|  |  |
| --- | --- |
| **ال‍مجلس 2019جنيف، 20-10 يونيو 2019** | logo_A-[Converted] |
|  |  |
|  |  |
| **بند جدول الأعمال: ADM 4** | **الوثيقة C19/80-A** |
|  | **27 مايو 2019** |
|  | **الأصل: بالإنكليزية** |
| مذكرة من الأمين العام |
| مساهمة من الأرجنتين وجمهورية البرازيل الاتحادية وكندا والمكسيك وباراغواي والولايات المتحدة الأمريكية |
| مقترح لتعديل المقرر 563 بشأن فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية |

يشرفني أن أحيل إلى الدول الأعضاء في المجلس مساهمة مقدمة من الأرجنتين وجمهورية البرازيل الاتحادية وكندا والمكسيك وباراغواي والولايات المتحدة الأمريكية.

هولين جاو
الأمين العام

ال‍مقـرر 563 (الصادر في دورة المجلس لعام 2011 والمعدّل مؤخراً في دورة المجلس لعام 2019)

(اعتمد في ال‍جلسة العامة [التاسعة])

فريق العمل التابع للمجلس وال‍معني بال‍موارد ال‍مالية والبشرية

إن المجلس،

إذ يذكِّر

 *أ )* بالقرار 1253 (المعدّل) الذي اعتمده المجلس في 2006 بشأن الفريق الثلاثي المعني بإدارة الموارد البشرية؛

*ب)* بالمقرر 546 الذي اعتمده المجلس في 2007 بشأن تعديل اختصاصات فريق المجلس المعني باللوائح المالية ومسائل الإدارة المالية المتصلة بها،

وإذ يضع في اعتباره

 *أ )* تقرير فريق المجلس المعني باللوائح المالية ومسائل الإدارة المالية المتصلة بها المعروض على المجلس في دورته لعام 2011 ([الوثيقة C11/15](http://www.itu.int/md/S11-CL-C-0015/en))؛

*ب)* تقرير الفريق الثلاثي المعني بإدارة الموارد البشرية المعروض على المجلس في دورته لعام 2011 ([الوثيقة C11/23](http://www.itu.int/md/S11-CL-C-0023/en))؛

*ج)* أن القرار 71 (المراجَع في دبي، 2018) بشأن خطة الاستراتيجية للاتحاد للفترة 2023-2020، يحدد القضايا والغايات والاستراتيجيات والأولويات الرئيسية للاتحاد ككل ولكل قطاع من القطاعات وللأمانة العامة،

وإذ يقر

 *أ )* بضرورة ضمان الاتساق بين الخطط الاستراتيجية والمالية والتشغيلية في الاتحاد والخطة المقابلة للموارد البشرية؛

*ب)* بأن مواصلة تطوير الإدارة القائمة على النتائج وتحسينها يتطلب إجراء التقييم المنتظم لمستوى إنجاز الغايات الاستراتيجية والأهداف والنواتج بغية زيادة الكفاءة من خلال إعادة تخصيص اعتمادات في الميزانية، عند الضرورة؛

*ج)* بأن تحويل التخطيط الاستراتيجي إلى عملية مستمرة يزيد من وعي ومشاركة أعضاء وموظفي الاتحاد؛

*د )* بضرورة تناول أهمية مسائل الموارد المالية والبشرية في الفترات الفاصلة بين دورات المجلس، لا سيما المسائل التي تتطلب استعراض، وربما تعديل، الصكوك المالية للاتحاد (اللوائح المالية والقواعد المالية) والنظامين الإداري والأساسي للموظفين،

يقـرر

1 الموافقة على تعديل الاختصاصات على النحو الوارد في الملحق 1 بهذا المقرر؛

2 الموافقة على تعديل تشكيل فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية ومشاركة جميع الدول الأعضاء وأعضاء القطاعات في أنشطته؛

3 استعراض تنفيذ القرار 71 بشأن الخطة الاستراتيجية للاتحاد والخطتين المالية والتشغيلية واقتراح التحسينات على المجلس؛

4 تكليف فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية بتقديم تقرير عن أنشطته إلى المجلس سنوياً.

**المحلقات**: 1

الملحق 1

فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية

الاختصاصات

1 ضمان:

’1‘ مواصلة التنفيذ والتحسين الكاملين للميزنة والإدارة على أساس النتائج، بما في ذلك التقييم المستمر لتنفيذ الخطط الاستراتيجية والمالية والتشغيلية المترابطة فيما بينها وميزانية فترة السنتين؛

’2‘ أن الاستمرار في تحسين نظام الإدارة في الاتحاد يترتب عليه باستمرار إدخال التغييرات اللازمة على الصكوك المالية؛

’3‘ تحقيق المواءمة مع المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام (IPSAS) ومتطلباتها ومصطلحاتها من أجل توضيح مفاهيم مثل صافي الأصول وحساب الاحتياطي؛

’4‘ مراعاة التوصيات ذات الصلة لوحدة التفتيش المشتركة للأمم المتحدة التي تؤثر على الإدارة المالية وإدارة الموارد البشرية للاتحاد؛

’5‘ مراعاة جميع أحكام المقرر 5 (المراجَع في دبي، 2018)، بشأن إيرادات الاتحاد ونفقاته للفترة 2023-2020، بما في ذلك التدابير اللازمة للحد من النفقات وزيادة الكفاءة كوسيلة لتحقيق توازن الميزانيات؛

’6‘ اتخاذ الترتيبات والقرارات المالية والإدارية اللازمة لتسهيل تنفيذ القرار 212 (دبي، 2018) بشأن مباني مقر الاتحاد في المستقبل؛

’7‘ تنفيذ الأحكام ذات الصلة من القرار 157 بشأن تعزيز وظيفة تنفيذ المشاريع ووظيفة مراقبة المشاريع؛

2 تقييم تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج سنوياً، بما في ذلك إعطاء الأولوية لأنشطة ومبادرات الاتحاد مع مراعاة المعايير المحددة الواردة في القرار 71 (المراجَع في دبي، 2018)؛

3 استعراض التقرير السنوي عن الأنشطة الممولة من خارج الميزانية والنفقات ذات الصلة وتقديم توصيات حسب الاقتضاء؛

4 دعم تنفيذ القرار 25 بشأن تقوية الحضور الإقليمي من خلال دراسة الجوانب المتعلقة بالموارد المالية والبشرية وتقديم توصيات إلى المجلس؛

5 تماشياً مع القرار 191، النظر في المسائل المتعلقة بتنسيق عمل قطاعات الاتحاد الثلاثة والأمانة العامة لمتابعة تطوره وتقديم توصيات إلى لمجلس ليتخذ قرارات لضمان تنفيذه؛

6 دعم تنفيذ القرار 11 (تليكوم الاتحاد)؛

7 فحص أحكام اللوائح المالية والقواعد المالية، بغية كفالة التوافق والاتساق مع الصكوك الأساسية للاتحاد وقرارات مؤتمر المندوبين المفوضين والمجلس، فضلاً عن احتياجات الاتحاد الآخذة في التطور؛

8 ضمان اتساق ترتيبات المرونة المنصوص عليها في اللوائح المالية والقواعد المالية، بما في ذلك الأنشطة المرحّلة إلى فترة السنتين التاليتين، مع الترتيبات المنصوص عليها في منظمات الأمم المتحدة الأخرى؛

9 أن يوصي المجلس، وفقاً للقرار 94 (المراجَع في دبي، 2018)، في دورته لعام 2019 ودوراته اللاحقة، من خلال عملية اختيار تتسم بالانفتاح والنزاهة والشفافية، بتعيين مراجع حسابات خارجي جديد لمدة أربعة أعوام قابلة للتجديد بدون عملية اختيار تنافسية لفترة مدتها سنتان، ثم فترة أخرى مدتها سنتان؛

10 الاضطلاع سنوياً باستعراض لتوصيات مراجع الحسابات الخارجي المقدمة سنوياً إلى المجلس، مع مراعاة القرار 94 (المراجَع في دبي، 2018) المتعلق بمراجعة حسابات الاتحاد واختصاصات وظيفة المراجعة الخارجية للحسابات المبينة في المادة 28 والملحق 1 من اللوائح المالية؛

11 الاضطلاع سنوياً باستعراض سير تنفيذ توصيات اللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة (IMAC) المقدمة سنوياً إلى المجلس، مع مراعاة القرار 162 (المراجَع في بوسان، 2014)؛

12 ضمان أن تشتمل اللوائح المالية على أحكام للمراقبة الداخلية تتسق مع تلك المعمول بها في منظمات الأمم المتحدة الأخرى؛

13 النظر، اعتماداً على مدخلات من الأمانة، في منهجية مقترحة لمساعدة الدول الأعضاء في إعداد "تقديرات" لتكلفة أي مقترحات تقدَّم إلى مؤتمرات الاتحاد وجمعياته وذلك من أجل تقدير الآثار المالية المترتبة على القرارات المتخذة بشأنها؛

14 النظر في تقارير الأمين العام بشأن المنح، واستعراض المعايير القائمة لتقديم المِنَح، وتقديم توصيات إلى المجلس، بُغية تحسين مِنَح الاتحاد وترويجها وتعزيزها،

15 فحص جميع المسائل المهمة في إطار إدارة الموارد البشرية وتنميتها، بما في ذلك تلك المحددة في الملحقات بالقرار 48 (المراجَع في دبي، 2018) وإجراء استعراض للخطة الاستراتيجية الشاملة الجديدة للموارد البشرية الممتدة لأربع سنوات والتي وضعتها الأمانة بغية تقديم توصية إلى المجلس للموافقة عليها؛

16 دراسة الآليات الرامية إلى وجود مزيد من النساء في المناصب القيادية والإدارية، وخصوصاً فيما يتعلق بالعملية الانتخابية؛

17 الاضطلاع باستعراض مستمر لوظيفة الشؤون الأخلاقية في الاتحاد؛

18 النظر، استناداً إلى الدراسة الشاملة التي سيجريها المجلس بشأن التحسينات الممكن إدخالها على العملية الانتخابية بأكملها في الاتحاد، في إمكانية إدخال تعديلات على النظام الأساسي والنظام الإداري في الاتحاد المطبقين على الموظفين المعينين والنظام الإداري والنظام الأساسي المطبقين على المسؤولين المنتخبين، بغية النظر في إلغاء الحاجة إلى أن يقوم موظفو الاتحاد المعينون بإجازة خاصة بدون أجر عند ترشحهم لمناصب المسؤولين المنتخبين؛

19 تنفيذ المبادئ الثلاثة التي تحدد الآثار المالية والاستراتيجية المترتبة على إبرام مذكرات التفاهم (إلى جانب مذكرات التعاون والاتفاق) التي يكون أو سيكون الاتحاد طرفاً فيها والتي جرت الموافقة عليها في الجلسة العامة لمؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2018؛

20 البقاء على صلة وثيقة بإدارة الاتحاد ومجلس الموظفين بغية تحديد المسائل ذات الاهتمام المشترك، وخاصة التي تتطلب مشورة المجلس وتوجيهاته.

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