|  |  |
| --- | --- |
| **المجلس 2022 جنيف، 31-21 مارس 2022** |  |
|  |  |
|  |  |
| **بند جدول الأعمال: PL 3.2** | **الوثيقة C22/88-A** |
| **30 مارس 2022** |
| **الأصل: بالإنكليزية** |
|  | |
| تقرير رئيس اللجنة الدائمة للتنظيم والإدارة | |
|  | |

عقدت اللجنة الدائمة للتنظيم والإدارة ثمانية اجتماعات تم فيها استعراض وبحث 47 وثيقة تشمل 9 وثائق معلومات (INF) ووثيقتين مؤقتتين (DT). وتوصي اللجنة بأن يعتمد المجلس قرارين ومقرر واحد ملحقة بهذا التقرير.

# 1 بيان من مجلس الموظفين

1.1 طبقاً للقرار 51 (المراجَع في مينيابوليس، 1998) لمؤتمر المندوبين المفوضين، قدم السيد ماكسيميليان جاكوبسون - غونزاليس، رئيس مجلس الموظفين بياناً يرد نصه في العنوان التالي:   
<https://www.itu.int/md/S22-CL-INF-0015/en>

# 2 تقرير رئيسة فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية (CWG-FHR) (الوثيقة [C22/50](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0050/en))

1.2 قدمت رئيسة فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية (CWG‑FHR) السيدة فرنيتا د. هاريس (الولايات المتحدة الأمريكية) الوثيقة مع ملخص بالمناقشات المنبثقة عن اجتماعي فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية اللذين انعقدا في 20-21 سبتمبر 2021 و11-12 يناير 2022. وسلطت الضوء على القضايا التي تحتاج إلى مزيد من النقاش في دورة المجلس لعام 2022.

2.2 وقد نوقشت القضايا التالية أثناء اجتماعي الفريق CWG-FHR:

تأثير جائحة فيروس كورونا المستجد (COVID-19) على سير أعمال الاتحاد وأنشطته (الوثيقة [CWG‑FHR‑14/5](https://www.itu.int/md/S21-CWGFHR14-C-0005/en))

3.2 قدمت الأمانة الوثيقة بشأن تأثير جائحة كوفيد-19 على سير أعمال الاتحاد وأنشطته. **وهناك حاجة إلى إجراء مناقشة أخرى بشأن هذا الموضوع أثناء الاجتماع المقبل للفريق CWG-FHR.**

مساهمة من أستراليا وكندا – اجتماعات افتراضية ومختلطة (الوثيقة [CWG-FHR-15/19](https://www.itu.int/md/S22-CWGFHR15-C-0019/en))

4.2 اُقترح أن يوصي الفريق CWG-FHR باتخاذ إجراءات لكي ينظر فيها المجلس من أجل وضع إجراءات وقواعد ومبادئ توجيهية، بما في ذلك الإدارة والتسيير على النحو المناسب للاجتماعات الافتراضية والمختلطة التي توفر المساواة دونما أي تمييز للمشاركين في الاجتماعات. **وسيُحال المقترح إلى المجلس في دورته لعام 2022 لمزيد من النقاش.**

الأنشطة المقررة غير الممولة (UMAC) (الوثيقة [CWG-FHR-14/10](https://www.itu.int/md/S21-CWGFHR14-C-0010/en))

5.2 عرضت الأمانة الوثيقة وقدمت معلومات محدثة عن الوثيقة C21/49 الخاصة بالأنشطة المقررة غير الممولة على النحو الذي طلبه المجلس في دورته لعام 2021، خاصة فيما يتعلق باستمرارية الأعمال وإدارة المعلومات (الوثائق C20/53 وCWG-FHR-12/3 وC21/49)، مع الإقرار بأهمية هذه الأنشطة وضرورة تحديد الموارد اللازمة لتنفيذها. وقدمت الأمانة أيضاً جدول تمويل منقحاً (للفترة 2022-2027) إلى اجتماع الفريق CWG-FHR في يناير 2022.

تقرير بشأن تنفيذ الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية التي تغطي الفترة 2021‑2019، (الوثيقة [C21/54](https://www.itu.int/md/S21-CL-C-0054/en))

6.2 لم تُبد أي تعليقات على التقرير المقدم من الأمانة.

عرض مشاريع مواثيق المراجعة والتحقيقات والأخلاقيات

7.2 أصبح مشروعا ميثاقي المراجعة والأخلاقيات جاهزين. وسيُقدم ميثاق التحقيقات إلى الرئيس الجديد لوحدة التحقيقات الذي انضم إلى الاتحاد مؤخراً.

تقرير حالة بشأن تنفيذ مقرَّريْ المجلس 600 و601 (الأرقام العالمية للنداءات الدولية المجانية (UIFN) وأرقام تعرف جهة الإصدار (IIN)) (الوثيقة [CWG-FHR-14/6](https://www.itu.int/md/S21-CWGFHR14-C-0006/en)) وتحصيل إيرادات موارد الترقيم الدولية (الوثيقة [CWG‑FHR‑14/7](https://www.itu.int/md/S21-CWGFHR14-C-0007/en))

8.2 قدمت الأمانة التقرير الذي يتضمن أساساً واضحاً لمعالجة مسائل عدم الدفع المتصلة بموارد الترقيم وتطبيق الأطر الزمنية في نظام الفوترة عند تحصيل إيرادات موارد الترقيم الدولية من أجل ضمان التنفيذ المتسق والفعال.

عملية التوظيف – تخفيض فترة الإعلان (الوثيقة [CWG-FHR-](https://www.itu.int/md/S22-CWGFHR15-C-0009/en)15/9)

9.2 اقترحت الأمانة تخفيض فترة الإعلان الخارجي عن الوظائف المهنية (من P1 إلى (D2 من شهرين إلى شهر واحد، مما يتطلب تعديلاً في النظام الأساسي للموظفين يوافق عليه المجلس. وقد عُرضت إحصاءات عن عدد مقدمي الطلبات خلال فترة الشغور، وبيانات المقارنة المرجعية مع منظمات أخرى. وستُقدم معلومات إضافية أثناء الاجتماع المقبل بشأن الجدول الزمني الكامل لعملية التوظيف.

مساهمة مقدمة من أستراليا وكندا – عملية التوظيف - اقتراح بتخفيض فترة الإعلان عن الوظائف الشاغرة في الاتحاد (الوثيقة [CWG-FHR-15/16](https://www.itu.int/md/S22-CWGFHR15-C-0016/en))

10.2 عبرت أستراليا وكندا عن تأييدهما لمقترح الأمانة بتخفيض فترة الإعلان من شهرين إلى شهر واحد، بما يتماشى مع ممارسات منظمات الأمم المتحدة الأخرى لجعل الاتحاد مكاناً جذاباً للعمل وإزالة العوائق غير الضرورية في عملية التوظيف.

الترقية داخل الرتبة للفئتين الفنية والعليا (الوثيقة [CWG-FHR-15/8 (Rev.1)](https://www.itu.int/md/S22-CWGFHR15-C-0008/en))

11.2 اقترحت الأمانة تعديل النظام الأساسي للموظفين من أجل مواءمة تواتر الزيادات في المرتبات بسبب الزيادات في الدرجة للرتبة D1 مع مرتبات وبدلات ومزايا النظام المشترك للأمم المتحدة، على النحو الذي حددته لجنة الخدمة المدنية الدولية (ICSC). ويتمثل المقترح في إزالة هذه التفاصيل في النظام الأساسي للموظفين والإحالة مباشرةً إلى معيار لجنة الخدمة المدنية الدولية.

وإضافةً إلى المقترح، يُضاف النص التالي إلى النظام الأساسي للموظفين "يبلّغ الأمين العام الموظفين سنوياً في حالة حدوث تغييرات في تواتر زيادة المرتبات."

ملخص توصيات مؤسسة PwC بشأن المراجعة القضائية للاتحاد (الوثائق [CWG-FHR 14/9](https://www.itu.int/md/S21-CWGFHR14-C-0009/en) و[CWG‑FHR 14/11](https://www.itu.int/md/S21-CWGFHR14-C-0011/en) و[CWG-FHR-15/3](https://www.itu.int/md/S22-CWGFHR15-C-0003/en))

12.2 قدم ممثل مؤسسة PwC عرضاً شفوياً بشأن المراجعة القضائية للاتحاد. وعرضت الأمانة ملخصاً بشأن التقدم المحرز في تنفيذ توصيات مؤسسة PwC بشأن تقرير المراجعة المحاسبية القضائية. وحتى ديسمبر 2021، تم الانتهاء من 44 في المائة مما مجموعه 71 توصية، في حين أن 46 في المائة قيد التنفيذ، ومن المقرر البدء في 10 في المائة منها بحلول نهاية عام 2022.

الاحتيال والمسائل المتصلة به (بند دائم في جدول الأعمال): تقرير فريق العمل التابع للاتحاد الدولي للاتصالات والمعني بعمليات الرقابة الداخلية (الوثيقة [CWG-FHR-15/14](https://www.itu.int/md/S22-CWGFHR15-C-0014/en))

13.2 قدمت الأمانة تقريراً مرحلياً للعام 2021 يتناول الأخلاقيات وتعزيز إدارة المشاريع ولوحة متابعة الامتثال الخاصة بالاتحاد وعملية ترجيح تدابير التخفيف ونظام التوظيف الإلكتروني الجديد وإجراءات تنافسية جديدة لاختيار الاستشاريين ومبادئ توجيهية جديدة للتعيين والاختيار وتنفيذ مشروع IT4BDT.

إطار المساءلة (الوثائق [CWG-FHR-14/2](https://www.itu.int/md/S21-CWGFHR14-C-0002/en) و[CWG-FHR-14/INF-1](https://www.itu.int/md/S21-CWGFHR14-INF-0001/en) و[CWG-FHR-15/5](https://www.itu.int/md/S22-CWGFHR15-C-0005/en))

14.2 قدمت الأمانة الوثائق بشأن نموذج وإطار المساءلة الجديدين للاتحاد المقرر تقديمهما إلى المجلس في دورته لعام 2022 للموافقة عليهما وسيترجمان إلى أمر إداري.

المبادئ التوجيهية للمساهمات العينية (الوثيقتان [CWG-FHR 14/3](https://www.itu.int/md/S21-CWGFHR14-C-0003/en) و[CWG-FHR-15/4](https://www.itu.int/md/S22-CWGFHR15-C-0004/en)) إجراء تعديلات على اللوائح المالية والقواعد المالية (الوثيقتان [CWG‑FHR 14/4](https://www.itu.int/md/S21-CWGFHR14-C-0004/en) و[CWG-FHR-15/6](https://www.itu.int/md/S22-CWGFHR15-C-0006/en))

15.2 قدمت الأمانة الوثائق المتعلقة بالمبادئ التوجيهية للمساهمات العينية التي أُعدت استناداً إلى المساهمة المقدمة من الاتحاد الروسي خلال اجتماع الفريق CWG-FHR في 2021 (الوثيقة CWG-FHR-12/15). وستقدم الأمانة معلومات إضافية عن المبادئ التوجيهية للمساهمات العينية وأنه ينبغي إجراء مزيد من المناقشات بهذا الشأن مع تشجيع الدول الأعضاء على تقديم تعليقاتها ومقترحاتها بشأن مشاريع المبادئ التوجيهية الحالية. وبناءً على ذلك، لم تجر أي مناقشات خلال هاتين الدورتين، بشأن الوثيقتين [CWG-FHR-](https://www.itu.int/md/S21-CWGFHR14-C-0004/en)14/4 وCWG-FHR-15/6 فيما يتعلق بإدخال تعديلات على اللوائح المالية والقواعد المالية.

النظر في إعداد المشروع الأول للخطة المالية وفي التعديلات المدخلة على المقرر 5 (إيرادات الاتحاد ونفقاته للفترة 2027-2024) (الوثيقة [CWG-FHR-15/10](https://www.itu.int/md/S22-CWGFHR15-C-0010/en)) والقيمة المبدئية لمبلغ وحدة المساهمة (الوثيقة [CWG‑FHR‑15/11 (Rev.1))](https://www.itu.int/md/S22-CWGFHR15-C-0011/en)

16.2 عرضت الأمانة الوثيقة CWG-FHR-15/10 بشأن المشروع الأول للخطة المالية للفترة 2027-2024 الذي يبين عجزاً (الإيرادات ناقصاً النفقات) قدره 25,4 مليون فرنك سويسري. وستُبذل جهود إضافية لتقديم مشروع خطة مالية متوازنة إلى المجلس في دورته لعام 2022. وقدمت الأمانة أيضاً الوثيقة CWG-FHR-15/11 (Rev.1) بشأن القيمة المبدئية لمبلغ وحدة المساهمة.

مساهمة مقدمة من الولايات المتحدة الأمريكية – نهج جديد محتمل لإدارة المخاطر المالية للبناء (الوثيقة [CWG‑FHR-15/21](https://www.itu.int/md/S22-CWGFHR15-C-0021/en))

17.2 قدم مندوب الولايات المتحدة الأمريكية الوثيقة التي تقترح قيام فريق الإدارة المالية للاتحاد بجمع المزيد من المعلومات عن التكاليف المحتملة لاستخدام التأمين كوسيلة لتحويل المخاطر، كبديل لصندوق سجل المخاطر، وأن يقدم تقريراً إلى دورة المجلس لعام 2022 بهذا الشأن. وبعد تأييد المندوبين، سيحال المقترح إلى دورة المجلس لعام 2022 للموافقة عليه.

تعزيز الحضور الإقليمي (القرار 25 (المراجَع في دبي، 2018)) – تنفيذ استعراض الحضور الإقليمي (الوثيقتان [CWG-FHR-14/18](https://www.itu.int/md/S21-CWGFHR14-C-0018/en) و[CWG-FHR-15/13](https://www.itu.int/md/S22-CWGFHR15-C-0013/en)) والمساهمة المقدمة من المكسيك – تعزيز الحضور الإقليمي للاتحاد (الوثيقة [CWG‑FHR-15/20](https://www.itu.int/md/S22-CWGFHR15-C-0020/en))

18.2 قدمت الأمانة الوثيقة CWG-FHR-15/13 وأشارت على الفريق بأن لوحة المتابعة التي نشرتها لا تزال متاحة على الموقع الإلكتروني. وهي تبين حالة تنفيذ خطة عمل تقرير مؤسسة PwC (استناداً إلى القرارات التي اتخذها الفريق CWG-FHR بناءً على توصية من الفريق المخصص المعني بالحضور الإقليمي). وينبغي للأمانة مواصلة عملها بشأن تنفيذ توصيات مؤسسة PwC.

19.2 وقدم المندوب من المكسيك الوثيقة CWG-FHR-15/20 والتي تضم مقترحات بشأن الوضع الاستراتيجي للحضور الإقليمي وتتضمن اللامركزية لموظفي الاتحاد، وتوسيع الحضور الإقليمي في أمريكا الشمالية ورفع تقارير المكاتب الإقليمية الثلاثة إلى نائب الأمين العام. وعلقت الأمانة بأنه على الرغم من أن المكاتب الإقليمية مسؤولة أمام مكتب تنمية الاتصالات، فإنها تعتبر نفسها جزءاً من "الاتحاد الواحد" وأن هناك تنسيقاً فعالاً وقوياً بين القطاعات. ومع ذلك، ستكون الأمانة مستعدة للنظر في مسألة الحضور الإقليمي وتقديم تقارير عنها إلى نائب الأمين العام. وعبر أحد المندوبين عن تأييده للترتيب الحالي للحضور الإقليمي تحت إشراف مكتب تنمية الاتصالات.

20.2 ولا تندرج المقترحات المقدمة من المكسيك ضمن ولاية الفريق CWG-FHR وينبغي مواصلة النظر فيها في إطار الأعمال التحضيرية لمؤتمر المندوبين المفوضين.

لوحة متابعة الامتثال الخاصة بالاتحاد: متابعة توصيات المراجع الخارجي واللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة (الوثيقة [CWG‑FHR‑15/12](https://www.itu.int/md/S22-CWGFHR15-C-0012/en))

21.2 قدمت الأمانة الوثيقة المتعلقة بلوحة المتابعة وأداة تتبع الامتثال للاتحاد، على سبيل الإعلام. والأداة الجديدة التي استحدثت في فبراير 2021 تبين بوضوح حالة الامتثال لتوصيات هيئات الرقابة التالية: المراجعة الخارجية، واللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة (IMAC)، ووحدة التفتيش المشتركة (JIU)، والمراجعة الداخلية والمراجعة المحاسبية القضائية. وعُرض تقرير حالة عن الامتثال حتى ديسمبر 2021 لجميع توصيات المراجع الخارجي واللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة.

تقارير وحدة التفتيش المشتركة بشأن المسائل المتعلقة بمنظومة الأمم المتحدة ككل في الفترة 2021-2020، والتوصيات المقدمة إلى الرؤساء التنفيذيين والهيئات التشريعية (الوثيقة [CWG‑FHR‑15/2](https://www.itu.int/md/S22-CWGFHR15-C-0002/en))

22.2 ستقدم الأمانة وثيقة محدثة إلى دورة المجلس لعام 2022 تتضمن الآثار المالية.

الأحوال الشخصية لأغراض الاستحقاقات التي يمنحها الاتحاد (الوثيقة [CWG-FHR-15/7](https://www.itu.int/md/S22-CWGFHR15-C-0007/en))

23.2 قدمت الأمانة الوثيقة التي تتضمن اقتراحاً بتعديل النظام الأساسي للموظفين للسماح بالاعتراف بالشراكات المحلية، بما يتماشى مع منظمات الأمم المتحدة الأخرى. ولم يكن هناك توافق لتنفيذ المقترحات. وبالتالي، اتُفق على أن تكون الترجمة الإنكليزية للنظامين الأساسي والإداري للموظفين متوافقة مع النسخة الفرنسية لأن الفرنسية هي اللغة "المعتمدة".

مساهمة مقدمة من أستراليا وكندا - الأحوال الشخصية لأغراض الاستحقاقات التي يمنحها الاتحاد (الوثيقة [CWG-FHR-15/18](https://www.itu.int/md/S22-CWGFHR15-C-0018/en))

24.2 قدمت أستراليا وكندا مقترحهما المتمثل في الاستعاضة عن مصطلح "الزوج والزوجة" بمصطلح "الزوجين" في النظام الأساسي لموظفي الاتحاد. **ويحتاج الأمر إلى مزيد من النقاش نظراً لعدم التوصل إلى توافق في الآراء.**

مساهمة مقدمة من أستراليا وكندا ونيوزيلندا – استخدام لغة محايدة للجنسين في نصوص الاتحاد (الوثيقة [CWG-FHR-15/17](https://www.itu.int/md/S22-CWGFHR15-C-0017/en))

25.2 اقترحت أستراليا وكندا ونيوزيلندا إلغاء المقرر 500 الصادر عن المجلس واعتماد مقرر جديد للمجلس يحدد استخدام لغة محايدة للجنسين في نصوص الاتحاد. **ولم يتم التوصل إلى توافق في الآراء ويحتاج الأمر إلى مزيد من النقاش.**

مساهمة مقدمة من الاتحاد الروسي – مشروع أولي للمقرر 11 (المراجَع في دبي، 2018) بشأن تشكيل أفرقة العمل التابعة للمجلس وإدارتها (الوثيقة [CWG-FHR-15/15](https://www.itu.int/md/S22-CWGFHR15-C-0015/en))

26.2 تم تشجيع المندوبين على إرسال تعليقاتهم إلى الاتحاد الروسي بشأن المراجعة المقترحة للمقرر 11 على النحو الوارد في الوثيقة.

27.2 أعرب العديد من المندوبين عن شكرهم لرئيسة الفريق CWG-FHR على التقرير.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  28.2 توصي اللجنة بأن يحيط المجلس علماً بأعمال فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية، بالكيفية التي قُدمت بها في الوثيقة C22/50، وينظر في الإجراءات المحددة في التقرير ويقدم آراءه فيها، حسب الاقتضاء. |

مساهمة مقدمة من أستراليا وكندا - مقترح لتحليل تنفيذ استخدام لغة محايدة للجنسين في نصوص الاتحاد الدولي للاتصالات (الوثيقة [C22/68](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0068/en))

29.2 قدم مندوب أستراليا الوثيقة التي توصي بأن يطلب المجلس من أمانة الاتحاد الدولي للاتصالات (ITU) النظر في مسألة تنفيذ استخدام اللغة المحايدة للجنسين في نصوص الاتحاد في المستقبل، كي يتمكن المجلس من النظر في المسألة على أكمل وجه دون إدخال تعديلات على أحكام دستور الاتحاد واتفاقيته في هذه المرحلة.

30.2 ويُقترح النظر في تطبيق لغة محايدة للجنسين في جميع الوثائق الصادرة عن الاتحاد باللغة الإنكليزية، وفي تلك الصادرة عنه باللغات العربية والصينية والفرنسية والروسية والإسبانية متى أمكن ذلك؛ واستخدام الممارسات اللغوية التالية في الوثائق الصادرة عن الاتحاد باللغة الإنكليزية:

• الاستعاضة عن لفظي “Chairman” (رئيس) و“Vice-Chairman” (نائب رئيس) بلفظي “Chair” (رئيس) و”Vice‑Chair” (نائب رئيس)،

• والاستعاضة عن الضمائر “he/his” (هو/هاء الغائب) و“she/her” (هي/هاء الغائبة) بالضميرين “They/their” (هم/هنَّ)،

• والاستعاضة عن لفظي “wife (زوجة) و“husband” (زوج) بلفظ “spouse” (زوج)،

• واستخدام ألفاظ بديلة للتعبيرات المحدِّدة للجنس، كالاستعاضة عن لفظ “mankind” (البشرية/الجنس البشري) بلفظ “people” (الأشخاص/الناس)، والاستعاضة عن لفظ “manpower” (اليد/القوى العاملة) بلفظي “workforce” (القوى العاملة) أو “human resources” (الموارد البشرية).

31.2 كما يُقترح النظر في الآثار المحتملة لإلغاء مقرَّر المجلس 500، وتقييم خيارات يُستعاض بها عن الحاشية الواردة في دستور الاتحاد واتفاقيته، التي تنص حالياً على أن "اللغة المستعملة في نصوص الصكين الأساسيين للاتحاد (الدستور والاتفاقية) يجب اعتبارها لغة محايدة ولا تشير إلى جنس بعينه".

32.2 وأعرب عدد من المندوبين عن دعمهم للمقترح، خاصة:

• لإبراز عمل الاتحاد وأهدافه لتعميم وتعزيز المساواة والتكافؤ بين الجنسين وشمولهما؛

• لتجنب أي شكل من أشكال التمييز وتحقيق تكافؤ الفرص؛

• الاتحاد متخلف عن وكالات الأمم المتحدة الأخرى التي اعتمدت بالفعل هذه المبادرة؛

• لاتباع أفضل الممارسات وبما يتماشى مع المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة.

33.2 غير أن عدة مندوبين أعربوا عن شواغل بشأن المقترح وأبرزوا العناصر التالية التي ينبغي أخذها بعين الاعتبار:

• الحاجة إلى الحصول على مزيد من البيانات المتعلقة بالمقترح؛

• الحاجة إلى الوقت لإعادة النظر في المقترح؛

• التباين والخصوصية في استعمال المذكر/المؤنث في الإشارة إلى الجنسين في اللغات الرسمية الأخرى؛

• عدد الوثائق التي يتعين تنقيحها؛

• الآثار المالية؛

• مناقشة هذه المسألة في إطار فريق العمل التابع للمجلس والمعني باللغات مع تجنب ازدواجية العمل مع دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء.

34.2 وستقدم الأمانة معلومات إضافية تشمل الآثار المالية المترتبة على المقترح خلال الجلسة التي ستُعقد يوم الجمعية 25 مارس 2022 عند مناقشة الوثائق المتعلقة بالموارد البشرية. وأكدت أيضاً أن المقترح يتعلق بالوثائق المقبلة ولا يتعلق بدستور الاتحاد واتفاقيته. وعلاوةً على ذلك، أفادت الأمانة المندوبين بأن المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن اللغة المحايدة للجنسين متاحة بلغات الأمم المتحدة الرسمية الست وهي مطبقة في الاتصالات المنطوقة والمكتوبة وكذلك في الاتصالات الداخلية والخارجية. وهذه المبادئ التوجيهية تحتوي أيضاً على مواد للتصدي للتحديات التي تصادَف في استعمال اللغات المختلفة. وقد وضع عدد من وكالات الأمم المتحدة استراتيجيات ومبادئ توجيهية خاصة بها يمكن أيضاً أن تنطبق على الاتحاد.

35.2 وبعد عدد من المداخلات التي أدلى بها بعض المندوبين بهذا الصدد، خلصت الرئيسة إلى أن المشاورات غير الرسمية ستتواصل.

36.2 استؤنفت المناقشات يوم 25 مارس 2022. ونُشرت مساهمة الأمانة بشأن اللغة المحايدة للجنسين (الوثيقة C22/INF/16) في ذلك اليوم.

37.2 وشدد مندوب كندا على أن المقترح يقتصر على الطلب من الاتحاد أن يدرس تنفيذ استعمال لغة محايدة للجنسين في النصوص المقبلة للاتحاد، لكي ينظر فيه المجلس بالكامل دون تعديل دستور الاتحاد واتفاقيته في هذه المرحلة. ومع ذلك، فهو لا يعتزم موصلة مواصلة مناقشة هذه المسألة، ولكنه أعرب عن استيائه لأن الاتحاد لا يواكب وكالات الأمم المتحدة الأخرى في هذا الصدد. وسيقدَّم المقترح إلى لجنة البلدان الأمريكية للاتصالات (CITEL) لإحالته إلى منطقة البلدان الأمريكية. واقترح مندوب آخر أن يؤخذ في الحسبان، عند تقديم المقترح إلى المنطقة، الاختلافات اللغوية بين جميع لغات الاتحاد الرسمية الست.

38.2 ونظراً إلى عدم وجود توافق في الآراء، خلصت الرئيسة إلى أن مواصلة النقاش لن تكون مثمرة في ذلك الوقت.

تقرير رئيسة فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية (CWG-FHR) - تقرير عن فترة أربع سنوات مقدم من فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية (الوثيقة [C22/54](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0054/en))

39.2 عرضت رئيسة فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية (CWG-FHR)، السيدة فرنيتا د. هاريس (الولايات المتحدة الأمريكية) تقرير فترة السنوات الأربع المقدم من الفريق إلى المجلس للسنوات 2019 و2020 و2021 و2022.

40.2 تم إقرار اختصاصات فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية بموجب المقرر 563 المعدل في عام 2019. وباب المشاركة في الفريق مفتوح لجميع الدول الأعضاء وأعضاء القطاعات. وتشمل اختصاصات الفريق ما يلي:

• يتناول مسائل مهمة تتصل بالموارد المالية والبشرية في الفترات الفاصلة بين دورات المجلس، لا سيما المسائل التي تتطلب استعراض، وربما تعديل، الصكوك المالية للاتحاد (اللوائح المالية والقواعد المالية) والنظامين الإداري والأساسي للموظفين؛

• يضمن مراعاة التوصيات ذات الصلة لوحدة التفتيش المشتركة للأمم المتحدة والمراجع الخارجي واللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة (IMAC) التي تؤثر على إدارة الموارد المالية والموارد البشرية للاتحاد؛

• يضطلع سنوياً بتقييم تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج، بما في ذلك تحديد أولوية أنشطة الاتحاد ومبادراته مع مراعاة المعايير الخاصة المحددة في الخطة الاستراتيجية للاتحاد؛

• يحافظ على صلة وثيقة بإدارة الاتحاد ومجلس الموظفين بغية تحديد المسائل ذات الاهتمام المشترك، وخاصةً التي تتطلب وتستدعي مشورة المجلس وتوجيهاته.

41.2 كان تشكيل فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية، في الاجتماعات التاسع والعاشر والحادي عشر على النحو التالي:

الرئيس: السيد ديتمار بليسيه (ألمانيا)

ستة نواب للرئيس:

- السيدة سينابو سيك سيسيه (السنغال)

- السيدة فرنيتا د. هاريس (الولايات المتحدة الأمريكية)

- السيد محمد سعيد علي المؤذن المزروعي (الإمارات العربية المتحدة)

- السيدة أرشانا س. غويال غولاتي (جمهورية الهند)

- السيد أندريه س. زيفوف (الاتحاد الروسي)

- السيد فيليم فيزيلي (الجمهورية التشيكية)

وكان تشكيل الفريق في الاجتماعات الثاني عشر والثالث عشر والرابع عشر والخامس عشر على النحو التالي:

الرئيسة: السيدة فرنيتا د. هاريس (الولايات المتحدة الأمريكية)

ستة نواب للرئيسة:

- السيدة سينابو سيك سيسيه (السنغال)

- السيدة جيان بيرسود (البهاما) (*في الاجتماع الثاني عشر فقط*)

- السيد محمد سعيد علي المؤذن المزروعي (الإمارات العربية المتحدة)

- السيدة أرشانا غويال غولاتي (الهند)

- السيدة د. ف. كاليوغا (الاتحاد الروسي)

- السيد فيليم فيزيلي (الجمهورية التشيكية).

42.2 وترد في هذه الوثيقة روابط إلى الوثائق المتعلقة بالنتائج الرئيسية لاجتماعات الفريق من الاجتماع التاسع إلى الاجتماع الخامس عشر.

43.2 شكر العديد من المندوبين السيدة هاريس على تقديمها للتقرير. وأعربوا عن امتنانهم للسيد ديتمار بليسيه لمساهمته القيمة كرئيس للفريق خلال الاجتماعات التاسع والعاشر والحادي عشر.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  44.2 توصي اللجنة بأن ينظر المجلس في هذا التقرير ويقدم توصياته إلى مؤتمر المندوبين المفوضين حسب الاقتضاء، ولا سيما لمواصلة أنشطة فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية للسنوات الأربع المقبلة. |

# 3 الاستعراض السنوي للإيرادات والنفقات وتدابير الكفاءة (الوثيقة [C22/9](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0009/en))

1.3 عرضت الأمانة حالة تنفيذ ميزانية الاتحاد للفترة 2023-2022 عملاً بأحكام الرقم 73 من اتفاقية الاتحاد ووفقاً للقرار 1375. وطبقاً للفقرات 1 و2 و3 من *"يكلف الأمين العام ومديري المكاتب"* من المقرر 5 (المراجَع في بوسان، 2014 وفي دبي، 2018)، تقدم هذه الوثيقة معلومات محدّثة عن تنفيذ تدابير الكفاءة على النحو المبين في الملحق 2 بالمقرر 5 (المراجَع في بوسان، 2014 وفي دبي، 2018).

2.3 وتبلغ الميزانية المحدّثة للفترة 2023-2022 ما قدره 326 795 000 فرنك سويسري وتشمل 163 601 000 فرنك سويسري لعام 2022 و163 194 000 فرنك سويسري لعام 2023. وقد تم الإبقاء على وحدة المساهمات للدول الأعضاء البالغة 318 000 فرنك سويسري سنوياً منذ عام 2006 (نمو اسمي صفري). وتُنفذ الميزانية وفقاً للمادة 10 من اللوائح المالية والقواعد المالية.

3.3 وزِيدت ميزانية عام 2022 بمبلغ 1 640 000 فرنك سويسري مما نتج عنه ميزانية محدّثة قدرها 163 601 000 فرنك سويسري لعام 2022 بعد مراعاة إرجاء موعد عقد المؤتمر العالمي لتنمية الاتصالات (WTDC) فضلاً عن الاجتماع الأقاليمي للتحضير للمؤتمر العالمي لتنمية الاتصالات من عام 2021 إلى عام 2022.

4.3 ويبين الجدول 1 ميزانية 2022 بالقيم الفعلية في 31 يناير 2022 وتوقعات النفقات حسب القطاع حتى 31 ديسمبر 2022. ويقدم الجدول 2 ميزانية عام 2022 والإيرادات المتوقعة حسب المصدر حتى 31 ديسمبر 2022. وأُعدت التوقعات الواردة في الجدولين 1 و2 في 31 يناير 2022. والتوقعات الأولية لإيرادات عام 2022 البالغة 159,9 مليون فرنك سويسري هي نفس مبلغ النفقات المتوقعة. وتقل توقعات كل من الإيرادات والنفقات بمقدار 3,7 مليون فرنك سويسري عن الميزانية المحدثة لعام 2022 والبالغة 163,6 مليون فرنك سويسري.

5.3 ويبين الجدول 3 المساهمات المقررة في 31 يناير 2022 والمتوقع أن تكون حوالي 82 000 فرنك سويسري أقل مما هو مدرج في الميزانية.

6.3 ويبين الجدول 4 توزيع إيرادات استرداد التكاليف التي تشير التقديرات إلى أنها ستكون أقل بمقدار 3,7 مليون فرنك سويسري بحلول نهاية عام 2022، وهي المصدر الرئيسي لنقص الإيرادات.

7.3 ويبين الجدول A وفورات قدرها 57,6 مليون فرنك سويسري مستمدة من 30 من تدابير الكفاءة على النحو الوارد في الملحق 2 بالمقرر 5 (المراجَع في بوسان، 2014) وتغطي الفترة 2019-2014.

8.3 ويبين الجدول B الوفورات الفعلية والمتوقعة في كل تدبير من تدابير الكفاءة السبعة والعشرين المحددة في الملحق 2 بالمقرر 5 (المراجَع في دبي، 2018) والتي تبلغ 13,9 مليون فرنك سويسري في عام 2020 و11,9 مليون فرنك سويسري في عام 2021. وبالنسبة إلى الفترة 2023-2020، سيُجرى مزيد من التحليل لهذه التدابير أثناء تنفيذ الميزانية والتي ستكون الأساس لتقديرات الوفورات المحدثة.

9.3 وبناءً على استفسارات وطلب إيضاحات من المندوبين، قدمت الأمانة المعلومات التالية:

• استرداد التكاليف. الإيرادات المتوقعة من استرداد التكاليف والبالغة 29,7 مليون فرنك سويسري في نهاية عام 2022 أقل من المبلغ الوارد في الميزانية، ويرجع ذلك أساساً إلى عدم وجود رسوم لاسترداد تكاليف تليكوم الاتحاد لأنه لن يكون هناك أي حدث في عام 2022 وكذلك انخفاض إيرادات معالجة بطاقات التبليغ عن الشبكات الساتلية (SNF).

• توليد الإيرادات وخفض النفقات. نظمت لجنة التنسيق التابعة للأمانة "مقهى عالمي" بالاشتراك مع ممثلين عن المكاتب الثلاثة والأمانة العامة لجمع أفكار بشأن توليد الإيرادات وخفض النفقات وموازنة مشروع الخطة المالية. وتقدم الوثيقة C/22/INF/13 معلومات عن عملية ونتائج "المقهى العالمي". وتقوم الإدارة باستعراض وتقييم النتيجة لتحديد ما الذي يمكن تنفيذه.

• مزيد من التدابير بشأن خفض النفقات. تبذل الأمانة جهوداً أيضاً لخفض النفقات وفقاً للتدابير المبينة في الملحق 2 بالمقرر 5 (المراجَع في بوسان، 2014).

• المصادر الأخرى للإيرادات. تواصل الأمانة جهودها لإيجاد مصادر أخرى للإيرادات وتواصل تنفيذ القرار 158 (المراجَع في بوسان، 2014) والمقررين 600 و601.

• الآثار المالية لجائحة كوفيد-19. على الرغم من تحقيق بعض الوفورات المرتبطة بالسفر أثناء الجائحة، فقد تم تكبد نفقات إضافية غير متوقعة تتعلق بتدابير الصحة والأمن والسلامة بما في ذلك عمليات التنظيف الخاصة وشراء المنتجات الطبية والصحية ومنتجات التطهير.

• نفقات المبنى الجديد. هناك تكاليف، مثل معدات تكنولوجيا المعلومات وإدارة المعلومات والسجلات، لا يغطيها القرض المقدم من سويسرا كما هو مبين في الوثيقة C22/63 المتعلقة بمشروع الخطة المالية للفترة 2027-2024.

• جمعية الـتأمين التعاوني لموظفي الأمم المتحدة (UNSMIS). تماشياً مع الاتفاق المتعلق بالتغطية الصحية للموظفين لجمعية الـتأمين التعاوني لموظفي الأمم المتحدة، يدفع الاتحاد 1,6 مليون دولار أمريكي في السنة كما هو مشار إليه في الجدول 1.1 من الوثيقة C22/63.

• تحديث خطة التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة (ASHI). قام فريق العمل التابع للأمم المتحدة المعني بالتأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة، الذي يعد الاتحاد عضواً فيه، بإحالة توصيات إلى الأمين العام للأمم المتحدة. ويُنتظر حالياً قرار الجمعية العامة الذي سيستخدمه الاتحاد كأساس للخطوات التالية. ويجري تخصيص مبلغ لتجديد صندوق التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة.

• شبكة السواتل. أوضحت الأمانة أن تعقيد شبكة السواتل قد زاد بشكل كبير. كما تغيرت جودة بطاقات التبليغ المستلمة. وبالتالي، يتعين مواصلة استعراض وتقييم المقرر 482 بشأن تنفيذ استرداد تكاليف بطاقات التبليغ عن الشبكات الساتلية.

• أعربت الأمانة عن تقديرها للاعتراف الذي أبرزه أحد المندوبين والذي يفيد بأن بعض العجز كان ناتجاً عن أنشطة إضافية طلبت الدول الأعضاء من الأمانة تنفيذها ولكنها لم تمول، أي الأنشطة الإلزامية غير الممولة (UMAC). ومن المنتظر إدراج نتائج المؤتمر العالمي لتنمية الاتصالات الذي سيُعقد في يونيو 2022 (كيغالي) في الخطة المالية للفترة 2027-2024 لتقديمها إلى مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2022 (بوخارست).

• تكاليف الموظفين. طُبِّق معدل الشغور البالغ 5 في المائة كتدبير من تدابير الكفاءة. وبالتالي، استندت ميزانية الموظفين إلى 95 في المائة من التكاليف الفعلية فقط واستُخدم جزء من الوفورات لتعويض التكاليف.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  10.3 توصي اللجنة بأن يقرّ المجلس الوثيقة C22/9. |

# 4 استرداد تكاليف معالجة بطاقات التبليغ عن الشبكات الساتلية *(المقرر 482 (المعدّل))* (الوثيقة [C22/16](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0016/en))

1.4 تقدم الوثيقة C22/16 تقريراً عن حالة تنفيذ استرداد تكاليف معالجة بطاقات التبليغ عن الشبكات الساتلية وفقاً للمقرر 482 (المعدّل في 2020) الصادر عن المجلس. ويعرض الجدول 1 من الوثيقة المبلغ الإجمالي للفواتير الصادرة، ومبلغ الفواتير الخاضعة للاستحقاق المجاني ومبلغ المدفوعات المستلمة في عامي 2020 و2021. وجدير بالذكر أن النسبة المئوية للفواتير الصادرة في 2021/2020 والمدفوعة في الوقت السليم لا تزال أعلى من 99 في المائة. وبالإضافة إلى ذلك، لوحظ أن تنفيذ مكتب الاتصالات الراديوية للمقرر 482 لم يؤد إلى أي صعوبات إدارية أو تشغيلية جوهرية، سواء داخلياً أو مع الإدارات المبلِّغة عن الشبكات الساتلية.

2.4 وسأل أحد المندوبين عن مستقبل فريق الخبراء التابع للمجلس والمعني بالمقرر 482. وأوضح مدير مكتب الاتصالات الراديوية أن فريق الخبراء هذا ينشئه المجلس كلما تقرر أنه قد تكون هناك حاجة إلى مراجعة المقرر 482 الصادر عن المجلس. ولذلك اقترح أن يجري مكتب الاتصالات الراديوية دراسة ويقدم إلى المجلس في دورته لعام 2023 تقييماً بشأن ما إذا كان ينبغي النظر في إجراء مزيد من المراجعات للمقرر 482.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  3.4 توصي اللجنة بأن يحيط المجلس علماً بالوثيقة C22/16. |

المشاركة المؤقتة للكيانات المعنية بمسائل الاتصالات في أنشطة الاتحاد الدولي للاتصالات (الوثيقة [C22/31](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0031/en))

4.4 عرضت الأمانة الوثيقة C22/31، التي تقدم تقريراً إلى المجلس بأسماء "الكيانات المعنية بمسائل الاتصالات" والتي أدرجت مؤقتاً في قوائم أعضاء القطاعات والمنتسبين للمشاركة في أعمال القطاعات. وورد ما مجموعه ستة طلبات للانضمام إلى أعضاء القطاعات وأربعة طلبات للانضمام إلى المنتسبين في عام 2021. وقد وافقت كل دولة عضو معنية على الكيانات التابعة لها. ولم تبد تعليقات بعد العرض.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  5.4 توصي اللجنة بأن **يؤكد** المجلس الإجراء الذي اتخذه الأمين العام فيما يتعلق بقبول الكيانات المعنية بمسائل الاتصالات المدرجة في ملحق الوثيقة C22/31. |

طلب الإعفاء من أي مساهمة مالية متعلقة بالمشاركة في عمل الاتحاد (الوثيقة [C22/39](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0039/en))

6.4 قدمت الأمانة الوثيقة C22/39 التي تتضمن طلبات جديدة من الكيانات للإعفاء من رسوم عضوية القطاع. ويمنح المجلس الإعفاء من الرسوم بناءً على تحليل للقطاعات المعنية وتوصية من الأمين العام.

7.4 وتشمل المعايير الرئيسية ما يلي: يجب أن يكون الكيان منظمة ذات طابع دولي تتناول الاتصالات/تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ويجب أن يكون معترف به قانوناً، وذا عضوية كبيرة وحضور وأنشطة في العديد من الدول الأعضاء، ويجب ألا يكون هادفاً للربح، وأن يكون أعضاؤه غير هادفين للربح أيضاً، ويجب أن يقدم الكيان منافع متبادلة للاتحاد. وفي حالة الموافقة عليه، يصبح الكيان عضواً في القطاع أو منتسباً إليه بموجب أحكام الرقم 231 من الاتفاقية.

8.4 ويوصى الأمين العام، في الوثيقة C22/39، بأن يوافق المجلس على طلب منظمة التعاون الرقمي الانضمام إلى عضوية قطاع تنمية الاتصالات مع الإعفاء من الرسوم، حيث إن عضويتها تضم سبع دول أعضاء مؤسِّسة وتلتزم بالمعاملة بالمثل. ويوصي الأمين العام بتأجيل الطلبين الواردين من الجمعية الهندية لوضع معايير الاتصالات (TSDSI) ومن مختبر إنترنت الأشياء (IoT Lab) حتى الانتهاء من استعراض القائمة الكاملة للتأكد من معاملة جميع الكيانات المماثلة بشكل منصف. وكما هو الحال في وثيقة المعلومات C22/INF/10، "تقرير مرحلي بشأن استعراض قائمة الكيانات المعفاة"، تجري الأمانة حالياً هذا الاستعراض وستقدم تقريراً إلى الدورة التالية للمجلس قبل وقت قليل من انعقاد مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2022.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  9.4 على النحو الذي أوصى به الأمين العام، توصي اللجنة بأن يوافق المجلس على طلب منظمة التعاون الرقمي بالانضمام إلى عضوية قطاع تنمية الاتصالات مع الإعفاء من الرسوم، وأن يؤجل المجلس طلبي الجمعية الهندية لوضع معايير الاتصالات (TSDSI) ومختبر إنترنت الأشياء (IoT Lab) حتى الانتهاء من استعراض القائمة الكاملة للكيانات المستثناة وإبلاغ المجلس بها في دورته المقبلة. |

مساهمة من جمهورية الهند - عضوية القطاع الخاص والهيئات الأكاديمية في قطاعات الاتحاد مع التركيز على أقل البلدان نمواً (LDC) والبلدان النامية غير الساحلية (LLDC) والدول الجزرية الصغيرة النامية (SIDS) والبلدان ذات الاحتياجات الخاصة (CISN) (الوثيقة [C22/79](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0079/en))

10.4 قدم مندوب جمهورية الهند الوثيقة C22/79 مسلطاً الضوء على المستويات الحالية لمشاركة القطاع الخاص والهيئات الأكاديمية في أنشطة الاتحاد من فئات محددة من البلدان (أقل البلدان نمواً (LDC) والبلدان النامية غير الساحلية (LLDC) والدول الجزرية الصغيرة النامية (SIDS) والبلدان ذات الاحتياجات الخاصة (CISN)). ومشيراً إلى أنه على الرغم من بذل أقصى الجهود حتى الآن، فإنه لا تزال هناك فجوة كبيرة في عضويتها بالاتحاد. وقدم مندوب جمهورية الهند عدة توصيات، بما في ذلك:

- النظر في إنشاء شبكة لدوائر الصناعة والهيئات الأكاديمية في أقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية والبلدان ذات الاحتياجات الخاصة؛

- نشر الوعي بالاتحاد عبر وسائل التواصل الاجتماعي من خلال جهة الاتصال في الاتحاد للبلدان المعنية وفريق للاتحاد كميسِّر؛

- وضع مخطط من أجل أقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية والبلدان ذات الاحتياجات الخاصة لتعزيز إشراك الهيئات الأكاديمية والقطاع الخاص؛

- مراجعة رسوم العضوية الخاصة بالهيئات الأكاديمية والقطاع الخاص من البلدان المعنية؛

- إنشاء مبادرة عالمية لبناء القدرات لتوسيع الأنشطة الخاصة بدوائر الصناعة والهيئات الأكاديمية في هذه البلدان؛

- مناقشة التدابير الأخرى اللازمة لتمكين تعزيز المشاركة والدعم.

11.4 وأفاد مندوب الهند المجلس بأهمية هذه المساهمة في سياق المؤتمر الخامس لأقل البلدان نمواً المقرر عقده العام المقبل. وأنه للاتحاد أن يعد مساهماته في الشأن نفسه، مع الأخذ في الاعتبار أنشطته الجارية من أجل أقل البلدان نمواً وكذلك فيما يتعلق بخططه على النحو المعروض في المساهمة.

12.4 وأخذ العديد من المندوبين الكلمة لشكر جمهورية الهند على مساهمتها ودعمها للمقترحات الواردة في الوثيقة C22/79 وسعوا إلى المضي قدماً بالمقترحات نظراً لأهميتها بالنسبة لأقل البلدان نمواً (LDC) والبلدان النامية غير الساحلية (LLDC) والدول الجزرية الصغيرة النامية (SIDS) والبلدان ذات الاحتياجات الخاصة (CISN). وأشار بعض المندوبين إلى الحاجة إلى النظر بمزيد من الدقة في كيفية تنفيذ مثل هذه المقترحات، وتحليل الآثار المالية المحتملة، ولا سيما فيما يتعلق بأي تغييرات محتملة على رسوم العضوية. وأشار أحد المندوبين إلى أن مكتب تنمية الاتصالات يمكن أن يبحث عن كثب كيفية تنفيذ التوصيات بما في ذلك للشبكات الإقليمية للهيئات الأكاديمية والقطاع الخاص. وأشار مندوب آخر إلى أن بناء وسائل التواصل الاجتماعي ينبغي أن يترك للدول الأعضاء. وأشار أحد المندوبين إلى أن الإعفاء من الرسوم سيُنظر فيه أيضاً لمثل هذه الكيانات وسلط مندوب آخر الضوء على أنه من خلال إشراك الهيئات الأكاديمية في هذه البلدان على وجه الخصوص، فإن الاتحاد سيعمل على بناء الجيل القادم من خبراء تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  13.4 إن المشاركة المتزامنة والشاملة في تعزيز عضوية القطاعات والهيئات الأكاديمية من أقل البلدان نمواً (LDC) والبلدان النامية غير الساحلية (LLDC) والدول الجزرية الصغيرة النامية (SIDS) والبلدان ذات الاحتياجات الخاصة (CISN) مهمة، حيث يُلاحظ أنها منخفضة للغاية في الوقت الحاضر. وتوصي اللجنة بأن يواصل المجلس النظر في التوصيات الواردة في الوثيقة C22/79 والتي تهدف إلى زيادة مشاركة القطاع الخاص والهيئات الأكاديمية من الدول الأعضاء ضمن فئات أقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية والبلدان ذات الاحتياجات الخاصة، بما في ذلك التنفيذ والآثار المترتبة على التكاليف. وتوجّه الأمانة إلى وضع التفاصيل ورفع الأمر إلى عناية المؤتمر العالمي لتنمية الاتصالات ومؤتمر المندوبين المفوضين. وتُشجع جمهورية الهند والأعضاء الآخرين على تقديم مدخلات بشأن الأنشطة والقرارات ذات الصلة التي يجري تناولها في هذه المؤتمرات. |

القيمة المبدئية لمبلغ وحدة المساهمة (الوثيقة [C22/29](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0029/en))

14.4 قدمت الأمانة الوثيقة التي تعدد الفئات المؤقتة لمساهمات الدول الأعضاء للفترة 2027-2024 مقارنة بالفترة 2023‑2020. وحدد المجلس في دورته لعام 2021 مبلغ وحدة المساهمة على نفس المستوى البالغ 318 000 فرنك سويسري للفترة 2027‑2024.

15.4 ودعا الأمين العام الدول الأعضاء إلى الإعلان عن فئة مساهمتها المؤقتة للفترة 2027‑2024 بحلول 31 ديسمبر 2021، والتي ستكون بمثابة أساس موثوق وواقعي للأمانة عند إعداد مشروع الخطة المالية للفترة 2027‑2024 في انتظار قرار مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2022. ويوفر مشروع الخطة المالية للفترة 2027‑2024 مرجعاً جيداً لمؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2022 لوضع ميزانية الاتحاد وتحديد القيود المالية بعد مراعاة الجوانب ذات الصلة من عمل الاتحاد خلال هذه الفترة.

16.4 ويبين الملحق 1 قائمة الدول الأعضاء والعدد المقابل لوحدات المساهمة في الفترة 2023‑2020 والعدد المؤقت من وحدات المساهمة للفترة 2027‑2024. وأشارت سبع عشرة (17) دولة عضواً في ردها إلى أنها ستبقي عدد وحدات مساهمتها المؤقتة كما كانت في الفترة 2023‑2020، وبالتالي يظل العدد الإجمالي لوحدات المساهمة كما هو، أي 343 11/16 وحدة في 31 ديسمبر 2021.

17.4 ولم تبد تعليقات بعد العرض.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  18.4 توصي اللجنة بأن يحيط المجلس علماً بالوثيقة C22/29. |

مشروع الخطة المالية للاتحاد للفترة 2027‑2024 (الوثيقة [C22/63](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0063/en))

19.4 عرضت الأمانة مشروع الخطة المالية للاتحاد للفترة 2027‑2024 بإيرادات ونفقات قدرها 639,85 مليون دولار أمريكي (متوازنة). وتقدم الوثيقة التحليل الأولي للاختلافات بين الخطة المالية للفترة 2023‑2020 وميزانيتي الفترتين 2021‑2020 و2023‑2022.

20.4 وتم عرض ومناقشة أول مشروع للخطة المالية للفترة 2027‑2024 خلال الاجتماع الخامس عشر لفريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية (CWG-FHR) في يناير 2022 (انظر الوثيقة [**CWG‑FHR‑15/10**](file:///\\blue\dfs\pool\ARA\Arabic%20Montage\2022\SG\CONSEIL\C22\DIV\CWG-FHR-15\10)).

21.4 ويوفر مشروع الخطة المالية للفترة 2027‑2024 أداة لمؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2022 لوضع أساس لميزانية الاتحاد وتقرير الحدود المالية ذات الصلة حتى موعد مؤتمر المندوبين المفوضين التالي بعد النظر في جميع الجوانب ذات الصلة من أعمال الاتحاد في الفترة المعنية (المادة 8، الرقم 51 من الدستور). وسيسمح للدول الأعضاء بأن تحدد في نهاية مؤتمر المندوبين المفوضين إطار عمل التزاماتها المالية تجاه الاتحاد للفترة 2027‑2024، بناءً على المبلغ المعتمد لوحدة المساهمة، والمحدد مؤقتاً بمبلغ 318 000 فرنك سويسري.

22.4 ووضع العنصران التاليان في الاعتبار في الخطة المالية للفترة 2027-2024:

• عنصر مالي - قائم على هياكل الإيرادات والنفقات المحددة في اللوائح المالية والقواعد المالية؛

• عنصر قائم على النتائج - تبعاً لهيكل الخطة الاستراتيجية؛

23.4 وفيما يلي المحركات الرئيسية لإعداد الخطة المالية:

• الخطة الاستراتيجية والمجالات ذات الأولوية؛

• مبلغ وحدة المساهمة؛

• مستوى الإيرادات الإجمالية للفترة الزمنية (الحد الأقصى للنفقات)؛

• برنامج العمل.

24.4 وقد أُخذت الأسس والافتراضات التالية في الاعتبار في مشروع الخطة المالية للفترة 2027-2024:

• إيرادات ونفقات الميزانية للفترة 2023-2022؛

• وضع الإيرادات في 1 يناير 2022 فيما يتعلق بالمساهمات المقررة (الدول الأعضاء وأعضاء القطاعات والمنتسبون والهيئات الأكاديمية)؛

• نمو اسمي صفري لمبلغ وحدة المساهمة البالغة 318 000 فرنك سويسري، والتي لم تتغير منذ عام 2006؛

• التكاليف المعيارية المستخدمة في ميزانية الفترة 2023-2022؛

• لم يُطبق أي معدل للشغور نظراً لأن معدل الشغور البالغ 5 في المائة في الخطة المالية للفترة 2023-2020 لم يعد واقعياً ويشكل خطراً على تنفيذ الميزانية. وسيستعاض عن معدل الشغور بتأخير نظري، ولكن واقعي، في التوظيف؛

• لم تُؤخذ في الاعتبار في مشروع الخطة المالية للفترة 2027-2024 الزيادات/الانخفاضات المحتملة مستقبلاً في التكاليف خلال الفترة 2027-2024 (التضخم وزيادة المرتبات وتكلفة الرعاية الصحية، إلخ.) ويمكن أن تُؤخذ في الاعتبار، إذا لزم الأمر، أثناء إعداد ميزانيتيْ الفترتين 2025-2024 و2027‑2026.

25.4 ويعرض الجدول 1 النفقات حسب القطاع ويبين الاختلاف بين الخطة المالية للفترة 2023‑2020 والخطة المالية للفترة 2027‑2024 وكذلك الاختلاف بين ميزانيات النفقات للفترة 2021‑2020 + 2023‑2022 والخطة المالية للفترة 2027‑2024. وتتعلق الاختلافات على جانب النفقات أساساً بالتأمين الصحي للموظفين لجمعية الـتأمين التعاوني لموظفي الأمم المتحدة (زائد 5,6 مليون فرنك سويسري)، والمبنى الجديد، وإلغاء معدل الشغور البالغ 5 في المائة، وإدخال تدابير مختلفة بشأن الكفاءة لموازنة الخطة. ويقترح إجراء تخفيض عام قدره 17 مليون فرنك سويسري لإعطاء المجلس والإدارة مرونة كافية عند إعداد ميزانيتي الفترتين 2025‑2024 و2027‑2026 للتفكير في طرق ووسائل جديدة لموازنة هاتين الميزانيتين.

26.4 ويعدد الجدول 2 الإيرادات حسب المصدر ويبين الاختلاف بين الخطة المالية للفترة 2023‑2020 والخطة المالية للفترة 2027‑2024 وكذلك الاختلاف بين ميزانيات الإيرادات للفترة 2021‑2020 + 2023‑2022 والخطة المالية للفترة 2027‑2024. وهناك انخفاض مقدر في الإيرادات ويرجع أساساً إلى أنه لا توجد وفورات من تنفيذ ميزانية العام السابق بالنظر إلى أنه لم يتم تحقيق فائض كبير. وسبب آخر لانخفاض الإيرادات هو انخفاض استرداد التكاليف من إيرادات تكاليف دعم المشاريع واسترداد تكاليف معالجة بطاقات التبليغ عن الشبكات الساتلية. غير أن ذلك يقابله جزئياً زيادة متوقعة في إيرادات مبيعات المنشورات وتطبيق التعبئة التدريجية للموارد على مدى فترة السنوات الأربع للمشاركة في تمويل بعض الأنشطة العادية.

27.4 ويبين الجدول 3 الأنشطة الإلزامية غير الممولة (UMAC) والتي يبلغ مجموعها 31,7 مليون فرنك سويسري وتتألف من التغيرات الرئيسية في البرامج مقارنة بالميزانية الحالية والخطة المالية التي لا يمكن تمويلها في مشروع الخطة المالية للفترة 2027‑2024 خلال هذه المرحلة الحالية من إعدادها.

28.4 وقدمت الأمانة الإيضاحات والمعلومات الإضافية التالية للرد على استفسارات المندوبين:

• ترتبط الخطة المالية بالخطة الاستراتيجية. وقد أعد مشروع القرار 71 من جانب فريق العمل التابع للمجلس المعني بالخطتين الاستراتيجية والمالية للفترة 2024-2027، وستؤخذ النواتج النهائية بعين الاعتبار عند تحديث مشروع الخطة المالية للفترة 2024-2027.

• التضخم. تتألف ميزانية الاتحاد في المقام الأول من رواتب الموظفين بما يمثل 76 في المائة، ومن ثم فهي لا تتأثر بالتضخم، بيد أن تكلفة التضخم ستؤخذ في الاعتبار لدى تشييد المبنى الجديد.

• التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة (ASHI). وفقاً للتوضيحات المقدمة في دورات المجلس كل عام، أكدت الأمانة مرة أخرى أنه لا توجد مشاكل تتعلق بتمويل التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة في المستقبل القريب لأن الميزانية تأخذ في الاعتبار التأمين الصحي للموظفين. وتتطلب المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام (IPSAS) أن تقدم المنظمة تغطية تأمينية صحية مستمرة للموظفين العاملين والمتقاعدين حتى بعد إغلاق المنظمة. ولذلك، قرر المجلس في عام 2010 تجديد صندوق التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة (ASHI) بتحويل مبلغ 4 ملايين فرنك سويسري من حساب الاحتياطي في البداية. ويبلغ الرصيد الحالي في صندوق التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة 13 مليون فرنك سويسري. واعتباراً من عام 2022، يُطلب من جميع الموظفين الموجودين دفع مساهمة بنسبة 5,35 في المائة من أجل التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة ومن المتوقع أن تغطي المتطلبات بحلول الفترة 2030-2040. ويجوز أن يقرر الأعضاء ما إذا كان ينبغي إجراء تجديد لموارد الصندوق على أساس منتظم. وقد أحال فريق عمل الأمم المتحدة المعني بالتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة، والاتحاد عضو فيه، توصيات إلى الأمين العام للأمم المتحدة لإحالتها إلى الجمعية العامة لاتخاذ قرار بشأنها. وسيطبّق الاتحاد نتيجة القرار من أجل الخطوات القادمة التي يتعين اتخاذها.

• الأموال الفائضة. بما أن معدل الشغور البالغ 5 في المائة طُبق كتدبير للكفاءة، استندت ميزانية الموظفين إلى 95 في المائة فقط من تكاليف الموظفين، ولذلك استخدم جزء من الوفورات لتعويض التكلفة. وفي السنوات السابقة، كان مقدار الوفورات أكبر مما كان عليه في الآونة الأخيرة بسبب التأخير في تعيين الموظفين وانتهاء خدمتهم في وقت مبكر. وعلاوةً على ذلك، تضاءلت الأموال الفائضة في السنوات الأخيرة نتيجة انخفاض الإيرادات بما في ذلك استرداد التكاليف، على سبيل المثال، إذ لم يتم تنظيم أحداث حضورية لتليكوم في عامي 2020 و2021، وبالتالي، لم يتم تحميل أي استرداد للتكاليف بمبلغ 1,5 مليون فرنك سويسري سنوياً على تليكوم. ونبّهت الأمانة المندوبين إلى أنه لن يكون بالإمكان استخدام الأموال الفائضة لموازنة الميزانية في المستقبل.

• صندوق تنمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICTDF): يهدف هذا الصندوق إلى تمويل مشاريع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي يضطلع بها مكتب تنمية الاتصالات من أجل البلدان النامية. وزُوّد بموارد جديدة في السنوات السابقة من صندوق رأس المال العامل للمعارض (EWCF) الذي حُوّلت إليه النتيجة الصافية لكل حدث من أحداث تليكوم. ومع ذلك، نظراً إلى التحديات المالية التي يواجهها تليكوم، لم يتم تحويل أي أموال من الصندوق EWCF إلى الصندوق ICTDF في السنوات الأخيرة.

• عدد الوظائف في الأمانة لا يزال ثابتاً. وتتعلق الوظائف الإضافية للقطاعات الثلاثة والأمانة العامة بالأنشطة الإلزامية غير الممولة على النحو المشار إليه في الجدول 3 من الوثيقة C22/63.

• التكاليف غير المباشرة. تمشياً مع المقرر 619، لا يغطي قرض البلد المضيف سوى التكلفة المباشرة للمشروع. وتُمول التكاليف غير المباشرة، أي معدات تكنولوجيا المعلومات وإدارة المعلومات والسجلات وأدوات عمل الاتحاد والموقع الإلكتروني للاتحاد من خلال الرعاية والتبرعات. انظر الجدول 3 من الوثيقة C22/63 بشأن اللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة.

• الاختلاف بين مشروع الخطة المالية للفترة 2027-2024 وميزانيتي 2021-2020 و2023-2022. يبين الجدول 1.1 أن الأمانة العامة تتميز بفروق في الميزانية أعلى بكثير مقارنة بالقطاعات الثلاثة نظراً لأن النفقات التي تعود بالفائدة على الأمانة العامة والقطاعات الثلاثة تظهر تحت الأمانة العامة. ويشمل ذلك المدفوعات إلى خطة جمعية التأمين التعاوني لموظفي الأمم المتحدة (UNSMIS) بمبلغ 1,6 مليون دولار أمريكي سنوياً والأقساط السنوية الأولى للمبنى الجديد، وإلغاء معدل الشغور البالغ 5 في المائة وما إلى ذلك.

• الأنشطة المقررة غير الممولة (UMAC). ستُضاف نتائج الجمعية WTSA-20 والمؤتمر WTDC-22 إلى قائمة الأنشطة المقررة غير الممولة.

• تخفيض بمبلغ 17 مليون فرنك سويسري. تم الاتفاق على التخفيض العام المقترح البالغ 17 مليون فرنك سويسري بين الأمانة العامة والقطاعات الثلاثة من أجل إتاحة المرونة الكافية للمجلس والإدارة لدى إعداد ميزانيتي فترتي السنتين 2025-2024 و2027-2026 والتفكير في سبل ووسائل جديدة لتحقيق التوازن في هاتين الميزانيتين. والأمانة على ثقة من أن الإدارة الجديدة ستحدد التدابير المتعلقة بكيفية استيعاب مبلغ 17 مليون فرنك سويسري المتعلق بميزانيتي فترتي السنتين 2025-2024 و2027-2026.

• المكاتب الإقليمية. أحيلت توصيات المؤسسة الاستشارية (PwC) إلى الفريق CWG-FHR في 2021. وأنشئ فريق مخصص خلص إلى أنه لن يطرأ أي تغيير على هيكل المكاتب الإقليمية وموظفيها. ولا يوجد تخفيض في أنشطة المبادرات الإقليمية، بل في مصدر التمويل فقط. ومن بين مبلغ 5 ملايين فرنك سويسري المخصص للمبادرات الإقليمية لمكتب تنمية الاتصالات، يرد مبلغ 3 ملايين فرنك سويسري تحت الأنشطة المقررة غير الممولة في الجدول 3 من الوثيقة C22/63. وبالتالي، يبدو في الجدول 4.1 كتخفيض تحت تغير برامج مكتب تنمية الاتصالات.

• توليد الإيرادات وخفض النفقات. طلبت الأمانة إلى الأعضاء تقديم بعض الأفكار الجديدة بشأن كيفية توليد المزيد من الإيرادات. ونظمت لجنة التنسيق التي تمثلها المكاتب الثلاثة والأمانة العامة مقهى عالمياً لجمع الأفكار بشأن توليد الإيرادات والحد من النفقات وتحقيق التوازن في مشروع الخطة المالية. ويمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات بهذا الشأن في الوثيقة C22/INF/13. وتقوم الإدارة باستعراض وتقييم النتائج لتحديد أي من هذه الأفكار يمكن تنفيذه.

• مستقبل تليكوم. لم تُنظم أي أحداث حضورية لتليكوم في عامي 2020 و2021. ومن غير المؤكد ما إذا كان سيُنظم حدث في 2022. وأجرت الشركة الاستشارية (Dalberg) دراسة بهذا الشأن. ويجري حالياً انتظار المناقشات خلال العرض المقبل في الجلسة العامة.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  29.4 توصي اللجنة بأن يحيل المجلس ذلك إلى مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2022. |

# 5 نموذج وإطار المساءلة الجديدان في الاتحاد (الوثيقة [C22/57](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0057/en))

1.5 قدمت الأمانة الوثيقة بشأن إطار المساءلة. والغرض من المشروع هو زيادة تعزيز آليات المساءلة داخل المنظمة، على النحو الذي ذكره مؤخراً فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية ([CWG-FHR-15/5](https://www.itu.int/md/S22-CWGFHR15-C-0005/en)، [CWG‑FHR‑14/2](https://www.itu.int/md/S21-CWGFHR14-C-0002/en)). وقد تمّ إعداده وفقاً للمبادرات الإدارية التالية:

• خطة عمل فريق العمل المعني بعمليات الرقابة الداخلية؛

• تحسينات إطار الإدارة القائمة على النتائج وتطوير إطار تفويض السلطة؛

• تنفيذ خطة عمل إدارة المخاطر؛

• تطوير لوحة معلومات الامتثال الخاصة بالاتحاد؛

• مشاريع أخرى ذات صلة، بما في ذلك مشروع تقييم ثقافة القيادة وتشخيص الثقافة والفجوة في المهارات.

2.5 ويشمل ما مجموعه 36 عنصراً تسعة مكونات في إطار المساءلة الجديد للاتحاد.

• بيئات الرقابة والإشراف؛

• الإدارة القائمة على النتائج (RBM)؛

• إدارة المخاطر؛

• أنشطة الرقابة؛

• المعلومات؛

• التواصل؛

• إدارة الأداء؛

• الرصد والتقييم؛

• أماكن موثوق بها.

3.5 وسيُجرى مزيد من التحليل للنظر في إمكانية إدراج العناصر التالية في الإطار والتي اشتُقت من بعض الأبحاث القائمة على أفضل الممارسات:

• إرشادات القيادة الملزمة (BLG)؛

• أفضل ممارسات العمل المنشورة؛

• مؤشر الصحة التنظيمية؛

• دوائر القيادة؛

• أمين المظالم.

4.5 وستقوم الأمانة برصد حالة المكونات وتقييم كفاءتها وفعاليتها بصورة مستمرة بهدف إدخال المزيد من التحسينات على الإطار. وتجري الأمانة عدة مشاورات مع الكيانات ذات الصلة بما فيها وحدة التفتيش المشتركة (JIU) التي تتجسد معاييرها المرجعية السبعة عشر (17) (JIU/REP/2011/15) في إطار المساءلة. وتجرى أيضاً مشاورات مع الخبراء الداخليين ووكالات الأمم المتحدة الأخرى واللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة لاختبار الإطار وجمع المشورة من نماذج أفضل الممارسات.

5.5 وتبعاً للاستفسارات وطلبات الإيضاح المقدمة من المندوبين، قدمت الأمانة المعلومات التالية:

• النموذج القديم والجديد. يعتمد نموذج المساءلة القديم على 17 توصية من وحدة التفتيش المشتركة (JIU) لا غير. ويستند النموذج الجديد إلى التوصيات الواردة في تقرير مراجع الحسابات الخارجي (البيانات المالية لعام 2019) وتقرير مؤسسة PwC بشأن الحضور الإقليمي. ويراعي أفضل الممارسات في الأمم المتحدة وتدابير الكفاءة بما في ذلك تجنب الازدواجية في أعمال الأمانة العامة والقطاعات الثلاثة.

• التوصيات. تم إطلاع اللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة على النموذج الجديد، وتمت مراعاة توصياتها. وبالمثل، تمت مراعاة توصيات مراجع الحسابات الخارجي في النموذج الجديد. وسيتم أيضاً إطلاع مراجع الحسابات الخارجي الجديد القادم الذي سيتولى مهامه في يوليو 2022 على النموذج، وسيُعبر عن توصياته في التقرير الذي سيقدًّم إلى دورة المجلس لعام 2023.

• التنفيذ. بمجرد الموافقة على النموذج الجديد، ستصدر مذكرة إدارية توضح أي دائرة في الأمانة ستنفذ هذا النموذج الجديد.

• دينامي. النموذج الجديد دينامي ويمكن مراجعته في أي وقت لمراعاة أي تحسينات ضرورية.

• رفع التقارير إلى المجلس. سيتم إجراء التقدير والتقييم المنتظمين للنموذج الجديد كل عام. وستعرض الأمانة على المجلس بشكل سنوي حالة تنفيذ النموذج الجديد بما في ذلك التحديثات ذات الصلة.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  6.5 توصي اللجنة بأن **يُقر** المجلس نموذج وإطار المساءلة الجديدين في الاتحاد والواردين في الوثيقة C22/57. |

# 6 مذكرات تفاهم لها تبعات مالية و/أو استراتيجية *(القرار 192)* (عرض شفهي)

1.6 عرضت الأمانة مجموعة مذكرات التفاهم جميعها التي لها تبعات مالية و/أو استراتيجية، وهي الآن متاحة على لوحة المتابعة الخاصة بالمجلس. وتمت إضافة أربع مذكرات تفاهم جديدة في عام 2022. وستقوم الأمانة بتحديث لوحة المتابعة بانتظام.

2.6 وبينما رحب المندوبون بسهولة الوصول إلى مذكرات التفاهم، طلب العديد منهم من الأمانة إعداد تقرير مفصل يوضح البنود القانونية وحالة مذكرات التفاهم ولمحة عامة عن التبعات المالية، وتقديم التقرير إلى دورة المجلس لعام 2023.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  3.6 توصي اللجنة بأن يحيط المجلس علماً بالعرض الشفهي، ويطلب من الأمانة إعداد تقرير مفصل يوضح البنود القانونية وحالة مذكرات التفاهم ولمحة عامة عن التبعات الاستراتيجية والمالية، وتقديم التقرير إلى دورة المجلس لعام 2023. |

# 7 تقوية الحضور الإقليمي (الوثيقة [C22/25](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0025/en))

1.7 قدمت الأمانة الوثيقة C22/25 بشأن تقوية الحضور الإقليمي.

2.7 وأشير إلى أن العمل قد استمر بشأن تنفيذ التوصيات التي قدمتها مؤسسة PwC في تقريرها عن استعراض الحضور الإقليمي للاتحاد. وأبرزت الأمانة أن الاستقصاء بشأن مستوى رضا الدول الأعضاء وأعضاء القطاعات ومنظمات الاتصالات الإقليمية عن الحضور الإقليمي للاتحاد قد أُجريت، ولكن معدل الاستجابة كان منخفضاً للغاية، وبالتالي فإن الأمانة قد اتخذت خطوات لتمديد مدة الاستقصاء وتشجيع تقديم مزيد من الأعضاء لردود من أجل ضمان نتيجة صحيحة.

3.7 وخلال عام 2021، أُحرز تقدم كبير بشأن التفاوض على الاتفاق مع البلد المضيف فيما يتعلق بمكتب الاتحاد الجديد في جمهورية الهند. وتمت الموافقة أخيراً على الاتفاق مع البلد المضيف في أوائل عام 2022 ووُقع خلال الجمعية العالمية لتقييس الاتصالات.

4.7 وقدمت الرئيسة تعليقات على بعض توصيات مؤسسة PwC بشأن الحضور الإقليمي بناءً على تجربتها كرئيسة لذلك الفريق. وأشارت الرئيسة في تعليقاتها إلى أن توصية PwC بإلغاء الفئة D للمديرين الإقليميين لصالح الفئة فني-5 لم تكن مجدية لأن الفئة D لا تزال مطلوبة للتعامل مع الدول الأعضاء على مستوى رفيع. وعلقت الرئيسة أيضاً على تنفيذ مبادئ "الاتحاد الواحد" في مجال الحضور الإقليمي واقترحت أن ذلك لا يعني بالضرورة التنفيذ في جميع المكاتب الإقليمية ومكاتب المناطق، ولكن ربما تنظيم العمل بطريقة تضمن تمتع عملاء الاتحاد بجودة خدمة مماثلة في المكاتب الإقليمية ومكاتب المناطق كما يتمتعون بها في مقر الاتحاد. وعلى هذا الأساس، أشارت الرئيسة إلى أن اللجنة المخصصة وافقت على تنفيذ بعض التوصيات كما هي، وجميعها من حيث المبدأ. وأشارت الرئيسة إلى أن اللجنة المخصصة أوصت بأن تقدم الأمانة خطة عمل حتى يتمكن جميع الأعضاء من تتبع الأداء ومراقبته. وأعربت الرئيسة عن أملها في أن يستمر استخدام لوحة المتابعة وإتاحتها حتى يتم تنفيذ تقرير مؤسسة PwC بالكامل وأشارت إلى التقدم المحرز مع مكتب جمهورية الهند على الرغم من التحديات المتعلقة بالتمويل. وتمت دعوة الدول الأعضاء إلى تقديم مقترحات ملموسة بناءً على توصيات مؤسسة PwC إلى مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2022.

5.7 وفُتح باب الأسئلة والتعليقات.

6.7 وأشار أحد المندوبين إلى أن المكتب الإقليمي للدول العربية في القاهرة قد أنجز قدراً كبيراً من العمل في منطقة الدول العربية، ولكن الوثيقة تتحدث بإيجاز شديد عن المشاريع المنفذة هناك. وكرر مندوبون آخرون هذا الأمر.

7.7 وأشار مندوب آخر إلى أهمية العمل المنجز بشأن الحضور الإقليمي منذ عقد مؤتمر المندوبين المفوضين الأخير، وأن لوحة المتابعة أداة مفيدة للغاية تشجع المندوبين على الإحاطة علماً بالعمل الذي يتعين القيام به للتحضير لمؤتمر المندوبين المفوضين المقبل.

8.7 وأوضح أحد المندوبين أن وفده سينقل وجهات نظره رسمياً فيما يتعلق بالفقرة 4 من التقرير وطلب تدوين ذلك في المحضر.

9.7 وأعرب مندوب آخر عن أهمية الحضور الإقليمي، ولا سيما للسماح بمشاركة البلدان النامية. وكانت هناك حاجة، في ضوء الموارد المحدودة، إلى الاستمرار في الاستفادة من التكنولوجيات الرقمية على غرار ما تم القيام به في العامين الماضيين. وفي هذا الصدد، هناك حاجة إلى زيادة استخدام العمل عن بُعد للسماح بإضفاء اللامركزية على الحضور الإقليمي في المزيد من البلدان. وبهذه الطريقة، يمكن أن يكون الاتحاد أقرب إلى الأعضاء ويمكن أن يعزز ذلك أيضاً تقديم الخدمات للبلدان بالإضافة إلى العمل الوثيق مع الأوساط الأكاديمية وأعضاء القطاعات وجميع أصحاب المصلحة.

10.7 وأعرب أحد المندوبين عن أهمية القرار 25 وأقر بقيمة المكاتب الإقليمية، لا سيما كجهة مضيفة للمكتب الإقليمي في بانكوك الذي تعمل معه بلاده بشكل وثيق في توجيه المبادرات الإقليمية ودفعها إلى الأمام وتمكين المكتب الإقليمي، مع تسليط الضوء على إدراج مبادرات لتعزيز الفتيات والنساء في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وقدم المندوب تهنئة بشأن التقدم المحرز في إنشاء مكتب المنطقة الجديد في جمهورية الهند. وأخيراً، أشار المندوب إلى نقل المكتب الإقليمي في بانكوك إلى مبنى جديد باستضافة من الهيئة الوطنية للإذاعة والاتصالات مما سيسمح بتعاون أوثق. وسيتم افتتاح المكتب الجديد رسمياً في حفل سيقام في 30 يونيو 2022.

11.7 وأوضح أحد المندوبين أن الحضور الإقليمي أمر ضروري، وأن الحضور في منطقة الأمريكتين يعتبر بالغ الأهمية لتنفيذ المبادرات الإقليمية. وأشار المندوب كذلك إلى أن مؤسسة PwC قدمت عدداً من التوصيات الكثير منها قيد التنفيذ من جانب الأمانة، ولكن هناك العديد من التوصيات المتعلقة بالهيكل الذي يحتاج، رهناً بالاعتبارات المالية، إلى أن يُنظر فيه بعناية. وتم تسليط الضوء على الحاجة إلى الاحتفاظ بحضور قوي في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، ومع ذلك فإن جميع التغييرات في التوظيف والتغييرات الهيكلية التي اقترحتها مؤسسة PwC ظلت معلقة وتحتاج إلى أن ينظر فيها الأعضاء في المجلس أو في مؤتمر المندوبين المفوضين. وتمت الإشارة أيضاً إلى اقتراحات المقهى العالمي بشأن إعادة التوزيع والتنقل ونقل موظفي الاتحاد من المقر إلى المناطق والحاجة إلى النظر في هذه الاحتمالات من أجل زيادة تعزيز الحضور الإقليمي.

12.7 وأعرب أحد المندوبين عن تقديره للأمانة فيما يتعلق بالعمل الجاري بشأن التدابير التي أوصت بها مؤسسة PwC وأعرب عن أمله في رؤية المزيد من الأنشطة في المستقبل وردد التعليقات التي أدلى بها مندوب آخر بشأن خطط التوصيات الهيكلية التي قدمتها مؤسسة PwC. وشدد المندوب على أهمية المكتب الإقليمي الذي تستضيفه البرازيل في برازيليا والعمل الجيد الذي يتم القيام به هناك، والأهمية المستمرة للتمثيل في منطقة البحر الكاريبي.

13.7 وسلط أحد المندوبين الضوء على أهمية القرار 25 وأهمية مفهوم "الاتحاد الواحد" وحاجة المكاتب الإقليمية إلى تمثيل عمل القطاعات الثلاثة بأكبر قدر ممكن من التكامل. ويُعتقد أن هناك حاجة لزيادة وتوسيع نطاق سلطة المديرين الإقليميين بضوابط مناسبة. وأشار المندوب كذلك إلى أن التنفيذ في المقر الرئيسي له تبعات على الأداء، يتعين معالجتها من خلال تعزيز المكاتب الإقليمية.

14.7 وأشار أحد المندوبين إلى زيادة استجابة المكتب الإقليمي وأدائه في منطقة آسيا والمحيط الهادئ، وتطلع إلى استمرار التعاون مع هذا المكتب.

15.7 وأعرب مندوب آخر عن تقديره للتقرير والجهود التي بذلها مكتبا بانكوك وجاكرتا، وللمكتب القادم في جمهورية الهند.

16.7 وأشار أحد المندوبين إلى الجودة العالية للوثيقة والدور الرئيسي الذي يضطلع به الحضور الإقليمي في تنفيذ المبادرات الإقليمية وأعرب عن دعمه لمفهوم "الاتحاد الواحد" الذي يتم تنفيذه في مجال الحضور الإقليمي وتوصيات مؤسسة PwC بشأن تقوية الحضور الإقليمي.

17.7 وأشار أحد المندوبين إلى أهمية الحضور الإقليمي كعامل تمكين رئيسي للإطار الاستراتيجي للاتحاد مشيراً إلى الحاجة إلى خطة استراتيجية لكل منطقة مع ملاحظة الاختلافات بين الخصائص الإقليمية. ولوحظ أيضاً التركيز الضروري على البلدان الضعيفة، ولا سيما أقل البلدان نمواً، وفي إطار المنظور الإفريقي. وعلق المندوب كذلك على الإطار الاستراتيجي المهم بما في ذلك القضايا المالية والاستراتيجية/قضايا الموارد البشرية التي تحيط بالتحسينات اللازمة في مجال الحضور الإقليمي.

18.7 وأشار أحد المندوبين إلى دعم بلاده للحضور الإقليمي وأعرب عن حرصه على تقديم المزيد من الدعم من خلال افتتاح المكتب الإقليمي الجديد في دلهي، وأيد التعليقات التي أدلى بها المندوبون الآخرون دعماً للمكتب الإقليمي والتوصيات الخاصة بالتقوية.

19.7 وكرر أحد المندوبين التعليقات التي أدلى بها الزملاء من المنطقة العربية بشأن العمل الممتاز الذي يقوم به المكتب الإقليمي للمنطقة العربية والذي لم يرد في التقرير، وطلب إدراج المعلومات في التقرير.

20.7 وأحاط أحد المندوبين علماً بالتقرير وانضم إلى المعلقين الآخرين في الاعتراف بعمل الأمانة والمكتب الإقليمي وهنأ مكتب آسيا والمحيط الهادئ بشأن عمله المتعلق بتوفير التدريب والأنشطة الأخرى للدول الأعضاء في المنطقة من أجل سد الفجوة الرقمية.

21.7 وكرر مندوب آخر التعليقات المتعلقة بتوصيات مؤسسة PwC بشأن الحضور الإقليمي، مع التأكيد على أهمية الحفاظ على حضور الاتحاد في منطقة البحر الكاريبي وتقويته مما يفسر الاحتياجات المتنوعة للمنطقة.

22.7 وكرر أحد المندوبين تعليقات زملائه بشأن تعزيز الحضور الإقليمي مشيراً إلى أهمية المكاتب الإقليمية في الأمريكتين، لضمان الدعم الكامل لتنوع المنطقة، معرباً عن دعمه لمكتب المنطقة في شيلي والمكاتب الأخرى.

23.7 وأعرب أحد المندوبين عن شكره للأمانة على الجهود التي تبذلها في المكاتب الإقليمية وأيد الحاجة المهمة للمكاتب، التي تمثل نقطة الاتصال الأولى بين الدول الأعضاء والاتحاد، وشكر مصر على جهودها لدعم المكتب الإقليمي.

24.7 وأعرب أحد المندوبين عن تقديره لعمل الاتحاد في تقوية الحضور الإقليمي وتطويره وأشار إلى العلاقة الوثيقة بين إندونيسيا والمكتب الإقليمي في جاكرتا وشكر مكتب تنمية الاتصالات على دعمه لإندونيسيا في رئاستها لمجموعة العشرين، ولا سيما عمل المكاتب الإقليمية ومكاتب المناطق في منطقة آسيا والمحيط الهادئ.

25.7 وأعرب أحد المندوبين عن أهمية الحضور الإقليمي ومبدأ التعاون الوثيق مع المنظمات الإقليمية الأخرى على صعيد المكتب الإقليمي. وأشار المندوب إلى التخصيص العادل لمبلغ 3 ملايين فرنك سويسري إضافي للمبادرات الإقليمية، لكنه أشار أيضاً إلى التحديات المتعلقة بصرف الأموال، وسأل عن الخطوات المعمول بها لمعالجة المشاريع التي قد تتعطل أو تتأخر.

26.7 وشكر مندوب آخر مديرة مكتب تنمية الاتصالات وموظفيه على الجهود المبذولة لدعم المكاتب الإقليمية، وشكر المدير الإقليمي لمنطقة الدول العربية على العمل الجاد لدعم المناطق.

27.7 وأخذت مديرة مكتب تنمية الاتصالات الكلمة للرد على التعليقات، مشيرةً إلى الاهتمام الكبير الذي أبدته جميع الوفود وهو ما يعبّر عن أهمية الحضور الإقليمي باعتباره ذراع الاتحاد في الميدان. ولم يدخر الاتحاد أي جهد لدعم الحضور الإقليمي من أجل ضمان الدعم باعتباره اتحاداً واحداً، بالتعاون مع المكاتب الأخرى. وأشادت مديرة مكتب تنمية الاتصالات بالمديرين الإقليميين الموجودين في جنيف لحضور اجتماع المجلس وأشارت إلى أنهم حاضرون لدعم المندوبين.

28.7 وأوضحت مديرة مكتب تنمية الاتصالات الحاجة إلى تعديل التقرير ليعبّر بشكل أفضل عن العمل المنجز في منطقة الدول العربية، وهو ما تمت ملاحظته في جداول الوثيقة الرئيسية التي تضم 21 نشاطاً و7 مشروعات محددة، ولوحظت أيضاً مقترحات لتعزيز الحضور الإقليمي وهي مقترحات ذكرها أحد المندوبين وناشئة عن المقهى العالمي. وشكرت مديرة مكتب تنمية الاتصالات جمهورية الهند على المكتب الجديد الذي سيُفتتح قريباً والذي سيكون له أيضاً وظيفة ابتكارية يمكن تكرارها في جميع المكاتب، وشكرت تايلاند على المقر الجديد للمكتب الإقليمي في بانكوك.

29.7 ورداً على التعليقات التي أدلى بها أحد المندوبين، أوضحت الأمانة أن الاتحاد يحاول تبسيط العمليات، مع إجراء تغييرات، وأشارت إلى أنه سيتم توفير مزيد من المعلومات فيما يتعلق بتقارير الضوابط الداخلية. وقد تماشى ذلك مع التعليقات التي أدلى بها مندوب آخر بشأن التحديات التي تحدث فيما يتعلق بالمشاريع وأفادت الأمانة أنه تم تشكيل لجنة مشاريع تساعد مكتب تنمية الاتصالات على معالجة أي تأخير أو مشاكل، ووُجه المندوبون إلى لوحة متابعة المشاريع.

30.7 وأشارت الأمانة على سبيل التفصيل إلى أن المعلومات المحدَّثة بشأن العمل في منطقة الدول العربية ستقدَّم كإضافة للتقرير في أقرب وقت ممكن.

31.7 وفيما يتعلق بمسألة إعادة توزيع الموظفين بشكل عام، ورداً على التعليقات التي أدلى بها العديد من المندوبين، أشير إلى أن مكتب تنمية الاتصالات يعمل مع دائرة الموارد البشرية على طرائق تنقل الموظفين بحيث يمكن توخي تقوية المكاتب الإقليمية من خلال زيادة زخم حركة الموظفين من المقر الرئيسي إلى المناطق حيثما يمكن ذلك. ورداً على التعليقات التي أدلى بها أحد المندوبين بشأن الحاجة إلى تخطيط استراتيجي إقليمي، لوحظ أنه تم البدء في عملية لكل منطقة من أجل أن يكون لها استراتيجيتها الخاصة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية للاتحاد والتي من شأنها أن تساعد في معالجة الأداء بشكلٍ عام، بما في ذلك "الاتحاد الواحد" وتحديد احتياجات القدرات. وسيتم الانتهاء من هذه العملية هذا العام بما يتماشى مع عملية التخطيط الاستراتيجي الجديدة ومن المأمول أن تكون هناك جلسة إحاطة أو وثيقة معلومات متاحة لمؤتمر المندوبين المفوضين. ويتماشى هذا أيضًا مع الحاجة إلى إدارة التكاليف بشكل أفضل لتوفير بصمة أفضل ضمن مغلف التكاليف نفسه.

32.7 ورداً على طلب مقدم من أحد المندوبين، أوضحت الأمانة أن مكتب تنمية الاتصالات يعمل على مصفوفة تفويض السلطة، والتي ستزيد من مستويات السلطة في المنطقة مع ضمان المساءلة لمن يمارسون السلطة. وسيتم الانتهاء من هذا العمل خلال النصف الأول من هذا العام، لذلك ستكون المصفوفة جاهزة بحلول نهاية يونيو.

33.7 وأعطت الرئيسة الكلمة لمدير مكتب الاتصالات الراديوية الذي استكمل التعليقات التي أدلى بها الزملاء مطمئناً أنه على الرغم من أن قطاع تنمية الاتصالات هو الذي يدير الحضور الإقليمي لأن معظم العمل يُوَلد هناك، فإن مكتب الاتصالات الراديوية ومكتب تقييس الاتصالات يعملان بشكل وثيق للغاية مع المناطق لتقديم الدعم والمساعدة من خلال المكاتب الإقليمية. وقد تحسن التنسيق في العام الماضي، ويُعتقد أن الحضور الإقليمي يشكل كل ما يمثل الاتحاد في الميدان.

34.7 وأخذ أحد المندوبين الكلمة ليقترح أن ينظم مديرو المكاتب دورة إحاطة إعلامية افتراضية مكثفة للمكاتب الإقليمية ومكاتب المناطق لتزويدها بمعلومات عن التحديات التي يواجهها مكتب الاتصالات الراديوية ومكتب تقييس الاتصالات خاصة فيما يتعلق بالمؤتمرات القادمة والأخيرة.

35.7 وأشار مدير مكتب تقييس الاتصالات إلى التعاون الوثيق بين مكتب تقييس الاتصالات والمكاتب الإقليمية، مشيراً إلى إجراء مكالمات شهرية معها وأن مكتب تقييس الاتصالات يواصل أنشطة التواصل من خلال العمل والتنسيق الوثيقين مع المكاتب الإقليمية ومكاتب المناطق.

36.7 وشكرت مديرة مكتب تنمية الاتصالات مديري مكتب الاتصالات الراديوية ومكتب تقييس الاتصالات على تعليقاتهما وردت على الاقتراح الذي تقدم به أحد المندوبين بشأن دورة إحاطة إعلامية افتراضية مكثفة، مفادها أن مكتب تنمية الاتصالات يقوم بذلك بانتظام من خلال اجتماعات عامة شهرية وجلسات معلومات منتظمة. وأشارت مديرة مكتب تنمية الاتصالات كذلك إلى أن السيد بلال جاموسي حضر آخر اجتماع عام لشرح نتائج الجمعية العالمية لتقييس الاتصالات، وأن جلسات مماثلة قد عُقدت مع نائبة مدير مكتب الاتصالات الراديوية قبل المؤتمر العالمي للاتصالات الراديوية وبعده.

37.7 وأخيراً، أشارت مديرة مكتب تنمية الاتصالات إلى أنه استجابةً لاحتياجات التوظيف داخل المناطق، فإن هناك مبادرة عظيمة تقدمها اليابان وجمهورية الصين الشعبية حالياً تتمثل في توفير موظفين فنيين مبتدئين يمكنهم مساعدة مكتب تنمية الاتصالات وتقديم الدعم له، وشكرت حكومتي جمهورية الصين الشعبية واليابان لدعمهما وشجعت الحكومات الأخرى على النظر في هذا الاحتمال.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  38.7 توصي اللجنة بأن يحيط المجلس علماً بالوثيقة C22/25. |

# 8 تحسين الإدارة والمتابعة فيما يتعلق بمساهمة أعضاء القطاعات والمنتسبين في تحمّل نفقات الاتحاد (الوثيقة [C22/41](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0041/en))

1.8 كلَّف مؤتمر المندوبين المفوضين الأمين العام بموجب القرار 153 (المراجَع في بوسان، 2014) بأن يقدم إلى المجلس، بالتشاور مع مديري المكاتب، تقريراً بشأن إدارة ومتابعة مساهمة أعضاء القطاعات والمنتسبين في تحمل نفقات الاتحاد، يسلط الضوء على ما قد يُلاقى من صعوبات ويقترح المزيد من التحسينات.

2.8 وقد مُنح الأمين العام منذ عقد دورة المجلس لعام 2011 قدراً أكبر من المرونة في تنفيذ القرار 152 (المراجَع في غوادالاخارا، 2010) فيما يخص حكم إلغاء العضوية تلقائياً بغية استبقاء الأعضاء الحاليين وتيسير استرداد الديون السابقة. وعدّل مؤتمر المندوبين المفوضين (بوسان، 2014) القرار 152 لأخذ هذه المرونة في الاعتبار. وقد أثمر اعتماد القرار 152 زيادة نسبة تحصيل المساهمات، ومن ثَم، خفض ديون أعضاء القطاعات والمنتسبين.

3.8 ويبين الجدول 1 نسبة تحصيل المساهمات من أعضاء القطاعات والمنتسبين والهيئات الأكاديمية منذ عام 2012 حتى عام 2021. وتشكل نسبة تحصيل المساهمات من أعضاء القطاعات في عام 2021 نسبة بالغة الارتفاع (98 في المائة)، وظلّت كما كانت في عام 2020 رغم تفشي جائحة فيروس كورونا (كوفيد-19(، في حين لم تتغير أيضاً نسبة تحصيل المساهمات من المنتسبين والمؤسسات الأكاديمية في عام 2020 (94 في المائة من المنتسبين و90 في المائة من المؤسسات الأكاديمية).

4.8 ويبين الجدول 2 مبالغ الديون والمتأخرات الحالية المستحقة على أعضاء القطاعات والمنتسبين والهيئات الأكاديمية في الفترة ما بين عامي 2012 و2021. وبالرغم من اندلاع جائحة كوفيد-19، ظلت نسبة الديون الحالية مستقرة تقريباً في العام الماضي. وعلى غرار الإجراء الذي اتُّخذ في عام 2020، منح الأمين العام جميع أعضاء الاتحاد فترة سماح مدتها ستة أشهر قبل أن يُشرع في تطبيق الفوائد المقررة على المتأخرات المستحقة، آخذاً في اعتباره وقوع الجائحة.

5.8 ونتيجةً لقيام المجلس في دورته لعام 2021 بشطب الديون غير القابلة للاسترداد المتراكمة لأكثر من عشر سنوات، البالغة 2,7 مليون فرنك سويسري، انخفضت المتأخرات انخفاضاً هائلاً من 17,8 مليون فرنك سويسري في عام 2012 إلى 7,6 مليون فرنك سويسري في عام 2021.

6.8 وقد بُذلت جهود لإعادة إشراك الكيانات المجمدة التي كانت معرضة للاستبعاد من العضوية. بيد أنه من بين 55 كياناً كان من المفترض استبعادها من العضوية في يناير 2021 طبقاً للقرار 152، تمكنت الأمانة من إقناع 17 كياناً منها بتسوية الرسوم المستحقة عليها وأُعيد تفعيل عضوية 14 كياناً منها، بينما ألغت عشرة كيانات عضويتها رسمياً. وبادرت نسبة 60 في المائة من الكيانات التي ألغت عضويتها إلى تسوية وضعها المالي.

7.8 ويورد الملحق 1 قائمة بالأعضاء الذين عُلِّقت عضويتهم منذ 1 أكتوبر 2021 (جُمِّدت مشاركتهم منذ 1 يناير 2022).

8.8 ويسرد الملحق 2 الأعضاء المقرَّر استبعادهم اعتباراً من 30 يونيو 2022 (جُمِّدت مشاركتهم منذ يناير 2021).

9.8 وقدمت الأمانة ثلاث توصيات بهذا الشأن، هي كالتالي:

• أن تواصل الأمانة والمكاتب الثلاثة والمكاتب الإقليمية تعاونها الوثيق على متابعة سداد الرسوم المستحقة على أعضاء القطاعات والمنتسبين والهيئات الأكاديمية، علماً بضرورة تنسيق الجهود لاستبقاء الكيانات التي عُلِّقت عضويتها، وذلك بهدف استرداد المتأخرات المستحقة عليها وإعادة تفعيل مشاركتها في أعمال القطاعات.

• أن يواصل الأمين العام استبعاد الكيانات التي عُلّقت عضويتها لأجل طويل، ذلك أنه لا يُرجَّح إعادة إشراكها وقيامها بسداد المبالغ المستحقة عليها. وقد أثبتت التجربة أن توخي المرونة كان مفيداً في منح مزيد من الوقت لاستبقاء بعض الكيانات.

• أن تطلب الأمانة إلى الإدارات التي توافق، عملاً بالمادة 19 من الاتفاقية، على مشاركة أعضاء القطاعات والمنتسبين والهيئات الأكاديمية مواصلة الدعم الجاري تقديمه، بمتابعة الكيانات المتأخرة في سداد مساهماتها.

10.8 وأعربت الأمانة عن امتنانها لإدارتي الولايات المتحدة الأمريكية وإيران لما تبذلانه من جهود لمتابعة مسألة سداد الرسوم المستحقة. ويُؤمل أن تحذو سائر الإدارات حذوهما.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  11.8 توصي اللجنة بأن **يحيط** المجلس **علماً** بالتقرير المقدم من الأمين العام بشأن تحسين إدارة ومتابعة مساهمة أعضاء القطاعات والمنتسبين والهيئات الأكاديمية في تحمّل نفقات الاتحاد، و**يقر** التوصيات المقدمة في القسم 4 من الوثيقة المشار إليها أعلاه. |

# 9 تقرير عن تنفيذ القرار 191 (المراجَع في دبي، 2018) - استراتيجية تنسيق الجهود بين قطاعات الاتحاد الثلاثة (الوثيقة [C22/38 (Rev.1)](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0038/en))

1.9 عرض نائب الأمين العام التقرير المتعلق بتنفيذ القرار 191 (المراجَع في دبي، 2018) بشأن استراتيجية تنسيق الجهود بين قطاعات الاتحاد الثلاثة.

2.9 ووفقاً لمراجعة القرار 191 (المراجَع في دبي، 2018) بشأن "استراتيجية تنسيق الجهود بين قطاعات الاتحاد الثلاثة"، قدمت الأمانة تقارير منتظمة عن تنسيق الأنشطة بين القطاعات إلى كل من المجلس، وفريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية (CWG-FHR)، والأفرقة الاستشارية للقطاعات الثلاثة. وزيدَ تعزيز الآليات والجهود الرامية إلى مواصلة تحسين التنسيق بين القطاعات، كما تحقق تنسيق أوثق بين فريق المهام المعني بالتنسيق بين القطاعات (ISC‑TF) التابع للأمانة وفريق التنسيق بين القطاعات (ISCG) التابع للأعضاء.

3.9 وأُنشئ فريق المهام المعني بالتنسيق بين القطاعات (ISC-TF) داخل الأمانة ليُعنى بتعزيز التنسيق والتعاون بين المكاتب الثلاثة والأمانة العامة بهدف تلافي ازدواج الجهود داخلياً، واستخدام الموارد الاستخدام الأمثل. ويسرد الأمر الإداري رقم 16/13 اختصاصات فريق المهام هذا. وقد عقد الفريق عدة اجتماعات بشأن المواضيع التالية: إمكانية النفاذ، والاتجاهات الناشئة والذكاء الاصطناعي، وسد الفجوة التقييسية، والاتصالات وتحرير المواقع الإلكترونية، وكذلك الشبكات المجتمعية، والاتصالات في حالات الطوارئ، والبيئة والمجتمعات الذكية المستدامة، وتنسيق الأحداث، فضلاً عن قضية المساواة بين الجنسين، وأنشطة الجغرافيا المكانية، ومسائل العضوية، وتعبئة الموارد والشركات الصغيرة والمتوسطة (SME)، وتعدد اللغات.

4.9 وقد حقق فريق المهام المعني بالتنسيق بين القطاعات عدة نتائج تتعلق بما يلي: استراتيجية التنسيق بين القطاعات، وتقديم تقرير الفريق، والمشاركة عن بُعد، ومذكرة التفاهم الموقَّع عليها مع وحدة التفتيش المشتركة، وإطار إدارة المخاطر في الاتحاد ولوحة متابعة الامتثال الخاصة بالاتحاد، والاتصالات وتحرير المواقع الإلكترونية، وأنشطة الجغرافيا المكانية، ومسائل العضوية، وتعبئة الموارد، والشركات الصغيرة والمتوسطة، وتعدد اللغات، والأعمال المتعلقة بالصفحات الإلكترونية بحسب الموضوع، والمبادرة الجديدة المتمثلة في إنشاء فريق تنسيق المؤتمرات (CCG)، وخطة الاتحاد الاستراتيجية للفترة 2027‑2024.

5.9 وأُنشئ فريق تنسيق المؤتمرات (CCG) في يوليو 2021 ليُعنى بتحسين التعاون والتنسيق والمواءمة في الاضطلاع بالأعمال التحضيرية لمؤتمرات الاتحاد الرئيسية الثلاثة المخطط لعقدها في عام 2022، وذلك بهدف تحسين العمل الجماعي وتحسين توظيف الموارد وتلافي ازدواج الجهود. ويرأس الفريق نائبُ الأمين العام ويمثل أعضاؤه القطاعات الثلاثة، بما في ذلك مديرو المكاتب الإقليمية. ثم أُنشئ 14 فريقاً فرعياً لتُعنى بالقضايا الرئيسية المتعلقة بالاتصالات، والتسجيل، والاعتماد، وإدارة الوثائق، والترجمة الشفوية، وتكنولوجيا المعلومات والدعم بالخدمات السمعية المرئية (AV)، والسلامة والأمن، والتحرير، والشؤون القانونية، والخدمات اللوجستية، والمحتوى، وتعزيز وإدارة شؤون الأعضاء، والبروتوكولات، والمنشورات، والشؤون المالية، وسفر الموظفين.

6.9 وقد أُنشئ [فريق التنسيق بين القطاعات (ISCG)](https://www.itu.int/en/general-secretariat/Pages/ISCG/default.aspx) بالاشتراك بين الفريق الاستشاري للاتصالات الراديوية (RAG) والفريق الاستشاري لتقييس الاتصالات (TSAG) والفريق الاستشاري لتنمية الاتصالات (TDAG). ويحدد الفريق المواضيع المشتركة بين القطاعات الثلاثة والأمانة العامة.

7.9 وأعرب بعض المندوبين عن تقديرهم لما بذلته الأمانة من جهود وفقاً لإفادات التقرير، وأبرزوا تأييدهم لتنفيذ القرار 191 تحت مبدأ ’الاتحاد الواحد‘ وبهدف زيادة كفاءة الاتحاد.

8.9 ورداً على استفسار بشأن استخدام منصَّتي المشاركة عن بُعد الحاليتين، أفادت الأمانة المندوبين بأنه سيتواصل استخدامهما. فأداة “My Meetings” أداة استحدثها مكتب تقييس الاتصالات لتقديم خدمات الاجتماعات الإلكترونية إلى المشاركين في أعمال قطاع تقييس الاتصالات، أي لجان الدراسات. و"Zoom" أداة أخرى تُستخدم في الاجتماعات الافتراضية التي يحضرها عدد أكبر من المشاركين.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  9.9 توصي اللجنة بأن يحيط المجلس علماً بالوثيقة C22/38 (Rev.1). |

# 10 تقرير مرحلي عن التقدم المحرز بشأن مشروع مبنى مقر الاتحاد (الوثيقة [C22/7 (Rev.1)](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0007/en))

1.10 قدمت الأمانة الوثيقة C22/7 (Rev.1) المتعلقة بالتقرير المرحلي عن التقدم المحرز بشأن مشروع مبنى مقر الاتحاد، وأكدت أن تنفيذ المشروع يسير وفقاً لجدوله الزمني وفي حدود الميزانية.

2.10 وأفاد مندوب الكويت بوجود خطأ في النسخة العربية من الوثيقة المشار إليها، حيث يُذكر أن مبلغ الرعاية المقدم من الكويت هو بقيمة مليوني فرنك سويسري. وبالنظر إلى أن الرعاية المقدمة من الكويت قيمتها 2,5 مليون فرنك سويسري وأنه قد دُفع بالفعل مبلغ 250 000,00 فرنك سويسري، ينبغي أن تصبح العبارة "2,25 مليون فرنك سويسري متبقية".

3.10 وأعرب بعض المندوبين عن قلقهم بشأن كيفية عقد الاجتماعات والأحداث أثناء مرحلة التشييد. فقدمت الأمانة معلومات محدَّثة عن حالة استضافة الاجتماعات التقنية أثناء مرحلة التشييد والمناقشات الجارية بهذا الشأن مع هنغاريا والجمهورية التشيكية ورواندا وجمهورية الصين الشعبية. وأعرب بعض المندوبين عن قلقهم أيضاً لأن المبلغ المخصص لصندوق سجل المخاطر أقل كثيراً من مبلغ 12,6 مليون فرنك سويسري المحدد في المقرر 619 للمجلس.

4.10 وتعلَّق أحد دواعي القلق الأخرى بمسألة الممتلكات، التي تشمل الهدايا المقدمة من الدول الأعضاء، إذا إنها ستُنقل من مبنى المقر مؤقتاً. فأفادت الأمانة بوجود كتالوغ يتضمن جميع الهدايا والبنود المتبرَّع بها، وبأن من المرتقب تخزينها أثناء مرحلة التشييد تخزيناً مأموناً في موقع معين. ويُعتزم عرضها في المبنى الجديد بالتناوب.

5.10 وطلب أحد المندوبين مزيداً من التوضيح والشفافية بخصوص مذكرات التفاهم المتعلقة بالرعاية والتبرعات ودور المجلس في استعراضها قبل التوقيع عليها. فأوضح نائب الأمين العام أن الوثائق المشار إليها ليست مذكرات تفاهم، إنما هي اتفاقات رعاية، وفقاً للمبادئ المحددة في الوثيقة C18/47. واتفاقات الرعاية لا تشكل وثائق سرية ويمكن إتاحة الاطلاع عليها، إذ إنها أيضاً الوثائق المباشرة الموضِّحة للأغراض التي تُستخدم فيها أموال الرعاية، والجدول الزمني لدفعها، والمسؤوليات المترتبة على كل منها.

6.10 وأكدت الأمانة أيضاً أن إبرام عقد السعر الأقصى المضمون (GMP) الذي ستتضمن بنوده بنداً عن شفافية سجلات التكاليف سيضمن عدم تجاوز أقصى مبلغ موافَق عليه للمشروع وهو 172 690 000,00 فرنك سويسري.

7.10 وصرَّح مندوب آخر بأنه وفقاً للمادة 29 من اللوائح والقواعد المالية للاتحاد، سيقدم وفد بلاده طلباً خطياً لتلقي نسخة من تقرير المراجعة الداخلية الذي ينبغي وضع صيغته النهائية بحلول منتصف مايو.

8.10 أما عن المخزون الفائض الذي سيُباع للموظفين، فهذه ممارسة معتادة في الاتحاد، تأتي نتيجةً لأعمال الإخلاء الجاري الاضطلاع بها، وتمثل واجب إخلاء جميع المساحات بمبنى فارامبيه قبل هدمه. وتتفق هذه المبادرة الخاصة المكرَّسة لبيع البنود البالية مع التوصيات المقدمة من فريق الاستدامة البيئية الذي تقوده الإدارة، وتتألف من الخيارات التالية: أولاً، بيع هذه الأشياء ومنحها عمراً افتراضياً ثانياً، وثانياً، التبرع/ التصدق بها إلى المنظمات الخيرية، وثالثاً، إعادة تدويرها، وأخيراً، توجيهها إلى مدفن المخلفات. وسيُستخدم جزء من إيرادات البيع في سداد الديون الحالية، بينما ستُستخدم الإيرادات المتبقية في خفض الدين المتعلق بالمبنى الجديد.

9.10 ووجَّه مندوب نيجيريا الانتباه إلى الصفحة 8 من الوثيقة التي لا تشمل معلومات عن التبرع المقدم من نيجيريا، واستوضح الأمر. فأوضحت الأمانة أنه عندما أُعدَّت وثيقة المجلس هذه في يناير، لم يكن قد وُقِّع على رسالة الاتفاق مع نيجيريا. وأوضحت، في الوقت ذاته، أن الاتحاد قد تلقَّى بالفعل تبرعاً من نيجيريا بقيمة 50 000,00 فرنك سويسري.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  10.10 توصي اللجنة بأن يحيط المجلس علماً بالتقرير ويوافق على استخدام تكاليف المشروع غير المباشرة المتعلقة برسوم الموثِّق لتعيين شركة قانونية خارجية. |

تقرير موجز عن أعمال الفريق الاستشاري للدول الأعضاء المعني بمشروع مبنى مقر الاتحاد (الوثيقة [C22/48](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0048/en))

11.10 عرض السيد غريغ راتا، رئيس الفريق الاستشاري للدول الأعضاء، الوثيقة C22/48 بشأن مشروع مبنى مقر الاتحاد، وأوضح أن الفريق عقد ثلاثة اجتماعات منذ المشاورة الافتراضية لأعضاء المجلس التي عُقدت في يونيو 2021: اثنان منها مذكوران في هذه الوثيقة وآخرها عُقد في 10 مارس 2022، بعد الموعد النهائي لتقديم وثائق المجلس.

12.10 ويوجَّه الانتباه إلى بند نوقش في هذا الاجتماع (السابع عشر) الأخير، بشأن تعيين متخصص في قانون البناء. واقترحت وحدة الشؤون القانونية بالاتحاد توظيف شركة قانونية خارجية ذات خبرة في عقود البناء. ونظراً لعدم توقع هذا الخطر، لم تُحدَّد بعد الأموال اللازمة. ومن المفترض أن تبلغ التكلفة تقريباً 20 000 فرنك سويسري، ولكن هذا المبلغ لم يتم تأكيده بعد. ومن الممكن استخدام ميزانية التكاليف غير المباشرة لرسوم الموثِّق. وعلى الرغم من العناية الشديدة التي أولاها الفريق للتفاصيل، فإن هذا القرار الهام يعود إلى المجلس على نطاق أوسع.

13.10 ويرجى من المندوبين الاتصال بممثليهم الإقليميين المعنيين لطرح أي أسئلة تتعلق بمشروع المقر الجديد، خاصة فيما يتعلق بالتحديثات الربع سنوية لسجل المخاطر.

14.10 وتم تناول السؤال المتعلق بالقضايا ذات الصلة بالموظفين في الفترة الانتقالية. وهناك خطة لتخصيص الأماكن تتيح استعمال ما يصل إلى 60 في المائة من الأماكن الحالية، بما يشمل جميع المباني. وعلى الإدارة أن تتخذ القرار بشأن تخصيص المكاتب على أساس يومي.

15.10 وأكد مندوب تونس استعداد بلده للمساهمة في استضافة بعض الاجتماعات، كما حدث في الماضي. وأكد نائب الأمين العام أنه سيتم توفير المعلومات المتعلقة بالاجتماعات التي ستتطلب استضافة، حيث يوجد حد أدنى لتكلفة الموظفين الداعمين المطلوبين.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  16.10 توصي اللجنة بأن يحيط المجلس علماً بالتقرير الوارد في الوثيقة C22/48. |

نهج جديد لإدارة المخاطر المالية المتصلة بأشغال البناء (الوثيقة [C22/62](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0062/en))

17.10 عرضت الأمانة الوثيقة المتعلقة بالنهج الجديد لإدارة المخاطر المالية المتصلة بتشييد المبنى الجديد استجابةً للطلب الذي قدمته الولايات المتحدة الأمريكية خلال اجتماع فريق العمل التابع للمجلس المعني بالموارد المالية والبشرية (CWG‑FHR) في يناير 2022 لجمع مزيد من المعلومات عن التكاليف المحتملة، والنظر في استخدام التأمين كوسيلة لنقل المخاطر كبديل لصندوق سجل المخاطر (RRF)، وتقديم تقرير إلى المجلس في دورته لعام 2022.

18.10 وقرر المجلس في دورته لعام 2019، في سبتمبر 2019، من خلال المقرر 619، توفير احتياطي مالي إضافي يصل إلى 12,6 مليون فرنك سويسري للتعويض عن المخاطر غير القابلة للتخفيف، مما يمثل الحد التراكمي البالغ 8 في المائة من التقديرات الحالية للتكاليف المباشرة الوارد وصفها في الوثيقة C19-ADD/2، من خلال إنشاء صندوق لسجل المخاطر يموَّل حسبما يقرره المجلس لاحقاً ابتداءً من 2020، وفقاً للوائح المالية والقواعد المالية.

19.10 وخلال اجتماع الفريق الاستشاري للدول الأعضاء في 15 ديسمبر 2021، واجتماع فريق العمل التابع للمجلس المعني بالموارد المالية والبشرية يومي 11 و12 يناير 2022، طُلب من الأمانة أن تجمع معلومات عن احتمال نقل مخاطر عدم تمويل صندوق سجل المخاطر إلى مؤسسة أخرى. وبناءً على ذلك، اتصلت الأمانة بوسطاء وبمنظمات أخرى اتخذت من جنيف مقراً لها وكان لديها مشاريع بناء حديثة لمعرفة ما إذا كان هذا التأمين متوفراً في السوق.

20.10 واتصل الاتحاد بمنظمة العمل الدولية (ILO) ومكتب الأمم المتحدة في جنيف (UNOG)، اللذين اضطلعا في الآونة الأخيرة بمشاريع مماثلة. وقد استخدمت منظمة العمل الدولية نفس النهج المتمثل في وضع العديد من سياسات التأمين لتغطية المخاطر حسب طبيعتها، أي الأضرار والحوادث والتلف الذي يصيب منطقة الأشغال وأخطاء التصميم والمواصفات غير الكاملة وتجاوزات الميزانية والتأخير والعيوب وتجاوز نطاق المشتريات. ومع ذلك، لم تتخذ منظمة العمل الدولية تأميناً إضافياً لإدارة المخاطر فيما يتعلق بالمخاطر الأخرى. وفي إطار مشروع الخطة الاستراتيجية للتراث (SHP) في مكتب الأمم المتحدة بجنيف، لا تعلم إدارة مشروع البناء والتجديد بوجود تأمين يغطي مبالغ افتراضية في سجل مخاطر. ويخصَّص احتياطي طوارئ/احتياطي في الميزانية الإجمالية لأخذ المخاطر المختلفة في الاعتبار بناءً على احتمالية حدوثها والوقت الذي قد تحدث فيه.

21.10 وتم التشاور أيضاً مع المتعاقدين (CDTK وHill International) اللذين أشارا بأن جميع المخاطر التي تم فحصها هي في الواقع غير قابلة للتأمين في السوق لأنها مخاطر تجارية أو تعاقدية وليست مرتبطة بخسائر أو أضرار مادية أو مسؤولية قانونية. ولا يؤمن المتعاقدان بفوائد هذا التأمين الذي لا يتوافق مع معايير وممارسات الجمعية السويسرية للمهندسين والمهندسين المعماريين (SIA).

22.10 وتوصي الأمانة بمواصلة إعطاء الأولوية لتوفير صندوق سجل المخاطر بما أن هذا التأمين المتعلق بإدارة المخاطر غير متاح حالياً في السوق. وفي نهاية أشغال البناء، سيتم إرجاع الأموال غير المستعملة في صندوق سجل المخاطر إلى حساب الاحتياطي وفقاً للمقرر 619.

23.10 وأعرب العديد من المندوبين عن شكرهم للأمانة على التقرير وعن دعمهم للتوصية بمواصلة العمل مع سجل المخاطر القائم مع ضمان توفر الأموال الكافية في سجل المخاطر.

24.10 وشكرت الأمانة المندوبين والبلد المضيف (سويسرا) والفريق الاستشاري للدول الأعضاء وجميع الجهات الراعية والمانحة على الدعم والتعاون المتواصلين بشأن مشروع البناء. وستكون الأعوام من 2023 إلى 2026 فترة صعبة على الاتحاد عندما سيتم هدم مبنى فارامبيه وتشييد المبنى الجديد، لذلك، يشجَّع المندوبون على النظر في إمكانية استضافة الاجتماعات التقنية.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  25.10 توصي اللجنة بأن يحيط المجلس علماً بالوثيقة C22/62 وبالتوصية الواردة فيها. |

# 11 صندوق تنمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT-DF) (الوثيقة [C22/34](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0034/en))

1.11 وفقاً لقرارات مؤتمرات المندوبين المفوضين والمجلس، تقدم الوثيقة C22/34 الأنشطة الرئيسية لصندوق تنمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT-DF) والتقدم الذي أحرزه في دعم تنفيذ مشاريع التنمية، وكذلك القواعد والإجراءات الرئيسية للصندوق وحالة تنفيذ مشاريعه مع مختلف التحليلات والمخططات.

2.11 وتعرض الوثيقة تطور حساب رأسمال الصندوق وتقدم معلومات عن الأموال المتبقية في نهاية عام 2021. وتُعرض المشاريع الجارية الممولة من الصندوق منذ مايو 2021 في شكل جداول.

3.11 وسلط أحد المندوبين الضوء على أهمية الصندوق في تمويل مشاريع التنمية وأشار إلى أن مبادرة الشراكة من أجل التوصيل (Partner2Connect) جاءت في الوقت المناسب حيث يمكن أن يوفر ذلك تمويلاً إضافياً للصندوق لأن تليكوم لم يعد يولّد أموالاً.

4.11 وأوضح أحد المندوبين أن الصندوق مصدر مهم لتمويل المشاريع في أقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرة الصغيرة النامية، وأن من اللازم استدامته واقترح إصلاح الصندوق.

5.11 وأشار مندوب آخر إلى أن دور الاتحاد وفقاً للقرار 157 هو الاضطلاع بتنفيذ المشاريع، وطلب معرفة التدابير التي اتُّخذت لضمان ذلك.

6.11 وتم تطوير وتحديث مهارات موظفي المشاريع لضمان تنفيذ المشاريع بفعالية وكفاءة.

7.11 وطلب أحد المندوبين من الأمانة التعليق على حالة قرار لتحديد استخدام المساهمات العينية وكذلك الحاشية 2 في الصفحة 2 من النسخة الإنكليزية للوثيقة C22/34، التي تنص على أن المعلومات النهائية ستكون متاحة عند إقفال الحسابات المالية للاتحاد.

8.11 وأعرب مندوب آخر عن رغبته في معرفة كيفية جعل المشاريع التي تم تنفيذها مستدامة بعد إغلاقها لضمان عدم فشلها.

9.11 ورداً على مختلف الأسئلة المطروحة، قدمت الأمانة التعليقات التالية:

• كانت مبادرة الشراكة من أجل التوصيل (Partner2Connect) فرصة عظيمة للاتحاد لتعبئة وجمع الأموال للمشاريع لأن تليكوم لم يعد مصدراً قابلاً للاستمرار.

• نجح قطاع التنمية في تعبئة الموارد وإقامة الشراكات لدرجة أنه تمكن في عام 2021 من تعبئة ما يقارب 20 مليون دولار. ومع ذلك، لكي ينجح الاتحاد في تعبئة الأموال، قطعت الأموال الأولية المقدمة من صندوق تنمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات شوطاً طويلاً في جذب المزيد من التمويل. وكما هو مبين في الوثيقة C22/34، قدم الصندوق 25 في المائة فقط من التمويل للمشاريع الجديدة التي تم التوقيع عليها. وتأتت نسبة 75 في المائة المتبقية من مصادر خارجية.

• فيما يتعلق بالتدريب وتطوير المهارات في مجال إدارة المشاريع، حصل 97 موظفاً على شهادات في إدارة المشاريع. وبالإضافة إلى ذلك، تم تطوير دليل لإدارة المشاريع لتسهيل الرجوع إليه. وتم اختيار الموظفين المدرَّبين من جميع القطاعات الثلاثة والأمانة العامة، بما يشمل الأشخاص من شعبة المشتريات والشؤون المالية والمراجعة الداخلية.

• فيما يخص استدامة المشاريع بعد إغلاقها، لوحظ أن الاتحاد يجري تقييمات بعد التنفيذ، وبما أن المشاريع الأخرى تُنفَّذ في نفس البلدان المستفيدة، فإن الاتحاد، مع أصحاب المصلحة المحليين، سيواصل رصد أداء هذه المشاريع. وفي العادة، يتحمل أصحاب المصلحة المحليون المشاركون في إدارة المشروع مسؤولية المشروع بعد تسليمه، ويضمنون العناية الجيدة بالمشروع.

• فيما يتعلق بالتعديلات المدخلة على المساهمات العينية، لم ينته العمل بعد في هذا المجال.

• في الحاشية التي تشير إلى إقفال الحسابات، لوحظ أن الحسابات قد أقفِلت. ومع ذلك، لا تزال مراجعة الحسابات جارية مما يمنع الأمانة من تقديم الأرقام النهائية رسمياً.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  10.11 توصي اللجنة بأن يحيط المجلس علماً بالوثيقة C22/34. |

# 12 الاجتماعات الافتراضية والمختلطة (الوثيقة [C22/65](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0065/en)) ومساهمة من أستراليا وكندا - إطار الاتحاد لعقد الاجتماعات المختلطة (الوثيقة [C22/69](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0069/en))

1.12 حظي المقترح الوارد في الوثيقتين C22/65 وC22/69 بتأييد واسع النطاق في الاجتماع. وسلط المندوبون الضوء على نتائج الجمعية العالمية لتقييس الاتصالات بشأن هذه القضية وكذلك الفريق المخصص التابع للفريق الاستشاري لتقييس الاتصالات المعني بالاجتماعات الإلكترونية.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  2.12 توصي اللجنة بأن يطلب المجلس من الأمين العام إعداد وثيقة معلومات أساسية بشأن ممارسات الاتحاد الحالية المتعلقة بالاجتماعات الافتراضية بالكامل، والاجتماعات الحضورية مع المشاركة عن بُعد، والاجتماعات المختلطة، مع مراعاة خصوصيات كل قطاع والمسائل القانونية والقيود اللوجستية، وتقديم هذه الوثيقة إلى مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2022. |

مقترح مقدم من جمهورية الصين الشعبية – مقترح لزيادة تحسين المشاركة عن بُعد في اجتماعات الاتحاد (الوثيقة [C22/73](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0073/en))

|  |
| --- |
| ***التوصية***  3.12 توصي اللجنة بأن يطلب المجلس من الأمين العام أن يأخذ في الاعتبار النقاط التي أثارتها جمهورية الصين الشعبية في الوثيقة C22/73 عند إعداد وثيقة المعلومات الأساسية من أجل مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2022. |

# 13 دراسة جدوى بشأن إنشاء معهد تدريب تابع للاتحاد: مقترحات مقدمة من الأمانة (الوثيقة [C22/56](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0056/en))

1.13 عرضت الأمانة الوثيقة C22/56 التي تتضمن مقترحات بشأن التوصيات الواردة في التقرير النهائي المعنون "دراسة جدوى بشأن إنشاء معهد تدريب تابع للاتحاد"، الذي قُدم إلى المشاورة الافتراضية لأعضاء المجلس في يونيو 2021.

2.13 شملت المقترحات ما يلي:

’1‘ العمل من أجل إطار منسق لتنمية القدرات في الاتحاد، تحت إشراف أكاديمية الاتحاد؛ وفي هذا السياق، تم إنشاء فريق مهام يضم ممثلين عن المكاتب الثلاثة والأمانة العامة، بهدف الإشراف على تنسيق أنشطة تنمية القدرات في الاتحاد والعمل على تعزيز أنشطة تنمية القدرات والتدريب في الاتحاد، تحت إشراف أكاديمية الاتحاد؛

’2‘ إجراء استعراض استراتيجي لبرنامج مراكز التميز؛ ويوصي الاستعراض بإجراء تعديلات جوهرية على البرنامج وإعادة تسميته، لتعزيز العلاقة التي تربطه بأكاديمية الاتحاد ومواءمته بشكل أفضل مع أهداف الاتحاد/مكتب تنمية الاتصالات، والبحث عن مؤسسات رفيعة المستوى، سواء كمراكز أو كشركاء محتملين؛

’3‘ تعزيز التعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في مجال القدرات الرقمية، تماشياً مع توصيات خارطة طريق الأمين العام للأمم المتحدة من أجل التعاون الرقمي. وفي 2021، أطلق الاتحاد وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي مرفقاً مشتركاً لتنمية القدرات الرقمية يعمل كنقطة اتصال وتبادل بين الوكالتين من أجل تحسين إمكانية الحصول على الفرص الرقمية.

3.13 وشكر المندوبون الأمانة على العرض ووافقوا على المقترحات الواردة في الوثيقة C22/56 كسبيل للمضي قدماً لتعزيز تنمية القدرات في الاتحاد وتقديم خدمات عالية الجودة إلى أعضاء الاتحاد. وسلطوا الضوء على أهمية إشراف أكاديمية الاتحاد على هذا العمل والتنسيق بشكل صحيح مع المكاتب الأخرى بروح الاتحاد الواحد.

4.13 وأشار بعض المندوبين إلى أن الاتحاد ينبغي أن ينظر في تنفيذ التوصيات قصيرة الأجل الواردة في تقرير شركة Jigsaw، وأن المجلس ينبغي أن يجري استعراضات دورية لتنفيذ الأنشطة. وأكد ممثل مكتب تنمية الاتصالات أن عمل فريق المهام الداخلي يشمل معالجة التوصيات.

5.13 وأكد أحد المندوبين أن الأمانة ينبغي لها، عند تنفيذ المقترحات، أن تستعرض أيضاً جودة محتوى التدريب وتقديمه، وترسي عمليات لضمان الجودة.

6.13 وأشار مندوب آخر إلى أن التعاون في مجال تنمية القدرات ينبغي أن يتجاوز برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وأوضحت الأمانة أن ذاك هو الحال بالفعل وأن الضوء سُلط على برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لأنه ضمن التوصيات الواردة في تقرير شركة Jigsaw.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  7.13 توصي اللجنة بأن يوافق المجلس على المقترحات الواردة في الوثيقة C22/56.  8.13 توصي اللجنة بأن تجري الدورات القادمة للمجلس استعراضاً دورياً لتنفيذ التوصيات قصيرة الأجل. |

مساهمة مقدمة من جمهورية الصين الشعبية - مقترح لتعزيز بناء القدرات (الوثيقة [C22/70](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0070/en))

9.13 عرض ممثل جمهورية الصين الشعبية الوثيقة C22/70 التي تتضمن ثلاثة مقترحات بشأن العمل المستقبلي للاتحاد في مجال تنمية القدرات:

’1‘ توفير إرشادات واضحة لأصحاب المصلحة الذين التزموا بالمساهمة النشطة في أنشطة الاتحاد في مجال بناء القدرات من خلال استعراض وتلخيص مختلف الأنشطة التي يضطلع بها الاتحاد في هذا المجال؛

’2‘ تحديد وظائف وأولويات البرامج التدريبية المختلفة بوضوح، وذلك لتحسين موارد التدريب وتجنب التداخل والمنافسة؛

’3‘ تعزيز تقاسم الموارد بين مؤسسات التدريب القائمة والمحتملة من خلال اضطلاع الاتحاد بدوره التنسيقي.

10.13 وشكر المندوبون جمهورية الصين الشعبية على المساهمة وأعربوا عن تأييدهم للمقترحات. وذكرت الأمانة أن المقترحات الواردة في الوثيقة تكمّل المقترحات المقدمة من الأمانة في الوثيقة C22/56 وأنها ستؤخذ في الاعتبار عند تنفيذ الأنشطة المستقبلية لتنمية القدرات في الاتحاد.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  11.13 توصي اللجنة بأن يحيط المجلس علماً بالوثيقة C22/70 وأن تأخذ الأمانة المقترحات الواردة فيها بعين الاعتبار في إطار جهودها الجارية لتنسيق أنشطة الاتحاد المتعلقة بتنمية القدرات والتدريب على مستوى الاتحاد. |

# 14 تقرير مرحلي بشأن تنفيذ الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية وتنفيذ القرار 48 (المراجَع في دبي، 2018) (الوثيقة [C22/36](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0036/en))

1.14 عرضت الأمانة التقرير المرحلي بشأن تنفيذ الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية وتنفيذ القرار 48 في الفترة 2021‑2019.

2.14 ترتكز الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية (HRSP) على الخطط الاستراتيجية والمالية للاتحاد. وتؤكد الاستراتيجية من جديد أن أكبر مورد للاتحاد هو قوة عاملة ماهرة ومتحمسة ومتفانية تتمتع بأعلى مستويات الكفاءة والنزاهة وتكون متنوعة جغرافياً ومتوازنة بين الجنسين وممكّنة لتحقيق رسالة الاتحاد وأهدافه الاستراتيجية من خلال الالتزام بإدارة النتائج. وتسلط الخطة الضوء أيضاً على الحاجة إلى تحديث القدرات البشرية للاتحاد وعملياته وإجراءاته وأدواته، إلى جانب التكامل والمواءمة مع النظام الموحد للأمم المتحدة وقيم الخدمة المدنية الدولية.

3.14 وشددت الأمانة على أن خطة الاتحاد الاستراتيجية للموارد البشرية هي استراتيجية متجددة يمكن تكييفها حسب الاقتضاء، في حال نشأت تحديات أو فرص جديدة.

4.14 وقد لوحظ عدد من التحسينات في العمليات بما يشمل وضع سياسات جديدة ومحدَّثة، والاستجابات العديدة لتوصيات المراجعة. ويشمل التقرير التحديثات حتى فبراير 2022 من خلال الدعامات الأربع التالية للخطة: (1) قوى عاملة تفي بالغرض وتتسم بالتنوع والمرونة (مواءمة القوى العاملة في الاتحاد مع غايات الاتحاد)، (2) موظفون ملتزمون، (3) خدمات الموارد البشرية القائمة على التميز، (4) بيئة عمل تمكينية؛ ونُفذت الأنشطة وأسفرت عن النواتج المبينة في العمود F (حتى فبراير 2022).

5.14 إضافة إلى ذلك، عرضت الأمانة تقريراً إحصائياً محدثاً، وأشارت كذلك إلى أن دائرة إدارة الموارد البشرية استثمرت/خلال العام السابق، في إنشاء مستودع حديث لبيانات الموارد البشرية من شأنه أن يتيح إنشاء لوحة معلومات حية في عام 2022.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  6.14 توصي اللجنة بأن يحيط المجلس علماً بالتقرير المتعلق بتنفيذ الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية على النحو الوارد في الوثيقة C22/36. |

# 15 عضوية لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي الاتحاد (عرض شفهي)

1.15 أُبلغت اللجنة أنه وفقاً لأحكام النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة تتألف لجنة المعاشات التقاعدية للاتحاد بالتساوي من ممثلي الدول الأعضاء في المجلس ومن إدارة الاتحاد ومن المنتسبين للصندوق والمستفيدين منه. ويحدد القرار 1394 للمجلس الذي اعتمدته الدورة الاستثنائية للمجلس التي عُقدت بعد مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2018 تشكيلة تمثيل المجلس.

2.15 تتماشى عضوية لجنة المعاشات التقاعدية للاتحاد مع أحكام المادة 6 من النظام الأساسي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة (UNJSPF)، وتضم أعضاء وأعضاء مناوبين. ونظراً للطابع الثلاثي لإدارة الصندوق، تتألف لجنة المعاشات التقاعدية للاتحاد من:

• 3 أعضاء و3 أعضاء مناوبين – يمثلون مجلس الاتحاد،

• 3 أعضاء و3 أعضاء مناوبين – يمثلون الأمانة العامة للاتحاد،

• 3 أعضاء و3 أعضاء مناوبين – يمثلون المشاركين من موظفي الاتحاد،

• مراقبين (2) يمثلان متقاعدي الاتحاد،

• أمين (1) اللجنة.

3.15 ويتم تعيين ممثلي مجلس الاتحاد من قبل المجلس خلال دورة المجلس التي تلي مؤتمر المندوبين المفوضين، وقد حدث هذا في نوفمبر 2018 حيث تم تعيين البلدان التالية:

• كأعضاء: بوركينا فاصو والجمهورية التشيكية والولايات المتحدة الأمريكية.

• كأعضاء مناوبين: كندا وجمهورية الهند وإيطاليا.

4.15 وأخذت اللجنة علماً بعدم الحاجة إلى اتخاذ أي إجراء بهذا الصدد في هذه المرحلة، علماً أن جميع الأعضاء كانوا في موقع يخولهم إنجاز مهامهم حتى الآن.

5.15 وسيبقى الأعضاء حتى أول دورة للمجلس بعد مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2022. وستجري عملية تعيين الممثلين الجدد في دورة المجلس المذكورة أعلاه.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  6.15 توصي اللجنة بأن يحيط المجلس علماً بالتقرير الشفوي. |

# 16 قرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن شروط الخدمة في النظام الموحد للأمم المتحدة (الوثيقة [C22/23](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0023/en))

1.16 عُرضت على اللجنة التغييرات الناجمة عن القرارات التي اتخذتها الجمعية العامة للأنن المتحدة (UNGA) في دورتها السادسة والسبعين (2021) فيما يتعلق بشروط الخدمة في النظام الموحد للأمم المتحدة.

2.16 ونتج عن هذه القرارات ما يلي:

1 إجراء تغييرات في أحكام النظام الأساسي للموظفين المعينين، بما فيها تلك التي نفذها الأمين العام وفقاً للقرار 647 (المعدَّل) الصادر عن المجلس. ويشمل ذلك:

 أ ) استعراض جدول المرتبات الأساسية/الدنيا (على أساس لا خسارة/لا ربح) والأجور الداخلة في حساب المعاشات التقاعدية لموظفي الفئتين الفتية والعليا؛

ب) تحديث المرتبات الصافية لموظفي فئة الخدمات العامة. وبين تطور مؤشر أسعار الاستهلاك في جنيف من سبتمبر 2020 إلى سبتمبر 2021 تغيراً صافياً في جداول المرتبات يصل، بعد مراعاة عامل الضرائب المحلية، إلى 0,2 في المائة.

3.16 وتم استعراض جدول المرتبات والأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي المطبق على الموظفين المنتخبين، عملاً بالقرار 46 (كيوتو، 1994) لمؤتمر المندوبين المفوضين، والأجر الذي يتلقاه الموظفون المنتخبون يحدد على أساس أعلى مرتب يدفع للموظفين المعينين بتطبيق النسب المئوية المحددة في هذا القرار. وبالتالي، يقتضي الأمر تعديل أجور الموظفين المنتخبين نتيجةً لزيادة مستوى أجور الموظفين المعينين التي وافقت عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الأخيرة. ويشمل ذلك إجراء تعديل للأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  4.16 توصي اللجنة بأن يحيط المجلس علماً بالتعديلات التي أدخلت على شروط خدمة موظفي الفئتين الفنية والعليا، وكذلك موظفي فئة الخدمات العامة.  5.16 وفقاً للقرار 46 (كيوتو، 1994)، توصي اللجنة بأن يوافق المجلس على جدول المرتبات والأجور الداخلة في حساب المعاش التقاعدي المطبق على الموظفين المنتحبين، على النحو المبين في مشروع القرار الوارد في الملحق A بهذه الوثيقة. |

# 17 تغييرات في النظام الأساسي للموظفين (تخفيض فترة الإعلان) (الوثيقة [C22/52](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0052/en))

1.17 عرضت الأمانة مقترحاً لتخفيض فترة الإعلان عن مناصب الفئة الفنية (P1 إلى D2) المحددة للتوظيف الخارجي على أساس تنافسي دولي، على النحو المحددة في النظام الأساسي للموظفين، من شهرين إلى شهر. ومن شأن فترة إعلان أقصر أن تسمح للاتحاد بأن يكون أكثر كفاءة في اكتساب المواهب والاستفادة منها للوفاء برسالته.

2.17 وتبين الخبرة المكتسبة على مدى السنوات الماضية من استخدام النظام الإلكتروني للتوظيف أن معظم الطلبات الواردة بشأن إعلانات الوظائف الشاغرة، يقدمها مقدمو الطلبات خلال الأسبوع الأول والأسبوع الأخير من تلك فترة، وبالتالي فإن تخفيض فترة الإعلان لن يكون له تأثير ضار في اجتذاب المواهب. ويهدف المقترح إلى تعديل النظام الأساسي للموظفين من أجل خفض هذه الفترة إلى شهر واحد، مع الحفاظ على إمكانية تطبيق فترة إعلان أطول إذا كانت الوظيفة المعنية تتطلب التوزيع على نطاق أوسع.

3.17 ونوقش هذا المقترح في إطار فريق العمل التابع للمجلس المعني بالموارد المالية والبشرية الذي طلب من الأمانة تقديم إحصاءات إضافية، من أجل ما يلي تحديداً: ’1‘ إجراء مقارنة مع المنظمات الأخرى؛ ’2‘ إجراء تحليل مفصل لعدد الطلبات المستلمة يومياً خلال فترة الشغور البالغة شهرين؛ ’3‘ إجراء تحليل لمتوسط الوقت المستغرق لتعيين موظف من لحظة الإعلان عن الوظيفة حتى اختيار مرشح.

4.17 وقدمت الأمانة هذه المعلومات وأحالت هذا المقترح إلى المجلس مجدداً للنظر فيه.

5.17 ولئن أعرب العديد من المندوبين عن تأييدهم للمقترح، بما في ذلك إمكانية تنفيذه كمشروع تجريبي، فإن الكثيرين أعربوا عن عدم موافقتهم. وتمثَّل الشاغل الرئيسي المتعلق بهذا المقترح في أن فترة شهر واحد لن تكون كافية لمقدمي الطلبات من البلدان النامية. وطُلب من الأمانة إيجاد طرق أخرى لتقليص المهل الزمنية لعملية التوظيف.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  6.17 نظراً لعدم وجود توافق في الآراء بشأن المقترح المقدم من الأمانة في الوثيقة C22/52، توصي اللجنة بأن تجري الأمانة المزيد من المشاورات وأن تراجع المقترح لإدراج عملية التوظيف الشاملة، وأن ترفع تقريراً بذلك إلى دورة مقبلة للمجلس. |

# 18 تغييرات في النظام الأساسي للموظفين (الأحوال الشخصية لأغراض الاستحقاقات التي يمنحها الاتحاد) (الوثيقة [C22/47](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0047/en))

1.18 قدمت الأمانة اقتراح تعديل النظام الأساسي للموظفين للسماح بالاعتراف بالشراكات المنزلية. وفي الأمم المتحدة، تنظِّم نشرة الأمين العام ST/SGB/2004/13/Rev.1 المؤرخة 26 يونيو 2014 مسألة الاعتراف بالشراكات المنزلية. وتنص النشرة على أن تحدَّد حالة الموظف الشخصية لأغراض الاستحقاقات الممنوحة بموجب النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة بالرجوع إلى قانون السلطة المختصة الذي أنشئت بموجبه حالته الشخصية.

2.18 وتعترف الأمانة العامة للأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها ولجانها بالشراكات المنزلية بوصفها تدخل في نطاق اختصاص النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة. وقد حذت حذوها جميع الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة. والاتحاد الدولي للاتصالات هو الوكالة الأخيرة المتبقية في منظومة الأمم المتحدة التي لم تتَّبع بعد البروتوكول ذاته المحدد في نشرة الأمين العام للأمم المتحدة.

3.18 ونوقش الاقتراح في المشاورة الافتراضية لأعضاء المجلس (VCC/C21، في يونيو 2021) وفي إطار فريق العمل التابع للمجلس والمعني الموارد المالية والبشرية (سبتمبر 2021 ويناير 2022).

4.18 قدمت الأمانة معلومات إضافية على النحو المطلوب في المشاورة الافتراضية لأعضاء المجلس واجتماعي فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية:

1 استعراض حالة المنظمات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة، مع التركيز بشكل خاص على ممارسة منظمة العمل الدولية.

2 ترجمة كاملة للنظامين الأساسي والإداري للموظفين إلى جميع اللغات الرسمية. ومن المهم الإشارة إلى أنه وفقاً للمادة 29 من دستور الاتحاد التي تنص على أنه: "في حالة التضارب أو التنازع، يُعتمد النص الفرنسي"، فقد كانت نسخة النظام الإداري باللغة الفرنسية النسخة المرجعية التي استند إليها الاستعراض.

3 تحليل الأثر المالي المقدر لتنفيذ هذا التغيير في النظامين الأساسي والإداري للموظفين.

4 تحليل التكاليف المحتملة لعدم تنفيذ هذا التغيير.

5.18 وعلى الرغم من إعراب عدة مندوبين عن تأييدهم للاقتراح، أعرب عدة مندوبين عن عدم موافقتهم على الاقتراح مشيرين إلى أنه لا تزال هناك أسئلة مفتوحة بشأن هذا الموضوع.

6.18 وتساءل أحد المندوبين عما إذا كانت هناك أي مخاطر قانونية لعدم تنفيذ هذا التغيير. وأجابت الأمانة بأن ذلك سيتطلب تحليلاً إضافياً، ولكن لا يمكن استبعاد المخاطر القانونية.

7.18 وأعرب عدة مندوبين عن الحاجة إلى تعريف محدد لمصطلح "شراكات منزلية". وردت الأمانة بعدم وجود تعريف محدد للمصطلح لأن هذا شيء معرّف (أو غير معرّف) على المستوى الوطني استناداً إلى القوانين الوطنية. وأوضحت كذلك أن هذا هو السبب في أن نشرة الأمين العام ST/SGB/2004/13/Rev.1 المؤرخة 26 يونيو 2014 تنص على أن تُحدد الأحوال الشخصية للموظفين لأغراض الاستحقاقات بموجب النظامين الأساسي والإداري للموظفين بالرجوع إلى قانون السلطة المختصة التي أنشئت بموجبها الأحوال الشخصية.

8.18 وذكر أحد الوفود أن هذه الصياغة، عند تحديد الأحوال الشخصية للموظفين، غير مقبولة عموماً لدى منظومة الأمم المتحدة.

9.18 لم يكن هناك توافق في الآراء.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  10.18 نظراً إلى عدم وجود توافق في الآراء بشأن الاقتراح المقدم من الأمانة في الوثيقة C22/47، توصي اللجنة بأن تجري الأمانة المزيد من المشاورات مع الأعضاء وأن ترفع تقريراً بذلك إلى دورة مقبلة للمجلس. |

# 19 تغييرات في النظام الأساسي للموظفين (الترقية داخل الرتبة للفئتين الفنية والعليا (الوثيقة [C22/49](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0049/en))

1.19 قدمت الأمانة اقتراحاً بإدخال تعديل على النظام الأساسي للموظفين من أجل تصحيح التناقض مع المعايير الصادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية.

2.19 يحدَّد حالياً تواتر زيادة مرتبات كبار المستشارين وموظفي الفئة الفنية في المادة 4.3 من النظام الأساسي للموظفين المنطبق على الموظفين المعينين. ونظراً إلى خطأ في النظام الأساسي للموظفين، لا يتسق التواتر المتعلق بالمستوى مدير‑1 (D.1) في الاتحاد مع النظام الموحد للأمم المتحدة للمرتبات والبدلات والمزايا التي حددتها لجنة الخدمة المدنية الدولية (ICSC).

3.19 ينص النظامان الأساسي والإداري لموظفي الاتحاد على أن الزيادات السنوية بالنسبة للموظفين من فئة مدير‑1 (D.1)، تتحدد بين الدرجتين 1 و5 من الرتبة، في حين تنص قواعد لجنة الخدمة المدنية الدولية على تقديم الزيادات السنوية بين الدرجتين 1 و4 من الرتبة.

4.19 وأشارت الأمانة إلى أهمية تصحيح هذا التباين لضمان مواءمة الاتحاد مع لجنة الخدمة المدنية الدولية شأنه شأن بقية منظومة الأمم المتحدة.

5.19 وأكدت الأمانة أن معايير لجنة الخدمة المدنية الدولية تعني أن قرارات وتوصيات اللجنة والقرارات ذات الصلة للجمعية العامة للأمم المتحدة ذات الصلة بالنظام الموحد للأمم المتحدة تنطبق على الاتحاد.

6.19 وسعياً إلى اتساق النظام الأساسي للموظفين مع لجنة الخدمة المدنية الدولية وتبسيط التعديلات المستقبلية، اقتُرح كذلك إزالة هذا المستوى من التفاصيل في النظام الأساسي للموظفين والإحالة مباشرةً إلى معيار لجنة الخدمة المدنية الدولية في ملحق الاقتراح.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  7.19 توصي اللجنة بأن يوافق المجلس على مشروع المقرر الوارد في الملحق B بهذا التقرير. |

# 20 تقرير الإدارة المالية عن السنة المالية 2020 (الوثيقة [C22/42](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0042/en))

1.20 قدمت الأمانة تقرير الإدارة المالية للحسابات المراجَعة لعام 2020 طبقاً للمادة 30 من اللوائح المالية والقواعد المالية للاتحاد – طبعة 2018.

2.20 ويتضمن تقرير الإدارة المالية عن السنة المالية 2020:

• الحسابات المراجَعة للسنة المالية 2020 لميزانية الاتحاد؛

• الحسابات المراجَعة لعام 2020 المتصلة بمشاريع التعاون التقني والمساهمات الطوعية وصندوق التأمينات لموظفي الاتحاد؛

• الحسابات المراجَعة لتليكوم العالمي للاتحاد لعام 2020.

3.20 ويجري إعداد البيانات المالية وفقاً للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام (IPSAS) منذ عام 2010، وهي تغطي ما يلي:

• صندوق التأمينات لموظفي الاتحاد للسنة المالية 2020؛

• الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة للسنة المالية 2020؛

• مشاريع التعاون التقني الممولة من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) لعام 2020؛

• الصناديق الاستئمانية لعام 2020؛

• المساهمات الطوعية لعام 2020؛

• صندوق تنمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لعام 2020؛

• حدث العالم الرقمي للاتحاد لعام 2020؛

• مشروع المبنى الجديد.

4.20 تعذر تنظيم الأحداث الحضورية بسبب جائحة كوفيد-19 العالمية، وبالتالي اضطر الاتحاد إلى تنظيم أحداث افتراضية على النحو التالي:

• منتدى القمة العالمية لمجتمع المعلومات: من 7 إلى 10 سبتمبر 2020؛

• القمة العالمية بشأن الذكاء الاصطناعي من أجل تحقيق الصالح العام: 2020؛

• حدث العالم الرقمي للاتحاد لعام 2020: أكتوبر-ديسمبر 2020؛

• واصل الاتحاد تحسين العمليات المنسقة وجهود الاقتصاد في التكاليف، بما يتماشى مع الملحق 2 بالمقرر 5 (المراجَع في دبي، 2018)؛

• المشاركة في أنشطة الأمم المتحدة ذات التمويل المشترك مع اتخاذ مبادرات أدت إلى خفض التكاليف التي تتحملها الكيانات المشاركة، من قبيل خفض تكاليف الكهرباء واللوازم المكتبية والوقود وخدمات البريد، والتفاوض بشأن الأسعار مع شركات الطيران؛

• الانضمام إلى جمعية التأمين التعاوني لموظفي الأمم المتحدة (UNSMIS) اعتباراً من 1 يناير 2020، استناداً إلى توصية *اللجنة المعنية بخطة التأمين الطبي* التي تتألف من وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة يوجد مقرها في جنيف وتوفر تغطية التأمين الصحي لموظفي مكتب الأمم المتحدة في جنيف ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

5.20 وقُدمت مقارنة للوضع المالي لحسابات الاتحاد بالفرنك السويسري (CHF) بين عامي 2020 و2019 في جدول يبين الإيرادات والنفقات والفائض/العجز والأصول والخصوم وصافي الأصول.

6.20 وتماشياً مع المقرر 5 (المراجَع في دبي، 2018)، تم سحب مبلغ مليون فرنك سويسري من حساب الاحتياطي وتحويله إلى احتياطي التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة. واعتُبر مبلغ 1,86 مليون فرنك سويسري بمثابة أنشطة مؤجلة، وسوف يسحب من حساب الاحتياطي لاستخدامه في عامَي 2021 و2022 بعد تأجيل عقد الجمعية العالمية لتقييس الاتصالات والاجتماع الإقليمي التحضيري للمؤتمر العالمي لتنمية الاتصالات. وفي 31 ديسمبر 2020، بلغ رصيد حساب الاحتياطي 25,8 مليون فرنك سويسري، ما يعادل 15,6 في المائة من ميزانية 2020 (24,9 مليون فرنك سويسري لعام 2019).

7.20 وتتعلق أهم الخصوم بالمزايا المستحقة للموظفين والمتقاعدين في المستقبل والتي كانت تمثل 72 في المائة من مجموع خصوم الاتحاد في 31 ديسمبر 2020. وتمثل خصوم التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة (ASHI) 96 في المائة من مجموع خصوم مزايا الموظفين التي لا تزال مستقرة على الرغم من زيادة خصوم هذا التأمين نتيجة انخفاض معدل الخصم من 0,6 في المائة إلى 0,2 في المائة.

8.20 لا يدرج في الميزانية الاستهلاك والخسائر والمكاسب غير المحققة في أسعار الصرف، وتعديل الاعتماد المخصص للتأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة (ASHI)، وهي مقدمة لأغراض إحصائية فقط نظراً لأنها لا تمثل تدفقات نقدية خارجة خلال السنة. ويقدم الجدول الخامس في هذه الوثيقة - مقارنة بين المبالغ المدرجة في الميزانية والمبالغ الفعلية للسنة المالية 2020 ‑ صورة شاملة لهذه الحالة.

9.20 وبلغ رصيد صندوق تنمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات 3,8 ملايين فرنك سويسري في 31 ديسمبر 2020 (4,6 ملايين فرنك سويسري في 31 ديسمبر 2019).

10.20 ونظراً إلى جائحة كوفيد-19، عُقد حدث العالم الرقمي للاتحاد لعام 2020 بشكلٍ افتراضي بدلاً من حدث حضوري. ولم يدر الحدث قدراً كبيراً من الإيرادات في حين تعين دفع مرتبات موظفي أمانة تليكوم الاتحاد باستمرار. ونتيجة لذلك، أسفر حدث العالم الرقمي للاتحاد لعام 2020 عن عجز قدره 1,9 مليون فرنك سويسري تم تحويله إلى صندوق رأس المال العامل للمعارض، الذي بلغ رصيده في 31 ديسمبر 2020 مقدار 6,5 ملايين فرنك سويسري في 31 ديسمبر 2019 (8,21 ملايين فرنك سويسري في 31 ديسمبر 2019).

11.20 خصص القرار 11 (المراجَع في دبي، 2018) مبلغ 750 000 فرنك سويسري لخدمات شركة استشارية من أجل إجراء تقييم استراتيجي ومالي شامل لأحداث تليكوم العالمي للاتحاد وتقديم تقرير إلى المجلس. وبلغ الرصيد المتبقي 125 434 فرنكاً سويسرياً في 31 ديسمبر 2020 بعد دفع مستحقات الخدمات الاستشارية.

12.20 تم عرض المؤشرات المالية الرئيسية من خلال رسوم بيانية تشمل الاستقرار المالي والسلامة/المخاطر المالية، واحتياطي رأس المال السهمي والتدفق النقدي، والملاءة المالية قصيرة الأجل. وتم إظهار الأداء المالي من حيث نسبة تكاليف الموظفين ومجموع النفقات وإجمالي الإيرادات.

13.20 بعد تقييم الآثار المترتبة على أي خفض محتمل في المساهمات بسبب الأزمات الاقتصادية والمالية العالمية ومع مراعاة الأنشطة المتوقعة والمخاطر المرتبطة بها، يبدو أن الاتحاد لديه الموارد الكافية للحفاظ على عملياته في الأجل المتوسط. وسيستمر عرض البيانات المالية للاتحاد استناداً إلى مبدأ استمرارية المؤسسة. وقد أُدرج بيان الرقابة الداخلية لعام 2020 ضمن تقرير الإدارة المالية هذا.

14.20 وفقاً للمادة 30 من اللوائح المالية والقواعد المالية للاتحاد، تم التصديق على البيانات المالية التالية تطبيقاً لمبادئ المبادئ المعايير المحاسبية الدولية للقطاع، باعتبارها تقدم رؤية دقيقة للوضع المالي للاتحاد في 31 ديسمبر 2020:

أولاً بيان الوضع المالي – الرصيد في 31 ديسمبر 2020

ثانياً بيان الأداء المالي للفترة المنتهية في 31 ديسمبر 2020

ثالثاً بيان الاختلافات في صافي الأصول للفترة المنتهية في 31 ديسمبر 2020

رابعاً بيان التدفقات النقدية للفترة المنتهية في 31 ديسمبر 2020

خامساً بيان مقارنة المبالغ المدرجة في الميزانية والمبالغ الفعلية لعام 2020

15.20 ويرد في الوثيقة تقرير من الإدارة العليا للاتحاد وبيان بشأن الرقابة الداخلية.

16.20 ورداً على استفسارات بعض المندوبين، قدمت الأمانة التوضيحات التالية:

• خطة التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة. تُعزى الزيادة البالغة 20 مليون فرنك سويسري في حجم الالتزامات بموجب خطة التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة لعام 2020 مقارنة بعام 2019 إلى انخفاض معدل الخصم من 0,6 في المائة إلى 0,2 في المائة والفائدة السلبية في البنوك التي لها تأثير سلبي كبير على الخطة ASHI. ويتعاون الاتحاد مع فريق الأمم المتحدة لمواءمة الفرضية في نهاية كل سنة لكي تستخدمها منظمات الأمم المتحدة في الدراسة الإكتوارية. والاتحاد منظمة قديمة ولديه عدد من المتقاعدين أكبر من عدد الموظفين العاملين. ولا يساهم المتقاعدون إلا بثلث (1/3) تكلفة التأمين الصحي، حيث يدفع الاتحاد ثلثي (2/3) التكلفة، بينما يساهم الموظفون العاملون بنسبة 50 في المائة من التكلفة. وعلاوة على ذلك، يقيم معظم المتقاعدين في جنيف والمناطق المحيطة بها حيث ترتفع تكاليف التغطية الطبية بشكل كبير. ويعمل معظم موظفي الاتحاد لأكثر من 10 سنوات مما يجعلهم مؤهلين للحصول على التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة على عكس منظمات الأمم المتحدة الأخرى التي يعمل فيها العديد من الموظفين لمدة لا تزيد عن 5 سنوات. ولن يُستخدم صندوق التأمين الصحي بعد انتهاء الخدمة إلا في حالة إغلاق الاتحاد.

• الإيرادات التي تظهر على أنها سالبة هي لأغراض إحصائية فقط ويُعزى ذلك إلى تغير المبالغ بين 1 يناير و31 ديسمبر. ومع ذلك، تكون الإيرادات الفعلية موجبة دائماً.

• والنتيجة المالية لعام 2020 جيدة على الرغم من جائحة كوفيد-19. وكما جاء في القرار 1396، لم تُستخدم وفورات عام 2019 البالغة 3,6 ملايين فرنك سويسري بالكامل لتحقيق التوازن في الميزانية.

• ويعزى العجز البالغ 1,9 مليون فرنك سويسري فيما يتعلق بحدث العالم الرقمي للاتحاد لعام 2020 إلى عدم وجود حدث مادي في 2020 (وكذلك في 2021) بسبب جائحة كوفيد-19، وبالتالي، لم تُحقق أي إيرادات كبيرة في حين تعين دفع مرتبات موظفي تليكوم الاتحاد. ونتيجةً لذلك، لم يتم تحميل قيمة استرداد التكاليف البالغة 1,5 مليون فرنك سويسري على تليكوم الاتحاد.

• تواصل الأمانة جهودها في تسوية المتأخرات والحسابات الخاصة بالمتأخرات والتفاوض على شروط الدفع وفقاً للقرار 41 (المراجَع في دبي، 2018). ويمكن الاطلاع على حالة المتأخرات حتى 31 ديسمبر 2020 في الملحق C بالوثيقة.

• تقدم الأمانة إلى الفريق CWG-FHR كل عام معلومات محدثة عن متابعة توصيات المراجع الخارجي التي يمكن الاطلاع عليها أيضاً في تقرير المراجع الخارجي في الوثيقة C22/40. وتم حتى الآن تنفيذ 80 في المائة من التوصيات أو إغلاقها. وستدرج هذه المعلومات أيضاً في لوحة المعلومات لأغراض الشفافية.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  17.20 توصي اللجنة بأن يحيط المجلس علماً بتقرير الإدارة المالية للسنة المالية 2020 وأن يوافق على مشروع القرار الوارد في الملحق C بهذا التقرير. |

# 21 تقرير مراجع الحسابات الخارجي (الوثيقة [C22/40](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0040/en))

1.21 عرض السيد جيوفاني كوبولا، رئيس غرفة المراجعة للشؤون الدولية والأوروبية، Corte dei Conti (إيطاليا)، تقرير المراجعة الخارجية لحسابات الاتحاد لعام 2020. وقد استندت المراجعة إلى المعايير الدولية للمؤسسات العليا لمراجعة الحسابات (ISSAI) واللوائح المالية والقواعد المالية للاتحاد.

2.21 عُرضت البيانات المالية للاتحاد بما يتماشى مع المعيار 1 من المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام (IPSAS) وهي تتضمن العناصر التالية:

• بيان الوضع المالي - الحساب الختامي حتى 31 ديسمبر 2020؛

• بيان الأداء المالي للفترة المنتهية في 31 ديسمبر 2020؛

• بيان التغيرات في صافي الأصول للفترة المنتهية في 31 ديسمبر 2020؛

• جدول التدفقات النقدية للفترة المنتهية في 31 ديسمبر 2020؛

• مقارنة الميزانية مع المبالغ الفعلية لعام 2020؛

• ملاحظات على البيانات المالية تقدم معلومات عن السياسات المحاسبية ومعلومات إضافية ضرورية لعرض نزيه.

3.21 يتضمن التقرير 11 توصية والتعليقات المقابلة من الأمين العام على كل توصية. ويرد توضيح حالة التوصيات والمقترحات المقدمة في السنوات السابقة في الملحق 1 بالوثيقة.

4.21 أصدر رئيس غرفة المراجعة للشؤون الدولية والأوروبية، Corte dei conti، شهادة مراجعة تبين أن البيانات المالية تعرض بشكل نزيه، في جميع الجوانب المادية، باستثناء الآثار المحتملة للمسائل الموصوفة في الفقرة المتعلقة بالرأي المتحفظ، وأن البيانات المالية تتوافق مع المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام واللوائح المالية والقواعد المالية للاتحاد. وأفاد بأن معاملات الاتحاد التي روجعت تمتثل للوائح والقواعد المالية للاتحاد وسلطته التشريعية.

5.21 واستند الرأي المتحفظ إلى نتائج توصل إليها المراجع الخارجي للحسابات تفيد بأن بيانات الوضع والأداء المالي حتى 31 ديسمبر 2020 عرضت مبالغ تتعلق بالتعاون الدولي والمساعدة التقنية تبين أن نظام الضوابط الداخلية لا يمكن اعتباره موثوقاً لأغراض المراجعة ولا سبيل للتأكد من خلو المبالغ المسجلة من بيانات غير صحيحة مادياً بسبب أخطاء أو احتيال. ويعد الرأي المتحفظ ضرورياً لضمان تحديد قيمة الاحتيال بالكامل وإبرازه في البيانات المالية.

6.21 وأفاد مراجع الحسابات الخارجي في تقريره بأن الرصيد السلبي لصافي الأصول (-500,6 مليون فرنك سويسري) الذي تظهره البيانات المالية يُعزى بالأساس إلى تأثير مبلغ 656 مليون فرنك سويسري من الخصوم الإكتوارية المرتبط بمنافع الموظفين في الأجل الطويل والمسجلة في بيان الوضع المالي. وأشار مراجع الحسابات الخارجي إلى أن الإدارة تقوم باتخاذ التدابير اللازمة، وأنها ستقوم بمراقبة فعالية هذه التدابير. وقد نُبه المجلس إلى ضرورة النظر في اتخاذ المزيد من الإجراءات في منظور طويل الأجل. ومع ذلك، فإن رأي المراجعة لم يتغير بمثل هذه الملاحظات.

7.21 تضمن التقرير أيضاً استعراض فعالية التحقيق في الاحتيال وكشفه وتحديد كميته بما في ذلك الإجراءات العاجلة اللازمة وفقاً لتقرير المراجعة الخارجية الصادر في يونيو 2019 بشأن الإدارة الفعّالة للاحتيال. انظر التوصية رقم 10.

8.21 وأعرب عدد من المندوبين عن تقديرهم لعمل مراجع الحسابات الخارجي.

9.21 بعد استفسارات من المندوبين إلى الأمانة، قُدمت الإيضاحات التالية:

• التحقيق. أذن المجلس بتعيين مدقق جنائي لمراجعة قضية الاحتيال. وكما أوصى المراجع الخارجي، جرى الاتصال بمكتب الإشراف التابع للأمم المتحدة ولكن بسبب عبء العمل الكبير الواقع عليه لم يتلق الاتحاد المساعدة الكافية. وعُين مؤخراً محقق للاتحاد وسيتاح تقريره بشأن حالة الاحتيال قريباً.

• الرقابة الداخلية. ستعرض مديرة مكتب تنمية الاتصالات تقرير فريق العمل المعني بالرقابة الداخلية في الوثيقة C22/20.

• خُفض حد المشتريات منخفضة القيمة من 20 000 فرنك سويسري سنوياً إلى 5 000 فرنك سويسري سنوياً.

• عملية التحقيق في المراجعة الداخلية. تُنقل مزاعم عن سوء السلوك من خلال إبلاغ أولي إلى مكتب الأخلاقيات أو إلى أي شاغل وظيفة/مسؤول آخر محدد في الإطار التنظيمي للاتحاد لتلقي مزاعم/تقارير عن سوء السلوك. ويقوم مكتب الأخلاقيات بإجراء استعراض أولي ويرفع توصية إلى الأمين العام الذي يقرر ما إذا كان سيكلف وحدة المراجعة الداخلية (IAU) بإجراء تحقيق. ووفقاً للإطار التنظيمي الحالي للاتحاد، ليس لوحدة المراجعة الداخلية، أو أي جهة أخرى في هذا الشأن، صلاحية إجراء تحقيقات بمبادرة منها. وفي 2018، وبناءً على تعليمات الأمين العام، حققت وحدة المراجعة الداخلية في سوء سلوك موظف وقدمت بعد 3,5 شهراً تقريراً نهائياً إلى الأمين العام اتخذه الاتحاد أساساً لبدء عملية تأديبية في الوقت المناسب. وفي عام 2019، أجرى محقق خارجي تحقيقاً إضافياً بناءً على طلب من مديرة مكتب تنمية الاتصالات وتكليف الأمين العام لتقييم المسؤوليات الإدارية للمشرفين في التسلسل الهرمي على الموظف المحتال للوقوف على سبب عدم ملاحظة هذا السلوك الاحتيالي من خلال هذا التسلسل الهرمي ومن خلال الضوابط الداخلية المعمول بها.

10.21 واستجابةً لطلبات الحصول على معلومات إضافية، قدم المراجع الخارجي للحسابات العناصر التالية:

• الرأي المتحفظ. حدد المراجع الخارجي عدداً من مواطن الضعف المتعلقة بالضوابط الداخلية في مجال التعاون الدولي والمساعدة التقنية. ولكن بسبب جائحة COVID-19، واجه المراجع الخارجي بعض الصعوبات ولم يتمكن من السفر إلى المكاتب الإقليمية للقيام بالتحقق في الموقع. ومع ذلك، عُقدت اجتماعات مع مديرة مكتب تنمية الاتصالات. ويأمل مراجع الحسابات الخارجي أن يتمكن من استكمال عمله في الاتحاد برأي غير متحفظ.

• صندوق التأمين الصحي بعد انتهاء مدة الخدمة (ASHI). كما أوضحت الأمانة، فإن لوكالات الأمم المتحدة نفس شواغل الاتحاد لأن الاتحاد مقره في جنيف ذات التكلفة المعيشة المرتفعة للغاية. ويرى مراجع الحسابات الخارجي أن صندوق الاستثمار لحماية التزامات التأمين الصحي بعد نهاية الخدمة يمكن أن يؤدي إلى مزيد من المخاطر والخصوم المالية. ففي منظمة أخرى، أدى الاستثمار إلى خسائر فاقت الفوائد.

• المشتريات منخفضة المستوى. اتُفق مع إدارة الاتحاد على تخفيض القيمة من 20 000 فرنك سويسري سنوياً إلى 5 000 فرنك سويسري سنوياً توخياً للحيطة والحذر.

• خبير الشؤون الجنائية. قدم خبير الشؤون الجنائية 65 توصية. إلا أن مراجع الحسابات الخارجي يرى أن الخدمات التي قدمها المستشار بوصفه خبير الشؤون الجنائية لم تقدم قيمة مضافة لما سبق أن أوصى به كل من المراجع الخارجي والمراجع الداخلي. وأوصى مراجع الحسابات الخارجي الخبير الاستشاري بإجراء زيارة في الموقع للتوصل إلى تقييم جيد. ولكن لم تُجرَ الزيارة الميدانية على الرغم من أن الشركة ممثَلة في عدة مدن في المنطقة. وأعرب المراجع الخارجي عن قلقه في التقرير وبشأن ارتفاع تكلفة خدمات الخبير الاستشاري.

• عملية التحديد الكمي الداخلية. يرى مراجع الحسابات الخارجي أن أعمال التحديد الكمي أعطت نتيجة إيجابية مقارنة بأعمال الشركة الخارجية.

• تنفيذ توصيات المراجعة. استُكمل تنفيذ العديد من التوصيات هذا العام. وسيواصل المراجع الخارجي متابعة تنفيذ التوصيات المفتوحة مع إدارة الاتحاد. وهو يأمل في استكمال تنفيذ المزيد من التوصيات في أقرب وقت ممكن.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  11.21 توصي اللجنة بأن يقر المجلس تقرير المراجع الخارجي بشأن الحسابات لعام 2020 وأن يوافق على الحسابات بصيغتها المراجعة والمعروضة في الوثيقة C22/40، ويكلف الأمانة بتنفيذ التوصيات المذكورة أعلاه لاتخاذ إجراءات. |

# 22 تعريف بالمراجعين الخارجيين الجدد، المكتب الوطني لمراجعة الحسابات في المملكة المتحدة (عرض شفوي)

1.22 أعرب المراجع الخارجي الجديد للحسابات، نيابة عن المراقب المالي والمراجع العام للمملكة المتحدة، عن شكره للدول الأعضاء لتعيين المكتب الوطني لمراجعة الحسابات في المملكة المتحدة (UK NAO) لفترة أربع سنوات من 2022 إلى 2025. وأكد المراجع الخارجي الجديد للحسابات أن المناقشات الأولية قد بدأت مع موظفي الأمانة، ويجري التخطيط حالياً لترتيبات التسليم والتسلم مع مؤسسة Corte dei Conti بما يتفق مع العمليات التي وضعها فريق المراجعين الخارجيين للحسابات التابع للأمم المتحدة. وذكر المراجع الخارجي الجديد للحسابات أنه لن يبدأ أعمال التخطيط التفصيلي حتى أواخر صيف عام 2022 وسيتعاون مع الأمانة لوضع جدول زمني لنواتج المراجعة لتلبية توقعات الدول الأعضاء. وذكر المراجع الخارجي الجديد للحسابات أن التقرير سيتضمن توصيات واضحة وعملية وذات قيمة مضافة، وسيركز على أهم القضايا، مع قضايا أقل تثار مع الإدارة وتكون مرئية بالكامل للجنة الاستشارية المستقلة للإدارة (IMAC). وذكر المراجع الخارجي كذلك أن الجلسات غير الرسمية ستكون متاحة للأعضاء إذا رأوا أن ذلك مفيداً. وهنأ أحد المندوبين، نيابة عن المؤسسة العليا لمراجعة الحسابات في بلاده، المكتب الوطني لمراجعة الحسابات في المملكة المتحدة على تعيينه كمراجع حسابات خارجي للاتحاد.

2.22 رحب الرئيس بالمراجع الخارجي الجديد للحسابات وتطلع إلى تعاون مثمر معه.

# 23 التقرير السنوي الحادي عشر للجنة الاستشارية المستقلة للإدارة (IMAC) (الوثيقة [C22/22](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0022/en))

1.23 قدم رئيس اللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة، السيد كامليش فيكامسي، التقرير الحادي عشر للجنة المقدم إلى المجلس. وتضمن هذا التقرير تعليقات اللجنة ومشورتها فيما يخص تقرير مراجع الحسابات الخارجي بشأن البيانات المالية لعام 2020 والتعديلات التي اقترحتها اللجنة على اختصاصاتها (ToR).

2.23 أوصت التوصية 1 (2022) للجنة الاستشارية المستقلة للإدارة بأن تعمل الإدارة العليا مع المراجعين لإقناعهم بشأن كفاية عمليات الضوابط التي وضعت بالفعل، لتمكين المراجعين من أداء إجراءات مراجعة مرضية تساعدهم على إبداء رأي يفيد بأن البيانات المالية خالية من الأخطاء المادية أو التحريف.

3.23 تناوب عدة مندوبين على الكلام لتوجيه الشكر إلى اللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة على عملها ومشورتها، ولتأييد التعديلات المقترحة في التقرير. واقتُرح أيضاً النظر في بعض المجالات الأخرى عند مراجعة اختصاصات اللجنة.

4.23 وطُلب أيضاً توضيح للكيفية التي تُعرض بها على مؤتمر المندوبين المفوضين التعديلات المقترحة على اختصاصات اللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة، والتي سيتعين التعبير عنها في القرار 162 (المراجَع في بوسان، 2014). وأُوضح أن المجلس يمكن أن يدعو الدول الأعضاء إلى إعداد مساهماتها المقدمة إلى مؤتمر المندوبين المفوضين بشأن القرار 162 (المراجَع في بوسان، 2014)، مع أخذ التعديلات المقترحة في الاعتبار.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  5.23 توصي اللجنة المجلس بالموافقة على تقرير اللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة وتوصيتها الواردة في الوثيقة C22/22 لكي تتخذ الأمانة الإجراء المناسب بشأنها، وأن يدعو الدول الأعضاء أيضاً إلى النظر في التعديلات التي اقترحتها اللجنة على اختصاصاتها (طي الملحق بالوثيقة C22/22)، كمراجعات مقترحة للقرار 162 (المراجَع في بوسان، 2014) عند إعداد مساهماتها المقدمة إلى مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2022. |

# 24 تقرير فريق العمل المعني بعمليات الرقابة الداخلية (الوثيقة [C22/20](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0020/en))

1.24 قدمت الأمانة الوثيقة C22/20 بشأن تقرير فريق العمل المعني بعمليات الرقابة الداخلية. وأجرت وحدة المراجعة الداخلية (IAU) في عام 2018 تحقيقاً في عملية احتيال ارتكبها موظف في مكتب إقليمي تابع للاتحاد. وأنشأ الاتحاد في مايو 2019 فريق عمل، برئاسة مدير مكتب تنمية الاتصالات، لتعزيز آليات الرقابة في الاتحاد. وقدم العرض معلومات محدثة عن التقدم المحرز في الأنظمة والتدابير التي وُضعت في عام 2021 والربع الأول من عام 2022 والتي أدت إلى مزيد من التحسينات المتقدمة المحددة سابقاً خلال عامي 2019 و2020.

2.24 واسترشد هذا العمل بأعمال مراجع الحسابات الخارجي واللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة والمحقق الداخلي.

3.24 ويشمل التقدم الإضافي في التدابير المنفذة المجالات التالية:

• **نظام التوظيف الإلكتروني** الجديد الذي بدأ العمل به عبر الإنترنت في الربع الأول من عام 2022، واستُكمل بإجراءات تنافسية ومبادئ توجيهية جديدة لتوظيف الاستشاريين؛

• ضوابط جديدة قائمة على **إدارة الاستشاريين الخارجيين**؛

• تحسين إدماج الوظائف الرئيسية لتطبيقات البرمجيات الإدارية في الاتحاد من خلال **مشروع تكنولوجيا المعلومات بمكتب تنمية الاتصالات (IT4BDT)**، بما في ذلك:

○ الاستعاضة عن نظام التخطيط التشغيلي القديم بالنظام الجديد لإدارة محفظة المشاريع المؤسسية (EPPM) الذي أدمج بالكامل مع أنظمة SAP المؤسسية؛

○ نقل نظام التوظيف إلى نظام SAP؛

○ تنفيذ نظام أكثر حصانة لتتبع النفقات القُطرية؛

○ استمرار تقييم سبل جديدة لتوسيع نطاق استعمال هذه الأنظمة بغية الاستفادة من فرص تعزيز الضوابط والكفاءة.

• في مجال **الأخلاقيات**، استُكمل إعلان المصالح وبيانات الامتثال لجميع الموظفين؛

• تواصل تعزيز **إدارة المشاريع** من خلال لجنة المشاريع وإدارة المشاريع وإنشاء "مجموعة مديري مشاريع الاتحاد" الجديدة ومراقبة منهجية للمشاريع وتقييمات فصلية، في ذلك استعمال لوحات المعلومات التفاعلية في الإدارة؛

• ضوابط إدارة المشاريع التي عُززت بتحسين المهارات، بما في ذلك: إصدار **الشهادات** لأكثر من 90 موظفاً من موظفي الاتحاد بشأن إدارة المشاريع؛

• توسيع **نطاق لوحة معلومات الامتثال بالاتحاد** بين دوائر الإدارة، وهو الآن بند متكرر في جدول أعمال فريق تنسيق الإدارة (MCG)؛

• تدابير جديدة لإدارة **المساهمات الطوعية** ومراقبتها؛

• **إطار المساءلة**، الذي أقره المجلس (الوثيقة C22/57)، سيكون وثيقة متجددة ستحدد باستمرار ممارسات المساءلة المحسنة وتدمجها؛

• مواصلة **عملية ترجيح** تدابير التخفيف.

4.24 سيواصل فريق العمل المعني بعمليات الرقابة الداخلية عقد اجتماعات في عام 2022 لمواصلة التوطيد والمراقبة وتحسين الضوابط الداخلية عند الضرورة.

5.24 وأعرب العديد من المندوبين عن تقديرهم للوثيقة، لا سيما مستوى التفاصيل المقدمة بشأن التقدم المحرز.

6.24 ورداً على أسئلة بشأن الخطوات المتخذة لتنفيذ سائر الإجراءات، أوجزت الأمانة الخطوات المتبقية كما يلي: 1) مواصلة التدريب على أنظمة التوظيف الإلكترونية الجديدة؛ 2) استكمال حملة إعادة بناء قائمة الخبراء؛ 3) مراحل تحسين إضافية للأنظمة الجديدة التي أُطلقت في إطار مشروع مشروع تكنولوجيا المعلومات بمكتب تنمية الاتصالات (IT4BDT) لتغطية وظائف مراقبة المشروع الإضافية؛ 4) تنفيذ إطار المساءلة الجديد وتحسينه باستمرار. وخُصصت التكلفة الإضافية البالغة 160 000 فرنك سويسري المبلَّغ عنها لمشروع IT4BDT لتعزيز تكامل جميع الأنظمة المؤسسية، ولم تشكل جزءاً من UMAX، وستستكمل الأمانة البنود المتبقية المذكورة أعلاه بالموارد المتاحة.

7.24 ورداً على الأسئلة المتعلقة بمعايير اختيار الاستشاريين، عرضت الأمانة المبادئ التوجيهية الجديدة الناظمة للإعلان والفرز والاختيار والتوصيات وتعيين الاستشاريين، وهي عملية ستطبق على جميع الاستشاريين الذين يعيدون تقديم طلباتهم إلى القائمة الجديدة. علاوةً على ذلك، يضم الإطار التعاقدي الجديد جميع المتطلبات الأخلاقية.

8.24 وأوضحت الأمانة أن وحدة المراجعة الداخلية ستقيم التقدم المحرز في تدابير الرقابة الجديدة، وأن المراجع الخارجي سيقوم بزيارة مكتب إقليمي واحد ومكتب منطقة واحد على الأقل هذا العام. ويمكن تقديم مزيد من التفاصيل عن ترجيح المخاطر وانعكاس تدابير التخفيف على سجل المخاطر في التحديثات المستقبلية للتقرير.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  9.24 توصي اللجنة بأن يأخذ المجلس علماً بالتقرير الوارد في الوثيقة C22/20. |

# 25 تقارير وحدة التفتيش المشتركة بشأن المسائل المتعلقة بمنظومة الأمم المتحدة ككل في الفترة 2020-2021 وتوصيات الوحدة للرؤساء التنفيذيين والهيئات التشريعية ومساهمة من جمهورية باراغواي (الوثيقتان [C22/61](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0061/en) و[C22/66](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0066/en))

1.25 قدمت الأمانة الوثيقة C22/61 المعنونة "تقارير وحدة التفتيش المشتركة بشأن القضايا المتعلقة بمنظومة الأمم المتحدة ككل في الفترة 2020-2021 وتوصيات الوحدة للرؤساء التنفيذيين والهيئات التشريعية"، والتي تغطي تقرير وحدة التفتيش المشتركة على النحو الوارد في الجدول 1 وتضم التقريرين المتبقيين من برنامج عمل 2020 (الاستدامة البيئية وتطبيقات سلسلة الكتل) وتقريرين متاحين من برنامج عمل 2021 (الأمن السيبراني ودعم البلدان النامية غير الساحلية). وهناك خمس من إجمالي 22 توصية واردة في هذه التقارير موجهة إلى الهيئة التشريعية للاتحاد (المجلس)، والتوصيات الباقية موجهة إلى الرئيس التنفيذي (الأمين العام). وتهدف التوصيات الخمس الموجهة إلى المجلس، بشكل عام، إلى تحسين الصمود السيبراني؛ وتعميم أولويات برنامج العمل للبلدان النامية غير الساحلية؛ ودمج اعتبارات الاستدامة البيئية في إدارة المنظمة؛ ودمج استخدام تطبيقات سلسلة الكتل مع التكنولوجيات الرقمية الأخرى في استراتيجيات وسياسات الابتكار، عند الاقتضاء؛ وتشجيع الدول الأعضاء على المشاركة مع لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي. وتعتبر جميع التوصيات ذات صلة، على الرغم من أنها ليست كلها ذات أولوية، وليس لها آثار إضافية على الموارد المالية والبشرية.

2.25 شكر المندوبون الأمانة، وأعربوا عن تقديرهم للوثيقة، وطلبوا مزيداً من المعلومات بشأن العمل المتعلق بسلسلة الكتل من حيث المعايير التي يتم الاضطلاع بها في نطاق اختصاص مكتب تقييس الاتصالات وبشأن مسألة الأمن السيبراني من حيث ضمان مزيد من المعلومات داخل الإدارة وما يتم القيام به في هذا المجال بالتعاون والتنسيق مع الوكالات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة. واعتبر المندوبون هذه القضايا ذات صلة وأن هذا أوانها، حيث تمر منظمات الأمم المتحدة بالتحول الرقمي، وتبني تكنولوجيات جديدة وناشئة، إلى جانب اتساع نطاق التهديدات السيبرانية. ومن المهم الامتثال لأفضل الممارسات، فيما يتعلق بالتكنولوجيات الجديدة والناشئة، ولا سيما الأمن السيبراني. وأشار أحد المندوبين إلى أنه بالنظر إلى أهمية الأمن السيبراني بالنسبة للمنظمة، ينبغي أن يكون الاتحاد من أوائل المنظمات التي تنفذ هذه التوصيات. وأثار أحد المندوبين سؤالاً فيما يتعلق بتنفيذ توصيات الأمن السيبراني ذات الصلة من قبل وحدة التفتيش المشتركة وأشار إلى أن الحاجة إلى تمويل إضافي ضمن المبلغ 13 مليون فرنك سويسري المخصص لأنشطة استمرارية الأعمال (BC) على النحو الوارد في الأنشطة المقررة غير الممولة (UMAC).

3.25 أبلغت الأمانة المندوبين بعمل قطاع تقييس الاتصالات فيما يتعلق بتكنولوجيا سلسلة الكتل وتكنولوجيا السجلات الموزعة المضطلع به لأكثر من خمس سنوات. ويوجد حالياً حوالي 20 توصية سارية من قطاع تقييس الاتصالات بشأن سلسلة الكتل تغطي جوانب تشمل: المصطلحات والمتطلبات ومعايير التقييم لمنصات سلسلة الكتل والتهديدات والمتطلبات الأمنية والمبادئ التوجيهية الأمنية لإدارة الهوية اللامركزية والربط الشبكي والمتطلبات الوظيفية لسلسلة الكتل وسلسلة الكتل كخدمة، واستخدام تكنولوجيا سلسلة الكتل في سياق إنترنت الأشياء والمدن والمجتمعات الذكية. بالإضافة إلى ذلك، هناك أعمال جارية في 7 من لجان الدراسات البالغ عددها 11 لجنة التابعة لقطاع تقييس الاتصالات (لجان الدراسات 2 و3 و11 و13 و16 و17 و20) بشأن 30 بند عمل يقترب من الاكتمال في فترة الدراسة الجديدة. وانضم العديد من المنظمات، بما في ذلك الشركات الصغيرة والمتوسطة، إلى لجان دراسات قطاع تقييس الاتصالات كمنتسبين للمشاركة في العمل المتعلق بمعايير سلسلة الكتل. وفيما يتعلق بسلسلة الكتل في الاتحاد للاستخدام الداخلي وداخل منظومة الأمم المتحدة، تم إبلاغ المندوبين أن مجلس الرؤساء التنفيذيين، اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، قد وافق في سبتمبر من العام الماضي على نموذج تجريبي للصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، وبرنامج الأغذية العالمي ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين من أجل استخدام تكنولوجيا سلسلة الكتل لإدارة الهوية والتبادل السهل والآمن لبيانات الموظفين. وينبغي أن تسهل هذه التكنولوجيا تبادل معلومات الموظفين والمعلومات ذات الصلة من التوظيف أو التقاعد بطريقة سهلة بين منظمات الأمم المتحدة. وفيما يتعلق بالأمن السيبراني داخل منظومة الأمم المتحدة، تم إبلاغ المندوبين بأن الاتحاد قاد الفريق المعني بالأمن السيبراني ضمن آلية تنسيق مجلس الرؤساء التنفيذيين للأمم المتحدة في عام 2010، وقد ترأس الفريق لمدة خمس سنوات تقريباً، والذي يضم أيضاً ممثلين من الاتحاد الأوروبي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، من بين جهات أخرى مكرسة للسلامة والأمن. وتم عرض أفضل الممارسات لكيفية تنفيذ التدابير الوقائية داخل منظومة الأمم المتحدة، جنباً إلى جنب مع تحليل التهديدات وتوصيات للتنفيذ. كما أوضحت الأمانة بعض الجوانب المتعلقة بتقارير وحدة التفتيش المشتركة السابقة والمستقبلية التي أثارها بعض المندوبين.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  4.25 توصي اللجنة بأن يحيط المجلس علما بالتقرير الوارد في الوثيقة C22/61 وتوصياتها الموجهة إلى الرئيس التنفيذي وأن يقبل التوصيات الموجهة إلى الهيئة التشريعية للاتحاد على النحو المبين في الجدول 2. |

5.25 قدم مندوب باراغواي الوثيقة C22/66 التي تتضمن ملاحظات ومقترحات من باراغواي فيما يتعلق بالتوصيات التي قدمتها وحدة التفتيش المشتركة في التقرير "JIU/REP/2021/2 - استعراض الدعم المقدّم من منظومة الأمم المتحدة للبلدان النامية غير الساحلية لتنفيذ برنامج عمل فيينا".

6.25 وفي ضوء المعلومات المقدمة وتوصيات وحدة التفتيش المشتركة، قدمت باراغواي إلى الأمانة المقترحات التالية لضمان متابعة توصيات وحدة التفتيش المشتركة على نحو أوثق وأوضح:

• يُطلب إلى الأمانة أن تتخذ الخطوات اللازمة لنشر اسم جهة الاتصال المعيّنة وتفاصيل الاتصال الخاصة بها لدعم تنفيذ برنامج عمل فيينا في الموقع الإلكتروني المخصص للبلدان النامية غير الساحلية وإبلاغ هذه البلدان من خلال رسالة معممة بأي تغييرات فيما يتعلق بجهة الاتصال المعينة وأدوارها ومسؤولياتها.

• دعوة الأمانة ومكتب تنمية الاتصالات إلى إدراج أطر نتائج واضحة لدعم البلدان النامية غير الساحلية، بما في ذلك الروابط بين النتائج التي يتعين تحقيقها، واستراتيجية النواتج الرئيسية والأنشطة الأساسية، في الخطط التشغيلية المعنية.

• يُطلب إلى الأمانة أن تقدم تقريراً سنوياً إلى المجلس بشأن دعم برنامج عمل فيينا، وكذلك إلى الهيئات المشار إليها بالفعل (مكتب الممثل السامي للأمم المتحدة المعني بأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية (OHRLLS)، والفريق الاستشاري لتنمية الاتصالات (TDAG) والمؤتمر العالمي لتنمية الاتصالات (WTDC) ومؤتمر المندوبين المفوضين (PP)) وأن تنشر التقارير في الموقع الإلكتروني المخصص للبلدان النامية غير الساحلية.

7.25 وردت الأمانة مشيرة إلى أن مكتب تنمية الاتصالات قد اتخذ بالفعل خطوات لتنفيذ التوصيات الثلاث واتخذ بالفعل خطوات لمعالجة المقترحات التي قدمتها باراغواي. وتم تحديث الموقع المخصص لأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية بنشر تقرير وحدة التفتيش المشتركة، وهو يوفر مساحة مخصصة للبلدان النامية غير الساحلية كما أشارت باراغواي. والمعلومات المتعلقة بجهة الاتصال التابعة للاتحاد متاحة على هذا الموقع، وتحديداً هي كبيرة منسقي الاتصال لمكتب تنمية الاتصالات في مكتب الاتصال بنيويورك التابع للاتحاد، السيدة إيدا جالو.

8.25 ويتعاون مكتب تنمية الاتصالات مع مكتب الممثل السامي للأمم المتحدة المعني بأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية (OHRLLS) بشأن التنفيذ المعجل لبرنامج عمل فيينا وإعداد التقارير عنه وهو بصدد تقديم مدخلات. وبالإضافة إلى ذلك، يقدم الاتحاد تقارير عن أنشطته مع البلدان النامية غير الساحلية من خلال الفريق الاستشاري لتنمية الاتصالات ضمن التقارير المتعلقة بخطة عمل بوينس آيرس، إلى المؤتمر العالمي لتنمية الاتصالات ومؤتمر المندوبين المفوضين، بما في ذلك تنفيذ القرارات ذات الصلة.

9.25 وأخيراً، أشارت الأمانة فيما يتعلق بالآثار المترتبة على الميزانية والموارد البشرية، إلى عدم وجود موارد إضافية في الميزانية أو الموارد البشرية لأن هذا العمل قد تم تعميمه بالفعل في الأولويات المواضيعية الجارية بما يتماشى مع ممارسات الإدارة القائمة على النتائج.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  10.25 توصي اللجنة بأن يحيط المجلس علماً بمضمون هذه المساهمة وأن يقرّ المقترحات. |

# 26 تقرير المراجع الداخلي عن أنشطة المراجعة الداخلية (الوثيقة [C22/44](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0044/en))

1.26 عرض المراجع الداخلي الوثيقة C22/44 وقدمها لكي تناقشها اللجنة، وهي تتناول الفترة من أبريل 2021 إلى يناير 2022. ويتضمن التقرير العناصر المتعلقة بتوجه ونطاق أنشطة المراجعة الداخلية ونظرة عامة بشأن المهمات المتصلة بالتزامات تأكيد صحة البيانات والتي نفذت في الفترة الزمنية التي يغطيها التقرير. وذكر المراجع الداخلي أن اللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة استعرضت خطة المراجعة السنوية في اجتماعها الثامن والعشرين ووافق عليها الأمين العام في 29 مارس 2021، وتم إرسالها أيضاً إلى المراجع الخارجي. وتم تقليل الوقت المخصص للتحقيقات في عام 2021 للسماح لوحدة المراجعة الداخلية بأداء ولايتها الأساسية. وكان توجه أعمال المراجعة بشكل رئيسي نحو مجالات المهمات المتصلة بالتزامات تأكيد صحة البيانات. وذكر المراجع الداخلي أنه تم الانتهاء من مهمتين من المهمات المتصلة بالتزامات تأكيد صحة البيانات في عام 2021، وهما التفتيش المتعلق بمراجعة استحقاقات موظفي الاتحاد الذي يغطي الفترة من يناير 2012 إلى ديسمبر 2019، ومراجعة للبرامج والمشاريع والأنشطة التكميلية (PPSA) الممولة من المساهمات الطوعية والصناديق الاستئمانية وتغطي الفترة من يناير 2016 إلى ديسمبر 2020. وبالإضافة إلى ذلك، ذكر المراجع الداخلي أن وحدة المراجعة الداخلية كُلفت بدعم الأمانة في إجراء المراجعة الجنائية وفقاً لمقرر المجلس 613 وأن وحدة المراجعة الداخلية تواصل متابعة التوصيات المقدمة في تقارير المراجعة السابقة.

2.26 وفتح الرئيس المجال للتعليق.

3.26 وفيما يتعلق بمراجعة استحقاقات موظفي الاتحاد، طلب أحد المندوبين توضيح أي من التوصيات التي أصدرتها وحدة المراجعة الداخلية لدائرة إدارة الموارد البشرية لم تحصل على توافق في الآراء. وأوضح المراجع الداخلي كمثال، أنه بالنظر إلى الفترة الطويلة التي تغطيها المراجعة (2019‑2012)، تم تقديم عدد كبير من التفاصيل فيما يتعلق بمنهجية حساب الاستحقاقات المختلفة، بما في ذلك الاستحقاقات/عمليات السداد التي تمت بالخطأ. ولم يكن هامش الخطأ لهذه الفترة مبلغاً كبيراً، وفي حين قُدمت توصية إلى دائرة إدارة الموارد البشرية لإعادة حساب استحقاقات الفترة، فقد رأت دائرة إدارة الموارد البشرية أنه سيكون طلباً شاقاً للغاية وبالتالي لم توافق على توصية المراجعة الداخلية.

4.26 وفيما يتعلق بمراجعة حسابات المساهمات الطوعية والصناديق الاستئمانية، طلب العديد من المندوبين توضيحاً بشأن المسؤولية (داخل الأمانة أو على مستوى المجلس) عن وضع مبادئ توجيهية للسياسات للتمييز بين المساهمات الطوعية والصناديق الاستئمانية، والإشراف على الجهات المانحة من القطاع الخاص، وقاعدة بيانات بشأن أنواع الجهات المانحة والمبالغ المقدمة، وسجل شامل للمخاطر بما في ذلك المخاطر الناتجة عن الجهات المانحة من القطاع الخاص وفحص الجهات المانحة الجديدة ومساهماتها. وعلاوةً على ذلك، كان مطلوب إجراء متابعة لتنفيذ مذكرات التفاهم بين مختلف الأطراف والاتحاد ليكون الإشراف مناسباً. وذكر المراجع الداخلي أنه قد تبين أن التعاريف الحالية للمساهمات الطوعية والصناديق الاستئمانية الواردة في اللوائح المالية والقواعد المالية للاتحاد غير كافية لتوضيح للموظفين والمديرين كيفية التعامل مع المساهمات الطوعية والصناديق الاستئمانية بشكل صحيح. وذكر المراجع الداخلي أن توصية صدرت على مستوى الأمانة العامة لوضع توجيهات أكثر تفصيلاً استناداً إلى مبادئ اللوائح المالية والقواعد المالية للاتحاد، ولكن أن تكون أكثر تحديداً ومصممة بشكل أكبر للتعامل مع مختلف المساهمات الطوعية. وعلق المراجع الداخلي فيما يتعلق بالجهات المانحة الجديدة غير المعروفة للاتحاد، فقال إنه قد صدرت توصية تتطلب إجراء العناية الواجبة للتأكد من أن الجهة المانحة الجديدة لن تعرض سمعة الاتحاد للخطر أو تعرضه لمخاطر مالية وأن الأمانة قد أعدت أمراً إدارياً يشمل إجراءات محسنة لإجراء العناية الواجبة اللازمة للجهات المانحة الجديدة التي تقدم الأموال، وإدراج هذه المخاطر في سجل مخاطر العام للاتحاد أيضاً. وفيما يتعلق بمبالغ الأموال، تم توضيح أن هناك نظرة عامة متاحة في تقرير الإدارة المالية (الوثيقة C22/42) وأن الأمانة ستعود إلى المندوبين فيما يتعلق بقاعدة البيانات المتعلقة بقائمة مذكرات التفاهم المبرمة مع مختلف الأطراف.

5.26 وشدد مندوب آخر على أهمية وضع مبادئ توجيهية، وطلب توضيحاً فيما يتعلق بالتدابير المتخذة لموظفي الاتحاد والتي لم تكن واضحة بشأن أدوارهم ومسؤولياتهم فيما يتعلق باستخدام الأموال الخارجية ونفقات الاستشاريين. وعلق المراجع الداخلي على أن عدداً من هذه التدابير جزء من الإجراءات التي يركز عليها فريق العمل المعني بالضوابط الداخلية، وفقاً لتوضيحات مدير مكتب تنمية الاتصالات عند مناقشة الوثيقة C22/20. وقد وضع فريق العمل هذا بالفعل آليات لضمان رصد عمل الاستشاريين وفحص النواتج المتوقعة.

6.26 وذكر أحد المندوبين أن الوثيقة التي قدمها فريق العمل المعني بالضوابط الداخلية لا تبدو متزامنة مع نتائج مراجعة البرامج والمشاريع والأنشطة التكميلية، مشيراً إلى أن العديد من التوصيات قد وضعت بالفعل وطلب توضيحاً بشأن الصلة بين الوثيقتين. وأوضح المراجع الداخلي أن السبب وراء عدم المزامنة يرجع إلى أن نتائج المراجعة ناشئة عن أنشطة خارج مكتب تنمية الاتصالات، في حين أن الوثيقة المقدمة بشأن فريق العمل المعني بالضوابط الداخلية تركز على مسائل الرقابة المتعلقة بمكتب تنمية الاتصالات. وإدراكاً منه أن مكتب تنمية الاتصالات هو المكتب الذي لديه معظم المشاريع، أضاف المراجع الداخلي أنه يتعين اتخاذ تدابير مماثلة لضمان اعتماد مبادئ توجيهية كافية لإدارة المشاريع على نطاق الاتحاد ورصد المشاريع بطريقة موحدة.

7.26 وطلب بعض المندوبين معلومات عن حالة تنفيذ توصيات المراجعة الداخلية للحسابات وليس مجرد إحصاءات، على غرار حالة توصيات المراجع الخارجي للحسابات. وسيتواصل المراجع الداخلي مع الأمين العام بشأن هذا الطلب. وبالنسبة لدورة المجلس في العام المقبل، ينبغي تقديم هذه المعلومات ويمكن نشر وثيقة معلومات على أساس سنوي تتناول مختلف توصيات المراجعة الداخلية التي لا تزال قيد التنفيذ.

8.26 وطلب أحد المندوبين مزيداً من المعلومات عما إذا كانت وحدة المراجعة الداخلية قد حددت أي مبلغ من استحقاقات الموظفين أُخذ بشكل غير مشروع خلال الفترة من 2012 إلى 2019. وأوضح المراجع الداخلي أنه كما ذكر سابقاً، تم الانتهاء من الحسابات أثناء المراجعة، ولكن في بعض الحالات كانت هذه المبالغ ضئيلة للغاية. وبغض النظر عن ذلك، أصدرت وحدة المراجعة الداخلية توصيات إلى دائرة إدارة الموارد البشرية لإجراء عملية لتصحيح مبالغ أي استحقاقات خاطئة خلصت الإدارة إلى أنها تشكل خطأ كبيراً.

9.26 وأشار أحد المندوبين كذلك إلى النتيجة التي توصلت إليها المراجعة الداخلية فيما يتعلق بالإدارة المالية وإدارة الأصول بكونها فعّالة جزئياً وأن الضوابط الداخلية فيما يتعلق بالاستشاريين غير فعّالة وتساءل عما إذا كان بإمكان وحدة المراجعة الداخلية تحويل هذه النتائج إلى نتائج إيجابية.

10.26 وسأل مندوب آخر عما إذا كانت الأمانة ووحدة المراجعة الداخلية ستشرعان في الممارسة المتمثلة في إبداء آراء مراجعة سنوية بشأن الإدارة، فضلاً عن إدارة المخاطر والضوابط الداخلية. وقد اعتُبرت من أفضل الممارسات، وستمكِّن الدول الأعضاء المشاركة في هذه العملية من النظر فيها في المجلس. وذكر المراجع الداخلي أنه في وكالات الأمم المتحدة الأخرى تُقدم وحدة المراجعة الداخلية أو مكاتب خدمات الرقابة الداخلية المناسبة بياناً عاماً لتوفير تأكيد نسبي بناءً على أعمال المراجعة المنجزة. وذكر المراجع الداخلي أن هذا لم يكن الحال حتى الآن في الاتحاد، وأن هذا التأكيد يصدر بناءً على موضوعات محددة بدلاً من تقييم عام.

11.26 وطلب أحد المندوبين معرفة ما إذا كانت هناك وثيقة عامة وشاملة تغطي جميع المخاطر التي يكون الاتحاد عرضةً لها وما إذا كان من الممكن تخصيص صفحة في الموقع الإلكتروني للاتحاد أو في منشوراته لتغطية هذه المخاطر. وأوضح المراجع الداخلي أن شعبة الاستراتيجية المؤسسية في دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء تحتفظ بسجل المخاطر على مستوى الاتحاد، وأحال كذلك المندوبين إلى وثيقة العام الماضي C21/61 التي تم فيها تقديم ذات السجل. وأوضح المراجع الداخلي كذلك أنه على مستوى أكثر تفصيلاً، تُستَعرض إدارة المخاطر لعمليات مراجعة محددة جنباً إلى جنب مع جوانب الإدارة والضوابط الداخلية، والتي يُبلغ عنها بعد ذلك في نتائج تقارير المراجعة الداخلية.

12.26 وأخذت الأمانة الكلمة لتفيد بأن سجل المخاطر على مستوى الاتحاد قد تم تجميعه من العام الماضي، ويشمل جميع المخاطر المختلفة التي قد يتعرض لها الاتحاد، بما في ذلك المخاطر المرتبطة بالمبنى الجديد، والمخاطر المالية المرتبطة بالمعدلات السلبية المطبقة ليس فقط في سويسرا وإنما في جميع المؤسسات المصرفية التي تدير الأموال بالفرنك السويسري مما يشكل خطراً جديداً، وفي مقابل ذلك يجري استخدام تنويع الأموال بالفرنك السويسري، والتحويل إلى الدولار أو اليورو من أجل السماح بالتعويض.

13.26 وانطلاقاً من المناقشة بشأن الوثيقة C22/20، قدمت مديرة مكتب تنمية الاتصالات أيضاً معلومات تكميلية فيما يتعلق بالمبادئ التوجيهية لإدارة مشاريع مكتب تنمية الاتصالات والصادرة في عام 2020، بالإضافة إلى 80 موظفاً معتمداً بالفعل في مجال إدارة المشاريع، والتي يتم تعميمها حالياً في جميع أنحاء الاتحاد. وعُممت أيضاً آلية الضوابط الخاصة بالمراقبة المناسبة لنواتج عمل الخبراء/الاستشاريين التي وضعها مكتب تنمية الاتصالات في عام 2019 في جميع دوائر أمانة الاتحاد. ومنذ عام 2021، وضعت آلية للإبلاغ عن المساهمات الطوعية لمكتب تنمية الاتصالات، كما تقرر بالفعل توسيعها في عام 2022 لتشمل جميع المساهمات الطوعية بالتعاون مع دائرة إدارة الموارد المالية.

14.26 وشكرت الرئيسة المراجع الداخلي والأمانة على التوضيحات وخلصت إلى أنه ينبغي إحالة هذه الوثيقة إلى المجلس لكي ينظر فيها.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  15.26 نظرت اللجنة في التقرير وأوصت بأن يحيط المجلس علماً بالتقرير الوارد في الوثيقة C22/44 وأن يقرّ اعتبارات اللجنة المشار إليها أعلاه. |

# 27 تقرير أعده مكتب الأخلاقيات (الوثيقة [C22/14](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0014/en))

1.27 قدم مسؤول الأخلاقيات الوثيقة C22/14، وحدد مجالات العمل الرئيسية لعام 2021.

2.27 وأعرب المندوبون عن تقديرهم ودعمهم المستمر لعمل مكتب الأخلاقيات.

3.27 وسأل العديد من المندوبين عن الموارد من الموظفين في مكتب الأخلاقيات، وأشاروا إلى أن أحد الموظفين يعمل بنسبة 80 في المائة وآخر بنسبة 50 في المائة.

4.27 وسأل عدد قليل من المندوبين عن ممارسة إعلان المصالح، بما في ذلك نطاقه وحالته.

5.27 وسأل أحد المندوبين عن سياسة التحرش المحدثة وحالتها.

6.27 وسأل مندوب آخر عن التدريب المتعلق بالأخلاقيات، والتدريب المتعلق بالاحتيال، وتواتر الدورات التدريبية المتعلقة بالأخلاقيات.

7.27 وسأل عدد قليل من المندوبين عن الإجراءات التأديبية وعملية تقديم الشكاوى وتعزيز المساءلة و"الأماكن الموثوق بها".

8.27 وأكد مسؤول الأخلاقيات أنه تم نشر سياسة إعلان المصالح المحدثة وسياسة الاتحاد بشأن التصدي للتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة والتمييز، وإتاحتها في الصفحة الإلكترونية الخارجية لمكتب الأخلاقيات. وأفاد مكتب الأخلاقيات أن سياسة إعلان المصالح تنطبق على جميع الموظفين وتم توسيعها مؤخراً لتشمل حاملي اتفاقات الخدمة الخاصة. وأكد مكتب الأخلاقيات أنه يجري وضع تدريب إلزامي في مجال الأخلاقيات، بما في ذلك الاحتيال، إلى جانب تواتر الدورات التدريبية. وذكر مكتب الأخلاقيات أن إمكانية تقديم تقرير عام سنوي عن التدابير التأديبية للاتحاد قيد المناقشة. وأشار مكتب الأخلاقيات أيضاً إلى أن الأوامر الإدارية والأطر المتعلقة بالأخلاقيات تصف عملية تقديم الشكاوى ودور مكتب الأخلاقيات. وقدم مكتب الأخلاقيات وصفاً لجهوده من أجل تعزيز المساءلة والثقة.

9.27 وطلب بعض المندوبين الإشارة إلى أنه يتعين استعراض الموارد من الموظفين في مكتب الأخلاقيات لضمان تزويده بالموظفين بشكل كافٍ.

10.27 وسأل أحد المندوبين عن تنفيذ التقرير الجديد لوحدة التفتيش المشتركة عن استعراض وظائف الأخلاقيات في منظومة الأمم المتحدة. وأكدت الأمانة من جديد على رفع التقرير المذكور أعلاه إلى علم الاجتماع القادم لفريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية.

|  |
| --- |
| ***التوصية***  11.27 توصي اللجنة بأن يحيط المجلس علماً بتقرير مكتب الأخلاقيات لعام 2021، وتوصي أن ينظر المجلس في مسألة الموارد من الموظفين في مكتب الأخلاقيات بغرض تزويده بالموظفين بشكل كافٍ. |

الملحـق A

مشـروع قـرار [...]

شروط خدمة الموظفين المنتخبين في الاتحاد

إن مجلس الاتحاد الدولي للاتصالات،

إذ يأخذ بعين الاعتبار

القرار 46 (كيوتو، 1994) الذي اعتمده مؤتمر المندوبين المفوضين،

وقد نظر

في تقرير الأمين العام بشأن التدابير المتخذة داخل النظام الموحد للأمم المتحدة نتيجة للقرارات التي اتخذتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها السادسة والسبعين فيما يخص شروط الخدمة (القرار 76/240 المؤرخ 24 ديسمبر 2021)،

يقـرر

الموافقة على المرتبات التالية اعتباراً من 1 يناير 2022 وعلى الأجور التالية الداخلة في حساب المعاش التقاعدي اعتباراً من 1 فبراير 2022 للموظفين المنتخبين في الاتحاد:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | دولار أمريكي سنوياً | | |
|  | المرتب الإجمالي (1 يناير 2022) | المرتب الصافي (1 يناير 2022) | الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي (1 فبراير 2022) |
| الأمين العام | 251 017 | 181 171 | 409 225 |
| نائب الأمين العام ومديرو المكاتب | 228 482 | 166 298 | 379 541 |

الملحق B

مشروع المقرر [....]

تعديلات النظام الأساسي للموظفين  
المنطبق على الموظفين المعينين

**المادة 4.3: الترقية داخل الرتبة**

إن مجلس الاتحاد الدولي للاتصالات،

إذ يأخذ بعين الاعتبار

الرقم 63 من اتفاقية الاتحاد الدولي للاتصالات، والنظام الأساسي للموظفين المنطبق على الموظفين المعينين، ومرتبات النظام الموحد للأمم المتحدة وبدلاته ومزاياه التي حددتها لجنة الخدمة المدنية الدولية (ICSC)،

وقد نظر في

التقرير المقدم من الأمين العام في الوثيقة [C22/36](https://www.itu.int/md/S22-CL-C-0036/en) إلى المجلس،

يقرر

الموافقة على تعديلات النظام الأساسي للموظفين المنطبق على الموظفين المعينين الواردة في الملحق بهذا المقرر.

الملحق بمشروع المقرر

النظام الأساسي للموظفين المنطبق على الموظفين المعينين

1 تُمنح الزيادة في المرتبات في المستويات المبينة في الجداول الواردة في الملحقين 3 و4 بهذا النظام الأساسي للموظفين على أساس الخدمة المرضية.

2 يحدد الأمين العام تواتر زيادة مرتبات كبار المستشارين وموظفي الفئة الفنية وفقاً للمعايير الصادرة عن لجنة الخدمة المدنية الدولية (ICSC). ويبلّغ الأمين العام الموظفين سنوياً في حالة إجراء تغييرات في تواتر زيادة المرتبات.

الملحق C

مشروع قرار

تقرير الإدارة المالية للسنة المالية 2020

إن مجلس الاتحاد،

إذ يأخذ بعين الاعتبار

أحكام [الرقم 101](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts/Convention-a.pdf) من اتفاقية الاتحاد الدولي للاتصالات و[المادة 30](https://www.itu.int/en/council/Documents/Financial-Regulations/S-GEN-REG_RGTFIN-2018-PDF-a.pdf) من اللوائح المالية للاتحاد،

وقد اطّلع على

تقرير الإدارة المالية للسنة المالية 2020 التي تتضمن الحسابات المراجعة للسنة المالية 2020 لميزانية الاتحاد وحالة حسابات تليكوم الاتحاد لعام 2020، والحسابات المراجعة لعام 2020 لمشاريع التعاون التقني والمساهمات الطوعية وصندوق التأمينات لموظفي الاتحاد،

وقد أخذ علماً

بتقارير المراجع الخارجي المعروضة في [الوثيقة C22/40](http://www.itu.int/md/S22-CL-C-0040/en)،

يقـرر

أن يوافق على تقرير الإدارة المالية للسنة المالية 2020 ([الوثيقة C22/42](https://www.itu.int/md/S22-CL-C-0042/en)) المتعلق بالحسابات المراجعة للاتحاد وحالة حسابات تليكوم الاتحاد لعام 2020 والحسابات المراجعة لعام 2020 المتعلقة بمشاريع التعاون التقني والمساهمات الطوعية وصندوق التأمينات لموظفي الاتحاد.

ــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــ