



المجلس — الدورة ٢٣٤

الموضوع رقم ٢٠: التقارير الدورية للأمين العام

التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات لعام ٢٠٢٤

(مقدمة من الأمين العام)

الموجز التنفيذي

ينص "إطار الأخلاقيات في الإيكاو" الذي أقرّه المجلس في الاجتماع السادس من دورته ١٩٣ على أن يقدم مستشار الأخلاقيات تقريراً سنوياً إلى المجلس، دون تغيير من قبل الأمين العام، مشفوعاً بأي تعليقات للأمين العام عليه. وأعد مستشار الأخلاقيات، السيد فابيو بوونومو، هذا التقرير السنوي للمجلس عن الفترة من ٢٠٢٤/١/١ إلى ٢٠٢٤/١٢/٣١. ويحيل الأمين العام طيه إلى المجلس التقرير السنوي لمسؤول الأخلاقيات لعام ٢٠٢٤، علماً بأنه ليس للأمين العام أي تعليق عليه.

الإجراءات: يُرجى من المجلس القيام بما يلي:

- (أ) الإحاطة علماً بهذا التقرير والإعراب عن الدعم لعمل مكتب الأخلاقيات واحتياجاته؛
(ب) الموافقة على التوصية بزيادة فئة جديدة إلى فئات "السلوك غير الأخلاقي" الواردة في الفقرة ٤١ من إطار الأخلاقيات في الإيكاو، على النحو المقترح في الفقرة ٣-٤ 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 موجز القرارات C-DEC 193/6 موجز القرارات C-DEC 223/10 موجز القرارات C-DEC 231/7 ورقة العمل C-WP/15330 ورقة العمل C-WP/15474 ورقة العمل C-WP/15564 التقرير IA/2022/4 التقرير JIU/REP/2021/5

١- المقدمة

١-١ يعرض هذا التقرير - الذي ليس لدى الأمين العام تعليقات عليه - وفقاً 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 ٢٠٢٤/١/١ إلى ٢٠٢٤/١٢/٣١.

٢-١ يتمتع مكتب الأخلاقيات بالاستقلالية عن جميع الخدمات والمهام الأخرى، وهو مسؤول إدارياً أمام الأمين العام. ويتمتع مستشار 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. ويهدف كل واحد من أنشطته إلى تشجيع وتعزيز ثقافة الأخلاق والنزاهة والمساءلة والشفافية والاحترام داخل الإيكاو. وفي هذا السياق، يقدم مكتب الأخلاقيات المشورة والإرشاد السريين بشأن التحديات والمعضلات 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 تقوم إدارة الإيكاو والموظفون بمراقبة مهامهم وأدائهم بطريقة تتماشى مع أعلى معايير السلوك ويتحدثون عن الأمور دون خوف من الانتقام. ويعمل المكتب أيضاً كمدافع رئيسي عن مبادئ الإيكاو وقيمها، بما في ذلك من خلال أنشطة التوعية والتواصل، مما يعزز الثقة في المنظمة وسمعتها، داخلياً وخارجياً، على حد سواء.

٢- المهمة المنوطة بمكتب الأخلاقيات

- ١-٢ عملاً بالفقرة ٩١ من إطار الأخلاقيات، تشمل مهام مستشار الأخلاقيات ما يلي:
- (أ) تقديم المشورة والتوجيه بشكل سري في مجال الأخلاقيات إلى جميع الموظفين وحماية جميع المعلومات السرية الواردة من الموظفين والمصادر الأخرى؛
- (ب) إسداء المشورة إلى الأمين العام والمجلس بشأن السياسات والإجراءات المتعلقة بالمسائل الأخلاقية؛
- (ج) إدارة سياسة الإيكاو لحماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون في إطار عمليات التدقيق أو التحقيقات المصرح بها حسب الأصول؛
- (د) 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؛
- (هـ) وضع وتنفيذ وإدارة برامج الإيكاو للإقرار عن الذمة المالية والإعلان عن تضارب المصالح.

٣- ملخص الأنشطة المضطلع بها في عام ٢٠٢٤

١-٣ **المشورة والتوجيه:** يمثل تقديم المشورة والإرشاد في إطار من السرية حجر الزاوية في مهمة مكتب الأخلاقيات، وهو أمر ضروري لتعزيز ثقافة الأخلاقيات والنزاهة داخل الإيكاو. ومن خلال تقديم إرشادات متسقة وقابلة للتنفيذ وفي الوقت المناسب، يساعد مكتب الأخلاقيات جميع موظفي الإيكاو وإدارتها في اتخاذ قرارات مدروسة ومناسبة على المستويين الشخصي والمهني تخدم مصالح المنظمة. كما تسمح المشورة الأخلاقية 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 تتفاقم لتشكل مخاوف أكثر خطورة. ومن خلال العمل كمصدر موثوق به للمعلومات، يؤدي مكتب الأخلاقيات أيضاً دوراً مهماً في الحد من المخاطر، حيث يذكي الوعي المستمر بالإطار التنظيمي والتوقعات من حيث قواعد السلوك المعمول بها والالتزام بها في بيئة عمل صحية.

٢-٣ وفي عام ٢٠٢٤، قدم مكتب الأخلاقيات المشورة والإرشادات السرية بشأن مختلف المسائل، من خلال الاجتماعات الشخصية والافتراضية أو كتابةً. وتلقى المكتب ٢٣٥ طلباً للحصول على المشورة والإرشادات. واشتمل ذلك على ١٢٥ طلباً من الطلبات المصنفة على أنها "فردية" (استفسارات ذات طابع شخصي)، و ١٠٢ على أنها "إدارية" (استفسارات من موظفي الإيكاو بصفتهم الرسمية) و ٨ طلبات على أنها "خارجية" (استفسارات من خارج الإيكاو). كما سجّل المكتب ٥٧ طلباً تتعلق بقواعد السلوك، و ٥٠ نشاطاً إدارياً، و ٤٣ نشاطاً خارجياً، و ٣١ تتعلق بتضارب المصالح، و ٢٩ تتعلق ببرنامج الإفصاح المالي، و ١٦ بالهدايا، و ٩ بسوء السلوك/المخالفات^٢ (لمزيد من التفاصيل، بما في ذلك المواقع المعنية، انظر المرفق (A)).

٣-٣ وفي هذا السياق، لاحظ مكتب الأخلاقيات زيادة كبيرة في الطلبات المتعلقة بقواعد السلوك والمسائل الأخلاقية الأخرى (مثل تضارب المصالح، وبرنامج الإفصاح المالي، والأنشطة الخارجية، والهدايا)، في مقابل انخفاض متزامن في الطلبات المتعلقة بسوء السلوك والمخالفات. ويُعتبر ذلك تطوراً إيجابياً ناتجاً عن أنشطة التوعية العديدة التي قام بها مكتب الأخلاقيات خلال الفترة المشمولة بالتقرير، إلى جانب تعزيز قدرة المنظمة فيما يتعلق بآليات تسوية المنازعات غير الرسمية والمستقلة، بما في ذلك إنشاء منصب أمين مظالم مستقل وتشكيل فريق استشاري داخلي (للاطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر الفقرة ٣-٧ أدناه).

٤-٣ ومن المهم الإشارة إلى أن عدداً كبيراً من طلبات المشورة والإرشاد التي تلقاها المكتب، سواء من المديرين أو الموظفين، تضمنت نقل أو نشر شائعات لا سند يدعمها، وهو سلوك مقلق لا يُعاقب عليه مباشرة بموجب إطار الأخلاقيات في الإيكاو^٣. ونظراً للمخاطر المحتملة على المنظمة المرتبطة بمثل هذا السلوك، يوصي مكتب الأخلاقيات بتعديل الفقرة ٤١ من إطار الأخلاقيات لإدراج "نقل أو نشر شائعات غير مدعومة بدليل" كفتة جديدة من "السلوك غير الأخلاقي" الذي يمكن الإبلاغ عنه باعتباره من سوء السلوك^٤.

٥-٣ **وضع القواعد ودعم السياسات:** تحتاج المنظمات الدولية إلى المواظبة على رصد ثقافة الأخلاقيات والمساءلة والدعوة إليهما. وفي هذا السياق، تتمثل الوظيفة الأساسية لمكتب الأخلاقيات في تقديم المشورة المتعلقة بالأخلاقيات وتقديم الآراء الموضوعية إلى الأمين العام والمجلس وأجهزته والإدارة العليا لضمان أن تعكس سياسات الإيكاو وقواعدها وإجراءاتها وممارساتها معايير الأخلاق والنزاهة على الصعيد المؤسسي وتعززها وترتقي بها.

٦-٣ وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، قدم مكتب الأخلاقيات معلومات عن ٤٨ مسألة من مسائل وضع القواعد والسياسات (٥ منها قُدمت بشكل استباقي بحكم المنصب من قبل مكتب الأخلاقيات نفسه) بشأن مجموعة من المواضيع، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، ترتيبات العمل المرنة واستخدام الذكاء الاصطناعي والتعليمات الإدارية بشأن أمن المعلومات واستقدام الموظفين والضيافة والمعتكفات. كما شارك المكتب بنشاط في تنقيح سياسة التعامل مع الأطراف الخارجية واللوائح المالية والمبادئ التوجيهية لبرنامج التدريب الداخلي في الإيكاو.

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

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

^٣ تنص الفقرتان ٤٦ و ٤٦ مكرراً ثالثاً من إطار الأخلاقيات على أن الإبلاغ عن سوء السلوك "لا يجوز استخدامه لنقل أو نشر شائعات بلا دليل"، بينما تنص الفقرة ٦٥ التالية على أن السلوك نفسه ليس "نشاطاً محمياً" لغرض طلب الحماية من الانتقام.

^٤ في الوقت الحالي، تنص الفقرة ٤١ من إطار الأخلاقيات على أن "السلوك غير الأخلاقي هو السلوك الذي يتعارض مع القيم والمبادئ الأساسية المنصوص عليها في هذا الإطار ويشمل التمييز؛ التحرش؛ بما في ذلك التحرش الجنسي؛ التخويف والانتقام وإساءة استخدام السلطة؛ عدم الإفصاح عن وجود حالة تضارب مصالح أو عدم الامتثال لطلب الإيكاو بمعالجتها؛ الفساد؛ إساءة استخدام معلومات المنظمة وخرق السرية؛ ومحاباة الأقارب، سواء كانت من أجل منفعة شخصية أو من أجل تقديم خدمات للآخرين".

٧-٣ وقدم مستشار الأخلاقيات المشورة الاستراتيجية بشأن إنشاء الفريق الاستشاري الداخلي، وهو هيئة تتألف من مكاتب مستقلة على مستوى الإدارة العليا لتبادل المعلومات وتعزيز منع النزاعات في مكان العمل ومنع إساءة السلوك، من خلال تقديم مشورة محددة الهدف إلى الأمين العام والقيادة العليا. ومنذ إنشاء الفريق الداخلي، دأب مستشار الأخلاقيات على المشاركة بنشاط في أعماله.

٨-٣ **الحماية من الانتقام:** يدير مستشار الأخلاقيات سياسة الإيكاو بشأن الحماية من الانتقام، والتي تنطبق على جميع فئات موظفي الإيكاو الذين يدعون أنهم تعرضوا أو هُددوا بإجراءات ضارة بسبب مشاركتهم بحسن نية في أحد الأنشطة المحمية، أي الإبلاغ عن سوء السلوك و/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 من دون خوف من الانتقام.

٩-٣ وفي عام ٢٠٢٤، استعرض مستشار الأخلاقيات حالة انتقام متصور واحدة وقدم مشورة أولية بشأنها. كما تلقى طلباً رسمياً واحداً للحماية من الانتقام. وبعد استعراض الحالة، تقرر أن الشكوى لا تشكل دعوى ظاهرة الواجهة بموجب إطار الإيكاو للأخلاقيات. في الوقت نفسه، قدم مستشار الأخلاقيات توصيتين سريتين إلى الأمين العام بموجب الفقرة ٧١ (ب) من إطار الأخلاقيات. بعد ذلك، طلب الموظف المعني من مكتب الأخلاقيات بالأمم المتحدة (UNEO) إجراء استعراض إضافي لهذا الأمر وفقاً للقرارات ٨١-٨٠ من إطار الإيكاو للأخلاقيات والاتفاق المخصص الموقع بين مكتب الأخلاقيات التابع للأمم المتحدة والإيكاو. وبعد إجراء استعراض القضية، أوصى مكتب الأخلاقيات بالأمم المتحدة بإحالة القضية للتحقيق. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، أجرى مكتب الأخلاقيات بالأمم المتحدة أيضاً استعراضاً مستقلاً منفصلاً لقضية قيمها مستشار الأخلاقيات في الإيكاو في عام ٢٠٢٣، واتفق مع ما خلص إليه من عدم ثبوت أي دعوى ظاهرة الواجهة للانتقام، ما أدى إلى إغلاق القضية.

١٠-٣ **التدريب والتثقيف والتوعية:** مبادرات التدريب والتواصل والتوعية ضرورية لمساعدة موظفي الإيكاو على فهم وإدراك ما هو متوقع منهم تجاه المنظمة من حيث قواعد السلوك، ومن ثم فهي تشكل عنصراً رئيسياً في مهمة مكتب الأخلاقيات. وبالتركيز على بناء المعارف والمهارات فيما يتعلق بمبادئ الإيكاو وقيمها وقواعد السلوك فيها، وضع المكتب العديد من مبادرات التثقيف والتوعية التي ساعدت موظفي الإيكاو على العمل بما يخدم مصالح المنظمة على أفضل وجه، وعلى حماية سمعتها.

١١-٣ واستناداً إلى العقد القائم بين الإيكاو وكلية موظفي الأمم المتحدة (UNSSC)، قام مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠٢٤ - بالتنسيق مع دوائر أخرى في الإيكاو عند الضرورة - بإعداد وإطلاق ثلاث دورات تدريبية إلكترونية في مجال الأخلاقيات عن الأخلاقيات والنزاهة في الإيكاو، والحماية من الانتقام في الإيكاو للمديرين والمشرفين، والتوعية بمكافحة الغش ومكافحة الفساد في الإيكاو. كما عمل المكتب مع هذه الكلية على أعداد ثلاث دورات إضافية حول منع التحرش الجنسي للمديرين والمشرفين، وتضارب المصالح للمديرين والمشرفين، ومنع الاستغلال والاعتداء الجنسي لموظفي الإيكاو، ومن المتوقع إطلاق هذه الدورات في عام ٢٠٢٥.

١٢-٣ وفي عام ٢٠٢٤، بدأ "حوار القيادة السنوي في الإيكاو". وركز الموضوع - المشاركة في الأنشطة الخارجية - على أهمية ضمان ألا تؤدي مشاركات موظفي الإيكاو في الأنشطة والارتباطات الخارجية إلى تضارب في المصالح أو مخاطر على سمعة المنظمة. ولتسهيل عقد جلسات تفاعلية وفعالة، أتاح مكتب الأخلاقيات للمشاركين أيضاً نسخاً باللغتين الفرنسية والإسبانية من المواد ذات الصلة بذلك. للأسف، لم يقدم المعلومات المطلوبة بحلول الموعد النهائي المحدد سوى عدد محدود من الإدارات والمكاتب. وحتى وقت صدور هذا التقرير، أجرى مستشار الأخلاقيات تنسيقاً مع مكتب الأمين العام لضمان الامتثال الكامل لهذه العملية، بهدف إعداد تقرير مخصص للأمين العام يتضمن النتائج والتوصيات.

^٥ تنص الفقرة ٧١ (ب) من إطار الأخلاقيات على أنه "إذا قرر مستشار الأخلاقيات أنه لا توجد أدلة ظاهرة الواجهة تشير إلى وقوع انتقام أو تهديد بالانتقام، ولكن رأى أن هناك مشكلة إدارية داخل إدارة أو مكتب ما، وجب على مستشار الأخلاقيات إبلاغ الأمين العام بذلك.

٣-١٣ ودأب مكتب الأخلاقيات على تحديث موقع مخصص على الشبكة الداخلية للمنظمة أنشئ خصيصاً لصالح موظفي الإيكاو. ويتضمن الموقع معلومات عن مختلف مجالات المهمة المنوطة بالمكتب، وصفحات مخصصة لمواضيع هامة مثل مبادئ الإيكاو وقيمتها ومعايير السلوك والحماية من الانتقام والدورات التدريبية وبرنامج الإفصاح المالي والأنشطة الخارجية والهدايا. ونشر مكتب الأخلاقيات أيضاً على هذا الموقع وعلى موقع الإيكاو الخارجي نسخاً من أحدث التقارير السنوية الصادرة عن مكتب الأخلاقيات بجميع اللغات الرسمية للإيكاو.

٣-١٤ وفي عام ٢٠٢٤، أصدر مكتب الأخلاقيات رسائل شهرية للتوعية بمسائل الأخلاقيات وغيرها من الاتصالات بشأن مبادئ الإيكاو وقيمتها والتوقعات من حيث قواعد السلوك. ووزع المكتب أيضاً ملصقات عن مواضيع مختلفة وكتيبات وصحائف تتضمن معلومات وقائعية وهدايا رمزية صغيرة عن الموضوع نفسه على المديرين والموظفين، بمن فيهم العاملون في المكاتب الإقليمية، وكفل عرض الرسائل الإلكترونية اللازمة داخل مبنى المقر الرئيسي للإيكاو. كما شارك مكتب الأخلاقيات في مبادرات التوعية بشأن إنشاء الفريق الاستشاري الداخلي المشار إليه أعلاه، وكذلك بشأن الذكرى الثمانين لتأسيس الإيكاو.

٣-١٥ علاوة على ذلك، نظم مكتب الأخلاقيات، بالتعاون مع مكتب الرقابة الداخلية وإدارة الشؤون الإدارية والخدمات (المسائل التخصصية والقانون الإداري والسياسات والمسائل التأديبية)، أول حملة توعية لمكافحة الغش ومكافحة الفساد في الإيكاو شملت إطلاق دورة تدريبية مخصصة، والاحتفال باليوم الدولي لمكافحة الفساد، وإصدار رسائل وهدايا رمزية صغيرة لموظفي الإيكاو، فضلاً عن توعية الجهات المعنية بالمنظمة، مثل الموردين والبائعين والشركاء التجاريين والجهات الراعية.

٣-١٦ وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، قام مستشار الأخلاقيات بزيارة المكاتب الإقليمية لأمريكا الشمالية وأمريكا الوسطى ومنطقة البحر الكاريبي وأوروبا وشمال الأطلنطي. وشملت نتائج الزيارات عقد حلقات عمل للموظفين ومشاورات سرية مع الموظفين والمديرين الإقليميين. وعقد مستشار الأخلاقيات أيضاً جلسات مخصصة مع مختلف مكاتب الإيكاو عن المسائل الأخلاقية بشأن مواضيع معينة، فضلاً عن اجتماعات تعريفية مع ممثلي الدول المعينين حديثاً في المجلس.

٣-١٧ **برنامج الإفصاح المالي:** يتولى مكتب الأخلاقيات إدارة برنامج الإيكاو السنوي للإفصاح المالي وتضارب المصالح، الذي يهدف إلى مساعدة الإيكاو وبعض الموظفين المحددين^٦ على معرفة حالات التضارب الفعلي أو المحتمل أو المتصور للمصالح التي قد تنشأ من حيث المصالح المالية الشخصية للموظفين أو علاقاتهم أو انتماءاتهم - ومصالح أفراد أسرهم المباشرين - ووظائفهم والتزاماتهم في الإيكاو، وكيفية التخفيف من حدتها واحتوائها. والغرض الرئيسي من البرنامج هو الحفاظ على الاستقلالية والحياد في عملية صنع القرار الرسمي، وفي الوقت نفسه تعزيز المساءلة التنظيمية والشفافية وثقة الجمهور في الإيكاو وموظفيها.

٣-١٨ وبفضل المساعدة القيمة من موظف إداري مؤقت (بعقد خدمات استشارية)، نجح مستشار الأخلاقيات في تحديث استمارات برنامج الإفصاح المالي توجيهاً للمزيد من الكفاءة، وقام بإطلاق برنامج الإفصاح المالي لعام ٢٠٢٤، بعد إدارته واستكمالته، حيث حقق مستوى امتثال المشاركين نسبة ١٠٠٪، بمن فيهم رئيس المجلس والأمين العام. وقام مكتب الأخلاقيات بعدة أمور منها الاتصال بجميع الموظفين المؤهلين من خلال الاتصالات السرية الفردية واستعرض جميع إعلانات تضارب المصالح التي تلقاها. علاوة على ذلك، ووفقاً للإطار التنظيمي الحالي للإيكاو، قام مستشار الأخلاقيات باختيار عدة إفصاحات مالية بشكل عشوائي لتقييمها والتحقق منها. وعند الاقتضاء، اتصل بالأفراد وأسدى لهم المشورة بشأن الإجراءات المناسبة الواجب اتخاذها. وقد اكتملت مرحلة التحقق هذه في نهاية المطاف من دون وجود حالات تضارب في المصالح تتطلب الإبلاغ عنها لاتخاذ إجراء بشأنها. بعد ذلك أودع مكتب الأخلاقيات سرا جميع الوثائق وقدم تقريراً مخصصاً إلى الأمين العام يتضمن المعلومات اللازمة عن الامتثال والإحصاءات والإجراءات المستعرضة. ومن المهم الإشارة إلى أن عدد المشاركين في البرنامج ارتفع خلال آخر أربع دورات في

^٦ من بين موظفي الإيكاو المطلوب منهم الإفصاح المالي: (أ) جميع الموظفين من رتبة مدير-١ وما فوقها؛ (ب) المسؤولون عن التخصيص المالي وموظفو التصديقات ومن ينوب عنهم؛ (ج) جميع الموظفين والاستشاريين والمعارين الذين تتصل واجباتهم بالمشتريات أو التعاقد على السلع والخدمات للإيكاو؛ و(د) الموظفون والاستشاريون والمعارون المشاركون في عمليات تدقيق السلامة والأمن وموظفو العمليات الميدانية في إدارة تنمية القدرات والتنفيذ؛ (هـ) جميع الموظفين والاستشاريين والمعارين الذين تتصل واجباتهم باستثمار الأصول التابعة للإيكاو؛

إطار هذا البرنامج (أي من موظفا في عام ٢٠٢١ إلى ١٩٠ موظفا في عام ٢٠٢٢ و ٢٢٢ في عام ٢٠٢٣ وإلى ما مجموعه ٢٤١ موظفا في عام ٢٠٢٤، بما في ذلك الموظفون والاستشاريون والمعارون).

٣-١٩ ولتنفيذ توصية معلقة قدمتها وحدة التفتيش المشتركة (JIU)^٧، شارك مكتب الأخلاقيات في مناقشات أولية مع الجهات المعنية داخل الإيكاو لاستكشاف إمكانية إعداد منصة إلكترونية موثوق بها وأمنة في المستقبل القريب باستخدام موارد وقدرات الإيكاو الحالية، في سياق استراتيجية تكنولوجيا المعلومات الجارية في الإيكاو بشأن التحول الرقمي.

٣-٢٠ **الاتساق في الأمم المتحدة:** يشجع مكتب الأخلاقيات ويدعم التعاون مع مكاتب الأخلاقيات الأخرى، باعتبار ذلك أداة رئيسية لإنجاز مهمته. ففي عام ٢٠٢٤، حافظ مستشار الأخلاقيات على مشاركته النشطة في شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف، وكذلك في كيانها المخصص الذي يضم المنظمات التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة. كما شغل مستشار الأخلاقيات عضوية مجموعة العمل المعنية بالأخلاقيات والذكاء الاصطناعي والتكنولوجيات الابتكارية التابعة للشبكة، وساهم في أعمال وضع القواعد لممارسة وظيفة الأخلاقيات. كما شارك بفعالية في المؤتمر السنوي السادس عشر لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف الذي ركز على جملة أمور منها الاستخدام المسؤول للذكاء الاصطناعي، وأهمية الفقه القانوني لممارسي الأخلاقيات، والاستفادة من أشكال التدريب التفاعلية والابتكرة، وكيفية إحداث تغيير ثقافي من خلال برامج الأخلاقيات. وأخيراً، أقام مستشار الأخلاقيات علاقات ثنائية مع مكاتب الأخلاقيات في المنظمات الدولية الأخرى وساهم في وضع الصيغة النهائية لتقرير استعراض الأقران الذي أعده فريقان من الأقران لتقييم الخدمات الاستشارية والخدمات ذات الصلة بها التي تقدمها شبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف.

٤- الملاحظات والاستنتاج

٤-١ من حيث الموارد المتاحة في إطار الميزانية البرنامجية العادية للإيكاو في عام ٢٠٢٤، ظل وضع مكتب الأخلاقيات يعاني من قيود الميزانية، على غرار ما ورد في التقارير السنوية الثلاثة الماضية^٨. ونتيجة لذلك، اعتمد مكتب الأخلاقيات خلال الفترة المشمولة بالتقرير على تخصيص تمويل استثنائي من الميزانية المرحّلة المحدودة لعام ٢٠٢٣. ومن المتوقع أيضاً إجراء ترتيب مماثل في عام ٢٠٢٥، على أساس أن يُراجَع ذلك في حالة ظهور احتياجات عاجلة غير متوقعة خلال العام. علاوة على ذلك، وافقت الأمانة العامة، أثناء إعداد الميزانية البرنامجية العادية للإيكاو للفترة الثلاثية ٢٠٢٦-٢٠٢٨، على دعم مقترح يهدف إلى تلبية بعض احتياجات مكتب الأخلاقيات الأكثر إلحاحاً، على أن يستكمل ذلك من الميزانيات المرحّلة على أساس سنوي إن لزم الأمر. ومع أنّ من المتوقع أن تخفف هذه التدابير من بعض الشواغل المتعلقة بمستوى الموارد المخصصة لمكتب الأخلاقيات واستدامتها، فإنها لن تزيل جميع التحديات التي واجهها المكتب في التخطيط السليم للأنشطة من أجل تنفيذ مهمته تنفيذياً فعالاً^٩.

^٧ على وجه التحديد، أوصت وحدة التفتيش المشتركة، في تقريرها عن وظيفة الأخلاقيات في الأمم المتحدة، الرؤساء التنفيذيين لوكالات منظومة الأمم المتحدة "بتقييم فعالية وكفاءة برنامج الإفصاح المالي وإعلان تضارب المصالح لديها، بما في ذلك "القيمة مقابل المال"، والقيام، استناداً إلى النتائج، باقتراح إدخال ما يلزم من تغييرات على السياسات اللازمة" (JIU/REP/2021/5).

^٨ انظر الفقرات ٤-١ من وثائق العمل C-WP/15330 و C-WP/15474 و C-WP/15564، حيث لوحظ أن الميزانية العادية لا تتضمن سوى بندين مرتبطين مباشرة بمكتب الأخلاقيات: (أ) 60% من وظيفة مستشار الأخلاقيات؛ (ب) السفر.

^٩ في ظل هذه الظروف، كثيراً ما اضطر مستشار الأخلاقيات في عام ٢٠٢٤ إلى تحديد أولويات المهام المتعلقة بمختلف مجالات مهمته في بعض المرات على حساب تقديم المشورة والدعم السريعين والشاملين. كما تأثرت قدرة المكتب على الاضطلاع بمسؤولياته التنظيمية والإدارية العادية. وللاطلاع على مزيد من التحليل لأثر قيود الميزانية على قدرة مكتب الأخلاقيات على تنفيذ مهمته، انظر الفقرات ٥٢-٥٦ من تقرير مكتب الرقابة الداخلية في الإيكاو بشأن تقرير المراجعة الداخلية عن إطار الأخلاقيات (IA/2022/4)، وحول ضرورة أن تحرص الأجهزة التشريعية والهيئات الإدارية والرؤساء التنفيذيين لكيانات الأمم المتحدة على حصول مكاتب الأخلاقيات في المنظمات التابعة لكل منهم على مستوى كافٍ من الموارد (البشرية والمالية)، بما في ذلك من خلال بند مخصص في الميزانية، "كشرط أساسي لتحقيق المستويات المتوقعة من النزاهة والمساءلة في المنظمة"، انظر الفقرتين ٨٦ و ٢٩٨ من تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن استعراض مهمة الأخلاقيات في الأمم المتحدة (JIU/REP/2021/5).

وفي هذا السياق، يأسف مكتب الأخلاقيات أن يلاحظ أنه للسنة الثانية على التوالي، لم تقدم أي حكومة أي ترشيحات استجابةً لكتابة المنظمة الصادر في ديسمبر ٢٠٢٢ بشأن فرصة موظف فني مبتدئ لمنصب موظف أخلاقيات معاون.

٢-٤ وكما ذكر أعلاه، يبدو أن تحليل الاتجاهات الناشئة المتعلقة بطلبات المشورة والإرشاد التي تلقاها مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠٢٤ يؤكد الإمام المتزايد بين موظفي الإيكاو بقواعد السلوك المتوقعة منهم تجاه المنظمة. ويُنظر إلى هذا الأمر على أنه تطور إيجابي، ليس فقط نتيجة لأنشطة التدريب والتثقيف والتوعية التي بدأها مكتب الأخلاقيات، بل أيضاً وفي المقام الأول نتيجة للمبادرات الإيجابية المصاحبة والمكملة التي يقودها الأمين العام لتعزيز آليات تسوية المنازعات غير الرسمية والمستقلة في الإيكاو، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، إنشاء منصب أمين مظالم مستقل وإنشاء الفريق الاستشاري الداخلي. ومع الإطلاق المتوقع لشبكة سفراء متطوعين لمان العمل الموثوق به تحت إشراف أمين المظالم في عام ٢٠٢٥، فإن الانطباع السائد هو أن المنظمة أصبحت الآن أكثر نضجاً وانخراطاً في معالجة النزاعات في مكان العمل مقارنةً بما كانت عليه قبل بضع سنوات. وفي الوقت نفسه، تجدر الإشارة إلى أنه في الظروف العادية، ينبغي اعتبار مشاركة المكاتب المستقلة والمحايدة - مثل أمين المظالم أو مكتب الأخلاقيات - في حل المنازعات ملاذاً أخيراً، أي فقط عندما تثبت المبادرات ضمن التسلسل الهرمي عدم فعاليتها أو عدم ملاءمتها. وفي هذا الصدد، يؤكد مكتب الأخلاقيات من جديد موقفه السابق بشأن الحاجة إلى تعزيز القواعد الحالية المتعلقة بأدوار ومسؤوليات المديرين والمسؤولين والمشرفين. ويقع على عاتق هؤلاء الأفراد واجب تعزيز بيئة عمل تتوفر فيها السلامة والتناغم، والمحافظة عليها، وهم ملزمون باتخاذ إجراءات وقائية سريعة ومناسبة رداً على سوء السلوك المحتمل، وخاصةً التحرش، بمجرد علمهم بمثل هذه الحالات^١. بالإضافة إلى ذلك، لا يزال مكتب الأخلاقيات يرى أنّ من المستحسن أن تستكشف الإيكاو إمكانية تزويد موظفيها بإمكانية الوصول إلى مستشار موظفين مؤهل لمساعدة الموظفين في المسائل المتعلقة بمكان العمل التي قد تسبب للأفراد ضغوطاً أو تحديات أخرى. ويمكن تحقيق ذلك إما من خلال التعاقد المباشر أو من خلال الاستفادة من الموارد الموجودة داخل منظومة الأمم المتحدة.

٣-٤ وفيما يتعلق بتعزيز معايير الأخلاقيات والنزاهة على الصعيد المؤسسي، يرى المكتب أنّ من المهم تحديث الإطار التنظيمي للإيكاو باستمرار في بعض المجالات الأخلاقية الرئيسية لمواءمتها مع أفضل الممارسات في الأمم المتحدة، لا سيما فيما يتعلق بالمشاركة في الأنشطة الخارجية وقبول الهدايا أو الخدمات أو المجاملات أو عمليات التكريم أو منح الأوسمة أو المكافآت من مصادر خارج الإيكاو.

٤-٤ ويرحب مكتب الأخلاقيات بتتبع سياسة التعاملات مع الأطراف الخارجية في عام ٢٠٢٤، بما في ذلك وضع إطار عام لمسألة العناية الواجبة في التعاملات مع الأطراف الخارجية. وفي الوقت نفسه، يود أن يعرب عن قلقه بشأن التعليمات الإدارية ذات الصلة بالتعامل مع الأطراف الخارجية الصادرة في نوفمبر ٢٠٢٤. وعلى وجه التحديد، يرى مكتب الأخلاقيات أن الوثيقة لا تحدد الأدوات الفعالة والملائمة، فضلاً عن معايير التقييم الواضحة التي يحتاجها المسؤولون عن مرحلتها العناية الواجبة وتقييم المخاطر. وتُعد هذه الأدوات والمعايير ضرورية لجمع المعلومات وتقييمها بكفاءة للتخفيف من المخاطر الأخلاقية وإدارتها، مثل تضارب المصالح المحتمل، والمحسوبية، والتأثير المفرط. وفي ظل هذه الظروف، هناك خطر ملموس يتمثل في أن الأشخاص المكلفين بتقييم المخاطر المحتملة المرتبطة بالترتيبات المقترحة بين الإيكاو والأطراف الخارجية قد يواجهون تحديات كبيرة في أداء مهامهم بفعالية، وقد ينتهي بهم الأمر إلى أن تستند تقييماتهم إلى آرائهم أو وجهات نظرهم الشخصية أكثر من استنادها إلى المعايير الموضوعية. وفي هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى حكم صدر مؤخراً عن محكمة الأمم المتحدة للمنازعات (UNDT)، حيث جرى التأكيد على أهمية تقييم الحقائق الفعلية المحيطة باليات صنع القرار في المؤسسات، لا سيما فيما يتعلق

^١ تشير الفقرتان ٣١ و٩٢ من إطار أخلاقيات الإيكاو إلى ذلك. انظر أيضاً الفقرة ٣-٤ من ورقة العمل [C-WP/15474](#) والفقرة ٢-٤ من ورقة العمل [C-WP/15564](#).

بالمشاريع والشراكات مع الأطراف الثالثة^{١١}. وفي هذا السياق، يود مكتب الأخلاقيات أيضاً أن يكرر ملاحظاته السابقة بأنه ينبغي أن تضع الإيكاو تدابير فعالة للتخفيف من تضارب المصالح من خلال نهج شامل أوسع نطاقاً^{١٢}. وعلى هذا النحو، ينبغي أن يعمل هذا النهج أيضاً على إشراك الجهات المعنية، مثل الشركاء التجاريين والجهات الراعية وأعضاء أفرقة ومجموعات الخبراء والمنتديات الاستشارية والجهات المماثلة. بالإضافة إلى ذلك، قد يكون من المستحسن استكشاف 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، على النحو الذي قرره المجلس في الماضي القريب (انظر موجزي القرارات [C-DEC 223/10](#) و [C-DEC 231/7](#)).

^{١١} انظر الفقرات ٣٤-٤٢ و ٦٤-٦٧ من الوثيقة [UNDT/GVA/2023/020](#). وقد أمرت محكمة الأمم المتحدة للمنازعات أخيراً مديراً سابقاً لأحد كيانات الأمم المتحدة بسداد مبلغ ٥٨,٨ مليون دولار أمريكي عن خسائر تكبدتها المنظمة من صفقات مع طرف خارجي. كما علقت محكمة الأمم المتحدة للمنازعات على المخاطر المرتبطة بنقص الخبرة اللازمة بين أعضاء هيئة الاستعراض التابعة للأمانة العامة، و- استناداً إلى مبدأ "المسؤولية المشتركة والمتعددة" (أو "المسؤولية المشتركة والتضامنية") - المسؤولية المالية الجماعية المحتملة للمديرين الآخرين المشاركين في الاقتراح وتقييم المخاطر وإدارة المخاطر واتخاذ القرارات.

^{١٢} انظر الفقرة ٤-٤ من ورقة العمل [C-WP/15564](#).

