



## المجلس — الدورة ٢٣١

الموضوع رقم ٢٠: التقارير الدورية للأمين العام

### التقرير السنوي لمسؤول الأخلاقيات لعام ٢٠٢٣

(مقدمة من الأمين العام)

#### الموجز التنفيذي

ينص "إطار الأخلاقيات في الإيكاو" الذي أقره المجلس في الاجتماع السادس من دورته ١٩٣ على أن يقدم مسؤول الأخلاقيات تقريراً سنوياً إلى المجلس، دون تغيير من قبل الأمين العام، مشفوعاً بأي تعليقات للأمين العام عليه. وأعد مسؤول الأخلاقيات، السيد فابيو بوونومو، هذا التقرير السنوي للمجلس عن الفترة من ٢٠٢٣/١/١ إلى ٢٠٢٣/١٢/٣١. ويحيل الأمين العام طيه إلى المجلس التقرير السنوي لمسؤول الأخلاقيات لعام ٢٠٢٣، علماً بأنه ليس للأمين العام أي تعليق عليه.

الإجراءات: يُرجى من المجلس القيام بما يلي:

- الإحاطة علماً بهذا التقرير والإعراب عن الدعم لعمل مكتب الأخلاقيات واحتياجاته؛
- إقرار التوصية بتعديل مسمى منصب "مسؤول الأخلاقيات" إلى "مستشار الأخلاقيات"؛
- الموافقة على التوصية بتعديل فئات "السلوك غير الأخلاقي" الواردة في الفقرة ٤١ من إطار الأخلاقيات في الإيكاو، على النحو المقترح في الفقرة ٣-٢٣ من هذا التقرير.

الأهداف الاستراتيجية:	ترتبط ورقة العمل هذه بجميع الأهداف الاستراتيجية واستراتيجيات الدعم والهدف التحويلي.
الأثار المالية:	تُحدد لاحقاً.
المراجع:	مدونة قواعد الخدمة في الإيكاو ورقة العمل C-WP/15474 وموجز القرارات C-DEC 228/1 موجز القرارات C-DEC 193/6 موجز القرارات C-DEC 223/10 ورقة العمل JIU/REP/2017/9 ورقة العمل JIU/REP/2021/5 ورقة العمل C-WP/15330

## ١- المقدمة

١-١ يعرض هذا التقرير - الذي ليس لدى الأمين العام تعليقات عليه - وفقا للفقرة ٩١ (و) من "إطار الأخلاقيات في الإيكاو" (المرفق الأول بمدونة قواعد الخدمة في الإيكاو، المشار إليه فيما يلي باسم "إطار الأخلاقيات")، الذي أقره المجلس في الاجتماع السادس من دورته ١٩٣ (C-DEC 193/6). ويوجز التقرير الأنشطة التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات خلال الفترة من ٢٠٢٣/١/١ إلى ٢٠٢٣/١٢/٣١.

٢-١ إن مكتب الأخلاقيات مستقل عن جميع الخدمات والمهام الأخرى، وهو مسؤول إداريا أمام الأمين العام. ويتمتع مسؤول الأخلاقيات بإمكانية الاتصال بشكل رسمي وغير رسمي بمجلس الإيكاو واللجنة الاستشارية للتقييم والتدقيق ومراجع الحسابات الخارجي وهيئة التحقيقات وهيئة الأخلاقيات الخارجية.

٣-١ ويعمل مكتب الأخلاقيات على أساس مبادئ الاستقلال والحياد والسرية. وتهدف أنشطته إلى تشجيع وتعزيز ثقافة الأخلاق والنزاهة والمساءلة والشفافية والاحترام داخل الإيكاو. وفي هذا الصدد، يقدم مكتب الأخلاقيات المشورة والتوجيه السريين بشأن المسائل الأخلاقية إلى الإدارة والموظفين، بغض النظر عن نوع العقد ومدته. كما أنه يساعد الأمين العام والمجلس في غرس ورعاية ثقافة تنظيمية قوية للسلوك الأخلاقي وصنع القرار، حيث يقوم موظفو الإيكاو والإدارة بمراقبة مهامهم وأدائها بطريقة تتماشى مع أعلى معايير السلوك ويتحدثون عن الأمور دون خوف من الانتقام. ويعمل المكتب أيضا كمُدافع رئيسي عن مبادئ الإيكاو وقيمها، مما يعزز الثقة في المنظمة وسمعتها، داخليا وخارجيا، على حد سواء.

## ٢- المهمة المنوطة بمكتب الأخلاقيات

- ١-٢ عملا بالفقرة ٩١ من إطار الأخلاقيات، تشمل مهام مسؤول الأخلاقيات ما يلي:
- ٢-٢ تقديم المشورة والتوجيه بشكل سري في مجال الأخلاقيات إلى جميع الموظفين وحماية جميع المعلومات السرية الواردة من الموظفين والمصادر الأخرى؛
- ٣-٢ إبداء المشورة إلى الأمين العام والمجلس بشأن السياسات والإجراءات المتعلقة بالمسائل الأخلاقية؛
- ٤-٢ إدارة سياسة الإيكاو لحماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون في إطار عمليات التدقيق أو التحقيقات المصرح بها حسب الأصول؛
- ٥-٢ الوقاية والتوعية من خلال وضع وتنفيذ برامج إلزامية للتدريب على الأخلاقيات والتواصل الداخلي، بما في ذلك المساهمة بالمعلومات على موقع الإيكاو على شبكة الإنترنت بشأن دور الأخلاقيات؛
- ٦-٢ وضع وتنفيذ وإدارة برامج الإيكاو للإقرار عن الذمة المالية والإعلان عن تضارب المصالح.

## ٣- ملخص الأنشطة المضطلع بها في عام ٢٠٢٣

١-٣ **المشورة والتوجيه:** يؤدي مكتب الأخلاقيات، من خلال تقديم المشورة والتوجيه السريين، دورا رئيسيا في دعم المعايير الأخلاقية والثقافة في الإيكاو والنهوض بها. ومن خلال تقديم إرشادات محايدة وقابلة للتنفيذ ومتسقة وفي الوقت المناسب بشأن الإجراءات المناسبة التي يمكن اتخاذها، يساعد مكتب الأخلاقيات جميع موظفي الإيكاو وإدارتها في اتخاذ قرارات مدروسة ومناسبة على المستويين الشخصي والمهني تخدم مصالح المنظمة. كما أن تقديم المشورة الأخلاقية يسمح للموظفين بتحديد وحل تضارب المصالح الفعلي أو المحتمل أو المتصور بشكل أفضل - بالإضافة إلى المعضلات الأخلاقية الأخرى أو المواقف الحساسة في مكان العمل قبل أن تتطور إلى مخاوف أكثر خطورة بالنسبة للإيكاو. ومن خلال العمل كمصدر موثوق به للمعلومات، يؤدي مكتب الأخلاقيات أيضا دورا أساسيا في احتواء المخاطر، حيث ينكي الوعي المستمر بالسياسات والقواعد ومعايير السلوك المعمول بها والالتزام بها في بيئة العمل الموثوقة.

٢-٣ وفي عام ٢٠٢٣، قدم مكتب الأخلاقيات المشورة والإرشادات السرية بشأن مختلف المسائل، من خلال الاجتماعات الشخصية والافتراضية أو كتابةً. فقد تلقى المكتب ٢٢٧ طلباً للحصول على المشورة والتوجيه، مما يشكل زيادة بنسبة ١٠٪ تقريباً عن عام ٢٠٢٢. واشتمل ذلك على ١٢٣ طلباً من الطلاب المصنفة على أنها "فردية" (استفسارات ذات طابع شخصي)، و٩٧ على أنها "إدارية" (استفسارات من موظفي الإيكاو بصفتهم الرسمية) و٧ طلبات على أنها "خارجية" (استفسارات من خارج الإيكاو). وسجل المكتب أيضاً ٦١ طلباً متعلقاً بأنشطة ذات صلة بالإدارة و٤٦ بالأنشطة الخارجية<sup>١</sup> و٤٠ طلباً متعلقاً بمعايير السلوك و٢٥ بتضارب في المصالح و٢٢ بسوء السلوك والمخالفات<sup>٢</sup> و١٧ هدية و١٦ برنامجاً لإقرارات الذمة المالية (للاطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر المرفق (A)).

٣-٣ وفي هذا السياق، شهد مكتب الأخلاقيات زيادة كبيرة من سنة إلى أخرى في الطلبات التي تتطوي على معايير السلوك والأنشطة المتصلة بالإدارة، ويتصل معظمها بمسائل شخصية و/أو تنظيمية. ويرى مكتب الأخلاقيات أن هذا دليل على حاجة المنظمة إلى تحسين قدرتها الداخلية على معالجة النزاعات بصورة غير رسمية في مرحلة مبكرة، فضلاً عن تقوية القواعد القائمة بشأن دور ومسؤوليات المديرين والإداريين والمشرفين في هذا المجال. ويشير مكتب الأخلاقيات إلى أن هذه الملاحظات قد أعرب عنها أيضاً في التقرير السنوي لمسؤول الأخلاقيات لعام ٢٠٢٢ (C-WP/15474)، المشار إليه فيما يلي باسم "التقرير السنوي لعام ٢٠٢٢".

٤-٣ **إعداد القواعد وتقديم الدعم بشأن السياسات:** يتطلب تعزيز الثقافة المبنية على الأخلاق والشفافية والمساءلة الدعوة المتكررة والمتسقة لهذه الأمور. ولتعميم الاعتبارات الأخلاقية على المستوى المؤسسي، واصل مكتب الأخلاقيات تقديم المشورة والمعلومات المتعلقة بالأخلاقيات إلى الأمين العام والمجلس ولجانه والإدارة العليا لضمان أن تشمل سياسات الإيكاو وقواعدها وإجراءاتها وممارساتها المعايير الأخلاقية والنزاهة وأن تعززها وتنهض بها.

٥-٣ وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، قدم مكتب الأخلاقيات معلومات بشأن ٣٩ مسألة من مسائل إعداد القواعد والسياسات العامة (١٣ منها قدمها مكتب الأخلاقيات نفسه بحكم منصبه بشكل استباقي) بشأن مجموعة من المواضيع. وفي هذا السياق، شارك المكتب بنشاط في المناقشات المتعلقة بإطار المساءلة في الإيكاو وتقييم الابتكار والميزانية المستدامة واستخدام الذكاء الاصطناعي وإنشاء منصب أمين مظالم مستقل والتعليمات الإدارية بشأن أمن المعلومات واستعراض السياسات المتعلقة بالإعارة والتفاعل مع الأطراف الخارجية.

٦-٣ وفي ضوء القرارات التي اتخذها المجلس بعد تقديم التقرير السنوي لعام ٢٠٢٢ (C-DEC 228/1)، شارك مكتب الأخلاقيات أيضاً في مناقشات مع مكاتب الأمانة العامة المعنية بشأن استعراض الإطار التنظيمي للإيكاو الذي ينظم مواضيع مختلفة، مثل المشاركة في الأنشطة الخارجية والآليات غير الرسمية لتسوية المنازعات في وقت مبكر ونظم تقييم الأداء. وأسفرت هذه التفاعلات عن جملة أمور منها تطورات إيجابية فيما يتعلق بالمبادئ التوجيهية لجوائز الموظفين ومناولة الهدايا التي يتلقاها موظفو الإيكاو أثناء أداء المهام الرسمية وتسجيلها والتصرف فيها، حيث أصدر الأمين العام إجراءات مؤقتة مناسبة، ريثما تُوضع الصيغة النهائية لإطار عام أوسع نطاقاً بشأن هذه المجالات.

٧-٣ وبمقارنة الأرقام الفعلية للسنوات الثلاث الماضية، لاحظ مكتب الأخلاقيات أن انخفاض الطلبات المقدمة من جانب الإدارة (مقابل العدد المطرد للتوصيات الاستباقية المقدمة من مكتب الأخلاقيات بحكم المنصب) المبلغ عنها في التقرير السنوي لعام ٢٠٢٢ استمر في عام ٢٠٢٣ (للاطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر المرفق (B)). وكما ذكر في ذلك الوقت، يبدو أن هذا يُعزى جزئياً إلى سوء فهم واضح داخل الإدارة، بما في ذلك كبار المديرين، فيما يتعلق بالدور الاستشاري لمكتب الأخلاقيات،

<sup>١</sup> بموجب الإطار التنظيمي للإيكاو، لا يوجد شرط صريح بأن يطلب الأمين العام مشورة مسؤول الأخلاقيات قبل البت في طلبات المشاركة في نشاط خارجي، في حين يجوز للموظفين أن يطلبوا من مسؤول الأخلاقيات مشورة أولية سرية بشأن طلبات محتملة في المستقبل. وعلى الرغم من ذلك، فقد درج الأمين العام باستمرار على التماس رأي مسؤول الأخلاقيات قبل البت في هذه الطلبات.

<sup>٢</sup> وفقاً للفقرة ٨٧ من إطار الأخلاقيات، تضمنت المشورة والتوجيه المقدمان معلومات عن الآليات الرسمية أو غير الرسمية المنطبقة لتسوية المنازعات، وليس على أساس الادعاءات المحتملة بسوء السلوك.

مما يؤدي إلى بذل جهود متكررة لإشراك المكتب في القرارات الإدارية أو التنظيمية. ولمعالجة هذا الوضع، واصل مسؤول الأخلاقيات طوال عام ٢٠٢٣ عقد اجتماعات مع المديرين والإداريين لإتاحة الفرصة لهم لفهم مهمة مكتب الأخلاقيات بشكل أفضل. ومع ذلك، وكما ذُكر أعلاه، فإن الحالة العامة لم تتحسن منذ العام الماضي. ولهذا السبب، يود مكتب الأخلاقيات أن يعيد تقديم التوصية بتغيير مسمى وظيفة "مسؤول الأخلاقيات" إلى "مستشار الأخلاقيات" ليعبر على نحو أفضل عن الدور والمهام والمسؤوليات الحالية، ومواءمته مع أفضل الممارسات المتبعة داخل منظومة الأمم المتحدة. وتيسيرا لاستعراض هذا الطلب، وبالنظر إلى قرار المجلس في العام الماضي بإرجاء اتخاذ قرار نهائي في هذا الصدد إلى مرحلة لاحقة على أساس تحليل متعمق تُجرىه الأمانة العامة (انظر C-DEC 228/1)، رُوِّد مكتب الأخلاقيات الأمانة العامة بالمعلومات اللازمة بشأن هذا الموضوع.

٨-٣ وفي عام ٢٠٢٣، اضطلع مكتب الأخلاقيات أيضا بدراسة استقصائية بشأن تضارب المصالح داخل الإيكاو من أجل تنفيذ توصية مخصصة عالقة واردة في تقرير وحدة التنقيش المشتركة بشأن استعراض الآليات والسياسات التي تعالج تضارب المصالح في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2017/9). وعُرضت النتائج النهائية لهذه العملية على الإدارة العليا للنظر في كيفية مساعدة الإيكاو على مواصلة غرس ثقافة تنظيمية قوية للأخلاقيات والشفافية والمساءلة.

٩-٣ **الحماية من الانتقام:** يدير مسؤول الأخلاقيات سياسة الإيكاو بشأن الحماية من الانتقام، والتي تنطبق على جميع فئات موظفي الإيكاو الذين يزعمون أنهم تعرضوا أو هُددوا بإجراءات ضارة بسبب مشاركتهم بحسن نية في أحد الأنشطة المحمية، بما في ذلك الإبلاغ عن سوء السلوك أو التعاون مع المسؤولين عن التحقيقات أو عمليات التدقيق المصرح بها حسب الأصول. والغرض من هذه السياسة هو الارتقاء بمستوى المساءلة داخل الإيكاو وضمان أن يتمكن الموظفون من المشاركة في الأنشطة المحمية دون خوف من الانتقام.

١٠-٣ وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، استعرض مسؤول الأخلاقيات خمس حالات من الانتقام المحتمل أو المتصور وقدم المشورة السرية الأولية بشأنها. وتلقى مسؤول الأخلاقيات أيضا ثلاثة طلبات رسمية للحماية من الانتقام. وفي حين أن إحدى القضايا لا تزال مفتوحة، ريثما يقدم صاحب الشكوى المعلومات اللازمة، فقد أُغلقت القضيتان الأخريان لأنه تقرر أن صاحب الشكوى لم يُثر قضية انتقام ظاهرة الواجهة. وفي إحدى الحالات، طلب صاحب الشكوى إلى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات إجراء استعراض مستقل لعدم وجود إثبات ظاهري وفقا للفقرتين ٨٠ و ٨١ من إطار الأخلاقيات للإيكاو. وبعد إجراء استعراضه المستقل، وافق مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات على تقييم مسؤول الأخلاقيات في الإيكاو بأنه لم تثبت أي حالة انتقامية ظاهرة الواجهة، وتم إغلاق القضية.

١١-٣ وعملا بالاتفاق القائم بين الإيكاو ومكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات، أبلغ المكتب المذكور مسؤول الأخلاقيات في الإيكاو بأنه، وفقا للمرفق (ز) بالنظام الداخلي لمجلس الإيكاو، قد تلقى واستكمل في عام ٢٠٢٣ استعراضا أوليا واحدا لطلب الحماية من الانتقام علماً بأنه تعذر تقديمه إلى مسؤول الأخلاقيات في الإيكاو نظراً لطابع القضية، وصدر قرار من مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات بأنه لا يوجد دليل ظاهري على الانتقام.

١٢-٣ **التدريب والتثقيف والتوعية:** تكتسي مبادرات التدريب والتواصل والتوعية أهمية حاسمة بالنسبة لموظفي الإيكاو لمعرفة ما هو متوقع منهم من حيث معايير السلوك للمنظمة، ومن ثم فهي تشكل عنصرا هاما في مهمة مكتب الأخلاقيات. وبالتركيز على بناء المعارف والمهارات فيما يتعلق بقيم الإيكاو ومبادئها ومعايير السلوك فيها، وضع المكتب مبادرات للتثقيف والتوعية ساعدت موظفي الإيكاو على العمل بما يخدم مصالح المنظمة على أفضل وجه، وعلى حماية سمعتها.

١٣-٣ واستنادا إلى العقد القائم بين الإيكاو وكلية نظام موظفي الأمم المتحدة (UNSSC)، قام مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠٢٣ - بدعم من إدارة الشؤون الإدارية والخدمات (ADB) - بتنظيم ثلاث دورات عن الأخلاقيات عبر الإنترنت لجميع موظفي الإيكاو، بغض النظر عن نوع العقد ومدته، وانصب التركيز فيها على منع التحرش الجنسي والحماية من الانتقام في الإيكاو، والإطار التنظيمي للإيكاو بشأن الأخلاقيات والامتثال للقواعد. وعمل المكتب أيضا مع مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات على إعداد ثلاث دورات إضافية بشأن الأخلاقيات والنزاهة والحماية من الانتقام لجميع المديرين والمشرفين، ومكافحة الاحتيال ومكافحة الفساد، والتي من المتوقع أن تبدأ خلال الربع الأول من عام ٢٠٢٤.

١٤-٣ وفي عام ٢٠٢٣، بدأ "حوار الإيكو السنوي بشأن الريادة". وركز الموضوع - "الاستخدام الشخصي لوسائل التواصل الاجتماعي: ما هو سلوكي على الإنترنت؟" - على أهمية استخدام وسائل التواصل الاجتماعي بشكل يتسم بالمسؤولية مع احترام الحريات الفردية والمراعاة الدائمة للمبادئ والقيم المنصوص عليها في اتفاقية شيكاغو وميثاق الأمم المتحدة ومعايير السلوك للخدمة المدنية الدولية وإطار أخلاقيات الإيكو والقواعد واللوائح المعمول بها. وقد لقيت هذه العملية ترحيباً إيجابياً من جانب الموظفين والإدارة. وتلقى مكتب الأخلاقيات بعض المعلومات وعدة اقتراحات من المشاركين بشأن مختلف الدورات، وسيعد تقريراً مخصصاً يقدم إلى الأمين العام، بما في ذلك النتائج والتوصيات.

١٥-٣ وبمساعدة من وحدة الاتصالات، أعد مكتب الأخلاقيات موقعاً إلكترونيًا مخصصاً داخل شبكة الإنترنت الجديدة التابعة للإيكو لصالح جميع موظفي الإيكو وقام بتحديث المعلومات عليه. ويتضمن الموقع معلومات عن مختلف مجالات المهمة المنوطة بالمكتب، وصفحات مخصصة لمواضيع هامة مثل مبادئ الإيكو وقيمتها ومعايير السلوك والحماية من الانتقام والدورات التدريبية ومنع التحرش الجنسي وبرنامج إقرار الذمة المالية والأنشطة الخارجية والهدايا. واستخدم مكتب الأخلاقيات أيضاً موقع الإنترنت الداخلي إلى جانب موقع الإيكو على شبكة الإنترنت لنشر نسخ من أحدث التقارير السنوية لمسؤول الأخلاقيات بجميع اللغات الرسمية للإيكو.

١٦-٣ وفي عام ٢٠٢٣، أنشأ مكتب الأخلاقيات حساب بريد إلكتروني عام لمسؤول الأخلاقيات، استُخدم لعدة أغراض خاصة بالتواصل ومنها إرسال سلسلة من رسائل التوعية الأخلاقية الشهرية بشأن مبادئ الإيكو وقيمتها ومعايير سلوكها. ووزع المكتب أيضاً ملصقات وهدايا عن الموضوع نفسه على المديرين والموظفين، بمن فيهم العاملون في المكاتب الإقليمية، وكفل عرض الرسائل الإلكترونية اللازمة داخل مبنى مقر الإيكو في مونتريال. كما أصدر مكتب الأخلاقيات معلومات عامة بشأن الهدايا تذكر الموظفين بأهمية أن يضعوا في اعتبارهم دائماً استقلالهم كموظفين مدنيين دوليين وألا يخلقوا انطباعاً بأنه يمكن لأي هدية أو مصلحة أو امتياز أن يؤثر تأثيراً غير سليم على أعمالهم أو قراراتهم المهنية.

١٧-٣ وفي عام ٢٠٢٣، زار مسؤول الأخلاقيات المكتب الإقليمي لغرب ووسط أفريقيا والمكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ وكذلك المكتب الفرعي الإقليمي لمنطقة آسيا والمحيط الهادئ. وشملت نتائج الزيارات عقد ورش عمل للموظفين ومشاورات سرية مع الموظفين والمديرين الإقليميين.

١٨-٣ وعقد مكتب الأخلاقيات أيضاً جلسات مخصصة مع مختلف مكاتب الإيكو عن المسائل الأخلاقية بشأن مواضيع معينة، فضلاً عن اجتماعات على سبيل المجاملة مع ممثلي الدول المعيّنين حديثاً في المجلس. كما ساهم في الدورات التوجيهية التي نظمتها إدارة الشؤون الإدارية والخدمات في عام ٢٠٢٣.

١٩-٣ **برنامج إقرار الذمة المالية:** يهدف برنامج الإيكو السنوي للإقرار عن الذمة المالية وتضارب المصالح، الذي يديره مكتب الأخلاقيات، إلى مساعدة الإيكو وموظفيها<sup>٢</sup> في معرفة حالات التضارب الفعلي أو المحتمل أو المتصور للمصالح التي قد تنشأ من حيث المصالح المالية الشخصية للموظفين أو علاقاتهم أو انتماءاتهم - فضلاً عن مصالح أفراد أسرهم المباشرين - ووظائفهم والتزاماتهم في الإيكو، وكيفية التخفيف من حدتها واحتوائها. والغرض الرئيسي من البرنامج هو ضمان الحفاظ على الاستقلالية والحياد في عملية صنع القرار الرسمي، وتعزيز المساءلة التنظيمية والشفافية وثقة الجمهور في الإيكو وموظفيها.

٢٠-٣ وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، قام مكتب الأخلاقيات بتحديث استمارات برنامج إقرار الذمة المالية لجعلها أكثر فعالية وملاءمة لمختلف الأطراف، وبدأ برنامج إقرار الذمة المالية لعام ٢٠٢٣. وتجدر الإشارة إلى أن عدد المشاركين في

<sup>٣</sup> من بين موظفي الإيكو المطلوب منهم تقديم إقرار الذمة المالية: (أ) جميع الموظفين من الرتبة مدير-١ وما فوقها؛ و(ب) أصحاب المخصصات وموظفو التوقيع ومن ينوب عنهم؛ و(ج) جميع الموظفين والاستشاريين والمعارين الذين تتصل واجباتهم بشراء أو التعاقد على السلع والخدمات للإيكو؛ و(د) الموظفون والاستشاريون والمعارون المشاركون في عمليات تدقيق السلامة والأمن وموظفو العمليات الميدانية في إدارة تنمية القدرات والتنفيذ (CDI)؛ و(هـ) جميع الموظفين والاستشاريين والمعارين الذين تتعلق واجباتهم باستثمار أصول الإيكو.

البرنامج زاد تدريجياً بنسبة ١٧٪ تقريباً سنوياً خلال آخر دورتين في إطار هذا البرنامج (أي من ١٦٢ موظفاً في عام ٢٠٢١ إلى ١٩٠ موظفاً في عام ٢٠٢٢ إلى ما مجموعه ٢٢٢ موظفاً في عام ٢٠٢٣، بما في ذلك الموظفون والاستشاريون والمعارون).

٢١-٣ وبفضل مساعدة موظف إداري مؤقت (بعقد خدمات استشارية)، نجح مكتب الأخلاقيات في بدء وإدارة وإنهاء برنامج إقرار الذمة المالية لعام ٢٠٢٣ حيث تحقق مستوى امتثال المشاركين بنسبة ١٠٠٪، بمن فيهم رئيس المجلس والأمين العام. وتمكن مكتب الأخلاقيات من القيام بعدة أمور منها الاتصال بجميع الموظفين المؤهلين من خلال الاتصالات السرية الفردية واستعراض جميع إعلانات تضارب المصالح المقدمة من الموظفين المطلوبين. وعلاوة على ذلك، ووفقاً للإطار التنظيمي القائم للإيكاو، اختار مكتب الأخلاقيات عشوائياً عدداً من بيانات الإقرارات المالية الواردة للتقييم والتحقق. وعند الاقتضاء، تم الاتصال بالأفراد وإسداء المشورة لهم بشأن الإجراءات المناسبة الواجب اتخاذها. وفي نهاية المطاف، تم الانتهاء من مرحلة التحقق هذه دون الحاجة إلى الإبلاغ عن حالات تضارب المصالح لاتخاذ إجراءات بشأنها. وأخيراً، أودع مكتب الأخلاقيات سرا جميع الوثائق التي تلقاها وقدم تقريراً مخصصاً إلى الأمين العام يتضمن المعلومات اللازمة عن الامتثال وإحصاءات عن الإقرارات المقدمة والإجراءات المستعرضة.

٢٢-٣ وفي حين نُفذ برنامج إقرار الذمة المالية لعام ٢٠٢٣ بمستوى امتثال بنسبة ١٠٠٪، واجه مكتب الأخلاقيات في عدة مناسبات مقاومة، وأحياناً عداءً علنياً، من قبل بعض الموظفين المؤهلين المحددين. وتمكن مكتب الأخلاقيات من معالجة هذه الظروف وهو يخطط لوضع مبادرة توعية هادفة لمساعدة موظفي الإيكاو على فهم نطاق وأهمية برنامج إقرار الذمة المالية على نحو أفضل.

٢٣-٣ وفي الوقت نفسه، واستناداً إلى التعليقات الواردة، يرى مكتب الأخلاقيات أن جزءاً من المشكلة يعزى إلى أن الفقرة ٤١ من إطار الأخلاقيات هو جملة "البقاء في حالة تضارب في المصالح" ضمن فئات "السلوك غير الأخلاقي" التي ينبغي الإبلاغ عنها على أنها سوء سلوك<sup>٤</sup>. وهذه الصيغة غير موفقة، لأن السلوك المستجيب ينبغي أن يكون عدم الكشف عن وجود حالة تضارب في المصالح أو عدم الامتثال لطلب الإيكاو لتسوية هذه الحالة، بدلاً من مجرد أن يبقى الفرد في حالة تضارب المصالح في حد ذاته. والواقع أن الحالة الأخيرة قد تُعزى إلى ظروف خارجة عن سيطرة الموظفين المعنيين، ويمكن معالجة مسألة تضارب المصالح، وليس تجنبها، سواء من جانب الموظفين أو الإيكاو<sup>٥</sup>. ولهذا السبب، ومع مراعاة المخاطر المحتملة التي قد تتعرض لها المنظمة والمرتبطة بهذه الصياغة، يوصي مكتب الأخلاقيات بتعديل نص الفقرة ٤١ من إطار الأخلاقيات الذي يقتصر على نص "البقاء في حالة تضارب في المصالح" بالنص "عدم الكشف عن وجود حالة تضارب في المصالح أو عدم الامتثال لطلب من الإيكاو بتسويته".

٢٤-٣ وكما ذُكر في الماضي، قام مكتب الأخلاقيات، بالتنسيق مع مكتب المشتريات والمكاتب الأخرى المعنية في الأمانة العامة، باستكشاف إمكانيات مختلفة لإنشاء منصة إلكترونية خارجية لتقديم وتخزين المعلومات السرية المرتبطة ببرنامج إقرار الذمة المالية. ولوحظ أن جميع الخيارات المتاحة تنطوي على تكاليف كبيرة تتحملها المنظمة. وفي الوقت نفسه، أوصت وحدة التفتيش المشتركة، في تقرير صدر مؤخراً، الرؤساء التنفيذيين لوكالات منظومة الأمم المتحدة "بتقييم فعالية وكفاءة برنامج إقرار الذمة المالية وإعلان المصالح لديها، بما في ذلك "القيمة مقابل المال"، والقيام، استناداً إلى النتائج، باقتراح إدخال ما يلزم من تغييرات على السياسات اللازمة"<sup>٦</sup>. وبناءً على ما سبق، تقرر إيقاف أي إجراء آخر يشمل أي هيئات خارجية محتملة واستكشاف إمكانية الاستفادة من نتائج التحول الرقمي الجاري للإيكاو، بحيث يجري إعداد منصة إلكترونية موثوقة وآمنة باستخدام موارد وقدرات الإيكاو الحالية.

٢٥-٣ **الاتساق في الأمم المتحدة:** يشجع مكتب الأخلاقيات ويدعم التعاون مع مكاتب الأخلاقيات الأخرى، التي تعتبر أداة هامة لإنجاز مهمته. وفي عام ٢٠٢٣، واصل مسؤول الأخلاقيات مشاركته النشطة في "شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف"، وهي بمثابة منتدى لتوطيد أو أصرر التعاون على نطاق المنظومة بشأن المسائل المتعلقة بالأخلاقيات، فضلاً عن تبادل

<sup>٤</sup> على وجه التحديد، تنص الفقرة ٤١ من إطار الأخلاقيات على أن "السلوك غير الأخلاقي هو سلوك يتعارض مع القيم والمبادئ الأساسية التي يجسدها هذا الإطار، ويشمل التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي؛ والتخويف والانتقام وإساءة استغلال السلطة؛ والبقاء في حالة تضارب في المصالح والفساد وسوء استعمال المعلومات العائدة للمؤسسة وخرق قواعد الكتمان والمحابة سواء كان ذلك لمنفعة شخصية أو لفائدة آخرين".

<sup>٥</sup> على سبيل المثال، في الحالة الافتراضية التي تكون فيها زوجة الموظف (الذي لا يشارك في مشتريات الإيكاو أو الأنشطة التعاقدية) هي أيضاً من يمثل من الناحية القانونية بائع من البائعين لدى الإيكاو.

<sup>٦</sup> التوصية ٤ من تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن استعراض وظيفة الأخلاقيات في الأمم المتحدة (JIU/REP/2021/5).

أفضل الممارسات والمعلومات من أجل التطبيق المتسق للمعايير والسياسات الأخلاقية. وتضم الشبكة أكثر من ١٠٠ مسؤول من كبار مسؤولي الأخلاقيات من أكثر من ٤٠ مؤسسة متعددة الأطراف. ويشمل ذلك المنظمات المنتمية إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة، الذي شكّل فريقاً مكرساً داخل الشبكة علماً بأن مسؤول الأخلاقيات عضو نشط فيه. كما عمل مسؤول الأخلاقيات كعضو في لجنة النظم الإدارية التابعة لشبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف. كما شارك بنشاط في المؤتمر السنوي الخامس عشر لهذه الشبكة والذي ركز على عدة أمور أخرى ولا سيما الأخلاقيات واستخدام التقنيات المبتكرة، والابتكارات في قياس مدى التأثير، ودور مكتب الأخلاقيات في الهيكل العام للنظم الإدارية.

٣-٢٦ وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، شارك مسؤول الأخلاقيات أيضاً في فريق من الأقران مؤلف من عضوين كان مكلفاً بتقييم الخدمات الاستشارية التي يقدمها مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات وما يتصل بذلك من خدمات أخرى. وأخيراً، أقام مكتب الأخلاقيات علاقات ثنائية بنّاءة مع مكاتب الأخلاقيات التابعة للمنظمات الدولية الأخرى وواظب على الاتصال بها.

#### ٤- الملاحظات والاستنتاج

٤-١ كما ذكرت وحدة التفتيش المشتركة في ملاحظة موجهة إلى الأجهزة التشريعية ومجالس الإدارة والرؤساء التنفيذيين لمنظمة الأمم المتحدة، فإن "وجود مستوى كافٍ من الموارد لوظيفة الأخلاقيات (البشرية والمالية على السواء) شرط أساسي لتحقيق المستويات المتوقعة من النزاهة والمساءلة في أي منظمة"<sup>٧</sup>. وفي هذا السياق، ومن حيث الموارد المتاحة في إطار الميزانية البرنامجية العادية للإيكاو في عام ٢٠٢٣، ظل وضع مكتب الأخلاقيات محدوداً ومتسقاً مع ما ورد في التقريرين السنويين الماضيين<sup>٨</sup>. ونتيجة لذلك، واصل مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠٢٣ الاعتماد على "التبرعات" من المكاتب الأخرى فضلاً عن تخصيص تمويل استثنائي من الميزانية المرحلة المحدودة لعام ٢٠٢٢. ومن المتوقع أيضاً إجراء ترتيب مماثل في عام ٢٠٢٤، على أساس أنه سيراجع في حالة ظهور احتياجات عاجلة غير متوقعة خلال العام. واثق أيضاً على أن يؤيد الأمين العام، أثناء إعداد الميزانية البرنامجية العادية للإيكاو للفترة الثلاثية ٢٠٢٦-٢٠٢٨، اقتراحاً بتخصيص موارد كافية لمكتب الأخلاقيات. وفي حين يتوقع أن تبذل هذه الإجراءات بعض الشواغل المرتبطة بمستوى الموارد المخصصة لمكتب الأخلاقيات واستدامتها، فإنها لن تلغي خطر وجود تصور غير مقصود بشأن عدم تمتع المكتب سوى بقدر محدود من الاستقلال، أو الصعوبات التي يواجهها المكتب في التخطيط السليم للأنشطة من أجل تنفيذ مهمته بشكل فعال<sup>٩</sup>. ولتعزيز قدرة مكتب الأخلاقيات على الاضطلاع بالمسؤوليات الموكلة إليه، صدر كتاب من المنظمة إلى الدول بشأن فرصة لموظف فني مبتدئ لشغل منصب موظف معاون للأخلاقيات في شهر ديسمبر ٢٠٢٢ وظلت مفتوحة طوال عام ٢٠٢٣. ولكن للأسف لم تقدّم أي حكومة أي ترشيحات خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

٤-٢ كما ورد أعلاه، يبدو أن تحليل الاتجاهات الناشئة فيما يخص طلبات الحصول على المشورة والتوجيه من مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠٢٣ يؤكد الحاجة - التي سبق التعبير عنها في التقرير السنوي لعام ٢٠٢٢ - إلى أن تعزز الإيكاو قدرتها الداخلية المحدودة بالنسبة للآليات غير الرسمية لتسوية المنازعات في وقت مبكر. وفي هذا الصدد، يتمثل أحد الإجراءات الرئيسية في تعزيز القواعد القائمة بشأن أدوار ومسؤوليات المديرين والإداريين والمشرفين، الذين يقع على عاتقهم واجب توفير بيئة عمل آمنة ومتناغمة والحفاظ عليها، والالتزام باتخاذ إجراءات وقائية سريعة ومناسبة بشأن حالات سوء السلوك المحتملة، ولا سيما التحرش، بمجرد علمهم بمثل هذه الحالات<sup>١٠</sup>. وبالتوازي مع ذلك، ينبغي منح موظفي الإيكاو إمكانية الاتصال بهيئات

<sup>٧</sup> تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن استعراض وظيفة الأخلاقيات في الأمم المتحدة (JIU/REP/2021/5) حيث توجّه غياية الأجهزة التشريعية والهيئات الرئاسية أيضاً إلى "الحاجة إلى ضمان توفير الموارد الكافية لوظائف الأخلاقيات في منظماتها، بما في ذلك من خلال بند مخصص في الميزانية" (انظر الفقرتين ٨٦ و٢٩٨).

<sup>٨</sup> انظر الفقرتين ٤-١ من الوثيقتين C-WP/15330 و C-WP/15474، حيث لوحظ أن الميزانية العادية لا تتضمن سوى بنديين مرتبطين مباشرة بمكتب الأخلاقيات: (أ) ٦٠ في المائة من وظيفة مسؤول الأخلاقيات؛ و(ب) السفر.

<sup>٩</sup> في ظل هذه الظروف، كثيراً ما اضطر مسؤول الأخلاقيات في عام ٢٠٢٣ إلى تحديد أولويات المهام المرتبطة بمختلف مجالات مهمته على حساب تقديم المشورة والدعم السريعين والشاملين. كما تأثرت قدرة المكتب على الاضطلاع بمسؤولياته التنظيمية والإدارية العادية. وللاطلاع على مزيد من التحليل بشأن أثر حدود الميزانية على قدرة مكتب الأخلاقيات على الاضطلاع بمهمته، انظر أيضاً الفقرات ٥٢-٥٦ من تقرير مكتب الإيكاو للرقابة الداخلية عن تقرير التدقيق الداخلي بشأن إطار الأخلاقيات (IA/2022/4).

<sup>١٠</sup> تشير الفقرتان ٣١ و٩٢ من إطار أخلاقيات الإيكاو إلى ذلك. انظر أيضاً الفقرة ٤-٣ من التقرير السنوي لعام ٢٠٢٢.

مستقلة ومحيدة عندما تُعتبر مشاركة المديرين أو الإداريين أو المشرفين غير مناسبة أو غير فعالة. وفي هذا الصدد، يرحب مكتب الأخلاقيات بقرار فتح منصب أمين مظلّم مستقل يكون مسؤولاً مباشرةً أمام الأمين العام. وفي الوقت نفسه، سيكون من المهم أيضاً إنشاء شبكة من المتطوعين المتشعبين داخل مختلف المكاتب والإدارات والمكاتب الإقليمية لتقديم المشورة بشأن الاحترام في مكان العمل، والتي ستكون بمثابة مصدر محايد يوفر للزملاء الدعم الأولي عند مواجهة نزاع ما في مكان العمل. وينبغي أن تساعد الشبكة أيضاً في إرساء ثقافة أخلاقية من خلال التواصل والتدريب وغير ذلك من المبادرات المتعلقة بالأخلاقيات أو الامتثال. وأخيراً، سيكون من المستصوب أيضاً النظر في إمكانية تزويد موظفي الإيكاو بخدمات خبير استشاري ماهر يساعد الموظفين في المسائل المتعلقة بمكان العمل والتي قد تسبب إجهاد الأفراد أو أي صعوبات أخرى، إما من خلال التعاقد المباشر أو بالاستفادة من الموارد الموجودة داخل منظومة الأمم المتحدة.

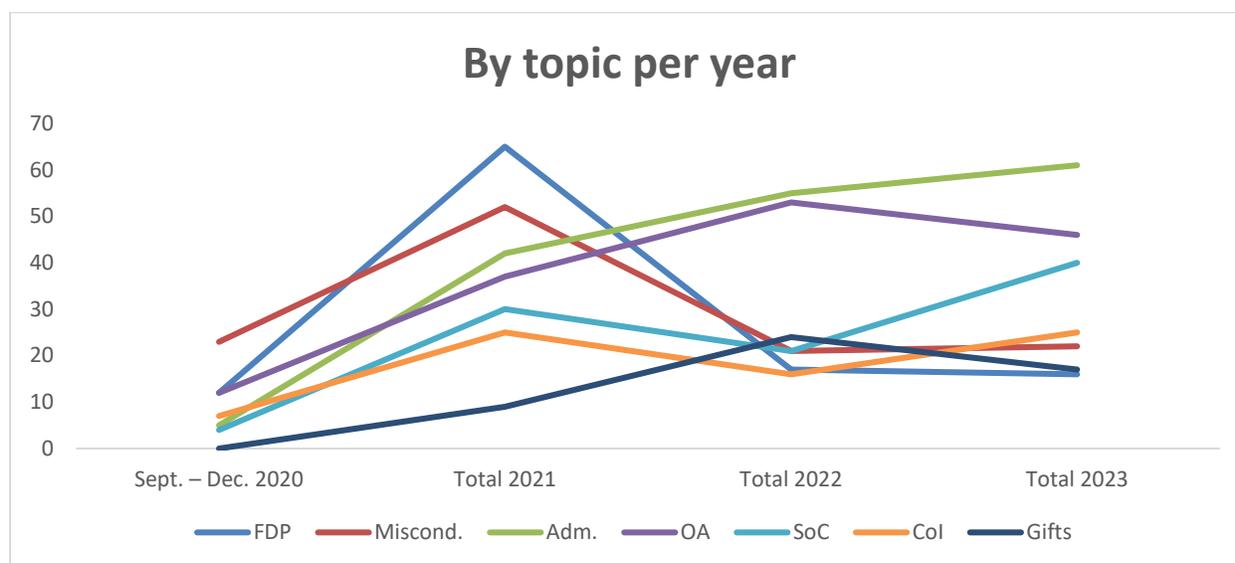
٣-٤ ويرى مكتب الأخلاقيات أن من المهم مواصلة تحديث الإطار التنظيمي للإيكاو بشأن بعض المجالات الأخلاقية الرئيسية لمواءمتها مع أفضل ممارسات الأمم المتحدة. وفي هذا الصدد، يود مكتب الأخلاقيات أن يثني على الأمين العام لاتخاذته إجراءين مؤقتين هامين بشأن جوائز الموظفين ومناولة الهدايا وتسجيلها والتصرف فيها. ويدرك المكتب أيضاً أنه من المتوقع أن ينضم إلى الإيكاو قريباً أخصائي (في القانون الإداري والسياسة العامة والمسائل التأديبية)، وأن مسؤوليات شاغل الوظيفة تشمل وضع إطار تنظيمي بشأن هذين الموضوعين فضلاً عن المسائل الأخرى العالقة، مثل المشاركة في الأنشطة الخارجية. وفي هذا السياق، يُقترح أن تغتم الإيكاو هذه الفرصة لتستعرض أيضاً الباب PI/1.3.1 من تعليمات الموظفين بشأن "منع الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي". وفي حين أن الإيكاو لديها سجل جيد جداً في هذا المجال، حيث لم تتلق هيئة التحقيقات أي شكوى في عام ٢٠٢٣، فإن الإطار الحالي قد تقادم وينبغي الآن مواءمته مع السياسات المعمول بها في منظومة الأمم المتحدة.

٤-٤ ويدرك مكتب الأخلاقيات أن المنظمة تستكشف إمكانية إقامة شراكات استراتيجية وأساليب تمويل بديلة لتكملة الميزانيات المحدودة. وكما أوضحت وحدة التفتيش المشتركة في تقرير صدر مؤخراً، فإن هذه الشراكات تترتب عليها آثار أخلاقية وتُعزّض الموظفين وسلامة المنظمة عموماً لأنواع جديدة من المخاطر، مثل ما يتعلق بحياد الأطراف المعنية وتحقيق القيمة الفعلية، واحتمال المحاباة أو تضارب المصالح.<sup>١١</sup> وفي هذا الصدد، يرحب مكتب الأخلاقيات بقرار كل من "لجنة التعاون مع الأطراف الخارجية" و"الفريق المصغر للتمويل والميزنة المستدامين للإيكاو" بإشراكه - إلى جانب المكاتب والإدارات المعنية الأخرى - في المناقشات الجارية بشأن استعراض الإجراءات القائمة فضلاً عن وضع إجراءات مناسبة بشأن العناية الواجبة وتقييم المخاطر واحتوائها بهدف التخفيف من حدة المخاطر الأخلاقية الناتجة، مثل تضارب المصالح. وفي هذا السياق، سيكون من المستحسن أيضاً أن تشارك جميع الجهات المعنية في إجراءات التخفيف من حدة تضارب المصالح من خلال نهج شامل، حيث يُطلب من أعضاء الأفرقة الخبراء والمجموعات والمحافل الاستشارية والهيئات المماثلة - على سبيل المثال - التوقيع على إعلان يعترفون من خلاله بمبادئ الإيكاو وقيمها ويلتزمون بالكشف عن أي تضارب في المصالح قد ينشأ عن مشاركتهم مع الإيكاو. وقد يكون الوقت مناسباً أيضاً للنظر في كيفية مواصلة استعراض قرار المجلس باستكشاف الخيارات المتاحة لوضع مدونة قواعد سلوك للعاملين في الوفود لدى الإيكاو لتوفير الإرشادات بشأن معايير السلوك الموصى باتباعها، وكذلك فيما يتعلق بالتفاعلات بين الوفود والأمانة العامة للإيكاو (انظر C-DEC 223/10).

<sup>١١</sup> انظر الفقرة ٣٢٩ من تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن استعراض وظيفة الأخلاقيات في الأمم المتحدة (JIU/REP/2021/5)، حيث يذكر أيضاً أن "الانخفاض في التمويل التقليدي للحكومات والجهات المانحة له آثار أخلاقية عميقة أيضاً، لأنه يُجبر المنظمات بشكل متزايد على البحث عن التمويل من مجموعة متنوعة من هيئات القطاع الخاص والشراكة معها. [...] وسيكون لوظائف الأخلاقيات دور هام توديه في إرشاد المنظمات خلال هذه التغييرات، ولا سيما للتخفيف من حدة المخاطر الأخلاقية الناتجة عن ذلك واحتوائها".

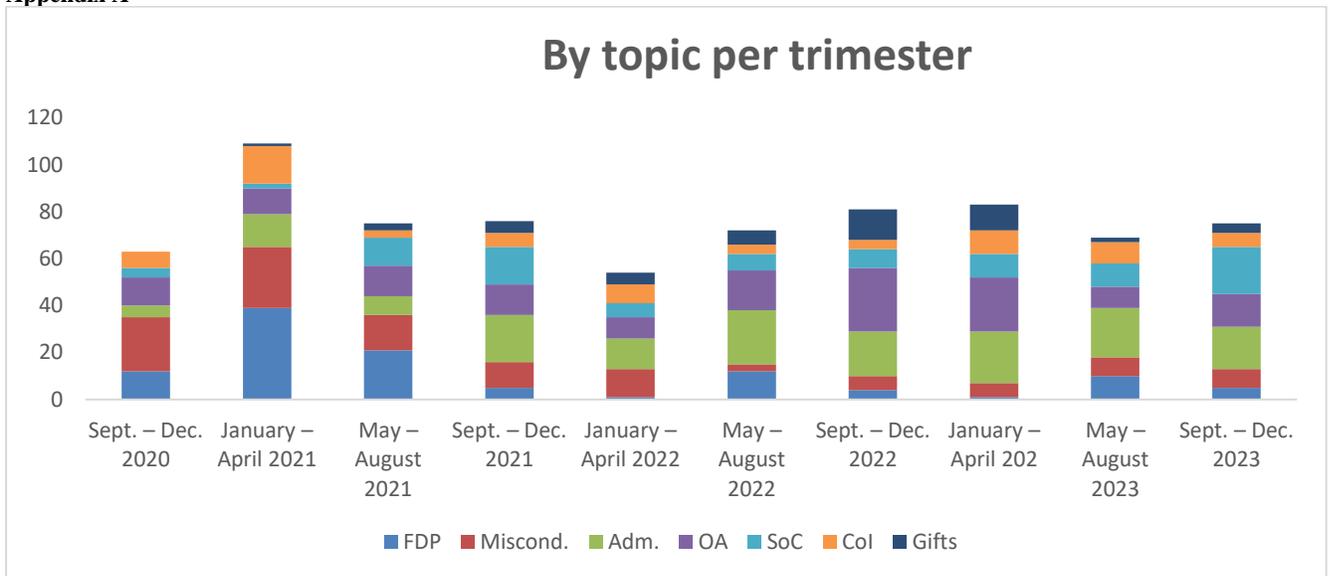
APPENDIX A

**Advice and Guidance**<sup>12</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>	<b><u>Total 2023</u></b>
<i>FDP</i>	12	65 <sup>13</sup>	17	16
<i>Miscond.</i>	23 <sup>14</sup>	52 <sup>15</sup>	21 <sup>16</sup>	22
<i>Adm.</i>	5	42	55	61
<i>OA</i>	12	37	53	46
<i>SoC</i>	4	30	21	40
<i>CoI</i>	7	25	16	25
<i>Gifts</i>	0	9	24	17
<b><u>Total</u></b>	<b>63</b>	<b>260</b>	<b>207</b>	<b>227</b>

For the purpose of the present Appendix, the following acronyms are used: “FDP” for “Financial Disclosure <sup>12</sup> programme”; “Miscond.” for “misconduct/wrongdoing”; “Adm.” for “administrative-related inquiries”; “OA” for “outside activities”; “SoC” for “standards of conduct”, and “CoI” for “conflicts of interest”.  
 It is worth noting that in 2021 the Ethics Office led two separate FDP paper-based exercises and numerous staff <sup>13</sup> expressed concerns and difficulties in submitting the necessary documentation during a pandemic.  
 This includes the provision of preliminary advice on 3 cases of potential/perceived retaliation.<sup>14</sup>  
 This includes the provision of preliminary advice on 5 cases of potential/perceived retaliation, and 3 cases of <sup>15</sup> wrongdoing.  
 This includes the provision of preliminary advice on 5 cases of potential/perceived retaliation, and 3 cases of <sup>16</sup> wrongdoing.



<u>Topic</u>	<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>	<u>Jan. – Apr. 2023</u>	<u>May – Aug. 2023</u>	<u>Sept. – Dec. 2023</u>
<i>FDP</i>	12	39	21	5	1	12	4	1	10	5
<i>Miscond.</i>	23 <sup>17</sup>	26 <sup>18</sup>	15 <sup>19</sup>	11 <sup>20</sup>	12 <sup>21</sup>	3 <sup>22</sup>	6 <sup>23</sup>	6 <sup>24</sup>	8 <sup>25</sup>	8 <sup>26</sup>
<i>Adm.</i>	5	14	8	20	13	23	19	22	21	18
<i>OA</i>	12	11	13	13	9	17	27	23	9	14
<i>SoC</i>	4	2	12	16	6	7	8	10	10	20
<i>CoI</i>	7	16	3	6	8	4	4	10	9	6
<i>Gifts</i>	0	1	3	5	5	6	13	11	2	4
<b><i>Total</i></b>	<b>63</b>	<b>109</b>	<b>75</b>	<b>76</b>	<b>54</b>	<b>72</b>	<b>81</b>	<b>83</b>	<b>69</b>	<b>75</b>

<sup>17</sup> This includes the provision of preliminary advice on 3 cases of potential/perceived retaliation.

<sup>18</sup> This includes the provision of preliminary advice on 3 cases of potential/perceived retaliation, and 2 cases of wrongdoing.

<sup>19</sup> This includes 1 case of wrongdoing.

<sup>20</sup> This includes the provision of preliminary advice on 2 cases of potential/perceived retaliation.

<sup>21</sup> This includes the provision of preliminary advice on 3 cases of potential/perceived retaliation.

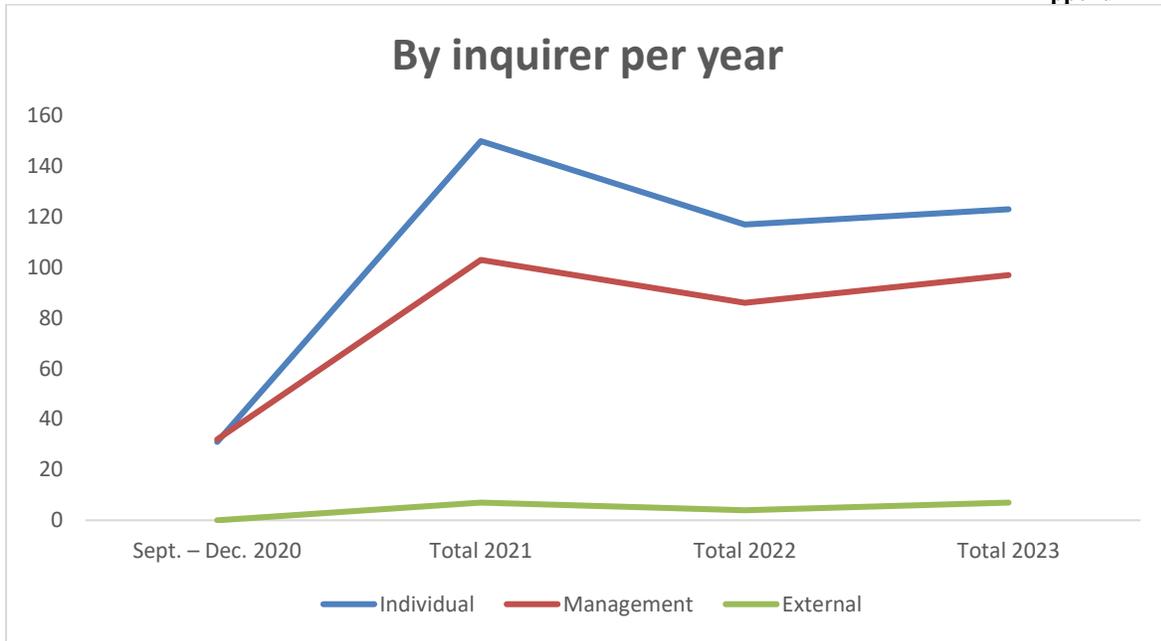
<sup>22</sup> This includes the provision of preliminary advice on 1 case of potential/perceived retaliation, and 1 case of wrongdoing.

<sup>23</sup> This includes the provision of preliminary advice on 1 case of potential/perceived retaliation, and 2 cases of wrongdoing.

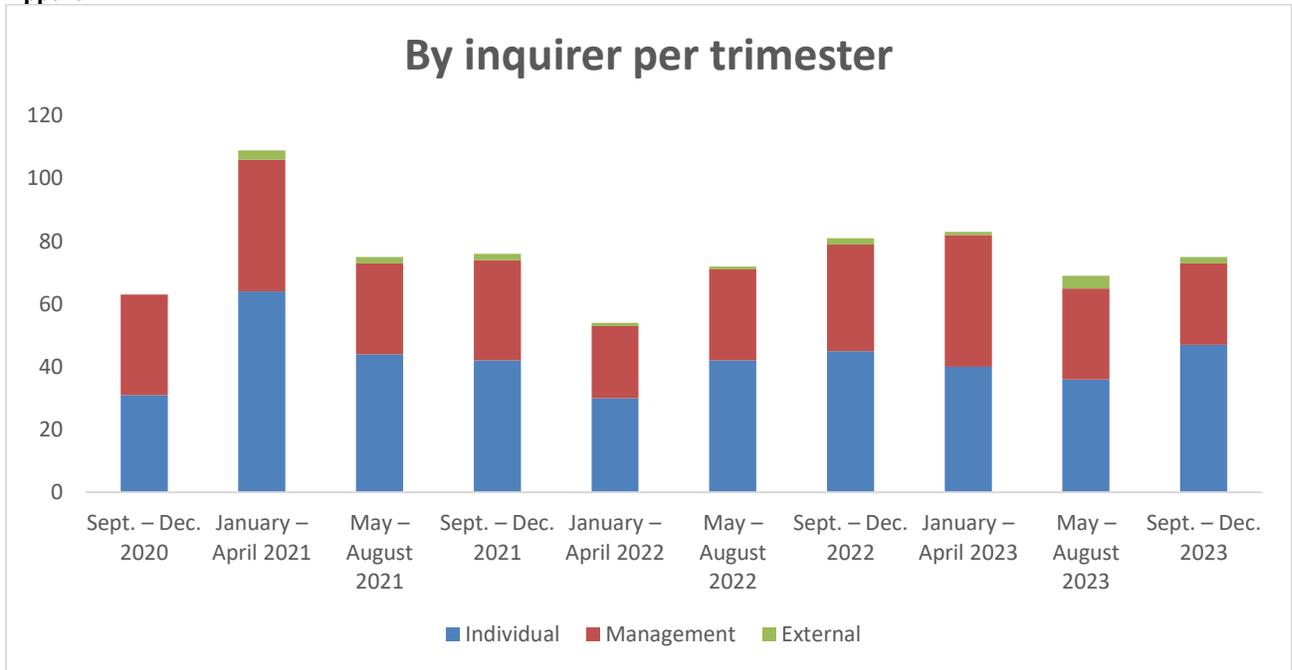
<sup>24</sup> This includes the provision of preliminary advice on 2 cases of potential/perceived retaliation.

<sup>25</sup> This includes the provision of preliminary advice on 2 cases of potential/perceived retaliation and 2 cases of wrongdoing.

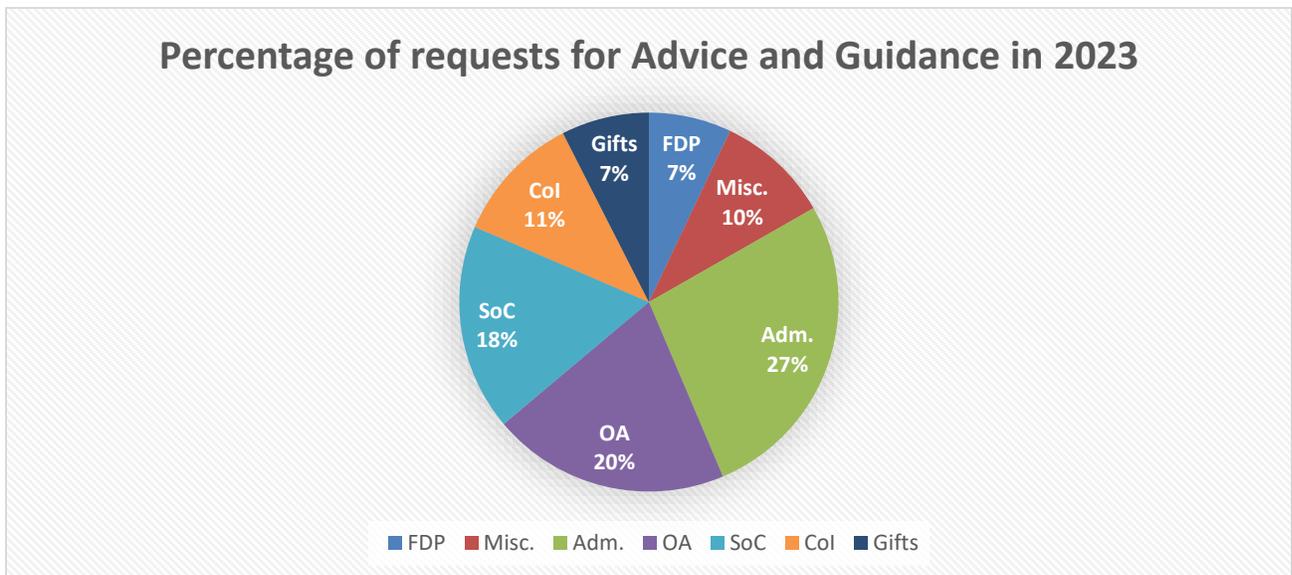
<sup>26</sup> This includes the provision of preliminary advice on 1 case of potential/perceived retaliation.



	<u>Sept. - Dec. 2020</u>	<u>Total 2021</u>	<u>Total 2022</u>	<u>Total 2023</u>
<i>Individual</i>	31	150	117	123
<i>Management</i>	32	103	86	97
<i>External</i>	0	7	4	7
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>260</b>	<b>207</b>	<b>227</b>
<i>Ex Officio</i>	0	7	7	12

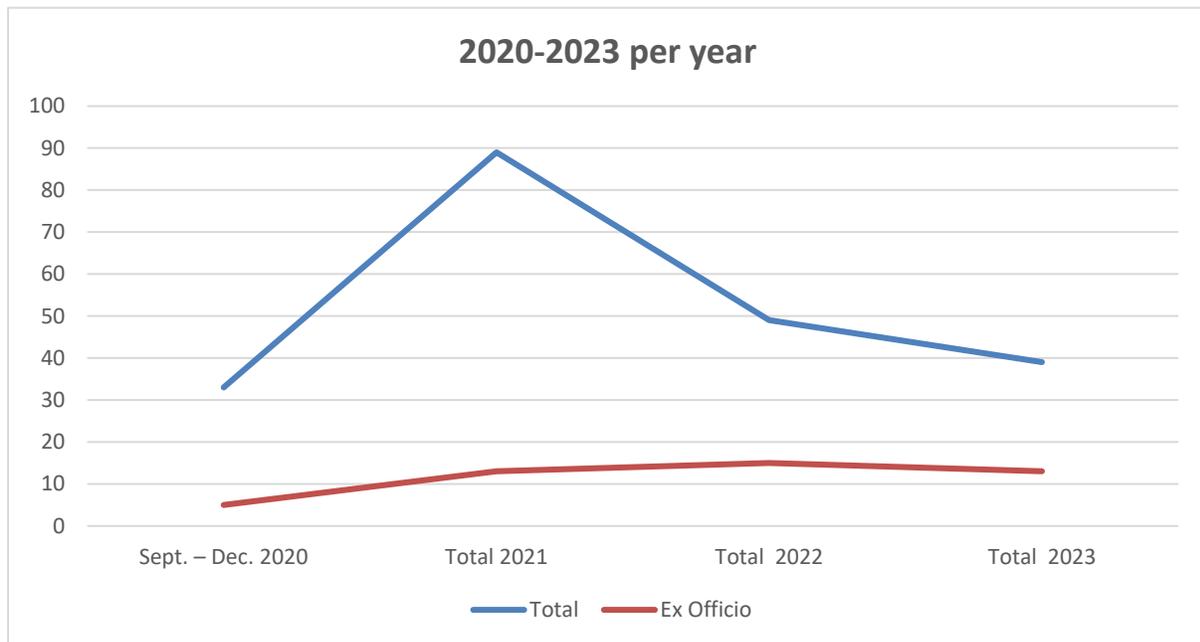


	<u>Sept. – Dec. 2020</u>	<u>Jan. – Apr. 2021</u>	<u>May – Aug. 2021</u>	<u>Sept. – Dec. 2021</u>	<u>Jan. – Apr. 2022</u>	<u>May – Aug. 2022</u>	<u>Sept. – Dec. 2022</u>	<u>Jan. – Apr. 2023</u>	<u>May – Aug. 2021</u>	<u>Sept. – Dec. 2021</u>
<i>Individual</i>	31	64	44	42	30	42	45	40	36	47
<i>Management</i>	32	42	29	32	23	29	34	42	29	26
<i>External</i>	0	3	2	2	1	1	2	1	4	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>	<b>83</b>	<b>69</b>	<b>75</b>
<i>Ex Officio</i>	0	1	2	4	1	2	4	1	2	9

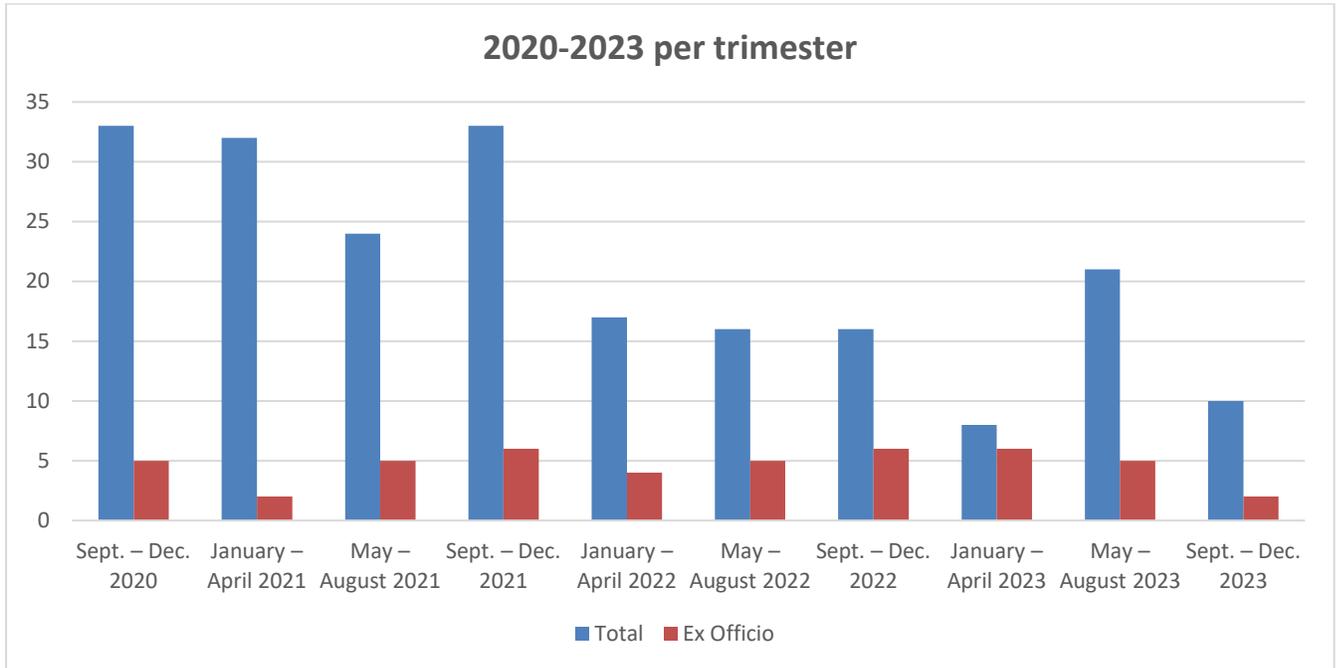


APPENDIX B

**Standard-setting and policy support**



	<b><u>Sept. – Dec. 2020</u></b>	<b><u>Total 2021</u></b>	<b><u>Total 2022</u></b>	<b><u>Total 2023</u></b>
Total	33	89	49	39
<i>Ex Officio</i>	5	13	15	13

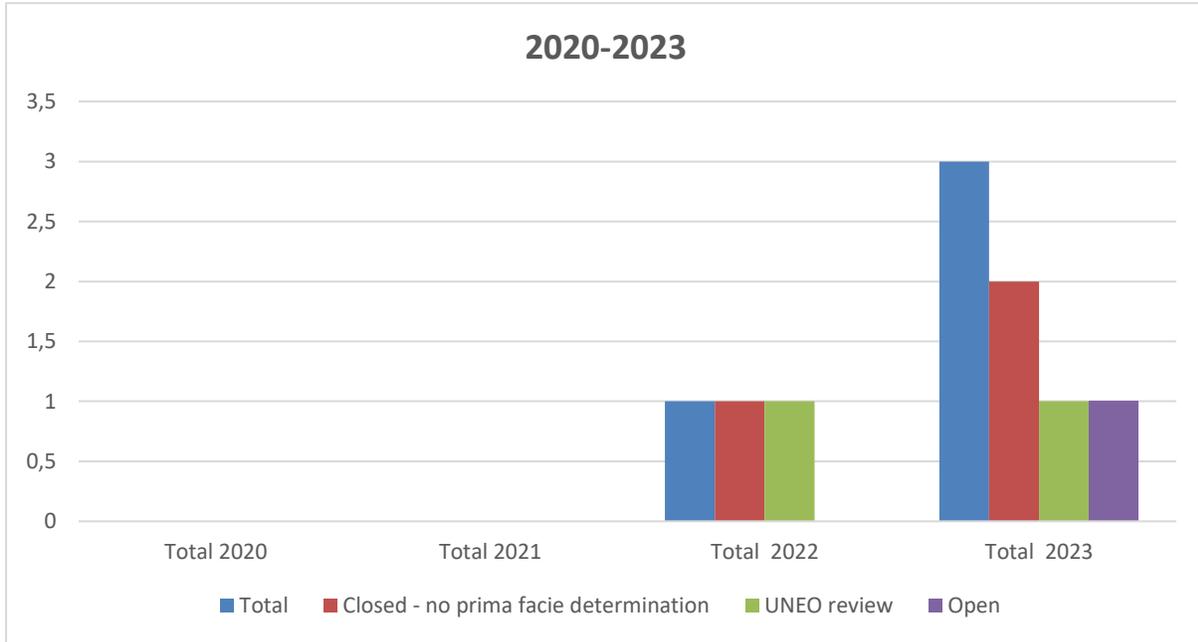


	<u>Sept. - Dec. 2020</u>	<u>Jan. - Apr. 2021</u>	<u>May - Aug. 2021</u>	<u>Sept. - Dec. 2021</u>	<u>Jan. - Apr. 2022</u>	<u>May - Aug. 2022</u>	<u>Sept. - Dec. 2022</u>	<u>Jan. - Apr. 2023</u>	<u>May - Aug. 2023</u>	<u>Sept. - Dec. 2023</u>
Total	33	32	24	33	17	16	16	8	21	10
<i>Ex Officio</i>	5	2	5	6	4	5	6	6	5	2

-----

APPENDIX C

**Requests for protection against retaliation**



	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Total	0	0	1	3
Closed	0	0	1	2
UNEO review	0	0	1 <sup>27</sup>	1 <sup>28</sup>
Open	0	0	0	1 <sup>29</sup>

— انتہی —

<sup>27</sup> Concurrence with the no *prima facie* determination of the ICAO Ethics Officer and closed.

<sup>28</sup> Concurrence with the no *prima facie* determination of the ICAO Ethics Officer and closed.

<sup>29</sup> Pending information from the complainant.