



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الأغذية والزراعة
للأمم المتحدة

A

لجنة المالية

الدورة الثامنة والسبعون بعد المائة

روما، 4 - 8 نوفمبر/تشرين الثاني 2019

ردّ الإدارة على التوصيات الواردة في تقرير المراجع الخارجي لعام 2018

يمكن توجيه أي استفسارات بشأن مضمون هذه الوثيقة إلى:

السيد أيمن أبو الهيجاء

مدير وأمين الخزانة، شعبة الشؤون المالية

الهاتف: +3906 5705 4676



FC 178

يمكن الاطلاع على هذه الوثيقة باستخدام رمز الاستجابة السريعة (QR)؛ وهذه هي مبادرة من منظمة الأغذية والزراعة للتقليل إلى أدنى حد من أثرها البيئي وتشجيع اتصالات أكثر مراعاة للبيئة.

ويمكن الاطلاع على وثائق أخرى على موقع المنظمة: www.fao.org

موجز

◀ تعرض هذه الوثيقة ردّ الإدارة على التوصيات المفصّلة في تقرير المراجع الخارجي لعام 2018.

التوجيهات المطلوبة من لجنة المالية

◀ إن لجنة المالية مدعوة إلى استعراض الوثيقة وإعطاء التوجيهات التي تراها مناسبة.

مشروع المشورة

إن اللجنة:

◀ أحاطت علمًا برد الإدارة وبالإجراءات المقترحة لتنفيذ التوصيات الواردة في تقرير المراجع الخارجي

لعام 2018؛

◀ وشجعت جهود الأمانة في تنفيذ التوصيات العالقة.

مقدمة

يعرض الجدول أدناه تعليقات الإدارة على التوصيات الواردة في تقرير المراجع الخارجي لعام 2018. وسيقوم المراجع الخارجي بالتأكيد على تعليقات الإدارة والإجراءات المتخذة بشأن هذه التوصيات خلال عمليات المراجعة المقررة لنهاية عام 2019.

رد الإدارة	الوحدة المسؤولة	الإطار الزمني المقترح	التوصية
أساسية			
المسائل المالية			
سيولة المنظمة			
<p>أصبحت التغييرات في مواعيد قبض الاشتراكات الكبرى مندرجةً في تقديرات التدفق النقدي، ونحن نقوم بتوقعات منتظمة من أجل ارتقَاب النقص الممكن في السيولة. ومن ناحية الإنفاق، تبين أن للتأخر في تسديد الدفعات تأثير محدود في التدفق النقدي، لا سيما وأنَّ قسماً كبيراً من نفقات البرنامج العادي للمنظمة يصرف على رواتب الموظفين.</p>	شعبة الشؤون المالية	2019	<p>النظر في التغييرات الحاصلة في مواعيد تسديد اشتراكات كبار المساهمين على صعيد رصد وضعها النقدي وتوقعه، ومواءمة أنماط الإنفاق مع التدفق النقدي الوارد، حرصاً على تغطية الالتزامات لتنفيذ برنامج العمل المعتمد. (الفقرة 43)</p>
<p>تواصل الأمانة متابعة هذا الشأن مع الدول الأعضاء بوتيرة منتظمة تشجيعاً على دفع الاشتراكات المقررة والمتأخرات في الموعد المطلوب:</p> <p>- يجري إعداد تقارير شهرية عن حالة الاشتراكات ونشرها على الموقع الإلكتروني للمنظمة.</p> <p>- ويتم إرسال كشوفات فصلية إلى جميع البلدان الأعضاء تبين الاشتراكات المقررة غير المسددة.</p>	شعبة الشؤون المالية	2019	<p>حض الدول الأعضاء بشكل أكبر على تسديد اشتراكاتها المقررة الراهنة ومتأخراتها بطريقة متسقة وفي المواعيد المطلوبة لضمان توفر الأموال الكافية لعمليات المنظمة. (الفقرة 44)</p>

رد الإدارة	الوحدة المسؤولة	الإطار الزمني المقترح	التوصية	
<p>- وتجري متابعة المسألة عبر الهاتف مع البلدان الأعضاء التي تتوجب عليها مبالغ أكبر من سواها لضمان توفر السيولة اللازمة.</p> <p>- وترفع تقارير بوتيرة منتظمة إلى الأجهزة الرئاسية في هذا الصدد.</p>				
التزامات استحقاقات الموظفين				
<p>تنسق المنظمة مع برنامج الأغذية العالمي والصندوق الدولي للتنمية الزراعية بشأن استعراض شامل لتقسيم رصيد الأرباح بين الوكالات التي توجد مقارها في روما من خلال اللجنة الاستشارية المشتركة للتأمين الصحي. وتجري مناقشة إمكانية وضع خطوط توجيهية بشأن حصة الربح.</p>	مكتب الموارد البشرية	2019- 2020	<p>5- وضع خطوط توجيهية مكتوبة تحتوي الإجراءات وطريقة التخصيص والشروط الأخرى المناسبة لتوزيع المبالغ المستردة أو حصة الأرباح على الوكالات المشاركة التي توجد مقارها في روما. (الفقرة 58)</p>	
<p>تواصل الإدارة لفت انتباه الأجهزة الرئاسية إلى هذه المسألة، بما يشمل العرض المنتظم لوثائق تضم معلومات محدثة بشأن حجم الالتزامات، والخيارات المتاحة لسد فجوة تمويل التزامات التغطية الطبية بعد انتهاء الخدمة، والمناقشات الراهنة ضمن منظومة الأمم المتحدة حول هذه المسألة، والأنشطة الرامية إلى احتواء تكاليف خطة التأمين الطبي الحالية.</p>	شعبة الشؤون المالية/مكتب الموارد البشرية	2019	<p>7- وضع ترتيبات محددة للتمويل ولخفض (احتواء) التكاليف ضمن فترة محددة من أجل تناول التزامات نهاية الخدمة ضمن حدود التوجيهات الصادرة عن الأجهزة الرئاسية للمنظمة. (الفقرة 69)</p>	

رد الإدارة	الوحدة المسؤولة	الإطار الزمني المقترح	التوصية	
إدارة الاستثمارات				
<p>سيتم إعداد سياسة مكتوبة وتقديمها إلى لجنة الاستثمارات للموافقة عليها. وتجدر الإشارة إلى أن تحديد معايير الاختيار لا يمكن أن يتم إلا لدى إعداد عملية الاختيار بما أنها تختلف باختلاف أنواع الولايات وبحسب فئة الأصول القابلة للاستثمار وميزانية المخاطرة للمنظمة في الفترة المعنية.</p>	<p>شعبة الشؤون المالية</p>	<p>2019</p>	<p>8- وضع الممارسة الحالية التي تقضي بشراء خدمات مدراء الاستثمار والقيّم على الأموال في قالب رسمي وتعميمها ونشرها كسياسة مكتوبة. وعلى تلك السياسة أن تتضمن:</p> <p>أ- الأنشطة المفصلة التي يتوجب أدائها في كل مرحلة من مراحل عملية المشتريات، انطلاقاً من الاستهلال فالاختيار فالموافقة فتوقيع العقود المالية؛</p> <p>ب- والمعايير المحددة في شروط اختيار مدراء الاستثمار والأوصياء على الأموال وأهليتهم، والاختصاصات والشروط الأخرى التي تعتبر مناسبة. (الفقرة 73)</p>	<p>-8</p>
<p>قامت وحدة الخزنة لدى المنظمة برفع المسائل المتعلقة بالأداء السليبي للفائض إلى اللجنة الاستشارية المعنية بالاستثمارات التي أعربت بدورها عن قلقها بشأن هذه الولاية واقترحت وضع حد لها. وينبغي إقرار لجنة الاستثمار لهذه المشورة قبل اتخاذ أي إجراء.</p> <p>وبحسب ما تنص عليه سياسة الاستثمار الطويلة الأجل، فقد أنيطت بلجنة الاستثمار صلاحية اتخاذ القرار بشأن وضع حد للحساب.</p>	<p>شعبة الشؤون المالية</p>	<p>2019</p>	<p>9- انطلاقاً من مبدأ العناية الواجبة، تقييم الأداء الراهن لحافظة الأسواق الناشئة وتحديد الطرق الملائمة التي يمكن من خلالها تحقيق الإيرادات المثلى مع تفوق الأداء على أساس المقارنة، بما يضمن حماية الاستثمارات في الأسواق الناشئة من الخسائر في المستقبل. (الفقرة 78)</p>	<p>-9</p>

رد الإدارة	الوحدة المسؤولة	الإطار الزمني المقترح	التوصية	
وفي الوقت نفسه لاحظت الإدارة أن الاستثمارات في أي سوق ستبتع أداء تلك السوق. وفيما تطمح المنظمة إلى التفوق على هذه النتيجة، أي أن المنظمة تتوقع من المدير الحالي تحقيق فائض من الإيرادات يتخطى أساس المقارنة للسوق، فإن الحماية من الخسائر المستقبلية ليس بالوصف الصحيح لسياسة الاستثمار طويلة الأجل.				
بيان الرقابة الداخلية				
تمّ قبولها. وسيتم تنفيذها من أجل عملية الإبلاغ عن الرقابة الداخلية لعام 2019.	مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد/ نائب المدير العام للعمليات	2019- 2020	ضمان التوثيق المنهجي لأساس الاستنتاج بشأن حالة الرقابة الداخلية ونشره من أجل دعم الضمانات الواردة في بيان الرقابة الداخلية وتعزيز المساءلة والشفافية في العملية بصورة أقوى. (الفقرة 108)	-16
توافق الإدارة على التوصية وهي تنظر حاليًا في خيارات لمعالجة القيود على الموارد من أجل تعزيز قدرات مكتب المفتش العام في مجال التحقيقات. التنفيذ جار.	مكتب المفتش العام	2019	التصدي للتحديات التي يواجهها مكتب المفتش العام في أعمال التحقيق التي يجريها ولا سيما بشأن القيود على الموارد، والتركيز بالقدر نفسه ووضع مخطط استراتيجي في ما يخص اتخاذ إجراءات سريعة وفعالة بشأن الشكاوى المتعلقة بالغش أو سوء السلوك دعمًا لرسالتها القوية بأن المنظمة جادة في مكافحة الغش وسوء السلوك	-20

رد الإدارة	الوحدة المسؤولة	الإطار الزمني المقترح	التوصية	
			والحوول دون وقوعهما بشكل أفضل ما يعزز رقابة أفضل على الغش ضمن المنظمة. (الفقرة 128)	
جرى تعيين موظف من مكتب الموارد البشرية ليؤدي دور جهة التنسيق المخصصة لدعم مكتب الشؤون الأخلاقية في هذه العملية. وسيقدم مكتب الشؤون الأخلاقية تقريراً رسمياً في نهاية فترة الإقرار المالي مع إشارات واضحة إلى حالات عدم الامتثال لكي تُتخذ بشأنها الإجراءات الإدارية اللازمة.	مكتب الموارد البشرية/مكتب الشؤون القانونية والأخلاقية	2019- 2020	بيانات الإقرار المالي استهلال صياغة الاستراتيجية الأنسب، بالتعاون الوثيق مع المستشار القانوني، التي ستضمن الامتثال الكامل للموظفين بتقديم بيان الإقرار المالي المطلوب ضمن فترة زمنية محددة، بما في ذلك فرض إجراءات تأديبية لعدم الامتثال من أجل التشجيع على زيادة الشفافية والمساءلة داخل المنظمة. (الفقرة 166)	-30

رد الإدارة	الوحدة المسؤولة	الإطار الزمني المقترح	التوصية
هامة			
المسائل المالية			
الالتزامات المتعلقة باستحقاقات الموظفين			
			3-
تمّ قبولها. وإن المنظمة في صدد إعداد تقرير عن معدلات التقاعد والانسحاب مع مراعاة السنّ الإلزامية الجديدة لإنهاء الخدمة السارية اعتباراً من 1 يوليو/تموز 2019، وسوف تستعين بهذه البيانات من أجل التقييم الاكتواري المقبل. وسوف يعكس هذا التقييم أيضاً نتائج دراسة معدل التفاوت المتعلقة بالمشاركة في التغطية الطبية بعد انتهاء الخدمة.	شعبة الشؤون المالية/مكتب الموارد البشرية	2019- 2020	ضمان تقييم واقعي وذي صلة للالتزامات استحقاقات الموظفين بعد نهاية الخدمة المبلغ عنها في الكشوف المالية بحلول نهاية السنة، وذلك عبر تقديم معدلات محدثة وذات صلة للتقاعد والمشاركة كي تستخدم في تقييم ديسمبر/كانون الثاني 2019 وفي الفترات المستقبلية. (الفقرة 49)
			4-
تمّ قبولها. وتلقت المنظمة تقرير مراجعة في أغسطس/آب 2019 تناول أداء خطة التأمين مع شركة التأمين الحالية بالنسبة إلى العقد المتعلق بالفترة 2015-2017 وتمديده للفترة 2018-2019. وفور اختيار الشركة الجديدة من المتوقع أن يصبح استعراض أداء الخطط عملية منتظمة.	مكتب الموارد البشرية	2019- 2020	إضفاء طابع مؤسسي على مراجعة أداء خطط التأمين وتنفيذها بوتيرة منتظمة مع إتاحة النتائج في مواعيد مقررّة من أجل ضمان قرارات مستنيرة وإجراءات فعالة. (الفقرة 54)
			6-
جرت تسوية رصيد الحساب وسيتم اتخاذ إجراءات لإعادة تخصيص الرصيد في غضون عام 2019.	شعبة الشؤون المالية/مكتب الموارد البشرية	2019- 2020	استعراض رصيد خطة التأمين الطبي (الحساب 3232) البالغ مجموعه 978 857 دولاراً أمريكياً بالتنسيق مع مكتب الموارد البشرية، وإعادة تخصيص الفائض بالاستناد إلى النسبة المئوية المنقحة لتوزيع خطة التأمين الطبي لعام 2019. (الفقرة 62)

رد الإدارة	الوحدة المسؤولة	الإطار الزمني المقترح	التوصية
مركز الخدمات المشتركة			
<p>تم تناول جميع مجالات التحسين التي جرى تحديدها، وقد تمت التوصية بإغلاقها:</p> <p>إدارة الأصول: تم تعزيز عملية إضافة الأصول من خلال إبلاغ المكاتب بالإجراءات المحسنة بشأن الأصول قيد البناء ورصدها من قبل مركز الخدمات المشتركة. وتم سحب جميع الأصول قيد البناء التي كانت قد أضيفت عن طريق الخطأ.</p> <p>وحذفت من سجل الأصول جميع السلع المعمرة غير القابلة للتتبع التي تقل قيمتها عن 1 500 دولار أمريكي والسلع المعمرة التي تقل قيمتها عن 500 دولار أمريكي. ويجري مركز الخدمات المشتركة حالياً عمليات استعراض دورية لسجل الأصول.</p> <p>وخدمات حسابات المدفوعات: يعمل مركز الخدمات المشتركة على وضع استراتيجية وخطة للنظر في جعل معالجة الفواتير عملية مركزية. واختتم مركز الخدمات المشتركة مشروعاً تجريبياً أول مع ستة من المكاتب القطرية للمنظمة تمت خلاله مراجعة عملياتها واحتمالات أتمتة أجزاء من العملية موضع الدرس. ونتيجة لذلك أصبحت أتمتة العملية الآلية في طور التصميم من أجل المسح الضوئي للفواتير وإدخالها إلى النظام. وقد جرى تحديد مزيد من العناصر التي يجب</p>	مركز الخدمات المشتركة	2019- 2020	<p>10- اتخاذ الإجراءات المطلوبة لمواصلة تعزيز كفاءة الرقابة الإدارية وفعاليتها في الخدمات المنفذة من قبل المركز، فضلاً عن تحسين الامتثال على نطاق المنظمة للسياسات واللوائح والإجراءات القائمة في ما يخص تنفيذ عملية المركز. (الفقرة 83)</p>

رد الإدارة	الوحدة المسؤولة	الإطار الزمني المقترح	التوصية
<p>أتمنتها وهناك أنشطة منفذة حالياً لمواصلة اختبار هذا النهج بقدر أكبر وتصميم استراتيجية كاملة المقومات.</p> <p>وقد نُشرت لوحة التحكم الخاصة بدائرة المشتريات وسوف تستخدم لضمان التنفيذ الفعال للمسؤوليات من قبل المسؤولين عن الميزانية و/أو الموظفين المسؤولين في ما يخص إدراج تسلّم السلع في الاستمارة الخاصة بالاستلام فضلاً عن تقديم طلبات تعديل الفواتير في الوقت المناسب إلى شعبة الشؤون المالية من أجل الموافقة عليها وإلى مركز الخدمات المشتركة لمعالجتها.</p> <p>خدمات دفع الرواتب: لم يعد يتم التعامل مع أصحاب العمل المعيرين من خلال العقود من نوع اتفاقات الخدمات الشخصية، وبما أن الدفعات لم تعد تسدد من خلال كشف الرواتب، فلم تعد هناك مشاكل من قبيل عدم دفع الرواتب أو الأتعاب.</p> <p>وقد تم تنفيذ المزيد من الضوابط الرقابية للحد من احتمال وقوع الأخطاء المتعلقة بإجراءات المستخدم الفائق في النظام العالمي لإدارة الموارد، عبر ضمان مراجعة سجل الإجراءات بانتظام من قبل رئيس خدمات الموارد البشرية.</p>			

رد الإدارة	الوحدة المسؤولة	الإطار الزمني المقترح	التوصية
<p>وسيتعاون مركز الخدمات المشتركة مع مكتب الموارد البشرية لتوعية المشرفين بشأن عمليات الموافقة على بطاقات الحضور.</p> <p>وسيراجع مركز الخدمات المشتركة مع مكتب الموارد البشرية الأحكام الحالية، وسيعيد النظر في السياسة حول ما إذا كان من المسموح للمنظمة أن تساهم في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة في ما يخص الموظفين الذين يأخذون إجازات خاصة بدون مرتب.</p> <p>خدمات الموارد البشرية: أصبح بوسع الموظفين حاليًا تقديم وثائق داعمة للتحديثات أو التغييرات في وضعهم العائلي من أجل الحصول على بدلات الإعالة وذلك من خلال وظيفة ذاتية الخدمة التي أصبحت متاحة لجميع الموظفين في أغسطس/آب 2019.</p> <p>وقد تم نشر أدلة إرشادية بشأن كيفية طلب إعانات الإيجار والاستمارة المنقحة في مايو/أيار 2019.</p> <p>خدمات السفر: سيتم السعي إلى تحديث سياسة السفر عبر إدراج خطوط توجيهية بشأن السفر بحكم الأمر الواقع، من أجل وضع لوائح وتنظيمات واضحة دعمًا للإجراءات الحالية في معالجة إصدار الإذن بالسفر بحكم الأمر الواقع، والمطالبات باسترداد مصاريف السفر.</p>			

رد الإدارة	الوحدة المسؤولة	الإطار الزمني المقترح	التوصية	
وجرى إعداد أدلة إرشادية للسفر لغايات الإجلاء الطبي ونشرها في مارس/آذار 2019.				
أشار مركز الأمم المتحدة الدولي للحوسبة إلى أنه متعاقد مع مقدم للخدمات يمكن للمنظمة الاستعانة به، وبأن العمل سيستمر من أجل شراء الأداة وتطبيقها.	مركز الخدمات المشتركة	2019- 2020	تعزيز التفاوض بشأن أداة هيكلية لمركز الخدمات المشتركة وشرائها، من أجل ضمان إدارة القضايا/الطلبات الواجب معالجتها وتبعتها ورصدها بالوجه المناسب ما سيؤدي إلى الفعالية والكفاءة في العمليات والإبلاغ والامتنال لدعم المنظمة بشكل أفضل. (الفقرة 87)	-11
من المزمع البدء بالعمل على إنشاء لوحة للتحكم في نهاية 2019 ومطلع 2020.	مركز الخدمات المشتركة	2019- 2020	استنباط آلية لإعداد تقرير دوري بشأن الامتنال لسياسات وإجراءات طلبات الخدمة الصادرة عن مكاتب المنظمة على أن يبلغ لهذه الأخيرة بوتيرة منتظمة، ونشر هذا التقرير على الموقع الإلكتروني المخصص للمركز أو على لوحة التحكم الخاصة به ليشكل بالدرجة الأولى مجموعة معلومات قيمة ستساعد مكاتب المنظمة والمركز في التناول الاستباقي للفرص المبلغ عنها في مجال تحسين الامتنال لطلبات الخدمة والمساعدة في تحقيق نتائج كفوة وفعالة للعمليات. (الفقرة 91)	-12
أنظر التعليق أعلاه.	مركز الخدمات المشتركة	2019- 2020	استخدام التقرير بشأن الامتنال الصادر عن مركز الخدمات المشتركة لإدراج مؤشرات على معدلات الخطأ أو معدلات عدم الامتنال لدى تقييم أداء المسؤولين/الموظفين المتسببين بعدم الامتنال، من	-13

رد الإدارة	الوحدة المسؤولة	الإطار الزمني المقترح	التوصية	
			أجل المزيد من تعزيز المساءلة والتنفيذ الفعال لمسؤولياتهم. (الفقرة 92)	
اختار مركز الخدمات المشتركة عددًا من العمليات لكي تتم المصادقة عليها بواسطة شهادة ISO 9001. ويعدّ مركز الخدمات المشتركة منذ شهر مايو/أيار 2019 نظامًا لإدارة الجودة وما يتصل به من وثائق وممارسات تحضيرًا لعملية المراجعة الخاصة بإصدار الشهادات. وجرى استعراض نظام إدارة الجودة في أغسطس/آب 2019 وقد أصبح جاهرًا بنسبة 90 في المائة تقريبًا ومن المقرر تنفيذ المراجعة لغايات إصدار الشهادة في نهاية 2019.	مركز الخدمات المشتركة	2019- 2020	-14 دعم إدارة مركز الخدمات المشتركة لإعداد خطة عمل تتضمن أنشطة محددة لتنفيذ نظام للجودة ممثل للمنظمة الدولية لتوحيد المقاييس، والموافقة على خطة العمل والموارد وتنفيذها في عام 2019 لضمان أن يقدم المركز إلى عملائه خدمات عالية الجودة وممتثلة لمعيار نظام عالمي لإدارة الجودة. (الفقرة 96)	
بيان الرقابة الداخلية				
تمّ قبولها. وسيتم تنفيذ ذلك من أجل عملية الإبلاغ عن الرقابة الداخلية لعام 2019.	مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد	2019- 2020	-15 تعزيز العملية الراهنة والأنشطة الداعمة لإعداد بيان الرقابة الداخلية عبر التوثيق الرسمي لتقييم جميع مبادئ الرقابة الداخلية ضمن إطار الرقابة الداخلية للمنظمة، وبالأخص المبادئ 1 و 2 و 8 و 10 و 13 و 17 غير المدرجة تحديداً في استبيان الرقابة الداخلية. (الفقرة 102)	
تمّ قبولها. وسيتم تنفيذ ذلك لغايات عملية الإبلاغ عن الرقابة الداخلية لعام 2019.	مكتب الاستراتيجية	2019- 2020	-17 تحديد التوجيهات الإضافية بشكل أكبر وتوفيرها على أساس استنتاج الإدارة في خطاب التمثيل من أجل تبسيط العملية ومواءمتها وضمان الاتساق في استخلاص استنتاج حول الوضع	

رد الإدارة	الوحدة المسؤولة	الإطار الزمني المقترح	التوصية	
	والتخطيط وإدارة الموارد		الحقيقي للرقابة الداخلية ضمن مناطق/إدارات/مكاتب معينة. (الفقرة 113)	
تمّ قبولها. وسيتم التشديد أكثر في أنشطة الإحاطة والمواد التوجيهية الخاصة بعملية الإبلاغ عن الرقابة الداخلية لعام 2019 على أهمية الإدلاء بردود مدروسة بدقة في استبيان الرقابة الداخلية. ومن شأن العمل الجاري على تعزيز المذكرات التوجيهية واستبيانات الرقابة الداخلية أن يساعد في تحسين دقة الردود الواردة فضلاً عن عملية استعراض الردود والتأكيد عليها المذكورة في التوصية 19 أدناه.	مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد	-2019 2020	-18 استهلال المزيد من التدابير الاستباقية التي تضمن بشكل أكبر دقة الردود على استبيان الرقابة الداخلية نظراً إلى أهمية التثبيت منها دعمًا لضمائمات المدير العام في بيان الرقابة الداخلية ولتتمكن إجراءات مستنيرة للتصدي لأية نقطة ضعف في الضوابط الداخلية، كلٌّ ضمن نطاق مسؤولياته. (الفقرة 119)	
تمّ قبولها. وسيتم التشديد أكثر في أنشطة الإحاطة والمواد التوجيهية الخاصة بعملية الإبلاغ عن الرقابة الداخلية لعام 2019 على أهمية الاستعراض الدقيق لبيانات الرقابة الداخلية والتأكيد عليها.	مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد	-2019 2020	-19 تعزيز تنفيذ خطوتي استعراض الردود الواردة في الاستبيان والتأكيد عليها، بحسب ما تنص عليه المذكرة التوجيهية بشأن الإبلاغ عن الرقابة الداخلية، لضمان إبراز الوضع الفعلي للرقابة الداخلية في المكاتب. (الفقرة 120)	

رد الإدارة	الوحدة المسؤولة	الإطار الزمني المقترح	التوصية
الحوكمة			
إدارة الموارد البشرية			
سوف تستمر المنظمة في تحديث استراتيجيتها وخطة عملها في مجال الموارد البشرية وإبلاغ الأجهزة الرئاسية بشأتهما، بما يشمل المراجعات والتحديثات ناهيك عن التقدم في التنفيذ.	مكتب الموارد البشرية	2019- 2020	21- خطط الأعمال الخاصة بالموارد البشرية إعداد وتحديث خطط أعمالها في مجال الموارد البشرية التي تنعكس في خطط استراتيجية وخطط عمل رسمية وملموسة تغطي فترة زمنية محددة، من أجل وضع خرائط طريق ومراحل محددة واضحة؛ وتأييد رصد تنفيذ الأعمال؛ ودعم المنهجيات والاستراتيجيات والإنجازات المبلغ عنها لتحسين سلامة المعلومات في تقاريرها. (الفقرة 133)
من المزمع إطلاق خطة الإدارة المتكاملة للقوى العاملة في عام 2019.	مكتب الموارد البشرية	2019- 2020	22- تخطيط القوى العاملة ضمان أن تراعي عملية التخطيط للقوى العاملة تعقيبات الموظفين والإطار الزمني المقرر للتنفيذ؛ بدعم من إطار جيد للتحليل من أجل بلوغ القيمة المنشودة وتعزيز كفاءة العمليات. (الفقرة 137)
ينفذ مكتب المفتش العام في الوقت الراهن مراجعة داخلية لبرنامج التنقل الجغرافي لدى المنظمة من المتوقع أن تسترشد بها إجراءات الإدارة حول كيفية تعزيز البرنامج ودعم التنفيذ الفعال لعمل المنظمة.	مكتب الموارد البشرية	2019- 2020	23- تنقل الموظفين تعزيز سياستها الخاصة بتنقل الموظفين من خلال ضمان أن يكون الهدف الاستراتيجي للموارد البشرية وخطة العمل المتصلة به محددتين بوضوح من أجل تيسير التنفيذ الفعال؛ ومن خلال إجراء تقييمات

رد الإدارة	الوحدة المسؤولة	الإطار الزمني المقترح	التوصية	
			منتظمة وفي الوقت المناسب من خلال تعقيبات الموظفين؛ ومن خلال المزيد من تعزيز تواصلها مع المكاتب الأخرى. (الفقرة 144)	
<p>عقب المراجعة الداخلية بشأن تعيين الموظفين وشغلهم للوظائف التي نفذها مكتب المفتش العام في نوفمبر/تشرين الثاني 2018، زاد مكتب الموارد البشرية جهوده لوضع مؤشرات الأداء الرئيسية من أجل قياس كفاءة وفعالية وحسن توقيت المراحل المختلفة لعملية التعيين ورصدها بانتظام من خلال لوحة تحكم في المنصة الإلكترونية الجديدة للتعين. واعتباراً من مايو/أيار 2019، أصبحت هناك لوحة للتحكم خاصة بالإبلاغ متاحة على منصة "تاليو" من أجل الإبلاغ عن المراحل المختلفة لعملية التعيين بما في ذلك الإجراءات الميدانية. وتتيح لوحة التحكم هذه أيضاً لمكتب الموارد البشرية أن يمارس الرصد الفصلي من أجل قياس كفاءة العملية وفعاليتها وحسن توقيتها.</p>	مكتب الموارد البشرية	-2019 2020	سياسات التعيين	-24
<p>تقر المنظمة إقراراً كاملاً بأهمية رصد أهدافها المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وهي تبذل جهوداً دورياً عن التقدم المحرز في كل مستوى من الوظائف للجنة المالية ومجلس المنظمة.</p> <p>وبناء على خطة العمل لتحقيق التوزيع الجغرافي العادل والمساواة بين الجنسين في عداد موظفي المنظمة، يفترض بالمساواة بين الجنسين في</p>	مكتب الموارد البشرية	-2019 2020	المساواة بين الجنسين	-25
			مواصلة بذل الجهود من أجل تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين، في جملة أمور، عبر تحديد هدفها لكل فئة من الوظائف مع الأطر الزمنية؛ وتفصيل الخطوط التوجيهية والإجراءات المتعلقة بالتنوع الجغرافي بوضوح، وإبلاغ المدراء المعنيين بالتعيين بذلك لضمان درجة أعلى من التمثيل والشفافية؛ وتيسير رصد التقدم المحرز في الوقت	

رد الإدارة	الوحدة المسؤولة	الإطار الزمني المقترح	التوصية	
المنظمة في فئة الوظائف الفنية أن تتحقق بحلول 2022 وفي فئة المناصب الرفيعة المستوى، بحلول 2024.			المناسب ضمن هذا الإطار من أجل تحقيق النتائج المتوقعة بكفاءة. (الفقرة 150)	
تخضع مسألة المستوى المناسب لتفويض القرارات المتعلقة بالتوقف المؤقت للعقود، إلى المراجعة حاليًا. وفور اتخاذ القرار، سيتم تنقيح الوثائق ذات الصلة بشكل يبيّن مستوى التفويض إلى جانب الأحكام المتعلقة بمنح الاستثناءات.	مكتب الموارد البشرية	-2019 2020	-26 تعيين الخبراء الاستشاريين تعزيز سياستها المتعلقة بتعيين الخبراء الاستشاريين/المشاركين في اتفاقات الخدمات الشخصية وتحديد عقودهم مع تضمين أحكام واضحة بشأن منح استثناءات لإلزامية التوقف المؤقت للعقود من أجل تحديد الصلاحيات بشكل أفضل وتوضيح المسؤوليات والقضاء على الاستنساب. (الفقرة 155)	
تمّ قبولها. وسيؤقّر مكتب الموارد البشرية المزيد من الدعم وتنمية القدرات للموظفين والمشرفين، لإتاحة وضع أهداف محددة لخطة عمل نظام تقييم وإدارة الأداء، ومؤشرات للأداء على صلة بالإبلاغ عن النتائج. وسيتم تعزيز استخدام وظيفة مكتبة نظام تقييم وإدارة الأداء ورصدها عن كثب.	مكتب الموارد البشرية	-2019 2020	-27 تقييم أداء الموظفين تعزيز قدرتها المؤسسية على إعداد أهدافها الخاصة بنظام تقييم وإدارة الأداء ومؤشرات الأداء وتنفيذها، من خلال رصد واستعراض متينين يتمحوران حول معالم محددة ومتسقة للأداء من أجل دعم تقييم أكثر دقة ومغزى لأداء الموظفين وما يرتبط بذلك من إبلاغ عن نتائج البرنامج. (الفقرة 158)	
تمّ قبولها. وسيقدّم مكتب الموارد البشرية المزيد من التوجيهات والتدريب إلى الموظفين والمشرفين (أي التعليم الإلكتروني وقائمة تدقيق المدراء) بشأن	مكتب الموارد البشرية	-2019 2020	-28 توجيه الموظفين وتدريبهم ضمان توفير التوجيهات والتدريبات الملائمة للموظفين والمشرفين على حدّ سواء في مجال إدارة التعقيبات بشأن الأداء وتوثيق ذلك في	

رد الإدارة	الوحدة المسؤولة	الإطار الزمني المقترح	التوصية
<p>كيفية الإدلاء بالتعليقات وتلقيها وإدارة الأداء الضعيف وتوثيق تقييمات الأداء في نظام تقييم وإدارة الأداء.</p> <p>ويقوم مكتب الموارد البشرية باستعراض سياسات الطعن الراهنة ومستوى نجاحها في وكالات الأمم المتحدة الأخرى وستعمل المنظمة على اتساقها مع الممارسات الجيدة في منظومة الأمم المتحدة.</p>			<p>نظام تقييم وإدارة الأداء من أجل دعم أفضل لتقييمات الأداء في المستقبل؛ واستعراض سياساتها الحالية على صعيد الطعن وتجربتها في الوكالات الأخرى للأمم المتحدة واتساقها مع الممارسات الجيدة في منظومة الأمم المتحدة. (الفقرة 159)</p>
<p>تمّ قبولها.</p> <p>وسيقيم مكتب الموارد البشرية برصد أنشطة تطوير للنظام وتحليلها مرتين في السنة لتحديث دورات التعلم المؤسسية المعروضة. وسيتم تحسين استخدام صندوق تنمية قدرات الموظفين بالتماشي مع متطلبات المنظمة.</p>	مكتب الموارد البشرية	2019-2020	<p>خطّط تعلّم الموظفين</p> <p>رصد تنفيذ خطط تعلّم الموظفين بشكل أوثق للتأكد من أنها معدة بناء على تحليل شامل لاحتياجات الموظفين من المعارف والمهارات التي ترتبط ارتباطاً واضحاً باحتياجات المنظمة وأولوياتها من أجل تحسين استخدام الموارد والجهود الرامية إلى تطوير الموظفين. (الفقرة 163)</p>
<p>جرى تعيين موظف من مكتب الموارد البشرية ليؤدي دور جهة التنسيق المخصصة لدعم مكتب الشؤون الأخلاقية في هذه العملية. وستقوم جهة التنسيق برصد/استعراض حالات عدم الامتثال من أجل اتخاذ الإجراءات الإدارية المناسبة.</p> <p>وإن التدريب الإلزامي على الشؤون الأخلاقية موجود أصلاً وما زال ينفذ بصورة جارية.</p>	مكتب الموارد البشرية	2019-2020	<p>التنسيق بين مكتب الموارد البشرية ومكتب الشؤون الأخلاقية</p> <p>إرساء سياسة تتناول تحديداً التعقيبات المتبادلة بين مكتب الموارد البشرية ومكتب الشؤون الأخلاقية لإتاحة التزامات أكثر كفاءة وتعزيزات تشغيلية للإجراءات المتصلة بالموارد البشرية؛ وتضمين خطة عمل مكتب الموارد البشرية للفترة 2017-2019 تدريباً إلزامياً على الشؤون الأخلاقية يخضع له جميع الموظفين، وتصميم دورة تدريبية</p>

رد الإدارة	الوحدة المسؤولة	الإطار الزمني المقترح	التوصية	
			تتضمن دورة تستهدف الشواغل الأخلاقية للموظفين، على أن تنفذ بالتنسيق مع مكتب أمين المظالم والشؤون الأخلاقية. (الفقرة 167)	
من المقرر إجراء مسح للموظفين على المستوى العالمي في فترة لاحقة من عام 2019 لتقديم فرصة لجميع الموظفين بالإدلاء بتعليقاتهم حول جملة من المواضيع. ومن المرتقب تنفيذ المسح مرة كل سنتين.	مكتب الموارد البشرية	2019- 2020	32- عملية الإدلاء بالتعليقات بشأن مسائل الموارد البشرية الحرص على تنفيذ عملية رسمية للتعقيب بشأن الإدارة الشاملة للموارد البشرية للمنظمة، وذلك على فترات منتظمة لتعزيز علاقاتها على صعيد الموارد البشرية بشكل أكبر وما يتصل بها من استراتيجيات، وتنوير برنامج عملها على مستوى السياسات بشكل أكبر بالارتكاز على المهارات والمعرفة والالتزام. (الفقرة 172)	
البيئة الرقابية في المكاتب الميدانية				
تنفيذ المشاريع ورصدها				
منذ يوليو/تموز 2018، جرى تكثيف رصد المشاريع التشغيلية الواردة في قائمة شبكة دعم البرامج الميدانية، ومتابعتها مع توفير دعم مباشر إلى المكاتب الميدانية في ما يخص القضايا الصعبة. ويتم إرسال التقارير الشهرية إلى جميع المدراء العامين المساعدين ورؤساء الإدارات في المقر الرئيسي وتقارير أسبوعية إلى المسؤولين الرئيسيين عن البرنامج الميداني وجهات التنسيق في إدارات المقر الرئيسي. وفي النصف الأول من عام 2019، تمكنت المنظمة من خفض عدد المشاريع التي تحتاج إلى تدخل	إدارة دعم البرامج والتعاون التقني	2019- 2020	33- ضمان التنفيذ والتسليم الفعالين والكفؤين للمشاريع من خلال تعزيز الرصد والرقابة على ميزانية المشاريع وفي الوفاء بالأطر الزمنية للمشاريع وأهدافها، فضلاً عن فرض المساءلة تجاه المانحين والمتطلبات الإدارية الأخرى للمشاريع. (الفقرة 177)	

رد الإدارة	الوحدة المسؤولة	الإطار الزمني المقترح	التوصية
المسؤول عن الميزانية، نتيجةً لتلك الجهود. والمسؤول البرنامج الذي يقود هذا العمل اتصال مباشر بالمسؤولين عن الميزانية المعنيين من أجل تعزيز المساءلة فضلاً عن توفير الدعم من أجل حلّ القضايا بحسب المقتضى.			
برنامج التعاون التقني			
<p>في فبراير/شباط 2019، أصدرت الإدارة سياسات وإجراءات منقحة تتعلق ببرنامج التعاون التقني تحتوي نموذجاً مبسطاً لوثيقة المشروع. ويُتوقع من التبسيطات المعتمدة أن تخفض بنسبة ملحوظة من الوقت المطلوب للاستجابة لطلبات المساعدة وتيسير التنفيذ الكفؤ. وبالإضافة إلى ذلك، ستؤدي الموافقة المبكرة بناء على التخصيصات كل سنتين إلى توفير الموارد بصورة مبكرة. وفضلاً عن ذلك، يتم السعي إلى تحسينات في إطار المراجعة الحالية لدورة المشاريع والمبادرات المخصصة لتبسيط الإجراءات ومن خلال مبادرة مؤسسية لاستبدال نظام معلومات إدارة البرامج الميدانية.</p> <p>وتقوم الإدارة بتشجيع تنمية قدرات الموظفين بشأن دورة المشاريع، بما في ذلك مشروع التعاون التقني، من خلال دورات تدريبية وتحديث الخطوط التوجيهية وأدوات التعلم الإلكتروني.</p>	إدارة دعم البرامج والتعاون التقني	2019-2020	<p>34- ضمان الكفاءة والفعالية الشاملتين في تنفيذ مشاريع برنامج التعاون التقني عن طريق تنقيح استراتيجية التنفيذ الخاصة به وزيادة في تحسينها، واستقطاب جميع أصحاب المصلحة في المشاريع بشكل وثيق من أجل الحد من التأخير في مدة تنفيذ المشاريع وتمكين الموظفين عبر توفير تدريبات على صياغة الآليات وإعداد وثائق المشروع. (الفقرة 181)</p>

رد الإدارة	الوحدة المسؤولة	الإطار الزمني المقترح	التوصية
إبلاغ الجهات المانحة			
<p>تتضمن دورة المشاريع نماذج موحدة للتقارير تحدد نطاق هذه الأخيرة وموضوع تركيزها فضلاً عن الأدوات الداعمة لضمان الجودة المتاحة في نظام معلومات إدارة البرامج الميدانية ونموذج التقرير النهائي، ناهيك عن استمارات لوضع علامات بشأن الصلة وتحقيق النتائج والتنفيذ والاستدامة.</p> <p>ومن أجل تحسين نظم الرصد ستعمل إدارة دعم البرامج والتعاون التقني بشكل وثيق مع مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد والمسؤولين عن الميزانية وغيرهم من أصحاب المصلحة من أجل اعتماد منصة معلوماتية جديدة في المنظمة (قائمة على الدروس المستفادة من نظام معلومات إدارة البرامج الميدانية الراهن)، بحيث يمكن (أ) إدراج بيانات جديدة للاتساق بشكل أفضل مع شروط الإبلاغ الخاصة بالشركاء في الموارد الجدد (ب) وتطبيق نظام معلوماتي للمتابعة وضوابط أشد لرصد حالة التقارير وما يلي ذلك من إغلاق للمشاريع.</p> <p>وخلال عام 2019 عززت شعبة تطوير الأعمال وتعبئة الموارد خطوطها التوجيهية الداخلية المتصلة بتقديم تقارير موثوقة وذات صلة إلى المانحين وفي الوقت المناسب. وسوف تساهم الخطوط التوجيهية في ضمان أن</p>	<p>شعبة الشؤون المالية/إدارة دعم البرامج والتعاون التقني</p>	<p>2019- 2020</p>	<p>35- ضمان التسليم الدقيق وحسن التوقيت للتقارير المقدمة إلى الجهات المانحة ذات الصلة من خلال جهود الرصد والأنشطة الرقابية المستدامة؛ والاستفادة من استخدام المرفق الخاص بالتقارير في نظام معلومات إدارة البرامج الميدانية من أجل رفع التقارير المطلوبة ورصد تقديم التقارير المرحلية والنهائية. (الفقرة 185)</p>

رد الإدارة	الوحدة المسؤولة	الإطار الزمني المقترح	التوصية	
<p>تأتي جميع وثائق المشاريع ذات الصلة واتفاقات التمويل على ذكر المسؤوليات المطلوبة والمهل الزمنية وتكاليف التقارير بوضوح وبلغة موحدة. كما نُقِّدت في مطلع عام 2019 أنشطة لبناء القدرات، بما في ذلك التدريب من خلال ندوات إلكترونية في مجال الإبلاغ المؤسسي في المنظمة ورفع التقارير إلى المانحين، شملت جميع المكاتب الميدانية والمقر الرئيسي للمنظمة.</p>				
إدارة المشتريات				
<p>نوافق على هذه التوصية التي تتماشى مع الجهود التي بذلتها المنظمة وما زالت تبذلها. ويقوم مكتب دعم اللامركزية بدعم المكاتب الميدانية في تحديد مسارات التدريب المتاحة لمهام محددة في المكاتب القطرية كالمشتريات. وفضلاً عن ذلك، يعمل مكتب دعم اللامركزية مع مركز الخدمات المشتركة من أجل تعزيز الفصل بين المهام في المكاتب القطرية على امتداد دورة الشراء حتى الدفع.</p>	دائرة المشتريات/ مكتب دعم اللامركزية	2019- 2020	تعزيز ضوابط الرصد والإشراف في عمليات المشتريات الكفيلة بالحفز على الإدارة الفعالة للمشتريات من أجل ضمان شراء السلع والأعمال والخدمات في الوقت المناسب؛ وإعداد خطط كاملة ومحدثة للمشتريات؛ وامتثال المشتريات للسياسات واللوائح والقوانين. (الفقرة 189)	-36
إدارة الأموال النقدية				
<p>إن خطة منع الغش المتاحة على الإنترنت والقائمة على المخاطر والمخصصة للمكاتب الميدانية تتيح إعداد خطط لمنع الغش لدى المكاتب القطرية ومتابعة تلك الخطط. وجرى تحديد النقدية</p>	شعبة الشؤون المالية	2019- 2020	تعزيز الامتثال للرقابة على الأنشطة المتصلة بالنقدية من خلال الرصد الوثيق للأرصدة المصرفية فضلاً عن استخدام السلف النقدية التشغيلية والنقد الشري التشغيلي وتحديد مواردها، وإعادة النظر في	-37

رد الإدارة	الوحدة المسؤولة	الإطار الزمني المقترح	التوصية	
النثرية/التشغيلية كمجال فرعي للمخاطر، ما يتيح التقييم الذاتي للمخاطر وتحديد الإجراءات التخفيفية من قبل المكاتب القطرية.			المستوى المسموح به لصندوق السلف النقدية التشغيلية بناء على الاستخدام الشهري، والرصد المتواصل له من أجل تفادي المنح المتعددة والتخلف عن تسوية السلف ما بعد تاريخ الاستحقاق. (الفقرة 193)	
إدارة الأصول				
لقد أرسى مركز الخدمات المشتركة عددًا من الضوابط الرقابية وقام بعدد من الخطوات لضمان الاضطلاع بالمسؤوليات المتصلة بإدارة الأصول على الوجه المناسب: أي إبلاغ رؤساء المكاتب بوتيرة منتظمة عن الامتثال للسياسات ولغير السياسات، والاستعراض الدوري لسجل الأصول. ويقوم مكتب دعم اللامركزية بدعم شعبة الشؤون المالية في صياغة خطوط توجيهية جديدة للجرد، ويشترك في مجموعة عمل متصلة بتحديد برمجية جديدة لإدارة الجرد.	مركز الخدمات المشتركة	2019- 2020	ضمان المراقبة والتنفيذ المناسبين للأنشطة والإجراءات والمسؤوليات المتصلة بإدارة الأصول من خلال الآليات المعززة للرقابة والرصد وتحديث السجلات وملء الاستمارات الضرورية بالمعلومات ذات الصلة تعزيزًا للمساءلة وصون الأصول بالشكل الكافي. (الفقرة 197)	-38
إدارة الموارد البشرية في المكاتب الميدانية				
يقوم مكتب دعم اللامركزية بدعم المكاتب الميدانية في تحديد مسارات التدريب الراهنة لوظائف محددة في المكاتب القطرية بما فيها إدارة الموارد البشرية. كما أدرج مكتب دعم اللامركزية في لوحة التحكم الإشرافية	مكتب الموارد البشرية/	2019- 2020	تعزيز الأنشطة المتعلقة برصد مسك السجلات وتوثيق الأنشطة من قبيل سجلات اختيار الخبراء الاستشاريين والمذكرات التي تشرح سبب اختيار موظفي المشاريع الوطنيين لضمان الكفاءة والشفافية	-39

رد الإدارة	الوحدة المسؤولة	الإطار الزمني المقترح	التوصية
لديه رصد الامتثال للتدريبات الإلزامية ومبادرات تنمية القدرات لدى المكاتب القطرية.	مكتب دعم اللامركزية		في إدارة الأنشطة المتصلة بالموارد البشرية؛ وضمان اكتمال المعلومات في الاختصاصات المتعلقة بالموارد البشرية لغير الموظفين كأساس لرصد تنفيذ العمل وتقييمه. (الفقرة 201)
إدارة السفر			
تواصل المنظمة تعزيز تطوير أدوات للرصد (مثل لوحات التحكم) من أجل تحسين القدرات الإشرافية للمدراء ولأصحاب الأعمال بشأن الإجراءات الحرجة المتعلقة بالأعمال. وبالإضافة إلى ذلك، أنشئت وحدة صغيرة للرقابة الداخلية والامتثال في مكتب نائب المدير العام للعمليات (بدءاً من مطلع عام 2018) من أجل تعزيز الإشراف على تلك الإجراءات ورصدها في مجالات العمليات والإدارة. ويقوم مكتب دعم اللامركزية بإدراج أداة جديدة في لوحة التحكم الإشرافية الحالية ترصد كمية الأسفار ضمن البلد المعني لتحديد جميع اتجاهات السفر واتخاذ الإجراءات الضرورية.	شعبة الشؤون المالية	-2019 2020	-40 تعزيز ضوابط رصد إدارة السفر لضمان التقيد بسياسات المنظمة وإجراءاتها من خلال الامتثال لضرورة وضع خطة السفر الفصلية وتسوية المدفوعات المسبقة للسفر في موعدها، وتقديم الوثائق المطلوبة ما بعد السفر، مثل طلب رد مصروفات السفر وتقرير المهمة. (الفقرة 205)
التقييم الإجمالي للبيئة الرقابية			
إن النهج المؤسسي الرامي إلى تعزيز إدارة المخاطر والبيئة الرقابية في المنظمة، يشمل المكاتب الميدانية:	نائب المدير العام للعمليات	-2019 2020	-41 تقييم مستوى المخاطر التشغيلية لمكاتبها الميدانية، وتنفيذ حلول استراتيجية لتعزيز ضوابطها الخاصة بالإشراف والرصد بشأن الإجراءات والقرارات الحرجة، لضمان الكفاءة والفعالية التشغيليتين؛

رد الإدارة	الوحدة المسؤولة	الإطار الزمني المقترح	التوصية
<p>2018 - تم إعداد سجلات المخاطر لكل مكتب إقليمي ومسارات العمل التي يقودها نواب المدير العام في المقر الرئيسي، حيث تم تسجيل معظم المخاطر التشغيلية البارزة وما يتصل بها من إجراءات تخفيفية على المستوى الإقليمي وعلى مستوى مسار عمل مكتب نائب المدير العام للعمليات. ويخضع التقدم في تنفيذ الإجراءات ذات الصلة (أي الإجراءات والأدوات وقدرات الرصد) إلى رصد وثيق.</p> <p>2019 - تم إطلاق سجلات المخاطر الخاصة بالمكاتب القطرية (قيد التنفيذ حاليًا - بموازاة إعداد استبيانات الرقابة الداخلية) ومبادرات مثل استعراض الخاص المكاتب الإقليمية، ومبادرة Think Labs مع المكاتب الميدانية/أصحاب الأعمال، وإطلاق خطط جديدة لمنع الغش قائمة على المخاطر.</p> <p>وقد أسهمت هذه الأمور في تحسين إدارة المخاطر والبيئة الرقابية في الإجراءات التشغيلية/الإدارية الحرجة على مستوى المكاتب الميدانية وبيئة الرقابة الداخلية؛ وعززت المستوى الثاني من الدفاع/الإشراف ضمن المجالات الإدارية مع إنشاء وحدة صغيرة للرقابة الداخلية والامتثال (في مطلع 2018)؛ وحسنت الإجراءات/التدابير المؤسسية من أجل بيئة تشغيلية أكثر فعالية/كفاءة (بحيث ستتم معالجة مسألة المشتريات من خلال القسم 502 المنقح من دليل التعليمات الإدارية؛</p>			<p>وتعزيز دعم إصدار الشهادات من قبل مدراء المكاتب الميدانية في ما يخص حالة بيئتهم الرقابية. (الفقرة 209)</p>

رد الإدارة	الوحدة المسؤولة	الإطار الزمني المقترح	التوصية	
<p>وحسنت قدرات/أدوات الرصد، كتلك الخاصة بالسفر؛ وأطلقت لوحة تحكم موحدة لجميع التوصيات الصادرة عن المراجعة (المكتب المفتش العام/مكتب المراجع الخارجي/وحدة التفتيش المشتركة)؛ والمؤشرات الرئيسية للإدارة لدى ممثلات المنظمة، والمبادرات الجديدة للتعلم (المتعلقة بالمالية والأصول والسفر والمشتريات وغيرها).</p>				