



الجمعية العمومية — الدورة الحادية والأربعون

اللجنة الإدارية

بند جدول الأعمال رقم ٥٥: التطورات فيما يتعلق بالإطار العام للأخلاقيات في الإيكاو ووضع قواعد النظام الداخلي فيما يتعلق بالأمين العام ورئيس المجلس

التطورات فيما يتعلق بالإطار العام للأخلاقيات في الإيكاو ووضع قواعد النظام الداخلي فيما يتعلق بالأمين العام ورئيس المجلس

(ورقة مقدّمة من مجلس الإيكاو)

الموجز التنفيذي

تقدم ورقة العمل هذه تقريراً عن التقدم المحرز في تنفيذ أحكام "الإطار العام للأخلاقيات في الإيكاو" (المرفق ط) بمدونة قواعد الخدمة في الإيكاو) منذ أن أصبحت النسخة المنقّحة من مدونة قواعد الخدمة في الإيكاو سارية المفعول في ٢٠٢٠/٧/٩، وهو تاريخ نشرها. بالإضافة إلى ذلك، تتضمن ورقة العمل أحدث المعلومات عن مدى تنفيذ الأحكام الواردة في المرفقات (ز) و(ح) و(ط) بالنظام الداخلي للمجلس الذي أُقر في ٢٠٢١/٤/٢٦.

الإجراء: يُرجى من الجمعية العمومية القيام بما يلي:

(أ) الإحاطة علماً بالتقدم المحرز في تنفيذ أحكام النسخة المنقّحة من "الإطار العام للأخلاقيات في الإيكاو" وتنفيذ الأحكام الواردة في المرفقات (ز) و(ح) و(ط) بالنظام الداخلي للمجلس.

| | |
|-----------------------|--|
| الأهداف الاستراتيجية: | ترتبط ورقة العمل هذه بجميع الأهداف الاستراتيجية وجميع استراتيجيات دعم التنفيذ. |
| الآثار المالية: | من المتوقع تنفيذ أنشطة الإيكاو المشار إليها في ورقة العمل هذه الموارد المتاحة في الميزانية العادية للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٥ و/أو من المساهمات من خارج الميزانية على النحو المبين في خطة العمل الإيكاو للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٥. |
| المراجع: | "مدونة قواعد الخدمة في الإيكاو" (Doc 7350/9) "النظام الداخلي للمجلس" (Doc 7559) "التقارير السنوية لهيئة التحقيق في حالات سوء السلوك" (icao.int) "التقارير السنوية عن الإجراءات المتخذة استجابة للشكاوى المتعلقة بسوء السلوك والانتقام" (icao.int) "التقرير السنوي لمسؤول الأخلاقيات" |

١- المقدمة

١-١ أُجريت عدة تعديلات على "الإطار العام للإيكاو بشأن الأخلاقيات" (المرفق (ط) بمدونة قواعد الخدمة في الإيكاو) الذي وافق عليه المجلس في الجلسة السادسة من دورته ١٩٣.

٢-١ وتقدم هذه الورقة تقريراً عن التقدم المحرز في تنفيذ إطار الإيكاو المنقّح بشأن الأخلاقيات، بما في ذلك عمليات تحديث القواعد والإجراءات المبيّنة في النظام الإداري للموظفين وتعليمات الموظفين، وتنفيذ الأحكام المنصوص عليها في مرفقات النظام الداخلي للمجلس (ز) و(ح) و(ط) (Doc 7559)، والشروع في مبادرات لتدريب الموظفين وتوعيتهم، فضلاً عن إعداد آلية للإبلاغ عن جميع حالات سوء السلوك ومعالجتها من خلال هيئة مسؤولة عن عمليات التحقيق وآلية للإبلاغ المباشر عن الشكاوى المتعلقة بالانتقام ومعالجتها، حيث لا يستطيع مسؤول الأخلاقيات معالجتها وفقاً لمدونة قواعد الخدمة في الإيكاو.

٣-١ وتجدر الإشارة إلى أن مسؤول الأخلاقيات الحالي بالإيكاو باشر عمله اعتباراً من ٢٠٢٠/٩/١.

٢- النسخة المنقّحة من مدونة قواعد الخدمة في الإيكاو والتعديلات على الإطار التنظيمي وقواعد وتعليمات الموظفين في هذا الشأن

١-٢ في ٢٠٢٠/٦/٢٦، اعتمد المجلس في الجلسة السابعة من دورته ٢٢٠ نصاً موحّداً لـ "مدونة قواعد الخدمة في الإيكاو" المنقّحة (المادة العاشرة - التدابير التأديبية والمرفق (ط) - "الإطار العام للإيكاو بشأن الأخلاقيات") على النحو الذي قرره المجلس في ٢٠٢٠/٥/٢٢. وأصبح التعديل رقم (٣٢) لقواعد الخدمة في الإيكاو ساري المفعول في ٢٠٢٠/٧/٩، أي تاريخ نشره.

٢-٢ و"رجع الإطار العام للإيكاو بشأن الأخلاقيات" ليشمل، ضمن جملة أمور، إجراءات جديدة لمعالجة حالات سوء السلوك التي قد يرتكبها موظفو الإيكاو، بما في ذلك الدور الذي تضطلع به هيئة تحقيق مستقلة في معالجة ادعاءات سوء السلوك والتحقيق فيها، وسياسة محسّنة بشأن الحماية من الانتقام لزيادة ثقة الموظفين في الإبلاغ بحسن نية عن ادعاءات سوء السلوك وفي التعاون مع عمليات التدقيق والتحقيق المصرح بها حسب الأصول.

٣-٢ وعقب نشر التعديل رقم (٣٢) على "مدونة قواعد الخدمة في الإيكاو"، اضطلع بعمل جوهري لمواءمة الإطار التنظيمي الواجب تطبيقه، بما في ذلك السياسات والنظام الإداري للموظفين وتعليمات الموظفين، مع أحكام "إطار الإيكاو المنقّح بشأن الأخلاقيات". وعلى وجه التحديد، عدّلت العناصر التالية وتم إصدارها:

- أ) المادة ١١٠-١ من "النظام الإداري للموظفين" ("التدابير والإجراءات التأديبية")؛
- ب) المادة ١٠١-١ من "النظام الإداري للموظفين" ("قواعد السلوك الخاصة بالخدمة المدنية الدولية")؛
- ج) القسم PI/1.6 من "تعليمات الموظفين" - ("الإجراءات المتعلقة بالإطار العام للأخلاقيات في الإيكاو")؛
- د) القسم PI/1.3 من "تعليمات الموظفين" - ("التصدي للتحرش الجنسي")؛
- هـ) القسم PI/1.3.1 من "تعليمات الموظفين" ("التصدي للاستغلال الجنسي والإساءة الجنسية")؛
- و) "سياسة الإيكاو بشأن مكافحة التزوير ومكافحة الفساد"؛
- ز) المرفقات (ز) و(ح) و(ط) بـ "النظام الداخلي للمجلس".

٣- تحديث النظام الداخلي فيما يتعلق بالأمين العام ورئيس المجلس

١-٣ أقرّ المجلس رسمياً، في جلسته الأولى من دورته ٢٢٣، مرفقات "النظام الداخلي للمجلس" (ز) و(ح) و(ط) (Doc 7559) بشأن القواعد والإجراءات اللازمة لمعالجة ادعاءات سوء السلوك أو الانتقام ضد رئيس المجلس (المرفق (ز)) والأمين العام (المرفق (ح)). ويمثل المرفق (ط) مدونة قواعد سلوك رئيس المجلس والأمين العام، ويولي المجلس أهمية قصوى لتعزيز أعلى معايير السلوك الأخلاقي والقيادة في الإيكاو.

٢-٣ وقد صدرت مرفقات النظام الداخلي للمجلس (ز) و(ح) و(ط) في ٢٠٢٢/٣/٣.

٣-٣ وعلاوة على ذلك، وافق المجلس على التعديل رقم (٣٨) على "مدونة قواعد الخدمة في الإيكاو" الذي دخل حيز النفاذ في ٢٠٢١/٦/٢٣، والذي أدخل تنقيحات على الإطار العام للإيكاو بشأن الأخلاقيات لمواءمة مدونة قواعد الخدمة في الإيكاو مع أحكام مرفقي النظام الداخلي للمجلس (ز) و(ح).

٤- مذكرات التفاهم مع جهات خارجية للتحقيق والأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة

١-٤ على النحو المطلوب في "الإطار العام المنفّح للإيكاو بشأن الأخلاقيات"، أبرمت المنظمة مذكرة تفاهم مع هيئة تحقيق داخل منظومة الأمم المتحدة لإعداد آلية للإبلاغ عن جميع حالات سوء السلوك ومعالجتها. وبعد التشاور مع المجموعة المصغرة للمجلس المعنية بالأخلاقيات، وقّعت المنظمة اتفاقاً مع مكتب الأمم المتحدة لخدمات الرقابة الداخلية في يناير ٢٠٢٢.

٢-٤ وبالإضافة إلى ذلك، فإن المنظمة بصدد إنهاء مفاوضاتها بشأن مذكرة تفاهم مع جهة خارجية معنية بالأخلاقيات داخل منظومة الأمم المتحدة لإعداد آلية للإبلاغ عن الشكاوى المتعلقة بالانتقام ومعالجتها بشكل مباشر، والتي لا يستطيع مسؤول الأخلاقيات معالجتها، وفقاً للإطار العام للإيكاو بشأن الأخلاقيات. وتُعكف الأمانة العامة على إنهاء تفاصيل هذا الاتفاق مع مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات.

٣-٤ وعقب التعديل رقم (٣٨) على "مدونة قواعد الخدمة في الإيكاو"، تشترط مذكرتا التفاهم المذكورتان أعلاه أيضاً على هيئتي التحقيق والأخلاقيات الخارجيتين معالجة ادعاءات سوء السلوك وكذلك طلبات الحماية من الانتقام، بما في ذلك ما يتعلق بتدابير الحماية المؤقتة المحتملة، وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في مرفقي النظام الداخلي للمجلس (ز) و(ح) المشار إليهما في الفقرتين ١-٣ و ٢-٣ أعلاه.

٥- التقارير السنوية

١-٥ عملاً بأحكام "الإطار العام المنفّح للإيكاو بشأن الأخلاقيات"، قدّم مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى المجلس، خلال دورتيه ٢٢٢ و ٢٢٥، تقارير سنوية عن جميع الشكاوى المتعلقة بسوء السلوك التي عالجها نيابة عن الإيكاو في عامي ٢٠٢٠ و ٢٠٢١. وتتضمن التقارير السنوية لمكتب خدمات الرقابة الداخلية تفاصيل كافية عن كل الحالات مع احترام السرية القصوى وحقوق الخصوصية للموظفين المعنيين. وقد أُتيحت للجمهور على موقع الإيكاو على شبكة الإنترنت هذه التقارير التي عرضت أيضاً ملخصات التحقيقات المنتهية منها بدون تحديد هوية الأشخاص المعنيين ونتائج وتوصيات هذه التحقيقات لإدخال التحسينات اللازمة بصفة مستمرة.

٢-٥ ومن أجل تشجيع وتوطيد الثقافة القائمة على الأخلاقيات والنزاهة والشفافية والمساءلة داخل المنظمة، يطلب "الإطار العام المنفّح للإيكاو بشأن الأخلاقيات" إلى الأمين العام أن يقدم إلى المجلس تقريراً سنوياً عن الإجراءات المتخذة استجابة للقضايا المحالة وتقارير التحقيق المقدمة من مكتب خدمات الرقابة الداخلية في السنة المنقضية بشأن الشكاوى المتعلقة بسوء السلوك والانتقام. وتبعاً لهذا الطلب، قدم الأمين العام إلى المجلس، في دورتيه ٢٢٢ و ٢٢٥، تقارير سنوية تفصّل التدابير التأديبية والإدارية المتخذة في عامي ٢٠٢٠ و ٢٠٢١ استجابةً للقضايا المحالة وتقارير التحقيق المقدمة من مكتب خدمات الرقابة الداخلية. وقد أُتيحت للجمهور على موقع الإيكاو على شبكة الإنترنت التقارير السنوية للأمين العام التي عرضت على نظر المجلس معلومات عن التدابير التأديبية والإدارية المتخذة استجابة لحالات سوء السلوك المثبتة بدون تحديد هوية الأشخاص المعنيين.

٣-٥ ووفقاً لما يقتضيه "الإطار العام للإيكاو بشأن الأخلاقيات"، يقدم مسؤول الأخلاقيات في الإيكاو أيضاً تقريراً سنوياً إلى المجلس عن الأنشطة المضطلع بها، ويُتاح للجمهور على موقع الإيكاو على شبكة الإنترنت.

٦- الاتصالات والتوعية

١-٦ في عامي ٢٠٢١ و ٢٠٢٢، أصدرت الأمانة العامة عدة إشعارات للموظفين ونظمت سلسلة من الاجتماعات العامة لإبلاغ جميع موظفي الإيكاو بآخر التطورات المتعلقة بتنفيذ "الإطار العام للإيكاو بشأن الأخلاقيات". كما دُكر موظفو الإيكاو بالتزاماتهم ومسؤولياتهم بوصفهم موظفين مدنيين دوليين، وبضرورة التقيد بأعلى معايير النزاهة والتمسك بها في جميع المسائل التي تؤثر في واجباتهم الرسمية، وفقاً لمفهوم النزاهة كما تنص عليه معايير الإيكاو للسلوك وميثاق الأمم المتحدة. وفي الوقت نفسه، دُكر جميع الموظفين بواجبهم بالإبلاغ عن أي شواغل تتعلق بسوء السلوك مباشرة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية، وهو هيئة التحقيق الخارجية.

٢-٦ وفي عام ٢٠٢١، بدأ مكتب الأخلاقيات مجموعة من رسائل التوعية الأخلاقية بشأن معايير السلوك التي تنطبق على جميع موظفي الإيكاو، مثل النزاهة والولاء والاستقلالية والحياد والتسامح والتفاهم وعدم التمييز والمساواة بين الجنسين.

وأصدر المكتب أيضاً رسالة للتنبيه بشأن الهدايا المقدّمة في موسم الأعياد لتذكير الموظفين بالإطار التنظيمي لقبولها، فضلاً عن رسالة أخرى بشأن أهمية الانتباه إلى استقلالهم وحيادهم كموظفين مدنيين دوليين.

٧- دورات تدريبية في مجال الأخلاقيات والنزاهة

٧-١ بدعم من الجهة الخارجية المتخصصة في شؤون التدريب، صمّمت الأمانة العامة ونظمت ٢٠ ورشة عمل تدريبية في مجال الأخلاقيات بشأن "العمل بصورة أخلاقية" و"القيادة بصورة أخلاقية" خلال عام ٢٠٢٠. وتمثل الغرض من ورشات العمل هذه في إعادة تأكيد التزام الإيكاو بالسلوك المهني الأخلاقي والمسؤول، والتركيز على فهم "الإطار العام للإيكاو بشأن الأخلاقيات"، فضلاً عن الاستخدام العملي لنموذج فعال لصنع القرار بصورة أخلاقية.

٧-٢ وبناء على توصية مسؤول الأخلاقيات، نظّم الأمين العام أول حوار للقيادة في مايو ٢٠٢١ بشأن "أدب المعاملة كسبيل إلى ترسيخ الكرامة: كيف أتواصل مع الآخرين من أجل توفير بيئة عمل أكثر انسجاماً؟" ونُفذت هذه المبادرة التي دعت المديرين إلى إجراء محادثات مع موظفيهم المباشرين بشأن المسؤولية المشتركة في توفير بيئة عمل أكثر فعالية ويسودها الاحترام المتبادل في المنظمة بأكملها ولاقت ترحيباً من موظفي الإيكاو.

٧-٣ وفي مطلع عام ٢٠٢١، طلبت الأمانة العامة إلى القيادة العليا للإيكاو حضور دورة تدريبية بعنوان "القيادة بصورة أخلاقية"، نظمها مكتب الأمم المتحدة للموارد البشرية ومكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات عن طريق كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة (UNSSC). وشجّع أيضاً مديرون آخرون في الإيكاو على حضور هذه الدورة التدريبية.

٧-٤ وبالتعاون مع كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، يجري وضع عشر وحدات تدريبية عبر الإنترنت بشأن الأخلاقيات تشمل مجموعة متنوعة من الدورات الموجهة للموظفين والقيادة. وستغطي هذه الدورات، ضمن جملة أمور، مواضيع من قبيل منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين، ومكافحة الاحتيال ومكافحة الفساد، والأخلاقيات والنزاهة، وتضارب المصالح بين كبار القادة والمديرين، والحماية من الانتقام. ومن المتوقع إعداد ما بين ٣ و ٤ وحدات سنوياً بدءاً من عام ٢٠٢٢.

٨- الإجراءات المتخذة من أجل التصدي للتحرش الجنسي في المنظمة

٨-١ نُفذت خطة عمل من أجل التصدي للتحرش الجنسي في المنظمة، بما في ذلك سياسة عدم التسامح مطلقاً مع التحرش الجنسي، لمواءمة جهود الإيكاو، مثل عملية تنقيح القسم PI/1.3 من تعليمات الموظفين (منع التحرش الجنسي) في يونيو ٢٠٢١، مع سياسة الأمم المتحدة بشأن التصدي للتمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي واستغلال السلطة. كما جرت مواءمة القسم PI/1.3 المنفح مع السياسة النموذجية لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي التي أقرها "مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق" في نوفمبر ٢٠١٨.

٨-٢ وعقب إصدار القسم المنفح PI/1.3 من "تعليمات الموظفين"، دأبت الإيكاو بنشاط على تدريب الموظفين على منع التحرش الجنسي من خلال توفير دورة تدريبية إلزامية لجميع الموظفين، تشمل الجوانب الرئيسية مثل التوعية وبناء المهارات والتنوع والاحترام والمساواة وأساليب التدخل في حالة مشاهدة فعل من أفعال التحرش الجنسي. ويتضمن التدريب أيضاً إشارات محددة إلى قواعد الإيكاو وسياساتها في هذا المجال.

٩- الإجراءات المستقبلية

٩-١ تلتزم المنظمة بمواصلة تعزيز وتبسيط تنفيذ "الإطار العام للإيكاو بشأن الأخلاقيات" بطرق منها برنامج أنشطتها بشأن مبادئ وقيم الأخلاقيات. وستُسرعُ وثيرة الجهود المبذولة لتحسين التنسيق وتعزيز التعاون ومواءمة أنشطة جميع الجهات الفاعلة المعنية في الإيكاو والتي تؤدي دوراً رئيسياً في التمسك بمبادئ وقيم الأخلاقيات داخل المنظمة. وعلى وجه التحديد، ستواصل المنظمة الاستثمار في توفير التدريب على الأخلاقيات لجميع الموظفين.

٩-٢ ومن خلال تنفيذ الأنشطة الحالية المتعلقة بالأخلاقيات فضلاً عن تلك المقررة في "خطة أعمال الإيكاو للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٥"، تسيّر المنظمة على الطريق الصحيح لضمان امتلاك موظفي الإيكاو وسائل احترام المبادئ والقيم الأخلاقية في المنظمة وتحليلهم بالفهم التام والصفات الشخصية اللازمة لاحترامها، بما في ذلك إعطاء أمثلة عن القيادة الأخلاقية على مستوى الإدارة العليا.

— انتهى —