



المجلس — الدورة ٢٣٧

الموضوع رقم ٢٠: التقارير الدورية للأمين العام

التقرير السنوي لمكتب الأخلاقيات لعام ٢٠٢٥

(ورقة مقدّمة من الأمين العام)

الموجز التنفيذي

ينص "إطار الأخلاقيات في الإيكاو"، الذي أقرّه المجلس في الجلسة السادسة من دورته ١٩٣، على أن يقدم مستشار الأخلاقيات تقريراً سنوياً إلى المجلس، دون تغيير من قبل الأمين العام، مشفوعاً بأي تعليقات يود الأمين العام الإدلاء بها على التقرير. وقد أعدّ مستشار الأخلاقيات، السيد فابيو بونومو، هذا التقرير السنوي للمجلس عن الفترة من ٢٠٢٥/١/١ إلى ٢٠٢٥/١٢/٣١.

ويحيل الأمين العام طيّه إلى المجلس التقرير السنوي لمسؤول الأخلاقيات لعام ٢٠٢٥، علماً بأنه ليس للأمين العام أي تعليق عليه.

الإجراءات: يُرجى من المجلس القيام بما يلي:

- (أ) أن يحيط علماً بما جاء في التقرير وأن يعرب عن تأييده لعمل مكتب الأخلاقيات وللإجراءات الموصى بها والواردة في الفقرات ٢-٤ و ٣-٤ و ٤-٤ من التقرير؛
- (ب) أن يطلب النظر على النحو الواجب في تخصيص موارد كافية لمكتب الأخلاقيات، مع مراعاة الحالات الوارد بيانها في الفقرات ٣-٣ و ٣-٣ و ٢٠-٣ و ١-٤ من التقرير.

الأهداف الاستراتيجية:	ترتبط هذه الورقة بجميع الأهداف الاستراتيجية واستراتيجيات الدعم والهدف التحوّلي.
الآثار المالية:	تُحدد لاحقاً.
المراجع:	مدونة قواعد الخدمة في الإيكاو موجز القرارات C-DEC 193/6 موجز القرارات C-DEC 235/9 ورقة العمل C-WP/15474 ورقة العمل C-WP/15564 ورقة العمل C-WP/15681 ورقة العمل C-WP/15782 التقرير JIU/REP/2017/9 التقرير JIU/REP/2021/5

١- المقدمة

١-١ يُقدّم هذا التقرير - الذي ليس لدى الأمين العام أي تعليقات عليه - بموجب المادة ٩١ (و) من "إطار الأخلاقيات في الإيكاو" (المرفق الأول بمدونة قواعد الخدمة في الإيكاو، والمشار إليه فيما يلي باسم "إطار الأخلاقيات")، الذي أقرّه المجلس في الجلسة السادسة من دورته ١٩٣ (C-DEC 193/6). ويوجز التقرير الأنشطة التي اضطلع بها مكتب الأخلاقيات خلال الفترة من ٢٠٢٥/١/١ إلى ٢٠٢٥/١٢/٣١.

٢-١ يتمتع مكتب الأخلاقيات، بقيادة مستشار الأخلاقيات، بالاستقلالية عن جميع الأقسام والمهام الأخرى، وهو مسؤول إدارياً أمام الأمين العام. ويتمتع مستشار الأخلاقيات بإمكانية الاتصال بشكل رسمي وغير رسمي بمجلس الإيكاو واللجنة الاستشارية للتقييم والمراجعة ومراجع الحسابات الخارجي وهيئة التحقيقات وهيئة الخارجية المعنية بالأخلاقيات.

٣-١ ويباشر مكتب الأخلاقيات مهام عمله على أساس مبادئ الاستقلال والحياد والسرية. وتهدف كافة أنشطة المكتب إلى تشجيع وتعزيز ثقافة الأخلاقيات والنزاهة والمساءلة والشفافية والاحترام داخل الإيكاو. وفي هذا السياق، يقدم مكتب الأخلاقيات المشورة والإرشاد السريين بشأن المسائل والتحديات والمعضلات الأخلاقية لكل من المديرين والموظفين، بغض النظر عن نوع التعاقد أو مدة العقد. كما يساعد المكتب الأمين العام والمجلس على إرساء ثقافة مؤسسية قوية تقوم على السلوك الأخلاقي وصنع القرار السليم، حيث تقوم إدارة الإيكاو وموظفوها بأداء مهام عملهم بطريقة تتماشى مع أعلى معايير السلوك، وحيث يجدون في أنفسهم القدرة على التعبير عن الرأي دون خوف من الانتقام. كذلك يعمل المكتب أيضاً كمدافع رئيسي عن مبادئ الإيكاو وقيمها، بما في ذلك من خلال مبادرات التوعية والتواصل، مما يعزز الثقة في المنظمة ويعزز سمعتها، داخلياً وخارجياً، على حد سواء.

٢- المهام المنوطة بمكتب الأخلاقيات

- ١-٢ عملاً بالفقرة ٩١ من إطار الأخلاقيات، تشمل مهام مستشار الأخلاقيات ما يلي:
- أ) تقديم المشورة والإرشاد 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) تنفيذ سياسة الإيكاو لحماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون في إطار عمليات التدقيق أو التحقيقات المصرّح 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 برامجي الإيكاو لإقرارات الذمة المالية والإعلان عن تضارب المصالح.

٣- ملخص أنشطة المكتب في عام ٢٠٢٥

١-٣ **المشورة والتوجيه:** يمثل تقديم المشورة والتوجيه في إطار من السرية المسؤولية الأولى والرئيسية لمكتب الأخلاقيات، وهو عنصر حرج الأهمية فيما تبذله الإيكاو من جهود لإعلاء المعايير الأخلاقية وإرساء ثقافة مؤسسية قوية تقوم على النزاهة. ومن خلال تقديم إرشادات حيادية ومتسقة وقابلة للتنفيذ وسريعة، يساعد مكتب الأخلاقيات جميع موظفي الإيكاو

وإدارتها في اتخاذ قرارات مدروسة وملائمة على المستويين الشخصي والمهني، بما يخدم مصالح المنظمة. كما تسمح المشورة الأخلاقية للموظفين بتحديد وحل تضارب المصالح الفعلي أو المحتمل أو المتصور بشكل أفضل، ومعالجة المسائل والمعضلات 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 رئيسياً في إدارة المخاطر، من خلال إنكاء الوعي المستمر بالسياسات العامة والقواعد العامة ومعايير السلوك، ما يفضي إلى إقامة بيئة عمل صحية وأخلاقية.

٢-٣ وفي عام ٢٠٢٥، قدم مكتب الأخلاقيات المشورة والتوجيه السريعين بشأن مختلف المسائل، من خلال الاجتماعات الشخصية والافتراضية أو كتابةً. وقد تلقى المكتب ٢٧٨ طلباً للحصول على المشورة والتوجيه، وهو ما يشكل زيادة قدرها ١٨٪ مقارنةً بعدد الطلبات التي تلقاها المكتب في ٢٠٢٤. شمل ذلك ١٣٧ طلباً من فئة الطلبات "الإدارية" (أي استفسارات من موظفي الإيكاو بصفتهم الرسمية)، و١٣٢ طلباً من فئة الطلبات "الفردية" (أي استفسارات ذات طابع شخصي)، و٩ طلبات "خارجية" (أي استفسارات من خارج الإيكاو). أما من حيث الموضوع، سجّل المكتب ٧١ طلباً يتعلق بالأنشطة الخارجية^١، و٥٥ طلباً بشأن قواعد السلوك، و٥١ طلباً بخصوص الأنشطة الإدارية، و٣٣ طلباً بشأن تضارب المصالح، و٢٩ طلباً يتعلق بالهدايا، و٢٠ طلباً بخصوص سوء السلوك/المخالفات^٢، و١٩ طلباً بشأن برنامج إقرارات الذمة المالية (لمزيد من التفاصيل، انظر المرفق (A)).

٣-٣ ولاحظ مكتب الأخلاقيات بعين الانتباه زيادة كبيرة في إجمالي عدد الطلبات، لا سيما تلك المتعلقة بسوء السلوك/المخالفات، التي ارتفعت بمعدل يتجاوز الضعف مقارنةً بعام ٢٠٢٤، بالإضافة إلى عدد لا يُستهان به من الحالات المتعلقة بقواعد السلوك والمسائل الأخلاقية الأخرى، التي تشكل نحو خمس عدد الطلبات الواردة. كذلك لاحظ المكتب أن التساؤلات بخصوص الأنشطة الخارجية والهدايا تكاد تكون قد تضاعفت مقارنةً بالعام الماضي. وسيجري التطرق لهذه الاتجاهات بمزيد من التفصيل في الفقرتين ٢-٤ و ٣-٤ أدناه، مصحوبةً بتوصيات من مكتب الأخلاقيات.

٤-٣ **وضع القواعد ودعم السياسات:** تعزيز ثقافة الأخلاقيات والشفافية والمساءلة داخل المنظمة يستلزم الدعوة إليها بشكل متكرر وثابت. وفي هذا السياق، تتمثل الوظيفة الأساسية لمكتب الأخلاقيات في تقديم المشورة المتعلقة بالأخلاقيات والإسهامات الموضوعية إلى الأمين العام والمجلس وأجهزته والإدارة العليا، لضمان أن تبرز سياسات الإيكاو وقواعدها وإجراءاتها وممارساتها المعايير الأخلاقية والنزاهة المؤسسية وأن تعززها وترتقي بها على الدوام.

٥-٣ وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، قدم مكتب الأخلاقيات معلومات عن ٤١ مسألة تتعلق بوضع القواعد والسياسات (١٠ منها قدمها المكتب استباقياً بحكم مهام عمله). وشملت هذه المسائل مجموعةً من الموضوعات، كان من بينها على سبيل المثال لا الحصر، تفويض السلطة وإنشاء برنامج سفراء الإيكاو حول العالم وأمن المعلومات والتعامل مع الأطراف الخارجية وإنشاء مكتب الإدارة الاستراتيجية لحافظة المشروعات وعقود فُرادي الاستشاريين والمتعاقدين ومشروع استراتيجية منع سوء السلوك الجنسي والتصدي له. كما شارك المكتب بنشاط في مراجعة "السياسات العامة الموحدة لموظفي الخدمة الميدانية" العاملين في الإيكاو لدعم مهام إدارة تنمية القدرات والتنفيذ، وكذلك اختصاصات مجلس الإدارة العليا والقواعد المالية وتعليمات شؤون الموظفين. وبالإضافة إلى ذلك، أوصى مكتب الأخلاقيات بإقرار "قواعد ممارسة وظيفة الأخلاقيات"، التي أقرتها شبكة الأخلاقيات للمنظمات المتعددة الأطراف (ENMO) في أبريل ٢٠٢٥، بهدف التوفيق بين الممارسات بين المنظمات الأعضاء إلى أقصى حد ممكن.

^١ لا يقضي إطار الإيكاو التنظيمي صراحةً بإلزام الأمين العام بالاستعانة برأي مستشار الأخلاقيات قبل البت في طلبات المشاركة في أنشطة خارجية، في حين يجوز للموظفين طلب المشورة الأولية السرية من مستشار الأخلاقيات بشأن الطلبات المحتملة في المستقبل. ومع ذلك، فقد دأب الأمين العام على استشارة مستشار الأخلاقيات قبل البت في مثل 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 وجهة الادعاءات المحتملة المتعلقة بسوء السلوك.

٦-٣ كما ساهم المكتب في إنشاء شبكة "سفراء الثقة في مكان العمل" (TWAs) التي تتألف من متطوعين تحت إشراف أمين الشكاوى، والتي ستكون بمثابة مورد إضافي سرّي محايد وغير رسمي يتيح لموظفي الإيكاو وجهةً آمنةً لمناقشة مخاوفهم ونزاعاتهم في مكان العمل، وللنظر في الخيارات والخطوات الممكنة قبل اتخاذ قرار بشأن كيفية المضي قدماً. وبالإضافة إلى ذلك، يدعم سفراء الثقة في مكان العمل أمين الشكاوى ومكتب الأخلاقيات من خلال مبادرات التثقيف والتوعية للمساعدة في تنمية وتعزيز مهارة قوية في التعامل مع النزاعات المؤسسية وغرس ثقافة قائمة على الأخلاقيات والاحترام والتوافق والثقة في مكان العمل.

٧-٣ وقدم مستشار الأخلاقيات المشورة الفنية خلال المناقشات حول صياغة "مدونة قواعد سلوك موظفي الوفود لدى الإيكاو"، مما عضد الخطوات التي أفضت إلى إقرار مجلس الإيكاو لمدونة قواعد السلوك لمنع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي (موجز القرارات C-DEC 235/9). كما شارك مستشار الأخلاقيات في أعمال الفريق الاستشاري الداخلي (IOAG)، وهو هيئة تتألف من مكاتب مستقلة رفيعة المستوى تعمل على تبادل المعلومات وتعزيز منع النزاعات ومنع إساءة السلوك في مكان العمل، من خلال تقديم المشورة محددة الهدف إلى الأمين العام والقيادة العليا. وفي هذا السياق، قام الفريق الاستشاري الداخلي في عام ٢٠٢٥ بإعداد ونشر مرجع جديد ومهم، وهو "بوصلة الإيكاو في بيئة العمل: إلى أين نتجه"، الذي يقدم لموظفي المنظمة نظرة عامة على الخيارات المتاحة عند التعامل مع أي مخاوف أو أسئلة أو نزاعات في مكان العمل.

٨-٣ **الحماية من الانتقام:** يتولى مستشار الأخلاقيات سياسة الإيكاو بشأن الحماية من الانتقام، والتي تنطبق على جميع فئات موظفي الإيكاو الذين يدعون أنهم تعرضوا للإيذاء أو هُددوا بالإيذاء بسبب مشاركتهم بحسن نية في أحد الأنشطة المحمية (كالإبلاغ عن سوء السلوك و/أو التعاون مع المسؤولين عن التحقيقات أو عمليات التدقيق المصرح بها حسب الأصول). والغرض من السياسة هو الارتقاء بمستوى المساءلة وضمان أن يكون باستطاعة الموظفين الإبلاغ دون خوف من الانتقام، ما من شأنه أن يعزز ثقافة النزاهة والثقة في المنظمة.

٩-٣ وفي عام ٢٠٢٥، استعرض مستشار الأخلاقيات أربع حالات عن وقائع انتقام متصور، وقدم مشورةً أوليةً بشأنها. كما تلقى طلباً رسمياً واحداً للحماية من الانتقام، وهو حالياً قيد الانتظار حتى الحصول على معلومات إضافية من الموظف المعني. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، ووفقاً للاتفاق المبرم بين الأمم المتحدة ومنظمة الطيران المدني الدولي بشأن تقديم مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات (UNEO) خدماته إلى منظمة الطيران المدني الدولي، اتخذ مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات قراراً نهائياً في طلب لتوفير الحماية من الانتقام. وجاء ذلك في أعقاب مراجعة مستقلة أجراها مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات في عام ٢٠٢٤ لقرار الإيكاو بعدم وجود دليل ظاهري يؤيد الادعاء، وهو القرار الذي ألغاه مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات، إذ ثبت وقوع الانتقام في تلك الحالة. وأوصى مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات الأمين العام للإيكاو باتخاذ تدابير تصحيحية.

١٠-٣ **التدريب والتثقيف والتوعية:** تُعد مبادرات التدريب والتواصل وإذكاء الوعي مسألةً أساسيةً لضمان فهم موظفي الإيكاو لمعايير السلوك بالمنظمة والالتزام بها. وتشكل هذه المبادرات عنصراً أساسياً في مهمة مكتب الأخلاقيات، وهي تركز على بناء المعرفة والمهارات المتعلقة بمبادئ الإيكاو وقيمتها وقواعدها.

١١-٣ وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، قام مكتب الأخلاقيات بإعداد وتنفيذ مجموعة من الأنشطة التثقيفية والتوعوية التي تهدف إلى مساعدة الموظفين في العمل، بما يحقق مصلحة المنظمة ويحمي سمعتها. ومع ذلك، فقد تضررت قدرة المكتب على تنفيذ مهامه في هذا المجال بشكل مُرضٍ لأن الميزانية المُرحلة المخصصة لمكتب الأخلاقيات في عام ٢٠٢٥ كانت أقل بنحو ٧٥٪ من تلك التي خُصصت له في عام ٢٠٢٤ والأعوام السابقة، إلى جانب عوامل أخرى. ونتيجةً لذلك، اضطر المكتب إلى منح الأولوية لبعض المهام في مختلف مجالات مسؤوليته. وفي ظل هذه الظروف، فقد تعدّر اقتراح إطلاق الحوار السنوي للقيادات، وفي أغسطس

اضطر المكتب أيضاً إلى تعليق إصدار الرسائل الشهرية للتوعية الأخلاقية، فضلاً عن تنظيم مبادرات التوعية بمبادئ الإيكاو وقيمتها وقواعد السلوك لديها.

١٢-٣ وفي الوقت نفسه، في عام ٢٠٢٥، انتهى مكتب الأخلاقيات من وضع خطته الثلاثية لإعداد وبدء تدريس عشر دورات تدريبية إلزامية على الإنترنت حول أبرز وأهم المسائل الأخلاقية. وعلى وجه التحديد، وبموجب عقد مبرم بين الإيكاو وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة (UNSSC)، وبالتنسيق مع أقسام الإيكاو الأخرى عند الضرورة، قام المكتب بإعداد وبدء تقديم ثلاث دورات تدريبية: تضارب المصالح للمديرين والمشرفين، ومنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين لموظفي الإيكاو، ومنع التحرش الجنسي للمديرين والمشرفين.

١٣-٣ ويرى مكتب الأخلاقيات أنه من المهم أن تستمر المنظمة في إعداد دورة تدريبية جديدة واحدة على الأقل كل عام في ميزانية الفترة الثلاثية الحالية (٢٠٢٦-٢٠٢٨)، لضمان أن يظل الموظفون والمديرون مزودين بالمعرفة والأدوات اللازمة للحفاظ على أعلى معايير النزاهة والسلوك المهني. ونظراً لأن مكتب الأخلاقيات يفتقر إلى الموارد اللازمة لتحقيق هذا الهدف، فمن المهم أن تبادر المنظمة وعلى وجه السرعة إلى إيجاد وتخصيص الأموال اللازمة. وعلاوة على ذلك، وبالنظر إلى أن الدورات التدريبية العشر الحالية مصممة لتظل صالحة لمدة ثلاث سنوات، ينبغي للمنظمة أن تضع تدابير مناسبة لضمان استمرار الامتثال، بما في ذلك إلزام الموظفين بإعادة حضور هذه الدورات بمجرد انتهاء صلاحيتها، أو بدلاً من ذلك، تأمين موارد إضافية لإعداد دورات تنشيطية أقصر لكل موضوع من الموضوعات التي تناولتها الدورات.

١٤-٣ وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، دأب مكتب الأخلاقيات على تحديث موقع على الشبكة الداخلية للمنظمة أنشئ خصيصاً لصالح موظفي الإيكاو. ويتضمن الموقع معلومات عن مختلف مجالات المهام المنوطة بالمكتب، وصفحات مخصصة لمواضيع هامة مثل مبادئ الإيكاو وقيمتها ومعايير السلوك والحماية من الانتقام والدورات التدريبية وبرنامج إقرار الذمة المالية والأنشطة الخارجية والهدايا.

١٥-٣ وبالتنسيق مع الأعضاء الآخرين في الفريق الاستشاري الداخلي، شارك مكتب الأخلاقيات في مبادرات توعية تتعلق بموافقة المجلس المشار إليها أعلاه على مدونة قواعد السلوك لمنع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي. وشملت المبادرات نشر لافتات دوار ورسائل إلكترونية بجميع اللغات الرسمية داخل مقر الإيكاو، لا سيما أثناء فعاليات الدورة الثانية والأربعين للجمعية العمومية، فضلاً عن توجيه رسالة إلى جميع الموظفين للتأكيد على أهمية التمسك بمبادئ الإيكاو وقيمتها وقواعد السلوك فيها خلال أعمال الجمعية العمومية والفعاليات المرتبطة بها. كما قدم مكتب الأخلاقيات الدعم اللوجستي لتنظيم الجمعية العمومية من خلال تكليف أحد الاستشاريين بالعمل طوال مدة الفعالية.

١٦-٣ وعلاوة على ذلك، نظم مكتب الأخلاقيات، بالتعاون مع مكتب الرقابة الداخلية وإدارة الشؤون الإدارية والخدمات (المسائل التخصصية والقانون الإداري والسياسات والمسائل التأديبية) وأمين الشكاوى، حملة الإيكاو الثانية للتوعية بشأن مكافحة الغش والفساد، حيث شملت الحملة إطلاق دورة تدريبية عن هذا الموضوع، والاحتفال باليوم الدولي لمكافحة الفساد، وإصدار رسائل موجهة لموظفي الإيكاو، فضلاً عن توعية الجهات المعنية بالمنظمة، مثل الموردين والبائعين والشركاء التجاريين والجهات الراعية.

١٧-٣ وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، قام مستشار الأخلاقيات بزيارة مكاتب الإيكاو الإقليمية في أمريكا الجنوبية وآسيا والمكتب الفرعي الإقليمي التابع للمكتب الإقليمي في آسيا. وشملت نتائج الزيارات عقد حلقات عمل للموظفين ومشاورات سرية مع الموظفين والمديرين الإقليميين. وعقد مستشار الأخلاقيات أيضاً اجتماعات تمهيدية مع ممثلي الدول المعنيين حديثاً في المجلس وعقد جلسات عرض المعلومات التعريفية للموظفين الجدد.

١٨-٣ **برنامج إقرار الذمة المالية:** يتولى مكتب الأخلاقيات إدارة برنامج الإيكاو لإقرارات الذمة المالية السنوية وتضارب المصالح، والذي يهدف إلى مساعدة الإيكاو وبعض الموظفين المحددين^٣ على كشف التضارب الفعلي أو المحتمل أو المتصور للمصالح والذي قد ينشأ بين المصالح المالية الشخصية للموظفين أو علاقاتهم أو انتماءاتهم، ومصالح أفراد أسرهم المباشرين من جهة، ووظائفهم والتزاماتهم في الإيكاو من جهة أخرى، وكيفية الاحتراز من ذلك التضارب والتعامل معه. والغرض الرئيسي من البرنامج هو الحفاظ على الاستقلالية والحياد في عملية صنع القرار الرسمي، وفي الوقت نفسه تعزيز المساءلة المؤسسية والشفافية وثقة الجمهور في الإيكاو وموظفيها.

١٩-٣ ونظراً لضرورة ترتيب أولويات المهام كما سبق ذكره وبسبب ضيق الموارد المتاحة، اضطر المكتب إلى تأجيل إطلاق برنامج إقرار الذمة المالية لعام ٢٠٢٥. وعلى الرغم من تلك هذه التحديات، نجح المكتب في تحديث استمارات برنامج إقرار الذمة المالية لجعلها أكثر كفاءة وأسهل في الاستخدام، وقام بعد ذلك بإطلاق برنامج إقرار الذمة المالية وتولى تنفيذها والانتهاه منه، حيث حقق مستوى امتثال بلغ ١٠٠٪ من جانب المشاركين البالغ عددهم ٢٦٥ مشاركاً، والذين كان من بينهم رئيس المجلس والأمين العام (لمزيد من المعلومات، انظر المرفق D). وأثناء مرحلة التحقق من صحة المعلومات، جرى الاتصال بالأفراد والمشرفين عند الاقتضاء وأُصدت لهم المشورة بشأن الإجراءات المناسبة الواجب اتخاذها لتقاضي أي مشكلات أو الاحتراز منها. وتبين في النهاية عدم وجود حالات تضارب في المصالح تتطلب الإبلاغ عنها أو اتخاذ إجراء أخرى بشأنها. وبعد ذلك أودع مكتب الأخلاقيات سراً جميع الوثائق وقدم إلى الأمين العام تقريراً أعد خصيصاً لهذا الغرض، تضمن المعلومات اللازمة عن الامتثال والإحصاءات والإجراءات المستعرضة.

٢٠-٣ ولتيسير تنفيذ التوصيات المعلقة التي قدمتها كل من وحدة التفتيش المشتركة (JIU) واللجنة الاستشارية للتقييم والمراجعة^٤، واصل مكتب الأخلاقيات خلال ٢٠٢٥ التعاون مع الجهات المعنية داخل الإيكاو لدراسة وتفتيح خيارات إعداد منصة إلكترونية مأمونة وموثوق بها باستخدام موارد وإمكانيات الإيكاو الحالية، في سياق استراتيجية الإيكاو الحالية لتكنولوجيا المعلومات بشأن التحول الرقمي. وكان من بين الخيارات التي تم النظر فيها استنساخ الأنظمة التي نفذتها بالفعل هيئات أخرى تابعة للأمم المتحدة. ومع ذلك، حتى عند الاستفادة من الموارد والإمكانيات الحالية لدى الإيكاو، ستظل هناك تكلفة تطوير النظام المقترح وتكليف الموظفين بالعمل عليها وضمان أمنه. كما ستكون هناك حاجة إلى الخبرة الفنية، لا سيما في مجالات مثل هندسة النظم والأمن الإلكتروني والتوافق مع منصات الإيكاو الحالية. ونظراً لأن الميزانية المحدودة لمكتب الأخلاقيات لا تشمل موارد لتلبية هذه المتطلبات، فإن مشاركة المكتب في تنفيذ التوصيات المذكورة أعلاه ستكون مرهونة بتوفر الدعم المالي الكافي والمشاركة النشطة من جانب الإدارة والجهات المعنية.

٢١-٣ **الاتفاق في الأمم المتحدة:** يشجع مكتب الأخلاقيات ويدعم التعاون مع مكاتب الأخلاقيات الأخرى، باعتبار ذلك أداة رئيسية لإنجاز مهمته. ففي عام ٢٠٢٥، واصل مستشار الأخلاقيات مشاركته النشطة في شبكة الأخلاقيات لدى المنظمات المتعددة الأطراف، وفي الهيئة المنفصلة المنبثقة عنها والتي تضم منظمات تابعة 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 "قواعد ممارسة وظيفية الأخلاقيات". وشارك أيضاً بفعالية في المؤتمر السنوي

^٣ من بين موظفي الإيكاو المطلوب منهم إقرار الذمة المالية: (أ) جميع الموظفين من رتبة مدير-١ وما فوقها؛ (ب) المسؤولون عن التخصيص المالي وموظفو التصديقات ومن يوزعون 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؛

^٤ انظر التوصية ٣ في تقرير وحدة التفتيش المشتركة "استعراض الآليات والسياسات التي تتناول تضارب المصالح في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2017/9)؛ والتوصية ٤ من تقرير وحدة التفتيش المشتركة "استعراض وظيفية الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة" (JIU/REP/2021/5)، والمرفق (ج) بأحدث تقرير سنوي للجنة الاستشارية للتقييم والمراجعة (C-WP/15782).

السابع عشر لشبكة أخلاقيات المنظمات المتعددة الأطراف الذي ركز على جملة أمور، كان من بينها معالجة المسائل الأخلاقية التي تكون الإدارة العليا وكبار المسؤولين ضالعين فيها؛ والذكاء الاصطناعي في مجال الأخلاقيات، والأخلاقيات على المستوى المؤسسي مقابل المستوى الفردي، والأخلاقيات وشبكات التواصل الاجتماعي (الحياد والولاء مقابل حرية التعبير). وأخيراً، أقام مستشار الأخلاقيات علاقات ثنائية مع مكاتب الأخلاقيات في المنظمات الدولية الأخرى.

٤- الملاحظات والاستنتاج

٤-١ فيما يتعلق بالموارد المتاحة في إطار ميزانية الإيكاو العادية في ٢٠٢٥، ظل وضع مكتب الأخلاقيات مقيداً بشكل كبير، على غرار ما ورد ذكره في التقارير السنوية السابقة. علاوة على ذلك، وكما ورد في التقرير المقدم إلى المجلس خلال جلسته السادسة في الدورة ٢٣٤ المنعقدة في ١٧/٣/٢٠٢٥، فقد كانت الأموال المرحلة المخصصة لمكتب الأخلاقيات في عام ٢٠٢٥ أقل بنحو ٧٥٪ من تلك المخصصة له في عام ٢٠٢٤ والأعوام السابقة. وإثر ذلك، استقال أحد الاستشاريين المؤقتين، وتبعه استشاري ثانٍ بعدها بفترة قصيرة. ونتيجةً لذلك، تولى مستشار الأخلاقيات وحده، ولعدة أشهر، مسؤولية جميع المهام الموضوعية والإدارية والفنية والتنظيمية اللازمة لمباشرة مهام المكتب. وقد كان لهذا الوضع، الذي تقاوم زيادة طلبات المشورة والتوجيه، أثر سلبي على قدرة المكتب على الوفاء بجميع جوانب مهامه بفعالية وسرعة، مما استلزم إعادة ترتيب أولويات المهام في كافة مجالات مسؤوليته، على حساب بعض أنشطة التوعية وبرنامج إقرار الذمة المالي، كما ذكر أعلاه. وباستخدام الأموال التي أصبحت متاحة نتيجة لاستقالة بعض الموظفين والموارد الإضافية التي خصصها الأمين العام للمكتب في شهر نوفمبر، تمكّن المكتب في نهاية المطاف من تعيين استشاريين اثنين مؤقتين لدعم المبادرات الإدارية ومبادرات التوعية. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن الميزانية العادية للفترة الثلاثية الجديدة في الإيكاو تتضمن الآن مبالغ مالية مخصصة للخدمات الاستشارية لمكتب الأخلاقيات. ورغم أن هذه التطورات تُعد خطوة إيجابية مرحب بها ومن المتوقع أن تسهم جزئياً في معالجة الشواغل المتعلقة بحاجة المكتب إلى الخدمات الإدارية، فمن غير المرجح أن تكون هذه الأموال كافية للتخفيف من شحة الموارد في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٨. وبالتالي، سيظل المكتب بحاجة إلى الاعتماد على التمويل الاستثنائي من الميزانية المرحلة المحدودة أو من المصادر الأخرى المتاحة لضمان استمراره في أداء مهامه. وفي هذا السياق، يعرب مكتب الأخلاقيات عن أسفه إذ يشير إلى أنه، وللسنة الثالثة على التوالي، لم تقدم أي حكومة ترشيحات رداً على الكتاب الموجّه إلى الدول في ديسمبر ٢٠٢٢ بشأن فرصة التعيين على درجة موظف فني مبتدئ لشغل منصب مساعد مسؤول عن الأخلاقيات.

٤-٢ وفيما يتعلق بتعزيز المعايير الأخلاقية والنزاهة المؤسسية، يرحب مكتب الأخلاقيات بإنشاء شبكة "سفراء الثقة في مكان العمل" (TWAs) من المتطوعين، تحت إشراف أمين الشكاوى، باعتبارها خطوة إيجابية مهمة، فضلاً عن المبادرات المختلفة التي نفذها الفريق الاستشاري الداخلي. كما يعتبر المكتب أن قرار الإيكاو تعديل نظامها الداخلي لإقامة العدل بمنح الموظفين، اعتباراً من ١/١/٢٠٢٦، إمكانية اللجوء إلى آليات العدالة الإدارية بالنظام الموحد للأمم المتحدة، بما في ذلك محكمة الأمم المتحدة للمنازعات (UNDT)، والدعم القانوني المهني من جانب مكتب الأمم المتحدة لتقديم المساعدة القانونية للموظفين (OSLA)، يشكل تقدماً ملحوظاً. وفي الوقت نفسه، وكما ذكر أعلاه، يشير تحليل الاتجاهات الناشئة، فيما يخص طلبات المشورة والتوجيه التي تلقاها مكتب الأخلاقيات في عام ٢٠٢٥، إلى وجود عدد كبير من الحالات التي تنطوي على ادعاءات بوقوع سوء السلوك والمخالفات، فضلاً عن المسائل المتعلقة بقواعد السلوك. وهذا الاتجاه مثير للقلق، حيث أن العديد من هذه الحالات تمسّ مديريين ومشرفين، بما في ذلك على المستويات العليا - إما بسبب التقاعس عن اتخاذ إجراءات، أو في بعض الحالات، باعتبارهم متورطين في الادعاءات. وفي حين أن هؤلاء المسؤولين ملزمين بإرساء وتعزيز بيئة عمل آمنة وهادئة، وبضرورة أن يكونوا متاحين للتواصل معهم لضمان التدخل بشكل فعّال وفي الوقت المناسب، يرى بعض الموظفين

° انظر الفقرتين ٣١ و٩٢ من إطار الإيكاو العام للأخلاقيات.

أنهم يتعمدون تجاهل أي مخاوف تُثار أو عدم إبداء أي اهتمام بها، وفي بعض الحالات، لا يابهن كثيراً بالقواعد المعمول بها خلال الاجتماعات أو البيانات الرسمية. ولهذا السبب، يؤكد مكتب الأخلاقيات مجدداً على توصيته بتحسين الأحكام المتعلقة بأدوار ومسؤوليات الرؤساء والمديرين والمشرفين، والتشديد على أنهم يمثلون خط الدفاع الأول لمعالجة المخاوف في مكان العمل، مع التأكيد على أن نبرة القيادة العليا هي حجر الأساس في القيادة الأخلاقية. وكمبدأ عام، يجب أن تظل مشاركة المكاتب المستقلة والمحايدة - مثل مكتب أمين الشكاوى أو مكتب الأخلاقيات - في حل النزاعات خياراً بديلاً، لا يلجأ إليه إلا عندما تُعتبر المبادرات من خلال خطوط الإبلاغ غير فعالة أو غير ملائمة أو غير مناسبة^٦.

٣-٤ واستناداً إلى الاتجاهات المشار إليها أعلاه فيما يخص طلبات المشورة والتوجيه الواردة في عام ٢٠٢٥، يؤيد مكتب الأخلاقيات توصية اللجنة الاستشارية للتقييم والمراجعة (EAAC) بمراجعة الإطار التنظيمي الحالي بالإيكاو بشأن الأنشطة الخارجية^٧، ويؤكد على الحاجة إلى وضع قواعد وإجراءات واضحة تنظم عملية قبول والتعامل مع الهدايا أو الخدمات أو الضيافة أو الأوسمة أو الميداليات أو المكافآت المقدمة من جهات خارجية لمنع تضارب المصالح والحفاظ على الشفافية. وفي الوقت نفسه، يلاحظ مكتب الأخلاقيات أنه خلال الفترة المشمولة بالتقرير، لم يُحرز تقدم يُذكر في معالجة القضايا المختلفة التي أبرزها تقريره السنوي السابق فيما يخص "التعليمات الإدارية بشأن التعامل مع الأطراف الخارجية" الصادر في نوفمبر ٢٠٢٤. وعلى الرغم من عدم الإبلاغ عن مشكلات جسيمة خلال التنفيذ، تظل هذه المخاوف هامة لأنها تتعلق بالتعرض المستمر للمخاطر ونقاط الضعف المحتملة في بيئة الرقابة، مما يستدعي الاهتمام من جانب الإدارة لضمان التوافق مع مدى استعداد الإيكاو لتقبل المخاطر ومع معاييرها الأخلاقية. ولهذا السبب، يسلط مكتب الأخلاقيات الضوء على ضرورة إيلاء هذه المسألة الأولوية المناسبة والمبادرة إلى اتخاذ إجراءات بشأنها لمعالجة المخاوف التي تم تحديدها^٨.

٤-٤ ولاحظ المكتب أنه من أجل أن تكون الإيكاو متوافقة مع أفضل ممارسات الأمم المتحدة في تعزيز ثقافة داخل بيئة العمل تقوم على الأخلاقيات والاحترام والتناغم والثقة، فقد تم إحراز تقدم في عام ٢٠٢٥ نحو وضع استراتيجية داخلية لمنع السلوك الجنسي غير اللائق والتصدي له. وفي هذا الصدد، يؤيد مكتب الأخلاقيات ويشجع على الانتهاء من وضع هذه الاستراتيجية في أقرب وقت ممكن. ويوصي أيضاً بأن تعزز المنظمة نهجها الذي يركز على الضحايا من خلال مراجعة إطارها التنظيمي الداخلي لضمان إطلاع مقدمي الشكاوى المتعلقة بسوء السلوك بشكل مناسب على نتائج ادعاءاتهم والإجراءات التي اتخذت بشأنها^٩.

^٦ انظر الفقرة ٣-٤ في ورقة العمل C-WP/15474، والفقرة ٤-٢ في ورقة العمل C-WP/15564، والفقرة ٤٢ في ورقة العمل C-WP/15681.

^٧ انظر المرفق (ب) بورقة العمل C-WP/15782 المشار إليها. كما وردت توصيات مشابهة في التقارير السنوية السابقة التي أصدرها مكتب الأخلاقيات.

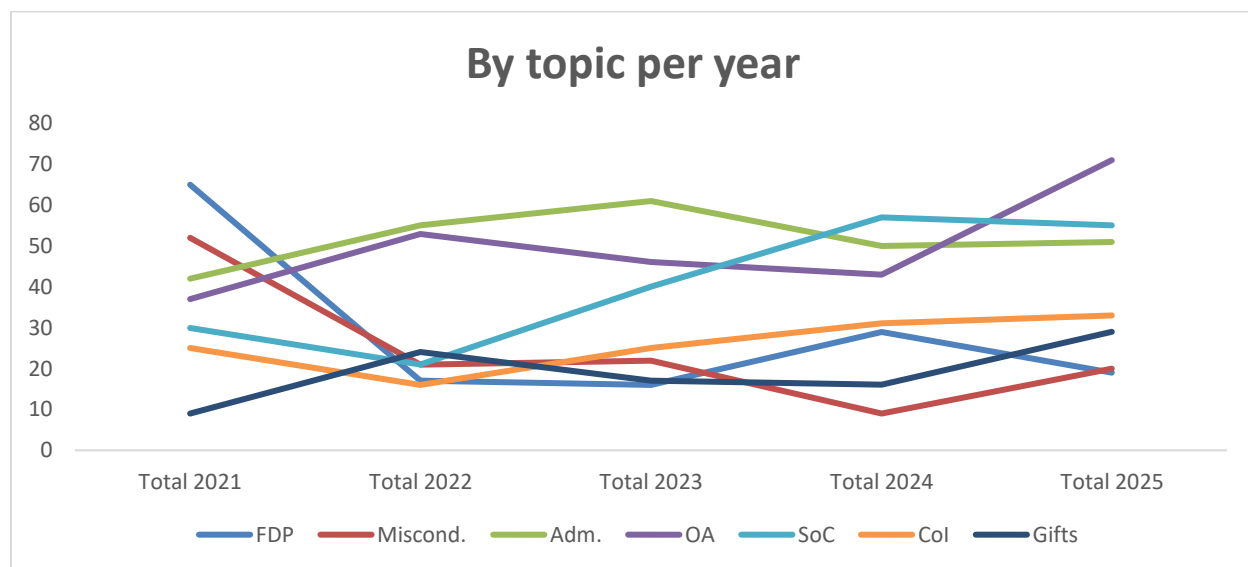
^٨ انظر الفقرة ٤-٤ من ورقة العمل C-WP/15681، حيث تم التأكيد على عدة مسائل، كان من بينها أن مكتب الأخلاقيات يرى أن هذه الوثيقة تغتفر إلى الإشارة إلى أدوات فعالة ومناسبة، فضلاً عن معايير التقييم الواضحة التي يحتاجها المسؤولون من أجل إجراءات العناية الواجبة وتقييم المخاطر.

^٩ في حين أن الإطار التنظيمي الحالي بالإيكاو لا يتناول هذا الإلزام المحدد بشكل صريح، تنص الفقرة ٦-٦ من التعليمات الموجهة إلى الموظفين PI 1.3 بشأن منع التحرش الجنسي على أنه "يجب إطلاع الشخص المتضرر، حسب الاقتضاء، على سير أي تحقيق ونتائج التقرير. ويجب أن يتم توفير أي معلومات من هذا القبيل مع احترام اللوائح والقواعد المتعلقة بالسرية المطبقة على الجاني المزعوم والأشخاص المتضررين". كما تنص الفقرتان ٧٦ و ٧٨ من إطار الأخلاقيات بشأن الحماية من الانتقام (وهو شكل من أشكال سوء السلوك) على أنه بعد إثبات وقوع الانتقام، "يقدم الأمين العام قراراً كتابياً بشأن توصيات مستشار الأخلاقيات إلى مقدم الشكاوى [...] في غضون ٣٠ يوماً تقويمياً" وعلى ضرورة أن "يجري إبلاغ مقدمي الشكاوى بشكل سري بأي عقوبات تأديبية تُفرض بسبب العمل الانتقامي". وبالمثل، تنص الفقرتان ٢٥ من المرفقين (ز) و (ح) من النظام الداخلي للمجلس على أنه - بعد أن يقرر المجلس الإجراء الملائم والمتناسب عقب التحقيق في ادعاءات سوء السلوك أو الانتقام المقدمة ضد رئيس المجلس أو الأمين العام - يتم إبلاغ مقدم الشكاوى بـ "النتيجة". ووفقاً لمقتضيات الاتساق في منظومة الأمم المتحدة، يُشار إلى "[دليل المحققين بشأن التحقيق في شكاوى التحرش الجنسي في الأمم المتحدة](#)" الصادر عن مجلس الرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة في عام ٢٠٢١، والذي يتضمن، في جملة أمور، في المرفق (ج) القرارات ذات الصلة بهذا الموضوع الصادرة عن المحاكم الإدارية التابعة للأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية، فضلاً عن بعض الاعتبارات التي يطرحها مكتب الشؤون القانونية في الأمم المتحدة.

٥-٤ ويعتبر مكتب الأخلاقيات أن موافقة المجلس المشار إليها أعلاه على مدونة قواعد السلوك لمنع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، تعد إنجازاً مهماً وجديراً بالثناء، ويمثل خطوة مهمة نحو تعزيز المعايير الأخلاقية وإرساء بيئة تقوم على احترام الآخرين داخل الإيكاو. ويُشار أيضاً إلى أن المجلس قرر اعتماد نهج من مرحلتين ودعا لجنة نظم الإدارة (COG) إلى الاستمرار في دراسة الخيارات المتاحة لوضع مدونة قواعد سلوك لموظفي الوفود لدى الإيكاو بهدف وضع إرشادات بشأن القواعد الموصى بها للسلوك، بما في ذلك التعاملات بين الوفود والأمانة العامة بالإيكاو، وتقديم اقتراح إلى المجلس بهذا الشأن في دورة مقبلة (C-DEC 235/9). وفي هذا الصدد، يود مكتب الأخلاقيات أن يؤكد استعدادَه لتقديم المشورة الفنية والدعم فيما يتعلق بهذه المبادرة الإضافية، إذا ما اعتُبر ذلك مفيداً.

APPENDIX A

Advice and Guidance¹⁰



<u>Topic</u>	<u>Total 2021</u>	<u>Total 2022</u>	<u>Total 2023</u>	<u>Total 2024</u>	<u>Total 2025</u>
<i>FDP</i>	65 ¹¹	17	16	29	19
<i>Miscond.</i>	52 ¹²	21 ¹³	22	9 ¹⁴	20 ¹⁵
<i>Adm.</i>	42	55	61	50	51
<i>OA</i>	37	53	46	43	71
<i>SoC</i>	30	21	40	57	55
<i>Col</i>	25	16	25	31	33
<i>Gifts</i>	9	24	17	16	29
<u>Total</u>	260	207	227	235	278

¹⁰ 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 “Col” for “conflicts of interest”.

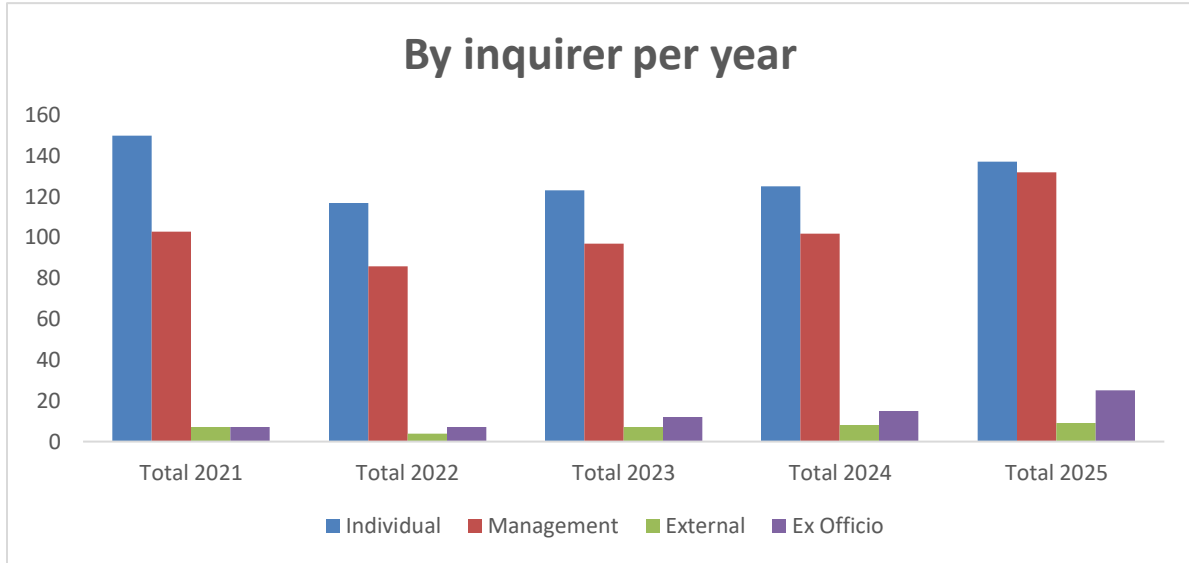
¹¹ It is worth noting that in 2021 the Ethics Office led two separate FDP paper-based exercises and numerous staff expressed concerns and difficulties in submitting the necessary documentation during a pandemic.

¹² This includes the provision of preliminary advice on 5 cases of potential/perceived retaliation, and 3 cases of wrongdoing.

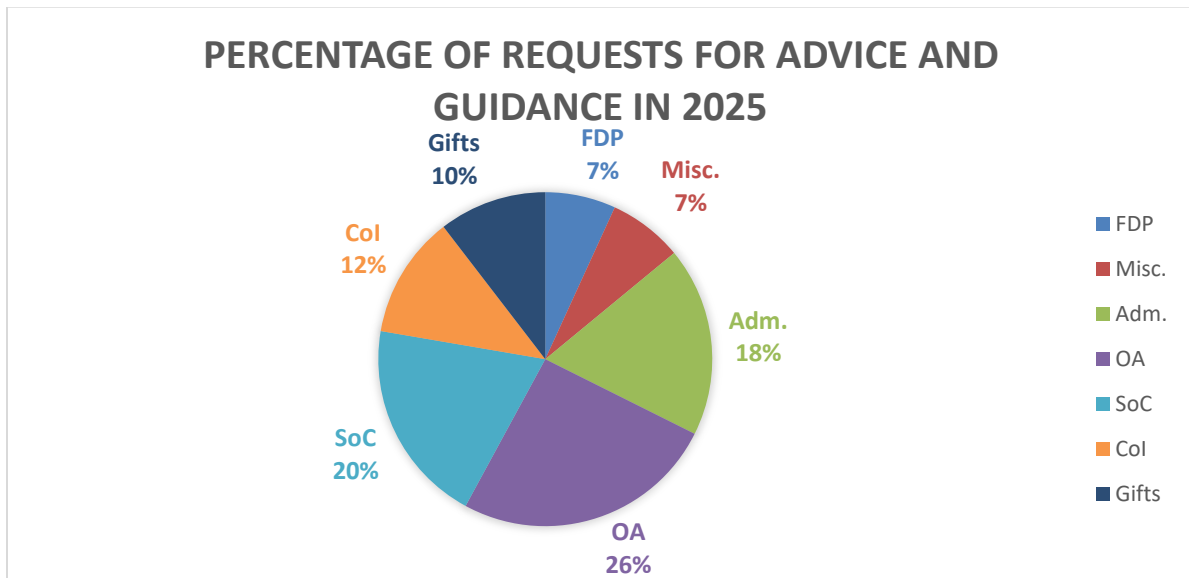
¹³ This includes the provision of preliminary advice on 5 cases of potential/perceived retaliation, and 3 cases of wrongdoing.

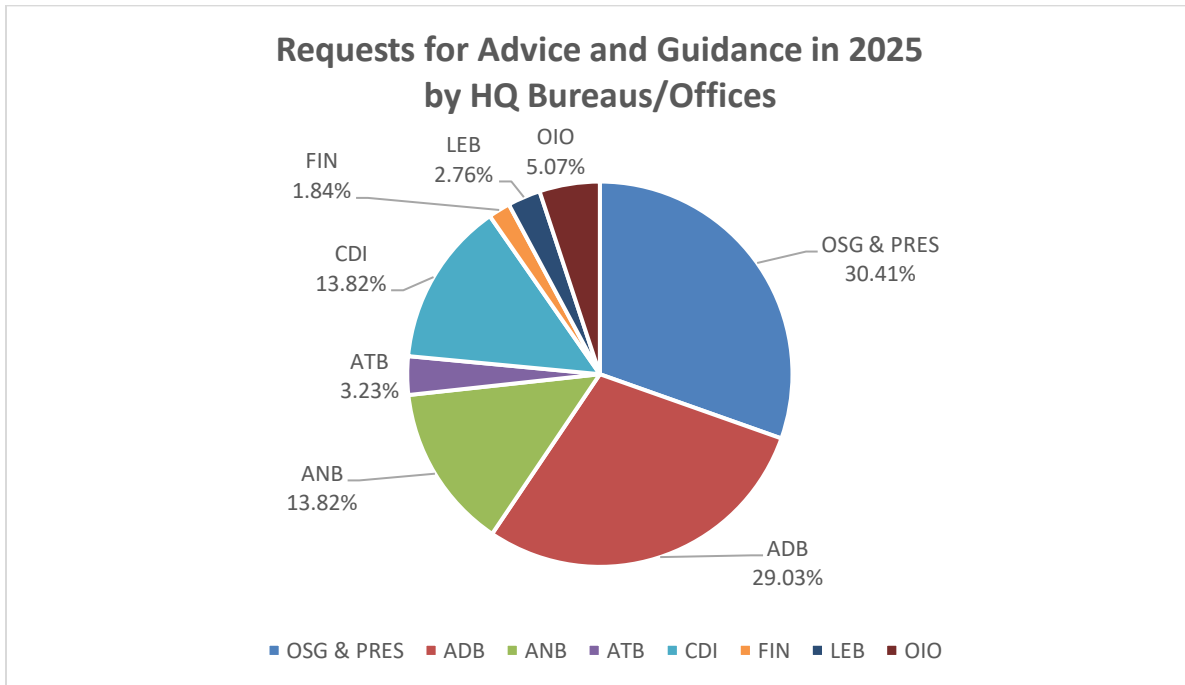
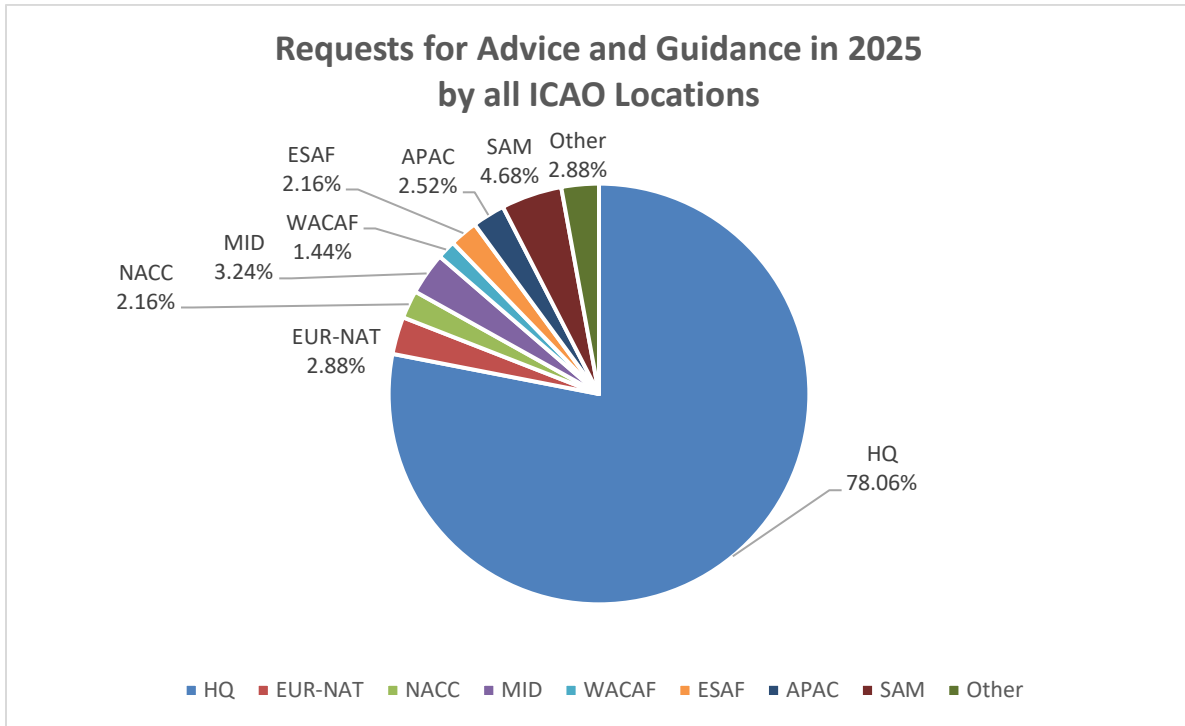
¹⁴ This includes the provision of preliminary advice on 1 case of potential/perceived retaliation

¹⁵ This includes the provision of preliminary advice on 4 cases of potential/perceived retaliation, and 3 cases of wrongdoing.



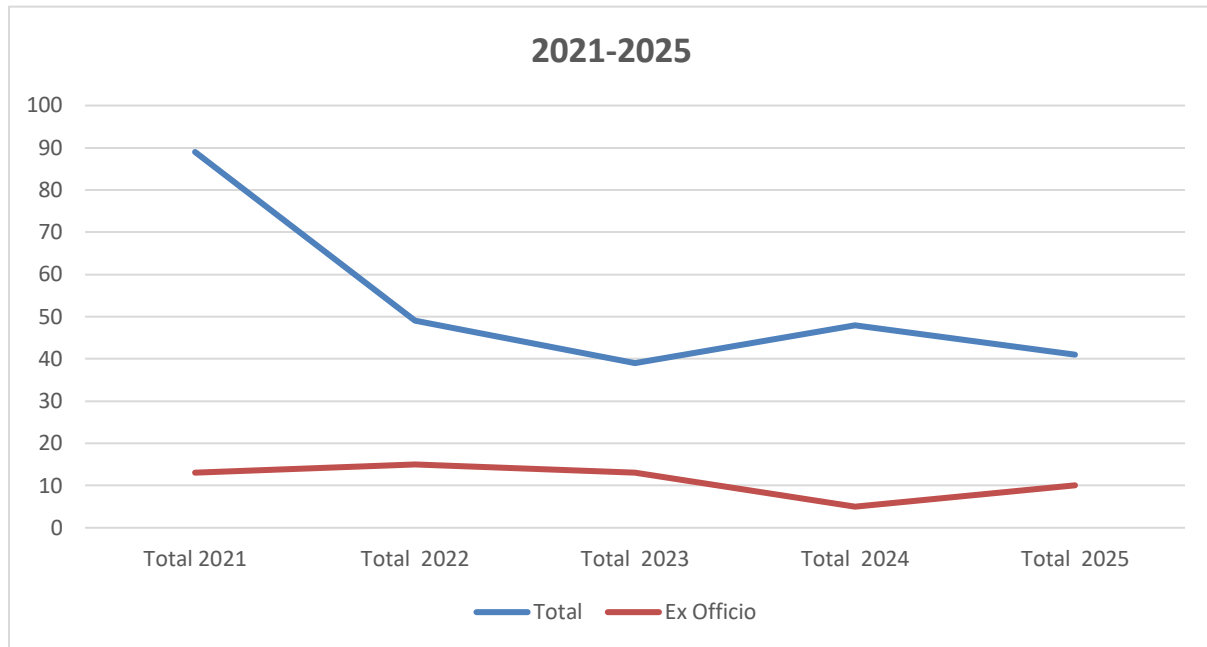
	Total 2021	Total 2022	Total 2023	Total 2024	Total 2025
<i>Individual</i>	150	117	123	125	137
<i>Management</i>	103	86	97	102	132
<i>External</i>	7	4	7	8	9
Total	260	207	227	235	278
<i>Ex Officio</i>	7	7	12	15	25





APPENDIX B

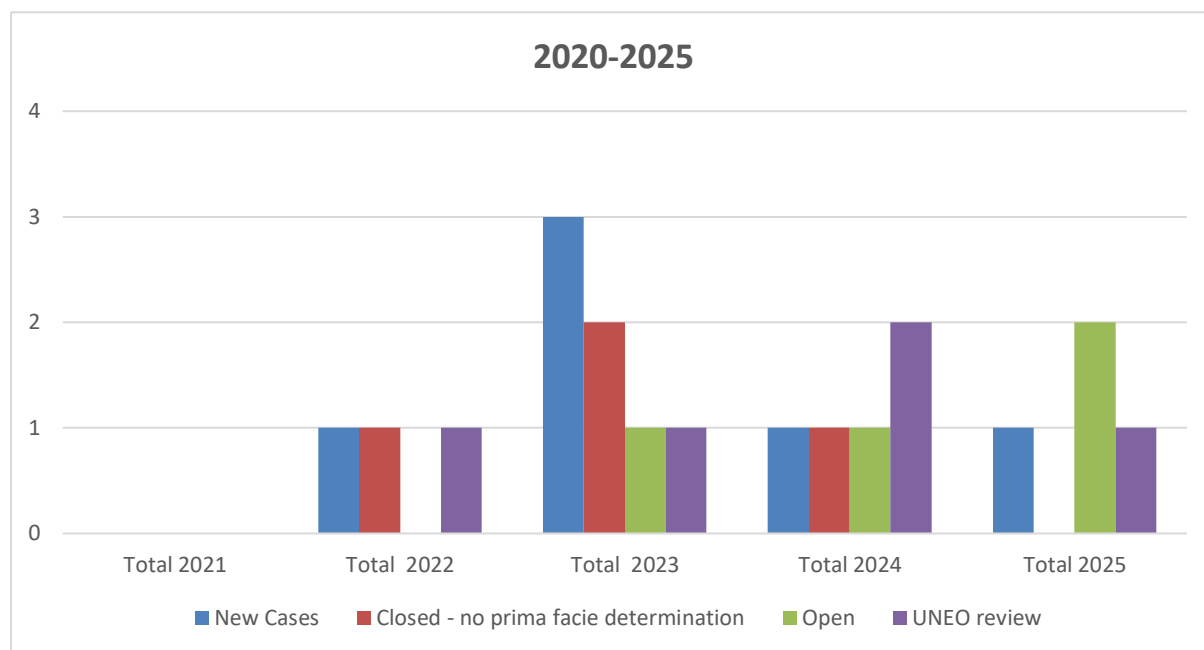
Standard-setting and Policy Support



	<u>Total 2021</u>	<u>Total 2022</u>	<u>Total 2023</u>	<u>Total 2024</u>	<u>Total 2025</u>
Total	89	49	39	48	41
<i>Ex Officio</i>	13	15	13	5	10

APPENDIX C

Requests for Protection against Retaliation



	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>	<u>2024</u>	<u>2025</u>
New cases	0	1	3	1	1
Closed	0	1	2	1	0
Open	0	0	1 ¹⁶	1 ¹⁷	2 ¹⁸
UNEO review	0	1 ¹⁹	1 ²⁰	2 ²¹	1 ²²

¹⁶ Pending additional information from the complainant.

¹⁷ Pending additional information from the complainant.

¹⁸ Both cases are pending additional information from the respective complainants.

¹⁹ Concurrence with the *no prima facie* determination of the ICAO Ethics Advisor, and the case was closed.

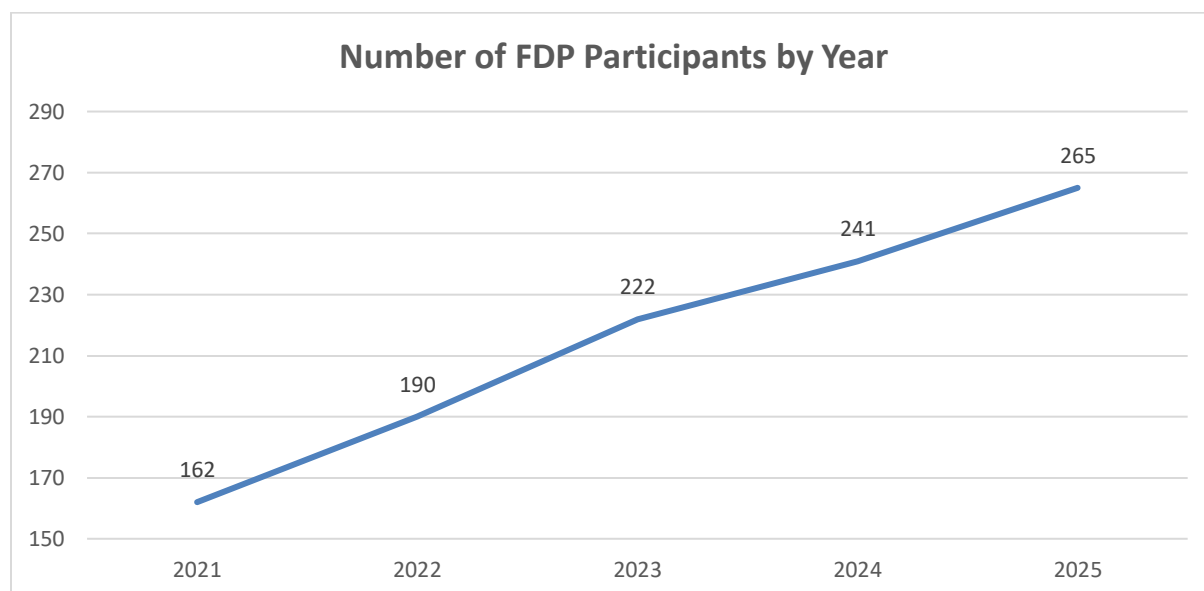
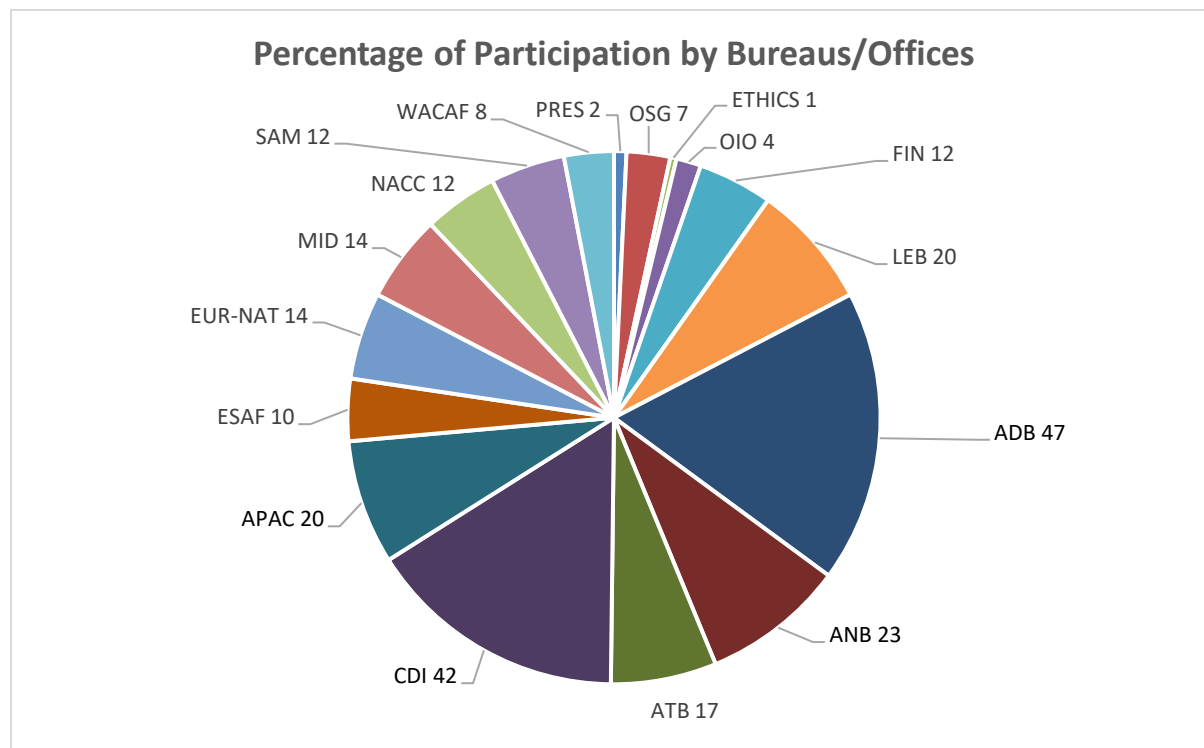
²⁰ Concurrence with the *no prima facie* determination of the ICAO Ethics Advisor, and the case was closed.

²¹ The first matter referred to a case submitted in 2023, where the UNEO concurred with the ICAO Ethics Advisor's *no prima facie* determination, and the case was closed. In the second case, the UNEO recommended to refer the matter for investigation.

²² In this case, retaliation was established, and remedial measures were recommended to the ICAO Secretary General.

APPENDIX D

Financial Disclosure Programme



— END —