|  |  |
| --- | --- |
| **المجلس 2018 جنيف، 27-17 أبريل 2018** | logo_A-[Converted] |
|  |  |
|  |  |
| **بند جدول الأعمال: ADM 9** | **الوثيقة C18/20-A** |
|  | **8 فبراير 2018** |
|  | **الأصل: بالإنكليزية** |
| تقرير من الأمين العام | |
| إطار المساءلة والشفافية | |
| الاتحاد الدولي للاتصالات | |

|  |
| --- |
| **ملخص**  وفقاً للاستعراض الذي أجرته 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))، عرض الأمين العام للاتحاد على المجلس في دورته لعام 2017 إطاراً مستقلاً للمساءلة في الاتحاد يجمع العناصر الأساسية للمساءلة حول ثلاث دعائم رئيسية وما يتصل بها من معايير.  ويقدم هذا التقرير معلومات محدثة عن التقدم المحرز في تنفيذ المعايير المرجعية التي وضعتها وحدة التفتيش المشتركة لإطار المساءلة.  **الإجراء المطلوب**  يدعى المجلس إلى **الإحاطة علماً** بهذا التقرير.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_  **المراجع**  الوثائق [C17/64](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0064/en) و[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 |

1 الغرض من هذه الوثيقة تقديم معلومات محدثة عن التقدم المحرز في تنفيذ المعايير المرجعية التي وضعتها وحدة التفتيش المشتركة لإطار المساءلة (AF).

2 ويستند إطار المساءلة في الاتحاد إلى الدعائم الرئيسية الثلاث القائمة على هيكل وارد في تقرير وحدة التفتيش المشتركة على النحو المبين أدناه.

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

3 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 مناسباً لولاية الاتحاد وأهدافه. وسيواصل الاتحاد أيضاً ضمان أن يستجيب إطار المساءلة فيه للظروف المتطورة وأن يراعي أفضل الممارسات في منظومة الأمم المتحدة.

4 ويقدم الجدول الوارد في الملحق معلومات محدثة عن التقدم المحرز في تنفيذ المعايير المرجعية التي وضعتها وحدة التفتيش المشتركة لإطار المساءلة (AF) فيما يتعلق بالدعائم الرئيسية الثلاث الوارد وصفها أعلاه.

الملحق

التقدم المحرز في تنفيذ المعايير المرجعية التي وضعتها وحدة التفتيش المشتركة لإطار المساءلة (AF)

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 هذا الإطار. |
| 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. وسوف يُطلق نظام جديد لتقييم وتطوير الأداء في يناير 2018. وستتم مواءمة أهداف خطط العمل الفردية مع الأهداف الاستراتيجية للاتحاد. |
| خطط عمل الوحدات | قيد التنفيذ |
| خطط العمل الفردية | ✓ |
| 3 تجري المنظمات عمليات تقييم موثوقة تركز على الاستخدام، وتعمـم على الجهات صاحبة المصلحة نتائج عمليات التقييم هذه واستنتاجاتها وتوصياتها. | وظيفة التقييم | قيد التنفيذ | 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. وتتضمن خطة وحدة المراجعة الداخلية لعام 2018 مشروعاً تجريبياً للتقييم سينفَّذ في إطار المسألتين 1 و2 بشأن موضوع "المدن الذكية"، على النحو المتفق عليه مع مدير مكتب تقييس الاتصالات. |
| 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". ودخلت 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 | ✓ |  |
| وجود وظيفة تتعلق بالأخلاقيات | ✓ |
| سياسة تتعلق بالهدايا والمنن والضيافة | قيد التنفيذ | أصدر مكتب الأخلاقيات مذكرة توجيهية بشأن الهدايا فيما يتعلق بحدث تليكوم العالمي لعام 2017. ويجري إعداد سياسة موسعة ومحسنة بشأن هذا الموضوع. |
| الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء سلوك أو مخالفة (سياسة حماية المبلغين عن المخالفات) | ✓ | يجري أيضاً استعراض هذه المواضيع في ضوء المراجعات التي تجريها وحدة التفتيش المشتركة حالياً فيما يتعلق بتضارب المصالح والمبلغين عن المخالفات/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 الموقعة 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 | مستمرة |
| 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 | ✓ | اعتمد المجلس في دورته لعام 2017 السياسة الرسمية لإدارة المخاطر وبيان تقبل المخاطر.  ويجري تحليل المخاطر على كل مستوى من مستويات المنظمة ويتم تحديث سجلات المخاطر والإبلاغ عنها من خلال الخطط التشغيلية للقطاعات والأمانة العامة.  وينفذ الاتحاد نظام إدارة المرونة في المنظمة (ORMS) والعنصر الرئيسي المتمثل في إدارة الأزمات. |
| 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 عملياً. | النظام المالي والقواعد المالية | ✓ |  |
| بيانات تضارب المصالح | ✓ | يحتفظ الاتحاد بإعلان سنوي عن تضارب المصالح المحتمل فيما يتعلق بمسائل التمويل أو المشتريات وفقاً للمعايير الأخلاقية. |
| إقرارات الذمة المالية | ✓ |
| سياسات مكافحة الغش | قيد التنفيذ | استُكمل الموضوع وهو في طور الموافقة النهائية. |
| 12 شهادة المديرين بالامتثال للضوابط الداخلية في إطار تفويضهم للسلطة. | رسالة/استمارة التمثيل/ضمانات/شهادة تقدم سنوياً إلى الرؤساء التنفيذيين | ✓ | 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 | لا يشمل نظام التقييم الجديد 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". ودخلت 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. ويُعكف على تتبع توصيات اللجنة وتنفيذها وترفع النتائج إلى فريق العمل والمجلس في تقارير مفصلة. |

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. وتتضمن 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 بالمشتريات | 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 بالمشتريات، ينظر الاتحاد في وضع آلية للحصول على المعلومات لمقدمي العروض الذين لم يوفقوا في تقديم العروض في حالة المناقصات عالية القيمة. |

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