|  |  |
| --- | --- |
| **ال‍مجلس 2020** |  |
|  |  |
|  |  |
| **بند جدول الأعمال: ADM 16** | **الوثيقة C20/40-A** |
|  | **4 نوفمبر 2020** |
|  | **الأصل: بالإنكليزية** |
| تقرير من الأمين العام | |
| المراجَعة الخارجية للحسابات | |
|  | |

|  |
| --- |
| **ملخص**  يتناول تقرير المراجع الخارجي للحسابات مراجَعة البيانات المالية لعام 2019.  **الإجراء المطلوب**  يدعى المجلس إلى النظر في تقرير المراجع الخارجي للحسابات لعام 2019 و**الموافقة** على الحسابات في صيغتها المراجَعة.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_  **المراجع**  [*اللوائح المالية (طبعة 2018)*](https://www.itu.int/en/council/Documents/Financial-Regulations/S-GEN-REG_RGTFIN-2018-PDF-E.pdf)*: المادة 28 والصلاحيات الإضافية* |

  
Corte dei conti

تقرير المراجع الخارجي للحسابات

**الاتحاد الدولي للاتصالات (ITU)  
  
مراجَعة البيانات المالية لعام 2019**

**3 نوفمبر 2020**

**جدول المحتويات**

مقدمة 5

شهادة المراجعة 7

بنية البيانات المحاسبية 10

بيان الوضع المالي لعام 2019 10

الأصول 10

الأصول الجارية 10

التدفقات النقدية وما يعادلها 10

تحديث قوائم التوقيعات المرخص بها لدى المصارف 11

الاستثمارات 11

المستحقات 11

المستحقات الجارية الأخرى 11

المتأخرات 12

شطب الفوائد 12

المخزونات 12

الأصول غير الجارية 12

الممتلكات والمنشآت والمعدات 12

مباني مقر الاتحاد 13

المعدات الشخصية 14

الأصول غير المادية 14

الخصوم 15

الخصوم الجارية 15

الموردون والدائنون الآخرون 15

الإيرادات المؤجلة 15

الأرصدة الاحتياطية 15

القروض والديون المالية 16

الخصوم الجارية الأخرى 16

الخصوم غير الجارية 16

ملخص مزايا الموظفين 16

مزايا الموظفين طويلة الأجل 17

مزايا الموظفين: منح الاستقرار والإعادة إلى الوطن 17

مزايا الموظفين: خطة التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة (ASHI) 17

استناداً إلى افتراضات الاتحاد، فإن قيمة منح الاستقرار والإعادة إلى الوطن وقيمة خصوم خطة التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة صحيحة إلى حد كبير 17

الزيادة في خصوم خطة التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة 18

تأثير الخصوم الإكتوارية على القيمة السالبة لصافي الأصول 18

تأثير تكاليف خطة التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة على العجز في الأداء المالي 18

الانتقال من خطة التأمين الصحي الجماعي (CMIP)/شركة Cigna إلى خطة جمعية التأمين التعاوني لموظفي الأمم المتحدة (UNSMIS) 18

خصوم التأمين الصحي للموظفين أثناء الخدمة وبعد انتهاء مدة الخدمة وتأثير الانتقال من خطة التأمين الصحي الجماعي (CMIP)/شركة Cigna إلى خطة جمعية التأمين التعاوني لموظفي الأمم المتحدة (UNSMIS) 19

مزايا الموظفين: صندوق التأمينات لموظفي الاتحاد (الصندوق التقاعدي المغلق لموظفي الاتحاد) 20

صافي الأصول 20

بيان الأداء المالي لعام 2019 20

الإيرادات والنفقات 20

بيع المنشورات 21

نفقات التعاون الدولي والمساعدة التقنية: الأساس المنطقي لتعضيد الرأي 21

الإقرار بجهود الإدارة في معالجة مواطن ضعف كبيرة في بعض المجالات المحددة، بيد أنه لا تزال هناك حاجة للتنفيذ الفعلي 21

المشتريات 22

قاعدة بيانات الموردين لم تُحدث 22

نشر جميع المعلومات المتعلقة بإرساء العقود على موقع السوق العالمية للأمم المتحدة www.ungm.org 22

نشر إرساء العقود على موقع السوق العالمية للأمم المتحدة www.ungm.org 22

إرساء العقود الاستراتيجية للاتحاد باستخدام الأمر الإداري القديم 14/06 23

تفتيش وحدة المراجعة الداخلية على أنشطة المكاتب الإقليمية/مكاتب المناطق 23

الموظفون 23

يلزم إيلاء مزيد من التركيز على معالجة البيانات الإدارية في الوقت المناسب واستقرار نظام تخطيط الموارد المؤسسية لدائرة إدارة الموارد البشرية 23

لم يتحقق تقدم ملحوظ في تنفيذ الخطة الإستراتيجية للموارد البشرية 25

بيان التغييرات في صافي الأصول للفترة المنتهية في 31 ديسمبر 2019 26

جدول التدفقات النقدية للفترة المنتهية في 31 ديسمبر 2019 26

مقارنة المبالغ المدرجة في الميزانية والمبالغ الفعلية للفترة المالية 2019 26

صندوق التأمينات لموظفي الاتحاد 26

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، وصندوق تنمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT-DF)، والصناديق الاستئمانية 27

مراجعة تكنولوجيا المعلومات 27

إطار الأخلاقيات 28

حماية المبلغين: هل الأمر الإداري الجديد 20/06 كاف وفعال؟ 28

هل تتسق المتابعة المقدمة لقضية الاحتيال تماماً مع بيان عدم التهاون مطلقاً مع سوء السلوك؟ 29

وحدة المراجعة الداخلية (IAU) 30

متابعة التوصيات والاقتراحات السابقة 31

الملحـق I - متابعة التوصيات الواردة في تقاريرنا السابقة 33

الملحق II - متابعة الاقتراحات الواردة في تقاريرنا السابقة 84

# مقدمة

يتحدد الأساس القانوني لمراجَعة الحسابات التي قام بها مراجع الحسابات الخارجي في المادة 28 من *اللوائح المالية* (طبعة 2010) والصلاحيات الإضافية.

ويبلغ هذا التقرير المجلس بنتائج مراجَعة الحسابات التي قمنا بها.

لقد نظرنا ضمن عملية المراجَعة في تقرير الإدارة المالية للاتحاد الدولي للاتصالات في 31 ديسمبر 2019 وفي حسابات الميزانية وفي اتساقها.

ويحكم الفترات المالية دستور الاتحاد الدولي للاتصالات واتفاقيته، *والقواعد المالية واللوائح المالية* للاتحاد وفقاً للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام (IPSAS).

وأجرينا مراجَعة الحسابات للسنة المالية 2019 استناداً إلى معايير المنظمة الدولية للمؤسسات العليا لمراجَعة الحسابات (INTOSAI)، وإلى نظام المعايير المحاسبية الدولية IPSAS، ووفقاً للصلاحيات الإضافية التي تشكل جزءاً لا يتجزأ من اللوائح المالية للاتحاد.

وقد خططنا أنشطة العمل وفقاً لاستراتيجية مراجعتنا للتوصل إلى اقتناع معقول بأن البيانات المالية خالية من أي أخطاء مادية.

وقمنا بتقييم المبادئ المحاسبية والتقديرات ذات الصلة التي وضعتها إدارة الاتحاد وقمنا بتقييم مدى كفاية عرض المعلومات في البيانات المالية.

ونظراً لوباء Covid-19، فقد اضطررنا إلى العمل عن بُعد بشكل أساسي وتأجيل الاختبار الفوري لفئات معينة، مثل سجل الأصول الثابتة والمخزونات وملفات الموظفين وما إلى ذلك؛ والاتحاد نفسه أغلق المقر وتحول إلى أسلوب العمل عن بُعد؛ لذلك، قمنا بتنفيذ إجراءات بديلة حيث تتوخى المعايير الدولية لمراجعة الحسابات التحقق المباشر من معاملات التسطير. وعلى الرغم من الاختبار الفوري المحدود، فقد أجرينا مراجعتنا عن بُعد، جنباً إلى جنب مع معرفتنا بالضوابط الداخلية المعمول بها في الاتحاد، مما مكننا من الحصول على أدلة كافية مناسبة لدعم رأينا.

ونوقشت جميع المسائل ووُضحت عبر المؤتمرات الفيديوية، وتبادل الرسائل عبر البريد الإلكتروني والمكالمات الهاتفية مع الموظفين المسؤولين. وعقد الفريق مناقشات منتظمة مع السيد آلاسان با، رئيس دائرة إدارة الموارد المالية في الاتحاد، ومع عدد من الموظفين العاملين تحت إشرافه أو الموظفين في الدوائر الأخرى، تبعاً للموضوع قيد النظر.

وقد قدّمت نتيجة مراجَعة الحسابات إلى الإدارة يوم 23 أكتوبر 2020 وأُرسل المشروع النهائي لهذا التقرير إلى الأمين العام يوم 26 أكتوبر 2020.

وعملاً بالفقرة 9 من الصلاحيات الإضافية التي تحكم المراجَعة الخارجية، أحاطنا الأمين العام علماً من خلال موظفيه بأنه سوف يرسل لنا تعليقاته لإدراجها في التقرير. وقد وردت تلك التعليقات في 29 أكتوبر 2020 وأدرجت على النحو الواجب في التقرير.

لقد قمنا بمراجَعة تقرير الإدارة المالية للاتحاد بشأن حسابات المنظمة فيما يتعلق بالنتائج المالية حتى 31 ديسمبر 2019، والتي قدمت امتثالاً للمادة 28 من *اللوائح المالية (طبعة 2010)*.

وقد أدرج في البيانات المالية تقرير للإدارة يشير إلى حسابات السنة المالية 2019، وقعه الأمين العام ورئيس دائرة إدارة الموارد المالية في 30 مارس 2020، وهو يشكل جزءاً أساسياً من وثائق المراجَعة.

وعلاوةً على ذلك، تلقينا أيضاً بيان الرقابة الداخلية لعام 2019، الذي وقعه الأمين العام في 30 مارس 2020.

فيما يتعلق بمراجعة البيانات المالية لعام 2019، كشفت الفحوص التي أجريناها أن النفقات المتعلقة بالتعاون الدولي والمساعدة التقنية صُرّح بها ونُفذت من خلال نظام رقابة داخلية لا يمكن أن نعتمد عليه لغرض مراجعتنا. ولم تكن هناك أي إجراءات مراجعة مرضية يمكن أن نعتمدها لإقناعنا بأن النفقات المسجلة خالية من أخطاء مادية.

وبالتالي، ووفقاً للمعايير الدولية (ISA 705) أبدينا الرأي في شهادة المراجعة لدينا فيما يتعلق بهذا المجال من مجالات النفقات. وقدمنا تفاصيل لدعم رأينا المعدّل في الصيغة المطولة من التقرير، وسلطنا الضوء على أهم الخطوات التي، في رأينا، ينبغي أن تتخذها الإدارة لتعزيز أنظمة مراقبة النفقات المتصلة بالتعاون الدولي والمساعدة التقنية.

وسنواصل تقييم فعالية التدابير التي تتخذها الإدارة ونحتفظ بالحق في تقديم تقرير أكثر تفصيلاً عن نتائج مراجعة الحسابات التي قمنا بها.

وقد أبرزنا نتائج نشاط المراجَعة الذي قمنا به في شكل "توصيات" و"مقترحات". ففي حين تندرج التوصيات ضمن عملية المتابعة التي يقوم بها فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية، فإن المقترحات يضطلع بمتابعتها المراجع الخارجي للحسابات وحده. ولكن من حيث المبدأ، يمكن لمجلس الاتحاد أن يكلف الأمين العام، بناءً على مشورة من اللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة (IMAC)، بتنفيذ "مقترح" حيثما يُعتبر ضرورياً.

كما قمنا بمراجَعة حسابات تليكوم العالمي للاتحاد لعام 2019، طبقاً للفقرة 6 من *"يقرر"* من القرار 11 (المراجَع في بوسان، 2014)، وقدمنا التقرير إلى الجلسة الافتراضية للمجلس في يونيو 2020.

وأخيراً، نود أن نعرب عن تقديرنا لما لمسناه من كياسة وعون من جميع المسؤولين في الاتحاد الذين طلبنا منهم المعلومات والوثائق، حتى في ظل الظروف الصعبة الحالية.

  
Corte dei conti

# شهادة المراجعة

الرأي المتحفظ

لقد راجعنا البيانات المالية للاتحاد الدولي للاتصالات (ITU) التي تتألف من بيان الوضع المالي في 31 ديسمبر 2019، وبيان الأداء المالي وبيان التغيرات في صافي الأصول وجدول التدفقات النقدية والمقارنة بين المبالغ المدرجة في الميزانية والمبالغ الفعلية للفترة المالية 2019 فضلاً عن الملاحظات المتعلقة بالبيانات المالية، بما في ذلك ملخص السياسات المحاسبية الرئيسية ومعلومات تفسيرية أخرى.

وفي رأينا، باستثناء ما يتعلق بالآثار المحتملة للمسألة الموصوفة في الفقرة المتعلقة بالأساس الذي يقوم عليه الرأي المتحفظ، تَعرض البيانات المالية المصاحبة بصورة صادقة، في جميع النقاط الأساسية، الوضع المالي للاتحاد الدولي للاتصالات (ITU) حتى 31 ديسمبر 2019، وأداءه المالي، والتغيرات في صافي الأصول، والتدفقات النقدية والمقارنة بين المبالغ المدرجة في الميزانية والمبالغ الفعلية للسنة المنتهية، وذلك وفقاً للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام (IPSAS) والقواعد المالية واللوائح المالية للاتحاد.

الأساس الذي يقوم عليه الرأي المتحفظ

تتمثل رسالة قطاع تنمية الاتصالات للاتحاد (ITU-D) في تعزيز التعاون والتضامن الدوليين من أجل تقديم المساعدة التقنية واستحداث وتطوير وتحسين تجهيزات وشبكات الاتصالات/تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في البلدان النامية. ويتعين على القطاع أن ينهض بالمسؤولية المزدوجة للاتحاد بوصفه إحدى الوكالات المتخصصة للأمم المتحدة ووكالة منفذة في ذات الوقت لتنفيذ المشروعات في إطار منظومة التنمية بالأمم المتحدة أو من خلال ترتيبات أخرى للتمويل، بحيث يسهل ويعزز تنمية الاتصالات/تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من خلال توفير وتنظيم وتنسيق أنشطة التعاون والمساعدة التقنية. وأعمال قطاع تنمية الاتصالات (ITU‑D) مدعومة بأمانته ومكتب تنمية الاتصالات ‏(BDT). ويتألف مكتب تنمية الاتصالات من أربع دوائر ومن المكاتب الإقليمية ومكاتب المناطق. وفيما يتعلق بالنفقات المنفذة خلال عام 2019، يبين **جدول الإبلاغ القطاعي** للبيانات المالية في 31 ديسمبر 2019 النفقات المتصلة بالتعاون الدولي والمساعدة التقنية في المجال المذكور أعلاه، والتي بشأنها لا يمكن لنظام الرقابة الداخلية، برغم ما يشهده من إصلاحات، أن يعتبر "موثوقاً" لغرض مراجعتنا. ولا توجد أي إجراءات مراجعة مرضية أخرى يمكن أن نعتمدها لإقناعنا بأن النفقات المسجلة خالية من أخطاء مادية.

لقد أجرينا المراجَعة طبقاً للمعايير الدولية للمؤسسات العليا لمراجَعة الحسابات (ISSAI) واللوائح المالية والقواعد المالية للاتحاد. والمعايير الدولية للمؤسسات العليا لمراجَعة الحسابات، في مجال مراجَعة البيانات المالية، تستند مباشرةً إلى المعايير الدولية للمراجَعة (ISA). وتطبق مؤسسة كورتي دي كونتي أحكام المعايير الدولية للمراجَعة حيثما كانت متماشية مع الطبيعة المحددة لما تقوم به من مراجَعة. ويرد مزيد من الوصف لمسؤولياتنا بموجب هذه المعايير في القسم الخاص من تقريرنا الذي يتناول مسؤوليات المراجع فيما يتعلق بمراجَعة البيانات المالية. ونحن مستقلون عن الاتحاد وفقاً للمتطلبات الأخلاقية ذات الصلة بالمراجَعة التي أجريناها للبيانات المالية في منظومة الأمم المتحدة، وقد التزمنا بمسؤولياتنا الأخلاقية الأخرى وفقاً لهذه المتطلبات. ونعتقد أن أدلة المراجَعة التي حصلنا عليها كافية ومناسبة لتوفير أساس لرأينا.

معلومات أخرى

الأمين العام للاتحاد هو المسؤول عن المعلومات الأخرى. وتتألف المعلومات الأخرى من عرض "المؤشرات المالية الرئيسية" التي يبينها الأمين العام في تقديمه لتقرير الإدارة المالية.

ولا يشمل رأينا بشأن البيانات المالية هذه المعلومات الأخرى ولا نعرب عن أي شكل من استنتاجات التأكيد بهذا الشأن.

وفيما يتعلق بالمراجَعة التي أجريناها للبيانات المالية، تتمثل مسؤوليتنا في قراءة المعلومات الأخرى، والنظر، عند القيام بذلك، فيما إذا كانت المعلومات غير متسقة مادياً مع البيانات المالية أو مع المعرفة المكتسبة من المراجَعة التي قمنا بها، أو فيما إذا كانت تبدو غير صحيحة مادياً. وإذا استنتجنا، استناداً إلى العمل الذي أجريناه، أن هذه المعلومات الأخرى تشوبها مغالَطة مادية، يتعين علينا الإبلاغ عن ذلك. ولا شيء لدينا نبلّغ عنه بهذا الصدد.

مسؤوليات الأمين العام للاتحاد والمكلفين بإدارة البيانات المالية

الأمين العام هو المسؤول عن إعداد البيانات المالية وتقديمها بأمانة طبقاً للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام (IPSAS) وعن نظام الرقابة الداخلية حسبما يراه ضرورياً لتمكين إعداد بيانات مالية لا تشوبها أي أخطاء مادية، سواء كانت ناشئة عن غش أم عن خطأ.

وعند إعداد البيانات المالية، يكون الأمين العام مسؤولاً عن تقييم قدرة الاتحاد على الاستمرار في عمله، والإفصاح، حسب الاقتضاء، عن المسائل المتصلة بالاستمرارية واستعمال مبدأ الاستمرارية كأساس للمحاسبة إلا إذا كان الأمين العام ينوي تصفية المنظمة أو وقف الأنشطة أو إذا كان لا يملك بديلاً واقعياً سوى القيام بذلك.

ويتولى المكلّفون بالإدارة مسؤولية الإشراف على عملية إعداد التقارير المالية للاتحاد.

مسؤوليات المراجع فيما يتعلق بمراجَعة البيانات المالية

تتمثل أهدافنا في التوصل إلى تأكيد معقول بأن البيانات المالية ككل خالية من أخطاء مادية، سواء كانت ناشئة عن غش أم عن خطأ، وإصدار تقرير المراجعة الذي يتضمن رأينا. ويمثل التأكيد المعقول درجة عالية من التأكيد ولكنه لا يضمن أن مراجعةً أجريت وفقاً للمعايير الدولية للمراجَعة ستكشف دائماً أخطاء مادية في حال وجودها. ويمكن أن تنشأ الأخطاء عن الغش أو الخطأ، وتعتبر جسيمة إذا كان من الممكن أن نتوقع بشكل منطقي أنها ستؤثر، سواء منفردةً أم مجموعةً، على القرارات الاقتصادية للمستعملين المتخذة على أساس هذه البيانات المالية.

وكجزء من المراجَعة وفقاً للمعايير الدولية للمراجَعة، فإننا نتحلى بالاحترافية خلال كامل عملية المراجَعة سواء تعلق الأمر بالحكم على البيانات أو التشكك فيها. كما أننا نقوم بما يلي:

• تحديد وتقييم مخاطر الأخطاء المادية في البيانات المالية سواء كانت ناشئة عن غش أم عن خطأ، ووضع إجراءات المراجَعة وتنفيذها استجابة لتلك المخاطر، والحصول على أدلة المراجَعة الكافية والمناسبة لتوفير أساس لرأينا. وخطر عدم اكتشاف الأخطاء المادية الناتجة عن الغش أعلى من خطر عدم اكتشاف تلك الناتجة عن الخطأ، إذ يمكن أن ينطوي الغش على التواطؤ أو التزوير أو الإغفال المتعمد أو المغالطات التفسيرية أو تجاوز الرقابة الداخلية.

• الحصول على فهم للرقابة الداخلية ذات الصلة بالمراجَعة من أجل وضع إجراءات مراجَعة تكون ملائمة في ظل هذه الظروف، ولكن ليس لغرض إبداء رأي بشأن فعالية الرقابة الداخلية للاتحاد.

• تقييم مدى ملاءمة السياسات المحاسبية المتبعة ومدى معقولية التقديرات المحاسبية والبيانات المبلغة ذات الصلة التي تقدمها الإدارة.

• الخروج باستنتاج بشأن مدى ملاءمة استعمال الإدارة لمبدأ الاستمرارية كأساس للمحاسبة، واستناداً إلى أدلة المراجَعة التي يتم الحصول عليها، تحديد ما إذا كان يوجد عدم يقين مادي بخصوص أحداث أو ظروف قد تثير شكوكاً هامة بشأن قدرة الاتحاد على الاستمرار في عمله. وفي حال استنتجنا وجود عدم يقين مادي، نكون مطالبين باسترعاء الانتباه، في تقرير مراجعتنا، إلى البيانات المبلغة ذات الصلة الواردة ضمن البيانات المالية، أو بتعديل رأينا إذا كانت هذه البيانات المبلغة غير كافية. وتستند استنتاجاتنا إلى أدلة المراجَعة المتحصل عليها حتى تاريخ تقرير المراجَعة. ومع ذلك، قد تؤدي أحداث أو ظروف مستقبلية إلى توقف الاتحاد عن مزاولة أعماله.

• تقييم العرض الإجمالي للبيانات المالية وهيكلها ومحتواها، بما في ذلك البيانات المبلغة، وتقييم ما إذا كانت البيانات المالية تمثل المعاملات والأحداث الأساسية على نحو يحقق عرض هذه البيانات بأمانة.

ونتواصل مع المكلّفين بالإشراف الإداري فيما يخص نطاق المراجَعة وتوقيتها المخطط لهما ونتائج المراجَعة المهمة، من بين عدة أمور أخرى، بما في ذلك أي أوجه قصور كبيرة في الرقابة الداخلية حدّدناها أثناء المراجَعة.

تقرير بشأن المتطلبات القانونية والتنظيمية الأخرى

وعلاوةً على ذلك نرى أن معاملات الاتحاد التي عُرضت علينا أو التي اختبرناها كجزء من مراجعتنا، كانت، في جميع الجوانب الهامة، مطابقة للوائح المالية والقواعد المالية للاتحاد وسلطته التشريعية.

وطبقاً للوائح المالية والقواعد المالية للاتحاد (المادة 28) والصلاحيات الإضافية التي تحكم المراجَعة الخارجية للحسابات (الملحق I بهذه اللوائح المالية والقواعد المالية)، أصدرنا أيضاً تقريراً مفصلاً بشأن أعمال المراجَعة التي قمنا بها للبيانات المالية للاتحاد لعام 2019.

تأكيد مسألة – تأثير الخصوم الإكتوارية

نسترعي الانتباه إلى واقع أن بيان الوضع المالي يكشف عن صافي سالب للأصول (452,6– مليون فرنك سويسري) ناجم بشكل أساسي عن تأثير الخصوم الإكتوارية المتعلقة بمزايا الموظفين على المدى الطويل والمسجلة في بيان الوضع المالي بمبلغ 634,8 مليون فرنك سويسري. وترد في تقريرنا تفاصيل التحليل الذي قمنا به. وتتصرف الإدارة طبقاً لاختصاصاتها وسلطاتها مع مراقبة الوضع باستمرار. وننبه المجلس إلى ضرورة النظر في مزيد من الإجراءات في منظور طويل الأجل ولا يُعدل رأينا فيما يتعلق بهذه المسألة.

روما، 3 نوفمبر 2020

|  |  |
| --- | --- |
|  | *غويدو كارلينو رئيس مؤسسة كورتي دي كونتي* |

# بنية البيانات المحاسبية

1 تتضمن البيانات المالية للاتحاد التي أُعدت وعُرضت امتثالاً للمعيار IPSAS 1 العناصر التالية:

• بيان الوضع المالي - الرصيد في 31 ديسمبر 2019 مع الأرقام المقارنة في 31 ديسمبر 2018 والذي يبين الأصول (مقسمة إلى أصول جارية وأصول غير جارية)، والخصوم (مقسمة إلى خصوم جارية وخصوم غير جارية)، وصافي الأصول؛

• بيان الأداء المالي للفترة المنتهية في 31 ديسمبر 2019 مع الأرقام المقارنة في 31 ديسمبر 2018 والذي يبين الفائض/العجز للسنة المالية؛

• بيان الاختلافات في صافي الأصول للفترة المنتهية في 31 ديسمبر 2019 الذي يبين قيمة صافي الأصول بما فيها الفائض أو العجز للسنة المالية وكذلك الخسائر المسجلة مباشرةً في صافي الأصول دون أن تؤثر في بيان الأداء المالي؛

• جدول التدفقات النقدية للفترة المنتهية في 31 ديسمبر 2019 الذي يبين التدفقات النقدية الداخلة والخارجة وما يعادلها، ويراعي المعاملات التشغيلية والاستثمارية والتمويلية ومجاميع الخزانة في نهاية السنة المالية؛

• مقارنة المبالغ المدرجة في الميزانية والمبالغ الفعلية للفترة المالية 2019؛

• ملاحظات على البيانات المالية تتضمن معلومات عن السياسات المحاسبية ومعلومات إضافية لازمة لن‍زاهة التقديم.

# بيان الوضع المالي لعام 2019

## الأصول

2 في عام 2019 بلغت الأصول مقدار 457,5 مليون فرنك سويسري، مع زيادة قدرها 46,9 مليون فرنك سويسري (%11,4+) مقارنةً بالقيمة المسجلة في عام 2018 (410,6 مليون فرنك سويسري).

3 وتتألف من أصول جارية بمقدار 336,9 مليون فرنك سويسري، تمثل نسبة 73,6 في المائة من مجموع الأصول (بعد أن كانت تمثل نسبة %75,6 في عام 2018)، وأصول غير جارية بمقدار 120,6 مليون فرنك سويسري، تمثل %26,4 من مجموع الأصول (%24,4 في عام 2018). ويحدَّد الأساس المستخدم في تقييم الأصول في المبادئ المحاسبية الرئيسية (الملاحظة 2).

## الأصول الجارية

4 في عام 2019 بلغ مجموع الأصول الجارية مقدار 336,9 مليون فرنك سويسري، ما يمثل زيادة بمقدار 26,2 مليون فرنك سويسري (%8,4+) مقارنةً بعام 2018 (310,7 مليون فرنك سويسري). وبتفحص التحركات في الأبواب الفرعية، نلاحظ أن النمو الإجمالي يعزى إلى زيادة في "التدفقات النقدية وما يعادلها" (17+ مليون فرنك سويسري) فضلاً عن "مستحقات المعاملات غير التبادلية" (3 ملايين فرنك سويسري)؛ مع تسجيل انخفاض حاد في الاستثمارات (15,7– مليون فرنك سويسري، ما يعادل %32–).

5 بيد أن هناك باباً فرعياً لم يكن موجوداً في 2018، والذي يشير إلى تأجيل نفقات بمبلغ 21,2 مليون فرنك سويسري نتيجة دخول الاتحاد في خطة التأمين الصحي للأمم المتحدة، اعتباراً من عام 2020. انظر أدناه في هذا التقرير، الجزء الذي نناقش فيه مزايا الموظفين، للحصول على توضيح مفصل لهذا البند المحاسبي.

## التدفقات النقدية وما يعادلها

6 شهد الباب الفرعي "التدفقات النقدية وما يعادلها" الذي بلغ مجموعه 178,9 مليون فرنك سويسري، زيادة بنسبة %10,5 مقارنةً بمبلغ 161,8 مليون فرنك سويسري في عام 2018؛ وكان يشمل النقد المتاح وجميع الأرصدة في الحسابات الجارية للاتحاد في البريد والمصارف في 31 ديسمبر 2019. وتعود هذه الزيادة بشكل رئيسي إلى "حسابات الإيداع بالفرنك السويسري" (17,3+ مليون فرنك سويسري) التي تعادل نسبتها حوالي %71 من مجموع الباب الفرعي. ويرد بيان مفصل للتدفقات النقدية وما يعادلها في الملاحظة 6 في تقرير الإدارة المالية.

7 وقد طلبنا من جميع المصارف التي لها علاقات تجارية بالاتحاد تأكيد أرصدة الحسابات الجارية في 31 ديسمبر 2019. وتحققنا من أن الأرصدة قد سُجلت في الحسابات وفقاً للأصول. وفُسرت وبُررت جميع أوجه التباين التي ظهرت في التأكيدات الواردة من المصارف. ولم نتلق تأكيداً مباشراً من تسعة مصارف، حتى مع أخذ التأخيرات المحتملة من جراء الوباء في الاعتبار. ونقر بالجهود التي بذلتها الإدارة لتمكيننا من الحصول على جميع التأكيدات، ومع ذلك فقد حدّ ذلك من عملنا في هذا المجال.

8 وبالإشارة إلى تأكيدات المصارف المطلوبة التي لم ترد، زوّدتنا إدارة الاتحاد بنسخة من البيانات حتى 31 ديسمبر 2019 المتعلقة بجميع المصارف المذكورة أعلاه، واستخدمناها من أجل توفيق الحسابات.

### تحديث قوائم التوقيعات المرخص بها لدى المصارف

9 نتيجة مراجعتنا لتأكيدات المصارف، وجدنا كما في السنوات الماضية، اختلافات بين قوائم التوقيعات المعتمدة التي تحتفظ بها الإدارة في المقر الرئيسي والقوائم التي تلقيناها من المصارف، وبالتالي قررنا اعتبار توصيتنا 1/2018 "مستمرة". وبسبب عدم تلقينا جميع التأكيدات اللازمة، لم نتمكن من التوصل إلى استنتاج بشأن التوقيعات. ونعترف بأن الإدارة اتخذت إجراءات عاجلة في هذا الشأن، متواصلةً مع المصارف المعنية لتسوية مظاهر الاختلاف.

## الاستثمارات

10 في عام 2019 بلغ الباب الفرعي "الاستثمارات" 33,3 مليون فرنك سويسري ما يمثل انخفاضاً بمقدار 15,7 مليون فرنك سويسري (%32–) مقارنةً بعام 2018 (49 مليون فرنك سويسري)، وكان يشمل استثمارات محددة الأجل لا يتجاوز استحقاقها 9 أشهر بداية من 31 ديسمبر 2019. ويرد في الملاحظة 7 في تقرير الإدارة المالية تقسيم مفصل للاستثمارات بحسب تاريخ الاستحقاق.

11 الأحداث بعد الإغلاق التي قد تؤثر على قيمة التقييمات المذكورة أعلاه وتخل بالقيم تعتبر حالياً "أحداثاً غير قابلة للتسوية"، وسيتم تحليلها في التقرير الخاص بالسنة المالية 2020.

12 وفي الملاحظة 2 من تقرير الإدارة المالية، بشأن المبادئ المحاسبية الرئيسية، تقدم الفقرة المحددة بشأن الصكوك المالية معلومات عن كشوف الاستثمارات. وطبقاً للمعايير IPSAS، تقدم الملاحظة 4 معلومات عن إدارة المخاطر المالية، لا سيما وأن جميع الاستثمارات تتعرض لمخاطر الائتمان فضلاً عن المخاطر المتعلقة بسعر الفائدة والسيولة ومخاطر السوق ومخاطر العملة.

## المستحقات

13 بلغت المستحقات الحالية، سواء كانت عن معاملات تبادلية أم غير تبادلية، قيمة صافية بمقدار 94,8 مليون فرنك سويسري في 2019، مقارنةً بمبلغ 90,8 مليون فرنك سويسري في عام 2018. ومثلت نحو %30 من مجموع الأصول الجارية مقارنةً بنسبة %27,6 في عام 2018.

14 وهي تمثل، كما جاء في الملاحظة 8 في تقرير الإدارة المالية، الإيرادات غير المحصلة التي التزمت الدول الأعضاء وأعضاء القطاعات والمنتسبون بدفعها للاتحاد من أجل المساهمات السنوية، وشراء المنشورات، ومعالجة بطاقات التبليغ عن الشبكات الساتلية، وأي فواتير أخرى يصدرها الاتحاد.

15 أما المستحقات غير الجارية، الموضحة كذلك في الملاحظة 8، فقد اقتصر حضورها على معاملات غير تبادلية، وبلغت 4,3 مليون فرنك سويسري (16,6 مليون فرنك سويسري في عام 2018). وقد رصدت بالكامل في 31 ديسمبر 2019 تماشياً مع المبادئ الموضحة في الملاحظة 2 في البيانات المالية.

## المستحقات الجارية الأخرى

16 يرد مبلغ 8,2 مليون فرنك سويسري (8,5 مليون فرنك سويسري في عام 2018) في الرصيد الختامي في إطار المستحقات الأخرى. ويرد تقسيم مفصل "للمستحقات الأخرى" في الملاحظة 10 من تقرير الإدارة المالية. وفي حين تم في 2018 تسجيل بيان بمبلغ 1,5 مليون فرنك سويسري، يمثل المبالغ التي يتعين استردادها نتيجة حالة الاحتيال، ضمن هذه المستحقات الجارية، لم يعد يتم الكشف عنها في حسابات 2019، لعدم وجود تطورات في هذه القضية في 2019.

## المتأخرات

17 بلغ مجموع المتأخرات والحسابات الخاصة بالمتأخرات والحسابات الخاصة بالمتأخرات الملغاة 39,8 مليون فرنك سويسري في 31 ديسمبر 2019، نفس قيمة 2018 إلى حد كبير. وتمثل المتأخرات الخاصة، المبالغ المستحقة على الجهات المدينة التي اتفقت على جدول تسديد مع الاتحاد بموجب القرار 41.

18 يشير القرار 41 (دبي، 2018) إلى القرار 152 (بوسان، 2014) الذي يعترف *"بالحاجة إلى زيادة معدل تحصيل المساهمات من أعضاء القطاعات والمنتسبين والحد بشكل كبير من متأخراتهم"*. وقد بلغت متأخرات أعضاء القطاعات والمنتسبين في 31 ديسمبر 2019 نفس القيمة المسجلة في 31 ديسمبر 2018 (11,2 مليون فرنك سويسري).

19 لم تسجل في عام 2019 اتفاقيات جديدة مع الدول الأعضاء لسداد متأخراتها. ومن بين حسابات المتأخرات الخاصة المفتوحة بالفعل، فشلت خمس دول أعضاء أخرى في الامتثال لجداول السداد الخاصة بها، لذلك تم إلغاء حسابات المتأخرات الخاصة لها. ولهذه الأسباب، انخفض مبلغ اتفاقيات السداد في عام 2019 بشكل حاد من 17,2 مليون فرنك سويسري إلى 4,6 مليون فرنك سويسري.

20 ونحن نقر بأن تقرير الأمين العام " المتأخرات والحسابات الخاصة بالمتأخرات" (الوثيقة C20/11 – 14 مايو 2020) ينص على أن الأمين العام *"اتخذ جميع التدابير الممكنة لتخفيض المبالغ غير المسددة"*.

## شطب الفوائد

21 طلب الأمين العام من المجلس الموافقة على شطب ديون غير قابلة للاسترداد يبلغ مجموعها 2 690 233,08 فرنكاً سويسرياً، وسحب نفس المبلغ من احتياطي حسابات المدينين. والمدينون هم 21 شركة تم استنفاد إجراءات الاسترداد الخاصة بها أو تخضع للتصفية "تحت إشراف المحكمة".

## المخزونات

22 في عام 2019، تم تسجيل البنود المتعلقة بالمنشورات والتذكارات واللوازم بقيمة صافية قدرها 0,54 مليون فرنك سويسري وهي نفس القيمة المسجلة في 2018. وترد تفاصيل المخزونات في الملاحظة 9 من تقرير الإدارة المالية التي تبين أن انخفاضاً طفيفاً في صافي قيمة المنشورات (قيمة إجمالية أكبر ولكن مع إهلاك أكبر) مع زيادة في اللوازم.

## الأصول غير الجارية

23 بلغ مجموع الأصول غير الجارية في 31 ديسمبر 2019 مقدار 120,6 مليون فرنك سويسري؛ حيث سجلت ارتفاعاً بمقدار 20,6 مليون فرنك سويسري (%26,4) مقارنةً بعام 2018 عندما بلغت 100 مليون فرنك سويسري.

24 تعزى الزيادة إلى تسجيل مباني الاتحاد لباب فرعي جديد، بنفس الطريقة المتبعة بالنسبة للأصول الجارية، باسم "النفقات المؤجلة – خطة التأمين الصحي UNSMIS" ، بقيمة 20,9 مليون فرنك سويسري (17,3% من إجمالي الأصول غير الجارية). انظر أدناه في هذا التقرير، الجزء الذي نناقش فيه مزايا الموظفين، للحصول على توضيح مفصل لهذه البنود المحاسبية.

25 هذا جانباً، ويتألف هذا الباب من الأبواب الفرعية المعتادة، وهي: "الممتلكات والمنشآت والمعدات" بمقدار 92,7 مليون فرنك سويسري، أو %76,8 من مجموع الأصول غير الجارية (في عام 2018 كانت 95,6 مليون فرنك سويسري، أو %95,6 من مجموع الأصول غير الجارية)، و"الأصول غير المادية" التي تبلغ 1,9 مليون فرنك سويسري أو نسبة %1,6 من المجموع (2,1 مليون فرنك سويسري في عام 2018، أو %2,1) و"الأصول قيد الإنشاء" التي بلغت 5,2 مليون فرنك سويسري (وفي عام 2017 بلغت قيمتها 2,3 مليون فرنك سويسري)، أو ما يمثل 4,3 في المائة من مجموع الأصول غير الجارية. ويرد توضيح أول بابين فرعيين في الملاحظتين 11 و12 من تقرير الإدارة المالية، على التوالي. وتبين الملاحظة 13، الباب الفرعي "الأصول قيد الإنشاء".

## الممتلكات والمنشآت والمعدات

26 تبلغ قيمة هذا الباب 92,7 مليون فرنك سويسري، وكانت القيمة الصافية في 31 ديسمبر 2019 من التكاليف الرأسمالية المقيدة مطروحاً منها الإهلاك ذو الصلة. وتشير الفئات الرئيسية إلى المباني (سُجلت قيمة صافية بمقدار 91,7 مليون فرنك سويسري في عام 2019؛ وكانت 94,7 مليون فرنك سويسري في عام 2018)؛ وإلى معدات تكنولوجيا المعلومات (بلغت القيمة الصافية 0,9 مليون فرنك سويسري في عام 2019، وكانت نفس القيمة تقريباً في عام 2018). وهي موضحة في الملاحظة 11 في تقرير الإدارة المالية.

27 يقتضي المعيار IPSAS 1 أن يتم، في بيان الوضع المالي، قيد المباني بمثابة أصول. وبالنسبة إلى القيد الأولي، فإن المعيار IPSAS 17 ينص على ضرورة الإشارة إلى تكاليف هذه البنود أو إلى قيمة عادلة لها يمكن التعويل عليها. وتخصم قيمة الاستهلاك بصفة منتظمة على مدى العمر النافع للأصل، ويجب أن يعكس أسلوب الإهلاك النمط الذي من المتوقع وفقاً له أن يستهلك الكيان المعني فوائد الأصل الاقتصادية أو إمكانيات استخدامه في المستقبل. ويجب إعادة النظر في القيمة المتبقية بصفة سنوية على الأقل وأن تساوي المبلغ الذي سيتلقاه الكيان حالياً إذا كان الأصل قد بلغ السن والحالة المتوقعين له في نهاية عمره النافع. والأرض والمباني أصلان منفصلان ويحسبان كل على حدة حتى في حالة حيازتهما معاً.

28 ويتعين على مراجع الحسابات الخارجي، وفقاً للملحق II للوائح المالية للاتحاد، أن يقرر ما إذا "كانت قد طبقت إجراءات مرضية لمراجع الحسابات الخارجي على تسجيل الأصول والخصوم والفوائض والعجز".

29 وجاء في الملاحظة 2 من تقرير الإدارة المالية "مبادئ المحاسبة الرئيسية" الفقرة الفرعية "الأصول المادية" أن القيد الأولي للمباني جرى وفقاً *"للقيمة الذاتية" "على أساس الدراسة التي أجراها مكتب استشاري خارجي"*، وذلك لتحديد قيمة رصيد الميزانية الافتتاحية وفقاً للمعايير المحاسبية الدولية IPSAS. واعتبر ذلك "التكلفة التاريخية"، وحُدد الاستهلاك بالاستناد إلى *"عمر نافع تقديري"* الذي يبلغ 100 سنة لهيكل المبنى. أما الأرض التي للاتحاد عليها "حق في المساحة" مجاني، فلم تؤخذ في الحسبان عند تحديد القيمة الأولية للمباني.

30 يمنح الاتحاد السويسري التمويل اللازم لإنشاء مبانٍ للمنظمات الدولية عن طريق مؤسسة مباني المنظمات الدولية (FIPOI) على شكل قروض بشروط ميسرة، أي لفترة 50 سنة بسعر فائدة يساوي %0. وكما ذُكر سابقاً، يوفر كانتون جنيف الأرض مجاناً بموجب "حق الانتفاع بالأرض". ويرد توضيح قيمة القرض المقدم من مؤسسة مباني المنظمات الدولية في الملاحظة 16 في تقرير الإدارة المالية الذي يشير أيضاً إلى أن سداد القرض الممنوح من أجل المبنى الجديد لن يبدأ إلا بعد تسليم المبنى بنجاح ببداية عام 2026 في أقرب الآجال.

31 وفي السنة الأولى من ولايتنا أصدرنا التوصية رقم 3/2012، المتعلقة بإعادة التفاوض على اتفاق الدولة المضيفة. ونحن نتابع هذه التوصية: إذ شُكِّل في عام 2017 فريق عمل للاتحاد الدولي للاتصالات/البلد المضيف، مؤلَّف من ممثلين عن الاتحاد الدولي للاتصالات، وكانتون جنيف (مالك الأرض)، والاتحاد السويسري ومؤسسة مباني المنظمات الدولية (FIPOI)، لمناقشة حق الانتفاع بالأرض (droit de superficie) تحديداً. وفي سبتمبر 2020، أُحطنا علماً بأن المشروع لا يزال قيد المناقشة وأنه ينبغي مواصلة التفاوض بشأن تخفيض المدة المقترح من السلطات السويسرية. وما إن يتم وضع الصيغة النهائية لهذا الاتفاق، ينبغي تصويب القيم المحاسبية المتبقية بناءً على ذلك.

32 وكما جاء في الملاحظة 13، قررت الإدارة في 2019 أن تكشف تكاليف الإضافات (1 242 000 فرنك سويسري) بصورة منفصلة عن التكاليف المتصلة بالمباني قيد الإنشاء (3 948 000 فرنك سويسري) *"استعداداً لمشروع المبنى الجديد وبالتالي السماح بمتابعة شفافة للمشروع خلال مرحلة الإنشاء"*.

### مباني مقر الاتحاد

33 أجاز مؤتمر المندوبين المفوضين (بوسان، 2014) للمجلس، بموجب قراره 194، إنشاء فريق عمل تابع للمجلس يعنى باستكشاف الخيارات المتاحة بشأن مباني مقر الاتحاد في الأجل الطويل (CWG‑HQP). وعُرضت نتائج فريق العمل على المجلس في دورته لعام 2016.

34 وافق مجلس الاتحاد لعام 2016، بمقتضى المقرر 588 المؤرخ 10 يونيو 2016، على تبديل مبنى فارامبيه بمبنى جديد يستوعب أيضاً مكاتب ومرافق مبنى البرج، مع الاحتفاظ بمبنى مونبريان وتجديده؛ واعتبر هذا الإجراء الخيار الأكثر فعالية من حيث التكلفة، مع افتراض بيع موفق لمبنى البرج. وأُنشئ فريق استشاري للدول الأعضاء (MSAG).

35 أقر القرار 212 الذي اعتمده مؤتمر المندوبين المفوضين الذي عُقد في دبي في 2018 الحاجة إلى إشراك الدول الأعضاء في الاتحاد في اتخاذ القرارات بشأن بناء مقر الاتحاد المستقبلي وأكد أن المشروع سيُمول بشكل أساسي من خلال قرض بدون فوائد بقيمة 150 مليون فرنك سويسري يُقدم من البلد المضيف (على ألا يتجاوز مبلغ القرض هذه القيمة) وأن تمويل المشروع يمكن استكماله أيضاً بمبالغ الرعاية والتبرعات وبالصندوق المؤقت الذي أنشأه المجلس. وتم أيضاً تأكيد الفريق الاستشاري للدول الأعضاء مع ولاية تشمل استعراض تقدم المشروع وتقديم إرشادات بشأن نطاق المشروع وتكلفته وتوقيته.

36 تم الكشف عن صندوقين مختلفين يتعلقان بالمباني الجديدة في الحسابات (الإبلاغ القطاعي والملحق B2): الصندوق الخاص بمشروع تشييد المباني الجديدة (الذي سيُغذى من خلال القرض) وصندوق احتياطي المبنى الجديد الذي يخصص له الأمين العام مبلغ 3,04 ملايين فرنك سويسري من فائض الميزانية.

37 اعتمد المجلس في الدورة الاستثنائية التي عُقدت في 27 سبتمبر 2019 في جنيف، المقرر 619 وجرت بموجبه الموافقة على التكلفة المباشرة النهائية لمشروع المبنى الجديد لمقر الاتحاد البالغة قيمتها 170 139 000 فرنك سويسري، والتي تُغطى بالكامل بالتمويل المتاح من كل من القرض المقدم من البلد المضيف بقيمة 150 000 000 فرنك سويسري، ومبالغ الرعاية والمِنَح البالغة قيمتها 15 140 000 فرنك سويسري، ومبلغ 5 000 000 فرنك سويسري من صندوق المبنى الجديد.

38 وقد قرر المجلس في دورته الاستثنائية التي عُقدت في سبتمبر 2019 إنشاء صندوق إضافي لسجل المخاطر (الفقرة 3 من *"يقرر"* من المقرر 619) لتوفير وسادة مالية إضافية لبند المخاطر التي لا يمكن تخفيفها، تُموَّل بموجب مقررات المجلس اللاحقة بداية من عام 2020. وتبلغ مخصصات هذا الصندوق حالياً 1 425 000 فرنك سويسري.

39 الإجراء بأكمله جارٍ في الوقت الراهن، وطلب القرض قيد التنفيذ. وأكد البلد المضيف أن كانتون جنيف صاغ القانون لعرضه على المجلس الأعلى للموافقة عليه بحلول نهاية عام 2020. وأعلنت السلطة الفيدرالية أن اللجنة المالية وافقت بالإجماع على الطلب الذي سيُعرض على دورة خريف 2020 للغرفة الأولى في البرلمان.

## المعدات الشخصية

40 حددت الإدارة في الملاحظة 11 أن هناك زيادة متدرجة في المعدات من النوع المتنقل أو على الأقل من النوع القابل للفك، وقد أدت الأحداث اللاحقة بعد الإغلاق إلى زيادة كبيرة في نصيب الموظفين الذين يعملون عن بعد. ونحن ندرك أن تتبع هذه المعدات يتطلب موارد من البشر والوقت، ولم يكن ذلك ممكناً بسهولة ضمن الإطار الزمني المحدود. ويحدد الأمر الإداري 10/17 مسؤولية كل فرد من الموظفين في التحقق من سجلات الجرد الخاصة به وتحديثها. ومع ذلك، تم الاعتراف بوجود قطع معدات لم يتم تسجيلها بشكل صحيح بعد.

41 وخلال زيارتنا الميدانية الأخيرة في صيف 2020، حصلنا على أدلة على أن عدداً من الحواسيب الشخصية والشاشات الخارجية وعناصر تكنولوجيا المعلومات الأخرى القابلة للفك أخذها الموظفون لاستخدامها عن بُعد في المنزل. وقد تأكد لنا أنه لا يوجد سجل كامل لهذه التحركات.

***التوصية رقم 1***

42 ألف) **نوصي** بأن تقوم الإدارة بجمع معلومات حول موقع معدات تكنولوجيا المعلومات، مما يجعل فرادي الموظفين مسؤولين عن تحديث سجلات الجرد الخاصة بهم بهذه المعلومات.

43 باء) وفي هذا الصدد، **نوصي** بتعزيز هذه المسؤولية بقواعد أكثر صرامة.

***تعليقات من الأمين العام***

سيتم تحديد موعد "الجرد الفعلي" السنوي في أواخر عام 2020، أوائل عام 2021. ومن المفترض أن يسمح ذلك للاتحاد بتجميع المعلومات حول المعدات. وينص القرار الأمر الإداري 17/10 على مسؤولية فرادى موظفي الاتحاد في التحقق من صحة سجلات الجرد الخاصة بهم وتحديثها، وهو ما يمكن القيام به إلكترونياً عبر بوابة الاتحاد على الإنترانت.

ويبحث الاتحاد عن طريقة محسنة لتذكير الموظفين بطلبات تأكيد الجرد المعلقة. ونحن نبحث في كيفية تطبيق الأمر الإداري 17/10 بشكل أفضل.

## الأصول غير المادية

44 في عام 2019، بلغت الأصول غير المادية 1,9 مليون فرنك سويسري مبينة انخفاضاً عن القيمة المسجلة في 2018 (2,1 مليون فرنك سويسري). ويرجع هذا الانخفاض في الأساس للإهلاك في البرمجيات.

45 وكما أفادت الإدارة في الملاحظة 12 بتقرير الإدارة المالية، فإن الرسملة، وفقاً للمعيار IPSAS 31، تتناول: ’1‘ التطورات الداخلية المتعلقة بتحسينات في بعض الخدمات المحددة المقدمة للأعضاء، وتحديداً النفاذ إلى وثائق الاتحاد وإدارتها وأرشفتها؛ ’2‘ البرمجيات الاعتيادية ورزم البرمجيات المحدّثة المستخدمة في الأنشطة التشغيلية للاتحاد.

## الخصوم

46 في عام 2019، بلغ مجموع الخصوم 910,1 مليون فرنك سويسري مما يمثل زيادة بمقدار 104,3 مليون فرنك سويسري (%12,9) مقارنةً بالقيمة المسجلة في عام 2018 (805,8 مليون فرنك سويسري). وهي تتألف من:

أ ) *خصوم جارية* بمبلغ 172,6 مليون فرنك سويسري تمثل %19 من مجموع الخصوم (في عام 2018، كانت تمثل %19,5 وتبلغ قيمتها الإجمالية 156,9 مليون فرنك سويسري).

ب) *خصوم غير جارية* تبلغ قيمتها الإجمالية 737,5 مليون فرنك سويسري تمثل %81 من مجموع الخصوم (في عام 2018، كانت الخصومغير الجارية تمثل %80,5 وتبلغ قيمتها الإجمالية 648,9 مليون فرنك سويسري).

## الخصوم الجارية

47 في عام 2019، كما يتضح أعلاه، بلغ مجموع الخصوم الجارية 172,6 مليون فرنك سويسري، وهو ما يمثل زيادة بمقدار 15,7 مليون فرنك سويسري مقارنةً بعام 2018 (156,9 مليون فرنك سويسري).

48 ترجع هذه الزيادة إلى الباب الفرعي الجديد "صندوق تسوية الخطة UNSMIS"، بمبلغ 21,2 مليون فرنك سويسري (يعادل المبلغ المسجل تحت "النفقات المؤجلة" في الأصول الجارية)، نتيجة للانتقال إلى خطة التأمين الصحي الجديدة اعتباراً من عام 2020؛ انظر أدناه في هذا التقرير، في الجزء الذي نناقش فيه مزايا الموظفين، من أجل توضيح مفصل لهذه البنود المحاسبية.

49 ومن بين الأبواب الفرعية الأخرى، انخفضت "الأرصدة الاحتياطية" (6,1– مليون فرنك سويسري) و"الإيرادات المؤجلة (0,6– مليون فرنك سويسري) مقارنة بعام 2018، بينما زادت "الديون الأخرى" بمقدار 1,7 مليون فرنك سويسري. ويتحدد أساس تقييم الخصوم الجارية في المبادئ المحاسبية (الملاحظة 2).

## الموردون والدائنون الآخرون

50 يظهر مبلغ 8,5 مليون فرنك سويسري (8,9 مليون فرنك سويسري في عام 2018) في الرصيد الختامي تحت عنوان "الموردون والدائنون الآخرون". ويرد له تقسيم مفصل في الملاحظة 14 بتقرير الإدارة المالية حيث تُسرَد البنود الفرعية الثلاثة: "الموردون" و"الودائع المستلَمة" و"العرابين المستلَمة".

## الإيرادات المؤجلة

51 بلغت قيمة الباب الفرعي "الإيرادات المؤجلة" 135,6 مليون فرنك سويسري (كانت قد بلغت 136,3 مليون فرنك سويسري في عام 2018). ويأتي معظم هذا المبلغ من مساهمات أعضاء الاتحاد (الدول الأعضاء وأعضاء القطاعات والمنتسبون) ومن الإيرادات الناتجة عن معالجة بطاقات التبليغ عن الشبكات الساتلية بشأن الطلبات التي أُعدت في نهاية عام 2019 ليصار إلى نشرها في عام 2020. وتسجل الإيرادات من اتفاقات الرعاية للمبنى الجديد التي تم فوترتها بالفعل في عام 2019 في هذا الباب الفرعي، على أنها "إيرادات أخرى". ويرد تقسيم مفصل للإيرادات المؤجلة في الملاحظة 15 بتقرير الإدارة المالية.

## الأرصدة الاحتياطية

52 في عام 2019، بلغت قيمة الباب الفرعي "الأرصدة الاحتياطية" 0,7 مليون فرنك سويسري (كانت قد بلغت 6,83 مليون فرنك سويسري في عام 2018). ويشمل هذا الباب المبلغ الاحتياطي المخصص للمنازعات القانونية والاحتياطي المخصص لمعالجة بطاقات التبليغ عن الشبكات الساتلية بالمجان. ويرد تقسيم مفصل للأرصدة الاحتياطية في الملاحظة 18 بتقرير الإدارة المالية.

53 وقد انخفض المبلغ الخاص بالأرصدة الاحتياطية المخصصة للمنازعات القانونية كثيراً، نظراً إلى أن بعض المنازعات الكبيرة تمت تسويتها خلال عام 2019 وبالتالي تم صرف مبالغ الأرصدة الاحتياطية الخاصة بها.

## القروض والديون المالية

54 المبلغ المتصل برأس المال الذي اقترضه الاتحاد من مؤسسة مباني المنظمات الدولية من أجل بناء وتجديد مبانيه مسجل بوصفه قصير الأجل (1,5 مليون فرنك سويسري، أي بنسبة %0,95 من مجموع الخصوم الجارية)، وهو ما يطابق القسط الذي سيسدده الاتحاد للمؤسسة في عام 2020، وبوصفه طويل الأجل (43,5 مليون فرنك سويسري، أي بنسبة %6,1 من مجموع الخصوم غير الجارية، بلغت %6,4 في عام 2018). ويرد تفصيل المبالغ في الملاحظة 16 من تقرير الإدارة المالية.

## الخصوم الجارية الأخرى

55 في عام 2019 بلغ البابان الفرعيان "مزايا الموظفين" و"الديون الأخرى" مقدار 0,2 مليون فرنك سويسري (مثلما كان عليه في عام 2018) و4,9 مليون فرنك سويسري (3,2 مليون فرنك سويسري في عام 2018) على التوالي. ويرد وصف مفصل وتقسيم لهما في الملاحظتين 1.17 و19 من تقرير الإدارة المالية على التوالي.

56 وبصفة خاصة فإن "مزايا الموظفين" قصيرة الأجل المسجلة في إطار "الخصوم الجارية" ترتبط بالمبلغ المخصص لساعات العمل الإضافية (46 000 فرنك سويسري، وكان 39 000 فرنك سويسري في عام 2018) والمبلغ المخصص للإجازات المتراكمة (132 000 فرنك سويسري، وكان 148 000 فرنك سويسري في عام 2018). ولم تكشف الفحوص التي أجريناها عن أي مشكلة كبرى والمخصصات الاحتياطية دقيقة إلى حدٍ كبير.

## الخصوم غير الجارية

57 في عام 2019 بلغ مجموع الخصوم غير الجارية 737,5 مليون فرنك سويسري، مع زيادة بمقدار 88,6 مليون فرنك سويسري (%13,6) مقارنةً بعام 2018 (648,93 مليون فرنك سويسري).

58 وترجع هذه الزيادة بصفة إجمالية إلى الزيادة في مزايا الموظفين (61,44+ مليون فرنك سويسري، أي %10,7+ مقارنةً بعام 2018) وإلى الباب الفرعي المسجل مؤخراً "صندوق تسوية الخطة UNSMIS" (مبلغ 20,9 مليون فرنك سويسري، ما يعادل المبلغ المسجل تحت بند "النفقات المؤجلة" في الأصول غير الجارية)، نتيجة للانتقال إلى خطة التأمين الصحي الجديدة اعتباراً من عام 2020. انظر أدناه في هذا التقرير، في الجزء الذي نناقش فيه مزايا الموظفين، من أجل توضيح مفصل لهذه البنود المحاسبية. ويتحدد الأساس الذي يستند إليه تقييم الخصوم غير الجارية في المبادئ المحاسبية (الملاحظة 2).

59 وتضمن هذا الباب الديون طويلة الأجل (انظر الفقرة بشأن "القروض")، وأموال الأطراف الخارجية المخصصة أو التي يجري تخصيصها، والخصوم من أجل خطة التأمين الصحي في الاتحاد، والمخصصات التي تغطي التزامات غير مؤكدة المقدار والتوقيت وترتبط أساساً بتعويضات ما بعد انتهاء مدة الخدمة.

## ملخص مزايا الموظفين

60 تسجل مزايا الموظفين في البيانات المالية تحت "الخصوم الجارية" و"الخصوم غير الجارية" وقد بلغت قيمتها الإجمالية 635,03 مليون فرنك سويسري في عام 2019، كما هي موجزة في الجدول أدناه.

***الجدول 1***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***الخصوم*** | **السنة (بآلاف الفرنكات السويسرية)** | | **التغيير 2019-2018** | |
| ***2019*** | ***2018*** | **بآلاف الفرنكات السويسرية** | **%** |
| جارية | 178 | 187 | 9– | %4,8– |
| غير جارية | 634 857 | 573 415 | 61 442 | %10,7 |
| **المجموع** | **635 035** | **573 602** | **61 433** | %10,7 |
| ***مكونات الخصوم غير الجارية*** |  |  |  |  |
| خطة التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة (ASHI) | 611 896 | 552 240 | 59 656 | %10,8 |
| المعاشات التقاعدية | 54 | 54 | 0 | %0,0 |
| الاستقرار/الإعادة إلى الوطن | 13 500 | 12 341 | 1 159 | %9,4 |
| الإجازات المتراكمة | 9 407 | 8 777 | 630 | %7,2 |
| المجموع | **634 857** | **573 412** |  |  |

## مزايا الموظفين طويلة الأجل

61 كما يعرض الجدول أعلاه، في عام 2019 بلغ الباب الفرعي المعنون "الخصوم غير الجارية" (المرتبطة بمزايا الموظفين طويلة الأجل) نحو 634,86 مليون فرنك سويسري، بزيادة قدرها 61,44 مليون فرنك سويسري (%10,7+) مقارنةً بمبلغ 573,42 مليون فرنك سويسري في عام 2018. وهو ما مثل %86,1 من إجمالي الخصوم غير الجارية و%71,2 من مجموع الخصوم. وشمل هذا الباب الخصوم الإكتوارية بالنسبة إلى مزايا ما بعد انتهاء مدة الخدمة في إطار خطة التأمين الصحي (ASHI) (611,89 مليون فرنك سويسري؛ مقابل 552,24 مليون فرنك سويسري في عام 2018)، والمبلغ المخصص للخصوم التقديرية من أجل منحة الإعادة إلى الوطن (13,50 مليون فرنك سويسري؛ مقابل 12,34 مليون فرنك سويسري في عام 2018)، والمبلغ المخصص للإجازات المجمعة (9,40 مليون فرنك سويسري؛ مقابل 8,87 مليون فرنك سويسري في عام 2018). ويرد في الملاحظة 2.17 من تقرير الإدارة المالية وصف وتقسيم بالتفصيل لمزايا الموظفين طويلة الأجل.

## مزايا الموظفين: منح الاستقرار والإعادة إلى الوطن

62 كما هو مبين في الفقرة السابقة، بلغت المخصصات المعتمدة في 31 ديسمبر 2019 لمنح الاستقرار والإعادة إلى الوطن 13,50 مليون فرنك سويسري (مقابل 12,34 مليون فرنك سويسري في عام 2018) وقد حُسبت وفقاً للدراسة الإكتوارية التي طلبتها الإدارة والتي أوضحها الخبير الإكتواري في تقريره الصادر في فبراير 2020.

## مزايا الموظفين: خطة التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة (ASHI)

63 في عام 2019 بلغ المخصص للخصوم الإكتوارية من أجل خطة التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، 611,89 مليون فرنك سويسري مما يمثل زيادة بمقدار 59,65 مليون فرنك سويسري (%10,8) مقارنةً بمبلغ 552,24 مليون فرنك سويسري في عام 2018. وقد أجرى هذا الحساب الخبير الإكتواري، بناءً على افتراضات إكتوارية، باستخدام منحنيات عائد سندات الشركات AA لمكتب Aon في 31 ديسمبر 2019. وقد انخفض سعر الخصم كثيراً من %1,2 في 2018 إلى %0,6 في 2019.

64 في تقريرنا الأخير، وفقاً للفقرة 88 من معيار المحاسبة الدولية للقطاع العام 39، أوصينا بأن تفصح الإدارة في الملاحظات بتقرير الإدارة المالية عن مبلغ الخصوم الإكتوارية لخطة التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة المحسوبة باستخدام سعر الخصم لسندات الحكومة السويسرية طويلة الأجل (التوصية رقم 2/2018). وكما طلب منه، قام مكتب AON في تحليل الحساسية لخطط الرعاية الصحية أيضاً بحساب المخصص باستخدام منحنى عائد سندات حكومة سويسرا للمكتب AON وكانت النتيجة زيادة بنحو 120 مليون فرنك سويسري، مقابل مبلغ نهائي نظري للخصوم قدره 731,89 مليون فرنك سويسري، بسبب سعر خصم أقل (0,2 بدلاً من 0,6).

### استناداً إلى افتراضات الاتحاد، فإن قيمة منح الاستقرار والإعادة إلى الوطن وقيمة خصوم خطة التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة صحيحة إلى حد كبير

65 وتقع مسؤولية اختيار الافتراضات الإكتوارية على عاتق الإدارة وحدها. ويقوم المراجع الخارجي للحسابات بفحص مدى وجاهتها واتساقها مع المعيار IPSAS ومع السنوات السابقة مع التحقق من صحتها.

66 وعلى غرار السنوات الماضية، استعان فريقنا بخدمات مجموعة من الخبراء الإكتواريين في القطاع العام المتخصصين في المزايا الاجتماعية. وللاضطلاع بعملهم، قام خبراؤنا الإكتواريون بإعادة حساب التقديرات التي أعدها مكتب الخبير الإكتواري الذي اختاره الاتحاد (AON Hewitt Consulting. وأكد العمل الذي قام به خبراؤنا الإكتواريون أن المبالغ المسجلة في الحسابات صحيحة إلى حد كبير.

### الزيادة في خصوم خطة التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة

67 يرجع جزء من الزيادة في الخصوم الاكتوارية الخاصة بخطة التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة، إلى الانخفاض في سعر الخصم المستخدم في الحسابات الاكتوارية. ومع ذلك، بالإضافة إلى الافتراضات المتعلقة بأسعار الفائدة المستقبلية، هناك أسباب أخرى تفسر هذا الاتجاه، مثل الزيادة في التكاليف الطبية والرواتب والمعاشات التقاعدية (انظر الملاحظة 2.2.17؛ عدد المتقاعدين واتجاه الوفيات لم يكن لهما أي تأثير على الزيادة، لأن بيانات الأعضاء المستخدمة من قبل مكتب AON تعود إلى الإحصاء السكاني في 1 أكتوبر 2018). وقد أكدت لنا الإدارة أن الافتراضات المستخدمة لحساب المخصص لم تأخذ في الاعتبار تأثير حالة الطوارئ الصحية من جراء وباء Covid-19، والتي سيتم أخذها في الاعتبار في الدراسة الاكتوارية لعام 2020.

68 وهناك عامل آخر أثر على مبلغ خصوم خطة التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة هو إعادة تقييم تكلفة الخدمة، بسبب الانتقال من الخطة CMIP إلى جمعية التأمين التعاوني لموظفي الأمم المتحدة (UNSMIS)، بدءاً من 1 يناير 2020. وتكلفة الخدمة السابقة - التي تعكس تأثير من الخطة الجديدة على خصوم الاتحاد، اعتماداً على مزايا أكثر سخاء ومساهمات أقل للأعضاء – قدرت من قبل مكتب AON بمبلغ 50 029 000 فرنك سويسري.

## تأثير الخصوم الإكتوارية على القيمة السالبة لصافي الأصول

69 كان للحجم الكبير للخسائر الاكتوارية لخطة التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة (278,31 مليون فرنك سويسري؛ كانت 282,42 في عام 2018) تأثير كبير على صافي أصول الاتحاد، والتي كانت سالبة في عام 2019، كما في العام السابق.

## تأثير تكاليف خطة التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة على العجز في الأداء المالي

70 من ناحية أخرى، يجب أن نشدد على أن التكاليف المتعلقة بخطة التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة أثرت أيضاً على الأداء المالي لتصل إلى 78,3 مليون فرنك سويسري، بزيادة قدرها 49,8 مليون فرنك سويسري مقارنة بالعام السابق (تسوية خطة التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة، في الملاحظة 23 "نفقات الموظفين" بلغت 71 694 000 فرنك سويسري، لأن صافي المزايا المدفوعة البالغ 6 663 000 فرنك سويسري تم سحبه).

***الجدول 2***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| المبالغ المسجلة في بيان الداء المالي (بآلاف الفرنكات السويسرية) | | |
|  | 2019 | 2018 |
| تكاليف الخدمة | 21 759 | 23 025 |
| تكاليف الخدمة السابقة | 50 029 |  |
| النفقات المالية | 6 569 | 5 523 |
| العائد المتوقع على الأصول | - | - |
| المجموع | 78 357 | 28 548 |

71 ونتيجة لذلك، أثرت تكاليف خطة التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة على الناتج السالب المسجل للأداء المالي خلال هذه الفترة.

## الانتقال من خطة التأمين الصحي الجماعي (CMIP)/شركة Cigna إلى خطة جمعية التأمين التعاوني لموظفي الأمم المتحدة (UNSMIS)

72 خلال عام 2019، كان الاتحاد لا يزال جزءاً من خطة التأمين الطبي الجماعي (CMIP)، وهي خطة التأمين الصحي للموظفين التي تم وضعها في عام 2014، وكانت شركة Cigna هي شركة التأمين وشركتا Cigna/Vanbreda المسؤولتين عن المطالبات. وفي إطار الخطة CMIP، كان الاتحاد يقوم بجمع المساهمات ودفع أقساط سنوية إلى شركتي Cigna/Vanbreda.

73 وكما أشرنا في التقرير السابق، بالنظر إلى العجز المتزايد في الخطة، بحثت لجنة الخطة CMIP في بدائل لتحسين استدامتها على المدى الطويل. وفي صيف 2019، أوصت لجنة الخطة CMIP لجنة التنسيق (CoCo) بالانتقال من الخطة CIMIP/شركة Cigna إلى خطة جمعية التأمين التعاوني لموظفي الأمم المتحدة (UNSMIS). وأقرت اللجنة الاستشارية المشتركة (JAC) هذه التوصية. وفي 19 أغسطس 2019، وقع الأمين العام اتفاق الانتقال إلى الخطة UNSMIS اعتباراً من 1 يناير 2020 ("الاتفاق").

74 نص الاتفاق على بعض التدابير لتحييد تأثير قبول مشاركي الاتحاد على الخطة UNSMIS (المواد 5 و7 و8): ’1‘ في أوائل عام 2020، دفع الاتحاد 19,53 مليون دولار أمريكي في صندوق احتياطي الجمعية UNSMIS (المادة 7)؛ ’2‘ بالإضافة إلى ذلك، قطع الاتحاد التزاماً بدفع مساهمة استثنائية قدرها 22,53 مليون دولار أمريكي لصندوق الاحتياطي، مقسمة إلى ثلاث عشرة دفعة سنوية اعتباراً من عام 2020 (المادة 8)؛ ’3‘ أخيراً، قطع الاتحاد التزاماً بدفع مساهمة قدرها 2 دولار أمريكي للفرد شهرياً، بدءاً من السنة الثالثة عشرة (المادة 5).

75 وكما أفادت الإدارة، أُخذت هذه المساهمة الأخيرة في الاعتبار في الافتراضات الخاصة بحساب خصوم خطة التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة المذكورة أعلاه، وتم تسجيل المبالغ الأخرى المستحقة للجمعية UNSMIS للانضمام إلى الخطة الجديدة في التقرير السنوي المقدم إلى المجلس بشأن حالة خصوم خطة التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة (الوثيقة C20/46).

76 نحن نقر بأن الإدارة قد حسبت على النحو الواجب المبالغ المستحقة كما تم التعهد بها في الاتفاق بين الجمعية UNSMIS والاتحاد، وذلك بعد تحليلنا والاقتراحات ذات الصلة. وتم تسجيل إجمالي المبلغ المستحق (42,1 مليون فرنك سويسري) تحت الخصوم، وكنفقات مؤجلة، تحت الأصول، وتقسيمها إلى "جارية" (21,2 مليون فرنك سويسري) و"غير جارية" (20,9 مليون فرنك سويسري).

77 ويعرض الجدول أدناه ملخص المبالغ المسجلة.

***الجدول 3*** (بملايين الفرنكات السويسرية)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| الأصول | | الخصوم | |
| نفقات مؤجلة – الخطة UNSMIS | | صندوق تسوية الخطة UNSMIS | |
| جارية | 21,2 | جارية | 21,2 |
| غير جارية | 20,9 | غير جارية | 20,9 |
| **المجموع** | **42,1** | **المجموع** | **42,1** |

## خصوم التأمين الصحي للموظفين أثناء الخدمة وبعد انتهاء مدة الخدمة وتأثير الانتقال من خطة التأمين الصحي الجماعي (CMIP)/شركة Cigna إلى خطة جمعية التأمين التعاوني لموظفي الأمم المتحدة (UNSMIS)

78 تمول خصوم التأمين الصحي للموظفين أثناء الخدمة وبعد انتهاء مدة الخدمة من خلال صندوق ضمان الخطة CMIP (صندوق التأمين الصحي في البيان III) وصندوق الخطة ASHI: لاسيما أن صندوق ضمان الخطة CMIP مخصص لتمويل الخطة على أساس دفع الاستحقاقات أولاً بأول؛ في حين تأسس صندوق الخطة ASHI لتمويل خصوم الخطة ASHI على الأجل الطويل.

79 وفي عام 2019، تم استخدام صندوق ضمان الخطة CMIP لسداد العجز في الخطة CMIP البالغ 2 مليون فرنك سويسري؛ وفي يناير 2020، تم استخدام نفس الصندوق لدفع حصة الاتحاد في الصندوق احتياطي الجمعية UNSMIS بقيمة 19,53 مليون دولار أمريكي. واستنفد هذا المبلغ الأخير الصندوق تقريباً، والذي بلغ 20,3 مليون فرنك سويسري في نهاية عام 2019؛ لذلك، لم يتسن تغطية مدفوعات المساهمة الاستثنائية البالغة 22,53 مليون دولار أمريكي المستحقة للخطة UNSMIS.

80 وفي نفس التاريخ، بعد التخصيص المقترح لمبلغ 0,5 مليون فرنك سويسري، فإن رصيد صندوق الخطة ASHI بلغ 12 مليون فرنك سويسري، أي أقل من 2% من خصوم الخطة ASHI.

81 وفي هذا الصدد، نلاحظ أنه منذ عام 2015، أوصى فريق العمل المعني بالتأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة التابع لشبكة التمويل والميزانية التابعة للأمم المتحدة بتوفير التمويل الكافي لخصوم التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة (التوصية 7، لمزيد من المعلومات، انظر تقرير الأمين العام للأمم المتحدة إلى الجمعية العامة، A/70/590). وحدد فريق العمل أنه كان من الضروري تكوين احتياطيات كحد أدنى لتمويل التكلفة الإضافية المتحملة خلال الفترات الحالية، والتي تمثلها تكلفة الخدمة، بالإضافة إلى تكاليف الفائدة المقابلة، مما يعكس التكلفة الحقيقية للعمليات الجارية. وإذا أخذنا في الاعتبار التكاليف الموضحة في الجدول 2 أعلاه فقط، فمن الواضح أن صندوق ضمان الخطة CMIP وصندوق الخطة ASHI لا يمثلان احتياطيات كافية لتكاليف التأمين الصحي أثناء الخدمة وبعد انتهاء مدة الخدمة في عام 2019. وفي عام 2020، من المفترض أن تزداد الفجوة بسبب المدفوعات المستحقة للجمعية UNSMIS كشرط للمشاركة في الخطة الجديدة.

82 وعلاوةً على ذلك، فإن مستوى الخصوم الاكتوارية هو مؤشر رئيسي للمجلس على أن ميزانية الاتحاد في المستقبل يمكن أن تتأثر بأي زيادة كبيرة في نفقات مزايا الموظفين.

***إلى عناية المجلس (1)***

83 بالنظر إلى أن الخطة الجديدة سينتج عنها خصوم أكبر من الخطة السابقة، نظراً لارتفاع مستوى المزايا الممنوحة للأشخاص المؤمن عليهم، فإننا نلفت انتباه المجلس إلى ضرورة تحديد، من خلال إجراء دراسة اكتوارية كاملة، متى ستتأثر الحالة المالية للاتحاد من نقص التمويل الناتج بصورة أساسية من خصوم الخطة ASHI. ووفقاً لنتائج هذه الدراسة، نوصي أيضاً بدراسة استراتيجية تمويل طويلة الأجل، من أجل تجنب تعرض القدرة التشغيلية والبرنامجية للاتحاد للخطر، على المديين المتوسط والطويل.

## مزايا الموظفين: صندوق التأمينات لموظفي الاتحاد (الصندوق التقاعدي المغلق لموظفي الاتحاد)

84 كما كان الحال في الأعوام الماضية، فقد سجل مبلغ 54 000 فرنك سويسري في الحسابات عند إقفالها، وهو يتعلق بالتزامات تعويضات في شكل معاشات تقاعدية تدفع للموظفين السابقين في إطار صندوق التأمينات للموظفين (انظر أيضاً الفقرة 140).

## صافي الأصول

85 يشمل صافي الأصول الأموال المخصصة وغير المخصصة، والأموال من خارج الميزانية، والناتج من غير الميزانية، والفائض/العجز بالنسبة إلى السنة المالية، وآثار التحول إلى المعايير المحاسبية IPSAS. وفي عام 2019 تمخض صافي الأصول عن قيمة سالبة تبلغ 452,6– مليون فرنك سويسري، ما يمثل زيادة في القيمة السالبة مقارنةً بمبلغ 395,2– مليون فرنك سويسري في عام 2018.

86 ويرد شرح لجميع التحركات في صافي الأصول في الجداول والملاحظات المختلفة في تقرير الإدارة المالية، وبصفة خاصة:

أ ) الجدول الثاني "بيان الأداء المالي"، الذي يبين العجز بالنسبة إلى الفترة (57,5– مليون فرنك سويسري).

ب) الجدول الثالث "بيان الاختلافات في صافي الأصول" الذي يُظهر التحركات بصورة منفصلة لكل نوع من الأموال، وآثار المعايير المحاسبية IPSAS.

ج) الجدول الخامس "مقارنة المبالغ المدرجة في الميزانية والمبالغ الفعلية"، الذي يظهر فيه أيضاً عملية التوفيق المحاسبية بين نواتج الميزانية (المبلغ الفعلي) والمبالغ المعتمدة في البيانات المالية (انظر أيضاً في هذا الصدد الملاحظة 26).

د ) الملاحظة 2 "المبادئ المحاسبية الرئيسية" في الفقرة المتصلة "بقيد الأموال"، وبصفة خاصة الفقرة الفرعية المعنونة "الأموال الخارجية المخصصة"، والفقرة المتصلة "بحساب الاحتياطي".

ﻫ‍ ) الملاحظة 3 "إدارة صافي الأصول"، التي تورد قائمة بالتحركات في حساب الاحتياطي.

# بيان الأداء المالي لعام 2019

87 يُظهر هذا البيان أن الإيرادات والنفقات التشغيلية والمالية للمنظمة مصنفة ومبينة ومعروضة على أساس متسق من أجل توضيح صافي العجز أو الفائض للسنة. وقد كانت نتيجة الفترة عجزاً قدره 57,5– مليون فرنك سويسري.

## الإيرادات والنفقات

88 بلغ مجموع الإيرادات 187,2 مليون فرنك سويسري، ما يمثل زيادة بمقدار 10,8 مليون فرنك سويسري (%6,1+) مقارنةً بعام 2018 (176,4 مليون فرنك سويسري)، وهو ما يرجع بصفة رئيسية إلى الإيرادات المالية (8,8+ مليون فرنك سويسري). أما المساهمات المقررة، والبالغة 126,5 مليون فرنك سويسري، فقد ازدادت أيضاً اعتباراً من 2018 (1,3+ مليون فرنك سويسري، %1+). وبلغت نسبة المساهمات المقررة بالنسبة إلى مجموع الإيرادات %67,6 في 2019 (وكانت بنسبة %71 في عام 2018). ويرد التقسيم المفصل للإيرادات في الملاحظة 22 من تقرير الإدارة المالية.

89 بلغ مجموع النفقات 244,6 مليون فرنك سويسري وهو ما يمثل زيادة قدرها 66,4 مليون فرنك سويسري (%60,3+)، مقارنةً بعام 2018 (184,4 مليون فرنك سويسري). وترجع الزيادة في معظمها إلى نفقات الموظفين، التي زادت إلى 203,9 مليون فرنك سويسري تمثل %83,4 من إجمالي النفقات، وهي نسبة أعلى مما كانت عليه في 2018 عندما كانت تمثل %80,7 من إجمالي النفقات، كما ورد في الملاحظة 23 من تقرير الإدارة المالية.

## بيع المنشورات

90 بلغت الإيرادات المتأتية من بيع المنشورات في 2019 مقدار 15,61 ألف فرنك سويسري بزيادة بنسبة 13% عن عام 2018. وعزز إصدار طبعتين جديدتين من منشورات الخدمة البحرية للاتحاد في 2019 من إجمالي المبيعات، وهو ما تضمن عام كامل من المبيعات لعنوان واحد (القائمة V: محطات السفن 2019) وشهر من المبيعات للثانية (القائمة IV: المحطات الساحلية 2019)، التي لم تصدرت إلا في ديسمبر. ومثلت مبيعات هاتين الطبعتين 87% من مجموع الإيرادات السنوية.

91 في 2019، أبرم ستة موزعين جدد عقود توزيع مع الاتحاد لزيادة نشر منشورات الخدمة البحرية واستمرت إجراءات مكافحة التزييف، بما في ذلك الحملات الإعلامية لمفتشي الموانئ العالميين.

92 على الرغم من أن الغالبية العظمى من محتوى وعناوين الاتحاد أصبحت متاحة عبر الإنترنت (النفاذ المجاني)، فإن كبار العملاء التقليديين مثل وحدة المعلومات الاقتصادية، وفاينانشال تايمز وإرنست ويونغ، جددوا اتفاقات تراخيص البيانات المخصصة الخاصة بهم من أجل قاعدة بيانات المؤشرات العالمية للاتصالات/تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الصادرة عن قطاع تنمية الاتصالات بالاتحاد، وبالتالي الاستمرار في دفع رسوم الامتياز السنوية للاتحاد.

## نفقات التعاون الدولي والمساعدة التقنية: الأساس المنطقي لتعضيد الرأي

### الإقرار بجهود الإدارة في معالجة مواطن ضعف كبيرة في بعض المجالات المحددة، بيد أنه لا تزال هناك حاجة للتنفيذ الفعلي

93 في تقريرنا للسنة الماضية، حددنا العديد من مواطن الضعف المتعلقة بالضوابط الداخلية فيما يتعلق بالتعاون الدولي والمساعدة التقنية، مما أدى إلى تخفيض مستوى الضمانات لدينا من أن البيانات المالية خالية من أي أخطاء مادية في هذا المجال بالتحديد. وقد رفعنا العديد من التوصيات لتحسين نظام الرقابة الداخلية على الصعيدين المركزي والمحلي.

94 ونعترف بحقيقة أن الاتحاد قد بدأ عملية شاملة تهدف إلى تنفيذ توصياتنا على النحو الواجب، فضلاً عن التوصيات التي قدمتها وحدة المراجعة الداخلية ووحدة التفتيش المشتركة. وتم إنشاء فريق عمل معني بالضوابط الداخلية بمبادرة من مديرة مكتب تنمية الاتصالات لمعالجة جملة أمور من بينها المخاطر المتعلقة بإطار المساءلة ومراجعة إجراءات الرقابة الإدارية. وهذا يتعلق على وجه الخصوص بمجالات مثل الإدارة والأخلاق والمشتريات وإجراءات الرقابة الداخلية. وتقدم تقارير عن حالة هذه العملية، التي لا تزال قيد التنفيذ جزئياً، إلى المجلس بانتظام.

95 بالإضافة إلى ذلك، وبناء على قرارات للمجلس، تعاملت الإدارة مع عدد من الاستشاريين الخارجيين في مختلف المجالات، بهدف تحديد أنسب الحلول من أجل الحد من مخاطر الأنشطة الاحتيالية في المكاتب الإقليمية ومكاتب المناطق التابعة للاتحاد الدولي للاتصالات وتعزيز الحضور الإقليمي للاتحاد.

96 ومع الإقرار بالتقدم المحرز في زيادة المساءلة وتحسين الضوابط الداخلية، نرى أن من المناسب الاحتفاظ برأينا المتحفظ، لأنه، كما أقرت به الإدارة أيضاً، لم تتمكن الأدوات التي تم تطويرها حتى الآن من إثبات فعاليتها في الحد من المخاطر المسجلة من حيث التقارير المالية.

97 من الجدير بالذكر أن أحد الاستشاريين الخارجيين خلص أيضاً إلى أن مخاطر الاحتيال والخطأ لا تزال معقولة على مستوى الاتحاد، وينبغي تعزيز الضوابط الرئيسية فعلياً لتحسين موثوقية البيانات المالية. وقد توصل تقرير مراجعة حديث لوحدة المراجعة الداخلية عن المشروعات والمبادرات الإقليمية والإجراءات التي يقوم بها مكتب تنمية الاتصالات إلى نفس الاستنتاجات. وهذا يؤكد مجدداً رأينا المتحفظ.

# المشتريات

98 أجرينا مراجعتنا عن بعد على عينة محدودة. كشفت عمليات الفحص التي أجريناها أن أحد البائعين تلقى في عام 2019 أوامر شراء تراكمية تصل إلى 24 693,40 فرنك سويسري، فوق الحد البالغ 20 ألفاً الذي حدده دليل المشتريات لكل بائع في كل سنة تقويمية. ووفقاً لما أشارت إليه الإدارة، فإن هذا كان خطأ بشرياً، نظراً لحقيقة أنه لم يتم إجراء فحص تلقائي لتجاوز العتبة في عام 2019. وبدءاً من عام 2020 فصاعداً، سيمنع الفحص التلقائي الذي تم إدخاله مؤخراً هذه الأخطاء. ولقد قبلنا هذا التفسير، وسنراقب الموقف خلال مراجعاتنا المستقبلية.

### قاعدة بيانات الموردين لم تُحدث

99 لاحظنا أثناء المراجعة أنه تم في عام 2019 منح أمري شراء لبائعين مختلفين بقيمة 23 128,28 فرنك سويسري و16 850,02 فرنك سويسري، على التوالي. وتبين لنا أن هذين البائعين قد اندمجا في أكتوبر 2019، لكن قاعدة بيانات الموردين لم يتم تحديثها على الفور. ونظراً إلى أن الاتحاد لا يزال يعاملهما كبائعين منفصلين، هناك خطر تقسيم العقود/أوامر الشراء وعدم الالتزام بالعتبة المنصوص عليها في دليل المشتريات.

***التوصية رقم 2***

100 في حالة اندماج بائعين، نوصي بتحديث قاعدة بيانات الموردين على الفور بمجرد الكشف عن الاندماج.

***تعليقات من الأمين العام***

يوافق الاتحاد على ضرورة تحديث قاعدة بيانات الموردين في حينه في حالة اندماج بائعين. علاوةً على ذلك، سوف يبحث الاتحاد في الآثار القانونية والتقنية وكيفية تنفيذ هذه التوصية.

### نشر جميع المعلومات المتعلقة بإرساء العقود على موقع السوق العالمية للأمم المتحدة www.ungm.org

101 لاحظنا أثناء المراجعة، أن جميع المعلومات حول إرساء العقود تُنشر عادةً على الموقع https://www.ungm.org/Public/ContractAward، لكن الحقل المتعلق بقيمة العقد يُترك فارغاً أحياناً.

***التوصية رقم 3***

102 نوصي، أن يتم بالنسبة لكل إشعار عقد منشور على الموقع الإلكتروني https://www.ungm.org/، بمجرد منح العقد، ملء جميع الحقول المتعلقة بالعطاء، خاصة قيمة العقد، من أجل الشفافية.

***تعليقات من الأمين العام***

يعتقد الاتحاد أنه يحقق الشفافية من خلال إرسال خطاب تأسف إلى جميع مقدمي العطاءات غير الفائزين والذي يحتوي على قيمة العقد للبائع الذي أرسي عليه العطاء.

### نشر إرساء العقود على موقع السوق العالمية للأمم المتحدة www.ungm.org

103 وفقاً لدليل المشتريات المعمول به منذ الصيف الماضي، يجب نشر العطاءات التي تزيد عن 50 ألف فرنك سويسري على موقع السوق العالمية للأمم المتحدة. ولا يوجد شرط لنشر العطاءات التي تقل عن هذا المبلغ. وقد لاحظنا أنه يتم أحياناً نشر إشعارات إرساء العقود لمبالغ أقل. ومن ناحية أخرى، اكتشفنا أن إشعارات إرساء العقود لا يتم نشرها في بعض الأوقات على الموقع www.ungm.org، حتى عندما تكون أكبر من 50 ألفاً.

***الاقتراح رقم 1***

104 لدواعي الشفافية، نقترح نشر جميع إشعارات إرساء العقود التي تزيد عن 20 ألف على الموقع www.ungm.org.

***تعليقات من الأمين العام***

يوافق الاتحاد على أنه بالنسبة لجميع المناقصات التي تزيد قيمتها عن 20 ألف فرنك سويسري، والتي تنشر على موقع السوق العالمية للأمم المتحدة، يجب أيضاً نشر منح العقد على موقع السوق العالمية للأمم المتحدة.

### إرساء العقود الاستراتيجية للاتحاد باستخدام الأمر الإداري القديم 14/06

105 لاحظنا أثناء المراجعة أنه تم إرساء بعض العقود الاستراتيجية التي لا تزال سارية في الاتحاد بموجب الأمر الإداري 14/06، مما أدى إلى ضعف خطير في مجال المشتريات.

***الاقتراح رقم 2***

106 بالنظر إلى أنه تمت الموافقة على العديد من العقود التي لا تزال سارية وفقاً للقواعد السابقة، بالرغم من وجود قواعد أكثر صرامة في الوقت الحالي (دليل المشتريات)، نقترح بدء مراجعة العقود التي تتجاوز عتبة معينة، والتحقق من تأثير تطبيق المبادئ التوجيهية والقواعد الجديدة عليها.

***تعليقات من الأمين العام***

يوافق الاتحاد على تحديد بعض العقود الاستراتيجية كبيرة الحجم وإجراء مراجعة لها كما هو مقترح.

## تفتيش وحدة المراجعة الداخلية على أنشطة المكاتب الإقليمية/مكاتب المناطق

107 في مايو 2020، أصدرت وحدة المراجعة الداخلية الوثيقة "التفتيش على أنشطة المكاتب الإقليمية/مكاتب المناطق: المشاريع والمبادرات والإجراءات الإقليمية" (SG-SGO/IA/20-01)، والتي تغطي الفترة من يناير 2008 إلى مارس 2019. وشمل نطاقها إدارة مشاريع مكتب تنمية الاتصالات والإشراف عليها وتنفيذها، ولكن ليس العمليات الإدارية والمالية والمتعلقة بالموارد البشرية على المستوى الإقليمي للاتحاد.

108 وتتعلق النتائج التي ينبغي ذكرها بشكل أساسي بالمبادئ التوجيهية القديمة لإدارة المشاريع والنظام الضعيف لإبرام وإدارة اتفاقات الخدمات الخاصة.

# الموظفون

### يلزم إيلاء مزيد من التركيز على معالجة البيانات الإدارية في الوقت المناسب واستقرار نظام تخطيط الموارد المؤسسية لدائرة إدارة الموارد البشرية

109 كجزء من عمليات التحقق التي أجريناها بشأن الموظفين، قمنا بمراجعة كشوف الرواتب لبعض الموظفين المختارين عشوائياً، من أجل التحقق من دقة المبالغ المدفوعة مقابل حزمة الاستحقاقات ذات الصلة والبحث عن أدلة في ملفاتهم الشخصية عن البدلات الممنوحة. وعلى الرغم من أن عمليات التحقق التي أجريناها لم تحدد أي مشكلات رئيسية فيما يتعلق بحساب الاستحقاقات، فإننا ندرك، من عمليات المراجعة السابقة التي قمنا بها، وجود تأخيرات متكررة في معالجة البيانات الشخصية التي تدعم استحقاقات الموظفين. ونتيجة لذلك، قد لا تكون البدلات المدفوعة متوافقة (أو لم تعد متوافقة) مع شروط الأهلية الفعلية لفرادى الموظفين.

110 وفي هذا الصدد، أفادت الإدارة بأنها قامت بإنهاء الأعمال المتراكمة السابقة المتعلقة بالفترة 2017-2019 بمساعدة موظف بعقد قصير المدة تم تعيينه لهذا الغرض. ومع ذلك، لم يتم ضمان التعامل المنتظم مع الوثائق الجديدة المتلقاة وحدث تراكم جديد، والذي حل جزئياً على الأقل محل التراكم القديم. علاوةً على ذلك، وكما لوحظ في الماضي، لا يوجد تنبيه آلي لتذكير الموظفين بتقديم المعلومات المطلوبة.

111 إذا كانت هناك حاجة إلى عمليات استرداد بأثر رجعي، فلا يمكن أن يعود هذا الأثر الرجعي إلا لعام واحد فقط (ما لم يوافق الموظفون المتأثرون على سداد المزيد) لذلك، كلما تأخر المرء عن الوقت المناسب (أي كلما زاد التأخير المتراكم)، زادت مخاطر العواقب على البيانات المالية. وقد فشلت عملية إعادة التنظيم الأخيرة للوظائف بين البرنامج SAS وقسم الرواتب في تحديد شخص يكون مسؤولاً بشكل دائم عن دفع العملية إلى الأمام.

112 هناك مصدر آخر للخطأ المحتمل (بالإضافة إلى عبء إضافي على الخدمات) وهو الحاجة إلى عمليات إدخال يدوية للبيانات وتعديلها في المنصة SAP HRMD.

113 وقد وضعت قائمة بتحسينات للنظام SAP المطلوبة لدائرة إدارة الموارد البشرية في عام 2018. وهي تضم الآن 73 عنصراً (أضيفت 8 عناصر مؤخراً). هناك 38 متطلباً من المتطلبات المدرجة في القائمة لها الأولوية 1، وهي تقابل الحالات التي قد يكون لسوء التقدير فيها عواقب مالية (أي تأثير على المعاشات التقاعدية/الرواتب للأفراد)، وينطوي خطر الأخطاء على مخاطر مقابلة لحسابات الاتحاد.

114 كما ورد في العام الماضي، تم إطلاق مشروع خاص لفترة السنتين 2019-2020 لإصلاح الأخطاء في النظام وتحقيق الاستقرار للوحدات النمطية، بما في ذلك السطوح البينية مع أنظمة التأمين الصحي. وشارك في المشروع 2,5 موظف من دائرة خدمات المعلومات بمساعدة استشاري خارجي. ومع ذلك، واجه تنفيذ المشروع انتكاسة في عام 2019، حيث تم تحقيق عدد قليل جداً من التحسينات الجديدة. وتم الإبلاغ عن 20 فقط من 38 نشاطاً من الأنشطة ذات الأولوية 1 التي تم تنفيذها في أكتوبر 2020 (تم إغلاق 4 أنشطة أخرى بسبب التغيير في قواعد التأمين الصحي).

115 ويرجع ذلك في جزء منه إلى تأثير وباء COVID-19 وجزء إلى ظهور أولويات أخرى، مثل القضايا المتعلقة بالانتقال إلى نظام التأمين الصحي UNSMIS والحاجة إلى تنفيذ حكم المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بشأن تسوية مقر العمل في جنيف. ومع ذلك، لم تحل كل هذه القضايا. ففيما يتعلق بنقل الخطة ASHI، تم إبلاغنا بأنه تم إدخال التصحيحات دون خطط اختبار أولية ومتدرجة وبدون إبلاغ مناسب، مما زاد من مخاطر الخطأ والحاجة إلى عمليات التحقق. علاوةً على ذلك، فإن الإدخال الذي تم تحقيقه لم يتطابق دائماً تماماً مع متطلبات العمل، ولا يزال النظام بحاجة إلى الاستقرار.

116 من المحتمل أن يكون لحالة الإدخالات اليدوية على العلاوات العائلية (التي تدار بشكل منفصل في ملف Excel) تأثير متتالي على المزايا الأخرى. لم تجر عمليات فحص إضافية من قبل قسم الرواتب، والذي لم يتم تعزيزه عددياً، كما قيل.

117 تأجل أفق الانتهاء من هذه الأنشطة إلى عام 2021.

118 وبسبب الحالة الموصوفة أعلاه، لا يمكننا أن نستنتج دقة الأرقام المسجلة في البيانات.

119 وقد عجل وباء Covid-19 من عملية الرقمنة. ومع ذلك، فإن مشروع الحفظ الإلكتروني للملفات لا يزال بعيد المنال ويحتاج إلى إعادة تقييم. ولم يتم تحديث استعراض تدفق العمل الذي أجري منذ بضع سنوات كخطوة أولية نحو نظام إدارة المعلومات. وفي غضون ذلك، لم تتم معالجة التقسيم الذي تم اكتشافه منذ فترة طويلة لتدفقات المعلومات، والذي أفرز الحاجة إلى جمع البيانات من مصادر متعددة ومطابقتها.

120 يتسم قرار تطوير نظام للمعلومات الإدارية بطابع إستراتيجي ويشمل المنظمة بأكملها. ويمكنه الاستفادة من مكاسب الكفاءة اللازمة لتحقيق النتائج المتوقعة من الاتحاد في حدود المستوى الحالي للموارد.

***التوصية رقم 4***

121 لوحظ أن الأعمال المتأخرة السابقة قد سويت بالكامل. ومع ذلك، فإن الجهد الهادف مطلوب الآن لتحديث البيانات الإدارية بشكل منهجي دون التسبب في تراكم جديد. لذلك نوصي بضمان معالجة المستندات الداعمة لاستحقاقات الموظفين في الوقت المناسب، وإدخال إجراءات تنبيه آلية لدفع الامتثال. وتحقيقا لهذه الغاية، إذا لم تكن مشمولة بالفعل بالواجبات الحالية، قد يكون من المناسب تكليف أحد المديرين بمسؤوليات محددة في هذا المجال.

122 كما نكرر توصيتنا بتبسيط الخطوات اللازمة في خطة عمل على وجه السرعة لحل المشكلات المتعلقة بإدخال الوظائف الجديدة في نظام تخطيط الموارد المؤسسية بشكل مرض. وينبغي أن يشمل ذلك الدعم من الموارد الخارجية الإضافية، عند الحاجة لتحقيق التحسينات المطلوبة.

123 في غضون ذلك، نوصي بالتحديد الكمي للأثر المحتمل لعمليات الاسترداد بأثر رجعي على حسابات الاتحاد والكشف عنه بشكل صحيح.

***تعليقات من الأمين العام***

يؤيد الاتحاد التوصيات المتعلقة بتعزيز دمج عمليات الأعمال الحالية في نظام تخطيط الموارد المؤسسية لتقليل المعالجة اليدوية وإدخال المزيد من الأتمتة بهدف التبسيط وتقليل وقت المعالجة والحد من المخاطر. وتعمل دائرة إدارة الموارد البشرية مع دائرة خدمات المعلومات في مشروع لتعزيز النظام SAP للموارد البشرية الذي يعطي الأولوية لقائمة تضم 73 بنداً يجب معالجتها، بدءاً من تصحيح الأخطاء إلى تطوير وظائف جديدة.

***التوصية رقم 5***

124 ونوصي أيضاً بالنظر في تعزيز مشروع الحفظ الإلكتروني للملفات وتطوير وتنفيذ نظام حقيقي لإدارة المعلومات، بما في ذلك من خلال الاستثمار في خدمات خارجية.

***تعليقات من الأمين العام***

يؤيد الاتحاد هذه التوصية، بشكل عام، ولكن أيضاً بشكل أكثر تحديداً في سياق بيئة العمل التي تم تطويرها في حالة وباء COVID‑19، مع تضاعف الوثائق التي يتم إنتاجها ومعالجتها بنسق إلكتروني، ولكن لا تتم إدارتها في إطار نظام ما، بما في ذلك النظام ERP HR.

### لم يتحقق تقدم ملحوظ في تنفيذ الخطة الإستراتيجية للموارد البشرية

125 كما لوحظ العام الماضي، لا توجد خطة تشغيلية لترجمة الخطة الإستراتيجية إلى واقع عملي على المدى المتوسط والطويل، ولا يوجد إطار زمني بخطوات وسيطة للتنفيذ. لذلك، فإن التقدم، إن وجد، يكون معزولاً فقط.

126 بيد أنه من الإنجازات الرئيسية (تمشيا مع توصياتنا السابقة)، الانتهاء من جرد الكفاءات، التي تشمل الآن الكفاءات ذات الطابع التقني. وهذه خطوة أولية نحو عملية فجوة المهارات المخطط لها للأشهر القليلة القادمة. من الجدير بالذكر وجود مشروعين تجريبيين في هذا الصدد: أحدهما عن "فجوة المهارات والتشخيص الثقافي في الاتحاد" والآخر عن "التقييم الثقافي للقيادة" (يتعلق الأخير باستعراض إدارة التغيير في منظمات منظومة الأمم المتحدة، JIU/REP/2019/4).

127 وتتعلق الإنجازات الأخرى بنشاط فريق العمل المعني بالضوابط الداخلية، الذي بدأ بمبادرة من مديرة مكتب تنمية الاتصالات، ولكن من المحتمل أن يكون له تأثير عام. وتشمل هذه الإنجازات سياسة التنقل وإطار المساءلة وسياسة استخدام الاستشاريين الخارجيين.

128 ومع ذلك، وكما أقرت به الإدارة، فإن جميع هذه التدابير قيد التنفيذ وتنتظر المراجعة والتنفيذ الكاملين للاستجابة للظروف المتطورة.

129 وهذا هو الحال بالنسبة لسياسة التنقل، التي، في الوقت الحالي، لا تنص على التناوب الإلزامي للموظفين، ولكن على التعيينات الطوعية فقط في مكاتب أخرى لفترات قصيرة من الوقت أو في مشاريع محددة. وينبغي توسيع نطاق هذه السياسة وجعل إعادة انتداب الموظفين من مركز عمل إلى آخر إلزامياً، وكذلك في سياق إصلاح أكثر عمومية للحضور الإقليمي للاتحاد.

130 ومن المقرر أيضاً أن يتم تعزيز إطار المساءلة ليعكس المتطلبات الجديدة، ويضمن التنفيذ الكامل للمعايير المرجعية لوحدة التفتيش المشتركة، ويتوافق بشكل أفضل مع المبادرات الجارية الأخرى، مثل الإدارة القائمة على النتائج.

131 ويجري تطبيق إطار أكثر صرامة لاستخدام الاستشاريين، كما تم إدخال إجراءات تنافسية لاختيارهم. كما تم التخطيط لتطبيق جديد لعملية توظيف وإدارة الاستشاريين بمكتب تنمية الاتصالات. وسيكون هذا جزءاً من نظام مشترك لتكنولوجيا المعلومات لمكتب تنمية الاتصالات، من المزمع دمجه في النظام SAP. ومن المقرر التنفيذ الكامل في ديسمبر 2021.

***التوصية رقم 6***

132 نوصي بإعطاء زخم لإنفاذ الإطار الاستراتيجي الجديد، من خلال خطط تشغيلية وإطار زمني لتنفيذها.

***تعليقات من الأمين العام***

تم الإبلاغ عن تنفيذ الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية في الوثيقة C20/54 "تقرير مرحلي عن تنفيذ الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية والقرار 48 (المراجَع في دبي، 2018). تم تحقيق عدد من التحسينات في العملية؛ وتم وضع سياسات جديدة ومحدثة.

في إطار أهداف الموارد البشرية وأهداف تحسين قدرة الاتحاد على تقديم الخدمات، اختتمت المبادرات من خلال الدعامات الأربع التالية: (1) قوى عاملة تفي بالغرض وتتسم بالتنوع والمرونة (مواءمة القوى العاملة في الاتحاد مع غايات الاتحاد)، و(2) موظفون ملتزمون، و(3) خدمات الموارد البشرية القائمة على التميز، و(4) بيئة عمل تمكينية؛ ونُفذت الأنشطة وأسفرت عن النواتج المبينة في العمود F من الجدول المرفق بالوثيقة.

خضع مكتب تنمية الاتصالات لتقييم ثقافة القيادة ويعمل حالياً على تطوير خطة عمل لمعالجة المجالات التي تتطلب مزيداً من التعزيز.

ويتم تناول سياسة تنقل الموظفين أيضاً في استعراض مؤسسة PwC.

# بيان التغييرات في صافي الأصول للفترة المنتهية في 31 ديسمبر 2019

133 الجدول III "بيان التغيرات في صافي الأصول" لا يمثل فقط تحركات الأموال المتراكمة المخصصة وغير المخصصة، وتأثيرات المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، بل يمثل أيضاً التحركات لكل صندوق خاص، كما ورد في الملاحظة 4.

# جدول التدفقات النقدية للفترة المنتهية في 31 ديسمبر 2019

134 يحدد جدول التدفقات النقدية مصادر التدفقات النقدية الواردة، والبنود التي تم إنفاق النقد عليها خلال فترة التقرير، والرصيد النقدي كما في تاريخ التقرير.

135 في عام 2019، أبلغ الاتحاد عن تدفق نقدي سالب من الأنشطة التشغيلية قدره 7,5 مليون فرنك سويسري، حيث كان في نهاية عام 2018 موجباً بمبلغ 33,7 مليون فرنك سويسري. وتم الإبلاغ عن تدفق نقدي موجب من الأنشطة المالية (1,8 مليون فرنك سويسري)، يمثله سداد قرض مؤسسة مباني المنظمات الدولية (FIPOI). وأظهر صافي التدفقات النقدية من الأنشطة الاستثمارية (12,3 مليون فرنك سويسري) تغيراً سالباً عن عام 2018 (31,8 مليون فرنك سويسري).

136 أظهرت النتيجة الصافية للنقد ومعادلاته زيادة قدرها 26,5 مليون فرنك سويسري في عام 2019، من 161,8 مليون فرنك سويسري في بداية العام إلى 178,9 مليون فرنك سويسري في نهاية العام. وقمنا بفحص البيانات الأساسية المدخلة عن طريق اختيار عينات من بعض الحسابات. وكانت النتيجة أن جميع المعاملات المختارة كانت مدعومة بشكل صحيح بالوثائق الداعمة. وبالتالي تم التحقق من بيان التدفق النقدي وتأكيده.

# مقارنة المبالغ المدرجة في الميزانية والمبالغ الفعلية للفترة المالية 2019

137 أُعد الجدول V "مقارنة المبالغ المدرجة في الميزانية والمبالغ الفعلية للفترة المالية 2019" طبقاً للمعيار 24 من المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، والذي يتطلب إدراج هذه المقارنة، الناشئة عن تنفيذ الميزانية نفسها، في البيانات المالية. كما ينص المعيار على الإفصاح عن الأسباب المتعلقة بالفروق الجوهرية التي تحدث بين الميزانية والمبالغ الفعلية.

138 ويتضمن الجدول V أيضاً تسوية محاسبية للاختلافات بين تنفيذ الميزانية (المبالغ الفعلية) والمبالغ المسجلة في بيان المحاسبة. ويرد مزيد من التفاصيل في الملاحظة 26 من تقرير التشغيل المالي ونشير أيضاً إلى تعليقات الأمين العام الواردة في تقرير الإدارة المالية.

# صندوق التأمينات لموظفي الاتحاد

139 تم الإبلاغ عن صندوقين في الملحق باء 3 من تقرير الإدارة المالية: *"**الصندوق الاحتياطي والتكميلي"* (بإجمالي للأصول بلغ 6,2 مليون فرنك سويسري (أقل قليلاً من عام 2018) و*"صندوق المساعدة"* (بإجمالي للأصول بلغ حوالي 0,3 مليون فرنك سويسري، مثل 2018).

140 بالنسبة *"للصندوق الاحتياطي والتكميلي"* في الخصوم، يسجل مخصص اكتواري قدره 54 ألف فرنك سويسري تحت بند *"مزايا الموظفين"*، بما يتماشى مع التقييم الاكتواري الذي تم إجراؤه في عام 2010.

141 وكما ورد في الملاحظة 2 من تقرير الإدارة المالية، فإن هذين الصندوقين "هما مجموعة الصناديق التي تضمن معاشات الموظفين الذين كانوا في الخدمة قبل 1 يناير 1960، وهو التاريخ الذي أصبح فيه الاتحاد عضواً في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة". وفي عام 2019، دفع الصندوق الاحتياطي والتكميلي 21 معاشاً تقاعدياً (كانت 22 معاشاً في 2018) و17 معاشاً للورثة (كانت 22 معاشاً في 2018)؛ وقد عمل صندوق المساعدة على مساعدة الموظفين والمتقاعدين الذين تعرضوا لأوضاع مالية صعبة".

142 نظراً للاختلاف في عدد المستفيدين، سجل الصندوق الاحتياطي والتكميلي في 2019 نفقات قدرها 16,9 ألف فرنك سويسري، أقل من عام 2018 (كانت 19,4 ألف فرنك سويسري). ولم تُسجل أي نفقات في عام 2019 لصندوق المساعدة.

# برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، وصندوق تنمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT-DF)، والصناديق الاستئمانية

143 في الملاحظة 20 من تقرير الإدارة المالية، يوجد تفصيل لهاتين الفئتين من الخصوم غير الجارية: "أموال خارجية مخصصة" و "أموال خارجية قيد التخصيص". كما يبين الجدول الأموال الخاصة بالاتحاد المخصصة للمشاريع الممولة من خارج الميزانية.

144 تنص القاعدة 5 من الملحق 2 باللوائح المالية على "أن يفتح حساب منفصل لكل مساهمة طوعية أو صندوق استئماني في حساب خاص للاتحاد".

145 يعرض الملحق باء4 بتقرير الإدارة المالية مشاريع الصناديق الاستئمانية، الممولة من الصندوق الخاص للتعاون التقني (SFTC) - المصمم لتلبية احتياجات البلدان النامية التي تطلب مساعدة عاجلة وعلى أساس المساهمات الطوعية - وجزئياً، عن طريق السحب من صندوق تنمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بناءً على قرار من اللجنة التوجيهية للصندوق. وتُمول المشاريع الأخرى بمساهمات طوعية محددة (موضحة في الملحق باء5) وتخضع لاتفاقات مع الجهات المانحة. ويعرض الملحق باء6 قائمة بالمشاريع المتعلقة بالصندوق ICT-DF.

146 كما يتبين من الجدول المذكور أعلاه تحت الملاحظة 20، لدى الاتحاد صناديق مخصصة للمشاريع انخفضت في 2019 إلى 5,3 مليون فرنك سويسري عن قيمة 2018 التي بلغت 5,6 مليون فرنك سويسري. من جهة أخرى، زادت أموال الأطراف الخارجية في 2019 (38 325 ألف فرنك سويسري) مقارنة بعام 2018 (33 824 ألف فرنك سويسري).

147 وزادت أموال الأطراف الخارجية رهن التخصيص في 2019 إلى 3,2 مليون فرنك سويسري (كانت 2,8 مليون فرنك سويسري في 2018)، نتيجة لإغلاق مشاريع مختلفة في 2019 وتحويل أرصدة إلى حسابات العبور.

# مراجعة تكنولوجيا المعلومات

148 بعد عمليات الفحص التي أجريت في السنوات الماضية، يلزم إجراء بعض عمليات التحقق الأعمق فيما يتعلق بما يلي:

• مشروع مراقبة النظام SAP (SAP/CO) لإعادة تنفيذ الوحدة النمطية لمحاسبة التكاليف للتخطيط والتخصيص/التقييم للإدارة القائمة على النتائج؛

• برمجيات الاتصالات المصرفية الجديدة، والوحدات النمطية Autobank، وإدارة النقد والمدفوعات؛

• دمج العمليات مع نظامي إدارة المخاطر الاستراتيجية (SRM) وإدارة العلاقات مع العملاء (CRM) باستخدام الوحدة النمطية لإدارة العقود القياسية؛

• الوحدة النمطية "AgileSI" لمراقبة الأحداث والتهديدات الأمنية.

وسنقوم بفحص حالة هذه الأنشطة في مرحلة لاحقة بمجرد اختبارها بشكل كامل والتحقق منه، ثم دخولها مرحلة الإنتاج.

149 نشدد على أن زيادة أسلوب العمل عن بُعد واستخدام موارد تكنولوجيا المعلومات سيتطلب بعض التعديلات في استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات. وسنراقب كفاءة وفعالية استجابة الإدارة لهذا التحدي.

# إطار الأخلاقيات

150 أنشئ منصب مسؤول الأخلاقيات بموجب القرار 1308 الذي وافق عليه المجلس (C09/121، الفقرة 21.3) في ديسمبر 2009. وعُين مسؤول الأخلاقيات في نوفمبر 2016؛ وقد أصبح المنصب شاغراً في نهاية أبريل 2018. وقد عُين مسؤول أخلاقيات جديد في يونيو 2019.

## حماية المبلغين: هل الأمر الإداري الجديد 20/06 كاف وفعال؟

151 اعتمد الأمر الإداري 20/06 - **سياسة وحماية الإبلاغ عن سوء السلوك** (الإبلاغ عن المخالفات) – في 10 سبتمبر 2020. ويجب الأمر الإداري الجديد الأمر الإداري رقم 11/04 الصادر في 22 فبراير 2011 ويحل محله.

152 ويتضمن هذا الأمر الإداري سياسة الاتحاد بشأن الحماية للإبلاغ عن سوء السلوك (الإبلاغ عن المخالفات) ويوضح حقوق ومسؤوليات موظفي الاتحاد فيما يتعلق بالإبلاغ عن سوء السلوك المشتبه به، وذلك لتشجيعهم على إثارة المخاوف وتمكين الاتحاد من معالجة مثل هذه الحالات.

153 وينطبق هذا الأمر الإداري على جميع موظفي الاتحاد الحاليين والسابقين، بما في ذلك المسؤولون المنتخبون والموظفون المعينون من الاتحاد والمتدربون والموظفون الفنيون المبتدئون والأفراد الذين يعملون بموجب عقد اتفاق الخدمة الخاصة (SSA) مع الاتحاد. وتنطبق الحماية التي يوفرها الأمر الإداري 20/06 بغض النظر عما إذا كانت الادعاءات تتعلق بموظفي الاتحاد أو الأشخاص أو الكيانات داخل الاتحاد أو خارجه.

154 ونحن نقر بأن هذا الأمر الإداري هو خطوة رئيسية من حيث توفير الأساس القانوني لحماية المبلغين عن المخالفات.

155 ويعد وجود مسؤول أخلاقيات في الخدمة إشارة مهمة أخرى لالتزام الاتحاد بعدم التهاون مطلقاً إزاء سوء السلوك وثقافة ردعه ومنعه بعدم السكوت عليه.

156 ونقر أيضاً بأن الأمر الإداري الجديد يتضمن أحكاماً محسّنة بشأن السرية فيما يتعلق بموظفي الاتحاد. فالفقرة 14 من الأمر الإداري 20/06 تنص على أن "هوية موظفي الاتحاد الذين يبلغون عن سوء السلوك إلى مكتب الأخلاقيات ستكون محاطة بالسرية في هذه السياسة. وتعني السرية أن يعلن موظف الاتحاد اسمه، لكن مكتب الأخلاقيات وهيئة التحقيق لن يكشفوا عن مصدر الادعاءات خارج مكاتبهم إلا على أساس الحاجة إلى المعرفة ، إلا إذا: أ ) وافق موظف الاتحاد على الكشف عنها ؛ أو ب) قرر مكتب الأخلاقيات أو هيئة التحقيق ما يلي: ’1‘ قدم موظف الاتحاد ادعاءات كاذبة عن قصد أو تم تقديمها دون اكتراث بما إذا كانت صحيحة أم خاطئة ؛ أو ’2‘ بدا أن هناك خطراً وشيكاً أو ضرر جسيم على الأفراد أو الاتحاد؛ أو ’3‘ طُلب من الاتحاد الكشف عن هذه المعلومات من قبل سلطة قضائية مختصة داخل حكومة عضو وقرر الامتثال لهذا الطلب، مع إيلاء الاعتبار الواجب لسياسات الأمم المتحدة ومبادئها المتعلقة بحقوق الإنسان".

157 بيد أننا لا يمكننا في هذه المرحلة تقييم ما إذا كان الإطار القانوني سيكون فعالاً في توفير درجة كافية من إخفاء هوية المبلغين، ولا سيما الخارجيين. ومن الجدير بالذكر أن في حالة الاحتيال التي حدثت في أحد المكاتب الإقليمية، لم يتسن للاتحاد اكتشاف الاحتيال إلا من خلال مبلغ "خارجي". وفيما يتعلق بموظفي الاتحاد، نلاحظ أن المخاطر لا تزال قائمة من أن المبلغين المحتملين قد يرون أنهم غير محميين بشكل كامل، بالنظر إلى أن الاتحاد يحق له الكشف عن هويتهم للسلطات الوطنية، بالرغم من "إيلاء الاعتبار الواجب لسياسات الأمم المتحدة ومبادئها المتعلقة بحقوق الإنسان".

158 وتعهدت الإدارة في ردودها على التوصية رقم 2018/22 لتقرير مراجعتنا للعام الماضي بالنظر في *"إعطاء مزيد من الحضور للزوار الخارجيين"*، وذلك لتسهيل الاتصال وتحسين فعالية الإبلاغ عن المخالفات.

159 في إطار مراجعتنا الحالية، لاحظنا أن الموقع الإلكتروني للاتحاد يوفر الآن رابطاً للمبلغين الخارجيين للإبلاغ عن حالات الاحتيال المشتبه فيها ويشير إلى أنه يمكن تقديم تقارير سوء السلوك إلى خط ساخن خاص مشفّر يستضيفه مخدم مستقل (غير الاتحاد) حيث تعامل الاتصالات بمنتهى السرية. ومع ذلك، فإننا نرى أن من المناسب تعزيز ظهور هذا الرابط بوضعه في أعلى كل صفحة من الصفحات الإلكترونية للاتحاد.

160 علاوةً على ذلك، عند النظر في إنشاء وظيفة تحقيق، نؤكد على ضرورة أن تكون هذه الوظيفة مستقلة تماماً عن أي مكتب آخر داخل المنظمة مع خط واضح للإبلاغ. وينبغي أيضاً تحديد وتنظيم إمكانية اللجوء إلى محققين خارجيين في حالات بعينها.

***التوصية رقم 7***

161 نجدد توصيتنا رقم 2018/21 "بأن يضمن مسؤول الأخلاقيات درجة كافية من السرية من خلال توفير حماية أفضل لهوية المبلغين عن المخالفات"، كما ينبغي للاتحاد أن يوفر أيضاً ضمانة بالحماية إزاء السلطات القضائية الوطنية.

162 نوصي أيضاً بإنشاء مسار داخلي لضمان التقييم السريع والسري للادعاءات من قبل محققين مستقلين (بالإضافة إلى التقييم الأولي الذي يجريه مسؤول الأخلاقيات). ومن الضروري أن يعهد داخل الاتحاد بوظيفة التحقيق إلى كيان خاص مستقل عن أي مكتب آخر داخل المنظمة مع خط واضح للإبلاغ. وفيما يتعلق بالادعاءات التي لا يمكن التعامل معها داخلياً، لأنها تكون على سبيل المثال، موجهة ضد الإدارة العليا أو لأنها تتطلب مهارات خاصة (تكنولوجيا المعلومات، والأدلة الجنائية، وما إلى ذلك) لا يمتلكها الاتحاد، ينبغي إدارتها من قبل محققين متخصصين خارجيين (مثل مكتب خدمات الرقابة الداخلية).

***تعليقات من الأمين العام***

صدر الأمر الإداري الجديد 20/06، سياسة وحماية الإبلاغ عن سوء السلوك (الإبلاغ عن المخالفات) في سبتمبر 2020. يحتوي الأمر الإداري 20/06 على أحكام معززة تصف السرية التي يتم توفيرها للمبلغين من أجل ضمان درجة كافية من السرية لتوفير حماية أفضل لهوية المبلغين عن المخالفات ولضمان درجة مناسبة من السرية عندما تكون هناك طلبات من السلطات القضائية.

وينص الأمر الإداري 10/19، المبادئ التوجيهية للتحقيق بالاتحاد، حالياً على إسناد قضايا التحقيق إلى هيئات تحقيق خارجية في الظروف التي يتعذر فيها إجراء التحقيق داخلياً.

***الاقتراح رقم 3***

163 مع الإقرار بأنه تم توفير رابط بخصوص "الإبلاغ عن سوء السلوك" على الموقع الإلكتروني للاتحاد، نقترح زيادة ظهور هذا الرابط، على سبيل المثال من خلال عرضه في أعلى كل صفحة من الصفحات الإلكترونية للاتحاد.

***تعليقات من الأمين العام***

سيقترح الاتحاد زيادة ظهور رابط "الإبلاغ عن سوء السلوك" في إطار إعادة التصميم المقبلة للموقع الإلكتروني للاتحاد.

### هل تتسق المتابعة المقدمة لقضية الاحتيال تماماً مع بيان عدم التهاون مطلقاً مع سوء السلوك؟

164 نشير إلى رد الاتحاد على تقرير سري، صادر عن محقق خارجي في أوائل عام 2020 (ما يسمى "التقرير الإضافي").

165 صدرت تعليمات للمحقق الخارجي بالتحقيق فيما إذا كان هناك، فيما يتعلق بقضية الاحتيال المكتشفة في مكتب بانكوك الإقليمي، ما يلي:

’1‘ أي أوجه قصور نظامية أو فردية؛

’2‘ و/أو أي تقصير في مسؤوليات الإدارة في الرقابة والإشراف.

166 وقد حدد التقرير أوجه قصور فردية ونظامية، وكذلك حالات إغفال وإهمال فيما يتعلق بمسؤوليات الإدارة، مما أدى إلى بيئة مكنت المحتال من تنفيذ مخططه الاحتيالي على مدى فترة طويلة من الزمن. وعلى الرغم من عدم علم أي من الأفراد المعنيين بالمخطط الاحتيالي، فلو كانت جميع الأطراف قد امتثلت لواجباتها بشكل كامل، لتسنى على الأرجح اكتشاف الاحتيال في وقت مبكر.

167 حتى نهاية أكتوبر 2020، لم الاتحاد أي إجراء تأديبي تجاه الموظفين المعنيين. وفي غضون ذلك، استقال معظمهم تقريباً (بعضهم قبل بدء "التحقيق الإضافي"، والبعض الآخر منذ صدور نتائجه).

168 وجدير بالذكر أن هناك أحكاماً محددة داخل الأمم المتحدة تنص على استرداد الخسارة المالية الناتجة عن الإخفاق الجسيم في الامتثال لالتزامات الموظف المدني الدولي، ما دامت علاقة الخدمة مستمرة. وفي هذا الصدد، تشير "مجموعة الأمم المتحدة للتدابير التأديبية" إلى الفصل العاشر من القاعدة 1.10 من النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة، والتي تنص على ما يلي: *"في حالة إخفاق الموظف في الامتثال لالتزاماته أو الالتزام بمعايير السلوك المتوقعة من موظف من موظفي الخدمة المدنية الدولية وحدد الأمين العام أن هذا الأمر يمثل سوء سلوك، يمكن أن يُطلب من هذا الموظف أن يسدد للأمم المتحدة إما جزئياً أو كلياً أي خسائر مالية تكبدتها الأمم المتحدة نتيجة أفعاله، إذا تحدد أن تلك الأفعال متعمدة أو متهورة أو مهملة للغاية"*.

169 عدم وجود عواقب فعالة وفورية لا يتوافق تماماً مع سياسة عدم التسامح إطلاقاً المعلنة في الوثائق الرسمية، ويجعل من ثقافة عدم السكوت على الأخطاء أقل مصداقية ومن المرجح أن يثبط من عزيمة المبلغين المحتملين.

170 علاوةً على ذلك، نظراً للنطاق المحدود للتحقيق الذي تم إجراؤه، فشل "التقرير الإضافي" في تسليط الضوء على بعض الجوانب المهمة، مثل: المبلغ الحقيقي للأموال المستحقة على المحتال فيما يتعلق بسوء سلوكه، والأنشطة التي نفذتها الشركات المملوكة للمحتال في بلدان أخرى، وبعض الظروف الأخرى التي كانت تستحق المزيد من التحقيق (كما أشرنا في تقريرنا الخاص حول "التصدي للاحتيال في الاتحاد"). ولا تشكك هذه القضايا في جودة التقرير وأهميته.

***التوصية رقم 8***

171 للتأكيد على حقيقة أن "التقرير الإضافي" يقدم تأكيداً جديداً لانتقاداتنا لأنظمة الرقابة الداخلية في المكتب الإقليمي، نوصي الاتحاد بما يلي:

*أ )* توسيع التحقيق ليشمل المحيط الكامل للأنشطة التي نفذها المحتال لتحديد ما يلي: ’1‘ ما إذا كان ينبغي النظر في شمول المزيد من الموظفين وغيرهم من الأشخاص من خارج الاتحاد بالتحقيق؛ ’2‘ المبلغ الفعلي المستحق نتيجة لسوء سلوك المحتال (بما في ذلك من خلال طلب تعاون سلطات التحقيق الوطنية في البلدان المعنية)؛

*ب)* استكمال الإجراءات التأديبية الجارية حالياً بأسرع وقت ممكن، وذلك لضمان إمكانية حدوث آثار ملموسة نتيجة لها؛

*ج)* النظر في إضافة حكم في النظام الأساسي للموظفين على غرار مجموعة الأمم المتحدة للتدابير التأديبية لتقنين استرداد الخسائر المالية من الموظفين الذين ثبت أن سوء سلوكهم هو سبب الخسائر في سياق الإجراءات التأديبية.

***تعليقات من الأمين العام***

يود الأمين العام أن يلفت انتباه المراجع الخارجي إلى جانب معين من جهود الاتحاد لمساءلة المسؤولين عن الاحتيال (وليس فقط الشخص المسؤول الرئيسي عنه) التي قد لا يكون المراجع الخارجي على علم بها. يرجى العلم أن الأمين العام يعتزم رفع دعاوى قانونية أمام المحاكم التايلاندية المحلية ضد مرتكب الاحتيال والمتواطئين معه. وتحقيقا لهذه الغاية، ظلت وحدة الشؤون القانونية بالاتحاد على اتصال بالسلطات الوطنية التايلندية لعدة أشهر، وستواصل جهودها لالتماس التوجيه والمساعدة منها.

فيما يتعلق بالتوصية رقم 8، يعلق الأمين العام بشكل أكثر تحديداً بما يلي:

فيما يتعلق بالجزء أ ) من التوصية: الاتحاد الدولي للاتصالات ليس مجهزاً ولا مختصاً في الوقت الراهن بالتحقيق في البنود الهامة المحددة. ومع ذلك، يمكن دراسة هذه العناصر في سياق شكوى ترفع أمام المحاكم التايلاندية المحلية؛

فيما يتعلق بالجزء ب) من التوصية: سيتم الانتهاء من الإجراءات التأديبية الجارية في الأسابيع القليلة المقبلة من أجل ضمان إمكانية تحقق آثار ملموسة عن هذه الإجراءات؛

فيما يتعلق بالجزء ج) من التوصية: لا يوجد حكم كهذا في الإطار التنظيمي للاتحاد ولا تنطبق لوائح الأمم المتحدة في حد ذاتها على الاتحاد. وسيكون الأمين العام على استعداد للنظر في إمكانية إدراج مثل هذا الحكم في النظام الأساسي والنظام الإداري لموظفي الاتحاد.

# وحدة المراجعة الداخلية (IAU)

172 يبحث هذا الجزء من تقريرنا بإيجاز العلاقة بين المراجع الخارجي ووحدة المراجَعة الداخلية المكلّفة أيضاً بتوفير الدعم اللوجستي للمراجع الخارجي.

173 ونعترف بالتعاون الذي أبداه رئيس وجميع موظفي وحدة المراجَعة الداخلية. وطبقاً للممارسات الشائعة، تقوم وحدة المراجَعة الداخلية بإطلاع المراجع الخارجي على تقارير المراجَعة وخطط المراجَعة الخاصة بها.

174 ونواصل مراقبة نشاط وحدة المراجَعة الداخلية حسبما تقتضيه أفضل الممارسات.

# متابعة التوصيات والاقتراحات السابقة

175 يجمع الملحق I جميع التوصيات السابقة والتعليقات التي وردت من إدارة الاتحاد وقت تقديم التقرير. ويظهر الملحق II متابعة جميع الاقتراحات.

176 إن التوصيات التي جرى تقييمها على أنها "مغلقة" لن تدرج مجدداً في تقرير المراجع للسنة القادمة ما لم تكن بحاجة إلى متابعة سنوية.

الملحـق I - متابعة التوصيات الواردة في تقاريرنا السابقة

| **الرقم** | **التوصية التي تقدم بها ديوان مراجَعة الحسابات الإيطالي** | **التعليقات التي وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة** | **الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد** | **الوضع حسب تقييم ديوان  مراجَعة الحسابات الإيطالي** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **التوصية 1/2018** | نجدد توصيتنا 1/2012، وبالتالي نوصي بالتوقيع المزدوج على الأقل كقاعدة عامة لإدارة الحسابات المصرفية وبذل الجهود اللازمة، في جميع الأحوال، لضمان الامتثال لشروط التوقيعات المشتركة والفردية فوق عتبة 5 000 دولار أمريكي. | نأخذ علماً بهذه التوصية. والتوقيع المزدوج موجود بالفعل في جميع المصارف كما أن جميع المعاملات التي يقوم به الموظفون تظهر بجلاء. وسنقوم باستعراض جميع مصارفنا للتأكد من أن تعليماتنا مسجلة على نحو سليم. | **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  لقد قمنا بمراجعة كاملة للمفوضين بالتوقيع للتأكد من أن تعليماتنا مسجلة بشكل صحيح.  سنتابع هذا الملف بداية عام 2020 من خلال مراجعة تأكيدات المصارف حتى 2019.12.31.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  لم تسجل بعض البنوك تعليماتنا حتى الآن، لذلك ما زلنا نقوم بمتابعة منتظمة لهذه المشكلة. | مستمرة |
| **التوصية 2/2018** | أخذاً بعين الاعتبار التوجيهات المقدمة في المعيار IPSAS 39، نوصي بأن تقوم الإدارة أيضاً بالكشف، في الملاحظات بتقرير الإدارة المالية، عن مبلغ الخصوم الإكتوارية للتأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة المحسوبة باستعمال معدل الخصم للسندات الحكومية السويسرية طويلة الأجل بدءاً من البيانات المالية لعام 2019، وذلك على الرغم من أنها قررت اعتماد معدل الخصم الناجم عن منحنى العائدات لثلاثين سنة من أجل سندات الشركات عالية القيمة بالفرنك السويسري. | نأخذ علماً بهذه التوصية. سيُطلب إلى الخبير الإكتواري لدينا إجراء تحليل للحساسية لعام 2019. وسيجري الكشف عن مبلغ الخصوم المحسوبة باستعمال معدل خصم قائم على السندات الحكومية السويسرية طويلة الأجل في الملاحظة بتقرير الإدارة المالية لعام 2019. | **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  التقينا بخبرائنا الاكتواريين وطلبنا إجراء تقييم 2019 بناءً على معدلي الخصم المختلفين على النحو الموصى به.  سيكون تقرير 2019 متاحاً في فبراير وسيتم الكشف عن النتيجة في تقرير الإدارة المالية.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  تم إجراء تحليل الحساسية وتم الكشف عنه في تقرير الإدارة المالية لعام 2019 | مغلقة |
| **التوصية 3/2018** | نوصي بما يلي: ’1‘ أن تُطبق أيضاً إجراءات المشتريات الجديدة السارية منذ أبريل 2019 فيما يخص المشتريات منخفضة القيمة والمشتريات التي تقل قيمتها عن 20 000 فرنك سويسري/دولار أمريكي على تنفيذ مشاريع المساعدة التقنية في إطار برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) وترتيبات الصناديق الاستئمانية. و’2‘ أن تراقب الإدارة على نحو فعال جميع أوامر الشراء تحت مستوى العتبة البالغ 20 000 فرنك سويسري/دولار أمريكي. | جرى بالفعل تنفيذ هذه التوصية. وعلى الرغم من أنه لم يُشر إليها صراحة في الإجراءات السارية منذ 1 أبريل 2019، فقد تم فهمها ضمنياً وتقديمها إلى جميع أصحاب المصلحة الداخليين في الاتحاد على أنها تنطبق على جميع حالات المشتريات التي تندرج في إطار هذه الإجراءات بغض النظر عن مصدر التمويل، وقد طُبقت على هذا النحو منذ 1 أبريل 2019. وبغية ضمان عدم استمرار أي شكوك في هذا الصدد، تم تحديث نص الإجراءات الجديدة للإشارة إلى أن هذه الإجراءات تنطبق بغض النظر عن مصدر التمويل. | **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  تم التنفيذ. ألغيت القواعد الأساسية في المجلس في يونيو 2019. ويحكم دليل مشتريات الاتحاد، الذي صدر في يونيو 2019، في الوقت الراهن، جميع المشتريات في الاتحاد بغض النظر عن مصدر التمويل.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  تم التنفيذ. | مغلقة |
| **التوصية 4/2018** | نوصي بأن تقوم الإدارة بتحديث برمجيات إدارة المخاطر الاستراتيجية (SRM) بالاتحاد للسماح بمراقبة أوامر الشراء أو العقود التي تتجاوز قيمتها 20 000 فرنك سويسري لكل مورّد في كل سنة تقويمية. | نحيط علماً بهذه التوصية. تتاح اليوم تقارير إلكترونية من نظام تخطيط موارد المؤسسة تشمل "أوامر شراء تتضمن المبلغ الإجمالي لكل مورّد". | **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  جرى تحديث نظام تخطيط موارد المؤسسة في نوفمبر 2019.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  تم التنفيذ. | مغلقة |
| **التوصية 5/2018** | نوصي بوضع مبادئ توجيهية تغطي جميع جوانب العملية المتعلقة باختيار المورّدين. وينبغي أن يستعرض المدير الإقليمي عملية الشراء وأن يوافق على المورّد المفضل. | في ضوء بدء العمل بإجراءات المشتريات الجديدة في 1 أبريل 2019، قد تكون هناك حاجة إلى إعادة النظر في هذه التوصية. | **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  ترد الإجراءات الجديدة التي أُدخلت في أبريل 2019 أيضاً في دليل مشتريات الاتحاد الذي صدر في يونيو 2019.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  تم التنفيذ. | مغلقة |
| **ردّنا**  أفادت الإدارة بأنه وفقاً لإجراءات المشتريات الجديدة التي بدأ العمل بها في 1 أبريل 2019، سيشارك مدير المشروع في المشتريات منخفضة القيمة التي تقل عن 5 000 فرنك سويسري لكل معاملة، مع عتبة قدرها 20 000 فرنك سويسري. وفوق مبلغ 5 000 فرنك سويسري، ستُرسل عربة التسوق إلى وحدة المشتريات لكي تقوم بتقديم العطاءات شريطة ألا يُطبق التخلي. وبهذه الطريقة، لن يشارك مدير المشروع في تقديم العطاءات (دعوة الموردين) كما كان الحال في الماضي. وسوف نراقب تنفيذ الإجراءات الجديدة في سياق المراجعات التي سنجريها في المستقبل. ونلاحظ أن المدير الإقليمي ليس له أي دور في الإجراء الجديد؛ ونعتقد أنه ينبغي إيلاء الاعتبار إلى وضعه/وضعها كشخصية رئيسية في إطار الضوابط الداخلية. |
| **التوصية 6/2018** | نرى أن السماح لمدير المشروع بالنفاذ إلى صندوق البريد الذي تُجمع فيه العروض ربما يكون قد أثر على إجراءات المشتريات السابقة ونشدد أيضاً على وجود احتمال كبير للتلاعب بالعطاءات. ولذلك، بغية تحسين الضوابط، نوصي بأن يتمتع الموظف/مدير المشروع بالنفاذ فقط إلى العروض الواردة بعد الموعد النهائي لتقديمها (مثلاً، عن طريق تحديد إرسال العطاءات إلى شعبة المشتريات وإحالتها إلى مدير المشروع بعد الموعد النهائي). | في ضوء بدء العمل بإجراءات المشتريات الجديدة في 1 أبريل 2019، قد تكون هناك حاجة إلى إعادة النظر في هذه التوصية. | **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  تم التأكيد على إجراءات المشتريات الجديدة المذكورة في دليل مشتريات الاتحاد الصادر في يونيو 2019.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  تم التنفيذ. | مغلقة |
| **ردّنا**  أشارت الإدارة إلى أنه مع بدء العمل بإجراءات المشتريات الجديدة، سيلتمس مديرو المشاريع في المكاتب الإقليمية عروض الأسعار عموماً للمشتريات منخفضة القيمة فقط. وبالنسبة لعربات التسوق فوق 5 000 فرنك سويسري، تلتمس وحدة المشتريات عروض الأسعار من خلال تقديم عطاءات تنافسية ما لم يُطبق التخلي. وسنراقب تنفيذ الإجراءات الجديدة في سياق المراجعات التي سنجريها في المستقبل. ونؤكد أن ملاحظتنا تتصل بجميع إجراءات المشتريات، بغض النظر عن العتبة. |
| **التوصية 7/2018** | نوصي بأن تستحدث شعبة المشتريات نظاماً يسمح بتحديد مقدم طلب أمر الشراء فوراً وتلقائياً. | تمت الموافقة عليها، سيُكلف الموظف الذي ينشئ عربة التسوق بإنشاء عربة التسوق باستعمال الوظيفة المعيارية: "باسم مقدم الطلب". وسيُنفذ التبليغ التلقائي بالبريد الإلكتروني لمقدم الطلب. | **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  جاري التنفيذ.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  جاري التنفيذ. | مستمرة |
| **التوصية 8/2018** | ولذلك، نجدد توصيتنا رقم 9/2017 ونوصي بأن يوقّع الموظفون المشاركون في عملية المشتريات إعلان عدم تضارب المصالح (DACI) وذلك بالنسبة لجميع المشتريات بغض النظر عن العتبة. | يتمسك الاتحاد بموقفه المتمثل في أن يوقّع الموظفون الرئيسيون المشاركون في عملية المشتريات فقط إعلان عدم تضارب المصالح. وتُنفذ هذه التوصية جزئياً اعتباراً من 1 أبريل 2019. ومنذ هذا التاريخ، كلما اقترحت الوحدة الطالبة مورّداً لحالة تتعلق بعتبة تتجاوز 5 000 فرنك سويسري، توقّع إعلان عدم تضارب المصالح. | **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  تم التنفيذ طبقاً لديل مشتريات الاتحاد الصادر في يونيو 2019. تم تحديد الموظفين الرئيسيين الذين يتعين توقيعهم على إعلان عدم تضارب المصالح، وفي كل مرة يتقدم فيها البائعون بعروض تزيد عن 5 000 فرنك سويسري، يوقع مقدمو الطلبات على هذا الإعلان.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  تم التنفيذ. | مغلقة |
| **التوصية 9/2018** | في ضوء ما ذُكر أعلاه، نوصي بوضع إجراء لفحص عينة من بيان الذمة المالية وإعلانات عدم تضارب المصالح بطريقة عشوائية في كل سنة، بغية التحقق من صحة المعلومات التي يُعلن عنها فرادى الموظفين. | يكلف الأمر الإداري 11/03 المؤرخ 22 فبراير 2011 الموظف المعني بالأخلاقيات بتقديم توجيهات ومشورة سرية لجميع الموظفين فيما يتعلق بالإقرار المالي وباسترعاء انتباههم كذلك إلى أي تعارض أو أوجه تضارب محتملة في المصالح تظهر في الإقرارات المالية. وهذا يعني أن الموظف المعني بالأخلاقيات ليس متلقي وأمين تلك الإقرارات المالية فحسب بل وأيضاً الشخص الذي يتحقق من أن الإعلان كاملاً ويقوم أيضاً باستعراض التبليغات المقدمة لتقييم ما إذا كانت المتابعة مطلوبة أم لا للتصدي لأي أوجه تضارب محتملة. وإذا خلُص الموظف المعني بالأخلاقيات إلى أن الإعلان قد يحتوي على قضايا بسيطة لا يمكن حلها من خلال طلب توضيح من الموظف المعني، ولكن يمكن أن توصف بأنها معلومات غير دقيقة عن عمد أو كاذبة، أو أنه يشك في حالة محتملة لتضارب المصالح، أو حالة أو إجراء يكشف سوء سلوك محتمل، أو مخالفة أو ممارسة محظورة أو سلوك محظور، يمكن التحقق من القضية وفقاً للمبادئ التوجيهية للتحقيق المنشورة في الأمر الإداري 19/10 المؤرخ 2 مايو 2019 الذي نُشر مؤخراً. | **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  خلال دورة المجلس لعام 2019، التزم الاتحاد الدولي للاتصالات بتعزيز استمارة الإقرار المالي السنوية في مجالين: ضمان تأكيد الموظفين الذين يقومون بملء الاستمارة مسؤوليتهم أمام الاتحاد وتوسيع نطاق تغطية عملية الإفصاح المالي. بناءً على هذا الالتزام، قام مكتب الأخلاقيات بصياغة نموذج إقرار منقح يؤكد فيه الموظفون ما إذا كانوا يمتثلون لسياسات وإجراءات الاتحاد ذات الصلة، ويؤكدون مسؤوليتهم تجاه الاتحاد وإزاء هذه القواعد، ويفصحون عن أي ظروف ينبغي لفت انتباه الاتحاد إليها. بحيث يتم تخفيف ذلك. وستناقش لجنة التنسيق ورقة المفاهيم الخاصة بالتعديلات المقترحة على الإقرار في ديسمبر 2019.  سيظل مكتب الأخلاقيات هو الأمين على الإقرارات المالية وسيواصل مراجعة كل إقرار من أجل تحديد ما إذا كانت هناك حاجة إلى أي متابعة أخرى.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  نُشرت في سبتمبر 2020 سياسة منقحة للإقرار المالي، سياسة الاتحاد بشأن إعلان المصالح (الأمر الإداري 07/20). وسيتم توسيع ممارسة الإقرار المالي الجديدة لتشمل جميع الموظفين اعتباراً من يناير 2021 وتتضمن استمارة إقرار جديدة.  ويستكمل مكتب الأخلاقيات حالياً عملية الإقرار المالي لنماذج الإقرار لعام 2019 ويواصل مراجعة كل إقرار لتحديد ما إذا كانت هناك حاجة إلى أي متابعة أخرى. | مستمرة |
| **التوصية 10/2018** | ولذلك، نوصي بوضع مبادئ توجيهية تبين كيف وإلى أي مدى ينبغي للمدير الإقليمي أن يشارك في عملية الشراء وما هي الفحوص التي ينبغي إجراؤها على مستوى المقر قبل الإذن بالدفع. | يوافق الاتحاد على إعادة النظر في دور المدير الإقليمي في عملية المشتريات والدفع. وقد أنشأ مدير مكتب تنمية الاتصالات فريق عمل داخلياً لتعزيز الضوابط الداخلية. ويتألف الفريق من موظفين من كتب تنمية الاتصالات ودائرة إدارة الموارد المالية (الشؤون المالية والمشتريات)، والوحدة القانونية، ودائرة إدارة الموارد البشرية، والأخلاقيات ودائرة خدمات المعلومات. وتشمل اختصاصات الفريق، فيما تشمل، استعراض مواطن الضعف في مختلف عمليات ونتائج تقارير المراجع الداخلي والمراجع الخارجي وإعداد خطة عمل لضمان التخفيف من أي أوجه قصور ومخاطر مرتبطة بها. | **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  وافق المجلس في دورته لعام 2019 على دليل المشتريات المحدث. ويوافق الاتحاد على مواصلة إعادة النظر في دور المدير الإقليمي في عملية المشتريات والدفع وبما يتماشى مع دليل المشتريات الجديد.  تم تدريب جميع المديرين الإقليميين وغيرهم من الموظفين الإقليميين على دليل المشتريات.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  تم التنفيذ | مغلقة |
| **التوصية 11/2018** | ولذلك، نوصي بإنشاء نظام رصد موحد من خلال قوائم مرجعية أو أدوات موجهة بتكنولوجيا المعلومات تبين الطريقة التي ينبغي بها إشراك المدير الإقليمي ومكتب تنمية الاتصالات على نحو فعال في التقييم اللاحق لفعالية النفقات. | أحاط الاتحاد علماً بالتوصية 11 وسيواصل دراسة المشاركة الفعالة للمديرين الإقليميين في تقييم فعالية نفقات الاتحاد بخصوص المناطق المعنية. | **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  تعد المشاركة الفعالة للمديرين الإقليميين في تقييم فعالية نفقات الاتحاد في مناطقهم مهمة للغاية. وقد عزز مكتب تنمية الاتصالات أنشطته التخطيطية على أساس الإدارة القائمة على النتائج لعام 2020، بما في ذلك الأنشطة الإقليمية. بالإضافة إلى ذلك، يقوم مكتب تنمية الاتصالات بمراجعة أدوات دعم تكنولوجيا المعلومات الخاصة به في تخطيط ومراقبة نفقاته. ينبغي أن يوفر التخطيط المعزز وأدوات الاتحاد المحسنة أساساً جيداً لتقييم فعالية نفقات الاتحاد في المناطق المعنية.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  يدرس مكتب تنمية الاتصالات ودائرة خدمات المعلومات جدوى تضمين التقارير على المستوى القُطري في النظام SAP. | مستمرة |
| **التوصية 12/2018** | لذلك، بغية تعزيز نظام الرقابة الداخلية على المستوى الإقليمي أيضاً، نوصي بأن يضع الاتحاد مبادئ توجيهية محددة أو أن ينشر، وفقاً لأفضل الممارسات، دليلاً تشغيلياً إقليمياً مفصلاً حيث يتم توحيد جميع العمليات من قبيل إدارة النقدية وتسجيل الأصول وغيرها، من خلال إجراءات وقوائم مرجعية موحدة لضمان نظام رقابة داخلية فعال على المستوى الإقليمي. | نحيط علماً بهذه التوصية. توجد بالفعل المبادئ التوجيهية المتعلقة بالمكاتب الإقليمية/مكاتب المنطقة. وستقوم دائرة إدارة الموارد البشرية والمكتب تنمية الاتصالات/اللجنة الدائمة للتنظيم والإدارة باستعراض كامل لهذه المبادئ التوجيهية لتحسين العمليات والرقابة الداخلية. وأنشأ مدير مكتب تنمية الاتصالات فريق عمل داخلياً لتعزيز الضوابط الداخلية. ويتألف الفريق من موظفين من كتب تنمية الاتصالات ودائرة إدارة الموارد المالية (الشؤون المالية والمشتريات)، والوحدة القانونية، ودائرة إدارة الموارد البشرية، والأخلاقيات ودائرة خدمات المعلومات. | **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  هناك عرض المبادئ التوجيهية قيد الاستعراض حالياً. وسيأخذ هذا الاستعراض في الاعتبار عمل فريق العمل الداخلي المعني بتعزيز الضوابط الداخلية.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  تم تبادل المبادئ التوجيهية المنقحة لإدارة النقدية مع المكاتب الإقليمية ومكاتب المناطق وتم تنظيم جلسات إعلامية.  وأُعدت مبادئ توجيهية بشأن شراء أصول المشاريع وجرد أصول المشاريع الواقعة تحت وصاية الاتحاد. وتم تشكيل النظام SAP وأصبح جاهزاً لإدراج أصول المشروع الواقعة تحت وصاية الاتحاد في نظام الجرد. | مستمرة |
| **التوصية 13/2018** | بغية تحسين نظام الرقابة الداخلية على المستوى الإقليمي، نوصي بأن تضع الإدارة قائمة محددة ومفصلة بالنفقات التي يمكن أن يأذن بها المديرون الإقليميون أو يستبعدونها. | ستُؤخذ هذه التوصية بعين الاعتبار أثناء استعراض المبادئ التوجيهية. | **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  ستؤخذ هذه التوصية بعين الاعتبار عند وضع وتنفيذ الخطط التشغيلية لمكتب تنمية الاتصالات في عام 2020.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  في يوليو 2020، وفي إطار عملية الإدارة القائمة على النتائج، أصدر مكتب تنمية الاتصالات وثيقة لتفويض السلطات تحتوي على عتبات الموافقة المطبقة على المديرين الإقليميين، حيث حددت عتبة قدرها 15 000 دولار أمريكي للموافقات على الإنفاق على مستوى المدير الإقليمي مع خطوط مساءلة واضحة. | مستمرة  سنراقب التنفيذ في سياق مراجعاتنا المقبلة. |
| **التوصية 14/2018** | بغية تحسين نظام الرقابة الداخلية على المستوى الإقليمي، نوصي بأن يجري المديرون الإقليميون عمليات تحقق غير معلنة لسجل المبالغ النقدية الصغيرة في مكاتب المناطق والاحتفاظ بسجل المراجعة لعمليات التحقق التي يقومون بها في نموذج موحد ينبغي أن يحال على الفور إلى المقر ودائرة إدارة الموارد المالية. | نحيط علماً بهذه التوصية ولكن نود الإشارة إلى حقيقة أن النفقات النثرية تخضع للمراقبة والتوقيع شهرياً من رئيس المكتب الإقليمي/مكتب المنطقة قبل أن يقدمها إلى المقر. وسيتواصل التحقق من جدوى عمليات التحقق غير المعلنة تماشياً مع التوصية 12 من التقرير الخاص لعام 2018 بشأن تعزيز الحضور الإقليمي. | **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  وجهت مديرة مكتب تنمية الاتصالات في 23 أغسطس 2019 مذكرة داخلية بشأن "تعزيز الضوابط الداخلية" إلى جميع موظفي مكتب تنمية الاتصالات في الفئتين الفنية والعليا. تغطي هذه المذكرة مواضيع مثل الحسابات المصرفية والنفقات النثرية وبدل التمثيل، من بين أمور أخرى. بالإضافة إلى ذلك، قامت دائرة إدارة الموارد المالية بمراجعة إدارة النقد والمبادئ التوجيهية المالية للمكاتب الإقليمية/مكاتب المناطق.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  في المبادئ التوجيهية المالية المنقحة الخاصة *بإدارة النقد في المكاتب الإقليمية/مكاتب المناطق*، يمكن إجراء عمليات التحقق غير المعلنة من قبل المديرين الإقليميين أو دائرة إدارة الموارد المالية. | مستمر  سنراقب التنفيذ في سياق مراجعاتنا المقبلة. |
| **التوصية 15/2018** | بغية تعزيز فعالية الضوابط على السفر في مهام رسمية المتصل بالحضور الإقليمي، نوصي بإقامة رصد برنامجي وتقني فعال من خلال مؤشرات أداء دقيقة ومتينة ومتسقة لتقييم ما إذا كان الرحلة الرسمية المعنية ضرورية للاتحاد أم لا، مع إمكانية وجود هيئة/وحدة مستقلة تُعنى بتقييم ما إذا كانت الرحلة الرسمية قد حققت أهدافها المخططة أم لا. | أحاط الاتحاد علماً بالتوصية 15 وسيدرس المزيد من التحسينات في مجال رصد السفر في مهام رسمية. ويرجى ملاحظة أنه يتعين تقديم كل نموذج من نماذج طلب القيام ببعثة لموظفي مكتب تنمية الاتصالات إلى المشرف المسؤول بما في ذلك المديرون الإقليميون للموافقة عليه. والنموذج المعتمد لطلب القيام ببعثة إلزامي للحصول على إذن إلكتروني بالسفر. | **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  تم وضع خطط للمهام السنوية وسيتواصل ذلك في عام 2020.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  كان من المخطط أن يتم تنفيذ ذلك في عام 2020، ولكن بسبب وباء Covid، تم تعليق جميع رحلات السفر لمهام رسمية. وسيستأنف التنفيذ بمجرد استئناف السفر في فترة التعافي من وباء Covid. | مستمرة |
| **التوصية 16/2018** | وواقع أن موظفي الاتحاد يسافرون إلى بلدانهم الأصلية وينفذون مشاريع فيها بصورة متكررة قد يشكل إخلالاً محتملاً باستقلالية الاتحاد فيما يتعلق بالدول الأعضاء، ونوصي بأن يبادر المديرون الإقليميون والمقر إلى إجراء دراسة متأنية قبل إرسال الموظفين في مهام رسمية إلى بلدانهم الأصلية وفي الوقت نفسه مراقبة جميع الأسفار في مهام رسمية على نحو كافٍ، وذلك لتفادي احتمال تضارب المصالح. | أحاط الاتحاد علماً بالتوصية رقم 16 وسنخضعها للاستعراض. | **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  قيد الاستعراض.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  لا تزال هذه التوصية قيد الاستعراض نظراً لتعليق جميع السفريات في مهام رسمية. وسيستأنف التنفيذ بمجرد استئناف السفر في فترة التعافي من وباء Covid. | مستمرة |
| **التوصية 17/2018** | في رأينا، يجب اتخاذ إجراءات في كل مجال من المجالات التي تم النظر فيها. ونوصي، دون المساس بملاحظات وتوصيات أكثر تفصيلاً يجري تقديمها في مرحلة لاحقة، بأن تعزز الإدارة على وجه السرعة مستوى الرقابة الداخلية على الموارد البشرية، لا سيما فيما يتعلق بالاستعانة بخبراء استشاريين، بواسطة نظام يشمل رصد أنشطتهم من خلال مؤشرات الأداء الرئيسية واعتماد أدلة تشغيل ومبادئ توجيهية وقوائم مرجعية محددة يمكن أن تساعد في تقييم الحاجة إلى الاستعانة خبراء استشاريين وتقييمهم لاحقاً. | يخضع الموظفون الميدانيون لنفس السياسات والإجراءات المتصلة بإدارة الأداء وتطويره على النحو الوارد في الأمر الإداري 18/06 المؤرخ 19 أبريل 2018. وتشمل هذه السياسات كمبدأ أساسي مواءمة الأهداف الفردية مع أهداف المنظمة المنصوص عليها في الخطط التشغيلية القطاعية.  وفيما يتعلق بالرصد الفعال للأهداف المسندة إلى الموظفين الميدانيين أثناء تصميم وتنفيذ النظام الجديد لتقييم الأداء (E-PMDS)، تعمل إدارة الموارد البشرية على تعزيز تحديد أهداف العمل من خلال تطوير عناصر توصيف أقوى ترتبط بتلك الأهداف (وصف الأهداف والأنشطة ذات الصلة ومؤشرات الأداء الرئيسية والإطار الزمني والشركاء والموارد والقيود).  فيما يتعلق بسياسات وإجراءات توظيف وإدارة الاستشاريين والخبراء، تعمل دائرة إدارة الموارد البشرية ومكتب تنمية الاتصالات بشأن وضع إجراءات أقوى مع مراعاة كذلك التوصيات التي تضعها وحدة التفتيش المشتركة في استعراضها لإدارة الاتحاد فضلاً عن التوصيات التي تضعها وحدة المراجعة الداخلية. وتعمل دائرة إدارة الموارد البشرية بشأن إجراء عملية "تنظيف" للقائمة الحالية، ستشمل التحقق من المؤهلات الأكاديمية والجهات المرجعية لجميع المرشحين. وإن إدارة الموارد البشرية على اتصال مع الأمم المتحدة فيما يتعلق باستخدام مركز التحقق من الجهات المرجعية التابع للأمم المتحدة الذي أنشئ حديثاً في بون. | **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  لا تزال التعليقات المعرب عنها سارية.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  يتقدم العمل على تعزيز وتبسيط السياسات والإجراءات في تلك المجالات، في سياق العمل الذي يقوم به الفريق المعني بالضوابط الداخلية الذي يديره مكتب تنمية الاتصالات. وهو يغطي المجالات المذكورة في عمود التعليقات. | مستمرة |

| **الرقم** | **التوصية التي تقدم بها ديوان مراجَعة الحسابات الإيطالي** | **تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة** | **الرسالة الإدارية الموجهة من المراجع الداخلي للحسابات SG‑SGO/IA/19-09** | **الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بالرسالة الإدارية للمراجع الداخلي)** | **التوصيات السابقة التي قدمها المراجع الخارجي للحسابات في تقاريره المطولة وتقاريره الخاصة** | **الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد (فيما يتعلق بتوصيات المراجع الخارجي للحسابات)** | **الوضع حسب تقييم ديوان مراجَعة الحسابات الإيطالي** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **التوصية  18/2018 (نسبة إلى الجدول 2 من التقرير C19/40)** | **نوصي بأن تتخذ الإدارة إجراءات عاجلة لتنفيذ التوصيات المفتوحة المقدمة من المراجعيْن الداخلي والخارجي للحسابات بشأن الأنشطة الإقليمية، مع إيلاء اهتمام خاص للمشتريات.** | **يحيط الاتحاد الدولي للاتصالات علماً بهذه التوصية.** | **المرجع: توصيات بشأن الإجراءات غير الصالحة لمشتريات المشاريع/الصناديق الاستئمانية** | | | | |
| **1/19-09/ML:** نوصي بأن تعيد دائرة إدارة الموارد المالية/شعبة المشتريات، بالتشاور مع مديرة مكتب تنمية الاتصالات، النظر في مدى ملاءمة وصلاحية القواعد الأساسية لمشتريات المعدات المتصلة بمشاريع الاتحاد للتعاون والمساعدة التقنيين، وكذلك في مدى قدرة هذه القواعد على احتواء المخاطر. | *الوثيقة المرجعية CWG-FHR 10/15 (سبتمبر 2019): النقطة 7*  ***تم التنفيذ*** *ألغى المجلس في دورته لعام 2019 هذه القواعد الأساسية واستعاض عنها بدليل المشتريات الجديد.* | **التقرير رقم C17/40-E**  **مراجعة البيانات المالية لعام 2016 التوصية رقم 4**  إننا نوافق المراجع الخارجي للحسابات الرأي ونوصي باعتماد ما يلي: ألف) دليل مشتريات يغطي جميع مراحل عملية الشراء وفقاً لأفضل ممارسات الأمم المتحدة بشأن الموضوع؛ باء) تدابير التنفيذ المقترنة بالسياسات والإجراءات التي ينبغي أن يسترشد بها جميع الموظفين المشاركين في مختلف مراحل عملية المشتريات. | ***التحديثات حتى أبريل 2018:***  *جارية.*  *جاري صياغة دليل المشتريات.*  ***التحديثات حتى ديسمبر 2018:***  *تم إدراج ذلك في دليل المشتريات الذي تمت صياغته ويتوقع نشره في أوائل عام 2019.*  ***التحديثات حتى أبريل 2019:***  *لا توجد*  ***التحديثات حتى ديسمبر 2019:***  *تم التنفيذ. نشر دليل مشتريات الاتحاد في يونيو 2019.*  ***التحديثات حتى سبتمبر 2020:***  *تم التنفيذ* | مستمرة  سنراقب التنفيذ في سياق مراجعاتنا المقبلة. |
| **02/19-09/ML:** لضمان رفع مستويي الشفافية والمساءلة، يوصي المراجع الداخلي للحسابات بأن يستخدم رئيس دائرة إدارة الموارد المالية أسلوباً واحداً في إدارة المشتريات في جميع قطاعات الاتحاد، بإصدار دليل مشتريات الاتحاد المنتظر على الفور. | *الوثيقة المرجعية CWG-FHR 10/15 (سبتمبر 2019): النقطة 7*  ***تم التنفيذ*** *انظر أعلاه* | **التقرير رقم C17/40-E**  **مراجعة البيانات المالية لعام 2016 التوصية رقم 5**  نوصي بالتالي بأن يعتمد الاتحاد إجراءً مكتوباً يتعين على الموظفين اتباعه في حالات المشتريات التي تقل عن 20 000 فرنك سويسري.  **الاقتراح رقم 2**  علاوةً على ذلك، نقترح أن يراجع الاتحاد العتبة المحددة لالتماس ثلاثة عروض على الأقل من أجل ضمان الإدارة المالية السليمة للعملية. | ***التحديثات حتى ديسمبر 2019:***  *تم التنفيذ طبقاً لدليل مشتريات الاتحاد الصادر في يونيو 2019.*  ***التحديثات حتى سبتمبر 2020:***  *تم التنفيذ* | مستمرة  سنراقب التنفيذ في سياق مراجعاتنا المقبلة. |
| **03/19-09/ML:** يوصى بأن يُجري رئيس دائرة إدارة الموارد المالية/شعبة المشتريات بانتظام رصداً للمدفوعات التراكمية المستحقة لشركات البيع كجزء من عملية التحقق لضمان عدم انسلات المبالغ الصغيرة في إطار أي من عتبات الاستعراض المحددة. | *الوثيقة المرجعية CWG-FHR 10/15 (سبتمبر 2019): النقطة 8*  ***تم التنفيذ*** *نفذت شعبة المشتريات إجراءات جديدة للقيام بذلك على أساس شهري* | **التقرير رقم C18/40-E**  **مراجعة البيانات المالية لعام 2017 التوصية رقم 7**  نوصي بأن تقوم لجنة المشتريات بإعداد مبادئ توجيهية تغطي جميع جوانب عملية الشراء التي تقل قيمتها عن 20 000 فرنك سويسري كي تبلَّغ إلى الموظفين المعنيين. فعلى سبيل المثال، ينبغي أن تأخذ المبادئ التوجيهية في الاعتبار ما يلي: (1 العناصر الدنيا في طلبات الشراء؛ (2 كيفية تحديد الموردين المحتملين؛ (3 لزوم تقديم العطاءات والسعي إلى عدد أدنى من عروض الأسعار، ما لم يبرَر خلاف ذلك بشكل مناسب من جانب العميل/مقدم الطلب ويحصل على موافقة لجنة المشتريات مسبقاً؛ (4 كيفية إجراء تقييم لعروض الأسعار؛ (5 كيفية إبرام أمر/عقد الشراء. | ***التحديثات حتى ديسمبر 2019:***  *تم التنفيذ طبقاً لدليل مشتريات الاتحاد الصادر في يونيو 2019.*  ***التحديثات حتى سبتمبر 2020:***  *تم التنفيذ* | مستمرة  سنراقب التنفيذ في سياق مراجعاتنا المقبلة. |
|  |  | **التقرير رقم C18/40-E**  **مراجعة البيانات المالية لعام 2017 التوصية رقم 8**  نوصي بأن تكون عملية المشتريات برمتها (من ملف العطاءات إلى العقد المبرم) موثقة على النحو الصحيح لضمان المساءلة والشفافية وقابلية المراجَعة. | ***يناير 2020***  تم التنفيذ  ***التحديثات حتى سبتمبر 2020:***  *تم التنفيذ* | مستمرة  سنراقب التنفيذ في سياق مراجعاتنا المقبلة. |
|  |  | **التقرير رقم C18/40-E**  **مراجعة البيانات المالية لعام 2017 التوصية رقم 9**  نوصي بأن يوقع الموظفون المشاركون في عملية المشتريات إعلان عدم تضارب مصالح (DACI) ينص من جانبهم على غياب أي تعارض في المصالح يمكن أن يؤثر على عملية المشتريات. | ***التحديثات حتى ديسمبر 2019:***  *تم التنفيذ طبقاً لديل مشتريات الاتحاد الصادر في يونيو 2019. تم تحديد الموظفين الرئيسيين الذين يتعين توقيعهم على إعلان عدم تضارب المصالح، وفي كل مرة يتقدم فيها البائعون بعروض تزيد عن 5 000 فرنك سويسري، يوقع مقدمو الطلبات على هذا الإعلان.*  ***التحديثات حتى سبتمبر 2020:***  *تم التنفيذ* | مستمرة  سنراقب التنفيذ في سياق مراجعاتنا المقبلة. |
|  |  | **التقرير C18/125-E**  **تقرير خاص عن الحضور الإقليمي التوصية رقم 15**  نوصي بأنه ما دامت القواعد الأساسية أصبحت متقادمة، ينبغي للاتحاد اعتماد كتيب جديد للإجراءات يغطي الاعتمادات من كل من الميزانية العادية ومن خارج الميزانية، على السواء. | ***التحديثات حتى ديسمبر 2019:***  *تم التنفيذ طبقاً لديل مشتريات الاتحاد الصادر في يونيو 2019.*  ***التحديثات حتى سبتمبر 2020:***  *تم التنفيذ* | مستمرة  سنراقب التنفيذ في سياق مراجعاتنا المقبلة. |
|  |  | **التقرير C18/125-E**  **تقرير خاص عن الحضور الإقليمي التوصية رقم 17**  نوصي، بأن تتولى شعبة المشتريات تشكيل فريق التقييم طبقاً للمبادئ التوجيهية لإدارة المشاريع، الفقرة ج) من الفصل 2.2.4، التي تنص على أن مسؤولية عملية المشتريات للسلع والخدمات بالكامل تقع على عاتق شعبة المشتريات. | ***التحديثات حتى ديسمبر 2019:***  *أخذت هذه النقطة بعين الاعتبار في دليل المشتريات الجديد.*  *أُنشئت وظيفة جديدة في مكتب تنمية الاتصالات للتقييم والإبلاغ.*  ***التحديثات حتى سبتمبر 2020:***  *تم التنفيذ* | مستمرة  سنراقب التنفيذ في سياق مراجعاتنا المقبلة. |
|  |  | **التقرير C18/125-E**  **تقرير خاص عن الحضور الإقليمي التوصية رقم 18**  لتدنية المخاطر التي يتعرض لها الاتحاد، نوصي أيضاً بعدم تعيين مدراء المشاريع كأعضاء في فريق التقييم وأن تعمل شعبة المشتريات كجهة تنسيق لفريق التقييم بدلاً من مدير المشروع. | ***التحديثات حتى ديسمبر 2019:***  *أخذت هذه النقطة بعين الاعتبار في دليل المشتريات الجديد.*  ***التحديثات حتى سبتمبر 2020:***  *تم التنفيذ* | مستمرة  سنراقب التنفيذ في سياق مراجعاتنا المقبلة. |
|  |  | **التقرير C18/125-E**  **تقرير خاص عن الحضور الإقليمي التوصية رقم 19**  تماشياً مع توصيتنا رقم 11 الواردة في الصيغة المطولة من تقريرنا بشأن مراجعة البيانات المالية للاتحاد لعام 2016، نوصي بأن يقدم جميع الأفراد المشاركين في عملية المشتريات إعلاناً محدداً ومفصلاً بعدم تضارب المصالح (DACI) موقعاً على النحو الواجب. | ***التحديثات حتى ديسمبر 2019:***  *أخذت هذه النقطة بعين الاعتبار في دليل المشتريات الجديد.*  *وجاري مراجعة الورقة المفاهيمية لتحسين استمارة الإقرار المالي لإضافة إشارة محددة إلى المساءلة وتوسيع نطاق الالتزام بحيث يشمل سنوياً جميع الموظفين.*  ***التحديثات حتى سبتمبر 2020:***  *نُفذت سياسة جديدة للإقرار المالي.* | مستمرة  سنراقب التنفيذ في سياق مراجعاتنا المقبلة. |
|  |  | **التقرير C18/125-E**  **تقرير خاص عن الحضور الإقليمي التوصية رقم 20**  نظراً إلى أننا لا نعتبر أن المبادئ التوجيهية لإدارة المشاريع، التي ينبغي ربطها مباشرة وبوضوح بقواعد المشتريات، مفصلة بما فيه الكفاية، نوصي بتعديل المبادئ التوجيهية لإدارة المشاريع بحيث توضح بشكلٍ أفضل دور شعبة المشتريات والإحالة إلى القواعد والإجراءات التي يمكن تطبيقها على المشتريات. | ***التحديثات حتى ديسمبر 2019:***  *سيبدأ استعراض وتحديث المبادئ التوجيهية الحالية لإدارة المشاريع في يناير 2020، بمجموعة من موظفي الاتحاد الذين شاركوا مؤخراً في التدريب على إدارة المشاريع ومنح الشهادات. وسيشارك ممثل عن شعبة المشتريات.*  ***التحديثات حتى سبتمبر 2020:***  *تمت الموافقة على دليل إدارة المشاريع الجديد للاتحاد وتم تقديمه في يوليو 2020. وتقوم شعبة دعم المشاريع حالياً بتنفيذ خطة اعتماد لدعم عملية تقديم المبادئ الجديدة التي حددها الدليل.* | مستمرة |
| **التوصيات بشأن نقص وعي موظفي شعبة المشتريات بمخاطر الاحتيال** | | | | |
| **04/19-09/ML:** يوصي بأن ينظم رئيس دائرة إدارة الموارد المالية دورات تدريبية توعوية لموظفي شعبة المشتريات بشأن مواطن الضعف والمخاطر المتصلة بنظم الاحتيال التي قد يتعرض لها الاتحاد. | **يناير 2020:**  سيُنظم في عام 2020 لموظفي شعبة المشتريات دورات تدريبية توعوية بشأن مواطن الضعف والمخاطر المتصلة بنظم الاحتيال التي قد يتعرض لها الاتحاد. | **التقرير رقم C18/40-E**  مراجعة البيانات المالية لعام**2017 التوصية رقم 5**  نوصي بأن تقوم الإدارة بتحسين الضوابط على أوامر/عقود الشراء التي ترسو مراراً وتكراراً على المورد نفسه من أجل الحد من مخاطر تجاوز قواعد وإجراءات المشتريات لدى الاتحاد أو عدم تطبيقها بشكل صحيح. | **التحديثات حتى ديسمبر 2018:**  من المخطط التنفيذ في يناير 2019.  **التحديثات حتى أبريل 2019:**  تم التنفيذ. تم في 1 أبريل 2019 إدخال إجراءات جديدة بشأن المشتريات التي تقل عن 20 000 فرنك سويسري. حددت الآن عتبة لالتماس 3 عروض أسعار بقيمة 5 000 فرنك سويسري. وتقتصر عمليات الإرساء دون تقديم عطاءات على 5 000 فرنك سويسري لكل معاملة و20 000 فرنك سويسري لكل سنة تقويمية ولكل بائع.  ***التحديثات حتى ديسمبر 2019:***  *تم التنفيذ في أبريل 2019.*  ***التحديثات حتى سبتمبر 2020:***  *تم التنفيذ* | مستمرة  سنراقب التنفيذ في سياق مراجعاتنا المقبلة. |
| **05/19-09/ML:** يوصي بأن يضيف رئيس دائرة إدارة الموارد المالية إلى التدريب الإلزامي الاعتيادي لموظفي الاتحاد وحدة نمطية عن الوعي بالاحتيال ونظمه. |  | **التقرير رقم C18/40-E**  مراجعة البيانات المالية لعام**2017 التوصية رقم 6**  نوصي الإدارة بتحديث برمجيات إدارة المخاطر الاستراتيجية (SRM) بالاتحاد للسماح بمراقبة أوامر/عقود الشراء المنفذة في حال التخلي عن المنافسة. | **التحديثات حتى ديسمبر 2018:**  هذا جزء من مشروع إدارة العقود المتوقع الانتهاء منه في 2019.  **التحديثات حتى أبريل 2019:**  لا توجد  **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  تم التنفيذ في يونيو 2019.  ***التحديثات حتى سبتمبر 2020:***  تم التنفيذ. وتم توفير تدريب إلزامي. | مستمرة  سنراقب التنفيذ في سياق مراجعاتنا المقبلة. |
|  |  | **التقرير رقم C18/125-E**  **تقرير خاص عن الحضور الإقليمي**  نوصي بتنظيم تدريب منتظم لجميع الموظفين المشاركين في عملية المشتريات في المكاتب الإقليمية ومكاتب المناطق. | ***التحديثات حتى ديسمبر 2019:***  *أجرى الاتحاد أول تدريب شامل مع منح الشهادات على إدارة المشاريع في نوفمبر 2019 لموظفي الاتحاد (في مكتب تنمية الاتصالات - المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية/مكاتب المناطق، والأمانة، ومكتب الاتصالات الراديوية، ومكتب تقييس الاتصالات) المشاركين فيي إعداد مشاريع الاتحاد وتخطيطها وتنفيذها ودعمها. ونتيجة لنجاح هذا التدريب الأول، سيتم التخطيط لمجموعة ثانية وتدريب ثان لعام 2020.*  ***التحديثات حتى سبتمبر 2020:***  *تم البدء في إجراء تدريب على المشتريات لموظفي المكاتب الإقليمية وسيقدم لجميع المكاتب الإقليمية في نوفمبر 2020.* | مستمرة  سنراقب التنفيذ في سياق مراجعاتنا المقبلة. |
| **التوصيات بشأن انعدام فعالية الدور الرقابي على صعيد المكاتب الإقليمية** | | | | |
| **06/19-09/ML:** يوصى بأن تعزِّز مديرة مكتب تنمية الاتصالات الرقابة على صعيد المكاتب الإقليمية بتقديم المزيد من التفاصيل عن أدوار المديرين الإقليميين ومسؤولياتهم وأوجه مساءلتهم، وتسائلهم عن تلك المسؤوليات الرقابية (مع الحفاظ على التوازن السليم بين الثقة والمساءلة). | *الوثيقة المرجعية CWG-FHR 10/15 (سبتمبر 2019): النقطة 6*  ***تم التنفيذ*** *وجهت مديرة مكتب تنمية الاتصالات في 23 أغسطس 2019 مذكرة داخلية بشأن "تعزيز الضوابط الداخلية" إلى جميع موظفي مكتب تنمية الاتصالات في الفئتين الفنية والعليا. تغطي هذه المذكرة مواضيع مثل الحسابات المصرفية والنفقات النثرية وبدل التمثيل، من بين أمور أخرى. بالإضافة إلى ذلك، قامت دائرة إدارة الموارد المالية بمراجعة إدارة النقد والمبادئ التوجيهية المالية للمكاتب الإقليمية/مكاتب المناطق.*  *رسالة من ر. بار بتاريخ 18/10/2019:*  *نسخة من المذكرة المذكورة.* | **التقرير رقم C18/125-E**  **تقرير خاص عن الحضور الإقليمي**  **التوصية رقم 13**  فيما يتعلق بالعمليات المصرفية، نوصي بتنفيذ إجراء صارم لجميع المكاتب الإقليمية، يتطلب وجود التوقيع الثالث من جانب المدير الإقليمي على العمليات المصرفية، حتى وإن كانت العملية تنفذ على مستوى مكتب المنطقة. وبذلك يمكن للمدير الإقليمي تحمّل مسؤولية جميع المعاملات مع المصارف. ونرى أيضاً، ضرورة إجراء مراجعة لهذا الإجراء مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لتفادي دخول الحسابات الشخصية للموظفين في أي عمليات للاتحاد. | *أخذ الاتحاد الدولي للاتصالات علماً بالتوصية رقم 13. ومع ذلك، يود الاتحاد أن يؤكد على الصعوبات التي تواجه تنفيذ هذه التوصية بسبب قيود الموظفين وتواجد المديرين الإقليميين. ومن المؤكد أن طلب توقيع ثالث لجميع المعاملات المصرفية سيؤدي إلى إبطاء العملية وسيكون له تأثير سلبي على كفاءة المكاتب الميدانية.*  ***التحديثات حتى سبتمبر 2020:***  *قدمت المبادئ التوجيهية المنقحة للمصروفات النثرية للزملاء الإقليميين والمحليين. ونظمت جلسات إعلامية بين قسم الشؤون المالية وجميع المكاتب الخارجية لشرح العمليات.* | مستمرة  سنراقب التنفيذ في سياق مراجعاتنا المقبلة. |
| **07/19-09/ML:** يوصى بأن تعزز رئيسة مكتب تنمية الاتصالات الرقابة على مستوى المشاريع بضبط عملية تحديد أدوار الموظفين ومسؤولياتهم وأوجه مساءلتهم في دورة حياة إدارة المشروع قبل تنفيذه وأثناءه وبعده. | *الوثيقة المرجعية CWG-FHR 10/15 (سبتمبر 2019): النقطة 9*  ***جاري التنفيذ*** *تم الانتهاء من عملية المشتريات لاختيار شركة لتقديم التدريب على إدارة المشاريع ومنح الشهادات الخاصة بها ومراجعة وتحديث دليل إدارة المشاريع الجديد.*  ***التحديثات حتى سبتمبر:***  *تمت الموافقة على دليل إدارة المشاريع الجديد للاتحاد وتم اصداره في يوليو 2020. وتقوم شعبة دعم المشاريع حالياً بتنفيذ خطة اعتماد لدعم عملية تقديم المبادئ الجديدة التي حددها الدليل. ويتضمن الدليل الأدوار والمسؤوليات والمساءلة لجميع الجهات الفاعلة المشاركة في المشاريع.* | **التقرير رقم C18/125-E**  **تقرير خاص عن الحضور الإقليمي التوصية رقم 11**  لأغراض المساءلة، نوصي بإعداد وثيقة تلخص جميع عمليات تفويض السلطة سواء كانت داخلية (من يجب عليه توقيع ماذا) أو خارجية (تفويض بالتوقيع، مثل المعاملات المصرفية والأعمال المصرفية عبر الإنترنت مع تحديد خطوط المسؤوليات). | أخذ الاتحاد علماً بالتوصية 11. وفيما يتعلق بالمعاملات المصرفية، فإن هذه الوثيقة موجودة بالفعل ويتم تحديثها في كل مرة يكون هناك حركة للموظفين. كما يتم التنسيق مع البنوك للتأكد من أنها تتبع التعليمات التي تصدر عن المقر الرئيسي. وسيتم التنسيق الداخلي لإعداد وثيقة موجزة لتفويض السلطات.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  في يوليو 2020، وفي إطار عملية الإدارة القائمة على النتائج، أصدر مكتب تنمية الاتصالات وثيقة لتفويض السلطات تحتوي على عتبات الموافقة المطبقة على المديرين الإقليميين، حيث حددت عتبة قدرها 15 000 دولار أمريكي للموافقات على الإنفاق على مستوى المدير الإقليمي مع خطوط مساءلة واضحة. | مستمرة  سنراقب التنفيذ في سياق مراجعاتنا المقبلة. |
| **08/19-09/ML:** يوصى أيضاً بأن ينفذ رئيس إدارة الموارد البشرية على وجه السرعة، بالتعاون مع رئيسة مكتب تنمية الاتصالات، التوصيات الواردة في تقرير التفتيش المقدَّم من المراجع الداخلي للحسابات في عام 2016، ومنها وضع إجراءات تنافسية لاختيار الاستشاريين. | *الوثيقة المرجعية CWG-FHR 10/15 (سبتمبر 2019): النقطة 16*  ***جاري التنفيذ*** *وافق أعضاء لجنة التنسيق التابعة للاتحاد على المبدأ.*  ***التحديثات حتى سبتمبر 2020:***  *قيد التنفيذ*  *جاري شراء نظام توظيف إلكتروني جديد.* |  |  | مستمرة |
| **09/19-09/ML:** يوصى بأن يعزِّز رئيس إدارة الموارد البشرية، بالتعاون مع رئيسة مكتب تنمية الاتصالات، نظام/عملية التقييم الواجبة التطبيق عند نهاية كل ولاية للاستشاريين المتعاقَد معهم بموجب اتفاق الخدمة الخاصة. وينبغي أن يشمل ذلك إنشاء ما لا يقل عن مستويين من التوقيعات (أي المشرف المباشر على الخدمات المقدمة بموجب اتفاق الخدمة الخاصة/متلقّيها المباشر ومدير أعلى لهذا المشرف)، فضلاً عن "إعداد قائمة سوداء" موثقة بأسماء الأفراد الذين لم يكن أداؤهم مُرضياً من المتعاقَد معهم بموجب هذا الاتفاق. | *الوثيقة المرجعية CWG-FHR 10/15 (سبتمبر 2019): النقطة 17*  ***جاري التنفيذ***  ***التحديثات حتى سبتمبر 2020:***  *جاري التنفيذ*  *تنشر مخرجات اتفاقات الخدمة الخاصة حالياً على بوابة مكتب تنمية الاتصالات قبل سداد المدفوعات.* |  |  | مستمرة |
| **10/19-09/ML:** يوصى أيضاً بأن تُقر مديرة مكتب تنمية الاتصالات، بالتعاون مع رئيس إدارة الموارد البشرية، العمل بمبدأ قائمة المواهب المرشحة المتحقَّق منها مسبقاً، بتجميع قائمة متجددة ونشطة ومحدَّثة بأسماء المرشحين المؤهلين للعمل بموجب اتفاق الخدمة الخاصة الذين أكدت سيرهم الذاتية المتحقق منها مسبقاً تمتعهم بسجل مثبت من الخبرة/المؤهلات الأكاديمية المناسبة، والإبقاء على هذه القائمة. | *انظر الرسالة المرسلة من ر. بار في 2019/10/9*  ***جاري التنفيذ***  ***التحديثات حتى سبتمبر:***  جاري التنفيذ |  |  | مستمرة |
| **11/19-09/ML:** يوصى كذلك بأن تضمن رئيسة مكتب تنمية الاتصالات تحقق رئيس الدائرة المعنية أو المدير الإقليمي المعني من أعمال الخبراء، وحفظ هذه الأعمال في قاعدة بيانات يمكن النفاذ إليها بغية ضمان مساءلة المديرين المتقدمين بطلب توظيفهم والمشرفين على هؤلاء المديرين، وتأكيد وفاء التقارير بمستوى الجودة المطلوب. | ***التحديثات حتى سبتمبر:***  *جاري التنفيذ*  *تنشر مخرجات اتفاقات الخدمة الخاصة حالياً على بوابة مكتب تنمية الاتصالات قبل سداد المدفوعات.* |  |  | مستمرة |

| **الرقم** | **التوصية التي تقدم بها ديوان مراجَعة الحسابات الإيطالي** | **تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة** | **الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد** | **الوضع حسب تقييم ديوان  مراجَعة الحسابات الإيطالي** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **التوصية 19/2018** | للإسراع بمعالجة المشاكل المكتشفة منذ أمد طويل، نكرر تأكيد توصياتنا التي تفيد بأنه ينبغي للإدارة الاضطلاع بما يلي منعاً لوقوع خطري عدم دقة معالجة البيانات وتأخر هذه المعالجة:  (1 أن تنفذ تدابير استثنائية لإنجاز الأعمال المتراكمة المتصلة بالملفات الشخصية وتحديث جميع هذه الملفات في أقصر مدة ممكنة، وتولي أولوية عليا لهذه المهمة؛  (2 أن تتخذ إجراءات عاجلة، بسبل منها الاستثمار في الخدمات الخارجية، لتعزيز نظام تخطيط الموارد المؤسسية (ERP) المتعلق بالموارد البشرية وحل المشاكل أو تصحيح الأخطاء المحددة في خطة التنفيذ في إطار زمني محدد. | نؤيد هذه التوصية.  فقد اتُّخذت تدابير تنظيمية في دائرة إدارة الموارد البشرية لتوضيح المسؤوليات في مجالي تحديد المستحقات ومعالجتها، وتعزيز القدرات البشرية. كما يُجرى استعراض لعمليات الأعمال المتصلة بها لتبسيط هذه العمليات وتعزيز مراقبة الجودة بتحسين مستوى الفصل بين المسؤوليات في الدائرة.  إضافةً إلى ذلك، من الناحية النظامية، أطلقت دائرة إدارة الموارد البشرية ودائرة خدمات المعلومات في مطلع عام 2019 مشروعاً لتعزيز الموارد البشرية مدته سنتان، سيعالج العديد من أوجه القصور المذكورة أعلاه في نظام تخطيط الموارد المؤسسية.  ثانياً، أنشأ نائب الأمين العام فرقة عمل تُعنى بأتمتة (الخدمات الذاتية) ورقمنة الأساليب اليدوية التي يستخدمها الموظفون في تفاعلهم مع دائرة إدارة الموارد البشرية بشأن الاستحقاقات والمستحقات والمعاشات والتأمينات، إلخ. | **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  تمت تسوية الأعمال المتراكمة بمساعدة موارد بشرية إضافية قصيرة الأجل  وتحدد، كأولوية، تعزيز دمج العمليات التجارية الحالية في نظام تخطيط الموارد المؤسسية لتقليل المعالجة اليدوية وإدخال المزيد من الأتمتة بهدف التبسيط وتقليل الوقت اللازم للمعالجة والحد من المخاطر. وتعمل دائرة إدارة الموارد البشرية مع دائرة خدمات المعلومات في مشروع تعزيز الموارد البشرية للنظام SAP الذي يعطي الأولوية لقائمة تضم 73 بنداً يجب معالجتها، بدءاً من إزالة الأعطال وصولاً إلى تطوير وظائف جديدة.  وقد تم الانتهاء رقمنة النماذج الإدارية. ويجري العمل على تطوير إضافي مع دائرة خدمات المعلومات لدمجه في بيئة الخدمات الذاتية للموظفين وكذلك في نظام ERP للموارد البشرية. | مستمرة |
| **التوصية 20/2018** | ضماناً للنجاح في تنفيذ الإطار الاستراتيجي الجديد، نوصي بأن تضطلع الإدارة عاجلاً بما يلي:  (1 أن تبحث سُبل ترشيد الإجراءات وطرق سير العمل الحالية المؤثرة على مهام إدارة الموارد البشرية، وتبت في درجة الاستقلالية المرجوة لهذه الإجراءات والعمليات بهدف رفع مستويي الكفاءة والمساءلة (بدءاً بالإجراءات التي كُشف عن وجود مواطن ضعف رئيسية فيها، كإجراء توظيف الاستشاريين)؛  (2 أن تستكمل حصر الكفاءات، بما فيها الكفاءات ذات الطبيعة التقنية، إذ قد يكون ذلك الأساس الوحيد لتحديد الإمكانات الداخلية الحالية من الموارد البشرية والمهارات التشغيلية الإضافية اللازمة للوفاء بالمعايير العالية لمستوى العمل المرجو في الاتحاد. | نؤيد هذه التوصية. وكما ذُكر بشأن التوصية رقم 19، تُستعرض حالياً العمليات وطرق سير العمل القائمة بغية ترشيدها وتبسيطها وأتمتتها، وتحسين مستوى اندماجها في بيئة نظام تخطيط الموارد المؤسسية.  أما عن حصر الكفاءات التقنية، الذي يمثل الدعامة الثالثة لإطار الكفاءات المنفَّذ حديثاً، فاستكمال هذه الممارسة جزء من تنفيذ الخطة الاستراتيجية الجديدة للموارد البشرية، الموضوعة لتقديمها إلى دورة المجلس لعام 2019 ليوافق عليها، ومن أنشطة تخطيط تعاقب الموظفين. | **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  1) تم دمج هذا الهدف بالكامل في المشروع المشار إليه في الرد على التوصية 19/2018  2) تم الانتهاء من تطوير الدعامة الثالثة لإطار الاتحاد المتعلق بالكفاءات. وتم تحديد الكفاءات التقنية من المجالات الرئيسية لخبرة منظمتنا وتم تجميعها في فهرس. ويتم تقسيم كل مجال مجدداً حسب المسمى الوظيفي مع قائمة الكفاءات المقابلة المرفقة به. ويجري دمج فهرس الكفاءات التقنية للاتحاد ضمن إطار الاتحاد المتعلق بالكفاءات للاتحاد (الأمر الإداري 03/18) والنظام الإلكتروني الجديد لإدارة الأداء وتطويره (e-PMDS). وسيتم تقييم جميع موظفي الاتحاد الذين يعدون تقاريرهم في النظام e-PMDS لعام 2020 إزاء هذه الكفاءات التقنية. | التوصية الفرعية 1) مستمرة  التوصية الفرعية 2) مغلقة |
| **التوصية 21/2018** | نوصي بأن يضمن مسؤول الأخلاقيات إنفاذ درجة مناسبة من السرية بتحسين مستوى حماية هوية المبلِّغ عن المخالفة. | إن درجة السرية التي يمكن أن تضمنها المنظمة فيما يتعلق بهوية المبلِّغين عن المخالفات محددة في نصوص الاتحاد القانونية ذات الصلة. وينبغي لدى تقييمها أن تؤخذ أيضاً في الاعتبار الالتزامات الأخرى المفروضة على المنظمة طوال عملية التحقيق والإجراء التأديبي، وخاصةً فيما يتعلق بمراعاة الأصول القانونية وحماية حق الدفاع لجميع الأطراف في قضية بعينها (الشخص المدعى أنه المخالف أو الجاني (الأشخاص المدعى أنهم المخالفون أو الجناة)، الشهود، إلخ.).  كما أن الأمر الإداري رقم 11/04 بشأن سياسة الاتحاد لحماية الموظفين من الأعمال الانتقامية الناتجة عن الإبلاغ عن سوء السلوك ينص على أن تُحمى هوية الموظف المبلِّغ عن سوء سلوك، أو الموظف المتعاون مع مسؤول أو مراجع حسابات مخوّل قانوناً أو مع تحقيق رسمي، قدر الإمكان في حدود الاحتياجات المشروعة المتصلة بلوائح وقواعد الاتحاد ومقتضيات التحقيق والتزام المنظمة باحترام مبدأ الأصول القانونية. وإن أفصح الموظف نفسه عن هويته، فالاتحاد غير مُلزم بالحفاظ على سريتها. إضافةً إلى ذلك، ينص الأمر الإداري رقم 19/10 أيضاً بشأن المبادئ التوجيهية المتعلقة بالتحقيقات، في الفقرتين 8 و11 منه، على مبدأ السرية. إذ ينص تحديداً على أن الإفصاح غير المصرَّح به عن هوية مقدم الشكوى أو الشاهد أو عن موضوع التحقيق أو أي معلومات أخرى عن التحقيق أو أي معلومات أخرى بشأن عملية التحقيق قد يكون موظفي الاتحاد الحاليين أو السابقين قد حصلوا عليها يشكل خرقاً لمبدأ السرية، وقد يترتب عليه اتخاذ إجراءات إدارية ضد المُفصح، بما في ذلك اتخاذ إجراء تأديبي عملاً بالأحكام ذات الصلة من النظام الأساسي والنظام الإداري لموظفي الاتحاد. | **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  صدر الأمر الإداري الجديد 20/06، سياسة وحماية الإبلاغ عن سوء السلوك (الإبلاغ عن المخالفات) في سبتمبر 2020. يحتوي الأمر الإداري 20/06 على أحكام معززة تصف السرية التي يتم توفيرها للمبلغين من أجل ضمان درجة كافية من السرية لتوفير حماية أفضل لهوية المبلغين عن المخالفات ولضمان درجة مناسبة من السرية عندما تكون هناك طلبات من السلطات القضائية. | مستمرة  (حلت محلها التوصية 2019/7) |
| **التوصية 22/2018** | نوصي أيضاً بإعداد جزء بارز مرئياً في الموقع الإلكتروني العام للاتحاد، على وجه عاجل، يُخصص لاتصال المبلّغين عن المخالفات بموظفين مخصصين مختارين، كمسؤول الأخلاقيات مثلاً، وييسر ذلك. | تُتاح على الموقع الإلكتروني الخارجي للاتحاد معلومات عن مكتب الأخلاقيات وسياسات الاتحاد المتعلقة بالأخلاقيات (<https://www.itu.int/en/general-secretariat/Pages/ethics.aspx>).  إلا أنه سيُنظر في إبراز هذه المعلومات أكثر لزائري الموقع الإلكتروني الخارجي. | **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  بالإضافة إلى الصفحة الإلكترونية الخارجية للأخلاقيات، والتي تحتوي على سياسات الاتحاد المتعلقة بالأخلاقيات ومعلومات الاتصال الخاصة بمكتب الأخلاقيات، يوجد الآن خط مساعدة للأفراد للاتصال بمكتب الأخلاقيات من خلال حساب بريد إلكتروني خاص ومشفّر يستضيفه مخدم مستقل (غير تابع للاتحاد). يوجد أيضاً رابط بعنوان "الإبلاغ عن حالات سوء السلوك"، يوجه المستعملين إلى بيانات الاتصال الخاصة بخط المساعدة، على كل صفحة من الصفحات الإلكترونية للاتحاد. | مغلقة |
| **التوصية 1/2017** | نوصي بأن تراعي الإدارة، في عملية تقييم المشاريع والدراسات المتعلقة بتنفيذ مبنى المقر الجديد، احتياجات الاتحاد لفترة طويلة الأجل، مع مراعاة الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية بالاتحاد. | أخذ مجلس إدارة مشروع البناء علماً بهذه التوصية. وتهدف المناقشات والدراسات الجارية إلى دعم عملية صنع القرار بشأن عدد معين من الخيارات المتعلقة بتصميم المبنى الجديد وأبعاده وما إلى ذلك، والتي تستند إلى التوقعات بشأن عدد الموظفين (المعينين وغير المعينين) الذين يمكن أن يكونوا في الخدمة بتاريخ تسليم ذلك المبنى الجديد. | **التحديثات حتى ديسمبر 2018:**  بالفعل، تستند الخيارات المتعلقة بتصميم المبنى الجديد وأبعاده وما إلى ذلك إلى التوقعات بشأن عدد الموظفين (المعينين وغير المعينين) الذين يمكن أن يكونوا في الخدمة بتاريخ تسليم ذلك المبنى الجديد.  **التحديثات حتى أبريل 2019:**  حدد مجلس إدارة مشروع البناء أبعاد المبنى الجديد وفقاً للاحتياجات المتوقعة وقت الافتتاح، فيما يتعلق بجميع فئات الذين سيشغلون المبنى، ومن المتوقع أيضاً أي يكون ذلك كافياً للاحتياجات الطويلة الأجل.  **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  تمت الموافقة على تصميم المشروع والميزانية وعدد أماكن العمل في جلسة المجلس الإضافية في سبتمبر 2019. وقد تم تحديد أبعادها بناءً على توقعات عدد الموظفين (المعينين وغير المعينين) المقدمة من دائرة إدارة الموارد البشرية ومن المتوقع أن تكون كافية لاحتياجات المنظمة على المدى الطويل.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  نتيجة لـوباء COVID-19، سيتغير مكان العمل إلى الأبد. حيث سيعدل بنظرة إستراتيجية، تتضمن ممارسات جديدة وبروتوكولات جديدة وتكنولوجيات جديدة.  وستشمل هذه التغييرات الدروس المستفادة من الوقت الطويل في العمل من المنزل. وفي سياق الوباء، أثبت الاتحاد أنه قادر على العمل بفعالية باستخدام أساليب العمل عن بعد وإلكترونياً، إلى أقصى قدر ممكن.  لمعالجة الجانب الأخير من الجوانب التي يجب معالجتها، أوصت الأمانة بأنه قد يلزم التعاقد مع خبراء استشاريين.  وبناءً على ذلك، تم طرح مناقصة في بداية سبتمبر لتعيين شركة متخصصة لوضع خطة تنفيذ لظروف عمل موظفي الموارد البشرية. وبالنظر إلى آخر تأثيرات وباء Covid19 على ممارسات العمل التي أصبح من بينها العمل عن بعد، والعمل من المنزل ضرورياً، سيتضمن المخرج الأول النواتج والنتائج الأولية المتعلقة بملفات توصيف وظائف الاتحاد وممارسات العمل والتوصيات التي يجب مراعاتها عند تنفيذ مقترح نقل الموظفين وتخصيص و/أو تصميم المساحات المكتبية بالمبنى الجديد. | مستمرة |
| **التوصية 2/2017** | لتخفيف مخاطر أوجه عدم الدقة، نوصي بأن تقوم الإدارة بما يلي:  (1 تنفيذ تدابير استثنائية (كتشكيل فريق مهام مخصص) لإزالة تراكم الملفات الشخصية في أقرب وقت ممكن؛  (2 ترشيد التدفقات في تخزين البيانات وإدارتها، وبالتالي تصحيح التشتت الحالي؛  (3 الاستثمار في موارد تكنولوجيا المعلومات، للاستغناء عن أي مدخلات يدوية تتعلق بحزمة التعويضات الجديدة، باتباع قائمة من الحالات الملحة المحددة مسبقاً؛  (4 تعزيز وظيفة دفع المرتبات بإدخال المزيد من الضوابط على كشوف المرتبات. | التوصيات مؤيَدة بالكامل. وما برحت دائرة إدارة الموارد البشرية تعمل على سلسلة من الإجراءات (قصيرة ومتوسطة وطويلة الأجل) بهدف معالجة المسائل المختلفة التي أثارها المراجعون الخارجيون، بما في ذلك:  - إعادة تنظيم دائرة الموارد البشرية، التي اكتملت في عام 2017؛  - استعراض سير الأعمال لتقييم العمليات والإجراءات القائمة، بهدف تبسيط العمليات القائمة وإنشاء العمليات الجديدة المطلوبة، لدعم تنفيذ حزمة التعويضات الجديدة، على سبيل المثال، (وعلى الأخص خطة منحة التعليم الجديدة)؛  - استكمال قائمة متطلبات شاملة من تكنولوجيا المعلومات، للتباحث بشأنها مع دائرة خدمات المعلومات، ولوضع خطة عمل تغطي أوجه النقص الموجودة في الأنظمة، وتطوير ميزات وظيفية جديدة، وأتمتة العمليات اليدوية القائمة، وتطوير المزيد من وظائف الخدمات الذاتية للموظفين (ESS)، وما إلى ذلك؛  - استعراض، وإذا لزم الأمر، إعادة تصميم، مشروع تقديم الطلبات إلكترونياً الذي أُطلق في عام 2010 لنزع الطابع المادي عن المعلومات التي تديرها دائرة إدارة الموارد البشرية، مع دمج هذه المعلومات في نظام إدارة معلومات أكثر قوة وشمولية. | **التحديثات حتى ديسمبر 2018:**  قُدمت القائمة الكاملة بمتطلبات الموارد البشرية من تكنولوجيا المعلومات إلى دائرة خدمات المعلومات، وأُطلق مشروع يسمى "تحسينات دائرة إدارة الموارد البشرية للفترة 2020‑2019".  ويتمثل الهدف الرئيسي للمشروع في إضافة ميزات وظيفية جديدة وتحسين العملية القائمة و"إصلاح العيوب" في الوحدات الحالية للنظام SAP HRMD التي تشمل إدارة الموظفين (إدارة الموارد البشرية، والمزايا والاستحقاقات، إلخ.)، وكشوف المرتبات، والخدمات الذاتية للموظفين/المديرين والواجهات الإلكترونية مع الأنظمة الخارجية من قبيل الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (UNJSPF) وCigna.  ويغطي المشروع الأنشطة الرئيسية التالية:  1 استعراض قائمة المتطلبات (انظر جدول البيانات xyz) المقدمة من دائرة إدارة الموارد البشرية.  2 إعداد خطة للتنفيذ.  3 الحصول على خدمات خارجية، إذا دعت الحاجة إلى ذلك.  4 تصميم وتطوير حلول للمتطلبات المحددة في قائمة المتطلبات.  5 دعم دائرة إدارة الموارد البشرية خلال المشروع وبعد مرحلة التفعيل.  وبالتوازي مع هذا المشروع، يخطَّط أيضاً لإطلاق "مشروع تقديم الطلبات إلكترونياً" في عام 2019.  **التحديثات حتى أبريل 2019:**  اتُّخذت آخر التدابير المتعلقة بعمليات إعادة تنظيم دائرة إدارة الموارد البشرية في شهرَي أبريل/مايو 2019. وتشمل هذه التدابير تعزيز قسم المرتبات. وإضافةً إلى الإعلان عن وظيفة برتبة P2، تم تعيين موظف في الوظيفة الحالية برتبة G5 التي كانت شاغرة. وتشمل ولاية الوحدة المعززة تعزيز آلية المراقبة وتحسين التجزؤ بين الوظائف المتعلقة بتحديد الاستحقاقات والوظائف المتصلة بحساب هذه الاستحقاقات.  وكُلف رئيس وحدة المرتبات بإدارة مشروع تقديم الطلبات إلكترونياً، من أجل إعادة هيكلة النظام الحالي وتوسيعه ليشمل دائرة إدارة الموارد البشرية بأكملها.  وتم تحويل قائمة المتطلبات من تكنولوجيا المعلومات المشار إليها في التقرير الأخير إلى مشروع لتحسين نظام SAP‑HR لدائرة إدارة الموارد البشرية/دائرة خدمات المعلومات.  **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  كان لا بد من تأجيل المشاريع المشار إليها أعلاه، حيث كان لابد من تحديد الأولويات من قبل وحدة كشوف المرتبات وكذلك قسم دائرة خدمات المعلومات المسؤول عن أنظمة تخطيط الموارد المؤسسية المتعلقة بالموارد البشرية لتنفيذ الحكم الصادر عن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية الخاص بمسألة تسوية مقر العمل في جنيف، وكذلك للانتقال من نظام التأمين الصحي الحالي (CMIP-CIGNA) إلى نظام التأمين الصحي UNSMIS اعتباراً من 1 يناير 2020. ستستأنف الأنشطة المتعلقة بتحسينات مشاريع دائرة إدارة الموارد البشرية للفترة 2019-2020 في عام 2020.  وفي نفس الوقت، تم شغل جميع الوظائف الشاغرة في وحدة كشوف المرتبات. كما أوشكت عملية إعادة النظر في توزيع المسؤوليات بين قسم إدارة الموظفين وقسم كشوف المرتبات.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  على الرغم من أن وباء COVID-19 كان له تأثير على مختلف المشاريع، استمرت مراجعة وظائف الاتحاد المتعلقة بالموارد البشرية وأصبحت بعض الأولويات المحددة على وشك الانتهاء، مثل دمج خطة منحة التعليم في الوحدة النمطية SAP-HRM.  وجاري إعادة تقييم مشروع الحفظ الإلكتروني للملفات، حيث كان لابد من إدارة الغالبية العظمى من أعمال الموارد البشرية عن بُعد وفي شكل إلكتروني. وقد زاد مستوى إزالة الطابع المادي للوثائق بشكل كبير في سياق العمل عن بعد الذي يفرضه الحجز بسبب وباء COVID-19. وهذا يعزز الحاجة إلى وضع معمارية وسياسات وأدوات قوية لإدارة المعلومات. | مستمرة |
| **التوصية 3/2017** | نوصي بتنفيذ نشاط تحضيري مكثف يسبق الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية، لكيلا يؤخَر تنفيذها عند اعتمادها في ربيع عام 2019. وينبغي أن يشمل ذلك: ’1‘ تحليل شامل لفجوة المهارات فيما يتعلق بالإمكانات الداخلية للموارد المتاحة، بما في ذلك المهارات التقنية، استناداً إلى نتائج أداة التقييم الجديدة وإطار الكفاءات؛ ’2‘ تحديد المناصب الحساسة وإعداد خطة التعاقب عليها للأجلين القصير والمتوسط؛ ’3‘ تبسيط الخدمات والعمليات قبل تحديد العدد الأدنى من الموظفين المطلوبين لأداء الوظائف المؤسسية، ’4‘ معايير التوظيف من الداخل مقابل التوظيف من الخارج واستخدام الأفراد من غير الموظفين، والموظفين بعقود قصيرة الأجل. | هذه التوصية مؤيَدة. وتعد العناصر المدرجة في إطار الفقرات من ’1‘ إلى ’4‘ جزءاً أساسياً من إعداد الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية المقرر تقديمها إلى دورة المجلس لعام 2019 للموافقة عليها، بناءً على الخطة الاستراتيجية والخطة المالية للاتحاد اللتين وافق عليهما مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2018 في دبي. | **التحديثات حتى ديسمبر 2018:**  أيد مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2018 إعداد خطة استراتيجية للموارد البشرية من خلال إدراجها في القرار 48 المتعلق بإدارة الموارد البشرية وتنميتها. وتعكف الموارد البشرية حالياً على إعداد الخطة بالتشاور مع جميع الشركاء الداخليين (مكاتب القطاعات والدوائر ولجنة التنسيق ومجلس الموظفين واللجنة الاستشارية المشتركة ...) من أجل تقديمها إلى المجلس في دورته لعام 2019 بغرض الموافقة عليها. وستشمل الخطة جميع العناصر المشار إليها في التوصية.  **التحديثات حتى أبريل 2019:**  أعدت دائرة إدارة الموارد البشرية استراتيجية الاتحاد المتعلقة بالأشخاص والخطة الاستراتيجية للموارد البشرية (2023‑2020) استناداً إلى عملية تشاورية أجريت من 15 يناير إلى 15 مارس 2019 مع مكاتب القطاعات والأمانة العامة (GS) ومع مجلس الموظفين.  وتمثلت هذه العملية التشاورية في اتصال مكثف من خلال مذكرات تفاهم وعروض بشأن استراتيجية الاتحاد الجديدة المتعلقة بالأشخاص وبشأن الهيكل والمحتوى المحتملين للخطة الاستراتيجية للموارد البشرية.  وعقب هذه العروض، طُلب من كل مكتب للقطاعات/دائرة للأمانة العامة ومن مجلس الموظفين تقديم مُدخلات قبل 15 مارس 2019 بشأن الأقسام السردية لاستراتيجية الاتحاد المتعلقة بالأشخاص وبشأن الاحتياجات المحددة التي ينبغي إبرازها في الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية. واستُلمت مدخلات وتعليقات في جميع القطاعات وأُدرجت في هذه الوثيقة النهائية.  واكتست هذه العملية أهمية أساسية لترجمة أولويات وأهداف استراتيجية الاتحاد المتعلقة بالأشخاص (الدعامات 1 و2 و3 و4 على النحو المبين في القسم 5 من استراتيجية الاتحاد المتعلقة بالأشخاص للفترة 2023-2020 الواردة في الملحق) إلى خطة استراتيجية للموارد البشرية قائمة على الاحتياجات المحددة لمكاتب القطاعات/دوائر الأمانة العامة ومتماشية مع أولويات وأهداف الاتحاد الشاملة.  انحصر نطاق العملية التشاورية التي أجرتها مكاتب القطاعات ودوائر الأمانة العامة في ضمان تحديد الاحتياجات المحددة من أجل نهج أكثر استهدافاً، في حين تهدف الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية إلى دعم المنظمة من خلال وظائف الموارد البشرية لتكون بمثابة "اتحاد موحد الأداء". وكان ذلك أيضاً ما أوصى به أصحاب المصلحة الداخليون بشدة وأفضى إلى "الخطة الاستراتيجية الموحدة للموارد البشرية".  جميع العناصر المشار إليها في التوصية مدمجة في المنتج النهائي الذي أصبح جاهزاً لتقديمه إلى المجلس في دورته لعام 2019.  **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  وافق المجلس في دورته لعام 2019 على الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية للفترة 2023‑2020 الناتجة عن العملية الموضحة أعلاه. ويجري تنفيذها وسترفع تقارير عن حالة هذا التنفيذ إلى دورة المجلس لعام 2020.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  لا تزال تعليقات سبتمبر 2019 سارية المفعول. وقد أُعد تقرير لتقديمه إلى دورة المجلس لعام 2020 ولكن لم تنظر فيه المشاورة الافتراضية لأعضاء المجلس في يونيو 2020. وقد تم تأجيله وتحديد موعد النظر فيه في دورة المجلس المقبلة. | مستمرة |
| **التوصية 4/2017** | نوصي باعتماد سياسة/مبدأ توجيهي مفادهما (1 تجنب التمديد التلقائي للعقود السارية؛ (2 اعتبار أن الضرورة تقتضي إجراء تقييم للمورِّد/السوق، قبل أن تبت الإدارة في تمديد العقد. | يوافق الاتحاد على أن سياسة ينبغي أن تُعتمد بشأن عدم تمديد العقود تلقائياً. ويوافق الاتحاد أيضاً على أن تقييماً لأداء الموردين ينبغي إجراؤه قبل تمديد العقد. وإذا كان في العقد خيارات تمديد، ينبغي أن لا تدعو الضرورة لإجراء تقييم للسوق. ولكن إذا مُدد العقد بما يتجاوز خيارات التمديد، يمكن إجراء تقييم للسوق كجانب من جوانب تبرير هذا التمديد. | **التحديثات حتى ديسمبر 2018:**  أُدرج ذلك في دليل المشتريات الذي تمت صياغته ومن المتوقع إصداره في أوائل 2019.  **التحديثات حتى أبريل 2019:**  لا توجد  **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  ينص دليل مشتريات الاتحاد في الفقرة 1.2.12 بوضوح على أنه لا يجوز تمديد العقود تلقائياً، وأن هذا التمديد يجب أن يتم بعد تقييم مرض لأداء البائع. وعادة ما يكون للعقود الخاصة بالمتطلبات المستمرة مدة أقصاها 5 سنوات، يجب بعدها إعادة النظر في السوق.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  تم التنفيذ | مغلقة |
| **التوصية 5/2017** | نوصي بأن تقوم الإدارة بتحسين الضوابط على أوامر/عقود الشراء التي ترسو مراراً وتكراراً على المورّد نفسه من أجل الحد من مخاطر تجاوز قواعد وإجراءات المشتريات لدى الاتحاد أو عدم تطبيقها بشكل صحيح. | يوافق الاتحاد على استحداث ضوابط للحد من مخاطر تجاوز قواعد وإجراءات المشتريات لدى الاتحاد. | **التحديثات حتى ديسمبر 2018:**  من المخطط تنفيذ التوصية في يناير 2019.  **التحديثات حتى أبريل 2019:**  نُفذت التوصية. واعتُمدت إجراءات جديدة بشأن المشتريات التي تقل قيمتها عن 20 000 فرنك سويسري في 1 أبريل 2019. وحُددت الآن عتبة التماس ثلاثة عروض أسعار على الأقل عند 5 000 فرنك سويسري. ولا تتعدى المناقصات غير الخاضعة للمزايدة مبلغ 5 000 فرنك سويسري في المعاملة الواحدة ومبلغ 20 000 فرنك سويسري في السنة التقويمية وللبائع الواحد.  **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  تم التنفيذ في أبريل 2019.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  تم التنفيذ | مغلقة |
| **التوصية 6/2017** | نوصي الإدارة بتحديث برمجيات إدارة المخاطر الاستراتيجية (SRM) بالاتحاد للسماح بمراقبة أوامر/عقود الشراء المنفذة في حال التخلي عن المنافسة. | يوافق الاتحاد على أن أساس ما يُبرم (التخلي أو المنافسة) ينبغي تسجيله في نظام إدارة المخاطر الاستراتيجية إذا أمكن ذلك تقنياً. | **التحديثات حتى ديسمبر 2018:**  هذا جزء من مشروع إدارة العقود الذي من المتوقع الانتهاء منه في 2019.  **التحديثات حتى أبريل 2019:**  لا توجد  **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  تم التنفيذ في يونيو 2019.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  تم التنفيذ | مستمرة  سنراقب التنفيذ في سياق مراجعاتنا المقبلة. |
| **التوصية 10/2017** | نوصي، بشأن أي مشتريات، بالحصول على بيان تأكيد خطي من المورد يؤكد التزام الشركة بمدونة قواعد السلوك لموردي الأمم المتحدة. | يوافق الاتحاد على هذه التوصية ويعتزم تسجيل جميع البائعين في سوق الأمم المتحدة العالمية (UNGM). وكجزء من عملية التسجيل هذه، يؤكد البائع أنه قرأ وفهم مدونة قواعد السلوك لموردي الأمم المتحدة. | **التحديثات حتى ديسمبر 2018:**  يمثل ضمان أن جميع البائعين مسجلون في سوق الأمم المتحدة العالمية مشروعاً جاري التنفيذ. ويتوقع الاتحاد أن جميع البائعين الحاصلين على عقود/أوامر الشراء سيكونون بحلول عام 2019 مسجلين في سوق الأمم المتحدة العالمية باعتبار ذلك شرطاً مسبقاً.  **التحديثات حتى أبريل 2019:**  تنفيذ جزئي للتوصية  **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  تم التنفيذ. انظر الفقرة 2.1.5 من دليل مشتريات الاتحاد. يلزم تسجيل جميع البائعين الجدد في موقع سوق الأمم المتحدة العالمية ومن ثم تأكيد الالتزام بمدونة قواعد السلوك لموردي الأمم المتحدة.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  تم التنفيذ | مغلقة |
| **التوصية 1/2016** | بالنظر إلى التوقعات بشأن التقاعد في السنوات العشر المقبلة ومخاطر إمكانية وقوع حالة من عدم الاستمرارية، نوصي بأن تعتمد الإدارة استراتيجية رسمية للتخطيط لتعاقب الموظفين، تدمج ضمن الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية. وينبغي لهذه الاستراتيجية أن تحدد الأدوار والوظائف الهامة إزاء أهداف الاتحاد واحتياجاته مع وضع خطط من أجل المستقبل القريب (نقل المعارف) وللأجل الطويل (استناداً إلى عدة أمور من بينها قائمة بالمهارات المتاحة في إطار الكفاءات الحديثة لتحديد إمكانية تولي هذه الوظائف داخلياً). | ستقوم دائرة إدارة الموارد البشرية بالتشاور مع دوائر المكاتب والأمانة العامة من أجل استراتيجية للتخطيط لتعاقب الموظفين ترمي إلى الحفاظ على المعارف المؤسسية وضمان الاستمرارية في الاضطلاع بولاية الاتحاد. | **التحديثات حتى أبريل 2018:**  تؤكد خدمة دائرة إدارة الموارد البشرية، المسؤولة عن هذا الإجراء والعاكفة على تنفيذ النظام الإلكتروني الجديد لإدارة الأداء وتطويره (PMDS)، أن هذه التوصية ستنفذ في الربع الأول من عام 2018.  **التحديثات حتى ديسمبر 2018:**  عند إعداد وتنفيذ الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية (HRSP)، التي من المزمع أن يوافق عليها المجلس في دورته لعام 2019، سيتم التركيز على عدة أمور منها تعزيز تنوع القوى العاملة ومرونتها (مواءمة القوى العاملة في الاتحاد مع غايات الاتحاد) من خلال مجموعة من خطوط العمل، منها:  • قوى عاملة متوازنة ومتنوعة فيما يتعلق بالموظفين من الفئتين الفنية والعليا مقابل فئة الخدمات العامة، والسن والتكافؤ بين الجنسين على جميع المستويات، والتوزيع الجغرافي.  • قوى عاملة تفي بالغرض، بما يشمل تحديد الازدواجية أو التداخل في العمل.  • الاتساق بين أولويات الاتحاد الاستراتيجية ومهام الموظفين ووظائفهم.  • أساس مشترك للكفاءات والمهارات المطلوبة يستند إلى التحليل وتقييم الفجوات (تصميم البيانات الوصفية للمهارات والكفاءات)، لضمان وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة، وكذلك من خلال تنقل الموظفين وتناوبهم.  • تخطيط تعاقب الموظفين كوسيلة لتبسيط التخطيط وتحديد الاحتياجات في وقت مبكر.  **التحديثات حتى أبريل 2019:**  تمثل هذه العناصر جزءاً أساسياً من مشروع الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية الذي تم إعداده (انظر التوصية 3/2017 أعلاه) من أجل تقديمه إلى المجلس في دورته لعام 2019 للموافقة عليه.  **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  وافق المجلس في دورته لعام 2019 على الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية للفترة 2023‑2020 الناتجة عن العملية الموضحة أعلاه. ويجري تنفيذها وسترفع تقارير عن حالة هذا التنفيذ إلى دورة المجلس لعام 2020.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  لا تزال تعليقات سبتمبر 2019 سارية المفعول. وقد أُعد تقرير لتقديمه إلى دورة المجلس لعام 2020 ولكن لم تنظر فيه المشاورة الافتراضية لأعضاء المجلس في يونيو 2020. وقد تم تأجيله وتحديد موعد النظر فيه في دورة المجلس المقبلة. | مغلقة |
| **التوصية 4/2016** | إننا نوافق المراجع الخارجي للحسابات الرأي ونوصي باعتماد ما يلي**: ألف**) دليل مشتريات يغطي جميع مراحل عملية الشراء وفقاً لأفضل ممارسات الأمم المتحدة بشأن الموضوع، **باء**) تدابير التنفيذ المقترنة بالسياسات والإجراءات التي ينبغي أن يسترشد بها جميع الموظفين المشاركين في مختلف مراحل عملية المشتريات. | يقبل الاتحاد هذه التوصية. ويُعكف حالياً على إعداد دليل للمشتريات سيغطي جميع مراحل عملية المشتريات ويقدم إرشادات بشأن السياسات والإجراءات إلى جميع الموظفين المشاركين في مختلف مراحل عملية المشتريات. | **التحديثات حتى أبريل 2018:**  قيد الإنجاز.  تجري صياغة دليل المشتريات.  **التحديثات حتى ديسمبر 2018:**  أُدرج ذلك في دليل المشتريات الذي تمت صياغته ومن المتوقع إصداره في أوائل 2019.  **التحديثات حتى أبريل 2019:**  لا توجد  **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  تم التنفيذ. تم إصدار دليل مشتريات الاتحاد في يونيو 2019.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  تم التنفيذ | مغلقة |
| **التوصية 6/2016** | ***تعزيز شفافية عملية المشتريات***  نعترف بأن إدارة مشتريات الاتحاد تنشر بانتظام جميع إشعارات منح العقود على بوابة الأمم المتحدة العالمية للمشتريات (UNGM)، ولكننا، سعياً إلى تحسين مستوى شفافية عملية المشتريات، نوصي بضرورة أن يقوم الاتحاد بما يلي: **ألف**) إبلاغ جميع مقدمي العطاءات فرداً فرداً فور إقرار عملية المشتريات أو إلغائها؛ **باء**) عند الطلب، تنظيم إحاطة إعلامية مع مقدمي العطاءات غير الموفقين/ المستبعدين الذين شاركوا في عملية المشتريات، من أجل منحهم إمكانية التنافس بشكل أفضل في المناقصات المستقبلية؛ **جيم**) إبلاغ الباعة غير المتوفقين خلال الإحاطة الإعلامية بأسباب عدم اختيار عطاءاتهم. | دأب الاتحاد على توجيه رسائل تأسف (رسائل إلكترونية فيما يتعلق بالعطاءات التي تقل عن 50 000 فرنك سويسري) إلى جميع الباعة غير المتوفقين لإبلاغهم بعدم اختيار عطاءاتهم. وتدعو وثيقة تقديم العطاء الباعة إلى التماس معلومات بشأن تقييم عطاءاتهم. ويقبل الاتحاد التوصية الداعية أيضاً إلى إبلاغ الباعة في رسالة التأسف بأن بإمكانهم طلب معلومات عن تقييم عطاءاتهم وأن من الواجب إدراج ذلك في دليل المشتريات الجديد. | **التحديثات حتى أبريل 2018:**  قيد الإنجاز.  تجري صياغة دليل المشتريات.  **التحديثات حتى ديسمبر 2018:**  أُدرج ذلك في دليل المشتريات الذي تمت صياغته ومن المتوقع إصداره في أوائل 2019.  **التحديثات حتى أبريل 2019:**  لا توجد  **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  تم التنفيذ. انظر الفقرتين 14.9 و15.9 من دليل مشتريات الاتحاد.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  تم التنفيذ | مغلقة |
| **التوصية 7/2016** | نوصي بأن يضمن الاتحاد تطبيق معايير التوفق/عدم التوفق (أو الامتثال/عدم الامتثال) بشكلٍ واضح ومتسق في جميع الدعوات إلى تقديم عطاءات. | دأب الاتحاد على تطبيق معايير التوفق/عدم التوفق بشكل واضح في جميع الدعوات إلى تقديم عطاءات، وتحدد هذه المعايير قبل إصدار هذه الدعوات. ويجب إدراج هذه الممارسة في دليل المشتريات الجديد. | **التحديثات حتى أبريل 2018:**  قيد الإنجاز.  تجري صياغة دليل المشتريات.  **التحديثات حتى ديسمبر 2018:**  أُدرج ذلك في دليل المشتريات الذي تمت صياغته ومن المتوقع إصداره في أوائل 2019.  **التحديثات حتى أبريل 2019:**  لا توجد  **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  تم التنفيذ. انظر الفقرة 2.9.6 من دليل مشتريات الاتحاد.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  تم التنفيذ | مستمرة  سنراقب التنفيذ في سياق مراجعاتنا المقبلة. |
| **التوصية 8/2016** | ***تعزيز دور لجنة التقييم***  سعياً إلى تنفيذ عملية المشتريات بطريقة عادلة وشفافة ومراعاةً لمبدأ أفضل قيمة مقابل المال المدفوع، نوصي بالتالي: **ألف**) ينبغي للجنة التقييم أن تطبق خلال عملية التقييم معايير وطريقة التقييم على النحو المحدد مسبقاً في وثيقة الالتماس/ملف المناقصة. ونرى، إضافةً إلى ذلك، أن المعيار المنصوص عليه في طلب تقديم مقترحات والذي يفيد بأن *"توفر مقدمي العطاءات في منتصف نوفمبر (2012) سيكون معياراً هاماً للاختيار"* غير ملائم لأن بإمكانه تقييد المنافسة من خلال الحد من مشاركة الباعة الآخرين في عملية المشتريات (في الواقع، لم يكن العقد في المشتريات المراجَعة موقعاً سوى في فبراير 2013)؛ **باء**) ينبغي للجنة التقييم أن تعد تقارير تقييم واضحة تلخص النقاط التقنية والتجارية المقدمة في العطاءات من أجل الحصول على تصنيف واضح للعطاء الموصى به للعقد وفقاً للمعايير المحددة في ملف المناقصة؛ **جيم**) في حالة وجود استثناءات من مبدأ الرفض التلقائي للعروض الواردة في وقت متأخر، ينبغي أن يحدد الأمر الإداري بوضوح الحالات التي تنطبق فيها هذه الاستثناءات. | دأب الاتحاد على تحديد معايير التقييم ومنهجيته قبل إصدار أي مناقصة وأن تعرض تقارير التقييم الناتجة عن ذلك بوضوح النقاط الممنوحة لكل مقدم عطاء والتصنيف الذي حصل عليه. ويجب إدراج هذه الممارسة في دليل المشتريات الجديد. | **التحديثات حتى أبريل 2018:**  قيد الإنجاز.  تجري صياغة دليل المشتريات.  **التحديثات حتى ديسمبر 2018:**  أُدرج ذلك في دليل المشتريات الذي تمت صياغته ومن المتوقع إصداره في أوائل 2019.  **التحديثات حتى أبريل 2019:**  لا توجد  **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  تم حل لجنة التقييم في دليل مشتريات الاتحاد. ويتم حالياً إجراء التقييم التقني بواسطة فريق التقييم التقني ويتم إجراء التقييم التجاري بواسطة شعبة المشتريات. ويرد وصف عملية التقييم بوضوح في الدليل.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  تم التنفيذ | مستمرة  سنراقب التنفيذ في سياق مراجعاتنا المقبلة. |
| **التوصية 9/2016** | ***تعزيز التقييم التقني الإلزامي***  نوصي فيما يتعلق بطلب تقديم مقترحات، على النحو المتوخى في أفضل ممارسات الأمم المتحدة، بألاّ يُنظر سوى في المقترحات التي تفي بالشروط (أو النقاط) الإلزامية والدنيا لأغراض التقييم التجاري وألاّ تقيَّم العطاءات التجارية المقدمة من الباعة الذين يعتبَرون غير ممتثلين تقنياً لمواصفات المناقصة. | دأب الاتحاد على عدم تقييم سوى المقترحات التجارية التي يقدمها الباعة الممتثلون تقنياً. ويجب إدراج هذه الممارسة في دليل المشتريات الجديد. | **التحديثات حتى أبريل 2018:**  قيد الإنجاز.  تجري صياغة دليل المشتريات.  **التحديثات حتى ديسمبر 2018:**  أُدرج هذا في دليل المشتريات الذي تمت صياغته ومن المتوقع إصداره في أوائل 2019.  **التحديثات حتى أبريل 2019:**  لا توجد  **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  تم التنفيذ. انظر الفقرة 11.4.8 من دليل مشتريات الاتحاد.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  تم التنفيذ | مستمرة  سنراقب التنفيذ في سياق مراجعاتنا المقبلة. |
| **التوصية 10/2016** | ***مراقبة أداء الباعة***  نشاطر مراجع الحسابات الداخلي الرأي ونوصي بتحديد تقييم لأداء البائع بهدف رصد أداءه وقياس الإنجازات الفعلية للعقد من حيث الجودة والتسليم ودقة التوقيت ومراقبة التكاليف والتقيد بالاختصاصات (TOR) أو كراسة الشروط (SOW)، وكذلك جميع مؤشرات الأداء الأخرى المحددة في العقد. | يقبل الاتحاد هذه التوصية. ويجب إدراج سياسة بشأن إدارة أداء الباعة في دليل المشتريات الجديد. | **التحديثات حتى أبريل 2018:**  قيد الإنجاز.  تجري صياغة دليل المشتريات.  **التحديثات حتى ديسمبر 2018:**  أُدرج هذا في دليل المشتريات الذي تمت صياغته ومن المتوقع إصداره في أوائل 2019.  **التحديثات حتى أبريل 2019:**  لا توجد  **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  تم التنفيذ. انظر الفقرة 4.5 من دليل مشتريات الاتحاد.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  تم التنفيذ | مستمرة  سنراقب التنفيذ في سياق مراجعاتنا المقبلة. |
| **التوصية 1/2015** | ***ضرورة تعزيز دقة سجل الأصول***  نوصي بهذا الصدد أن تبادر الإدارة إلى زيادة جهودها لتحديد الأصول الثابتة الموجودة في الاتحاد وتسميتها وتحديد قيمتها، للحصول على سجل أدق للأصول، من خلال إجراءات وعمليات تحفز التنسيق بين الإدارات المختلفة. | ستواصل الأمانة الجهود التي تبذلها بالفعل لضمان تسجيل جميع الأصول في قواعد البيانات ذات الصلة. | **التحديثات حتى نهاية أبريل 2017:**  أجريت تحسينات من خلال التعاون الوثيق بين الدوائر المختلفة من حيث اتساق البيانات في وحدتي SAP المعدّتين لمحاسبة الأصول وإدارة المعدات في المقر وفي المكاتب الإقليمية. وبالإضافة إلى ذلك، صدر أمر إداري بشأن جرد معدات الاتحاد وحفظها.  **التحديثات حتى أبريل 2018:**  تمت الآن مزامنة البيانات المختلفة في نظام معدات SAP ووحدة SAP لإدارة الأصول. بيد أن مطابقة البيانات هي ممارسة دائمة ومنتظمة ستستمر الإدارات المعنية في القيام بها.  **التحديثات حتى ديسمبر 2018:**  يجري استعراض الإجراءات والعمليات الحالية ومن المخطط مواءمة العمليات المراجَعة في 2019.  **التحديثات حتى أبريل 2019:**  من المخطط تنفيذ برمجية الجرد ونظام المسح الجديدين لنظام SAP في 2019.  **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  تم تثبيت برمجية الجرد ونظام المسح الجديدين لنظام SAP. وتم تزويد جميع المكاتب الإقليمية ومكاتب المناطق بأجهزة المسح.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  قام فريق ISD/ERP بتثبيت برمجية الجرد ونظام المسح الجديدين لنظام SAP ويعملان حالياً بصورة جيدة.  وتم تزويد جميع المكاتب الإقليمية ومكاتب المناطق بأجهزة المسح. | مستمرة  سنراقب التنفيذ في سياق مراجعاتنا المقبلة |
| **التوصية 2/2015** | ***ضرورة مراجَعة معاملات الاستهلاك***  نوصي بهذا الصدد بأن تراجع الإدارة عمر الفئات المختلفة والاستهلاك الذي تتعرض له، بناءً على ممارسات الأمم المتحدة. وفيما يخص الفئات المحدثة، سيتوجب تعديل صافي القيم الدفترية المتبقية الخاصة بها. | ستواصل الأمانة تحليل هذه التوصية وآثارها المحتملة. | **التحديثات حتى نهاية أبريل 2017:**  أُجريت دراسة بشأن العمر النافع فيما يتعلق بالمنظمات الدولية الأخرى التي يوجد مقرها في جنيف. ويجري النظر في التغيير المحتمل في بعض أعمار الفئات، وقرار تنفيذ هذه التوصية مرتبط ببناء المبنى الجديد للاتحاد.  **التحديثات حتى أبريل 2018:**  لا توجد  **التحديثات حتى ديسمبر 2018:**  يجري استعراض معلمات الاستهلاك الحالية ويخطَّط لتنفيذها.  **التحديثات حتى أبريل 2019:**  تم توظيف خبير استشاري لنظام SAP من أجل تنفيذ التعديلات التي أدخلت على نظام تخطيط موارد المؤسسة (ERP) والتي يبدأ نفاذها في 2020.  **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  لا توجد  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  يتم تطبيق معايير الاستهلاك الجديدة للمباني اعتباراً من 1 يناير 2020 وفقاً لممارسات الأمم المتحدة. وستجرى تعديلات على صافي القيمة الدفترية وفقاً لذلك في الفترة المالية 2020.  تم اقتراح تعديلات على القواعد واللوائح المالية على المجلس لإلغاء العتبة 5 000 فرنك سويسري، وهو ما سيمكن الاتحاد من تحديد عتبة رسملة أقل داخلياً ورسملة البنود منخفضة القيمة. | مستمرة |
| **التوصية 3/2014** | نوصي الإدارة بإجراء دراسة مراجَعة إكتوارية كاملة لتقييم متى يمكن أن تتعرض السلامة المالية للاتحاد للخطر على المدى الطويل من جراء احتياطات خطة التأمين الصحي. بيد أنه بالنظر إلى أن الانتقال إلى النظام الجديد لا يزال جارياً، يتعين إجراء هذه الدراسة بعد الانفصال عن الصندوق SHIF وبعد توفر بيانات كافية في إطار الخطة CMIP، وليس قبل نهاية عام 2016 بأي حال. وتحل هذه التوصية محل التوصيتين السابقتين رقم 6/2012 ورقم 3/2013، اللتين تعتبران مغلقتين. | يُحاط علماً بهذه التوصية. وستجرى دراسة إكتوارية كاملة وفقاً للتوصية. | عملاً بالتوصية، ستُجرى دراسة إكتوارية كاملة في نهاية عام 2016 بناءً على البيانات والنتائج التي ستتمخض عنها خطة التأمين الطبي الجماعي (CMIP).  **التحديثات حتى نهاية يناير 2016:** ستدرج متطلبات هذه الدراسة في الدراسة الإكتوارية الرئيسية المتعلقة بالمعيار IPSAS 25 (التوصية (2/2014.  **التحديثات حتى نهاية أبريل 2017:** تم اختيار خبراء إكتواريين جدد لأداء دراسة إكتوارية كاملة لخطة التأمين الصحي. وسيُعلن عن نتيجة الدراسة الكاملة في منتصف 2017.  **التحديثات حتى ديسمبر 2017:**  بدأت المناقشات مع الخبير الإكتواري بالفعل، وينبغي إرسال النتيجة النهائية للدراسة الإكتوارية الكاملة إلى الاتحاد في بداية العام المقبل لتقديمها إلى المجلس في دورته التالية من خلال وثيقة التزامات التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة (ASHI).  **التحديثات حتى أبريل 2018:**  ستجري مناقشة أخيرة لعرض نتيجة سيناريو مختلف خلال شهر مايو 2018.  **التحديثات حتى ديسمبر 2018:**  وردت نتائج الدراسة وقُدمت إلى لجنة خطة التأمين الطبي الجماعي من أجل النظر فيها.  **التحديثات حتى أبريل 2019:**  لا تزال لجنة خطة التأمين الطبي الجماعي تستعرض بعناية الخيارات المختلفة لضمان استدامة الخطة في الأجل الطويل. وبعد نتائج الدراسة الإكتوارية الكاملة، قررت لجنة خطة التأمين الطبي الجماعي دراسة خيار الانضمام إلى منظمة أخرى للأمم المتحدة.  **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  قرر الأمين العام بناءً على توصية لجنة خطة التأمين الطبي الجماعي ترك شركة CIGNA كمقدم خدمة ووقع عقداً للانضمام إلى الخطة UNSMIS اعتباراً من 2020.01.01.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  انظر أعلاه | أغلقت بالتعليق التالي:  تمت الاستعاضة عن التوصية بالملاحظة المرفوعة لعناية المجلس في هذا التقرير. |
| **التوصية 4/2014** | نظراً إلى الحاجة إلى تدابير علاجية، يمكن للمجلس النظر في هذه الأدوات: ونوصي الإدارة بمراقبة هذه الأدوات لضمان التمويل الكافي على أساس دفع الاستحقاقات أولاً بأول وفي الأجل الطويل. | يعد تمويل التأمين الصحي على أساس دفع الاستحقاقات أولاً بأول فضلاً عن الخصوم الإكتوارية للتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، الشاغل الرئيسي للاتحاد ويجري رصده بدقة. وهذه الأدوات المذكورة أعلاه، أُخذت في الاعتبار، ضمن أمور أخرى عند تخطيط الانتقال إلى الخطة CMIP وعند إعداد ميزانية فترة السنتين 2015-2014 والخطة المالية للفترة 2019‑2016، فضلاً عن ميزانية فترة السنتين 2017‑2016، التي ستعرض على المجلس أثناء دورته لعام 2015. والمراقبة المستمرة لنتائج الخطة CMIP مع التواصل الاستباقي المنتظم مع جميع أصحاب المصلحة وإدخال التعديلات المقترحة واتخاذ القرارات اللازمة في الوقت المناسب، من شأن كل ذلك أن يمكن من التمويل على أساس دفع الاستحقاقات أولاً بأول. | تتابع الإدارة هذه التوصية وتراقب بعناية الأدوات المختلفة لضمان السلامة المالية للاتحاد.  **التحديثات حتى نهاية أبريل 2017:** لا تزال الإدارة تراقب الأدوات بعناية وستقوم باستعراضها وتعديلها استناداً إلى نتائج الدراسة الإكتوارية العالمية التي أُجريت في نهاية 2016. وتقدم إدارة الاتحاد في كل سنة التزامات التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة (ASHI). وسيواصل الاتحاد التركيز على الحد من التكاليف مع مورّد الخدمة وقد اقترح زيادة في النسبة المئوية لمساهمات الأعضاء في الخطة CMIP ومساهمات الاتحاد في ميزانية 2017-2016، من أجل ضمان تمويل التأمين الصحي على أساس دفع الاستحقاقات أولاً بأول.  **التحديثات حتى ديسمبر 2017:**  كجزء من الدراسة الإكتوارية الكاملة، تُدرس جميع الأدوات وتراقَب بعناية. وسيُحسب تأثيرها على المدى الطويل من خلال الافتراضات المختلفة. بالإضافة إلى ذلك، سيواصل الاتحاد تمويل احتياطي التأمين الصحي بعد نهاية الخدمة حسب النتائج ذات الصلة بالميزانية.  **التحديثات حتى أبريل 2018:**  سيستمر الاتحاد في تمويل احتياطي التأمين الصحي بعد نهاية الخدمة حسب النتائج ذات الصلة بالميزانية وكذلك من خلال مخصصات الميزانية المقررة.  واستناداً إلى نتائج الدراسة الإكتوارية الكاملة، سيراجع الاتحاد الأدوات الرئيسية لضمان استدامة الخطة.  **التحديثات حتى ديسمبر 2018:**  قُدمت نتائج الدراسة الإكتوارية الكاملة إلى لجنة خطة التأمين الطبي الجماعي من أجل استعراضها والنظر فيها. ولا تزال الإدارة تراقب جميع الأدوات بعناية بغية الحد من التزامات التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة وضمان استدامة الخطة في الأجل الطويل.  **التحديثات حتى أبريل 2019:**  لا تزال لجنة خطة التأمين الطبي الجماعي تستعرض بعناية الخيارات المختلفة لضمان استدامة الخطة في الأجل الطويل. وبعد نتائج الدراسة الإكتوارية الكاملة، قررت لجنة خطة التأمين الطبي الجماعي دراسة خيار الانضمام إلى منظمة أخرى للأمم المتحدة.  إضافةً إلى ذلك، سيستمر الاتحاد في تمويل احتياطي التأمين الصحي بعد نهاية الخدمة حسب النتائج ذات الصلة بالميزانية وكذلك من خلال مخصصات الميزانية المقررة.  **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  قرر الأمين العام بناءً على توصية لجنة خطة التأمين الطبي الجماعي ترك شركة CIGNA كمقدم خدمة ووقع عقداً للانضمام إلى الخطة UNSMIS اعتباراً من 2020.01.01.  إلى جانب ذلك، سيستمر الاتحاد في تمويل احتياطي التأمين الصحي بعد نهاية الخدمة حسب النتائج ذات الصلة بالميزانية وكذلك من خلال مخصصات الميزانية المقررة.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  انظر أعلاه | أغلقت بالتعليق التالي:  تمت الاستعاضة عن التوصية بالملاحظة المرفوعة لعناية المجلس في هذا التقرير. |
| **التوصية 3/2012** | ***"حق الانتفاع بالأرض"***  بالنظر إلى أن من المهم ومن مصلحة الاتحاد تمديد "حق الانتفاع بالأرض" الذي منحته دولة جنيف للاتحاد منذ سنة 1967، فإننا نوصي الإدارة بالبدء في أقرب فرصة ممكنة في إجراء المفاوضات بهذا الشأن مع سلطات البلد المضيف المختصة. | في يناير 2013 أجرى المستشار القانوني اتصالات مع سلطات البلد المضيف المختصة من أجل الشروع في عملية التفاوض. | رحبت السلطات المختصة في البلد المضيف بطلب الاتحاد من حيث المبدأ وأكدت اهتمامها وأن المزيد من التطورات ستحدث جراء القرارات المتعلقة باستبدال مبنى فارامبيه، والتي لا تزال حالياً قيد المناقشة.  قرر مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2014 إنشاء فريق عمل تابع للمجلس. وسيقوم فريق العمل بدعم من الأمانة العامة بدراسة حالة مباني مقر الاتحاد، ومواصلة تحليل الخيارات التي قُدِّمت حتى الآن وأي مقترحات أخرى من الدول الأعضاء، بغية التعامل الرشيد مع المباني في الأجل الطويل، بغرض إعداد توصية للمجلس. وقد عُقد الاجتماع الأول لفريق العمل التابع للمجلس في 28 يناير 2015.  **التحديثات حتى نهاية يناير 2016:** ما زال فريق العمل التابع للمجلس يعمل على الخيارات المطروحة لمباني مقر الاتحاد على المدى الطويل. وعُقد اجتماع ثان في 28 سبتمبر 2015.  **التحديثات حتى نهاية أبريل 2017:** قرر المجلس بموجب مقرره 588، الاستعاضة عن مبنى فارامبيه بمبنى جديد من شأنه أن يشمل أيضاً مكاتب ومرافق مبنى البرج وأن يكمّل مبنى مونبريان. وفي هذا السياق، سيتعين إعادة التفاوض مع السلطات السويسرية بشأن "حق الانتفاع بالأرض" الذي يتمتع به الاتحاد حتى 2079 بالنسبة إلى جميع مبانيه. ومع ذلك، حصل الاتحاد بالفعل على ضمانات من السلطات السويسرية تفيد بأن الشروط الممنوحة حالياً للاتحاد لا يمكن أن تُخفف وأن الموعد النهائي المحدد في عام 2079 لن يُناقش بأي حال من الأحوال. وسيُنشأ في أوائل 2017 فريق عمل يتألف من ممثلين عن الاتحاد وكانتون جنيف (صاحب الأرض) والاتحاد السويسري ومؤسسة مباني المنظمات الدولية (FIPOI) لكي يناقش مسألة "حق الانتفاع بالأرض" على وجه التحديد.  **التحديثات حتى أبريل 2018:**  عقد فريق عمل المعني بالاتحاد الدولي للاتصالات/البلد المضيف المعني بحق الانتفاع بالأرض اجتماعه الأول في 15 نوفمبر 2017. وركزت المناقشات على العناصر التالية:  (1 ينبغي ألا يتأثر توزيع مساحات الأرض، وفق الاتفاق، ببناء المبنى الجديد.  (2 عرض قدمه ممثلو البلد المضيف عن "حق الانتفاع بالأرض" الساري بموجب التشريع السويسري الجديد الصادر مؤخراً.  وقد سبق أن حصل الاتحاد على تأكيد بأن المدة الحالية لحق الانتفاع بالأرض (الممتدة حتى عام 2079) لن يُطعن فيها على الرغم من التنظيم الجديد الذي يحدد مدة الحق القصوى بخمسين سنة.  وقد تلقى الاتحاد أيضاً تأكيداً بأن العناصر الأساسية للحق، مثل الانتفاع المجاني بالأرض لن يُطعن فيها.  (3 وصاغ البلد المضيف نموذجاً بشأن "حق الانتفاع بالأرض". وسيُرسل هذا النموذج سريعاً إلى الاتحاد كي يستعرضه ويعلق عليه. وأكد ممثلو البلد المضيف استعدادهم للدخول في مناقشات بشأن أحكام هذا النموذج.  (4 وينبغي في الحالة المثالية استكمال مشروع "حق الانتفاع بالأرض" بحلول أكتوبر 2018.  **التحديثات حتى ديسمبر 2018:**  أُجلت المناقشات في إطار فريق العمل المعني بالبلد المضيف ريثما يحصل الاتحاد على توضيحات خطية من البلد المضيف بشأن الأساس القانوني والأسباب الكامنة وراء خفض مدة "حق الانتفاع بالأرض" من 99 عاماً إلى 50 عاماً. وتجري حالياً مشاورات في هذا الشأن بين السلطات المختصة للبلد المضيف. ومن المتوقع الحصول على رد في بداية 2019.  **التحديثات حتى أبريل 2019:**  يجري التفاوض على مشروع عقد "حق الانتفاع بالأرض" في إطار فريق العمل المعني بالاتحاد الدولي للاتصالات/البلد المضيف. وفي هذا السياق، طلب الاتحاد توضيحاً خطياً من السلطات السويسرية المختصة بشأن الأسباب والأساس القانوني لإمكانية خفض مدة "حق الانتفاع بالأرض" من 99 عاماً (المدة الحالية) إلى 50 عاماً (المدة الجديدة المحتملة). ومن المتوقع استلام هذه التوضيحات قريباً.  **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  تم استلام التوضيح المطلوب في منتصف سبتمبر 2019 (استكمل في منتصف أكتوبر 2019). وينص على ما يلي: *"خفضت دولة جنيف مدة الحق المتميز والدائم ("الحق المتميز والدائم" - DDP) الذي تمنحه إلى 60 عاماً كحد أقصى. والهدف من ذلك هو تمكين دولة جنيف من السيطرة بشكل أفضل على أراضيها وعدم إعاقة تنفيذ سياستها المتعلقة بالأراضي بعقود طويلة الأجل للغاية من شأنها أن تنطوي على تعويضات في حالة حدوث تغيير في السياسة. وتتمثل الفكرة في التأكد من أن عقود الحقوق DDP تتوافق مع العمر الافتراضي للمباني لأن المباني تحتاج إلى تجديد كل 60 عاماً على الأقل. وفي الواقع، تتضمن عقود الحقوق DDP بند تعويض (للمباني) في حالة إعادة الأرض مبكراً إلى كانتون جنيف. وهذا البند، الذي لم يكن موجوداً في العقود السابقة غير المحددة المدة، لن يكون له معنى بالنسبة للعقود التي تبلغ مدتها 100 عام".* وقد تم التأكيد على أن هذا التغيير يرجع إلى تغيير في سياسة سلطات كانتون جنيف المختصة. وستستمر المفاوضات في ضوء هذه التوضيحات.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  لم تحدث أي تطورات أخرى منذ العام الماضي. | مستمرة |
| **التوصية 4/2012** | ***تدوين الأصول في السجل***  […] أجرينا فحصاً مادياً للمخزونات على بعض فئات الأصول الثابتة مثل عينة من بنود الأثاث ومعدات تكنولوجيا المعلومات التابعة للاتحاد، وتتبعناها في الحسابات. ولاحظنا أن المسؤولين في الاتحاد في شعبة إدارة المرافق (دائرة إدارة الموارد البشرية) لم يعثروا على بعض الأصول خلال الفحص المادي للمخزونات في نهاية السنة (حوالي 0,73 في المائة من قيمة حيازة الأصول المعنية). ونحن ندرك أن الضوابط الرقابية اكتشفت أن جزءاً من هذه الأصول لم يعثر عليه عند نهاية السنة، إلا أننا نوصي الإدارة بمواصلة بحثها وبإسقاط البند الذي لا يعثر عليه في عام 2013. | سأصدر أوامري لدائرة إدارة الموارد المالية بأن تنسق مع شعبة إدارة المرافق لضمان تواصل الجهود في عام 2013 وتوضيح وجود ومعالجة البنود التي لا يعثر عليها في فحص المخزونات. | بدأت عملية تحديد وتوطين و/أو شطب الأصول التي لم يعثر عليها خلال فحص المخزون في السنوات الماضية وهي تسير وفقاً للخطة.  **في نهاية عام 2014:**  انخفضت قيمة الأصول غير الممولة بشكل كبير عن قيمتها في عام 2012 بنسبة 83 في المائة.  **التحديثات حتى نهاية يناير 2016:**  سيُعرف مستوى تحديد الأصول التي لم يُعثر عليها عند استكمال مخزونات الجرد الفعلي في 31 ديسمبر 2015.  **التحديثات حتى نهاية أبريل 2017:**  شهد وضع الأصول المستردة في 31 ديسمبر 2016 تحسّناً بالمقارنة مع 2014 والسنوات السابقة. وبُذلت الجهود ذاتها خلال 2016. وعلى سبيل المقارنة، بلغت قيمة الأصول التي لم يُعثر عليها في 31 ديسمبر 2012، مقدار 392 744 فرنكاً سويسرياً بالمقارنة مع 22 024 فرنكاً سويسرياً في 31 ديسمبر 2016.  **التحديثات حتى أبريل 2018:**  بلغت قيمة الأصول التي لم يُعثر عليها في 31 ديسمبر 2017 29 792 فرنكاً سويسرياً، ويعود 3 901 فرنكاً سويسرياً منها إلى فترة عام 2016.  وسيستمر البحث في السنة المالية 2018 لاسترداد أكبر عدد ممكن من الأصول التي لم يُعثر عليها.  **التحديثات حتى ديسمبر 2018:**  يجري استعراض الإجراءات والعمليات الحالية بما في ذلك العملية المتعلقة بالأصول التي لم يُعثر عليها.  **التحديثات حتى أبريل 2019:**  ضمت مخزونات الجرد الفعلي لعام 2018 ما مجموعه 313 من الأصول التي لم يُعثر عليها، أي ما يقابل قيمة حيازية بمبلغ 164 575 فرنكاً سويسرياً. ولم تتأثر مخزونات الجرد في المكاتب الميدانية حيث جميع الأصول موجودة في مكانها.  **التحديثات حتى ديسمبر 2019:**  يجب أن يقلل نظام الجرد الجديد الذي نُفذ في 2019 إلى أدنى حد الأصول التي لا يعثر عليها.  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  بالنسبة إلى شعبة إدارة المرافق، لم يتم العثور على 82 من أصول مخزونات الجرد الفعلي لعام 2019، بقيمة حيازية قدرها 34 576 فرنكاً سويسرياً. ولم يتأثر جرد المكاتب الميدانية، حيث تم تحديد مكان جميع الأصول.  بالنسبة لمعدات تكنولوجيا المعلومات، لم يُعثر على نحو 600 من أصول مخزونات الجرد الفعلي لعام 2019، بقيمة حيازية تبلغ 588 781 فرنكاً سويسرياً بالنسبة للمقر و16 264 فرنكاً سويسرياً للمكاتب الإقليمية. | مستمرة |
| **التوصية 10/2012** | ***رقمنة ملفات الموظفين***  رغم أن تحليلنا لتطابق البيانات المدرجة في نظام تكنولوجيا المعلومات مع ملفات الموظفين لم يُسفر عن أي مشكلة كبرى، فإننا نوصي الإدارة بالشروع في تقييم فعالية تكلفة رقمنة ملفات الموظفين لا من أجل الحيلولة دون أن يؤدي أي حادث عرضي إلى فقدان بيانات أساسية فحسب، وإنما من أجل السماح أيضاً بتوفير واجهة إلكترونية لملفات الموظفين باستخدام النظام SAP للموارد البشرية. | أُحطتُ علماً بهذه التوصية وأخبركم بأن دائرة إدارة الموارد البشرية تدرس هذه الإمكانية. | أنشئ مخطط أولي مفصل (DBBP) لنظام ملفات الموظفين الشخصية (الأرشفة الرقمية) في 19 أبريل 2013.  ويضم هذا المخطط عملية أعمال HRAD (خدمة E&B) ورسم بنية ملف الموظفين الشخصي (الورقي). ويرتبط النظام ببرمجية SAP-ERP\_HCM.  **التحديثات حتى نهاية يناير 2015:** تم الانتهاء من المرحلة الأولى من إنشاء هذه الأداة. ونظام ملفات الموظفين الإلكترونية الشخصية هو الآن قيد التشغيل.  وتتركز المرحلة التالية من الممارسة المتعلقة بأعمال HRAD (خدمة E&B) بصورة رئيسية في الاتجاهين التاليين:  (1 تخفيض مواقع الخزن السابقة (الخزائن والأدلة المحوسبة) لإعادة توجيه تدفقات وثائق المحفوظات إلى نظام الملفات الإلكترونية.  (2 تخفيض عدد الوثائق الورقية بواسطة طرائق العمل المعدلة (التكرار، التراكب، الطباعة غير الضرورية، إلخ.). وسوف يكون هناك دائماً وثائق ورقية لأن الوثائق الأصلية الموقعة يجب أن تحفظ لأسباب قانونية ولتأكيد دقة المعلومات المسجلة في برمجية SAP‑ERP\_HCM.  **التحديثات حتى نهاية يناير 2016:**  إن الرقمنة جارية. وتقوم دائرة إدارة الموارد البشرية بعملية استعراض أساسية لجميع إجراءاتها وتدفق وثائقها بغية إنشاء هيكل إلكتروني لإدارة المعلومات يكون مركزياً ومنظماً وآمناً، من أجل دعم تقديم الخدمات الخاصة بالموارد البشرية.  **التحديثات حتى نهاية أبريل 2017:**  لا يزال المشروع جارياً. ويعمل موظف واحد من دائرة إدارة الموارد البشرية على هذا المشروع كما هو متوقع.  **التحديثات حتى أبريل 2018:**  اكتمل العمل التحضيري لترحيل البيانات. ولكن يلزم إجراء مزيد من المناقشات مع دائرة خدمات المعلومات لتنفيذ معمارية ونظام منيعين لإدارة المعلومات، بما في ذلك إمكانية الربط مع نظام SAP-HR ERP.  **التحديثات حتى ديسمبر 2018:**  تظل التعليقات السابقة صالحة. وإضافة إلى ذلك، ستشمل الخطة الاستراتيجية الجديدة للموارد البشرية خطوط العمل التالية، باعتبارها هدفاً من أجل إنشاء خدمات للموارد البشرية قائمة على التميز:  **•** خدمات الموارد البشرية المبسطة والشاملة (تبسيط سير العمل والعمليات، وتعزيز بيئة عمل خالية من الورق، ووضع خطط وبرامج مؤسسية موجهة نحو العملاء).  **•** عمليات تخطيط موارد المؤسسة(ERP) بشكل مبتكر وعقلاني ومتكامل، مما سيدعم تدريجياً جميع أنواع عمليات الموارد البشرية ويوفر مجموعة من الميزات الوظيفية الجديدة التي ستعزز كفاءة هذه العمليات.  **•** استخدام فعّال لبيانات الموارد البشرية وتحليلاتها بحيث يمكن تحويلها إلى معلومات مفيدة وربطها بما يتعلق بها من تدابير متخذة في إطار الموارد البشرية وكذلك في سياق الرقمنة العالمية لوظائف الموارد البشرية؛  **التحديثات حتى أبريل 2019:**  **(**انظر التوصية 3/2017 أعلاه).  **التحديثات حتى سبتمبر 2020:**  انظر التعليقات على التوصيتين 2 و2017/3. | تمت الاستعاضة عنها بالتوصيتين 2 و2017/3 |

الملحق II - متابعة الاقتراحات الواردة في تقاريرنا السابقة

|  | **الاقتراح الذي تقدم به ديوان مراجَعة الحسابات الإيطالي** | **تعليقات وردت من الأمين العام وقت صدور تقرير المراجعة** | **الوضع كما أبلغت عنه إدارة الاتحاد** | **الوضع بحسب تقييم ديوان  مراجَعة الحسابات الإيطالي** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **الاقتراح 1/2018** | نقترح أن تواصل الإدارة جهودها الرامية إلى التفاوض بشأن خطط السداد مع أعضاء القطاعات والمنتسبين. | تعمل الإدارة بالتعاون الوثيق مع الدول الأعضاء من أجل خفض ديون أعضاء القطاعات والمنتسبين. وانخفضت هذه الديون المحددة بنسبة %24 في 2018. وتتعلق الديون المتبقية أساساً بأعضاء القطاعات والمنتسبين غير النشطين الذين تم إلغاؤهم بالفعل من قائمة الأعضاء. ولا يمكن للإدارة أن تقرر توقيع اتفاق السداد وإنما اقتراحه فقط. | ***يناير 2020:***  **تعمل الإدارة بالتعاون الوثيق مع الدول الأعضاء من أجل خفض ديون أعضاء القطاعات والمنتسبين.**  **ولا يمكن للإدارة أن تقرر توقيع اتفاق السداد وإنما اقتراحه فقط.**  التحديثات حتى سبتمبر 2020:  **لا توجد تعليقات أخرى. انظر أعلاه** | مستمر |
| **الاقتراح 2/2015** | ***الاتفاقات المبرمة مع البلدان المضيفة للمكاتب الميدانية***  نقترح بالتالي أن تواصل إدارة الاتحاد استعراضها لاتفاقات البلد المضيف السارية لغرض إضفاء طابع رسمي على "الممارسات المتفق عليها" وتحديد المزايا التي تجنى من هذه الاتفاقات، من أجل تعزيز دور الاتحاد وحماية أصوله. | إن الاقتراح رقم 2 اقتراح مقبول ويجري تطبيقه على أرض الواقع منذ سنوات عدة وسيظل يطبق في المستقبل.  وبالتالي، فقد أبرم في عام 2013 اتفاق محدد لمكتب المنطقة في هندوراس الذي لم يكن يعتمد على أي اتفاق.  وعلى نحو مماثل، ينبغي في المستقبل القريب توقيع اتفاق رسمي لمكتب المنطقة في إندونيسيا (الذي لا يعتمد حالياً على أي اتفاق رسمي)؛ وقد أعطى الطرفان موافقتهما المبدئية على مشروع الاتفاق باستثناء فقرة واحدة لا تزال معلقة بسبب مشاورات داخلية تجرى في حكومة إندونيسيا. وقد يتم أيضاً عمّا قريب الانتهاء من استعراض اتفاق البلد المضيف الساري حالياً للمكتب الإقليمي في بانكوك. وأخيراً، يتم أيضاً التفاوض الآن لإبرام اتفاق مع البلد المضيف لمكتب المنطقة في شيلي.  والغرض من المفاوضات الجارية فيما يخص المكاتب الميدانية التي لا تعتمد على اتفاق رسمي مع البلد المضيف هو تقنين الممارسات السائدة بإبرام اتفاق مع البلدان المضيفة المعنية. | التحديثات حتى سبتمبر 2020:  تم التوقيع على اتفاق رسمي للبلد المضيف لمكتب المنطقة في إندونيسيا (لم يكن هناك اتفاق رسمي بشأنه) في أبريل 2017 بعد 8 سنوات من التفاوض. وهو قابل للتطبيق مؤقتاً منذ التوقيع عليه من الطرفين، لكنه لم يدخل حيز النفاذ لأن عملية التصديق الداخلية لم تكتمل بعد. وستتواصل الأمانة، التي حصلت على هذه المعلومات مؤخراً، مع السلطات الإندونيسية لتسريع العملية. وقد يتم الانتهاء قريباً من مراجعة اتفاق البلد المضيف الساري حالياً للمكتب الإقليمي في بانكوك. وكانت أحدث متابعة من خلال إرسال خطاب تذكير إلى السلطات التايلاندية من مديرة مكتب تنمية الاتصالات. وأخيرا، فإن المفاوضات بشأن إبرام اتفاق البلد المضيف لمكتب المنطقة في شيلي ما زالت معلقة. | مستمر |
| **الاقتراح 1/2014** | الأصول المنخفضة القيمة (LVA)  نقترح في هذا الصدد أن تنظر الإدارة في مراجَعة حد العتبة للأصول المنخفضة القيمة، خاصةً تحديد الفئات المختلفة للبنود واستهلاكها طبقاً لعمرها النافع. | ستتم دراسة هذا الاقتراح من أجل تحليل أثر تحديد عتبات تفاضلية طبقاً لفئة الأصول الثابتة. وجدير بالذكر أن القيمة 15,2 مليون فرنك سويسري تمثل القيمة الإجمالية للأصول المنخفضة القيمة المحسوبة في وحدة الأصول الثابتة منذ تطبيق المعايير IPSAS (بما في ذلك مبلغ لموازنة التنفيذ ما قبل المعايير (IPSAS)). | ***يناير 2020:***  **يتم تقديم التعديل المقترح على القواعد واللوائح المالية إلى الاجتماع المقبل للفريق** CWG-FHR **لتعديل عتبة الرسملة من أجل تنفيذ الاقتراح.**  التحديثات حتى سبتمبر 2020:  تم التنفيذ. حدثت القواعد واللوائح المالية تبعاً لذلك. | مغلق |
| **الاقتراح 3/2014** | نقترح على الإدارة، عند الحاجة، أن تحدد مجموعة شاملة من الأدوات والأدوات الفرعية وأن تستخدم الأداة الأهم لمراقبة وضع التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة ومعالجته بشكلٍ فعّال. | تتم حالياً مراقبة خطة التأمين الطبي الجماعي بهدف التمكن في وقت مبكر من تحديد التعديلات التي تضمن تمويل التأمين الصحي على أساس دفع الاستحقاقات أولاً بأول. وقد أُخذت القوى الدافعة المذكورة أعلاه في الاعتبار من أجل تحديد التعديلات ذات الصلة. وسوف يموَّل التزام التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة وفقاً للموارد المتاحة الطويلة الأجل مع مراعاة القيود المفروضة على الميزانية. | ***يناير 2020:***  **قرر الاتحاد الانضمام إلى الخطة** UNSMIS **اعتباراً من يناير 2020.**  **وسيستمر تمويل التزام التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة وفقاً للموارد المتاحة الطويلة الأجل مع مراعاة القيود المفروضة على الميزانية.**  التحديثات حتى سبتمبر 2020:  لا توجد تعليقات أخرى. انظر أعلاه | أُغلق بالتعليق التالي:  تمت الاستعاضة عن الاقتراح بالملاحظة المرفوعة لعناية المجلس في هذا التقرير. |

ــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــ