|  |  |
| --- | --- |
| **المجلس 2018جنيف، 27-17 أبريل 2018** | logo_A-[Converted] |
|  |  |
|  |  |
| **بند جدول الأعمال: ADM 9** | **الوثيقة C18/39-A** |
|  | **8 مارس 2018** |
|  | **الأصل: بالإنكليزية** |
| تقرير من الأمين العام |
| حالة وخطة تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة المنبثقة عن "استعراض التنظيم والإدارة في الاتحاد" |
|  |

|  |
| --- |
| **ملخص**ضمَّنت وحدة التفتيش المشتركة لمنظومة الأمم المتحدة برنامج عملها لعام 2015 "استعراضاً للتنظيم والإدارة في الاتحاد الدولي للاتصالات (ITU)". واستُفيد من تقرير هذا الاستعراض (JIU/REP/2016/1) في الإسهام في الأعمال الجارية التي تضطلع بها الأمانة لمواصلة تحسين وترشيد عملياتها الإدارية والتنظيمية.وتعرض هذه الوثيقة حالة وخطة تنفيذ التوصيات المنبثقة عن عملية استعراض الاتحاد التي قامت بها وحدة التفتيش المشتركة.**الإجراء المطلوب**يدعى المجلس إلى أن **يأخذ علماً** بحالة وخطة تنفيذ توصيات وحدة التفتيش المشتركة المنبثقة عن "استعراض التنظيم والإدارة في الاتحاد".\_\_\_\_\_\_\_\_\_**المراجع***الاستعراض الذي قامت به وحدة التفتيش المشتركة للتنظيم والإدارة في الاتحاد (*[*JIU/REP/2016/1*](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2016_1_English.pdf)*)؛ الوثائق*[*C17/49*](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0049/en) *و*[*C16/67*](https://www.itu.int/md/S16-CL-C-0067/en) *و*[*C16/49*](https://www.itu.int/md/S16-CL-C-0049/en) *للمجلس* |

# 1 خلفية

1.1 ضمَّنت وحدة التفتيش المشتركة (JIU) لمنظومة الأمم المتحدة برنامج عملها لعام 2015 "استعراضاً للتنظيم والإدارة في الاتحاد الدولي للاتصالات (ITU)". وركّز نطاق الاستعراض أساساً على مسائل من قبيل الإدارة والهيكل التنظيمي والإدارة التنفيذية والتخطيط الاستراتيجي والإدارة المالية وإدارة الموارد البشرية وإدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وآليات المراقبة. وأضيفت، حسب الاقتضاء، وظائف أخرى للمنظمة تم تحديدها كوظائف ذات صلة بالموضوع. ويمكن الاطلاع على التقرير الكامل لوحدة التفتيش المشتركة في الوثيقة [C16/49](https://www.itu.int/md/S16-CL-C-0049/en).

2.1 وقبل الأمين العام للاتحاد التوصيات الرسمية وغير الرسمية التي قدمتها وحدة التفتيش المشتركة ووجهتها إلى أمانة الاتحاد، ورأى أن هذه التوصيات من شأنها أن تسهم في عملية التحسين المتواصلة وفي زيادة تعزيز العمليات الإدارية والتنظيمية للاتحاد. وأعرب الأمين العام عن التزام أمانة الاتحاد بتنفيذ التوصيات ضمن المهل الزمنية المقترحة. بيد أن التنفيذ الكامل لبعض التوصيات قد يتوقف على الموارد المتاحة.

3.1 وعُرض على المجلس في دورته لعام 2017 التقرير الأول بشأن حالة التنفيذ ([C17/49](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0049/en)).

# 2 الحالة العامة للتوصيات المنبثقة عن الاستعراض الذي قامت به وحدة التفتيش المشتركة

**لينظر فيها مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2018؛ 1؛ %8؛**

**نُفذت؛ 11؛ %92**

**حالة التوصيات الرسمية المنبثقة عن الاستعراض
الذي قامت به وحدة التفتيش المشتركة**



1.2 **نُفذت جميع التوصيات** **الرسمية الإحدى عشرة** الموجهة إلى أمانة الاتحاد، (ترد في الملحق الأول معلومات مفصلة).

2.2 وسينظر مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2018 في التوصية الموجهة إلى الهيئات الإدارية بالاتحاد.



قيد النظر

في سبيلها إلى/قيد التنفيذ

تأخر تنفيذها

نُفذت

**التقدم المحرز في تنفيذ التوصيات غير الرسمية
المنبثقة عن الاستعراض الذي قامت به وحدة التفتيش المشتركة**

%90

%80

%70

%60

%50

%40

%30

%20

%10

%0

أغسطس
2016

ديسمبر
2017

مارس
2017

يونيو
2017

أكتوبر
2017

يناير
2018

3.2 من أصل مجموع **47 توصية رسمية وغير رسمية**، **نُفذت 38 توصية**، **وهناك 6 توصيات قيد التنفيذ** (وفقاً للخطة الواردة في الملحقين)، وسينظر مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2018 في ثلاث توصيات موجهة إلى الهيئات الإدارية بالاتحاد.

4.2 ويبين الملحقان الأول والثاني معلومات مفصلة عن حالة وخطة تنفيذ التوصيات الرسمية وغير الرسمية.

**الملحق الأول: حالة التوصيات الرسمية لوحدة التفتيش المشتركة**

| **التوصيات الرسمية** | **الجهة المعنية** | **ردود الأمانة (مارس 2016)** | **المرحلة الرئيسية** | **التقدم الراهن** | **الحالة** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **التوصية 1** ينبغي أن يستعرض الأمين العام إطار لجان الإدارة لضمان التآزر والتكامل وتجنب الازدواجية في ولاياتها، ولا سيما عن طريق تحديث الاختصاصات القائمة، أو وضع اختصاصات جديدة، حسبما يلزم. | فريق تنسيق الإدارة (MCG) | سيُستعرض إطار لجان الإدارة واختصاصاتها لضمان التآزر والتكامل فيما بينها وتجنب الازدواجية في ولاياتها. | المجلس 2017 | جرى استعراض إطار لجان الإدارة، ووضعت عند الاقتضاء اختصاصات جديدة وتمت الموافقة عليها، أي في حالة فريق المهام المعني بالتنسيق بين القطاعات (ISC-TF). | **نُفذت** |
| **التوصية 2** ينبغي للأمين العام إجراء تحليل معمَّق لكفاءة وفعالية وظائف الإدارة وخدمات الدعم الإداري في جميع مكونات الاتحاد، على أن تؤخذ في الاعتبار خصوصيات واحتياجات كل قطاع، وتقديم تقرير عن النتائج والمقترحات إلى المجلس في سياق إعداد ميزانية الاتحاد لفترة السنتين 2019‑2018. | فريق المهام،الملحق 2 | سيجري فريق مشروع برئاسة نائب الأمين العام ومشاركة المكاتب ودوائر الأمانة العامة تحليلاً معمَّقاً لكفاءة وفعالية وظائف الإدارة وخدمات الدعم الإداري في جميع مكونات الاتحاد بغية تبسيطها وتحويلها إلى عمليات إلكترونية وإزالة كل تداخل وازدواجية في المهام، مع أخذ خصائص واحتياجات كل قطاع في الاعتبار. وسيقدم إلى المجلس تقرير عن النتائج والمقترحات في سياق إعداد ميزانية الاتحاد لفترة السنتين 2019-2018. | CWG-FHR، المجلس 2017 | نوقشت النتائج والمقترحات في فريق العمل التابع للمجلس المعني بالموارد المالية والبشرية (CWG-FHR)، وأُبلغت إلى المجلس في سياق إعداد ميزانية الاتحاد لفترةالسنتين 2019-2018:- الوثيقة [C17/45](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0045/en) بشأن تدابير الكفاءة- الوثيقة [C17/10](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0010/en) (مشروع ميزانية الاتحاد للفترة 2019‑2018). | **نُفذت** |
| **التوصية 3** ينبغي للأمين العام الانتهاء من وضع استراتيجية تنسيق وتعاون في المجالات ذات الاهتمام المشترك للأمانة العامة والقطاعات الثلاثة، بناءً على طلب الدول الأعضاء في القرار 191 (بوسان، 2014)، وعرضها على المجلس لإقرارها في دورته لعام 2017، وتقديم تقرير سنوي إلى المجلس عن تنفيذها. | ISC-TF | يسهِّل فريق المهام المعني بالتنسيق بين القطاعات (ISC‑TF) التنسيق والتعاون بين المكاتب الثلاثة والأمانة العامة بغية تجنب ازدواجية الجهود وتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد. وسيضع الأمين العام الصيغة النهائية لاستراتيجية شاملة للتنسيق والتعاون ثم يعرضها على المجلس. | المجلس 2017 | إن فريق المهام المعني بالتنسيق بين القطاعات (ISC-TF)، الذي أنشئ بالأمر الإداري رقم 16/13، يسهِّل التنسيق والتعاون بين المكاتب الثلاثة والأمانة العامة بغية تجنب ازدواجية الجهود وتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد. وسيقدَّم تقرير عن تنفيذ القرار 191 (استراتيجية تنسيق الجهود بين قطاعات الاتحاد الثلاثة) إلى المجلس سنوياً (الوثيقة [C17/38](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0038/en)). | **نُفذت** |
| **التوصية 4** ينبغي للأمين العام مواصلة تطوير وتدعيم العناصر الأساسية للمساءلة في إطار مساءلة مستقل لدى الاتحاد، وعرضه على المجلس لإقراره في دورته لعام 2017، وتقديم تقرير سنوي عن تنفيذه. | دائرة إدارة الموارد المالية (FRMD) | إطار المساءلة بيانٌ يحدد التزامات المنظمة، أيْ غاياتها ومعاييرها وإجراءاتها والطريقة التي تضمن بها خضوعها للمساءلة أمام أعضائها. وفي هذا الصدد، ستضع الأمانة بالتعاون مع الأعضاء المبادئ التوجيهية لإطار المساءلة. وينبغي أن تُظهر الطريقة التي تُـحدَّد بها أولويات الاتحاد وكيفية إقرار ميزانيته وتعبئة موارده وتعليل استخدامها، ورصد أدائه وتقييمه وتقديم تقارير عنه، أنّ الاتحاد يمكن التعويل عليه ليفي بولايته. | CWG-FHR،المجلس 2017 | ونسقت دائرة إدارة الموارد المالية (FRMD) وضع مشروع إطار المساءلة للاتحاد. وقد استعرض فريق المهام المعني بالتنسيق بين القطاعات (ISC‑TF) هذه الوثيقة وقدمها إلى فريق العمل التابع للمجلس المعني بالموارد المالية والبشرية (CWG-FHR).وتعرِّف الوثيقة [C17/64](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0064/en) بإطار المساءلة والشفافية في الاتحاد. | **نُفذت** |
| **التوصية 5** ينبغي للأمين العام أن يضع خطة شاملة لتحسين استقرار القاعدة المالية للاتحاد وإمكانية التنبؤ بها، بحيث تدمج خيارات زيادة الإيرادات ومقترحات التوفير في التكاليف، ويعرضها على المجلس لإقرارها في دورته لعام 2017. | دائرة إدارة الموارد المالية (FRMD) | لقد اتخذ الاتحاد على مرّ السنين تدابير عديدة لتحسين استقرار قاعدته المالية وإمكانية التنبؤ بها. وأنشأ المجلس في دورته لعام 2014 صندوق التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، وذلك اعتباراً من 1 يناير 2014. ودعا مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2014 من خلال مقرره 5 الدول الأعضاء إلى الإعلان عن فئة مساهمتها المؤقتة سنتين قبل فترة الخطة المالية التي تدوم أربع سنوات. ويقترح المقرر 5 أيضاً التدابير الكفيلة بخفض نفقات الاتحاد. وسلّم القرار 158 بالحاجة إلى زيادة إيرادات الاتحاد من خلال وضع آليات مالية جديدة يمكن أن تشمل منتجات جديدة ومراجعة إيرادات استرداد التكاليف وزيادة مبلغ وحدات المساهمة. وستضع الأمانة خطة شاملة لهذه الجهود والجهود التي ستُبذل مستقبلاً. | CWG-FHR،والمجلس 2017 | نوقشت الخطة الشاملة لتحسين استقرار القاعدة المالية للاتحاد والقدرة على التنبؤ بها في فريق العمل التابع للمجلس المعني بالموارد المالية والبشرية (CWG-FHR) وعُرضت على المجلس في دورته لعام 2017 (الوثيقة [C17/67](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0067/en)). | **نُفذت** |
| **التوصية 6**: ينبغي للأمين العام الانتهاء من وضع سياسة لإدارة المخاطر، تضم جميع عناصر إطار منهجي وشامل لإدارة المخاطر في المنظمة، وعرضها على المجلس لإقرارها في دورته لعام 2017، وتقديم تقرير سنوي إلى المجلس عن تنفيذها. | دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء (SPM) | بعد التوصيات التي قدمتها اللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة (IMAC) في هذا الخصوص، يجري تنفيذ آلية منهجية لإدارة المخاطر. وعُرِضت معلومات حديثة عن التقدم المحرز في الوثيقة CWG-FHR 6/11. | اجتماعات اللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة وCWG-FHR والمجلس 2017 | وقد أعد فريق العمل مشروع سياسة إدارة المخاطر وبيان عن شهية الإقدام على المخاطر في الاتحاد، بناء على توصيات اللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة. واستعرض فريق العمل التابع للمجلس المعني بالموارد المالية والبشرية (CWG-FHR) الوثيقتين وهما معروضتان على المجلس في دورته لعام 2017 (الوثيقة [C17/73](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0073/en) والوثيقة [C17/74](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0074/en)). | **نُفذت** |
| **التوصية 7** ينبغي للأمين العام وضع خطة عمل ذات أهداف محددة وجداول زمنية إرشادية وتدابير مراقبة تهدف إلى تحسين التمثيل الجغرافي في الفئة الفنية وما فوقها داخل كل من مكونات الاتحاد، وعرضها على المجلس لإقرارها في دورته لعام 2017، وتقديم تقرير سنوي إلى المجلس عن تنفيذها. | دائرة إدارةالموارد البشرية (HRMD) | تلتزم إدارة الاتحاد التزاماً تاماً بالعمل في هذا المجال من خلال تنفيذ إجراءات ملموسة وإيجابية. وستُعرَض على المجلس في دورته لعام 2017 خطة عمل ترمي إلى تحسين التمثيل الجغرافي في الفئة الفنية وما فوقها. ولكن تدعو الحاجة إلى تقييم آثار قرار يُحتمل أن يتخذه مجلس الاتحاد فيما يتعلق بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة الذي يقضي برفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى 65 عاماً اعتباراً من 2018.1.1 فيما يتعلق بجميع الموظفين في الخدمة في ذلك التاريخ، إذ سيقلص ذلك كثيراً هامش التصرف في هذا المجال. | المجلس 2017 | عولجت بواسطة "تقرير مرحلي بشأن تنفيذ الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية والقرار 48 (المراجَع في بوسان، 2014)" (الوثيقة [C17/53](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0053/en)). | **نُفذت** |
| **التوصية 8** ينبغي للأمين العام أن يقدم إلى المجلس خطة عمل لاستكمال سياسة المساواة بين الجنسين وتعميمها، مشفوعة بأهداف محددة وجداول زمنية إرشادية وتدابير مراقبة لتحسين التوازن بين الجنسين، ولا سيما على مستوى الإدارة العليا، داخل كلٍّ من مكونات الاتحاد، لإقرارها في دورته عام 2017، وتقديم تقرير سنوي إلى المجلس عن تنفيذها. | دائرة إدارةالموارد البشرية (HRMD) | تلتزم إدارة الاتحاد التزاماً تاماً بالعمل في هذا المجال من خلال تنفيذ إجراءات ملموسة وإيجابية. وستُعرَض على المجلس في دورته لعام 2017 خطة عمل ترمي إلى تحسين التوازن بين الجنسين، لا سيما على مستوى الإدارة العليا. غير أن من اللازم تقييم آثار قرار يُحتمل أن يتخذه مجلس الاتحاد فيما يتعلق بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة الذي يقضي برفع السن الإلزامية لإنهاء الخدمة إلى 65 عاماً اعتباراً من 2018.1.1 فيما يتعلق بجميع الموظفين في الخدمة في ذلك التاريخ، إذ سيقلص ذلك كثيراً هامش التصرف في هذا المجال. | المجلس 2017 | عولجت بواسطة "تقرير مرحلي بشأن تنفيذ الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية والقرار 48 (المراجَع في بوسان، 2014)" (الوثيقة [C17/53](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0053/en)). | **نُفذت** |
| **التوصية 9** ينبغي للأمين العام وضع سياسة شاملة بشأن استخدام العاملين غير الموظفين وعرضها على المجلس لإقرارها في دورته لعام 2017، وتزويد المجلس بتقرير سنوي موحد وتحليلي عن تنفيذها في كلٍّ من مكونات الاتحاد. | دائرة إدارةالموارد البشرية (HRMD) | تنص الفقرة 24 للخطة الاستراتيجية للموارد البشرية للفترة 2015‑2010 على أن "بعض الترتيبات التعاقدية المحددة، مثل عقود المتقاعدين (من منظومة الأمم المتحدة وعلى الصعيد الوطني)، والخبراء/المستشارين الوطنيين والموظفين الفنيين الوطنيين، تحتاج إلى مزيد من التنقيح والتوضيح". واتُّخذت في عام 2010 ترتيبات مؤقتة تأخذ في الاعتبار اللوائح والممارسات القائمة في المنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة. وسيُعرَض على المجلس في دورته لعام 2017 تقييمٌ شاملٌ للوضع بغية إرساء إطار تنظيمي جديد. وينبغي أن تُؤخذ أيضاً في الاعتبار التوصيات السابقة التي حددتها وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها JIU/REP/2014/8 عن استخدام العاملين غير الموظفين وما يتصل بذلك من إجراءات تعاقدية في منظومة الأمم المتحدة. | المجلس 2017 | عولجت بواسطة "تقرير مرحلي بشأن تنفيذ الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية والقرار 48 (المراجَع في بوسان، 2014)" (الوثيقة [C17/53](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0053/en)). | **نُفذت** |
| **التوصية 10** ينبغي للأمين العام أن يتأكد من أن عمليات الموارد البشرية، مثل التوظيف والتعيين والترقية، تحكمها إجراءات رسمية مدرجة في الإطار التنظيمي ومجمَّعة في كتيب شامل بشأن الموارد البشرية. | دائرة إدارةالموارد البشرية (HRMD) | ينبغي للأمين العام أن يتأكد من أن عمليات الموارد البشرية، مثل التوظيف والتعيين والترقية، تحكمها إجراءات رسمية مدرجة في الإطار التنظيمي ومجمَّعة بحلول نهاية عام 2017 في كتيب شامل بشأن الموارد البشرية. | المجلس 2018 | تطلَّب تنفيذ مجموعة التعويضات الجديدة لموظفي الفئة الفنية (P)/العليا (D) مراجعة وتكييف الإطار التنظيمي المقابل (انظر القسم 4 من الوثيقة [C17/53](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0053/en)). وتم تجميع اللوائح والقواعد المطبقة على الموظفين والمسؤولين المنتخَبين، إلى جانب الأوامر الإدارية القائمة والمذكرات والنشرات الإعلامية والمبادئ التوجيهية، وجميع النصوص الأخرى القائمة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وتوجيهها، في خلاصة وافية، واستُكملت بمبادئ توجيهية عملية إضافية، حسب الاقتضاء. ويشكل ذلك أساساً لإعداد كتيب الموارد البشرية المشار إليه في توصية وحدة التفتيش المشتركة.  | **نُفذت** |
| **التوصية 11** ينبغي للأمين العام أن يقدم إلى المجلس، في دورته لعام 2017، صيغة محدثة لاستراتيجية تكنولوجيا المعلومات وإدارة المعلومات، تشمل كل أبعاد إدارة المعلومات، وأن يقدم تقريراً سنوياً إلى المجلس عن تنفيذها. | دائرة خدمات المعلومات (ISD) | مع أن استراتيجية تكنولوجيا المعلومات وإدارة المعلومات أداة داخلية تستخدم أساساً في الإدارة التنفيذية، سيعرض الأمين العام على المجلس استراتيجية محدثة تشمل بُعد إدارة المعلومات لكي ينظر فيها على النحو المناسب. | المجلس 2017 | تُعرض استراتيجية تكنولوجيا المعلومات وإدارة المعلومات على المجلس في دورته لعام 2017 (الوثيقة [C17/20](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0020/en)). | **نُفذت** |
| **التوصية 12:** ينبغي لمؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2018 التأكد من تعميم دور الحضور الإقليمي في تحقيق هدف "الاتحاد يد واحدة" في الخطة الاستراتيجية للاتحاد، وينبغي للمجلس أن يتأكد من تغلغل هذا الدور على النحو المناسب في الخطط التشغيلية لكل قطاع. | المجلس | هذه التوصية موجهة إلى الدول الأعضاء في الاتحاد. | مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2018 | سينظر المجلس ومؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2018 في هذه التوصية. | **سينظر فيها مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2018** |

**الملحق الثاني: حالة وخطة تنفيذ التوصيات غير الرسمية لوحدة التفتيش المشتركة**

| **الفقرة** | **التوصية** | **الجهة المعنية** | **التقدم الراهن** | **الحالة** | **الموعد المقدر للتنفيذ** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **23** | يدعو المفتشون إلى اتخاذ مزيد من التدابير لضمان تطبيق الصكوك الأساسية سواءً بسواء على جميع الأعضاء  | المجلس | أحيلت التوصية إلى المجلس. | **قيد نظر الدول الأعضاء** | سينظر فيها مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2018 |
| **24** | يشدد المفتشون على أهمية التنسيق الحاسمة بالنسبة للاتحاد. ولا بد من تعزيزه ومراقبته على الدوام من جانب الدول الأعضاء والإدارة، وهو يتطلب آليات قوية للتنفيذ والمتابعة. | المجلس/لجنة التنسيق | يقدَّم التقرير بشأن القرار 191 (استراتيجية تنسيق الجهود بين قطاعات الاتحاد الثلاثة) سنوياً إلى المجلس، وقد أنشئ فريق المهام المعني بالتنسيق بين القطاعات (ISC‑TF) بموجب الأمر الإداري رقم 16/13، مما يسهل التنسيق والتعاون بين المكاتب الثلاثة والأمانة العامة. | **نُفذت** | لا ينطبق |
| **28** | يدعو المفتشون مختلف هيئات إدارة الاتحاد إلى الشروع في استعراض وتقييم دقيقين لعدد ومدة أحداث الاتحاد وإجراءاته ووثائقه، بهدف تحديد المجالات التي يمكن فيها الترشيد، ووضع توصيات بشأن اتخاذ تدابير فعالة من حيث التكلفة يمكن أن تؤدي إلى وفورات محتملة ذات شأن. | المجلس | أحيلت إلى المجلس ونوقشت في دورته لعام 2017.تعكف الأمانة على استعراض وتقييم مدة كل حدث وتنظر في إمكانية اتخاذ تدابير فعالة من حيث التكلفة. | **قيد التنفيذ** | ينظر فيه مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2018 |
| **30** | يشجع المفتشون الدول الأعضاء على الاعتراف بأهمية تقييم ما إذا كان التكوين الحالي للاتحاد لا يزال "مناسباً للغرض منه" من أجل تنفيذ ولاياته بنجاح على المدى البعيد من منظور شامل وفعال من حيث التكلفة. | المجلس | أحيلت التوصية إلى المجلس. | **قيد نظر الدول الأعضاء** | سينظر فيها مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2018 |
| **34** | يشكل التمثيل الجغرافي المتكافئ والمتوازن بين الجنسين مبدأ أساسياً في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ويقترح المفتشون إيلاء مزيد من الاهتمام بهذه الجوانب عند إجراء الانتخابات في مؤتمر المندوبين المفوضين، على النحو المتوخى في المادة 9 من الدستور. | المجلس | الإجراءات الواجب اتخاذها استعداداً لمؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2018.تعتزم الأمانة زيادة الاهتمام بتكافؤ التمثيل الجغرافي والمساواة بين الجنسين في سياق إعداد مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2018. | **قيد التنفيذ** | سينظر فيها مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2018 |
| **39** | يرى المفتشون أن لجنة التنسيق ينبغي أن تكون محفلاً رفيع المستوى ترتسم فيه معالم رؤية واضحة وتموضع استراتيجي للاتحاد بكامله وتُعَد فيه ثقافة إدارية داخلية قوية ويحافَظ عليها. | لجنة التنسيق | كان قد طُلب إلى دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء (SPM) عرض القضايا الاستراتيجية على لجنة التنسيق للمناقشة بعد التشاور مع المكاتب. وتجري مناقشة القضايا الاستراتيجية بانتظام على مستوى لجنة التنسيق (تتاح المحاضر الموجزة للجنة التنسيق في العنوان التالي: <http://www.itu.int/en/council/Pages/coco.aspx>). | **نُفذت** | لا ينطبق |
| **60** | يرى المفتشون أهمية تفصيل مهام فريق المهام المعني بالتنسيق بين القطاعات (ISC‑TF) من أجل التفريق بينه وبين الهيئات القائمة المكلفة بمسؤوليات التنسيق. ومن شأن ذلك أن يساعد على مواصلة تعزيز تأثيره وتمكينه من توسيع نطاق أنشطته لتشمل مجالات أخرى، في سياق استراتيجية التنسيق والتعاون المؤسسية التي يتعين تطويرها. | لجنة التنسيق | استكملت لجنة التنسيق اختصاصات فريق المهام المعني بالتنسيق بين القطاعات، واستعرضتها ووافقت عليها، واعتُمدت هذه الاختصاصات بموجب الأمر الإداري رقم 16/13. | **نُفذت** | لا ينطبق |
| **68** | يرى المفتشون أن كل مكون من مكونات الاتحاد ينبغي أن يعيد تقييم آليات التواصل الداخلي لديه لضمان عدم حصر الاطلاع على القرارات والمعلومات المناسبة في أصحاب المصلحة فحسب، بل إبلاغها أيضاً إلى المستوى الإداري المتوسط والمستويات التشغيلية بطريقة متسقة لضمان المواءمة والتنسيق عبر الاتحاد. | فريق تنسيق الإدارة (MCG) | تعمم مناقشات فريق تنسيق الإدارة والقرارات التي يتخذها على جميع مستويات الإدارة (تتاح المحاضر الموجزة لاجتماعات فريق تنسيق الإدارة في العنوان التالي: <http://www.itu.int/en/council/Pages/mcg.aspx>). | **نُفذت** | لا ينطبق |
| **69** | ينبغي لإدارة الاتحاد أن تجري استطلاعات لآراء للموظفين على فترات منتظمة وأن تستخدم النتائج كأداة للتواصل الداخلي والإدارة. | دائرة إدارة الموارد البشرية (HRMD) | العملية جارية: استُطلعت آراء الموظفين بشأن خطة التأمين الصحي. وهناك استطلاع ثان قيد الإعداد. | **نُفذت** | لا ينطبق |
| **73** | يدعو المفتشون إلى مواصلة تحسين هذه المؤشرات التي من شأنها أن تمكن الدول الأعضاء وإدارة الاتحاد من تعزيز قدرات المراقبة، وأن تساعد في توضيح مختلف جوانب الحالة المالية للاتحاد. | دائرة إدارة الموارد المالية (FRMD) | ترد المؤشرات الرئيسية في تقرير الإدارة المالية منذ عام 2015. وسيجري في كل عام استعراض المؤشرات الرئيسية وتحديثها وإدراجها في تقرير الإدارة المالية. | **نُفذت** | لا ينطبق |
| **92** | ينبغي تعزيز طرائق الإبلاغ هذه لتقديم بيانات كمية مفصلة وموثوقة في الوقت المناسب، فضلاً عن معلومات محددة عن الإجراءات المتخذة فيما يتعلق بالمساهمات. ومن شأن الإبلاغ على هذا النحو أن يكون أكثر شفافية ومنسجماً مع المادة 34 من الاتفاقية ويمكن أن يسهم في اجتذاب تمويل إضافي. | دائرة إدارة الموارد المالية (FRMD) | تبين ملحقات تقرير الإدارة المالية المقدمة إلى المجلس معلومات مالية مفصلة جداً عن كل مساهمة من المساهمات خارج الميزانية. وبالإضافة إلى ذلك، قدم مكتب تنمية الاتصالات أيضاً وثيقة معلومات عن حالة جميع الاتفاقات الموقعة والمبالغ التي جُمعت وأهداف الاتفاقات. | **نُفذت** | لا ينطبق |
| **94** | يرى المفتشون أن الجهود الحالية ستستفيد من وضع استراتيجية مؤسسية لتعبئة الموارد تحدد أهداف جمع الأموال للاتحاد ومكوناته، على النحو المبين في تقرير صدر مؤخراً عن وحدة التفتيش المشتركة. | لجنة التنسيق | أُعد "الإطار الاستراتيجي لتعبئة الموارد في الاتحاد" قبل انعقاد دورة المجلس لعام 2018. | **نُفذت** | المجلس 2018 |
| **103** | يشجع المفتشون الدول الأعضاء على المشاركة بنشاط في أعمال فريق العمل التابع للمجلس والمعني بوضع الخطتين الاستراتيجية والمالية للاتحاد (CWG-SPFP) نظراً لأن إعداد الخطة الاستراتيجية يتيح فرصة لتقديم رؤية وتوجيه لعمل كل مكون من مكونات الاتحاد من منظور استراتيجي. | المجلس | أنشأ المجلس في دورته لعام 2017 فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالخطتين الاستراتيجية والمالية (CWG‑SFP). وتشجع العملية التي تجري متابعتها المشاركة والمساهمات الواسعة النطاق، بما في ذلك المشاورات المفتوحة والعامة، وتشارك الدول الأعضاء بنشاط في اجتماعات الفريق. | **نُفذت** | لا ينطبق |
| **108** | تحتاج إدارة الاتحاد إلى إجراء تحليل نقدي لمؤشرات الأداء الرئيسية وإعادة تقييم ما إذا كانت تقيس بدقة نتائج أعمال المنظمة ومكوناتها. | لجنة التنسيق | سيعاد تقييم مؤشرات الأداء الرئيسية بعد عملية وضع واعتماد الخطة الاستراتيجية الجديدة للاتحاد وعملية التخطيط التشغيلي التي تليها.  | **قيد التنفيذ** | مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2018 |
| **109** | يشدد المفتشون على ضرورة أن تتابع الدول الأعضاء عن كثب عملية الإبلاغ عن كل مكون من مكونات الاتحاد، عن طريق القيام باستعراض دقيق لتنفيذ الخطة الاستراتيجية في المجلس. | المجلس | الوثيقة 35 (التقرير المرحلي السنوي للاتحاد) والنسخة منها المنشورة على شبكة الإنترنت تتضمنان الإبلاغ عن جميع مكونات الاتحاد. ويستعرض المجلس التقرير. (الوثيقة [C17/35](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0035/en)). | **نُفذت** | لا ينطبق |
| **116** | يشدد المفتشون على ضرورة أن تمارس الهيئات الإدارية دورها في الإشراف على عملية فعالة لإدارة المخاطر. | المجلس/ CWG‑FHR | ترد إدارة المخاطر كجزء من ولاية فريق العمل التابع للمجلس المعني بالموارد المالية والبشرية (CWG-FHR)، في حين أن للجنة الاستشارية المستقلة للإدارة دوراً استشارياً في هذه العملية. ويستعرض المجلس سجلات المخاطر من خلال الخطط التشغيلية، فيما تُعرض على المجلس سياسة إدارة المخاطر وبيان شهية الإقدام على المخاطر في الاتحاد (انظر التوصية 6 أعلاه). | **نُفذت** | لا ينطبق |
| **118** | غير أن المفتشين وجدوا أن التقارير وصفية للغاية؛ وهم يشجعون إدارة الاتحاد على مواصلة تعزيز التحليل النوعي الذي سيعرض على الدول الأعضاء. | دائرة إدارةالموارد البشرية (HRMD) | عولجت بواسطة تقرير مرحلي بشأن تنفيذ الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية والقرار 48 (المراجَع في بوسان، 2014) (الوثيقة [C17/53](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0053/en)). | **نُفذت** | لا ينطبق |
| **138** | يوصي المفتشون بإجراء تقييم متعمق لتنفيذ الخطة الحالية، بغية استخدام النتائج والاستنتاجات ذات الصلة كمساهمة هامة في إعداد الخطة الاستراتيجية التالية للموارد البشرية. | دائرة إدارةالموارد البشرية (HRMD) | يراعى تقييم تنفيذ الخطة في التقرير السنوي المقدم إلى المجلس تحت عنوان "تقرير مرحلي بشأن تنفيذ الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية والقرار 48 (المراجَع في بوسان، 2014)". | **نُفذت** | المجلس 2018 |
| **145** | يدعو المفتشون إدارة الاتحاد إلى وضع الصيغة النهائية للمبادئ التي تحدد نظام التقييم وتنفيذها، بالاستناد إلى المبادرات الداخلية القائمة مثل تجديد إطار الكفاءة في الاتحاد وتعميم الإدارة القائمة على النتائج. | دائرة إدارةالموارد البشرية (HRMD) | أُطلق مشروع تنفيذ النظام الجديد في يناير 2017. | **نُفذت** | لا ينطبق |
| **149** | يرى المفتشون أن إدارة الاتحاد ينبغي أن تضع مجموعة من المعايير تحدد على نحو أفضل المبررات المنطقية لعمليات التوظيف الداخلية مقابل عمليات التوظيف الخارجية. | دائرة إدارةالموارد البشرية (HRMD) | حُددت في إطار الاستعراض العام لعملية التوظيف مجموعة من المعايير من أجل عمليات التوظيف الداخلية مقابل عمليات التوظيف الخارجية.  | **نُفذت** | المجلس 2018 |
| **151** | ينبغي للأمين العام أن يضع ويعمم سياسة للتعلم والتطور على نطاق المنظمة وأن يعرضها على دورة المجلس لعام 2017 للموافقة عليها. | دائرة إدارةالموارد البشرية (HRMD) | حُدد نهج السياسة الجديدة بمراعاة المساهمات الواردة من المكاتب ودوائر الأمانة العامة. ووُضعت خطة سنوية للتعلم لعام 2018 استناداً إلى نتائج تقييم احتياجات التعلم وبتخصيص الموارد المتاحة لتنفيذ برامج التعلم المطلوبة. وتماشياً كذلك مع نهج سياسة إدارة الأداء، تطبَّق حالياً مبادئ الاتحاد بشأن التعلم والتطوير، بما في ذلك التوزيع المتكافئ للفرص على صعيد المنظمة ككل والعلاقة الاستراتيجية بين الموظفين وأولويات المنظمة. | **نُفذت** | المجلس 2018 |
| **152** | يوصي المفتشون بوضع برنامج للتدريب الإلزامي لجميع الموظفين على أساس الاحتياجات المؤسسية، وبالتالي إيجاد أساس مشترك للمهارات والكفاءات. | دائرة إدارةالموارد البشرية (HRMD) | نتيجةً للنهج التشاوري بين دائرة إدارة الموارد البشرية (HRMD) والقطاعات، أي المكاتب ودوائر الأمانة العامة، وتماشياً مع أفضل الممارسات في المنظمات الأخرى المشاركة في النظام الموحد للأمم المتحدة (UN)، أرسى الاتحاد مفهوم التدريب الإلزامي، محدّداً الكفاءات الأساسية المطلوبة لموظفي الاتحاد من خلال الدورات التدريبية. وأحيط موظفو الاتحاد علماً بعدد من الدورات الإلزامية بما فيها "أنا على دراية بالمساواة بين الجنسين" و"الأمن السيبراني".  | **نُفذت** | المجلس 2018 |
| **157** | يحث المفتشون إدارة الاتحاد على التعجيل بتسوية وضع وظيفة الأخلاقيات، ويرحبون بتوقيع مذكرة تفاهم مع المنظمة العالمية للأرصاد الجوية لاعتماد موظف أخلاقيات مشترك بين المنظمتين. | دائرة إدارةالموارد البشرية (HRMD) | بدأ الاضطلاع بمهامه في 1 نوفمبر 2016. | **نُفذت** | لا ينطبق |
| **161** | يعتقد المفتشون أن الاتحاد سيستفيد من وظيفة وساطة معززة وأكثر وضوحاً تحبذ اللجوء أولاً إلى تسوية غير رسمية بدلاً من آليات التقاضي الرسمية لتسوية المنازعات. | دائرة إدارةالموارد البشرية (HRMD) |  | **نُفذت** | لا ينطبق |
| **165** | بالنظر إلى أن هذه المشاريع ذات طابع استراتيجي، يقترح المفتشون إدراج هذه الخبرة في إطار لجنة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من خلال أفرقة عمل مخصصة (على النحو المتوخى في اختصاصاتها) من أجل تعزيز التماسك في إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. | دائرة خدمات المعلومات (ISD) | بالنسبة للمشاريع الكبرى، أنشئ مكتب مخصص لإدارة المشاريع مع لجنة توجيهية. وتُعرض على لجنة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تقارير منتظمة عن التقدم المحرز والأداء خلال عملية التنفيذ. | **نُفذت** | لا ينطبق |
| **165** | يدعو المفتشون أيضاً إدارة الاتحاد إلى تقديم تقارير تفصيلية إلى الدول الأعضاء بشأن الإدارة العامة للمشروع، مع مراعاة أن هذه المشاريع المؤسسية تتطلب استثمارات كبيرة على مدى عدة سنوات. | دائرة خدمات المعلومات (ISD) | يجري ذلك بالفعل بالنسبة للمجلس في دورته لعام 2017، وتُعرض تقارير عن عدة مشاريع (خدمة تبادل معلومات الاتصالات (TIES)، مشروع تحديث الأمن، نظام إدارة المرونة في المنظمة (ORMS)، التحسينات الأمنية). وفي العام القادم يمكن أن تتضمن تلك التقارير الوثيقة المتعلقة بأنشطة الاتحاد بدلاً من الوثائق المنفصلة. | **نُفذت** | لا ينطبق |
| **176** | يشجع المفتشون إدارة الاتحاد على استعراض ميثاق المراجعة الداخلية واللوائح المالية والقواعد المالية المقابلة المتصلة بالمراجعة الداخلية على أساس أكثر انتظاماً، أي كل ثلاث إلى خمس سنوات على الأقل؛ وعلاوة على ذلك، فهم يعتقدون أن الميثاق ينبغي أن يعرض على المجلس كي يوافق عليه. | وحدة المراجعة الداخلية (IAU) | تعتزم الأمانة استعراض ميثاق المراجعة الداخلية كل خمس سنوات من أجل الامتثال لمعايير المراجعة الداخلية. وفي استعراض سابق، قُدم ميثاق المراجعة الداخلية إلى اللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة كي تنظر فيه ثم وافق عليه الأمين العام فيما بعد. وتعتبر هذه الآلية منسجمة مع معيار المراجعة الداخلية 1000 ومع اختصاصات اللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة (بوصفها هيئة فرعية تابعة لمجلس الاتحاد). واعتمد المجلس في دورته لعام 2017 النهج الذي يقضي بعرض الميثاق المحدَّث على المجلس كي يوافق عليه في استعراضه المقبل.  | **قيد التنفيذ** | 30 يونيو 2018 |
| **177** | يشجع المفتشون إدارة الاتحاد على إجراء هذا التقييم المستقل على أساس منتظم. | وحدة المراجعة الداخلية (IAU) | تعتزم الأمانة إجراء تقييم مستقل كل خمس سنوات من أجل الامتثال لمعيار المراجعة الداخلية رقم 1300. | **قيد التنفيذ** | 31 ديسمبر 2019 |
| **178** | يرى المفتشون أن الأمين العام ينبغي أن يعزز القدرة الإجمالية لوحدة المراجعة الداخلية بغية تمكينها من زيادة تغطيتها للمخاطر الحرجة والكبيرة التي يواجهها الاتحاد، على نحو ما أوصت به اللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة والمراجع الخارجي للحسابات. | وحدة المراجعة الداخلية (IAU) | يحرص الأمين العام، في حدود قيود الميزانية بالاتحاد، على إبقاء وحدة المراجعة الداخلية في مستوى قوي وفعال للاضطلاع بولايتها. وقيَّم الأمين العام وحدة المراجعة الداخلية في الاتحاد قياساً بجداول الملحق الخامس من تقرير وحدة التفتيش المشتركة 2016/8 المعنون "حالة وظيفة المراجعة الداخلية في منظومة الأمم المتحدة" ووجد أن الاتحاد يرقى إلى المستوى المطلوب (مقارنة بمنظمات أخرى). وتناقش اللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة (IMAC) أيضاً موارد المراجعة الداخلية في كل اجتماع من اجتماعاتها وتقدم توصيات إلى الأمين العام عند الاقتضاء. | **نُفذت** | الربع الأول من عام 2017 |
| **179** | المفتشون على وعي بالآثار المالية، ولكنهم يعتقدون أن إضفاء الطابع المؤسسي على وظيفة التقييم يمثل سبيلاً للإسهام في وضع التوجيه الاستراتيجي والتعلم وتبادل المعارف في جميع مكونات الاتحاد، شريطة أن يكون مجهزاً بخبرات مهنية وقدرات كافية. | فريق تنسيق الإدارة (MCG) | قُدمت في الربع الثاني من عام 2017 دراسة جدوى بشأن وظيفة التقييم في الاتحاد إدارة الاتحاد واللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة (IMAC) للنظر فيها. ومع مراعاة آراء اللجنة، اعتمد الأمين العام مؤقتاً سياسة التقييم والمبادئ التوجيهية المقترحة التي ستشكل الإطار اللازم لتجربة مذكورة في خطة عمل وحدة المراجعة الداخلية لعام 2018.  | **قيد التنفيذ** | الربع الأخير من عام 2018 |
| **180** | يرى المفتشون أن إدارة الاتحاد ينبغي أن تضع إطار التحقيق الخاص بها (السياسة والإجراءات) وأن تنظر في الخيارات المناسبة لضمان إجراء التحقيقات على يد محققين مهنيين. | فريق تنسيق الإدارة (MCG) | وافق الأمين العام على المشروع النهائي للمبادئ التوجيهية المتعلقة بالتحقيق. ويُعكف حالياً على إصدار هذه المبادئ التوجيهية إلى جانب سياسة مكافحة الاحتيال وغيره من الممارسات المحظورة، في شكل أمر إداري (يطبَّق على نطاق الاتحاد)، وهي ستشكل الإطارَ الذي أشار إليه المفتشون بما فيه تحديد محققين مهنيين، حسب الاقتضاء.  | **نُفذت** | المجلس 2018 |
| **188** | ينبغي أن تُتبع هذه التطورات الإيجابية بإضفاء الطابع المؤسسي على آلية رسمية لضمان نظر الهيئات الإدارية على نحو سليم في تقارير وحدة التفتيش المشتركة وتوصياتها، إلى جانب التعليقات التي تعدها إدارة الاتحاد بشأن التوصيات الموجهة إلى الهيئات الإدارية والتوصيات الموجهة إلى الأمين العام. ومن شأن ذلك أن يجعل الاتحاد متماشياً مع أحكام النظام الأساسي لوحدة التفتيش المشتركة والعديد من قرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة. | نائب الأمين العام (DSG) | عرض فريق العمل التابع للمجلس المعني بالموارد المالية والبشرية (CWG‑FHR)، المسؤول عن معالجة المسائل ذات الصلة بوحدة التفتيش المشتركة، مقترحاً يدعو لأن تنظر الهيئات الإدارية على نحو سليم في تقارير وحدة التفتيش المشتركة وتوصياتها. وينسق فريق المهام المعني بالتنسيق بين القطاعات (ISC-TF) الآلية الداخلية التي تستعرض جميع تقارير وحدة التفتيش المشتركة الجديدة وتعد توصيات بشأن كيفية معالجتها، وهو يقدم الردود إلى فريق تنسيق الإدارة لإقرارها ثم إلى الهيئات الإدارية بالاتحاد. | **نُفذت** | لا ينطبق |
| **191** | يرى المفتشون أن التقارير السنوية التي تقدمها وحدة المراجعة الداخلية ينبغي أن تصبح أغنى في تحاليلها بشأن ما تتوصل إليه من نتائج واستنتاجات. ومن التحسينات الممكنة الأخرى إجراء تحليل موحد للمواضيع التي تشملها التوصيات الصادرة عن مختلف هيئات الرقابة التي يمكن أن توجه الانتباه إلى القضايا النظامية وتضمن تنفيذ هذه التوصيات بطريقة شاملة تكون بمثابة أداة إدارية دينامية. | وحدة المراجعة الداخلية (IAU) | لقد تم ذلك بالنسبة للتقرير المقدم إلى المجلس في عام 2016، وتسنى ذلك استناداً إلى تقارير المراجعة في السنوات السابقة. ولعل بعض النتائج لا تتكرر بما يكفي لتتخذ صفة تمثيلية. وتم النظر في الأمر مرة أخرى من أجل التقرير المقدم إلى المجلس في دورته لعام 2017. | **نُفذت** | لا ينطبق |
| **195** | يرى المفتشون أن التوصية الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2009 إلى المجلس "بأن يوافق على ولاية مدعمة ومصوغة بوضوح للحضور الإقليمي للاتحاد مع وجود أهداف محددة للمكاتب الإقليمية" لا تزال توصية ذات صلة. وينبغي لإدارة الاتحاد أن تضفي الطابع الرسمي على اختصاصات محددة لكل مكتب إقليمي ومكتب محلي لتوضيح أدواره ووظائفه، مع مراعاة خصوصيات مناطق هذه المكاتب والمبادرات الإقليمية وأولويات وشروط العمليات. | لجنة التنسيق | يشكل الحضور الإقليمي جزءاً من آلية التنفيذ، على غرار جميع الدوائر الأخرى في المقر الرئيسي، ضمن الإطار الجديد للإدارة القائمة على النتائج. وسيجري تحديد الأهداف على صعيد عالمي. | **نُفذت** | لا ينطبق |
| **197** | ويرى المفتشون أن إدارة الاتحاد ينبغي أن تقدم إلى أصحاب المصلحة مزيداً من التحليل للإنجازات والتحديات التي تواجهها المكاتب المعنية من أجل تحديد الدروس المستفادة والممارسات السليمة القائمة التي ينبغي تعميمها على امتداد الحضور الإقليمي. ومن شأن ذلك أن يساعد على إظهار الدور الذي يؤديه الحضور الإقليمي على نحو أفضل وأن يساعد على توعية أعضاء الاتحاد وزيادة الدعم المقدم منهم. | لجنة التنسيق | تقدم التقارير بانتظام إلى المجلس بشأن القرار 25. | **نُفذت** | لا ينطبق |

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