

WO/PBC/24/6

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 14 يوليو 2015

لجنة البرنامج والميزانية

الدورة الرابعة والعشرون

جنيف، من 14 إلى 18 سبتمبر 2015

التقرير السنوي لمدير شعبة الرقابة الداخلية

من إعداد الأمانة

1. وفقاً للفقرة 38 من ميثاق الرقابة الداخلية، يقدم المدير العام تقريراً دورياً كتابةً إلى لجنة البرنامج والميزانية. ويوفر هذا التقرير معلومات عن الأنشطة الرئيسية التي اضطلعت بها شعبة الرقابة الداخلية في الفترة الممتدة من 1 يوليو 2014 إلى 30 يونيو 2015.
2. وفيما يلي فقرة القرار المقترحة.

3. أحاطت لجنة البرنامج والميزانية علماً
بالتقرير السنوي لمدير شعبة الرقابة الداخلية
(الوثيقة WO/PBC/24/6).

[يلي ذلك التقرير السنوي لمدير شعبة الرقابة
الداخلية]

المحتويات

2.....	قائمة المختصرات المستخدمة في النص الإنكليزي
3.....	الخلفية
3.....	مبادئ التخطيط
3.....	المعايير المهنية
3.....	نتائج وتوصيات هامة للرقابة الداخلية
8.....	أنشطة التحقيق في الفترة المشمولة بالتقرير
11.....	الحالات التي رُفض فيها تقديم معلومات أو مساعدات
11.....	وضع تنفيذ توصيات الرقابة
14.....	التقييم الخارجي لعمل شعبة الرقابة الداخلية
14.....	العمل الاستشاري والرقابي الاستشاري
14.....	التعاون مع هيئات الرقابة الخارجية
15.....	التعاون مع أمين المظالم ومكتب الأخلاقيات
16.....	موارد الرقابة

المرفق

- المرفق الأول - وضع محام الرقابة في عام 2014
- المرفق الثاني - قائمة تقارير شعبة الرقابة الداخلية
- المرفق الثالث - قائمة بالأنشطة الاستشارية لشعبة الرقابة الداخلية

قائمة المختصرات المستخدمة في النص الإنكليزي

إدارة استمرارية الأعمال	BCM
مؤتمر المحققين الدوليين	CII
تقييم محافظة البلد	CPE
الموارد البشرية	HR
إدارة الموارد البشرية	HRMD
اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة	IAOC
شعبة التدقيق الداخلي	IOD
معهد المدققين الداخليين	IIA
ميثاق الرقابة الداخلية	IOC
الملكية الفكرية	IP
الإطار الدولي للممارسات المهنية	IPPF
تكنولوجيا المعلومات	IT
لجنة التظلمات المشتركة	JGP
وحدة التفتيش المشتركة	JIU
البلدان الأقل نمواً	LDC
تقرير تورط الإدارة	MIR
لجنة البرنامج والميزانية	PBC
تقرير أداء البرنامج	PPR
الإدارة القائمة على النتائج	RBM
ممثلو دوائر التدقيق الداخلي	RIAS
برنامج المكافآت والتقدير	RRP
فريق الإدارة العليا	SMT
برنامج التقييم الاستراتيجي	SRP
الأمم المتحدة	UN
فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم	UNEG
مركز الأمم المتحدة الدولي للحوسبة	UNICC
ممثلو دوائر التحقيق في الأمم المتحدة	UNRIS
مجلس الويبو للطعون	WAB
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	WIPO

التقرير السنوي لمدير شعبة الرقابة الداخلية

1 يوليو 2014 إلى 30 يونيو 2015

الخلفية

1. الغرض من شعبة الويبو للرقابة الداخلية هو توفير رقابة داخلية مستقلة وفعالة للويبو، وفقاً للأحكام المنصوص عليها في ميثاق الرقابة الداخلية.
2. ويقضي ميثاق الرقابة الداخلية¹ بأن يقدم مدير شعبة الرقابة الداخلية تقريراً سنوياً إلى الجمعية العامة للويبو من خلال لجنة البرنامج والميزانية، ونسخة من هذا التقرير إلى المدير العام واللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة، موضحاً فيه الأنشطة التي نُفذت، وتوجُّه هذه الأنشطة ونطاقها، والجدول الزمني للعمل المنجز، والتقدم المحرز في تنفيذ التوصيات ذات الأولوية. ويتيح هذا التقرير لأصحاب المصلحة الرئيسيين ولموظفي الويبو بصفة عامة الإحاطة علماً بتقارير الشعبة وأنشطتها والتحديات التي تواجهها في الاضطلاع بمهامها.

مبادئ التخطيط

3. راعت الشعبة العوامل التالية في وضع خطة عملها: تقييم المخاطر ودراسة الجدوى والأثر في البلد ودورة الرقابة والآراء النقدية لإدارة الويبو والدول الأعضاء والموارد المتاحة. وقبل وضع الصيغة النهائية لخطة العمل، قُدِّم مشروع خطة الرقابة أيضاً إلى اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة لاستعراضه وتقديم المشورة بشأنه وفقاً للفقرة 24(أ) من ميثاق الرقابة الداخلية.
4. وتحقيقاً لأكبر قدر من التغطية الرقابة وتعظيماً للفعالية في استخدام الموارد، تنظر الشعبة أيضاً في العمل الذي أنجزته هيئات رقابة أخرى مثل المدقق الخارجي ووحدة التفتيش المشتركة أو التقييمات التي تطلبها اللجنة المعنية بالتنمية والملكية الفكرية. وساعد ذلك على تفادي "الأعباء المفرطة للرقابة" في المجالات التي تشهد أنشطة رقابية متعددة خلال الفترة المشمولة بالتقرير.
5. ووُزعت خطة الرقابة لعام 2015 على جميع مديري البرامج وأُتيح لموظفي الويبو عبر الشبكة الداخلية للويبو. وأنجزت خطة عام 2014 وفقاً للجدول الزمني المحدد وفي حدود الميزانية المخصصة. ويجري تنفيذ خطة عام 2015 حالياً على النحو الوارد في المرفق الأول.

المعايير المهنية

6. تلتزم شعبة الرقابة الداخلية في أدائها أنشطة التدقيق بالإطار الدولي للممارسات المهنية الذي أصدره معهد المدققين الداخليين. وبالمثل، تسترشد الشعبة في أعمال التحقيق التي تجريها بالمبادئ التوجيهية الموحدة والمبادئ التوجيهية للتحقيق التي أقرها مؤتمر المحققين الدوليين. أما التقييم فيجري وفقاً للمعايير الدولية للممارسات التقييم كما حددها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.

نتائج وتوصيات هامة للرقابة الداخلية

7. يحتوي هذا الجزء على معلومات عن النتائج والتوصيات الرئيسية ويعالج المخاطر العالية ذات الأولوية المدرجة في تقارير الرقابة الداخلية (عمليات المراجعة والتقييم وتقارير تورط الإدارة) التي صدرت خلال الفترة المشمولة بهذا التقرير.

¹ انظر الفقرتين 38 و39 من ميثاق الرقابة الداخلية.

8. وتعلق النتائج والتوصيات الرئيسية بالمجالات التالية:²

(أ) التعاون الدولي من أجل إزكاء الاحترام للملكية الفكرية؛

(ب) تقييم محفظة البلد في شيلي؛

(ج) برنامج المكافآت والتقدير؛

(د) إدارة مخاطر الغير؛

(هـ) إدارة الأصول؛

(و) أكاديمية الويبو؛

(ز) خدمات السلامة والأمن.

9. وتعمل الإدارة على تنفيذ غالبية التوصيات الخاصة بالنتائج الرئيسية المحددة في تقارير شعبة الرقابة الداخلية. وتعالج الإدارة جميع التوصيات من خلال خطة عمل ترد فيها الأنشطة المقترحة والموظفين المسؤولين وأجل التنفيذ. وتدار التوصيات المفتوحة من خلال نظام قاعدة بيانات الفرق المركزية (TeamCentral)³ المتاح للشعبة وإدارة الويبو والمدققين الخارجيين. وتجمع الشعبة والإدارة بانتظام لاستعراض ومتابعة وضع تنفيذ التوصيات المفتوحة.

تقييم الهدف الاستراتيجي السادس – التعاون الدولي من أجل إزكاء احترام الملكية الفكرية

10. كانت هذه المهمة أول تقييم تجريه الشعبة لهدف استراتيجي. وأسفر التقييم عن نتائج إيجابية ويمكن استخلاص الاستنتاجات التالية:

(أ) أدير دعم الويبو لتحقيق غايات الهدف الاستراتيجي السادس إدارة جيدة من خلال البرنامج 17 أساساً (إزكاء الاحترام للملكية الفكرية)؛

(ب) رغم التقدم المحرز، يوجد مجال لتحسين تطبيق الويبو لمبادئ الإدارة القائمة على الإدارة في تخطيط ورصد الأنشطة المدرجة في إطار الهدف الاستراتيجي السادس؛

(ج) قدمت الأمانة الدعم الملائم والملاحظ والعالي الجودة لتحقيق الهدف الاستراتيجي السادس وغاياته المزمعة؛

(د) قدمت المساعدة التقنية بكفاءة عموماً واعتمدت المبادئ الأساسية للتوصيات 45 لجدول أعمال التنمية؛

(هـ) اتخذت خطوات أولية وإن لم تكن منتظمة لتعزيز الاستدامة على مستوى الدول الأعضاء.

11. واعتبر بوجه عام أن عمل الأمانة في إطار الهدف الاستراتيجي السادس اتسم بالفعالية والكفاءة والجدوى وأن التحسينات التي أدخلت خلال فترة التقييم (2010 – 2014) تعالج التحديات القليلة التي حُددت.

² ترد قائمة التقارير في المرفق الثاني.

³ نظام TeamCentral هو أحد وحدات نظام TeamMate وهو برمجية مخصصة لمهام الرقابة تضم وحدات مختلفة مثل وثائق عمل إلكترونية؛ ومتابعة التوصيات وتقييم المخاطر وتحديد الجدول الزمني.

12. وبناء على الاستنتاجات والملاحظات الواردة أعلاه، لم تقدم أية توصية إلى البرنامج 17 أو أي برنامج مساهم آخر.

تقييم محفظة البلد في شيلي

13. أجرت الشعبة تقيماً ثالثاً لمحفظة البلد في شيلي في أواخر عام 2014 أسفر عن النتائج الإيجابية التالية: كانت خدمات الويبو هامة وفعالة؛ وأسهمت الأنشطة المنفذة في شيلي جزئياً في تحقيق ما يلي:

(أ) خمسة من الأهداف الاستراتيجية التسعة للويبو؛

(ب) عنصر واحد من العناصر الثمانية لسياسة الابتكار الوطني في شيلي.

14. وقُدمت التوصيات الأربع التالية لإدخال المزيد من التحسينات على فعالية وجدوى دعم الأمانة لشيلي والدول الأعضاء الأخرى:

(أ) وضع خطة قطرية للويبو بالتنسيق مع برامج الويبو ووجهة التنسيق في البلد المعني قبل استهلال دورة التخطيط؛

(ب) وفقاً لسياسة الويبو بشأن المساواة بين الجنسين، ينبغي للخطط القطرية أن تشمل حملة أمور منها الأنشطة التي تسهم في تيسير تكافؤ نفاذ الجنسين إلى نظام الملكية الفكرية؛

(ج) يتعين إدراج روابط أوضح في الخطط القطرية المقبلة بين الأنشطة والنواتج والنتائج بما يتماشى مع إطار الويبو القائم على النتائج.

(د) ينبغي لاتفاقات الخدمات بين الويبو والمؤسسات الحكومية أن تشمل خططاً تحدد إسهامات كل من الطرفين واستراتيجيات الخروج.

برنامج المكافآت والتقدير

15. أجري هذا التقييم في الفترة الممتدة من سبتمبر 2014 إلى يناير 2015. وانطوى على استعراض مكثبي معمق، ومقارنة بمنظمات الأمم المتحدة الأخرى التي نفذت برامج مماثلة، وحلقات عمل منظمة، ودراسات استقصائية وجهت إلى فريق الإدارة العليا خلال الفترة 2008-2014 وإلى جميع موظفي الويبو. واستشير أكثر من أربعائة موظف من موظفي الويبو.

16. وخلص التقييم إلى أنه ينبغي إيلاء الأولوية للمكافآت العينية وغير الملموسة وينبغي للإدارة القيام بما يلي:

(أ) وضع نظام اختيار وتعيين أكثر فعالية وشفافية على أن يكون موثقاً قدر الإمكان؛

(ب) إشراك الموظفين في الاعتراف بالأداء ومكافأته؛

(ج) إطلاع موظفي الويبو على برنامج المكافآت والتقدير بصورة استباقية؛

(د) إدراج وصف واضح للعناصر والإجراءات وأسباب تعيين واختيار الموظفين؛

(هـ) ضمان دعم إدارة الموارد البشرية لتنفيذ برنامج المكافآت والتقدير يشمل رقابة منتظمة للبرنامج.

17. وردت إدارة الموارد البشرية إيجابياً ووافقت على تنفيذ هذه التوصيات. وتشمل خطة العمل الإدارية المقترحة مراجعة سياسة برنامج المكافآت والتقدير ووضع دليل لنظام إدارة الأداء وتطوير الموظفين عن "إظهار التقدير" وصفحة داخلية عن برنامج المكافآت والتقدير فضلاً عن إطلاق برنامج كفاءة إدارية.

إدارة مخاطر الغير

18. كانت أهداف هذا التدقيق هي تقييم وضع الويبو آليات لتحديد وتقييم وإدارة مخاطر الغير إدارة فعالة بغية تخفيف آثار هذه المخاطر وتعظيم الاستفادة المتوقعة من العلاقات مع الغير. وخلص التدقيق إلى أنه ينبغي إدارة مخاطر الغير بصورة أكثر رسمية ومنهجية.

19. ويمكن لإدارة مخاطر الغير أن تكون أكثر فعالية إذا نُسقت إدارة الاتفاقات الخدمية الإدارية في شتى برامج الويبو؛ وإذا تولت وكالات عمل خارجية إجراء التحقيقات السليمة قبل تعيين الموظفين المؤقتين في الويبو، وتشمل هذه التحقيقات التحقق من خلفيات العاملين وسجلاتهم الجنائية وتوقيع بيان سرية عند الضرورة. وينبغي كذلك إدراج المخاطر المتعلقة بعجز الموردین الحرجين عن الوفاء بالتزاماتهم رسمياً في خطط استمرارية الأعمال في الويبو.

20. وشرعت الإدارة في اتخاذ إجراءات لتنفيذ التوصيات. فقد أدرج قطاع الإدارة والتسيير، بالتشاور مع الشعبة ومكتب المستشار القانوني، بند رقابة في الشروط العامة لعقود الويبو، وأُخذت خطوات لوضع نظام جزاءات للموردين (الكيانات التجارية أو الشركات المهنية أو المنظمات غير الحكومية) الذين كُشفت مشاركتهم في أشكال محددة من الاحتيال أو الفساد.

إدارة الأصول

21. خُص التدقيق إلى أن مسارات تلقي الأصول وتسجيلها وحفظها وصيانتها والتخلص منها مسارات محكمة على الرغم من أنه يمكن مواصلة تحسين الضوابط الداخلية المتعلقة بتتبع الأصول والتحقق المادي منها.

22. وإن معالجة المعلومات الناقصة في قاعدة بيانات الأصول والمتعلقة بموقع الأصول والوصايا عليها سيعزز سلامة البيانات دقةً واكتمالاً. وإن استخدام دلالات أصولية غير قابلة للتلاعب سيحد من خطر نقل دلالات الأصول والإخطاء في التحقق المادي من مخزون الأصول الثابتة.

23. وفيما يخص إدارة المصنفات الفنية، فإن وضع قاعدة بيانات موحدة لتسجيل المصنفات الفنية ودمج المعلومات المدرجة حالياً في نظامين مستقلين سيعزز بصورة كبيرة الضوابط الداخلية المعنية. وتدرك الإدارة هذه المشكلة وعليه شرعت في اتخاذ الخطوات اللازمة لحلها.

24. وإن تحديد مؤشرات أداء رئيسية لإدارة الأصول في إطار البرنامج والميزانية للشائبة المقبلة سيحسن المساءلة والمسؤولية وسيعزز آليات رصد الأداء الحالية لضمان إدارة أصول الويبو بكفاءة وفعالية.

أكاديمية الويبو

25. إن أكاديمية الويبو، التي أنشئت في عام 1998، هي هيئة رائدة في ميدان التدريب والتعليم في مجال الملكية الفكرية لصالح البلدان النامية والبلدان الأقل نمواً والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية. ولكن بدأت عدة برامج أخرى للويبو تقدم في السنوات الماضية المزيد من الدورات التدريبية الموجهة نحو التنمية وخدمات لتكوين الكفاءات دون تنسيق أنشطتها مع الأكاديمية. وأدى ذلك إلى وجود ازدواجية في أنشطة التدريب ما أثر في الاستخدام الفعال للموارد وفي صورة الويبو.

26. ورغم أن مجموعة من الوثائق⁴ تؤكد إرادة الويبو لإبراز مكانة الأكاديمية بوصفها كياناً أساسياً لأنشطة التدريب وتكوين الكفاءات للتنمية، فلا يزال ينبغي مراجعة ولاية الأكاديمية رسمياً لإبراز ذلك الدور الجديد. ولدى صدور الولاية الجديدة رسمياً، سيتعين كذلك على الأكاديمية أن تضع خطة عمل استراتيجية لمعالجة المتطلبات الناشئة عن هذه المكانة الجديدة.

27. ويتعين كذلك على الأكاديمية أن تعالج القضايا التشغيلية الحالية. وتشمل هذه القضايا مواءمة المسارات والممارسات الداخلية؛ واستعراض بنية الموارد البشرية والمهارات الحالية؛ وتعزيز نظمها لدعم تنفيذ العمليات والبرامج على نحو أفضل؛ ومواصلة تطوير الأدوات لتحسين قياس أنشطة الأكاديمية؛ وتحسين إطار مراقبة الجودة لتقديم الخدمات الجيدة بفعالية.

خدمات السلامة والأمن

28. كان هدف التدقيق تحديد مدى ملاءمة وفعالية وكفاءة الإجراءات الأمنية المطبقة في الويبو وامتثالها لمعايير الأمم المتحدة الدنيا للعمل. وكان هذا التدقيق أول استعراض تجريه الشعبة لخدمات السلامة والأمن؛ وسلطت نتائج ذلك الاستعراض الضوء على القضايا الرئيسية التالية الواجب معالجتها:

(أ) تحديث الإجراءات والسياسات المتعلقة بالأمن والسلامة وإضفاء طابع رسمي عليها؛

(ب) إنجاز مسار تعيين رئيس جديد لقسم تنسيق شؤون السلامة والأمن في الوقت المناسب؛

(ج) توفير التدريب الملائم لموظفي الأمن على إدارة النظم الأمنية الجديدة؛

(د) إجراء استعراض أمني لجميع النظم الأمنية المطبقة مؤخراً؛

(هـ) الإدارة الفعالة لأماكن توقيف السيارات في الويبو.

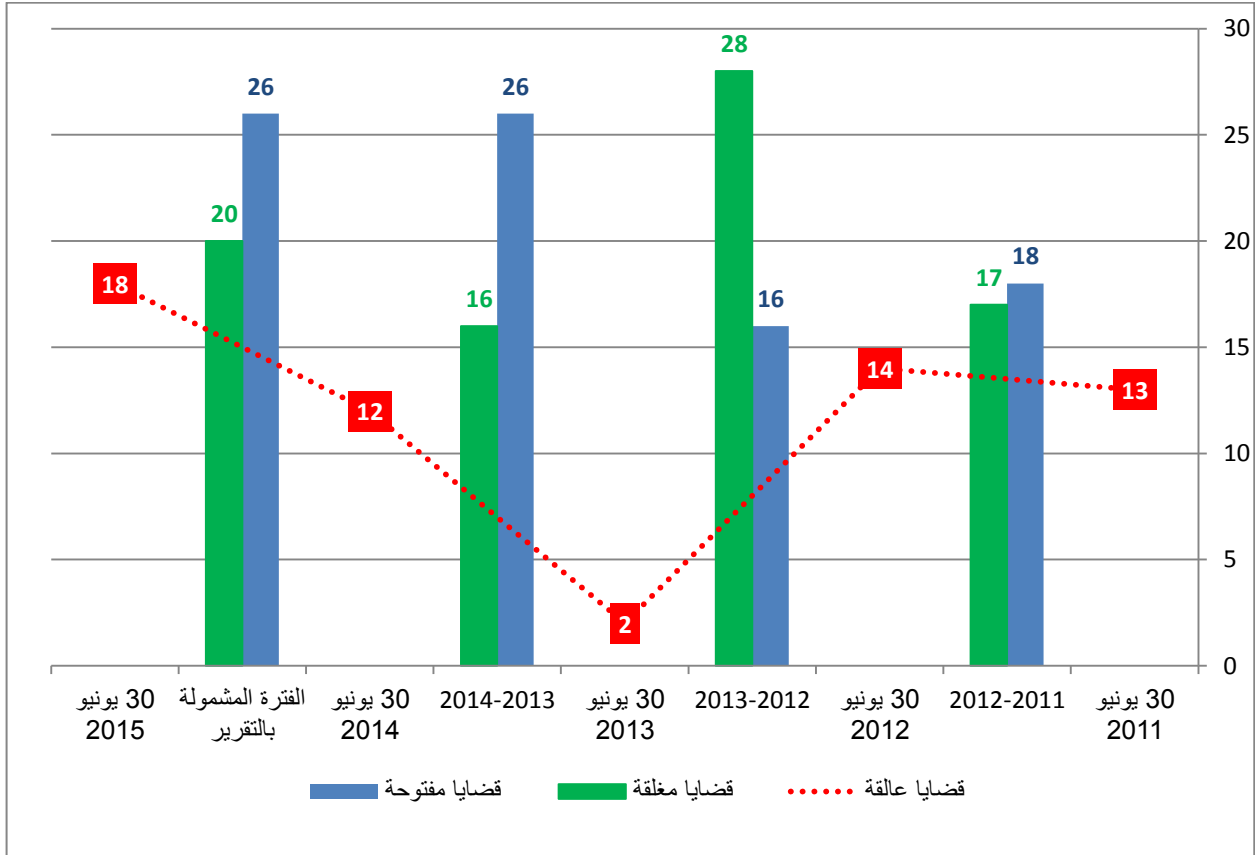
⁴ وثيقة البرنامج والميزانية للفترة 2014/15، ومشروع البرنامج والميزانية للفترة 2016/17، ومذكرة إصلاح الأكاديمية التي أرسلها المدير التنفيذي السابق للأكاديمية إلى المدير العام في عام 2013 فضلاً عن التعميم الإداري لتعيين المدير التنفيذي الجديد للأكاديمية (OI/8/2015).

أنشطة التحقيق في الفترة المشمولة بالتقرير

لمحة عامة عن عدد الحالات

29. خلال الفترة المشمولة بالتقرير، سُجّلت 26 حالة استفسار جديدة واستجيب لعشرين منها. وفي 30 يونيو 2015، ثمة 18 حالة عالقة و14 حالة في مرحلة التقييم الأولي و4 حالات في مرحلة التحقيق الكامل.

الرسم البياني (1) – تحليل مقارنة لعدد قضايا التحقيق من 30 يونيو 2011 إلى 30 يونيو 2015



30. وفي 30 يونيو 2015، بلغ متوسط مهلة معالجة الحالات التي يُحقَّق فيها 5.1 شهر.

القضايا المفتوحة في الفترة المشمولة بالتقرير

31. إن شكاوى المضايقة أو التمييز أو إساءة استخدام السلطة المزعومة تعدّ جزءاً ملحوظاً من قضايا الشعبة الجديدة (وردت ثمان شكاوى خلال الفترة المشمولة بالتقرير).

32. وفتحت خمس قضايا تخص ادعاءات بإساءة استخدام وقت العمل (تتعلق غالباً بغياب بدون إذن والاحتيال في استخدام نظام تسجيل ساعات الحضور والانصراف المرنة) مقارنة بقضية واحدة في الفترة الماضية. ومن هذه القضايا الخمس، فتحت ثلاث قضايا استناداً إلى تقارير من مشرفين على الموظفين المعنيين ما قد ينم عن زيادة وعي مديري الويبو بقضايا وقت العمل.

33. وفتحت أربع قضايا تتعلق بمخالفات مزعومة خلال مسار اختيار الموظفين (تشمل استخدام مواد غير مرخص بها والغش في الاختبارات التحريرية) بينما لم تسجَّل أي قضية من هذا النوع خلال الفترة الماضية. ولم تتلق الشعبة سوى

قضيتين جديدتين من خلال الخط الساخن للإبلاغ عن سوء السلوك. وسجلت جميع القضايا الأخرى فيما يخص شكاوى أو تقارير قدمها موظفون في الويبو إما بصفتهم الفردية أو كممثلين إداريين.

34. ومن ضمن القضايا الجديدة، أحيلت أربع قضايا إلى اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة لتسدي المشورة بشأنها وفقاً للفقرات 18 إلى 21 من ميثاق الرقابة الداخلية.

حصيلة أنشطة التحقيق

35. من العشرين قضية المغلقة خلال الفترة المشمولة بالتقرير، أدت ثماني قضايا إلى فتح تحقيق كامل بناء على قرار أصدره مدير الشعبة إما استناداً إلى نتيجة تقييم أولي (سبع قضايا) أو بإحالة من لجنة التظلمات المشتركة (قضية واحدة). وفي خمس من القضايا المحقق فيها، وجدت الشعبة أدلة على صحة الادعاءات. وبلي بيان تفاصيل تلك القضايا:

(أ) في ثلاث قضايا، أحال المدير العام القضية إلى إدارة الموارد البشرية لاتخاذ إجراءات تأديبية. ونتيجة لذلك، فرض جزاءان تأديبيان منها فصل أحد الموظفين؛ وفي القضية الثالثة، ترك الموظف المعني الويبو قبل انتهاء المسار؛

(ب) أدت قضية واحدة إلى الاستغناء عن خدمات عامل تابع لوكالة خارجية تلبية لتوصية الشعبة؛

(ج) تعلقت القضية الأخيرة بموظف ترك المنظمة وقت إعداد تقرير التحقيق.

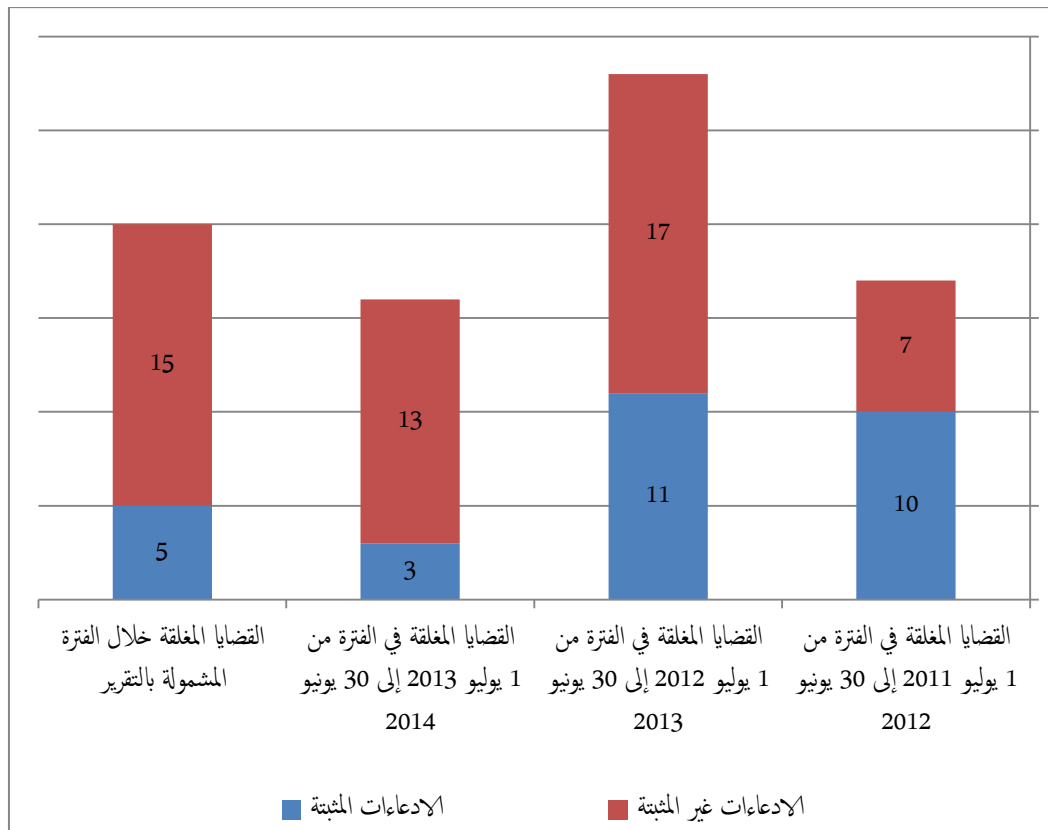
36. وإضافة إلى ذلك، مكّنت أنشطة التحقيق التي نُفذت خلال الفترة المشمولة بالتقرير الشعبة من استخلاص بعض الدروس. وبوجه خاص، أصدرت ثلاث تقارير تورط إدارة قدمت فيها خمس توصيات لتحسين الضوابط الداخلية ونظم تكنولوجيا المعلومات والسياسات والإجراءات. وتتعلق القضايا المعروضة على الإدارة بموضوعات مثل إنفاذ ساعات العمل والعلاقة مع المتعاقدين الخارجيين وأمن المعلومات.

37. ويرد فيما يلي تحليل مقارنة للقضايا المسجلة في الفترة من 1 يوليو 2011 إلى 30 يونيو 2015.

الجدول 1 – تحليل الشكاوى الواردة من 30 يونيو 2011 إلى 30 يونيو 2015

الفترة المشمولة بالتقرير	1 يوليو 2013 – 30 يونيو 2014	1 يوليو 2012 – 30 يونيو 2013	1 يوليو 2011 – 30 يونيو 2012	
مضايقة/تمييز/إساءة استخدام السلطة	6 (23%)	2 (13%)	3 (17%)	8 (31%)
مخالفة ارتكابها مرشح خلال مسار التعيين	0 (0%)	1 (6%)	0 (0%)	4 (15%)
ممارسات مخالفة بشأن الموارد البشرية	4 (15%)	4 (25%)	1 (6%)	0 (0%)
إساءة استخدام وقت العمل	1 (4%)	3 (19%)	0 (0%)	5 (19%)
الغش للحصول على مزايا أو مستحقات	1 (4%)	0 (0%)	5 (28%)	2 (8%)
إساءة استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	1 (4%)	1 (6%)	0 (0%)	1 (4%)
ممارسات تنطوي على الغش أو الفساد أو إساءة استخدام السلطة	3 (12%)	0 (0%)	4 (22%)	4 (15%)
الإفصاح عن معلومات دون إذن بذلك	3 (12%)	3 (19%)	3 (17%)	1 (4%)
بيانات وتصريحات وأنشطة تخالف التزامات موظف مدني دولي	7 (27%)	2 (13%)	2 (11%)	1 (4%)
المجموع	26 (100%)	16 (100%)	18 (100%)	26 (100%)

الرسم البياني (2) – تحليل القضايا المغلقة في الفترة من 30 يونيو 2011 إلى 30 يونيو 2015



الحالات التي رُفض فيها تقديم معلومات أو مساعدات

38. وفقاً للفقرة 39(ز) من ميثاق الرقابة الداخلية، ينبغي لشعبة الرقابة الداخلية أن تبلغ عن أي حالات قيد فيها نفاذ الشعبة إلى سجلات أو موظفين أو مبانٍ خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

39. رفض ست موظفون⁵ طلب الاجتماع بالشعبة لأسباب صحية – إما من خلال إجازة مرضية أو باستخدام شهادات صحية مخصصة. ونتيجة لذلك، تأخر التحقيق في ثماني قضايا (أربع في مرحلة التقييم الأولي وأربع في مرحلة التحقيق الكامل) خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

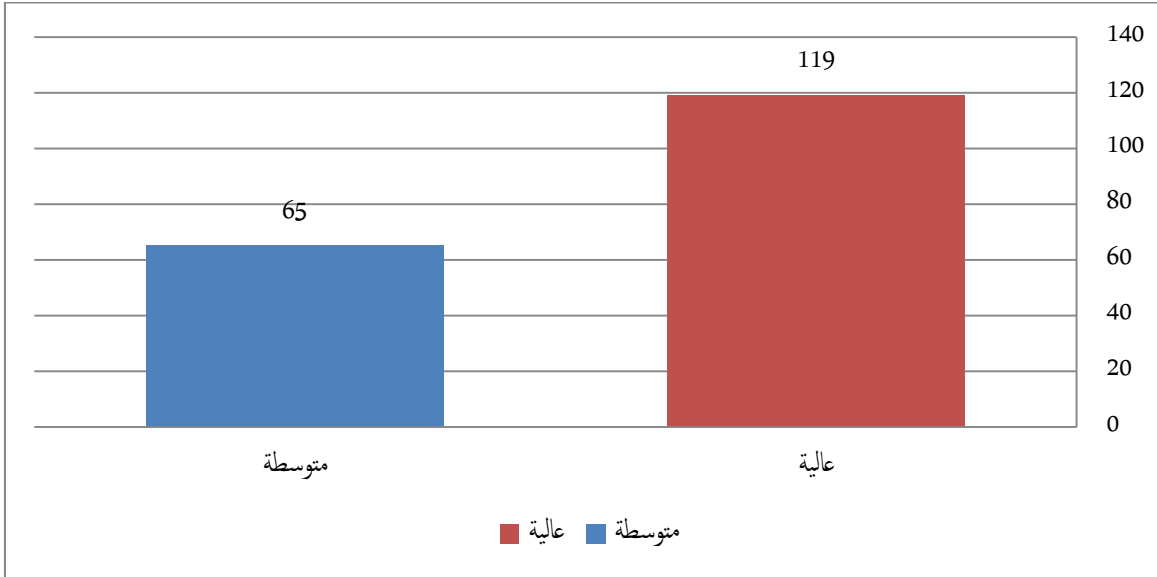
وضع تنفيذ توصيات الرقابة

40. المدير العام مسؤول عن ضمان تلبية جميع التوصيات الصادرة عن مدير الشعبة وغيرها من الهيئات الرقابية بسرعة، وعن ذكر الإجراءات المتخذة فيما يخص نتائج وتوصيات تقرير بعينه⁶. ويحيل المدير العام هذه المسؤولية إلى مديري البرامج المسؤولين عن مجالات تشغيلية محددة في الويو⁷. ويخضع تنفيذ مديري برامج الويو لجميع توصيات المراقبة لمتابعة منتظمة تتولاها شعبة الرقابة الداخلية⁸.

41. وتواصل الشعبة إدارة التوصيات واعداد التقارير بشأنها من خلال نظام TeamCentral الذي يتيح إقامة حوار تفاعلي بين مديري البرامج ومندوبيهم تحقيقاً للفعالية في متابعة تنفيذ التوصيات المفتوحة.

42. وفي تاريخ إعداد هذا التقرير، ثمة 184 توصية مفتوحة منها 119 توصية تعالج مخاطر عالية.

الرسم البياني (3) – التوصيات بحسب الأولوية



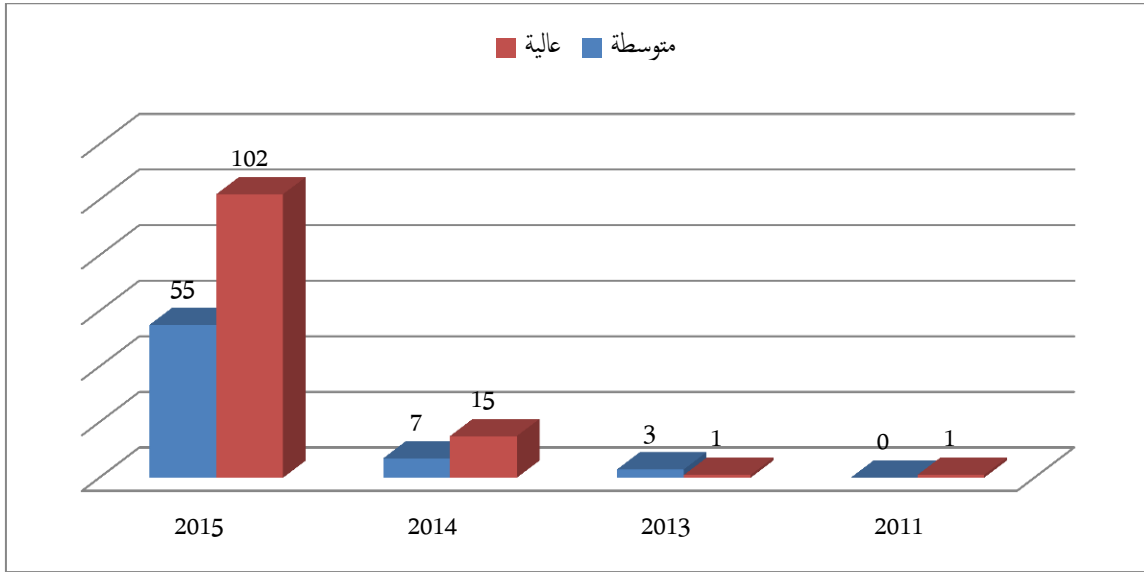
⁵ موظف واحد معني بثلاث من أصل القضايا الثماني.

⁶ الفقرة 36 من ميثاق الرقابة الداخلية.

⁷ الفقرة 7 من التعميم الإداري 16/2010.

⁸ الفقرة 8 من التعميم الإداري 16/2010.

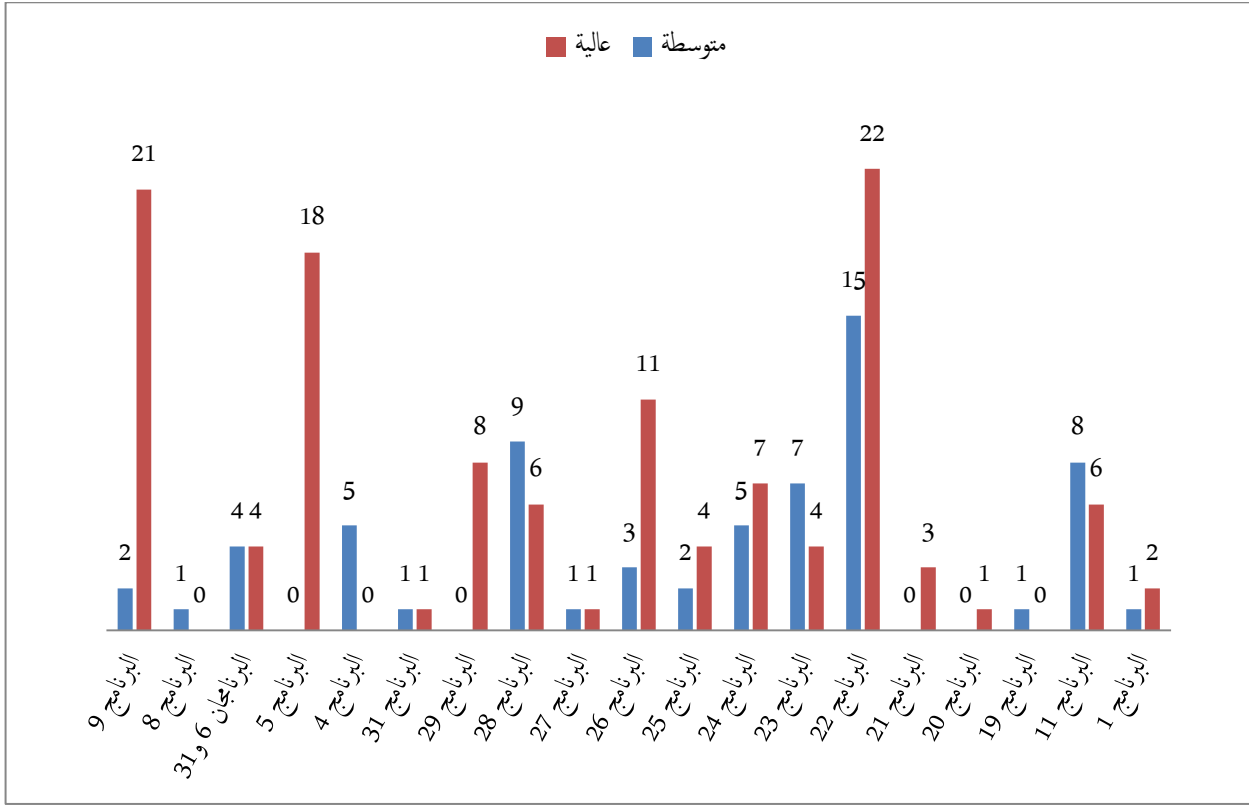
الرسم البياني (4) - تطور عدد توصيات الرقابة بحسب الأولوية



43. وتجدر الإشارة إلى أن توصيتين عاليتي الأولوية مفتوحتان منذ عام 2011 و2013 على التوالي وأن 15 توصية مفتوحة منذ عام 2014.

44. ويلي بيان عدد التوصيات بحسب برنامج الويبو⁹ والأولوية في 30 يونيو 2015 أدناه.

الرسم البياني (5) - التوصيات بحسب البرنامج والأولوية

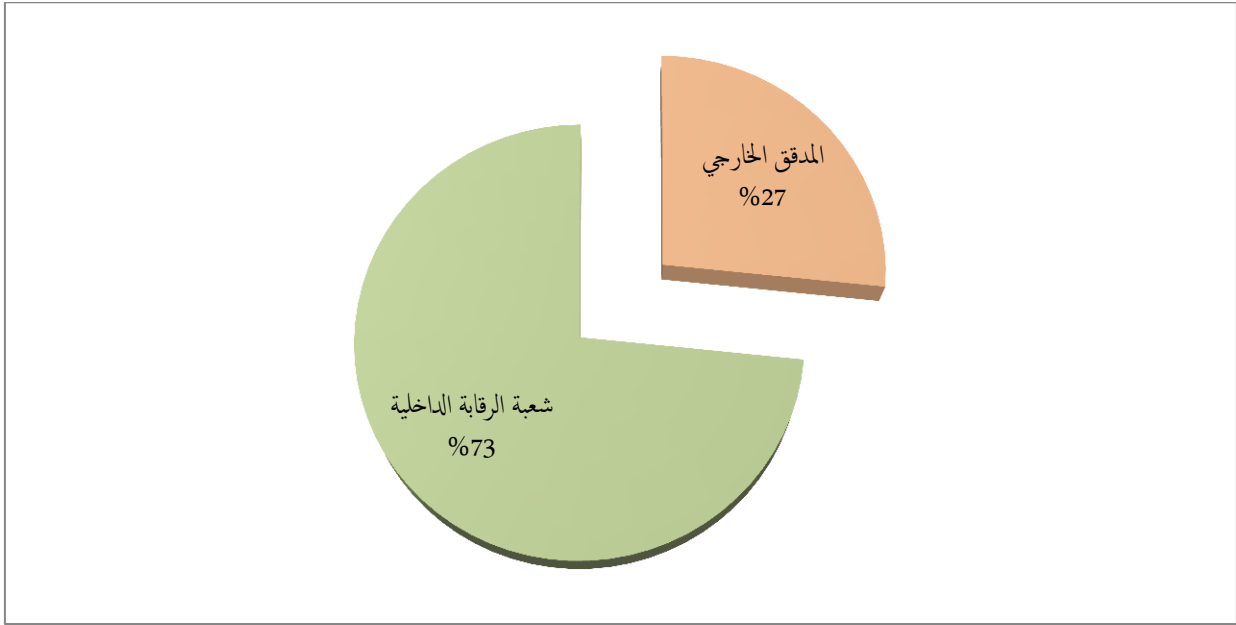


45. وتمثل خمسة برامج 67 بالمئة من التوصيات العالية الأولوية البالغ عددها 119 توصية، ويوجّه العدد الأكبر من التوصيات إلى إدارة البرامج والموارد (البرنامج 22).

⁹ البرنامج 1 - قانون البراءات، البرنامج 4 - المعارف التقليدية وأشكال التعبير الثقافي التقليدي والموارد الوراثية، البرنامج 5 - نظام معاهدة التعاون بشأن البراءات، البرنامج 6 - نظاما مدريد ولشبونة، البرنامج 8 - تنسيق جدول أعمال التنمية، البرنامج 9 - أفريقيا والبلدان العربية وبلدان آسيا والمحيط الهادئ وأمريكا اللاتينية والكاريبي والبلدان الأقل نمواً، البرنامج 11 - أكاديمية الويبو، البرنامج 14 - خدمات النفاذ إلى المعلومات والمعرفة، البرنامج 19 - التواصل، البرنامج 20 - العلاقات الخارجية والشركات والمكاتب الخارجية، البرنامج 21 - الإدارة التنفيذية، البرنامج 22 - إدارة البرامج والموارد، البرنامج 23 - إدارة الموارد البشرية وتطويرها، البرنامج 24 - خدمات الدعم العامة، البرنامج 25 - تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، البرنامج 26 - الرقابة الداخلية، البرنامج 27 - خدمات المؤتمرات واللغات، البرنامج 28 - تأمين المعلومات والسلامة والأمن، البرنامج 29 - قاعة المؤتمرات الجديدة، البرنامج 31 - نظام لاهاي

46. ويلى بيان نسب التوصيات المفتوحة حسب المصدر في 30 يونيو 2015.

الشكل البياني (6) - توصيات الرقابة بحسب المصدر



47. ويمثل ذلك انخفاضاً في عدد التوصيات الصادرة عن شعبة الرقابة الداخلية (73 بالمئة مقارنة بنسبة 83 بالمئة في 2014) بينما ازداد عدد التوصيات الصادرة عن المدققين الخارجيين (27 بالمئة مقارنة بنسبة 17 بالمئة في 2014).

التقييم الخارجي لعمل شعبة الرقابة الداخلية

48. في العام الماضي، قدمت شعبة الرقابة الداخلية تقريراً عن تقييمات الجودة الخارجية لعمليات التدقيق الداخلية ومهام التقييم. وفي تاريخ إعداد هذا التقرير، نُفذت التوصيات الإحدى عشرة المتعلقة بمهام التدقيق الداخلي وستعالج التوصيات العالقة (13) الصادرة عن تقييم الجودة الخارجي لمهام التقييم من خلال سياسة التقييم المراجعة. وبدأت الشعبة في تخطيط تقييم جودة خارجية لمهام التحقيق يُعتمد استكمالها قبل نهاية العام.

العمل الاستشاري والرقابي الاستشاري

49. إضافة إلى العمل الرقابي المزمع، استمرت الشعبة في إسداء المشورة المهنية بشأن السياسات والإجراءات المؤسسية وإدارة المخاطر والضوابط الداخلية. وتحضر الشعبة جلسات لجنة استثمار الوبو بصفة مراقب وتشارك أيضاً في حلقات إدارة المخاطر التي ينظمها مكتب المراقب المالي. وترد قائمة السياسات والإجراءات التي أسدت الشعبة مشورة بشأنها في مرفق هذا التقرير (المرفق الثالث).

التعاون مع هيئات الرقابة الخارجية

اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة

50. تدعو اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة بانتظام شعبة الرقابة الداخلية إلى حضور اجتماعاتها الفصلية بغية الرد على أسئلة مفصلة عن عمل الشعبة وسير شؤونها. وشهدت الفترة المشمولة بهذا التقرير انعقاد الجلسات 34 إلى 37 من اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة.

51. واستفادت الشعبة من نصائح وإرشادات اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة على النحو الوارد في التقارير اللاحقة.¹⁰

المدقق الخارجي

52. تحافظ شعبة الرقابة الداخلية على علاقة عمل ممتازة مع المدقق الخارجي من خلال عقد اجتماعات منتظمة عن قضايا التدقيق والضوابط الداخلية وإدارة المخاطر. وتبادل المدقق الخارجي والشعبة استراتيجيات وخطط سنوية وتقارير فردية بغية ضمان فعالية التغطية الرقابية مع تفادي أي ازدواجية محتملة أو عبء رقابي مفرط.

التعاون مع أمين المظالم ومكتب الأخلاقيات

53. خلال الفترة المشمولة بالتقرير، اجتمع مدير الشعبة بانتظام مع أمين المظالم ومكتب الأخلاقيات، تلبية لطلبات اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة، لضمان التنسيق الجيد وتفادي أي ازدواجية غير ضرورية في الأنشطة.

أنشطة الرقابة الأخرى

أنشطة التواصل في المنظمة

54. تبذل الشعبة جهوداً مستمرة لتوضيح عملها والدفاع عنها، فاستهلت عدة مبادرات كجزء من هذه الجهود بغية مواصلة التواصل مع الزملاء داخل الـويو من خلال مشاركة الموظفين الجدد في التدريبات التمهيدية، وإصدار النشرة الإخبارية للشعبة، وتقديم عروض للمدير وكبار الإداريين عند الاقتضاء.

استقصاء الرضا

55. واصلت الشعبة ممارسة استقصاء رضا العملاء بعد كل مهمة لها لتحسين إلمامها بتوقعات الزملاء والحصول على آرائهم في العمل الرقابي. ووردت أربعة استقصاءات خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

56. ظل معدل الرضا العام مستقرًا عند نسبة 83 بالمئة. وعلى الرغم من أن المشاركين في الاستقصاء رأوا أن "المجالات المختارة للتدقيق/التقييم هامة بالنسبة إلى البرنامج/الوحدة/المشروع" (93 بالمئة)، فقد اعتبروا أن الشعبة لم تراعى اقتراحاتهم الخاصة بمجالات التدقيق/التقييم مراعاة تامة (73 بالمئة).

57. وإن نتائج الاستقصاءات (6) التي أجريت بعد سنة من تنفيذ المهام والمستخدمات لقياس الأثر المتوسط الأجل للعمل الرقابي، أشارت إلى أن الفائدة الكلية للتدقيق/التقييم بعد سنة قُدرت بنسبة 64 بالمئة وأن أعلى نسبة كانت 70 بالمئة. بُلغت في "جدوى التوصيات"؛ وأن أقل نسبة وهي 45 بالمئة تخص "مساعدة التدقيق/التقييم في عمليات اتخاذ القرارات".

58. وساعدت التعليقات الإضافية التي أرسلتها الوحدات التي خضعت للتدقيق/التقييم من خلال الاستقصاءات شعبة الرقابة الداخلية على تحديد أوجه القصور والعمل على اتخاذ إجراءات تصحيحية

¹⁰ الوثائق WO/IAOC/30/2 و WO/IAOC/31/2 و WO/IAOC/32/2 و WO/IAOC/33/2.

التواصل مع مهام رقابية أخرى

59. يشمل ميثاق الرقابة الداخلية أحكاماً محددة¹¹ عن المشاركة في مختلف الشبكات الرسمية للأمم المتحدة المعنية بمهام الرقابة. وتقر شعبة الرقابة الداخلية بقيمة وأهمية توطيد العلاقات مع نظيراتها. وخلال الفترة المشمولة بالاستعراض، واصلت الشعبة تعاونها النشط والمفيد وحافظت على علاقاتها مع المنظمات والهيئات الأخرى التابعة للأمم المتحدة. وشاركت الشعبة بفعالية بوجه خاص في المحافل التالية:

(أ) الاجتماع السنوي الرابع والأربعين لممثلي خدمات التدقيق الداخلي للمنظمات التابعة للأمم المتحدة، بواشنطن في سبتمبر 2014؛

(ب) الاجتماع السنوي لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم بنيويورك في أبريل 2015. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، كانت الشعبة عضواً في فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم "الهدف الاستراتيجي 1: الفريق الفرعي المعني بالقواعد والمعايير"؛

(ج) المؤتمر الخامس عشر للمحققين الداخليين واجتماع الثاني لممثلي دوائر التحقيق في الأمم المتحدة، في ريفا ديل غاردا بإيطاليا في أكتوبر؛

(د) اجتماع رؤساء التدقيق الداخلي في المنظمات الدولية الأوروبية المقر، الذي استضافه المكتب الأوروبي للبراءات في ميونخ بألمانيا في أبريل 2015.

موارد الرقابة

60. يقتضي ميثاق الرقابة الداخلية¹² من مدير الشعبة أن يبدي تعليقاته على الاستقلالية التشغيلية ونطاق الأنشطة وملاءمة الموارد المخصصة لمهام الرقابة الداخلية.

61. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، لم تقع أي حالة مست أو حدث أي نشاط مس بالاستقلالية التشغيلية لشعبة الرقابة الداخلية. فقد قررت الشعبة نطاق أنشطتها بنفسها استناداً إلى التعليقات والآراء النقدية الواردة من إدارة الويبو واللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة والدول الأعضاء.

الميزانية والموظفون

62. حُسنّت مشكلة قوى العمل في الشعبة من خلال تعيين 11 موظفاً¹³ منذ عام 2012. وبالنسبة إلى الشائبة 2014/15، كانت الموارد المالية المخصصة للخبرة الخارجية كافية لإشراك مزودي الخدمات الآخرين في مساعدة الشعبة على تنفيذ خططها الرقابية.

63. وشُغل منصب رئيس قسم التحقيقات في 1 يوليو 2014. وعينت الشعبة موظف تقييم مساعد وأميناً بموجب عقدين مؤقتين ما ساعد في الحفاظ على مستوى الموظفين نفسه منذ عام 2012.

¹¹ الفقرة 24(ز) من ميثاق الرقابة الداخلية.

¹² الفقرة 39(ط) من ميثاق الرقابة الداخلية.

¹³ ثماني وظائف عليها وثلاث وظائف مؤقتة تؤلف القوى العاملة الحالية في شعبة الرقابة الداخلية.

64. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، انتقل مدير الشعبة إلى وكالة أخرى تابعة للأمم المتحدة في 1 مايو 2015. وفي وقت إعداد هذا التقرير، كان مسار التعيين لشغل الوظيفة الشاغرة لا يزال جارياً. وخلال تلك الفترة، عين رئيس قسم التدقيق الداخلي كمدير مؤقت للشعبة بتاريخ 8 مايو 2015 إلى أن يتولى مدير الشعبة الجدي منصبه.

65. وفي إطار تنفيذ الولاية، قد يُعتبر المستوى الحالي للموارد - 0.76 بالمئة من ميزانية الويبو الإجمالية و0.98 بالمئة من تكاليف موظفي الويبو - منخفضاً مقارنة ببعض المعايير مثل المعايير التي أوصت بها وحدة التفتيش المشتركة في تقاريرها عن مهام الرقابة.¹⁴ ومع ذلك، كان مستوى الموارد البشرية والمالية الحالي ملائماً كي تغطي الشعبة بفعالية المجالات ذات الأولوية المحددة في خطط عملها. وحقق ذلك من خلال تحسين تنسيق أنشطة الرقابة مع المدقق الخارجي وزيادة استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات التي أدت إلى زيادة فعالية تنفيذ أنشطة الرقابة. ونظراً إلى عدم وجود تغيير ملحوظ في الأهداف الاستراتيجية للويبو وفي التقدم المحرز في تنفيذ نظام إدارة مخاطر وضبط داخلي على مستوى المنظمة، فيمكن اعتبار المستوى الحالي للموارد ملائماً. وإضافة إلى ذلك، قد يساعد تحويل الوظائف المؤقتة إلى وظائف محددة المدة بصورة تدريجية على تعزيز وتحفيز الموظفين والحد من آثار فقدان الذاكرة المؤسسية بسبب رحيل الموظفين.

الجدول 2 - ميزانية ونفقات شعبة الرقابة الداخلية¹⁵ لعام 2014 بعد التحويلات

معدل الاستخدام (%)	النفقات 2014	الميزانية بعد التحويلات 2014/15	الميزانية المعتمدة 2014/15	
46	1993	4358	4396	موارد الموظفين
48	336	704	720	موارد غير الموظفين
46	2329	5062	5116	المجموع

ملاحظة - ميزانية 15/2014 بعد التحويلات تعكس التحويلات إلى غاية 31 مارس 2015 لتلبية الاحتياجات خلال الثمانية 15/2014 طبقاً لأحكام المادة 5.5 من النظام المالي.

66. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، استعين بخبراء متعاقد معهم لتنفيذ مختلف أنشطة الرقابة. واكتست هذه الأنشطة قيمة خاصة في العمل المتعلق بعمليات التقييم والتدقيق المتخصص والتحقيق.

التدريب

67. نظراً إلى أهمية التطور المهني المستمر للموظفين ووفقاً لسياسة التدريب في الويبو، حضر موظفو شعبة الرقابة الداخلية أنشطة تدريب موجهة لهم لاكتساب معارف ومهارات تقنية وكفاءات جديدة لزيادة الفعالية والكفاءة التشغيلية للشعبة عند الاضطلاع بمهام رقابية. وشملت أنشطة التدريب التي حضرها موظفو الشعبة إدارة مهمة التدقيق ومكافحة الغش واكتشافه، وتقنيات البحث التحقيقي وتقييم التطوير وتحليل الأسباب الجذرية وإعداد التقارير وإدارة المخاطر.

[تلي ذلك المرفقات]

¹⁴ - الوثيقة JIU/REP/2006/2 المتعلقة بنفقات الرقابة في منظومة الأمم المتحدة والتي أوصت فيها المنظمات التي تتمتع بموارد إجمالية تتراوح بين 250 و800 مليون دولار أمريكي بإفاق 0.60 إلى 0.90 بالمئة من مواردها على الرقابة الداخلية؛

- JIU/REP/2010/5 المتعلقة بمهمة التدقيق في منظومة الأمم المتحدة والتي أوصت فيها الويبو بالاستعانة بستة إلى عشرة مدققين (لا يشمل هذا العدد المحققين أو المقيمين)؛

- JIU/REP/2011/7 - تعزيز مهام التحقيق في منظومة الأمم المتحدة

¹⁵ المصدر: أرقام النفقات وفقاً لتقرير أداء البرنامج 2014. وترد الأرقام بالآلاف الفرنكات السويسرية.

وضع مهام الرقابة في عام 2014

الوضع	القطاع	المخطة
	القضايا العالمية	01- EVAL 2014 – الهدف الاستراتيجي السادس: التعاون الدولي من أجل إزكاء الاحترام للملكية الفكرية
	أكل	02 – EVAL 2014 – تبادل المعارف في الويبو
	مكتب المدير العام	04 – EVAL 2014 – تقييم البرنامج 30: الشركات الصغيرة والمتوسطة ودعم المقاولات
	أكل	05 – EVAL 2014 – تقييم محطة البلد في شبلي
	إدارة الموارد البشرية	06 – EVAL 2014 – البرنامج الرائد للمكافآت والتقدير
	لا ينطبق	01- INV 2014 – إساءة استخدام وقت العمل
	لا ينطبق	02- INV 2014 – بيانات وتصريحات وأنشطة تخالف التزامات موظف مدني دولي
	لا ينطبق	03- INV 2014 – ممارسات مخالفة بشأن الموارد البشرية
	لا ينطبق	04- INV 2014 – الإفصاح عن معلومات دون إذن بذلك
	لا ينطبق	05- INV 2014 – ممارسات أخرى تنطوي على الغش أو الفساد أو إساءة استخدام السلطة
	لا ينطبق	06- INV 2014 – المضايقة/التمييز/إساءة استخدام السلطة
	لا ينطبق	07- INV 2014 – الإفصاح عن معلومات دون إذن بذلك
	لا ينطبق	08- INV 2014 – ممارسات أخرى تنطوي على الغش أو الفساد أو إساءة استخدام السلطة
	لا ينطبق	09- INV 2014 – بيانات وتصريحات وأنشطة تخالف التزامات موظف مدني دولي
	لا ينطبق	10- INV 2014 – بيانات وتصريحات وأنشطة تخالف التزامات موظف مدني دولي
	لا ينطبق	11- INV 2014 – إساءة استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
	لا ينطبق	12- INV 2014 – المضايقة/التمييز/إساءة استخدام السلطة
	لا ينطبق	13- INV 2014 – المضايقة/التمييز/إساءة استخدام السلطة
	لا ينطبق	14- INV 2014 – بيانات وتصريحات وأنشطة تخالف التزامات موظف مدني دولي
	لا ينطبق	15- INV 2014 – المضايقة/التمييز/إساءة استخدام السلطة
	لا ينطبق	16- INV 2014 – إساءة استخدام وقت العمل
	لا ينطبق	17- INV 2014 – ارتكاب مرشح مخالفة خلال مسار التعيين
	لا ينطبق	18- INV 2014 – المضايقة/التمييز/إساءة استخدام السلطة
	لا ينطبق	19- INV 2014 – المضايقة/التمييز/إساءة استخدام السلطة
	لا ينطبق	20- INV 2014 – ممارسات أخرى تنطوي على الغش أو الفساد أو إساءة استخدام السلطة
	لا ينطبق	21- INV 2014 – الإفصاح عن معلومات دون إذن بذلك
	الويبو كلها	01- VALID 2014 – التصديق على تقرير أداء البرنامج للفترة 2012-2013
	إدارة الموارد البشرية	01- IA 2014 – مزايا ومستحقات الموظفين
	الويبو كلها	02- IA 2014 – إدارة الأحداث
	شعبة الرقابة الداخلية	03- IA 2014 – تقييم خارجي لمهام التدقيق الداخلي في شعبة التدقيق والرقابة الداخلية ¹
	الويبو كلها	05- IA 2014 – إدارة الأصول

¹ عمل ينجزه استشاريون خارجيون، وتخضع شعبة الرقابة الداخلية لهذا التقييم الخارجي.

الوضع	التطاع	الخطة
	قطاعات متداخلة	IA 2014-07 – إدارة مخاطر الغير
	الإدارة والتسيير	IA 2013-01 – أمن المعلومات
	الموارد البشرية	IA 2013-03 – استعراض إدارة انتهاء خدمة الموظفين
	قطاعات متداخلة	IA 2013-05 – استعراض مبادرة ضمن برنامج التقويم الاستراتيجي: تعزيز الإدارة القائمة على النتائج
	قطاعات متداخلة	المشاركة في الأنشطة الاستشارية
	شعبة الرقابة الداخلية	الربط الشبكي مع الوكالات الأخرى
	شعبة الرقابة الداخلية	اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة
	شعبة الرقابة الداخلية	أنشطة غير مباشرة أخرى
	الكل	متابعة التوصيات المفتوحة
	شعبة الرقابة الداخلية	التدريب

تفسير الألوان:

العمل جاري أو مستمر	
منتهي	
لم يبدأ	

وضع مهام الرقابة في 30 يونيو 2015

الوضع	القطاع	المخطة
	الصناعات الإبداعية	EVAL 2015-01 – البرنامج 3: حق المؤلف والحقوق المجاورة
	التنمية	EVAL 2015-02 – تقييم مساعدة الويبو للبلدان الأقل نمواً
	قطاعات متداخلة	IA 2015-01 – استعراض إدارة استمرارية الأعمال
	التنمية	IA 2015-02 – التدقيق الداخلي لأكاديمية الويبو
	قطاعات متداخلة	IA 2015-03 – التدقيق في إطار الويبو الأخلاقي ²
	الموارد البشرية	IA 2015-04 – التدقيق في إدارة أداء الموظفين
	السلامة والأمن	IA 2015-05 – التدقيق في خدمات السلامة والأمن
	قطاعات متداخلة	IA 2015-06 – التدقيق في إدارة الخدمات التعاقدية الفردية
	قطاعات متداخلة	IA 2015-07 – التدقيق في إدارة خدمات العملاء
	لا ينطبق	INV 2015-01 – ارتكاب مرشح مخالفة خلال مسار التعيين
	لا ينطبق	INV 2015-02 (برنامج الأغذية العالمي) – إساءة استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
	لا ينطبق	INV 2015-03 – إساءة استخدام وقت العمل
	لا ينطبق	INV 2015-04 – ممارسات أخرى تنطوي على الغش أو الفساد أو إساءة استخدام السلطة
	لا ينطبق	INV 2015-05 – إساءة استخدام وقت العمل
	لا ينطبق	INV 2015-06 – المضايقة/التمييز/إساءة استخدام السلطة
	لا ينطبق	INV 2015-07 – الغش للحصول على مزايا أو مستحقات
	لا ينطبق	INV 2015-08 – المضايقة/التمييز/إساءة استخدام السلطة
	لا ينطبق	INV 2015-09 – الغش للحصول على مزايا أو مستحقات
	لا ينطبق	INV 2015-10 – بيانات وتصريحات وأنشطة تخالف التزامات موظف مدني دولي
	لا ينطبق	INV 2015-11 – المضايقة/التمييز/إساءة استخدام السلطة
	لا ينطبق	INV 2015-12 – ممارسات أخرى تنطوي على الغش أو الفساد أو إساءة استخدام السلطة
	لا ينطبق	INV 2015-13 – إساءة استخدام وقت العمل
	لا ينطبق	INV 2015-14 – ارتكاب مرشح مخالفة خلال مسار التعيين
	لا ينطبق	INV 2015-15 – ارتكاب مرشح مخالفة خلال مسار التعيين
	لا ينطبق	INV 2015-16 – إساءة استخدام وقت العمل
	لا ينطبق	INV 2015-17 – المضايقة/التمييز/إساءة استخدام السلطة
	لا ينطبق	INV 2015-18 – ممارسات أخرى تنطوي على الغش أو الفساد أو إساءة استخدام السلطة
	لا ينطبق	INV 2015-19 – المضايقة/التمييز/إساءة استخدام السلطة
	قطاعات متداخلة	تقييم مخاطر الاحتيال
	قطاعات متداخلة	المشاركة في الأنشطة الاستشارية
	شعبة الرقابة الداخلية	الربط الشبكي مع الوكالات الأخرى

² طلب الاقتراح الخاص بالتماس المساعدة الخارجية لإجراء التدقيق في إطار الويبو الأخلاقي لم يؤدي إلى نتائج إيجابية وعليه قررت شعبة الرقابة الداخلية أن تستعرض نطاق المهمة وأن تعيد مسار المناقصة لدى شغل منصب المسؤول الأخلاقي الشاغر حالياً.

الوضع	القطاع	الخطة
	شعبة الرقابة الداخلية	اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة
	شعبة الرقابة الداخلية	أنشطة غير مباشرة أخرى
	الكل	متابعة التوصيات المفتوحة
	شعبة الرقابة الداخلية	التدريب

تفسير الألوان:

العمل جاري أو مستمر	
منتهي	
مزمع ولكن لم يبدأ	

[يلي ذلك المرفق الثاني]

قائمة تقارير شعبة الرقابة الداخلية

من 1 يوليو 2014 إلى 30 يونيو 2015

IA 2014-02	التدقيق في إدارة المحافل ¹⁸
IA 2014-05	التدقيق في إدارة الأصول
IA 2014-07	التدقيق في مخاطر الغير
IA 2015-01	التدقيق في إدارة استمرارية الأعمال ¹⁹
IA 2015-02	التدقيق في أكاديمية الويبو
IA 2015-05	التدقيق في خدمات السلامة والأمن ²⁰
EVAL 2014 – 01	الهدف الاستراتيجي السادس: التعاون الدولي من أجل إزكاء الاحترام للملكية الفكرية
EVAL 2014 – 02	تبادل المعارف في الويبو
EVAL 2014 – 05	تقييم محفظة البلد في شيلي
EVAL 2014 – 06	البرنامج الرائد للمكافآت والتقدير
	سُجلت 24 قضية تحقيق
	أغلقت 18 قضية تحقيق منها 10 تقارير تقييم أولية لشعبة الرقابة الداخلية وثمانية تقارير تحقيق وتقرير تورط إدارة

[يلي ذلك المرفق الثالث]

¹⁸ يرد في التقرير السنوي الموجز الصادر عن 30 يونيو 2014.

¹⁹ لم يتوافر سوى مشروع تقرير وقت إصدار هذا التقرير.

²⁰ أصدر مشروع تقرير تدقيق وقت إعداد هذا التقرير.

قائمة بالأنشطة الاستشارية لشعبة الرقابة الداخلية

1. اللائحة المالية
2. بند التدقيق في عقود الويبو
3. مجلس مراقبة الممتلكات
4. مقدم تدريب على إدارة المخاطر
5. دليل إدارة المخاطر والضوابط الداخلية
6. سياسة حفظ البريد الإلكتروني
7. إدارة الاستثناءات
8. استقصاء عن التصويت الإلكتروني
9. سياسة حسابات البريد الإلكتروني والملفات بعد مغادرة الموظفين
10. المبادئ التوجيهية للإدارة النقدية في المكاتب الخارجية
11. إطار الأداء لشعبة الشؤون الاقتصادية والإحصاءات
12. التعاون بين شعبة الرقابة الداخلية وقسم تنسيق شؤون السلامة والأمن
13. مدونة السلوك لإدارة علاقات الموردين
14. نظام الويبو لجزاءات الموردين
15. مشروع تقييم التكنولوجيا الملائمة
16. مساعدة إدارة تخطيط البرامج والشؤون المالية على وضع مؤشرات الأداء الرئيسية
17. لجنة الاستثمار
18. مبادرة الأمم المتحدة الخاصة بالشفافية والمساءلة

[نهاية المرفق الثالث والوثيقة]