



工 作 文 件

理事会 — 第 231 届会议

议程项目 20：秘书长的定期报告

道德操守官员 2023 年度报告

(由秘书长提交)

执行摘要

理事会在其 193 届会议第六次会议上批准的国际民航组织道德操守框架，要求道德操守官员向理事会提交未经秘书长修改的年度报告，并附上秘书长的任何相关意见。道德操守官员 Fabio Buonomo 先生编写了拟提交理事会的 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日的年度报告。

秘书长在此向理事会传发道德操守官员 2023 年度报告，秘书长对报告未做评论。

行动：请理事会：

- a) 注意到本报告，并对道德操守办公室的工作和需求表示支持；
- b) 批准关于将“道德操守官员”的称谓改为“道德操守顾问”；和
- c) 根据本报告第 3.23 段的提议，批准关于修改《国际民航组织道德操守框架》第 41 段所列“不道德的行为”类别的建议。

战略目标： 本工作文件涉及所有战略目标、辅助实施战略和转型目标。

财务影响： 待定。

参考文件：
《国际民航组织服务守则》
C-WP/15474 号文件、C-DEC 228/1 号决定
C-DEC 193/6 号决定
C-DEC 223/10 号决定
JIU/REP/2017/9 号报告
JIU/REP/2021/5 号报告
C-WP/15330 号文件

1. 引言

1.1 本报告没有收到秘书长的评论意见，是根据理事会在其第 193 届会议第六次会议（[C-DEC 193/6 号决定](#)）批准的《国际民航组织道德操守框架》（《国际民航组织服务守则》附件 I，以下简称《道德操守框架》）第 91 f) 段提交的。报告概述了道德操守办公室在 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间开展的活动。

1.2 道德操守办公室独立于所有其他业务和职能，并在行政管理上向秘书长报告。道德操守官员可以与国际民航组织理事会、评价和审计咨询委员会、外部审计员、调查实体和外部道德操守实体进行正式和非正式的接触。

1.3 道德操守办公室本着独立、公正和保密的原则开展工作。其活动旨在培养和促进国际民航组织内部的道德操守、诚信、问责、透明和尊重文化。在这方面，道德操守办公室向管理层和工作人员提供关于道德操守事项的保密咨询和指导，无论合同类型和期限如何。它还协助秘书长和理事会培养和培育一种强有力的道德操守行为和决策方面的组织文化，使国际民航组织工作人员和管理层以符合最高行为标准的方式遵守和履行其职能，挺身而出并且不担心受到报复。该办公室还是国际民航组织原则和价值观的主要倡导者，从而提高本组织内部和外部的信任度及声誉。

2. 道德操守办公室的任务

2.1 根据《道德操守框架》第 91 条，道德操守官员的职能包括：

- a) 向所有工作人员提供道德操守方面的保密建议和指导，并保护从工作人员和其他来源获得的所有保密信息；
- b) 向秘书长和理事会提供与道德操守问题有关的政策和程序方面的咨询建议；
- c) 管理国际民航组织的政策，以保护举报不当行为和配合适当授权的审计和调查的工作人员免遭报复；
- d) 通过制定和实施强制性的道德操守培训方案以及内部沟通，开展预防工作和外联工作，包括对国际民航组织道德操守职能的网站做出贡献；和
- e) 拟定、实施和管理国际民航组织的财务披露方案和利益冲突申报方案。

3. 2023 年开展的活动摘要

3.1 **咨询和指导：**通过提供保密咨询和指导，道德操守办公室在支助和维护国际民航组织道德操守标准和文化方面发挥关键作用。道德操守办公室就适当的行动方针提供公正、可行、一致和及时的指导，支助国际民航组织所有人员和管理层在个人和专业层面做出符合本组织最佳利益的知情且适当的决策。提供道德操守咨询，还使员工能够在实际、潜在或感知的利益冲突，以及其他道德操守难题或敏感的工作处境发展成为更严重的国际民航组织关切之前予以更好地识别并予以解决。道德操守办

公室作为可信赖的咨询资源，还发挥着重要的风险管理作用，在可信赖的工作环境中促进对适用政策、规则和行为标准的持续认识和遵守。

3.2 2023 年，道德操守办公室通过面对面会议和虚拟会议或书面形式，就各种问题提供了保密咨询和指导。该办公室收到了 227 项咨询和指导请求，比 2022 年增加了约 10%。其中 123 项请求被归类为“个人”（更具个人性质的问询），97 项请求被归类为“管理”（国际民航组织成员以官方身份提出的问询），7 项请求被归类为“外部”（来自国际民航组织外部的问询）。该办公室还记录了 61 项涉及行政相关活动、46 项外部活动¹、40 项行为标准、25 项利益冲突、22 项不当行为/错误行为²、17 项馈赠和 16 项财务披露方案的请求（有关详细信息，请参见附录 A）。

3.3 在这方面，道德操守办公室收到的涉及行为标准和行政相关活动的请求逐年大幅增加，其中大部分涉及人际和/或管理问题。道德操守办公室认为这表明本组织需要提高内部在早期阶段以非正式方式处理冲突的能力，并且需要加强关于各局局长、管理人员和主管在这方面的作用 and 责任的现有规则。道德操守办公室指出，道德操守官员 2022 年度报告（C-WP/15474 号文件，下称“2022 年度报告”）同样表达了这些意见。

3.4 **标准制定和政策支持：**培养道德操守、透明和问责的组织文化，需要进行经常和一贯的宣传。为了从制度上纳入道德操守方面的审议，道德操守办公室持续向秘书长、理事会及其各个机关和高级管理层提供道德操守方面的咨询建议和意见，以确保国际民航组织的政策、规则、程序和做法反映、加强并促进道德操守标准和诚信。

3.5 在报告期内，道德操守办公室提供了关于一系列题目的 39 项标准制定和政策事项（其中 13 项由同一道德操守办公室依职权主动提交）方面的投入。在这方面，该办公室积极参与了关于国际民航组织问责框架、创新评估、可持续预算、人工智能的使用、设立独立监察员职位、信息安全行政细则的讨论，以及对借调政策和与外方互动的审查。

3.6 鉴于理事会在提交 2022 年度报告后作出的决定（参见 C-DEC 228/1 号决定），道德操守办公室还与秘书处相关部门就审查国际民航组织管理不同题目的监管框架进行了讨论，包括参与外部活动、早期非正式争议解决机制和绩效评估系统。除其他外，此类互动在工作人员奖励指南以及处理、记录和处置国际民航组织人员因履行公务而收到的馈赠方面取得了积极进展，秘书长发布了适当的临时措施，以待最后确定关于这些方面的更广泛的框架。

3.7 比较过去三年的实际数量，道德操守办公室注意到，2022 年度报告中报告的管理层提交的请求减少的情况（与道德操守办公室依职权主动提交建议的稳定数量相反）在 2023 年持续减少（详情见附录 B）。正如当时报告的那样，这似乎部分是由于包括高级管理人员在内的管理层对道德操守办公室的咨询作用存在明显误解，导致一再努力让道德操守办公室参与管理或组织决策。为了应对这一局面，道德操守官员在 2023 年全年不断与各局局长和管理人员举行会议，为他们提供更好地了解道德操守办公室所担负任务的机会。但是，如上所述，自上一一年以来，总体情况没有改善。为此，道德操守

¹ 根据国际民航组织的监管框架，没有明确要求秘书长在就参加外部活动的请求作出决定之前先行征求道德操守办公室的意见，同时工作人员可以要求道德操守官员就可能的未来请求提供保密的初步咨询建议。尽管如此，秘书长的一贯做法是在对此类请求作出决定之前先行征求道德操守官员的意见。

² 根据道德操守框架第 87 段，所提供的咨询建议和指导涉及关于适用的正式或非正式冲突解决机制的信息，而不涉及对不当行为可能指控的是非曲直。

办公室希望重新提交关于将“道德操守官员”职务称谓改为“道德操守顾问”的建议，以便更好地反映其当前的作用、职能和责任，并使其与联合国系统内的最佳做法保持一致。为便于审查这一请求，并鉴于理事会上一年决定根据秘书处进行的更深入的分析，将这方面的最后决定推迟到稍后阶段（参见第 C-DEC 228/1 号决定），道德操守办公室向秘书处提供了关于这一题目的相关意见。

3.8 2023 年，道德操守办公室还对国际民航组织内部的组织利益冲突进行了摸底排查，以便实施联合检查组（JIU）关于对处理联合国系统利益冲突的机制和政策的审查（JIU/REP/2017/9 号报告）中包含的一项临时待决建议。与高级管理层分享了这项工作的最终结果，以审议如何帮助国际民航组织进一步加强强有力的道德操守、透明和问责的组织文化。

3.9 **防止报复：**道德操守官员执行国际民航组织防止报复的政策，该政策适用于声称因真诚参与受保护的~~活动~~而遭受或被威胁将受到有害行动的所有类别的国际民航组织人员，其中包括举报不当行为或配合正式授权的调查或审计的人员。该政策的目的是加强国际民航组织内部的问责制，并确保工作人员能够参与受保护的~~活动~~而不担心遭到报复。

3.10 在报告期内，道德操守官员审查了五起潜在的或感知到的报复案例，并提供了初步的保密咨询意见。道德操守官员还收到了三项防止报复的正式请求。其中一起案件仍未结案，正在等待投诉人提交相关资料，另外两起案件已经结案，因为已确定投诉人没有提出报复的初步证据。在一起案件中，投诉人要求联合国道德操守办公室（UNEO）根据国际民航组织《道德操守框架》第 80 段至第 81 段对没有“初步证据”的认定进行独立审查。在进行独立审查后，联合国道德操守办公室表示认同国际民航组织道德操守官员的评估，即没有发现报复的初步证据，因此案件已经结案。

3.11 根据国际民航组织与联合国道德操守办公室之间的现有协议，联合国道德操守办公室通过道德操守官员获悉，根据国际民航组织理事会议事规则附录 G，他们于 2023 年收到并完成了一项因属事理由无法提交给国际民航组织道德操守官员的防止报复请求的初步审查，使联合国道德操守办公室确定不存在报复的初步证据。

3.12 **培训、教育和宣传：**培训、宣传和提高认识等举措，对于国际民航组织员工认识到他们对本组织行为标准的期望至关重要，因此是道德操守办公室任务的重要组成部分。通过侧重于与国际民航组织价值观、原则和行为标准有关的知识和技能建设，该办公室制定了教育和宣传举措，以帮助国际民航组织员工本着本组织的最大利益行事，并保护其声誉。

3.13 根据国际民航组织与联合国系统职员学院（UNSSC）之间的现行合同，道德操守办公室在行政服务局（ADB）的支助下，于 2023 年为国际民航组织所有人员（无论合同类型和期限）开发并推出了三个在线道德操守课程，内容涉及：防止性骚扰、防止在国际民航组织发生报复，以及国际民航组织道德操守和合规性监管框架。该办公室还与联合国系统职员学院合作开发了另外三项预计将于 2024 年第一季度推出的课程，分别涉及：道德操守和诚信、保护所有管理人员和主管免遭报复，以及反欺诈和反腐败。

3.14 2023 年，推出了年度国际民航组织领导人对话。对话的题目是 — 个人对社交媒体的使用：我的网络行为如何？ — 强调了负责任地使用社交媒体，同时尊重个人自由并始终体现《芝加哥公约》、《联合国宪章》、《国际公务员行为标准》、《国际民航组织道德操守框架》及相关规则和规章所载原则和价值观的重要性。这项工作受到了工作人员和管理层的积极欢迎。道德操守办公室收到了不同

会议与会者的意见和若干建议，并将编制一份特别报告提交给秘书长，其中包括调查发现的问题和建议。

3.15 在通信股的协助下，道德操守办公室在新的国际民航组织内联网系统内为国际民航组织所有人员创建并维护了一个专门网站。该网站包括关于该办公室任务不同方面的信息，以及关于国际民航组织原则和价值观、行为标准、防止报复、培训、防止性骚扰、财务披露方案、外部活动和馈赠等重要题目的专门页面。道德操守办公室还利用内联网网站和国际民航组织互联网网站，以国际民航组织所有正式语文公布了道德操守官员的最新年度报告。

3.16 2023 年，道德操守办公室创建了一个道德操守邮件管理员账户，除其他通信目的外，将其用于推出一系列关于国际民航组织原则、价值观和行为标准的月度道德操守意识信息。该办公室还向管理人员和工作人员（包括在地区办事处工作的人员）分发了关于同一题目的海报和赠品，并确保在蒙特利尔国际民航组织总部大楼内展示相关电子信息。此外，道德操守办公室发布了馈赠咨询的信息，提醒工作人员必须时刻注意其作为国际公务员的独立性，不要给人留下馈赠、恩惠或好处可能不当影响其专业行为或决定的印象。

3.17 2023 年，道德操守官员访问了西部和中部地区办事处（WACAF）、亚洲和太平洋（APAC）地区办事处以及亚洲和太平洋地区分办事处（APAC RSO）。访问的成果包括为工作人员举办讲习班以及与工作人员和地区主任进行保密磋商。

3.18 道德操守办公室还与国际民航组织各办事处举行了关于道德操守事项的专题会议，并与新任命的理事国代表举行了礼节性会晤。同时，还为行政服务局 2023 年组织的熟悉情况课程做出了贡献。

3.19 **财务披露方案**：由道德操守办公室负责实施的国际民航组织年度财务披露和利益冲突申报方案（FDP），旨在协助国际民航组织及其人员³发现、减轻和管理工作人员及其直系亲属的个人财务利益、关系或关联与其国际民航组织职能和义务之间可能出现的实际、潜在或感知的利益冲突。该方案的主要目的是确保在官方决策中保持独立性和公正性，并促进组织的问责制、透明度和公众对国际民航组织及其人员的信任。

3.20 在报告期内，道德操守办公室更新了财务披露和利益冲突申报方案的表格，使其更加有效且方便客户，并启动了 2023 年财务披露和利益冲突申报方案活动。值得注意的是，在最近两次财务披露和利益冲突申报方案活动期间，该方案的参与人数每年递增近 17%（即从 2021 年的 162 人增加到了 2022 年的 190 人，再到 2023 年合计 222 人，其中包括工作人员、顾问和借调人员）。

3.21 在一名临时行政助理（顾问）的支助下，道德操守办公室成功启动、实施并敲定了 2023 年财务披露和利益冲突申报方案，包括理事会主席和秘书长在内的参与者 100%遵守了该方案。除其他外，道德操守办公室能够通过保密的个人沟通与所有符合条件的人员进行联系和联络，并审查所需工作人员提交的所有利益冲突声明。此外，根据国际民航组织的现行监管框架，道德操守办公室随机挑选了所收到的若干财务披露报表进行评估和核实。在认为必要的情况下，与个人联系并提供了适当缓解行

³ 需要申报的国际民航组织人员包括 a) D-1 级别及以上级别的所有人员；b) 拨款持有人、核证官员及其候补核证官员；c) 职责涉及为国际民航组织采购或承包货物和服务的所有工作人员、顾问和借调人员；d) 参与安全和安保审计的工作人员、顾问和借调人员以及能力发展与实施外勤官员；和 e) 职责涉及国际民航组织资产投资的所有工作人员、顾问和借调人员。

动方面的建议。最终，此核实阶段结束时，没有需要报告采取行动的利益冲突案例。最后，道德操守办公室将收到的所有文件保密归档，并向秘书长提交了一份特别报告，包括合规情况、提交的申报统计数据以及所审查的行动等相关信息。

3.22 虽然 2023 年财务披露和利益冲突申报方案以 100% 的合规结果顺利完成，但道德操守办公室多次面临一些已确定的合格人员的抵制，有时甚至是公开的敌意。道德操守办公室设法处理了这种情况，并且正在计划制定一项有针对性的提高认识的举措，以帮助国际民航组织人员更好地理解财务披露和利益冲突申报方案的范围及其重要性。

3.23 与此同时，根据收到的反馈，道德操守办公室认为，问题的部分原因是道德操守框架第 41 段将“介入利益冲突”列为可报告为不当行为的“不道德的行为”类别之一⁴。不巧的是，这种表述所指的受谴责的行为，应该是未披露存在利益冲突情况或未遵守国际民航组织提出的处理此类情况的要求，而不是个人本身介入利益冲突情况的这一事实。实际上，后一种情况可能是由于有关工作人员无法控制的情况造成的，工作人员或国际民航组织只能减轻而无法避免利益冲突⁵。出于这一原因，并考虑到与这种表述相关给本组织带来的潜在风险，道德操守办公室建议道德操守框架第 41 段的案文修订限于“介入利益冲突”的案文，将其改为“未披露存在利益冲突情况或未遵守国际民航组织提出的处理这一问题的要求”。

3.24 正如过去报告的那样，道德操守办公室与秘书处采购部门和其他相关部门协调，探索了开发外部电子平台，以提交和存储与财务披露和利益冲突申报方案相关的机密信息的不同选项。注意到的是，所有这些选项都给本组织带来了大量花费。与此同时，联合检查组的一份近期报告中建议联合国系统各组织的行政首长“评价其财务披露和利益申报方案的效力和效率，包括“资金效益”，并根据评价结果，酌情对相关政策提出修改建议”⁶。基于上述情况，决定暂停任何涉及潜在外部实体的进一步行动，并探索利用国际民航组织正在进行的数字化转型成果的可能性，使用国际民航组织的现有资源和能力开发可靠和安全的电子平台。

3.25 **联合国一致性：**道德操守办公室促进和支助与其他道德操守职能的协作，这被视为实现其任务的重要工具。2023 年，道德操守官员继续积极参与了多边组织道德操守网络（ENMO），该网络是促进就道德操守相关问题开展全系统协作的论坛，并交流统一适用道德操守标准和政策的最佳做法和信息。该网络由来自 40 多个多边机构的 100 多名高级别道德操守官员组成。这包括属于联合国行政首长理事会的组织，该理事会在网络内设立了一个专门小组，其道德操守官员是该小组的积极成员。道德操守官员还担任多边组织道德操守网络治理委员会的成员。他还积极参加了多边组织道德操守网络第 15 次年度会议，除其他外，会议重点讨论了道德操守和创新技术的使用、影响衡量方面的创新，以及道德操守办公室在整体治理结构中的作用。

3.26 在报告期内，道德操守官员还参加了一个由两名成员组成的同行审查小组，该小组负责评价联合国道德操守办公室的道德操守咨询和相关服务。最后，道德操守办公室与其他国际组织的道德操守办公室建立并保持了建设性的双边关系。

⁴ 具体而言，道德操守框架第 41 段规定：“不道德的行为是与本框架所规定的核心价值及原则背道而驰的行动，包括歧视、骚扰，包括性骚扰、恐吓、报复和滥用权力、介入利益冲突、腐败、滥用机构信息和泄密、任人唯亲等，不论出于个人利益或为他人谋利”。

⁵ 例如，假设一名工作人员的配偶（没有参与国际民航组织的采购或承包活动）也是国际民航组织供应商的法律代表。

⁶ 联合组的报告：《审查联合国系统的道德操守职能》（JIU/REP/2021/5 号报告）建议 4。

4. 观察意见和结论

4.1 正如联检组在对联合国各组织立法机关、理事机构和行政首长的一项评论中所提到的，“道德操守职能部门得到充足的资源（包括人力和财政资源），是一个组织实现预期的廉正和问责水平的先决条件”⁷。在这方面，就国际民航组织 2023 年经常方案预算下的可用资源而言，道德操守办公室的资源仍然有限，与过去两份年度报告中报告的情况一致⁸。因此，在 2023 年，道德操守办公室继续依赖其他部门的“自愿”支助以及从 2022 年的有限结转预算分配而来的特殊供资。预计 2024 年也将做出类似安排，对此的理解是，如果当年出现未预见的紧急需求，则将对对此进行审查。同时还商定，在编制国际民航组织 2026 年至 2028 年三年期经常方案预算期间，秘书长将支助为道德操守办公室编列充足资源的提案。虽然这些措施有望处理与分配给道德操守办公室的资源水平和可持续性有关的一些关切，但它们不会消除道德操守办公室因独立性有限而被忽略的风险，也不会消除道德操守办公室为有效实施其任务而适当制定活动计划所面临的挑战⁹。为了加强道德操守办公室履行其规定职责的能力，2022 年 12 月发布了一份国家级信件，提供了关于协理道德操守官员职位初级专业官员的机会并在 2023 年全年开放。遗憾的是，在报告期内没有任何政府提交提名。

4.2 如上所述，对 2023 年从道德操守办公室收到的咨询和指导请求方面的相关新趋势的分析，似乎印证了国际民航组织在及早非正式争议解决机制方面加强其有限内部能力的必要性（已在 2022 年度报告中做过表述）。在这方面，一项关键行动是加强关于各局局长、管理人员和主管的作用和责任的现有规则，他们有责任促进和维护安全和谐的工作环境，并且有义务在意识到潜在的不当行为案件，特别是骚扰案件后，立即采取迅速且适当的预防行动¹⁰。与此同时，当各局局长、管理人员和主管的参与被认为不适宜或无效时，应允许国际民航组织人员接触独立且中立的实体。在这方面，道德操守办公室表示欢迎为独立监察员职位开放空缺的决定，该监察员将直接向秘书长报告。与此同时，还必须在不同的局、部门和地区办事处内建立一个态度谦恭的工作场所志愿者顾问网络，该网络将充当中立资源，并在遇到工作场所纠纷时向同事提供初步的支助。该网络还应通过沟通、培训和其他道德操守或合规性的相关举措，协助建立和维持道德操守文化。最后，还应审议是否有可能通过直接合同或利用联合国系统内的现有资源，向国际民航组织工作人员提供熟练的工作人员顾问服务，协助员工处理可能给个人造成压力或其他挑战的工作场所中的各种事项。

4.3 道德操守办公室认为，必须持续更新国际民航组织一些重要道德操守方面的监管框架，以使其与联合国最佳做法保持一致。在这方面，道德操守办公室谨对秘书长发布了关于工作人员奖励以及处理、记录和处置馈赠的两项重要临时措施表示赞扬。道德操守办公室还了解到，一名（行政法、政策和纪律事项）专家预计很快将加入国际民航组织，任职者的职责包括制定关于这两个题目的监管框架以及参与外部活动等其他未决问题。在这方面，建议国际民航组织借此机会同时审查其关于防止性剥削和性虐待的人事细则 PI/1.3.1。虽然国际民航组织在这方面有着良好的记录，而且调查实体在 2023

⁷ 联检组的报告：《审查联合国系统的道德操守职能》（JIU/REP/2021/5 号报告），还提请立法机关和理事机构注意“需要确保各自组织的道德操守职能部门得到充足的资源，包括通过专门的预算项目”（见第 86 段和 298 段）。

⁸ 见 C-WP/15330 号文件第 4.1 段和 C-WP/15474 号文件，其中指出，经常预算仅包括与道德操守办公室直接相关的两个项目：a) 道德操守官员职位的 60%；和 b) 旅行。

⁹ 在这种情况下，2023 年，道德操守官员往往不得不优先安排与其任务不同方面相关的工作，而忽略了提供及时和全面的咨询建议和支助。该办公室履行正常管理和行政职责的能力也受到了影响。关于预算限制对道德操守办公室执行任务能力的影响的进一步分析，另见国际民航组织内部监督办公室关于道德操守框架内部审计报告（[IA/2022/4](#)）的报告第 52 段至第 56 段。

¹⁰ 参见国际民航组织道德操守框架第 31 段和第 92 段。另见 2022 年度报告第 4.3 段。

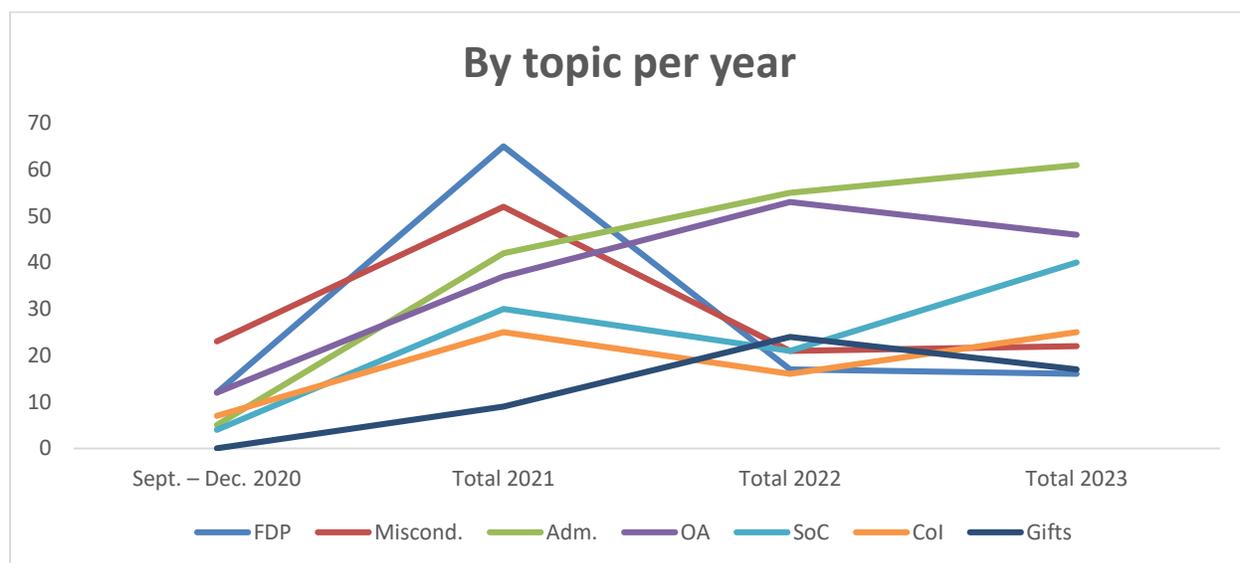
年没有收到任何投诉，但现有框架已经过时，与联合国系统现行相关政策保持一致将会有所助益。

4.4 道德操守办公室了解到，本组织正在探索参与战略伙伴关系和替代供资模式以补充有限预算的可能性。正如联检组在近期的一份报告中指出的那样，这种伙伴关系“具有道德影响，并使工作人员和整个组织的廉正面临新型风险，例如有关所涉各方的中立性、价值主张的合理性以及可能的偏袒或利益冲突”¹¹。在这方面，道德操守办公室欢迎与外方合作委员会及国际民航组织可持续融资和预算编制小组的决定，使其与其他相关各局和部门一起参与关于审查现有程序以及建立适当的尽职调查、风险评估和管理的讨论，以期减轻和管理由此产生的利益冲突等道德操守风险。在这种情况下，所有相关利害攸关方通过整体做法参与利益冲突缓解措施也是可取的，例如，要求专家组和专家小组、协商论坛和类似实体的成员签署一份声明，承认国际民航组织的原则和价值观，并承诺披露他们与国际民航组织合作可能产生的任何利益冲突。同时，现在应该审议继续审查理事会的决定，探讨制定关于驻国际民航组织代表团工作人员行为守则的各种选项，就所建议的行为标准以及代表团与国际民航组织秘书处之间的互动提供指导（参见 C-DEC 223/10 号决定）。

¹¹ 参见联检组的报告——《审查联合国系统的道德操守职能》（JIU/REP/2021/5 号报告）第 329 段，其中指出：“传统的政府和捐助方资金的减少也产生了深远的道德影响，因为这越来越多地迫使各组织从各种私营部门实体寻求资金并与之合作。[.....]道德操守职能将在指导各组织经历这些变化方面发挥重要作用，特别是为了减轻和管理由此产生的道德操守风险。”。

APPENDIX A

Advice and Guidance¹²



<u>Topic</u>	<u>Sept. – Dec. 2020</u>	<u>Total 2021</u>	<u>Total 2022</u>	<u>Total 2023</u>
<i>FDP</i>	12	65 ¹³	17	16
<i>Miscond.</i>	23 ¹⁴	52 ¹⁵	21 ¹⁶	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
<u>Total</u>	63	260	207	227

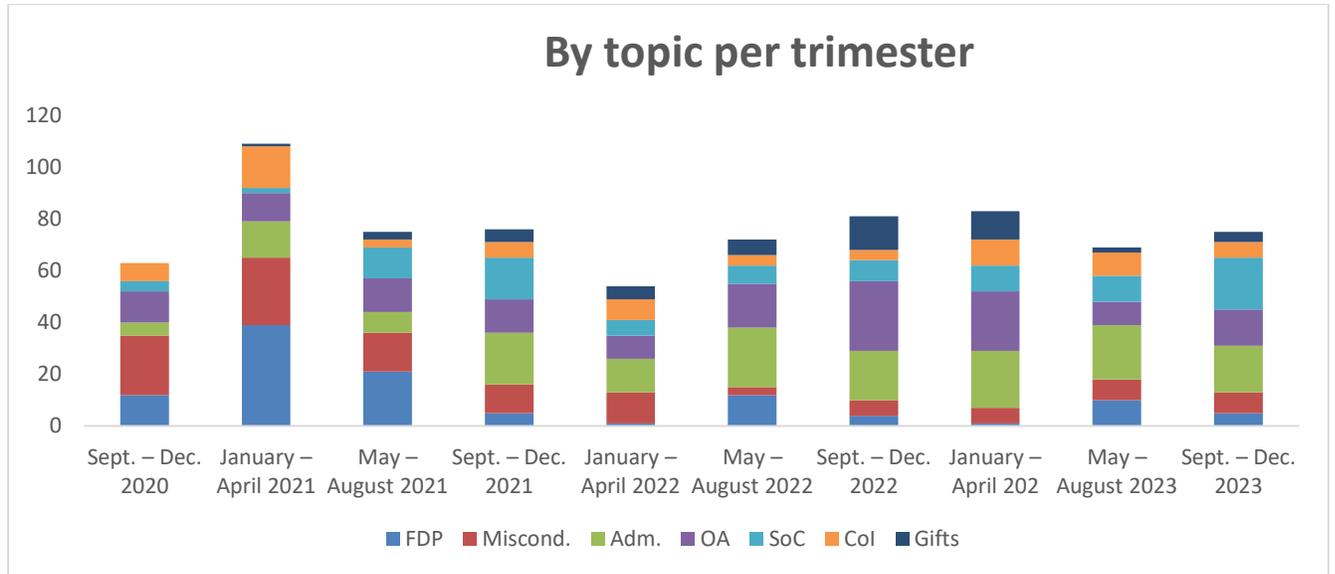
¹² For the purpose of the present Appendix, the following acronyms are used: “FDP” for “Financial Disclosure programme”; “Miscond.” for “misconduct/wrongdoing”; “Adm.” for “administrative-related inquiries”; “OA” for “outside activities”; “SoC” for “standards of conduct”, and “CoI” for “conflicts of interest”.

¹³ 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.

¹⁴ This includes the provision of preliminary advice on 3 cases of potential/perceived retaliation.

¹⁵ This includes the provision of preliminary advice on 5 cases of potential/perceived retaliation, and 3 cases of wrongdoing.

¹⁶ This includes the provision of preliminary advice on 5 cases of potential/perceived retaliation, and 3 cases of wrongdoing.



Topic	Sept. – Dec. 2020	Jan. – Apr. 2021	May – Aug. 2021	Sept. – Dec. 2021	Jan. – Apr. 2022	May – Aug. 2022	Sept. – Dec. 2022	Jan. – Apr. 2023	May – Aug. 2023	Sept. – Dec. 2023
<i>FDP</i>	12	39	21	5	1	12	4	1	10	5
<i>Miscond.</i>	23 ¹⁷	26 ¹⁸	15 ¹⁹	11 ²⁰	12 ²¹	3 ²²	6 ²³	6 ²⁴	8 ²⁵	8 ²⁶
<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>Col</i>	7	16	3	6	8	4	4	10	9	6
<i>Gifts</i>	0	1	3	5	5	6	13	11	2	4
<i>Total</i>	63	109	75	76	54	72	81	83	69	75

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

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

¹⁹ This includes 1 case of wrongdoing.

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

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

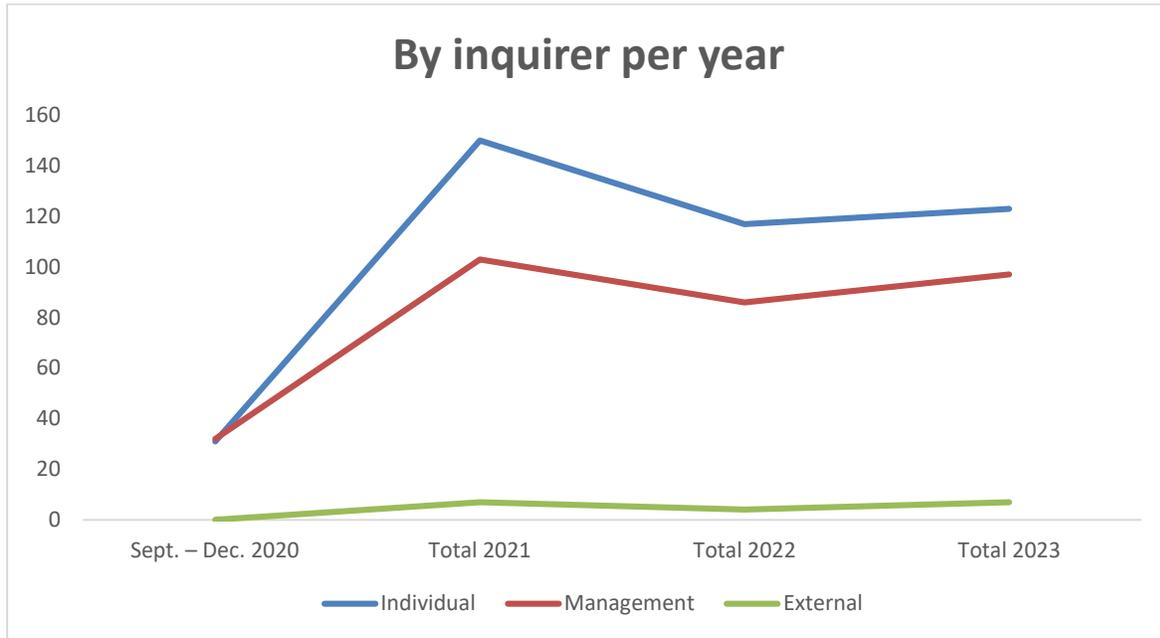
²² This includes the provision of preliminary advice on 1 case of potential/perceived retaliation, and 1 case of wrongdoing.

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

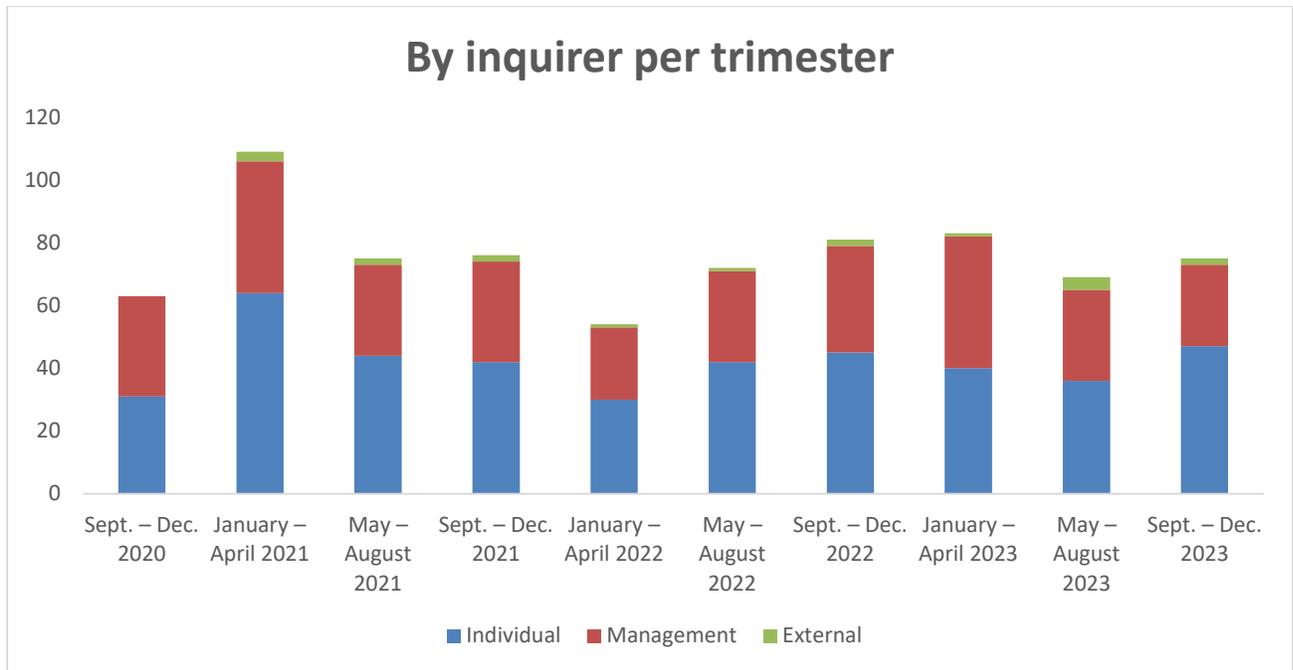
²⁴ This includes the provision of preliminary advice on 2 cases of potential/perceived retaliation.

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

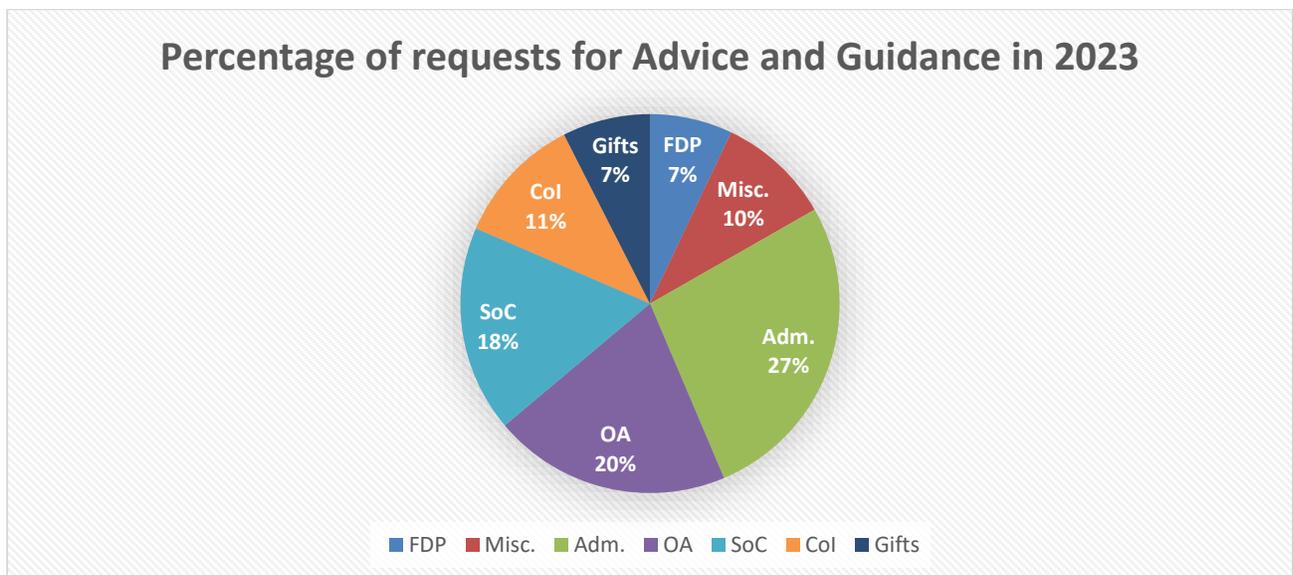
²⁶ This includes the provision of preliminary advice on 1 case of potential/perceived retaliation.



	<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
Total	63	260	207	227
<i>Ex Officio</i>	0	7	7	12

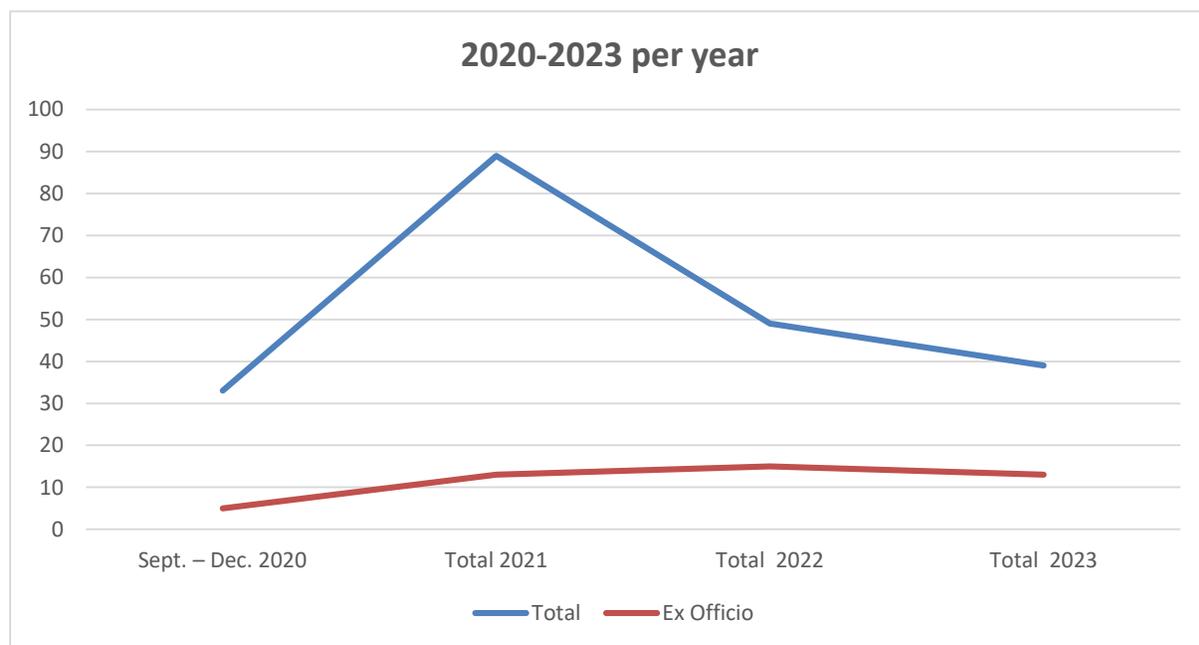


	<u>Sept. – Dec. 2020</u>	<u>Jan. – Apr. 2021</u>	<u>May – Aug. 2021</u>	<u>Sept. – Dec. 2021</u>	<u>Jan. – Apr. 2022</u>	<u>May – Aug. 2022</u>	<u>Sept. – Dec. 2022</u>	<u>Jan. – Apr. 2023</u>	<u>May – Aug. 2023</u>	<u>Sept. – Dec. 2023</u>
<i>Individual</i>	31	64	44	42	30	42	45	40	36	47
<i>Management</i>	32	42	29	32	23	29	34	42	29	26
<i>External</i>	0	3	2	2	1	1	2	1	4	2
Total	63	109	75	76	54	72	81	83	69	75
<i>Ex Officio</i>	0	1	2	4	1	2	4	1	2	9

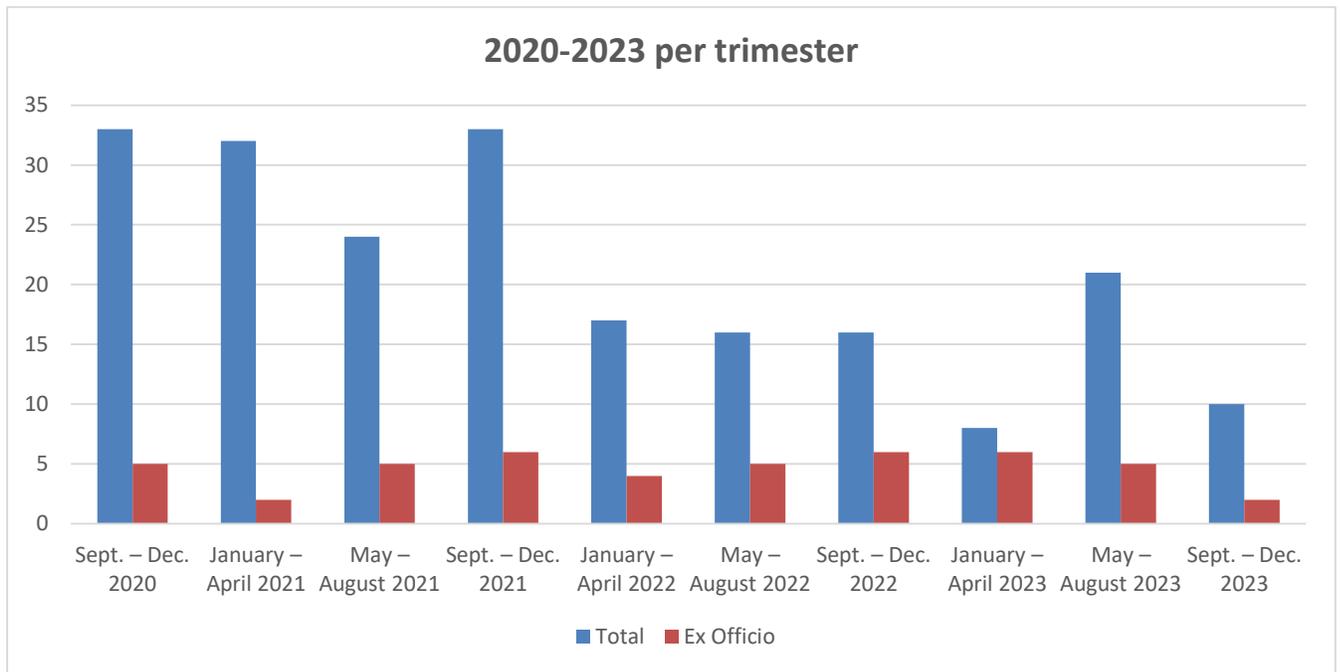


APPENDIX B

Standard-setting and policy support



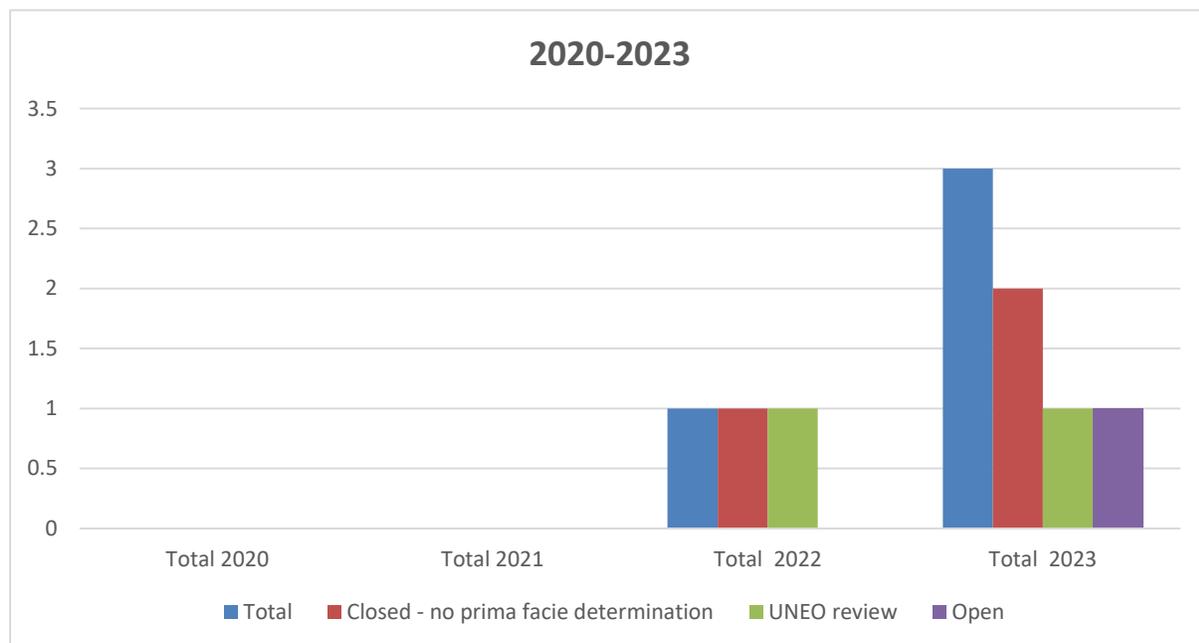
	<u>Sept. – Dec. 2020</u>	<u>Total 2021</u>	<u>Total 2022</u>	<u>Total 2023</u>
Total	33	89	49	39
<i>Ex Officio</i>	5	13	15	13



	<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 ²⁷	1 ²⁸
Open	0	0	0	1 ²⁹

— 完 —

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

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

²⁹ Pending information from the complainant.