|  |  |
| --- | --- |
| **المجلس 2017جنيف، 25-15 مايو 2017** | logo_A-[Converted] |
|  |  |
|  |  |
| **بند جدول الأعمال: ADM 9** | **الوثيقة C17/64-A** |
|  | **21 فبراير 2017** |
|  | **الأصل: بالإنكليزية** |
| تقرير من الأمين العام |
| إطار المساءلة والشفافية |
| الاتحاد الدولي للاتصالات |

|  |
| --- |
| **ملخص**تشتمل المراجعة التي أجرتها وحدة التفتيش المشتركة لإدارة الاتحاد الدولي للاتصالات في عام 2015 (الوثيقة [JIU/REP/2016/1](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2016_1_English.pdf)) على توصية رسمية قبلتها إدارة الاتحاد وتفيد بأنه "ينبغي للأمين العام للاتحاد مواصلة تطوير وتدعيم العناصر الأساسية للمساءلة في إطار مساءلة مستقل في الاتحاد، وعرضه على المجلس في دورته لعام 2017، وتقديم تقرير سنوي عن تنفيذه". **الإجراء المطلوب**يدعى المجلس إلى **الإحاطة علماً** بتنفيذ إطار المساءلة والشفافية في الاتحاد.\_\_\_\_\_\_\_\_\_**المراجع**الوثيقتان [*JIU/REP/2011/5*](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2011_5_English.pdf) *و*[*JIU/REP/2016/1*](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2016_1_English.pdf)[*والقرار 64/259*](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/64/259) *للجمعية العامة للأمم المتحدة* |

# أولاً خلفية

1 أوصت وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها لعام 2011 بشأن "أطر المساءلة في منظومة الأمم المتحدة" (الوثيقة [JIU/REP/2011/5](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2016_1_English.pdf)) الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة بوضع أطر للمساءلة كمسألة ذات أولوية. وتشتمل المراجعة التي أجرتها وحدة التفتيش المشتركة لإدارة الاتحاد الدولي للاتصالات في عام 2015 (الوثيقة [JIU/REP/2016/1](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2016_1_English.pdf)) على توصية رسمية قبلتها إدارة الاتحاد وتفيد بأنه "ينبغي للأمين العام للاتحاد مواصلة تطوير وتدعيم العناصر الأساسية للمساءلة في إطار مساءلة مستقل في الاتحاد، وعرضه على المجلس في دورته لعام 2017، وتقديم تقرير سنوي عن تنفيذه".

# ثانياً مقدمة

2 يُعرّف مفهوم المساءلة في [القرار 64/259](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/64/259) للجمعية العامة للأمم المتحدة على النحو التالي:

*"المساءلة هي واجب الأمانة العامة وموظفيها أن يتحملوا المسؤولية عن جميع ما يتخذونه من قرارات وإجراءات وعن الوفاء بالتزاماتهم، دون تحفظ أو استثناء.*

*"المساءلة تشمل تحقيق الأهداف وتحقيق نتائج عالية الجودة في الوقت المناسب وبطريقة فعالة من حيث التكلفة في تنفيذ جميع الولايات الموكلة إلى الأمانة العامة والتي توافق عليها الهيئات الحكومية الدولية التابعة للأمم المتحدة وغيرها من الأجهزة الفرعية التي أنشأتها تلك الهيئات والوفاء بها بشكل تام امتثالاً لجميع القرارات والأنظمة والقواعد والمعايير الأخلاقية؛ وتقديم تقارير تتضمن معلومات صحيحة وموضوعية ودقيقة في الوقت المناسب عن نتائج الأداء؛ وتحديد الجهة الإدارية المسؤولة عن الأموال والموارد؛ وجميع جوانب الأداء، بما في ذلك نظام محدد بوضوح للمكافآت والجزاءات؛ وبالاعتراف على النحو الواجب بأهمية دور هيئات الرقابة وبالتقيد التام بما أقر من توصيات".*

# ثالثاً إطار المساءلة في الاتحاد

3 تتوجه إدارة الاتحاد بمبدأ الوفاء بولاية الاتحاد بطريقة شفافة. وتخضع الإدارة للمساءلة أمام أعضاء الاتحاد. وعلى مر السنين، وضع الاتحاد عناصر أساسية للمساءلة تشتمل على جملة أمور من بينها: صكوك تفويض المسؤولية؛ وسياسة الإفصاح المالي؛ ورسالة الاتحاد الداخلية للممثلين؛ وأدوات إدارة الأداء وإدارة المخاطر في التخطيط الاستراتيجي؛ وإطار للنتائج يتيح الإدارة القائمة على النتائج (RBM)؛ وإنشاء اللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة (IMAC). وبالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يقرر الاتحاد، بوصفه وكالة متخصصة وجزءاً من منظومة الأمم المتحدة، أن يخضع للمساءلة وفقاً لإطار متفق عليه على نطاق منظومة الأمم المتحدة بأكملها.

4 والهدف من هذه الوثيقة هو توحيد العناصر الأساسية القائمة بشأن المساءلة في إطار للمساءلة على نطاق الاتحاد بأكمله، فضلاً عن إدماج أي عناصر ناقصة من مثل هذا الإطار (وفقاً لتقرير وحدة التفتيش المشتركة 2011/5).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| الدعامة 1إبرام عهد مع الدول الأعضاء وأعضاء القطاعات والمنتسبين والهيئات الأكاديمية ومستعملي خدمات الاتحاد | الدعامة 2ضوابط داخلية وإدارة المخاطر | الدعامة 3آلية الشكاوى والاستجابة |
| - الصكوك الأساسية والاتفاقات والمعاهدات ذات الصلة في الاتحاد- إطار النتائج في الاتحاد | - بيئة الرقابة- أنشطة الرقابة- تقييم المخاطر- الرصد | - الشراء- موظفو الاتحاد- الأعضاء والمستعملون الآخرون لخدمات الاتحاد |

5 ويستند إطار المساءلة في الاتحاد إلى الدعائم الرئيسية الثلاث القائمة على هيكل وارد في تقرير وحدة التفتيش المشتركة على النحو المذكور أدناه. ويصف القسم الرابع من هذه الوثيقة كل من الدعائم الثلاث.

6 ويسعى هذا الإطار إلى تعزيز ثقافة المساءلة والشفافية على نطاق الاتحاد، استناداً إلى ما يلي: توجيه واضح من الدول الأعضاء وتنفيذ سليم (التخطيط والإدارة والإبلاغ) من الأمانة؛ وضوابط/رقابة داخلية وخارجية كافية؛ وآليات الشكاوى والاستجابة ذات الصلة.

7 ويعتمد إطار المساءلة في الاتحاد خمسة مبادئ رئيسية تساعد في وصف وتوجيه ثقافة المساءلة (بما يتماشى مع تقرير وحدة التفتيش المشتركة) ويهدف إلى تنفيذها بشكل كامل في الاتحاد، على النحو التالي:

 أ ) القيادة بالقيم والأمثلة - احتلال المساءلة صدارة الأولويات في العمل اليومي وتجليها في مستويات النزاهة العالية لكبار المديرين.

ب) القيادة بالمعلومات والاتصالات - المساءلة عن طريق اتخاذ القرار بصورة شفافة.

ج) القيادة بتوفير الحوافز - المساءلة عن طريق الاعتراف بإنجازات الموظفين.

د ) القيادة بالتوجه والانضباط - سياسة عدم التهاون إزاء السلوك غير المقبول على جميع المستويات.

ه ) القيادة بالمشاركة - ينبغي إقامة حوار صريح يشجع على المساءلة المتبادلة.

# رابعاً دعائم إطار المساءلة في الاتحاد

الدعامة 1 - إبرام عهد مع الدول الأعضاء وأعضاء القطاعات والمنتسبين والهيئات الأكاديمية ومستعملي خدمات الاتحاد

8 تعتمد الدعامة الأولى من إطار المساءلة في الاتحاد على المساءلة المتبادلة - التحالف مع أعضائه. وهذا الاتفاق (العهد) جزء لا يتجزأ من الصكوك الواردة أدناه، ويتم رصده من خلال إطار النتائج في الاتحاد:

 أ ) دستور الاتحاد واتفاقيته بالصيغة الموافق عليها من جانب مؤتمرات المندوبين المفوضين؛

ب) القواعد العامة لمؤتمرات وجمعيات واجتماعات الاتحاد؛

ج) لوائح الراديو؛

د ) لوائح الاتصالات الدولية؛

ه ) مقررات وقرارات وتوصيات مؤتمرات المندوبين المفوضين/دورات المجلس/المؤتمرات العالمية للاتصالات الدولية/ الجمعيات.

9 واستناداً إلى ولاية الاتحاد والتزاماته، وضع الأعضاء إطاراً للنتائج في الاتحاد يتألف من أهداف وغايات قابلة للتحقيق ومشتركة بين جميع مكونات الاتحاد، وأهداف/نواتج قطاعية ومشتركة بين القطاعات، ومخرجات وأنشطة الاتحاد في الخطة الاستراتيجية للاتحاد وذلك من خلال مؤتمر المندوبين المفوضين والمجلس، بمساهمات من المؤتمرات العالمية والجمعيات والفرق الاستشارية. وتنفذ المساءلة عن هذه الإنجازات على أساس سنوي من خلال الخطط التشغيلية للقطاعات والأمانة العامة، ويتم رصدها والإبلاغ عنها من خلال التقرير السنوي عن تنفيذ الخطة الاستراتيجية وتقارير التشغيل/الأداء السنوية وتقرير حالة الاتحاد. ومن خلال الميزنة القائمة على النتائج والإدارة القائمة على النتائج يتم رصد النتائج وتقديم تقارير عنها إلى الأعضاء للتوجيه في المستقبل.

الدعامة 2 - إدارة المخاطر والضوابط الداخلية

10 تهدف هذه الدعامة إلى ضمان مواءمة النتائج مع سياسات وقواعد ولوائح الاتحاد، فضلاً عن معايير الأخلاقيات والنزاهة والمعايير الأخرى.

11 والعناصر الحالية لهذه الدعامة هي:

 أ ) تقرير الإدارة المالية بما في ذلك بيان عملية الرقابة الداخلية وتقرير الإدارة؛

ب) نواتج لجنة التنسيق وفريق تنسيق الإدارة واللجان المنشأة بمقتضى اللوائح وأفرقة المهام؛

ج) تقارير التدقيق الداخلي؛

د ) تقرير التدقيق الخارجي؛

ه ) تقارير اللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة (IMAC)؛

و ) توصيات وحدة التفتيش المشتركة التي قبلها الأمين العام؛

ز ) سياسة إدارة المخاطر وبيان تقبل المخاطر (المقرر أن يعتمدهما المجلس في دورته لعام 2017)؛

ح) تفويض السلطة؛

ط) الوصول إلى نظام تخطيط الموارد المؤسسية (ERP) استناداً إلى فصل الواجبات.

الدعامة 3 - آلية الشكاوى والاستجابة

12 كما هو محدد في تقرير وحدة التفتيش المشتركة، تستند هذه الدعامة إلى "الآلية التي يتسنى من خلالها لأصحاب المصلحة مساءلة منظمة بالاستفسار عن قرار أو إجراء أو سياسة عامة وتلقي رد مناسب على تظلمهم. وينبغي اعتبار آليات الشكاوى والاستجابة آخر ملاذ لأصحاب المصلحة من أجل مساءلة المنظمة وآخر وسيلة تدرك من خلالها المنظمات أن هناك قضية تتطلب استجابة منها". ويوجد في الاتحاد عدد من آليات الشكاوى والاستجابة المتاحة، وهي كما يلي:

 أ ) موظف الأخلاقيات - القيم الأخلاقية ومعايير السلوك؛

ب) مجلس موظفي الاتحاد؛

ج) منسقو الاتحاد؛

د ) طلب إعادة النظر في قرار يتعين توجيهه إلى الأمين العام؛

ه ) مجلس الطعون؛

و ) المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية (ILOAT): وفقاً للنظام الأساسي للموظفين، يكون للموظف الحق في الطعن أمام المحكمة وفقاً للشروط المنصوص عليها في نظام المحكمة؛

ز ) آلية التظلم في الأمم المتحدة، التي يمكن للموظفين أن يطعنوا بموجبها في قرار فيما يتعلق بقضايا الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (UNJSPF)؛

ح) تصنيف مجلس المراجعة؛

ط) لجان التحقيقات التي يتعين إنشاؤها على أساس الأوامر الإدارية ذات الصلة (مثلاً الأمر الإداري 05/05 بشأن التحرش وإساءة استعمال السلطة).

# خامساً المعايير المرجعية التي وضعتها وحدة التفتيش المشتركة لإطار المساءلة

13 يقدم التقرير 2011/5 لوحدة التفتيش المشتركة 17 معياراً مرجعياً لقياس إطار المساءلة القوي على أساس الشفافية وثقافة المساءلة. ويقدم المرفق معلومات مفصلة عن حالة المعايير المرجعية والأدوات في إطار المساءلة في الاتحاد.

# سادساً الخلاصة

14 سيواصل الاتحاد ضمان أن يستجيب إطار المساءلة في الاتحاد للظروف المتطورة وأن يراعي أفضل الممارسات في منظومة الأمم المتحدة. ويتمثل الهدف في وضع نظام مساءلة في الاتحاد يركز بشكل متزايد على النتائج والإدارة القائمة على الأداء ويعطي المزيد من المرونة والاستقلالية للمديرين من أجل تحقيق أفضل النتائج، والتأكيد على الشفافية كسمة أساسية من سمات المساءلة.

15 وسيجري استعراض إطار المساءلة في الاتحاد دورياً من أجل تعزيز قدرة المنظمة وضمان استمرار أهميتها. وسيتم تحديث الإطار لتنعكس فيه المتطلبات أو التحسينات الجديدة الناشئة عن المبادرات الجديدة أو الدروس المستفادة. وسيضمن الاتحاد أن يظل إطار المساءلة ذا صلة بولاية الاتحاد وأهدافه.

المرفق

التقدم نحو تنفيذ المعايير المرجعية التي وضعتها وحدة التفتيش المشتركة لإطار المساءلة

الدعامة 1

| **المعيار المرجعي** | **الأدوات** | **الحالة** | **التعليق** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 وجود إطار واضح للمساءلة، بما في ذلك تعريفها، ووضوح المسؤولية عن التنفيذ الإجمالي لهذا الإطار، والربط بين جميع عناصره | الوثيقة السياساتية للإطار | ✓ | بموجب هذا المقترح، يضع الاتحاد مثل هذا الإطار. وسيتم تنفيذه بشكل كامل بعد اعتماده من المجلس في عام 2017. |
| تعريف المساءلة | ✓ |
| أدوار ومسؤوليات كبار المسؤولين الإداريين، ومديري وموظفي الإدارات | ✓ |
| إدراج الوثيقة السياساتية على الموقع الشبكي وإتاحتها للموظفين | قيد التنفيذ |
| احتواء الإطار على العناصر الرئيسية للمساءلة | ✓ |
| 2 تطبيق نهج الإدارة القائمة على النتائج والتي تتـسق مـع الولايـات المسندة إلى المنظمة ومع أهدافها، من المستويات العليا نزولاً إلى خطط عمل الوحـدات وخطط العمل الفردية | الخطط الاستراتيجية | ✓ | يطبق نهج الإدارة القائمة على النتائج والتي تتسق مع ولايات وأهداف المنظمة (الأهداف والغايات الاستراتيجية، والأهداف/النواتج القطاعية والمشتركة بين القطاعات، والمخرجات والعوامل التمكينية/خدمات الدعم).ويجري صياغة خطط عمل للوحدات وخطط عمل فردية استناداً إلى إطار النتائج في المنظمة. |
| خطط عمل الوحدات | قيد التنفيذ |
| خطط العمل الفردية | قيد التنفيذ |
| 3 تجري المنظمات عمليات تقييم موثوقة تركز على الاستخدام، وتعمـم على الجهات صاحبة المصلحة نتائج عمليات التقييم هذه واستنتاجاتها وتوصياتها | وظيفة التقييم | قيد النظر | يُجري الاتحاد حالياً دراسة لجدوى التقييم لإعداد: ( أ ) تقرير موجز يتضمن الأداء الذي تم تحديده والموصى بإدراجه في عملية التقييم؛ (ب) تقرير موجز يتضمن احتياجات التقييم في الاتحاد، استناداً إلى نطاق التقييم والأهداف الموصى بها؛ (ج) وثيقة بشأن سياسة ومبادئ توجيهية وخطة عمل وخطوات أخرى متعلقة بالتقييم. |
| 4 ينبغي أن تكون لدى المنظمات سياسة إفصاح عن المعلومـات تنفـذ بفعالية ويتم في إطارها تعميم نتائج أنشطة المنظمة بصورة منتظمة على الأجهزة التشريعية والدول الأعضاء وغيرها من الجهات صاحبة المصلحة، بما في ذلـك الجهـات المانحـة والجهات المستفيدة والجمهور عموماً. | سياسة إفصاح عن المعلومات | ✓ | كخطوة إلى الأمام نحو تحقيق المزيد من الشفافية والمساءلة، اعتمد مجلس الاتحاد في دورته لعام 2016 سياسة الاتحاد بشأن النفاذ إلى المعلومات/الوثائق والتي "... تضمن نفاذ الجمهور إلى المعلومات التي في حوزة الاتحاد أو يقوم بإدارتها أو إعدادها". وستدخل هذه السياسة حيز النفاذ في 1 يناير 2017 على أساس مؤقت. |
| نتائج التقييم والمراجعة  | ✓ |
| تقارير مالية سنوية موحدة | ✓ | تُعرض التقارير السنوية الموحدة على المجلس. |
| النتائج البرنامجية | ✓ |

الدعامة 2

| **المعيار المرجعي** | **الأدوات** | **الحالة** | **التعليق** |
| --- | --- | --- | --- |
| 5 وجود وإنفاذ سياسات تتعلق بالسلوك الأخلاقي، ومعـايير النزاهة، ومكافحة الفساد، ومكافحة الغش | نظام إداري للموظفين/مدونة لقواعد سلوك الموظفين، بما في ذلك ما يتعلق بالتحرّش | ✓ | تم تعيين موظف جديد معني بالأخلاقيات في 1 نوفمبر 2016. |
| وجود وظيفة تتعلق بالأخلاقيات | ✓ |
| سياسة تتعلق بالهدايا والمنن والضيافة | قيد التنفيذ | يجري إعداد سياسة محسنة. |
| الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء سلوك أو مخالفة (سياسة حماية المبلغين عن المخالفات) | ✓ |  |
| سياسة تتناول الأنشطة الخارجية (تضارب المصالح) | ✓ |
| سياسة لمكافحة الغش ومكافحة الفساد | قيد التنفيذ |
| التدريب | قيد التنفيذ |
| 6 عدم الامتثال للسياسات/اللوائح النافذة يؤدي إلى عواقب واضحة. ويجب أن تكون الجزاءات واضحة وقابلة للتطبيق وأن تُنفذ على المستويات كافـة. وبالإضـافة إلى ذلك، ينبغي الإقرار بالأداء المميز عن طريق الاعتراف - الجوائز - المكافآت | وثائق تتناول سياسات الجزاءات والإجراءات التأديبية | لا تنطبق | يطبق الفصل العاشر من النظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين. |
| تضمين التقارير السنوية الجزاءات المُوقعة من قبل الرئيس التنفيذي | لا تنطبق | لا تفرض ذلك صكوك الاتحاد الأساسية. |
| برامج الجوائز/المكافآت التي تُقررها اللجان/الأفرقة استناداً إلى معايير واضحة | ✓ | تُمنح جوائز سنوية للأداء المتميز للموظفين ويتم نشر أسمائهم. |
| نشر أسماء الموظفين الحاصلين على جوائز ومكافآت | ✓ |
| 7 يمكن مساءلة جميع الموظفين عن أدائهم لعملهم على أساس مواصفات وظيفية مدونة ومُحدَّثة تعكس بدقة متطلبات عملهم الفعلي | مواصفات وظيفية لجميع الموظفين | ✓ | ليس من السهل دائماً الحصول على العلاقة الكاملة بين العمل الفعلي والتوصيف الوظيفي غير أن تقييم الأداء الشخصي السنوي يحدد الأهداف والمهام اليومية للموظفين فضلاً عن مشاركتهم في اللجان المنشأة بمقتضى اللوائح وأفرقة المهام. |
| الاتساق بين التوصيف الوظيفي والعمل اليومي | قيد التنفيذ |
| 8 تحقيق اتساق السياسات المتعلقة باختيار الموظفين وتعيينـهم وبعمـل الموظفين بعد انتهاء الخدمة | سياسة تعيين تفرض قيوداً على توظيف أفراد من أسرة الموظف وأقاربه | ✓ | المادة 1.7.4 من النظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين. |
| فرض قيود على إعادة توظيف الموظفين المتقاعدين/المستقيلين من المنظمة | ✓ | هناك سياسة قائمة بالفعل للمتقاعدين (يطبق الاتحاد قيود الأمم المتحدة) وللموظفين الذين يتركون المنظمة بموجب برنامج إنهاء الخدمة مبكراً. |
| 9 لدى المنظمة سياسة رسمية بشأن إدارة المخاطر المؤسـسية ينبغـي تنفيذها بمنهجية متسقة | إجراء تحليل للمخاطر فيما يتعلق بكل وحدة/مشروع/عملية ووجود خطة لإدارة المخاطر على صعيد المنظمة | قيد التنفيذ | يتم تحديث سجلات المخاطر والإبلاغ عنها من خلال الخطط التشغيلية للقطاعات والأمانة العامة.وسوف يعتمد المجلس في دورته لعام 2017 سياسة رسمية لإدارة المخاطر وبيان تقبل المخاطر. |
| 10 تلاؤم التسلسل القيادي وتفويض السلطة ووضوحهما واتـساقهما وإدراجهما في النظم القائمة لتخطيط الموارد المؤسسية | تعريف واضح لتفويض السلطة | ✓ |  |
| الاتساق بين التسلسل الإداري وتفويض السلطة ووضوح التسلسل الوظيفي | ✓ |  |
| استناد عملية تفويض السلطة إلى النظم القائمة في مجال تخطـيط المـوارد المؤسسية | ✓ | الوصول إلى نظام تخطيط الموارد المؤسسية على أساس فصل الواجبات. |
| 11 ينبغي أن يجسد النظام المالي والقواعد المالية في منظومة الأمم المتحدة سياسات مكافحة الغش وسوء التصرف في الأموال وينبغي تنفيذ هذه السياسات تنفيـذاً عمليا | النظام المالي والقواعد المالية | ✓ |  |
| بيانات تضارب المصالح | ✓ | يحتفظ الاتحاد بإعلان سنوي عن تضارب المصالح المحتمل فيما يتعلق بمسائل التمويل أو الشراء وفقاً للمعايير الأخلاقية. |
| إقرارات الذمة المالية | ✓ |
| سياسات مكافحة الغش | قيد التنفيذ | قيد النظر. |
| 12 شهادة المديرين بالامتثال للضوابط الداخلية في إطار تفويضهم للسلطة | رسالة/استمارة التمثيل/ضمانات/شهادة تقدم سنوياً إلى الرئيس التنفيذي | ✓ | على كل موظف ورئيس دائرة ورئيس وحدة في الأمانة العامة مُنتخب تقديم رسالة داخلية بشأن التمثيل، تُشكل تأكيداً كتابياً أنه نفذ الصلاحيات والمسؤوليات المالية المفوضة إليه على النحو الواجب. |
| 13 حصول الموظفين في جميع المستويات على معلومات موثوقـة وذات صلة تدعم عملية اتخاذ القرارات بما يتماشى مع السلطات المفوضة لهم، ووجـود نظـام للاتصالات الداخلية والخارجية لدى المنظمة | وجود نظام لتخطيط الموارد المؤسسية أو نظام مماثل لجمع المعلومات ذات الصلة وتوثيقها | قيد التنفيذ | يدير الاتحاد المعلومات والمعرفة من خلال إدارة موحدة للمعلومات، مثل نظام تخطيط الموارد المؤسسية أو نظام SharePoint أو مستودعات الملفات أو أدوات المعلومات التجارية التي توفر للموظفين إمكانية الحصول على المعلومات على أساس الدور والوظيفة. |
| استغلال قنوات الاتصال الداخلية استغلالاً تاماً | قيد التنفيذ |
| وجود سياسات للكشف عن المعلومات | قيد التنفيذ |
| 14 رصد أداء الرؤساء التنفيذيين وكبار المـديرين والمـوظفين واتخـاذ إجراءات تصحيحية حسب الاقتضاء | تقييمات أداء الموظفين على جميع المستويات، بما في ذلـك اسـتقاء الآراء والتعليقات على نطاق 360 درجة | قيد التنفيذ | نظام التقييم الجديد المقرر تنفيذه في عام 2017 لا يحتوي على اسـتقاء الآراء والتعليقات على نطاق 360 درجة. |
| اتفاقات كبار الموظفين أو أدوات من نوع سجلات النتائج | لا تنطبق |  |
| تدابير تصحيحية للأصول غير المنتجة | ✓ | الموظفون مدعوون إلى اتخاذ إجراءات من خلال وضع خطط تدريب لمعالجة الوضع بالتعاون مع مشرفيهم. |
| 15 تَتبُّع توصيات هيئات الرقابة/عمليات المراجعة والتقيـيم الداخليـة وتنفيذها، أو تقديم تبريرات واضحة في حال عدم فعل ذلك | سياسة الإفصاح عن المعلومات | قيد التنفيذ | اعتمد مجلس الاتحاد في دورته لعام 2016 سياسة الاتحاد بشأن النفاذ إلى المعلومات/الوثائق والتي "... تضمن نفاذ الجمهور إلى المعلومات التي في حوزة الاتحاد أو يقوم بإدارتها أو إعدادها". وستدخل هذه السياسة حيز النفاذ في 1 يناير 2017 على أساس مؤقت. |
| إبلاغ توصيات الرقابة الخارجية والداخلية | ✓ | يحصل الأمين العام واللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة على تحديثات منتظمة بشأن تنفيذ توصيات التدقيق الداخلي والتدقيق الخارجي. |
| تتبُّع توصيات عمليات المراجعة الداخلية والخارجيـة وهيئـات الرقابـة والتقييمات الداخلية والمستقلة والتقييمات الذاتية | ✓ | يتابع فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية جميع توصيات المدققين الخارجيين واللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة ويشرف عليها. |

الدعامة 3

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **المعيار المرجعي** | **الأدوات** | **الحالة** | **التعليق** |
| 16 لجوء الموظفين إلى آليات الشكاوى غير الرسمية. | عرض إجراءات التظلم/النقض غير الرسمية في وثيقة و/أو كتيب سياسات | لا تنطبق | كل إجراء مدرج في الأمر الإداري ذي الصلة. |
| وجود وظيفة وسيط أو أمين مظالم | ✓ |  |
| 17 إمكانية لجوء الموظفين والمستشارين وغـير المـوظفين وأصـحاب المصلحة/المستفيدين والبائعين إلى آليات الشكاوى الرسمية ووجود آليات لدى المنظمات للاستجابة لتلك الشكاوى | وظيفة التحقيق، وخطوط الاتصال المباشـر، واسـتمارات الـشكاوى، للموظفين والأفراد الخارجيين | ✓ | ليس لدى الاستشاريين وغير الموظفين إمكانية الوصول إلى المحكمة الإدارية لمنظمـة العمل الدولية ومحكمة الأمم المتحدة للمنازعات. وتشمل اتفاقات الخدمة الخاصة (SSA) حكماً بشأن تسوية المنازعات بطريقة غير رسمية واللجوء إلى التحكيم. |
| آليات التظلم: محكمة الأمم المتحدة للمنازعات والمحكمة الإدارية لمنظمـة العمل الدولية | ✓ | متاحة للموظفين المنتظمين والموظفين بعقود قصيرة المدة، والتحكيم للاستشاريين وغير الموظفين. |
| الطعون المتعلقة بالشراء | قيد التنفيذ | يلتزم الاتحاد بضمان أن يجري شراء السلع والخدمات بطريقة عادلة وشفافة وتخضع للمنافسة، حيثما يكون ذلك مناسباً على الصعيد الدولي. وللتغلب على التحديات المتعلقة بالشراء، ينظر الاتحاد في وضع آلية للحصول على المعلومات لمقدمي العروض الذين لم يوفقوا في تقديم العروض في حالة المناقصات عالية القيمة. |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_