|  |  |
| --- | --- |
| **ال‍مجلس 2020 جنيف، 19-9 يونيو 2020** |  |
|  |  |
|  |  |
| **بند جدول الأعمال: ADM 22** | **الوثيقة C20/43-A** |
|  | **29 أبريل 2020** |
|  | **الأصل: بالإنكليزية** |
| تقرير من الأمين العام | |
| إطار المساءلة والشفافية الاتحاد الدولي للاتصالات | |
|  | |

|  |
| --- |
| **ملخص**  وفقاً للاستعراض الذي أجرته وحدة التفتيش المشتركة لإدارة الاتحاد الدولي للاتصالات في عام 2015 (الوثيقة [JIU/REP/2016/1](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2016_1_English.pdf))، عرض الأمين العام للاتحاد على المجلس في دورته لعام 2017 إطاراً مستقلاً للمساءلة في الاتحاد يجمع العناصر الأساسية للمساءلة حول ثلاث دعائم رئيسية وما يتصل بها من معايير.  ويقدم هذا التقرير معلومات محدّثة عن التقدم المحرز في تنفيذ المعايير المرجعية التي وضعتها وحدة التفتيش المشتركة لإطار المساءلة.  ويعتبر الملحق بمثابة قائمة مرجعية للمساءلة. وسيُعدّ إطار مراجَع لمراعاة المبادرات الأخرى الجارية بالتوازي التي تساهم جميعها في تحسين المساءلة.  **الإجراء المطلوب**  يدعى المجلس إلى **الإحاطة علماً** بهذا التقرير.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_  **المراجع**  الوثائق [C17/64](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0064/en) و[JIU/REP/2011/5](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2011_5_English.pdf) و[JIU/REP/2016/1](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2016_1_English.pdf) [والقرار 64/259](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/64/259) للجمعية العامة للأمم المتحدة |

**الملحقات: 1**

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

2 وعلى النحو المشار إليه في الملحق، يستند إطار المساءلة الحالي في الاتحاد إلى الدعائم الرئيسية الثلاث القائمة على هيكل وارد في تقرير وحدة التفتيش المشتركة على النحو المبين أدناه.

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

3 ويجري استعراض كامل لإطار المساءلة في الاتحاد، وسيُواءَم مع المبادرات الأخرى الجارية بالتوازي (الإدارة القائمة على النتائج، وضع إطار بشأن تفويض السلطة، إدارة المخاطر) والتي تساهم جميعها في ضمان مساءلة أفضل. وسيتم تحديث الإطار لتنعكس فيه المتطلبات أو التحسينات الجديدة الناشئة عن المبادرات الجديدة أو الدروس المستفادة. وسيضمن الاتحاد أن يظل إطار المساءلة مناسباً لولاية الاتحاد وأهدافه. وسيواصل الاتحاد أيضاً ضمان أن يستجيب إطار المساءلة فيه للظروف المتطورة وأن يراعي أفضل الممارسات في منظومة الأمم المتحدة.

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

الملحق

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

الدعامة 1

| المعيار المرجعي | الأدوات | الحالة | التعليق |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 وجود إطار واضح للمساءلة، بما في ذلك تعريفها، ووضوح المسؤولية عن التنفيذ الإجمالي لهذا الإطار، والربط بين جميع عناصره. | الوثيقة السياساتية للإطار | ✓ | تم وضع إطار. ومع ذلك، ومن أجل تحسين هذا الإطار، ستُعد وثيقة سياسات كاملة لتقديم المزيد من المعلومات عن العمليات القائمة المتعلقة بكل جانب من جوانب إطار المساءلة. ويمكن تحديد المزيد من الثغرات أو مواطن الضعف المحتملة ويُؤمل أن تُعالَج كنتيجة لهذه العملية. |
| تعريف المساءلة | ✓ |
| أدوار ومسؤوليات كبار المسؤولين الإداريين، ومديري وموظفي الإدارات | ✓ |
| إدراج الوثيقة السياساتية على الموقع الشبكي وإتاحتها للموظفين | ✓ |
| احتواء الإطار على العناصر الرئيسية للمساءلة | قيد التنفيذ |
| 2 تطبيق نهج الإدارة القائمة على النتائج والتي تتـسق مـع الولايـات المسندة إلى المنظمة ومع أهدافها، من المستويات العليا نزولاً إلى خطط عمل الوحـدات وخطط العمل الفردية. | الخطط الاستراتيجية | ✓ | أنشئت الإدارة القائمة على النتائج منذ أكثر من 20 عاماً. ويبذل الاتحاد حالياً جهوداً لتعزيز لتعزيز أثر الإطار من خلال الاستعراض الشامل والتدريب وورش العمل، ومن خلال التركيز على تنفيذ مفاهيم الإدارة القائمة على النتائج. |
| خطط عمل الوحدات | ✓ |
| خطط العمل الفردية | ✓ |
| 3 تجري المنظمات عمليات تقييم موثوقة تركز على الاستخدام، وتعمـم على الجهات صاحبة المصلحة نتائج عمليات التقييم هذه واستنتاجاتها وتوصياتها. | وظيفة التقييم | قيد التنفيذ | أجرى الاتحاد دراسة جدوى بشأن التقييم: تم وضع سياسات ومبادئ توجيهية وخطط عمل بشأن التقييم، ويجب القيام بمشروع تجريبي. |
| 4 ينبغي أن تكون لدى المنظمات سياسة إفصاح عن المعلومـات تنفـذ بفعالية ويتم في إطارها تعميم نتائج أنشطة المنظمة بصورة منتظمة على الأجهزة التشريعية والدول الأعضاء وغيرها من الجهات صاحبة المصلحة، بما في ذلـك الجهـات المانحـة والجهات المستفيدة والجمهور عموماً. | سياسة إفصاح عن المعلومات | ✓ | كخطوة إلى الأمام نحو تحقيق المزيد من الشفافية والمساءلة، اعتمد مجلس الاتحاد في دورته لعام 2016 سياسة الاتحاد بشأن النفاذ إلى المعلومات/الوثائق والتي  "... تضمن نفاذ الجمهور إلى المعلومات التي يحتفظ بها الاتحاد أو يقوم بإدارتها أو إعدادها"؛ ودخلت هذه السياسة حيز النفاذ في 1 يناير 2017 على أساس مؤقت. |
| نتائج التقييم والمراجعة | قيد التنفيذ |
| تقارير مالية سنوية موحدة | ✓ | تُعرض التقارير السنوية الموحدة على المجلس. وتقدم تقارير مرحلية ربع سنوية إلى الأعضاء. |
| النتائج البرنامجية | ✓ |

الدعامة 2

| المعيار المرجعي | الأدوات | الحالة | التعليق |
| --- | --- | --- | --- |
| 5 وجود وإنفاذ سياسات تتعلق بالسلوك الأخلاقي، ومعـايير النزاهة، ومكافحة الفساد، ومكافحة الغش. | نظام إداري للموظفين/مدونة لقواعد سلوك الموظفين، بما في ذلك ما يتعلق بالتحرّش | ✓ | السياسة العامة للاتحاد بشأن مكافحة التحرش وإساءة استخدام السلطة. ويشمل الأمر الإداري رقم 08/19 التحرش الجنسي أيضاً. ووضعت السياسة في 2 مايو 2019.  وعُيّن مسؤول أخلاقيات جديد في عام 2019. |
| وجود وظيفة تتعلق بالأخلاقيات | ✓ |
| سياسة تتعلق بالهدايا والعطايا والضيافة | ✓ | سياسة مشمولة في النظام الأساسي والنظام الإداري لموظفي الاتحاد، ومدونة أخلاقيات موظفي الاتحاد ومعايير السلوك في الخدمة المدنية الدولية؛ وسياسة جديدة بشأن الهدايا والضيافة قيد الوضع في 2020. |
| الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء سلوك أو مخالفة (سياسة حماية المبلغين عن المخالفات) | ✓ | يجري أيضاً استعراض هذه المواضيع في ضوء المراجعات التي تجريها وحدة التفتيش المشتركة حالياً فيما يتعلق بتضارب المصالح وحماية المبلغين عن المخالفات.  وقد أنشئ العديد من الأدوات مثل دليل وسياسة جديدين للمشتريات. وفي عام 2019، صدر أمر إداري بشأن المبادئ التوجيهية للاتحاد في مجال التحقيق التي تتضمن الإجراءات الواجب اتباعها عند إجراء تحقيق ما، بما في ذلك الخطوات المتخذة لمنع تسريب المعلومات السرية وضمان الاستجابة السريعة لحالات الاحتيال. وعلاوةً على ذلك، قرّر المجلس من خلال المقرر رقم 613، إجراء مراجعة محاسبية جنائية للأنشطة المالية والإدارية للاتحاد خلال السنوات العشر الماضية. |
| سياسة تتناول الأنشطة الخارجية (تضارب المصالح) | ✓ |
| سياسة لمكافحة الغش ومكافحة الفساد | ✓ |
| التدريب | مستمرة |
| 6 عدم الامتثال للسياسات/ اللوائح النافذة يؤدي إلى عواقب واضحة. ويجب أن تكون الجزاءات واضحة وقابلة للتطبيق وأن تُنفذ على المستويات كافـة. وبالإضـافة إلى ذلك، ينبغي الإقرار بالأداء المميز عن طريق الاعتراف - الجوائز - المكافآت. | وثائق تتناول سياسات الجزاءات والإجراءات التأديبية | ✓ | يسري الفصل العاشر من النظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين، ويتضمن سياسات الجزاءات والإجراءات التأديبية. |
| تضمين التقارير السنوية الجزاءات الموقعة من قبل الرئيس التنفيذي | لا تنطبق |  |
| برامج الجوائز/المكافآت التي تُقررها اللجان/الأفرقة استناداً إلى معايير واضحة | ✓ |  |
| نشر أسماء الموظفين الحاصلين على جوائز ومكافآت | ✓ |
| 7 يمكن مساءلة جميع الموظفين عن أدائهم لعملهم على أساس مواصفات وظيفية مدونة ومُحدَّثة تعكس بدقة متطلبات عملهم الفعلي. | مواصفات وظيفية لجميع الموظفين | ✓ | نُفذ النظام الإلكتروني الجديد لإدارة الأداء وتطويره (e-PMDS) في الاتحاد. |
| الاتساق بين التوصيف الوظيفي والعمل اليومي | مستمرة |
| 8 تحقيق اتساق السياسات المتعلقة باختيار الموظفين وتعيينـهم وبعمـل الموظفين بعد انتهاء الخدمة. | سياسة تعيين تفرض قيوداً على توظيف أفراد من أسرة الموظف وأقاربه | ✓ | المادة 1.7.4 من النظام الأساسي والنظام الإداري للموظفين. |
| فرض قيود على إعادة توظيف الموظفين المتقاعدين/ المستقيلين من المنظمة | ✓ | هناك سياسة قائمة بالفعل للمتقاعدين (يطبق الاتحاد قيود الأمم المتحدة) وللموظفين الذين يتركون المنظمة بموجب برنامج إنهاء الخدمة مبكراً. |
| 9 لدى المنظمة سياسة رسمية بشأن إدارة المخاطر المؤسـسية ينبغـي تنفيذها بمنهجية متسقة. | إجراء تحليل للمخاطر فيما يتعلق بكل وحدة/مشروع/ عملية ووجود خطة لإدارة المخاطر على صعيد المنظمة | مستمرة | اعتمد المجلس في دورته لعام 2017 سياسة إدارة المخاطر وبيان تقبل المخاطر وقد نُفذت في الاتحاد منذ ذلك الحين.  ويجري تحليل المخاطر ويتم تحديث مؤشرات المخاطر والإبلاغ عنها من خلال الخطط التشغيلية للقطاعات والأمانة العامة.  وقُدمت خطة عمل لتعزيز إطار إدارة المخاطر في الاتحاد، من خلال استعراض سياسة إدارة المخاطر وتنفيذها بناءً على نموذج نضج المخاطر الذي اعتمدته اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى التابعة للأمم المتحدة، إلى فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية في فبراير 2020 وسيتم تنفيذها، مع تقديم نتائجها الوسيطة إلى دورة المجلس لعام 2020.  وقد نفذ الاتحاد نظام إدارة المرونة في المنظمة (ORMS) مع جميع العناصر الرئيسية لإدارة الأزمات. |
| 10 تلاؤم التسلسل القيادي وتفويض السلطة ووضوحهما واتـساقهما وإدراجهما في النظم القائمة لتخطيط الموارد المؤسسية (ERP). | تعريف واضح لتفويض السلطة | ✓ | انظر المعيار المرجعي 1 |
| الاتساق بين التسلسل الإداري وتفويض السلطة ووضوح التسلسل الوظيفي | قيد التنفيذ | انظر المعيار المرجعي 1 |
| استناد عملية تفويض السلطة إلى النظم القائمة في مجال تخطـيط المـوارد المؤسسية | قيد التنفيذ | الوصول إلى نظام تخطيط الموارد المؤسسية على أساس فصل الواجبات. |
| 11 ينبغي أن يجسد النظام المالي والقواعد المالية (FRR) في منظومة الأمم المتحدة سياسات مكافحة الغش وسوء التصرف في الأموال وينبغي تنفيذ هذه السياسات تنفيـذاً عملياً. | النظام المالي والقواعد المالية | ✓ | <https://www.itu.int/en/council/Documents/Financial-Regulations/S-GEN-REG_RGTFIN-2018-PDF-E.pdf> |
| بيانات تضارب المصالح | ✓ | يحتفظ الاتحاد بإعلان سنوي عن تضارب المصالح المحتمل فيما يتعلق بمسائل التمويل أو المشتريات وفقاً للمعايير الأخلاقية. |
| إقرارات الذمة المالية | ✓ |
| سياسات مكافحة الغش | ✓ | <https://www.itu.int/en/ethics/Documents/SO-2019-009-en.pdf> |
| 12 شهادة المديرين بالامتثال للضوابط الداخلية في إطار تفويضهم للسلطة. | رسالة/استمارة التمثيل/ضمانات/شهادة تقدم سنوياً إلى الرؤساء التنفيذيين | مستمرة | على كل موظف منتخب وكل نائب مدير مكتب ورئيس دائرة ورئيس وحدة في الأمانة العامة تقديم رسالة داخلية بشأن التمثيل، تُشكل تأكيداً كتابياً أنه نفذ الصلاحيات والمسؤوليات المالية المفوضة إليه على النحو الواجب. وسيُنظر في تحسينات أخرى ممكنة في هذه العملية؛ وتقييم ما إذا كان ذلك أداةً مفيدةً، وكيف يمكن تعزيز عمليات الرقابة الداخلية بشكل أكبر. |
| 13 حصول الموظفين في جميع المستويات على معلومات موثوقـة وذات صلة تدعم عملية اتخاذ القرارات بما يتماشى مع السلطات المفوضة لهم، ووجـود نظـام للاتصالات الداخلية والخارجية لدى المنظمة. | وجود نظام لتخطيط الموارد المؤسسية أو نظام مماثل لجمع المعلومات ذات الصلة وتوثيقها | مستمرة | يدير الاتحاد المعلومات والمعرفة من خلال إدارة موحدة للمعلومات، مثل نظام تخطيط الموارد المؤسسية (ERP) أو نظام SharePoint أو مستودعات الملفات أو أدوات معلومات الأعمال التي توفر للموظفين إمكانية الحصول على المعلومات على أساس الدور والوظيفة. وستُستعرض مسألة المعلومات ذات الصلة والموثوقة من أجل دعم اتخاذ القرار، إلى جانب التحسينات المطلوبة في هذا المجال. |
| استغلال قنوات الاتصال الداخلية استغلالاً تاماً | مستمرة |
| وجود سياسات للكشف عن المعلومات | مستمرة |
| 14 رصد أداء الرؤساء التنفيذيين وكبار المـديرين والمـوظفين واتخـاذ إجراءات تصحيحية حسب الاقتضاء. | تقييمات أداء الموظفين على جميع المستويات، بما في ذلـك اسـتقاء الآراء والتعليقات على نطاق 360 درجة | لا تنطبق | لا يشمل نظام التقييم الجديد اسـتقاء الآراء والتعليقات على نطاق 360 درجة. وسيُنظر في وضع مشروع تجريبي لاستكشاف فوائد هذه الآلية وتحليلها. |
| اتفاقات كبار الموظفين أو أدوات من نوع سجلات النتائج | مستمرة | لوحة معلومات قيد الإعداد |
| تدابير تصحيحية للأصول غير المنتجة | ✓ | الموظفون مدعوون إلى اتخاذ إجراءات من خلال وضع خطط تدريب لمعالجة الوضع بالتعاون مع مشرفيهم. |
| 15 تَتبُّع توصيات هيئات الرقابة/ عمليات المراجعة والتقيـيم الداخليـة وتنفيذها، أو تقديم تبريرات واضحة في حال عدم فعل ذلك. | سياسة الإفصاح عن المعلومات | ✓ | دخلت سياسة الاتحاد بشأن النفاذ إلى المعلومات/الوثائق حيز النفاذ في 1 يناير 2017. |
| إبلاغ توصيات الرقابة الخارجية والداخلية | ✓ | يحصل الأمين العام واللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة على تحديثات منتظمة بشأن تنفيذ توصيات التدقيق الداخلي والتدقيق الخارجي. |
| تتبُّع توصيات عمليات المراجعة الداخلية والخارجيـة وهيئـات الرقابـة والتقييمات الداخلية والمستقلة والتقييمات الذاتية | ✓ | يتابع فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية جميع توصيات المدققين الخارجيين واللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة ويشرف عليها. ويُعكف على تتبع توصيات اللجنة وتنفيذها وترفع النتائج إلى فريق العمل والمجلس في تقارير مفصلة. |

الدعامة 3

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| المعيار المرجعي | الأدوات | الحالة | التعليق |
| 16 لجوء الموظفين إلى آليات الشكاوى غير الرسمية. | عرض إجراءات التظلم/النقض غير الرسمية في وثيقة و/أو كتيب سياسات | لا تنطبق | كل إجراء مدرج في الأمر الإداري ذي الصلة. |
| وجود وظيفة وسيط أو أمين مظالم | ✓ |  |
| 17 إمكانية لجوء الموظفين والمستشارين وغـير المـوظفين وأصـحاب المصلحة/المستفيدين إلى آليات الشكاوى الرسمية ووجود آليات لدى المنظمات للاستجابة لتلك الشكاوى | وظيفة التحقيق، وخطوط الاتصال المباشـر، واسـتمارات الـشكاوى، للموظفين والأفراد الخارجيين | ✓ | لا يمكن للاستشاريين وغير الموظفين الوصول إلى المحكمة الإدارية لمنظمـة العمل الدولية ومحكمة الأمم المتحدة للمنازعات. وتتضمن اتفاقات الخدمة الخاصة (SSA) حكماً بشأن تسوية المنازعات بطريقة غير رسمية واللجوء إلى التحكيم. |
| آليات التظلم: محكمة الأمم المتحدة للمنازعات والمحكمة الإدارية لمنظمـة العمل الدولية | ✓ | متاحة للموظفين المنتظمين والموظفين بعقود قصيرة المدة، والتحكيم للاستشاريين وغير الموظفين. |
|  |  |  |

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