم مختلف عناصر الإطار التي تجعل تعزيز التزام الموظفين وامتثالهم لمبادئ وقيم الأخلاقيات أحد الأهداف التحويلية (الهدف التحويلي ٢) بتمويل مخصص لهذا الغرض يُدفع مرة واحدة فقط، إلا أن ذلك لا يشمل مكتب الأخلاقيات بشكل مباشر".

الأهمية بمكان أن تعزز الإيكاو القواعد الحالية بشأن أدوار ومسؤوليات المديرين والرؤساء والمشرفين في هذا المجال. وفي الواقع، يقع على عاتق أولئك الذين يشغلون مناصب قيادية التزامات خاصة بتعزيز بيئة عمل آمنة وهادئة بالإضافة إلى منع السلوك المحظور والتصدي له<sup>٦</sup>. ومع ذلك، هناك تصور لدى العديد من الزملاء الذين اتصلوا بمكتب الأخلاقيات بشأن هذا الموضوع بأن بعض المديرين والمشرفين يترددون في الاضطلاع بدور فعال في حل النزاعات، مما يؤدي إلى تفاقم العديد من المتعلقة بالنواحي التشغيلية أو الإدارة أو الشؤون الإدارية وتحولها إلى شكاوى رسمية. ولهذا السبب، يُوصى بمراجعة القواعد الحالية من أجل تعزيز مسؤوليات المديرين والرؤساء والمشرفين في معالجة مثل هذه المواقف بشكل استباقي ووقائي حال علمهم بها. وفي هذا السياق، سيكون من المهم أيضاً مراجعة أنظمة تقييم الأداء الحالية من أجل استخدامها من قبل المشرفين كأداة فعالة لرصد وتقييم سلوك مرؤوسيه المباشرين.

٤-٤ وينبغي أيضاً مراجعة دور المديرين والمشرفين للحد من التصور السائد حالياً لدى بعض الموظفين (لا سيما أولئك الذين لديهم علاقات تعاقدية أقل استقراراً مع المنظمة) بأن مستقبلهم المهني يعتمد على الولاء الشخصي لمن هم في مناصب قيادية. وفي هذا السياق، تشكل المبادئ التوجيهية الحالية الخاصة بجوائز الموظفين مصدر قلق على نحو خاص. وعلى وجه التحديد، كون المجلس الاستشاري يتكون أساساً من نفس المديرين الذين وضعوا بالفعل قوائم الترشيحات للجوائز الفردية والجماعية لن يؤدي سوى إلى زيادة تضارب المصالح المتصور، بل سيخلق أيضاً تصوراً بأن الولاء ينبغي أن يكون للمديرين بدلاً من المنظمة. وللأسف، لم تعالج التغييرات الأخيرة في المبادئ التوجيهية هذه الشواغل معالجة كاملة. وفي الوقت نفسه، يجب التنويه بأن المكتب الإقليمي لأمريكا الجنوبية قد بادر إلى إنشاء نظام يقوم فيه الموظفون بتقديم الترشيحات (وليس المدير) من خلال استبيان سري عبر الإنترنت. ويُوصى بأن تطبق هذه الممارسة الجيدة في جميع إدارات الإيكاو ومكاتبها.

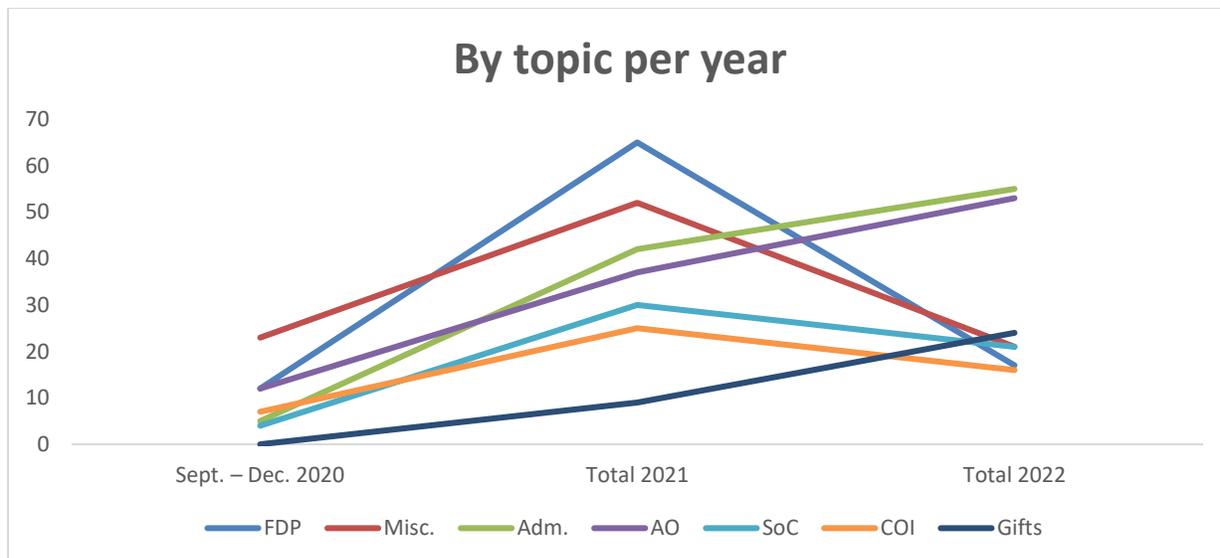
٥-٤ واقتراح مكتب الأخلاقيات في تقرير العام الماضي - وأحاط المجلس علماً بذلك - أن تخضع إجراءات العناية الواجبة المعمول بها حالياً في الإيكاو فيما يتعلق بالعلاقات مع الأطراف الثالثة الخارجية (خاصة تلك التي تنطوي على الشراكة مع القطاع الخاص) للمراجعة. وعلى الرغم من عدم تسجيل أي تطورات رئيسية في هذا المجال خلال الفترة المشمولة بالتقرير، يخطط مكتب الأخلاقيات للمساهمة في هذا الموضوع في عام ٢٠٢٣ من خلال إجراء عملية مسح داخل الإيكاو لاستكشاف تضارب المصالح على صعيد المنظمة. ويهدف هذا الإجراء أيضاً إلى تنفيذ توصية معلقة مخصصة الغرض وردت في تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن "استعراض الآليات والسياسات التي تتناول تضارب المصالح في منظومة الأمم المتحدة" (JIU/REP/2017/9).

٦-٤ وكما ذكر أعلاه، من المتوقع أن يقوم مكتب الأخلاقيات بالتنسيق مع إدارة الشؤون الإدارية والخدمات بتنفيذ مشروع طموح لإعداد عشر دورات تدريبية مؤسسية في الأخلاقيات على مدى ثلاث سنوات. وهذا أمر ضروري لكي يستوعب موظفو الإيكاو قيم المنظمة ومبادئها وقواعدها ويلتزموا بها. وفي الوقت نفسه، من أجل ضمان التزام المشاركين التزاماً كاملاً بحضور هذه الوحدات التدريبية، يُوصى بربط هذه الدورات بإكمال نُظم تقييم أداء الموظفين.

<sup>٦</sup> انظر على وجه الخصوص الفقرتين ٣١ و ٩٢ من إطار الإيكاو للأخلاقيات.

**APPENDIX A**

**Advice and Guidance**<sup>7</sup>



<b><u>Topic</u></b>	<b><u>Sept. – Dec. 2020</u></b>	<b><u>Total 2021</u></b>	<b><u>Total 2022</u></b>
<i>FDP</i>	12	65 <sup>8</sup>	17
<i>Misc.</i>	23 <sup>9</sup>	52 <sup>10</sup>	21 <sup>11</sup>
<i>Adm.</i>	5	42	55
<i>AO</i>	12	37	53
<i>SoC</i>	4	30	21
<i>CoI</i>	7	25	16
<i>Gift</i>	0	9	24
<b><i>Total</i></b>	<b>63</b>	<b>260</b>	<b>207</b>

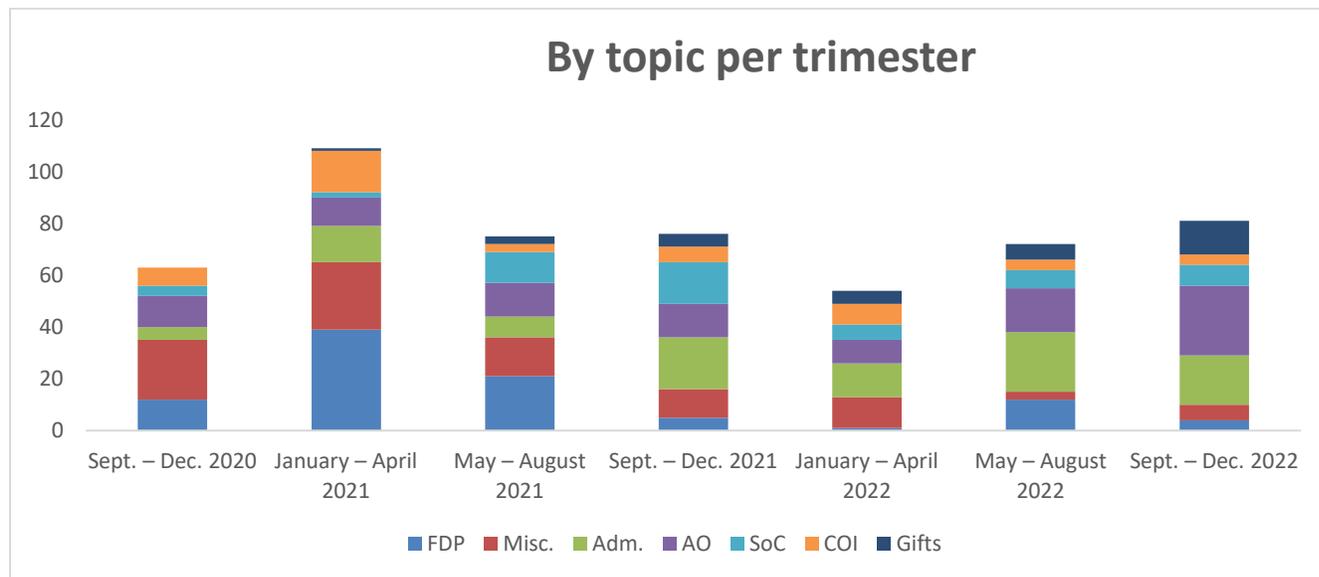
<sup>7</sup> For the purpose of the present Appendix, the following acronyms are used: “FDP” for “Financial Disclosure programme”; Misc. for “misconduct/wrongdoing”; “Adm.” for “administrative-related inquiries”; “AO” for “outside activities”; “SoC” for “standards of conduct”, and “CoI” for “conflicts of interest”.

<sup>8</sup> It is worth noting that in 2021 the Ethics Office led two separate FDP paper-based exercises and numerous staff expressed concerns and difficulties in submitting the necessary documentation during a pandemic.

<sup>9</sup> This includes the provision of preliminary advice on 3 cases of potential/perceived retaliation.

<sup>10</sup> This includes the provision of preliminary advice on 5 cases of potential/perceived retaliation, and 3 cases of wrongdoing.

<sup>11</sup> This includes the provision of preliminary advice on 5 cases of potential/perceived retaliation, and 3 cases of wrongdoing.



<b>Topic</b>	<b>Sept. – Dec. 2020</b>	<b>Jan. – Apr. 2021</b>	<b>May – Aug. 2021</b>	<b>Sept. – Dec. 2021</b>	<b>Jan. – Apr. 2022</b>	<b>May – Aug. 2022</b>	<b>Sept. – Dec. 2022</b>
<i>FDP</i>	12	39	21	5	1	12	4
<i>Misc.</i>	23 <sup>12</sup>	26 <sup>13</sup>	15 <sup>14</sup>	11 <sup>15</sup>	12 <sup>16</sup>	3 <sup>17</sup>	6 <sup>18</sup>
<i>Adm.</i>	5	14	8	20	13	23	19
<i>AO</i>	12	11	13	13	9	17	27
<i>SoC</i>	4	2	12	16	6	7	8
<i>CoI</i>	7	16	3	6	8	4	4
<i>Gift</i>	0	1	3	5	5	6	13
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>109</b>	<b>75</b>	<b>76</b>	<b>54</b>	<b>72</b>	<b>81</b>

<sup>12</sup> This includes the provision of preliminary advice on 3 cases of potential/perceived retaliation.

<sup>13</sup> This includes the provision of preliminary advice on 3 cases of potential/perceived retaliation, and 2 cases of wrongdoing.

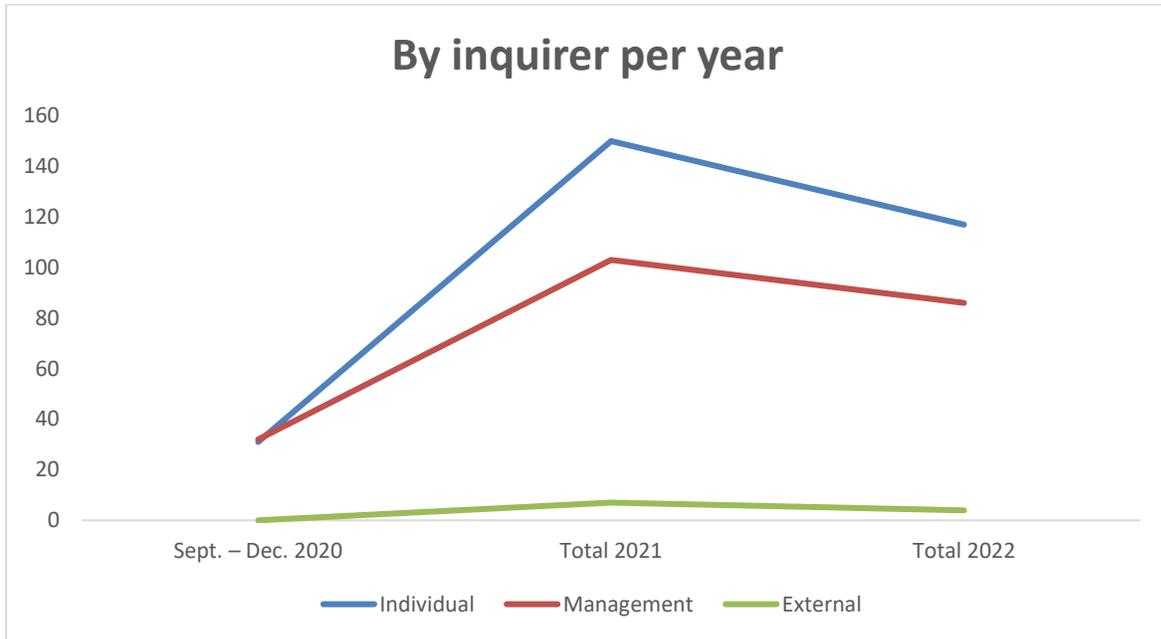
<sup>14</sup> This includes 1 case of wrongdoing.

<sup>15</sup> This includes the provision of preliminary advice on 2 cases of potential/perceived retaliation.

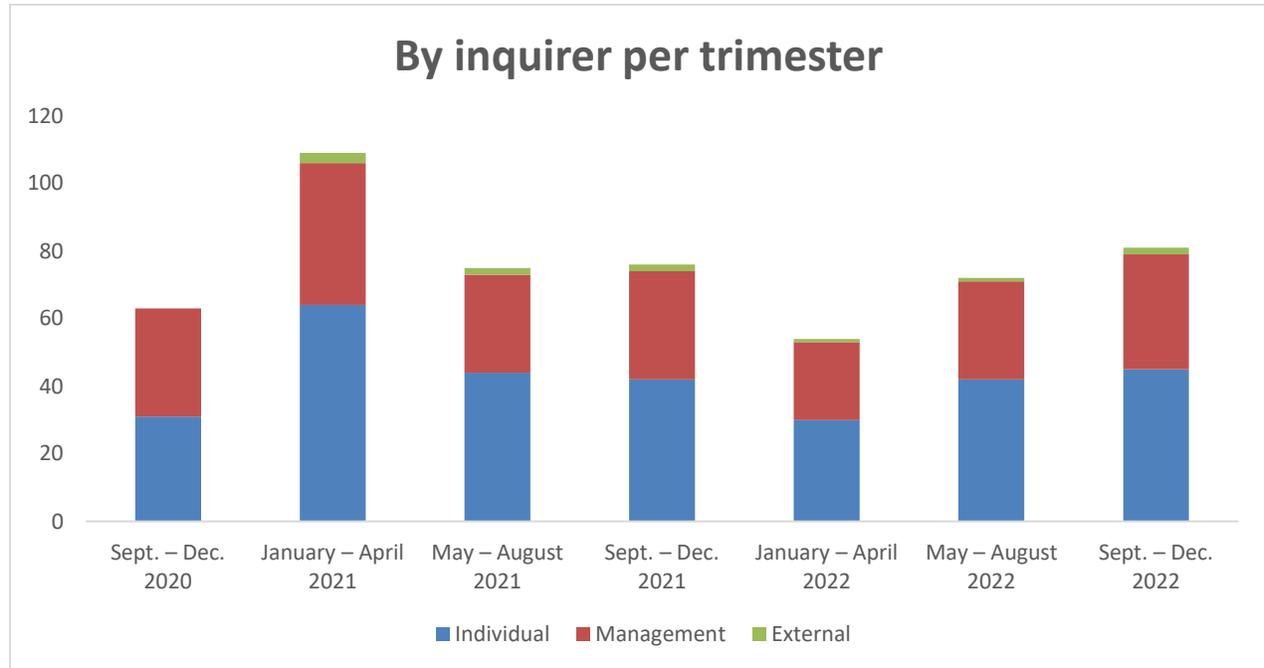
<sup>16</sup> This includes the provision of preliminary advice on 3 cases of potential/perceived retaliation.

<sup>17</sup> This includes the provision of preliminary advice on 1 case of potential/perceived retaliation, and 1 case of wrongdoing.

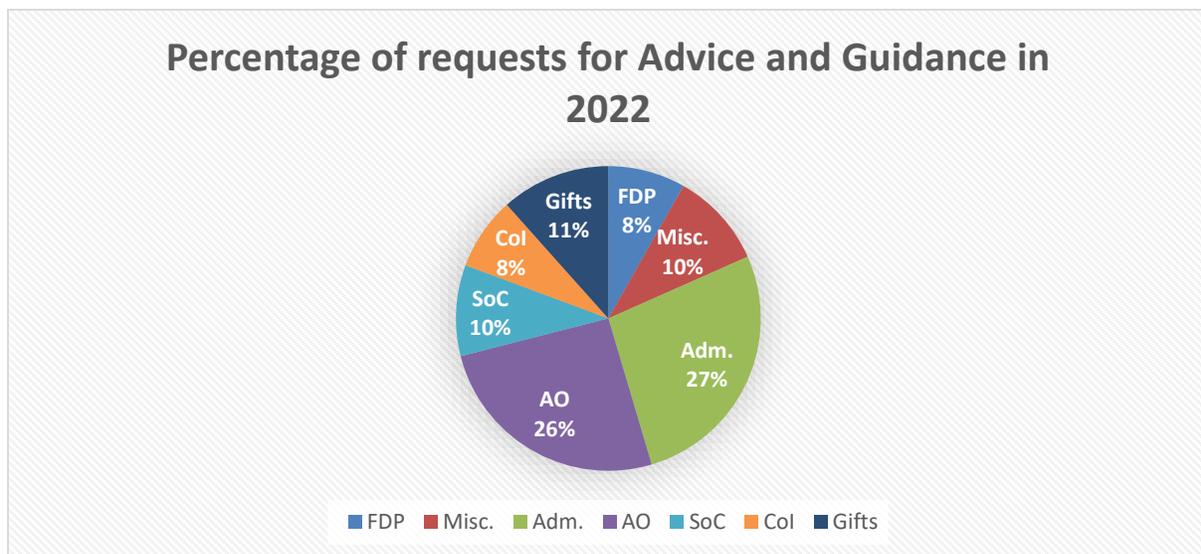
<sup>18</sup> This includes the provision of preliminary advice on 1 case of potential/perceived retaliation, and 2 cases of wrongdoing.



	<b><u>Sept. - Dec. 2020</u></b>	<b><u>Total 2021</u></b>	<b><u>Total 2022</u></b>
<i>Individual</i>	31	150	117
<i>Management</i>	32	103	86
<i>External</i>	0	7	4
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>260</b>	<b>207</b>
<i>Ex Officio</i>	0	7	7

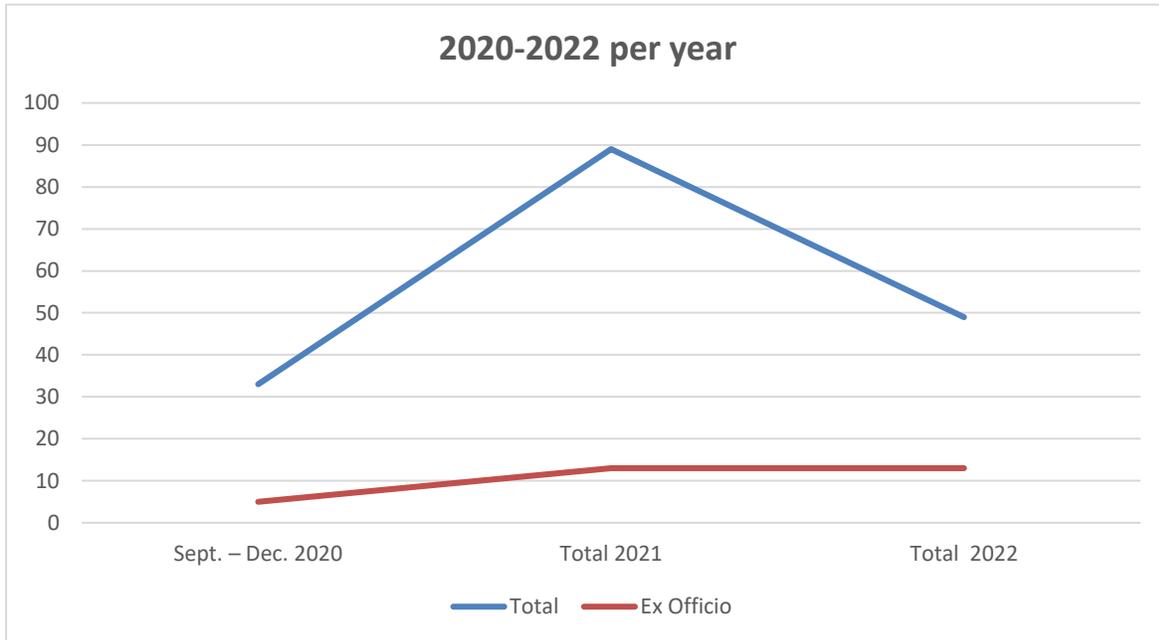


	<u>Sept. – Dec. 2020</u>	<u>Jan. – Apr. 2021</u>	<u>May – Aug. 2021</u>	<u>Sept. – Dec. 2021</u>	<u>Jan. – Apr. 2022</u>	<u>May – Aug. 2022</u>	<u>Sept. – Dec. 2022</u>
<i>Individual</i>	31	64	44	42	30	42	45
<i>Management</i>	32	42	29	32	23	29	34
<i>External</i>	0	3	2	2	1	1	2
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>109</b>	<b>75</b>	<b>76</b>	<b>54</b>	<b>72</b>	<b>81</b>
<i>Ex Officio</i>	0	1	2	4	1	2	4

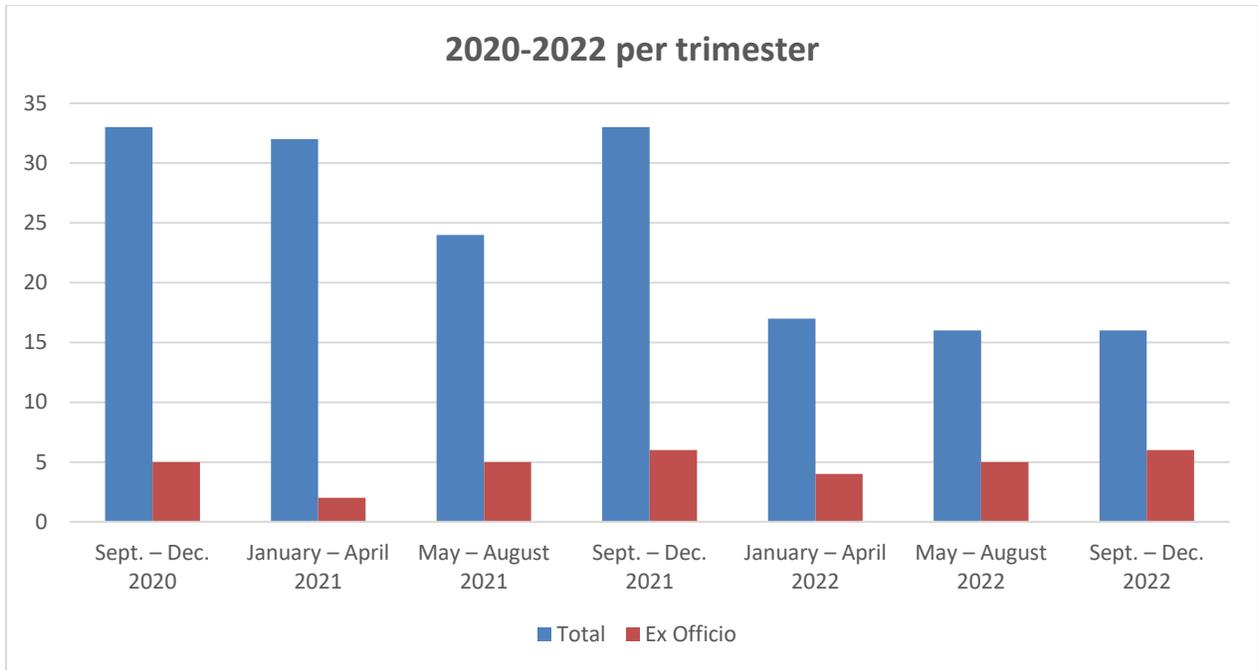


**APPENDIX B**

**Policy guidance**



	<b><u>Sept. - Dec. 2020</u></b>	<b><u>Total 2021</u></b>	<b><u>Total 2022</u></b>
Total	33	89	49
<i>Ex Officio</i>	5	13	15



	<u>Sept. – Dec. 2020</u>	<u>Jan. – Apr. 2021</u>	<u>May – Aug. 2021</u>	<u>Sept. – Dec. 2021</u>	<u>January – Apr. 2022</u>	<u>May – Aug. 2022</u>	<u>Sept. – Dec. 2022</u>
Total	33	32	24	33	17	16	16
<i>Ex Officio</i>	5	2	5	6	4	5	6

— END —