

Distr.: Limited  
15 May 2024  
Arabic  
Original: English

# المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة السنوية لعام 2024

20-18 حزيران/يونيه 2024

البند 5 من جدول الأعمال المؤقت

المسائل المتعلقة بمراجعة الحسابات والتحقيقات

## تقرير اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة للفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023

موجز

يعرض هذا التقرير الصادر عن اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة أنشطة اللجنة في عام 2023، والمواضيع التي استعرضت، والملاحظات والتوصيات التي قُدمت إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن نظمها العامة للحوكمة والمساءلة والرقابة. وتتوه اللجنة بالدور القيادي المتواصل الذي اضطلعت به هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الاستجابة لإعداد برامج مراعية للمنظور الجنساني والطاقة الاستثنائية التي كُرست لتعزيز تقييمات التزامات بيجين+25 من خلال الجهود المبذولة في إطار مبادرة جيل المساواة. وأشارت لجنة الرقابة أيضاً إلى التحول المستمر في أسلوب العمل داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتعزيز فعالية الهيئة وكفاءتها بغية تجهيزها لتحقيق النتائج على نطاق واسع، باعتبارها شريكاً رئيسياً في منظومة الأمم المتحدة الإنمائية المعاد تنظيمها. وفي الوقت نفسه، واصلت لجنة الرقابة إسداء المشورة إلى قيادة هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن الحاجة إلى إيجاد نظم أقوى في مجالات الحوكمة المؤسسية الداخلية، واتساق الموارد، وآليات الرقابة.



الرجاء إعادة استعمال الورق



## أولا - مقدمة

1 - عملا بالبند 32 من اختصاصات اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة، يتضمن تقرير اللجنة الثاني عشر المقدم إلى وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) موجزا للأنشطة التي نفذتها لجنة الرقابة والتقييمات التي أجرتها والمشورة التي أسدتها في عام 2023. ويتاح هذا التقرير للمجلس التنفيذي، وتعرضه عليه رئيسة اللجنة عند الطلب.

2 - وفي تشرين الأول/أكتوبر 2023، وافقت وكالة الأمين العام/المديرة التنفيذية على الاختصاصات المحدثة للجنة الرقابة، وهي متاحة على الرابط التالي: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/About%20Us/Accountability/UN-Women-Advisory-Committee-on-Oversight-Terms-of-reference-en.pdf>. وتحدد الاختصاصات غرض لجنة الرقابة، وهو مساعدة المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في الوفاء بمسؤولياتها الرقابية وفقا لأفضل الممارسات ذات الصلة في مجالات الحوكمة والرقابة الداخلية وإدارة المخاطر. وتؤدي اللجنة دورا استشاريا وهي ليست هيئة حوكمة. وتم تحديث الاختصاصات لتعكس تعيين مستشارة شؤون الأخلاقيات داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومسؤوليات لجنة الرقابة في هذا الصدد.

3 - وترد قائمة بأسماء أعضاء اللجنة في المرفق 1. وتتألف اللجنة، بصفتها هيئة، من خبراء وخبيرات في مجالات الإبلاغ المالي والمسائل البرنامجية، والمحاسبية، والحوكمة، والمراجعة الداخلية للحسابات والتحقيق، والتقييم، والمراجعة الخارجية للحسابات، والرقابة الداخلية، وممارسات ومبادئ إدارة المخاطر، فضلا عن الأعمال والعمليات الحكومية الدولية والمعايير للأمم المتحدة. والأعضاء مستقلون عن هيئة الأمم المتحدة للمرأة وخارجون عنها. وبالإضافة إلى ذلك، يقدم أعضاء اللجنة تأكيدا سنويا بشأن الاستقلالية إلى وكالة الأمين العام يضمن التحلي بالشفافية دون الإضرار بأي مصالح.

## ثانيا - أنشطة اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023

4 - عقدت اللجنة ثلاثة اجتماعات بالحضور الشخصي بكامل هيئتها في عام 2023. وبالإضافة إلى ذلك، عقدت اللجنة دورات أخرى بشأن مواضيع محددة، مثل الاستعراض المفصل للبيانات المالية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لعام 2022 قبل تقديمها إلى المديرة التنفيذية؛ وتحديث توصيات الخبير الاستشاري الخارجي بشأن التحول إلى العمل الميداني؛ واستعراض تقييم المخاطر وخطط مواجهتها لعام 2024 الصادر عن دائرة المراجعة الداخلية للحسابات. ويرد الجدول الزمني لاجتماعات لجنة الرقابة لعام 2023 في المرفق 2 من هذا التقرير.

5 - وكان من ضمن من شاركوا من هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الاجتماعات التي عقدتها اللجنة بكامل هيئتها، رئيس الديوان، ونائبا المديرة التنفيذية المؤقتان، وممثلو الإدارة العليا ذوو الصلة المسؤولون عن المسائل البرنامجية والتشغيلية ومسائل الرقابة الداخلية. وعقدت اللجنة، حسب الاقتضاء، جلسات خاصة مع مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة، ومديرة شعبة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات، ومستشارة

شؤون الأخلاقيات دون حضور الإدارة. كما عقدت لجنة الرقابة جلسة خاصة مع نائبة المديرية التنفيذية لإدارة الموارد والاستدامة والشراكات المنتهية ولايتها قبل مغادرتها في نيسان/أبريل 2023.

6 - واجتمعت لجنة الرقابة مع مكتب أمينة المظالم الذي يقدم خدمات لهيئة الأمم المتحدة للمرأة من أجل تسوية النزاعات في مكان العمل. وسيحدد موعد لعقد اجتماع منفصل في عام 2024 مع شعبة التحقيقات التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية في الأمم المتحدة الذي يقدم خدمات التحقيق لهيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ غير أنه وردت معلومات بشأن أنشطة التحقيق من خلال تقارير شعبة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات.

7 - وشاركت رئيسة اللجنة في الدورة السنوية للمجلس التنفيذي في حزيران/يونيه 2023 من أجل عرض التقرير السنوي. وشاركت أيضاً في الاجتماع الثامن لممثلي لجان الرقابة في منظومة الأمم المتحدة يومي 5 و 6 كانون الأول/ديسمبر 2023.

8 - وتأجل اجتماع لجنة الرقابة المقرر عقده مع وكالة الأمين العام/المديرية التنفيذية في تشرين الأول/أكتوبر 2023 بسبب مسائل طارئة تتعلق بالأزمة بين إسرائيل وغزة. ومثلها في غيابها رئيس الديوان في الاجتماع الخاص المعقود مع لجنة الرقابة. وستتابع لجنة الرقابة اجتماعاً مع المديرية التنفيذية في عام 2024. وعملت الهيئة بدون نائبين للمديرية التنفيذية خلال معظم عام 2023، ولم تُشغل الوظيفة إلا مؤخراً.

9 - وأعدت اللجنة نقاط مشورة موجزة للمديرية التنفيذية ونائبي المديرية التنفيذية المؤقتين بعد كل اجتماع رسمي. وعممت إجراءات المتابعة المنبثقة عن مداوات الاجتماعات على المديرين المعيّنين عن طريق أمانة لجنة الرقابة.

### ثالثاً - الاستعراض والمشورة من جانب لجنة الرقابة: وظائف الرقابة

10 - يشمل هذا الفرع من التقرير ما قامت به لجنة الرقابة من استعراض مختلف وظائف الرقابة المتعلقة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة وما قدمته من مشورة بشأنها. وعلى الرغم من أن المراجعة الداخلية للحسابات والتقييم يقعان ضمن إطار عمل مديرية شعبة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات، فإن الملاحظات المتعلقة بالمجالين سترد بشكل منفصل في هذا الفرع.

11 - الملاحظات المتعلقة بشعبة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات:

(أ) لا تزال مديرية شعبة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات وموظفوها يحظون بتقدير كبير باعتبارهم مستشارين مستقلين موقرين لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وتُناقش النتائج المستخلصة من كل من مراجعة الحسابات والتقييمات مع الإدارة العليا بشكل منتظم.

(ب) وتواصل الشعبة تحديد ضرورة القيام بمهام استشارية وإجراء تقييمات للجهود البرنامجية الجديدة والمبادرات الرئيسية على نحو استباقي، باستخدام مجموعات مهارات مراجعة الحسابات والتقييم على حد سواء. وتشكل مبادرات جيل المساواة والتحول إلى العمل الميداني وتنفيذ نظام "كوانتوم" أمثلة حديثة على المبادرات التي قدمت فيها شعبة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات خدمات استشارية. وقد ساعدت نتائج

هذا العمل الاستشاري هيئة الأمم المتحدة للمرأة مساعدة كبيرة في حوكمتها الداخلية الشاملة وإدارتها للمخاطر وقراراتها المتعلقة بالبرمجة.

(ج) وجرى إشراك مديرة الشعبة وموظفيها بصفة مراقبين نشطين في هيئات الحوكمة الداخلية واتخاذ القرارات في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، من قبيل لجنة استعراض سير الأعمال، التي ما زالت تتطور. وفيما تقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتتقيح هيكلها الإداري الداخلي، توصي لجنة الرقابة بإنشاء منتدى ملائم لضمان إجراء مناقشات مركزة بشأن المسائل المتعلقة بالشعبة.

(د) وتوصي لجنة الرقابة أيضا بأن تعقد المديرية التنفيذية اجتماعات ثنائية مع مديرة الشعبة على أساس فصلي. فمن شأن هذه الاجتماعات أن تتيح فرصة لمناقشة المواضيع الهامة والآثار المترتبة على النتائج التي توصلت إليها الشعبة بشأن أداء هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن لهذه الاجتماعات أن تعزز دعم الإدارة لوظيفة الشعبة واستقلاليتها داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

(هـ) ولا تزال اللجنة تقر بالفوائد التي تعود على هيئة الأمم المتحدة للمرأة من اشتراك الدائرة المستقلة للمراجعة الداخلية للحسابات ودائرة التقييم المستقل في موقع واحد. ومع أن هاتين الدائرتين لا تزالان متميزتين ومستقلتين، إذ تنفصل إحداهما عن الأخرى من حيث هيكل الملاك الوظيفي وهيكل الميزانية، فإنهما تتعاونان عن طريق إجراء عمليات تقييم ومراجعة حسابات مشتركة للمكاتب القطرية الرئيسية، فضلا عن تبادل المعلومات بشأن الاستعراضات المؤسسية.

(و) وتؤكد اللجنة أن الشعبة تعمل باستقلالية لتوفير ضمانات بشأن الحوكمة وإدارة المخاطر وبيئة الرقابة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

## ألف - المراجعة الداخلية: دائرة المراجعة الداخلية للحسابات

12 - تواصلت اللجنة مع دائرة المراجعة الداخلية للحسابات طوال العام باستعراض خطة عملها وحالة الخطة وأي عوائق لعملها خلال العام.

13 - واستعرضت اللجنة التقرير المتعلق بأنشطة المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات للفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2023 المقرر تقديمه إلى المجلس التنفيذي خلال دورته السنوية، وأحاطت علما بنتائج مراجعة الحسابات المهمة الواردة فيه، فضلا عن نتائج أنشطة التحقيقات.

14 - ولا يزال عمل دائرة المراجعة الداخلية للحسابات يبرز عددا من المواضيع العامة التي تعرض على هيئة الأمم المتحدة للمرأة للنظر فيها، سواء في إطار تقارير الضمان، التي تغطي عمليات المكاتب القطرية والإقليمية وعمليات المقر، أم في التقييمات والخدمات الاستشارية بشأن مواضيع محددة، بما يشمل مبادرات تنفيذ نظام "كوانتوم" وجبل المساواة. وسيتم تناول كثير من هذه المواضيع والملاحظات المستفادة من وظائف الرقابة الأخرى، في الفرع الرابع من هذا التقرير.

15 - الملاحظات:

(أ) تشير لجنة الرقابة إلى أن دائرة المراجعة الداخلية للحسابات قد تشاورت مع مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة ودائرة التقييم المستقل ونظرت في خطة عمل وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة في تخطيط أنشطتها في مجال مراجعة الحسابات وتنسيقها منعا لازدواج الجهود

ومن أجل توسيع نطاق تغطية الرقابة. ويظل ذلك مهما فيما يتعلق بالضمانات الشاملة المتاحة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

(ب) وحصلت دائرة المراجعة الداخلية للحسابات على أعلى تصنيف استناداً إلى تقييم الجودة الخارجي الذي أجراه معهد المدققين الداخليين في أوائل عام 2023، وأحرزت تقدماً جيداً في معالجة التوصيات المنبثقة عن التقييم. ويؤكد التقييم معايير العمل الرفيعة والكفاءة المهنية التي تتسم بها وظيفة المراجعة الداخلية للحسابات في هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

(ج) وتلاحظ لجنة الرقابة أن عدد توصيات المراجعة الداخلية والخارجية للحسابات الموجهة إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد زاد بأكثر من 30 في المائة في عام 2023 (مقارنة بعام 2020). وحتى 28 شباط/فبراير 2024، أفادت لجنة المراجعة الداخلية للحسابات بوجود ما مجموعه 212 توصية من توصيات المراجعة المتأخرة من حيث التنفيذ، مع تأخر تنفيذ 52 بنداً لأكثر من 12 شهراً وتصنيف 45 بنداً على أنها ذات أولوية عالية. وفي حين أُحرز تقدم في معالجة بعض توصيات المراجعة غير المنفذة منذ فترة طويلة في عام 2023، لا يزال هناك مجال لإدخال مزيد من التحسينات. وترسيخاً لضوابط ومساءلة أفضل بشأن الامتثال لتوصيات المراجعة، تعتزم الإدارة تتبّع مؤشر الأداء الموحد للمديرين لمعالجة توصيات المراجعة والمسائل غير المنفذة منذ أمد بعيد. وستضطلع لجنة الرقابة برصد فعالية آلية التتبع وتقييم مدى كفاية الموارد لضمان تنفيذ توصيات المراجعة في المواعيد المقررة، وهو أمر بالغ الأهمية لتشجيع بيئة رقابة قوية في الهيئة.

## باء - وظيفة التقييم: دائرة التقييم المستقل

16 - تواصلت اللجنة مع دائرة التقييم المستقل على مدار العام، حيث استعرضت التقدم المحرز في خططها لعام 2023. واستعرضت أيضاً التقرير المتعلق بوظيفة التقييم لعام 2023، ونتائج التقييم والاستنتاجات الواردة فيه.

17 - وتتلقى اللجنة تحديثات مستمرة بشأن دور دائرة التقييم المستقل والأنشطة التي تضطلع بها في التقييمات الاستراتيجية، والتقييمات اللامركزية، وعملية التخطيط وتحديد الأولويات التي تجريها الدائرة للتقييمات، ودعمها للتقييمات المراعية للمنظور الجنساني ضمن منظومة الأمم المتحدة، ودورها في تعزيز استخدامات التقييمات.

18 - الملاحظات:

(أ) تمشياً مع ما تركز عليه لجنة الرقابة باستمرار، يسر اللجنة أن تلاحظ تركيز دائرة التقييم المستقل على الاستفادة من نتائج التقييم لإرشاد عمليات التخطيط المؤسسي وصنع القرار في هيئة الأمم المتحدة للمرأة. فقد أجرت دائرة التقييم المستقل، طيلة عام 2023، اتصالات منتظمة مع الإدارة العليا، ولجنة استعراض سير الأعمال، وأسهمت بنشاط في عمليات الاستعراض الفني من قبيل لجان تقييم المشاريع، على المستويين الإقليمي والعالمي. وتعاونت دائرة التقييم المستقل أيضاً مع وحدة التخطيط الاستراتيجي المؤسسية على تحديث حزمة إعداد المذكرات الاستراتيجية، بما يضمن أن تُستخدم التقييمات باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من عمليات التخطيط الاستراتيجي المتعددة السنوات التي تقوم بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الصعيدين القطري والإقليمي وعلى مستوى المقر من خلال إعداد مذكرات استراتيجية.

(ب) وزادت دائرة التقييم المستقل، في عام 2023، من الجهود التي تبذلها لإجراء تقييمات استراتيجية مستقلة تهدف إلى تقييم وفهم الأثر الأوسع نطاقاً لعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة ودعم تطوير عمليات التخطيط والاستراتيجيات المستقبلية. ويعني ذلك اكتساب أفكار متعمقة واستخلاص دروس تذهب أبعد من التقييمات التي أجريت لفرادى البرامج والمشاريع. وفي هذا الصدد، عملت دائرة التقييم المستقل على عشرة تقييمات ودراسات مؤسسية لتقييم أثر الهيئة في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ومن بين هذه التقييمات، أنجزت أربعة تقييمات، وهي التقييمات المتعلقة بمساهمة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في التمكين الاقتصادي للمرأة؛ وعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال تغيير المناخ؛ وعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن إنتاج الإحصاءات والبيانات الجنسانية واستخدامها؛ وعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع المجتمع المدني في الأمريكيتين ومنطقة البحر الكاريبي. وتقر اللجنة بأن هذه التقييمات المنجزة قد تمخضت عن نتائج وتوصيات ترمي إلى تعزيز كفاءة المبادرات الواسعة النطاق لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وفعاليتها في هذه المجالات. وعلاوة على ذلك، قدم تقريران تجميعيان أعدا بالتعاون مع اليونيسف وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان وبرنامج الأغذية العالمي - بشأن الدعوة والاتصالات وبشأن الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة، تحليلات وصفية لدعم التخطيط في المستقبل.

(ج) وبالإضافة إلى التقييمات المؤسسية، أجرت دائرة التقييم المستقل أيضاً تقييمات "لامركزية" (التقييمات الإقليمية والمواضيعية وتقييمات الحافظات القطرية). وأجرت دائرة التقييم المستقل في عام 2023 ستة تقييمات للحافظات القطرية وثلاثة تقييمات مواضيعية إقليمية. وثمة جهود متزايدة تقودها الدائرة لتجميع الدروس المستفادة من هذه التقييمات اللامركزية لاكتساب أفكار متعمقة تتجاوز فرادى البرامج والمشاريع.

(د) وفي ظل تزايد الطلب على التقييمات اللامركزية، تسلط لجنة الرقابة الضوء على أهمية تعزيز القدرة على التقييم داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة. ويسر لجنة الرقابة أن تلاحظ أن دائرة التقييم المستقل قد أخذت زمام المبادرة في هذا الصدد باستحداث وتعهد عدة أدوات ودورات تدريبية لتحسين مهارات موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة وشركائها المنفذين في مجال التقييم. وتشمل هذه الجهود توفير التدريب على المستوى القطري لتعزيز فهم أصحاب المصلحة الرئيسيين لمبادئ الرصد والتقييم وكذلك لممارسات التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

(هـ) وواصلت دائرة التقييم المستقل، طيلة عام 2023، الاستثمار في مختلف منتجات الاتصال ومنصاته لتعزيز استخدام نتائج التقييم على الصعيد العالمي. وتشمل هذه المبادرات منتجات معرفية سهلة الاستعمال، وشراكات ومبادرات تعليمية، وحلقات دراسية شبكية ودورات تدريبية على الإنترنت، بالإضافة إلى التوعية على منصات وسائل التواصل الاجتماعي، التي شجعت موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة وأصحاب المصلحة على استخدام نتائج التقييم بشتى أنواع الطرق.

(و) وتلاحظ اللجنة الجهود المتواصلة التي يبذلها موظفو دائرة التقييم المستقل في تعزيز التقييمات المراعية للمنظور الجنساني على نطاق منظومة الأمم المتحدة. ويشمل ذلك الأدوار القيادية التي يضطلعون بها في أفرقة العمل التابعة لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم، ودعمهم لوظيفة الرئيس المشارك للمبادرة المعززة للتقييم المراعي للمنظور الجنساني ("EvalGender+"), ومشاركتهم في وضع أطر عمل لتقييمات إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، ودعوتهم إلى تعزيز تقييم مراعي للمنظور الجنساني في منظومة الأمم المتحدة. وبالإضافة إلى ذلك، تسهم الدائرة في

بناء القدرات الوطنية في مجال التقييم من خلال مبادرة التقييم العالمية. ويكتسي هذا الأمر أهمية حاسمة بالنظر إلى أهمية التقييمات التي تقودها البلدان في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في خطة الأمم المتحدة لعام 2030.

## جيم - وظيفة التحقيق

19 - تلقت اللجنة معلومات مستكملة عن أنشطة التحقيق ونتائجه من مديرة شعبة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات.

وبموجب أحكام مذكرة التفاهم المبرمة مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية التابع للأمم المتحدة، تؤدي مديرة شعبة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات دور المسؤولية الرسمية في هيئة الأمم المتحدة للمرأة عن تنسيق وتلقي المعلومات/التقارير بشأن أنشطة التحقيق والتعامل مع الإحالات ذات الصلة، بدعم من متطوع من متطوعي الأمم المتحدة.

20 - وواصلت شعبة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات تقديم الدعم للعمل الذي تقوده الإدارة بشأن برنامج مكافحة الغش في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وتجري الشعبة في جملة أمور أخرى استعراضات وتجمع الدروس المستفادة المتعلقة بالغش وغيره من مخاطر سوء السلوك المحتملة في ممارسات التوظيف، وإدارة الشركاء المنفذين، وحالات شطب سلف الشركاء. وساعدت دائرة المراجعة الداخلية للحسابات أيضاً الإدارة في إعداد تدريبها المتعلق بتقييم مخاطر الغش ومنع حدوثه وتعزيز الوعي بمكافحته داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

21 - وأخطرت شعبة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات، في أيلول/سبتمبر 2023، بأنها ستلقى تمويلاً مصدره الرصيد النقدي غير المنفق لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، لإنشاء وظيفة تحقيق داخلي داخل دائرة المراجعة الداخلية للحسابات. وستتعاون هذه الوظيفة مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية التابع للأمم المتحدة، مما يعزز القدرة على التحقيق في الادعاءات الأقل أهمية. والإجراءات جارية لتفعيل النموذج المختلط في عام 2024.

22 - الملاحظات:

(أ) يدل وضع النموذج المختلط للتحقيق على التزام الإدارة العليا بالنزاهة وضمن استدامة القدرة على إجراء التحقيقات. وفي ظل توقع تزايد الطلب على خدمات التحقيق في إطار النموذج المختلط، بات من الضروري ضمان استمرار توافرها من خلال توفير التمويل والقدرات الكافية.

(ب) وتلاحظ لجنة الرقابة أن التمويل الحالي للنموذج المختلط يقتصر على فترة تمتد لسنتين. ومن الضروري بحث سبل تأمين موارد آمنة ومستدامة لهذه الوظيفة. ولا ينبغي إعادة تخصيص هذه الموارد من الموارد القائمة في شعبة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات، لأن ذلك قد يقوض وظائف المراجعة الداخلية أو التقييم، أو كليهما.

## دال - وظيفة الأخلاقيات

23 - استجابةً للتوصيات الصادرة عن شعبة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات ووحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة في مختلف استعراضاتها لثقافة الأخلاقيات والنزاهة وإدارة مخاطر الغش، عيّنت هيئة

الأمم المتحدة للمرأة أول مستشارة داخلية لشؤون الأخلاقيات لديها في نيسان/أبريل 2023. وقد حلت هذه الوظيفة الاستشارية محل خدمة الأخلاقيات الأساسية التي كان مكتب الأمم المتحدة للأخلاقيات يوفرها لهيئة الأمم المتحدة للمرأة فيما مضى طيلة عشر سنوات تقريباً.

24 - وتقدم مُستشارة شؤون الأخلاقيات تقاريرها مباشرة إلى المديرية التنفيذية، وهي مسؤولة عن دعم تحقيق أهداف هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالإسهام في الامتثال لقواعد الهيئة وقيمتها ومعاييرها من خلال تقديم المشورة والتوجيه والتدريب والتوعية. ومستشارة الأخلاقيات مسؤولة أيضاً عن إدارة برنامج الإقرار المالي وتنفيذ سياسة الحماية من الانتقام.

والتقت لجنة الرقابة بشكل منفصل مع مستشارة شؤون الأخلاقيات الجديدة في اجتماعها المعقود في تموز/يوليه 2023، واستعرضت التقرير المؤقت الأول بشأن وظيفة الأخلاقيات في هيئة الأمم المتحدة للمرأة أمام المجلس التنفيذي في آب/أغسطس 2023.

25 - الملاحظات:

(أ) تُعد وظيفة الأخلاقيات الداخلية في هيئة الأمم المتحدة للمرأة خطوة إيجابية للمضي قدماً في إرساء الأساس لثقافة أخلاقية قوية داخل الهيئة.

(ب) تلاحظ اللجنة التقدم الذي أحرزته مستشارة الأخلاقيات في ترسيخ وظيفة الأخلاقيات داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة خلال العام، بما يكفل سريتها واستقلاليتها. ويشمل ذلك إذكاء الوعي في صفوف الموظفين فيما يتعلق بدور وظيفة الأخلاقيات، وإنشاء القنوات ووضع الإجراءات اللازمة لضمان تقديم خدمات الأخلاقيات لموظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة، واستعراض سياسة جديدة بشأن الحماية من الانتقام وإصدارها.

(ج) تلقت مستشارة شؤون الأخلاقيات الدعم من مكتب المديرية التنفيذية والزملاء في مجال الموارد البشرية وفريق الأمم المتحدة للأخلاقيات لأداء مهامها بنجاح، وذلك نظراً لانفرادها بأداء هذه الوظيفة. وينبغي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة أن ترصد هذه القدرة لضمان تنفيذ ولاية مستشارة الأخلاقيات على نحو مستمر ومستدام ومستقل.

## هاء - مجلس مراجعي الحسابات

26 - اجتمعت لجنة الرقابة مع مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة في جلسة خاصة في اجتماعها المعقود في تموز/يوليه 2023 الذي استعرضت خلاله تقرير مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة للسنة المالية 2022. وأثناء عروض المتابعة، تلقت لجنة الرقابة معلومات مستكملة من إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة عن حالة التوصيات الواردة في رسالة إدارة مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة وتقاريرها.

27 - الملاحظات:

(أ) لوحظ إحراز تقدم ملموس في تنفيذ توصيات المراجعة الصادرة عن مكتب مراجعي حسابات الأمم المتحدة للسنة السابقة (2020-2021). وأفيد بأن 70 في المائة من هذه التوصيات قد تم إغلاقها في 31 كانون الأول/ديسمبر 2022، في حين كان من المستهدف إغلاق معظم المسائل المتبقية بحلول الفترة 2023/2024.

(ب) حدد تقرير مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة 18 توصية لعام 2022. واعتُبرت 8 توصيات منها توصيات رئيسية، وهي تشمل توصيات تتعلق بمواطن الضعف في تنفيذ الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة؛ وإحراز تقدم محدود في المسائل البيئية في إطار إدارة البرامج، ووجود مشاكل في تقييم الشراكة مع القطاع الخاص. وتحرز الإدارة تقدماً لإغلاق مسائل مراجعة الحسابات لعام 2022 بحلول نهاية عام 2024.

(ج) تشير لجنة الرقابة إلى أن الهيئة تلقت في بياناتها المالية لعام 2022 رأياً غير مشفوع بتحفظ من مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة للعام الثاني عشر على التوالي. وفي ظل تنفيذ نظام "كوانتوم" الجديد في كانون الثاني/يناير 2023، سادت مخاوف من أن تؤثر المسائل التي لم تحسم بعد فيما يتعلق بنظام "كوانتوم" على دقة التقارير المالية. غير أن الإدارة قد أكدت أن معظم مسائل الإنتاج المتعلقة بهذا النظام في مجال الإدارة المالية قد عولجت أو أنه سيتم تنفيذ حلول بديلة قبل الانتهاء من إعداد البيانات المالية. وبالإضافة إلى ذلك، تجري، بالتعاون مع الوكالات الشريكة الأخرى في نظام "كوانتوم"، مراجعة حسابات مستقلة لهذا النظام بغية توفير ضمانات بشأن بيئة تشغيله قبل إجراء المراجعة النهائية للبيانات المالية لعام 2023.

## رابعاً - الاستعراض والمشورة من جانب لجنة الرقابة: نُظْم الحوكمة الداخلية وإدارة المخاطر والرقابة؛ الإدارة التشغيلية وإدارة البرامج

28 - يقدم هذا الفرع من التقرير موجزاً للمشورة التي تقدمها اللجنة إلى المديرية التنفيذية بشأن الممارسات الجيدة المتعلقة بإطار المساءلة ونظمها في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بما يشمل الحوكمة وإدارة المخاطر والإدارة المالية.

### ألف - المخاطر المتعلقة بمستوى الموارد

29 - في التقارير السنوية السابقة، سلطت اللجنة الضوء باستمرار على حالات النقص في الموارد العادية (الميزانية الأساسية والمؤسسية)، وشجعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة على إنشاء بصمة مؤسسية تعمل في إطار تقديرات أكثر واقعية للموارد.

30 - ولا يزال القلق يساور لجنة الرقابة إزاء تغير هيكل تمويل هيئة الأمم المتحدة للمرأة حيث لم تعد الموارد العادية تمثل الحصة الأكبر من تمويلها منذ عام 2014. وتمثل الموارد غير الأساسية الآن أكثر من 70 في المائة من التمويل. ويقلص هذا التحول نحو الاعتماد على الموارد غير الأساسية من نسبة إجمالي الموارد المخصصة للوظائف المؤسسية، سواء في الميدان أم في المقر. ولئن نجحت الهيئة في السنوات الأخيرة في اجتذاب موارد غير أساسية لمبادرات من قبيل مبادرة "تسليط الضوء" والبرامج المتصلة بالجائحة، والبرامج الإنسانية في مناطق النزاع، فقد أفضت هذه الموارد الإضافية إلى ظهور مخاطر ولم توفر مصدراً ثابتاً للموارد الأساسية اللازمة لإرساء هيكل حوكمة داخلية قوية ولأداء مهام خط الدفاع الثاني.

31 - وخلال عام 2023، لاحظت اللجنة أن الهيئة قد اتخذت تدابير معينة لإنجاز عملها رغم التحولات الكبيرة التي شهدتها تبرعات الجهات المانحة الرئيسية. غير أن استمرار انخفاض نسبة الموارد (العادية)

الأساسية قد أضر بوظائف الإدارة الداخلية الرئيسية مثل الموارد البشرية وغيرها من وظائف الإدارة والرقابة، مما يشكل تحديات كبيرة أمام هذه الوظائف في تنفيذ عملياتها.

32 - وقد أظهرت عمليات مراجعة حسابات المكاتب القطرية والإقليمية وتقييماتها أن القيود المفروضة على الموارد لا تزال تعوق قدرة المكاتب القطرية على تحقيق أهدافها. ويعمل العديد من المكاتب باستخدام طرائق توظيف قصيرة الأجل مع ارتفاع معدل دوران الموظفين، مما يؤدي إلى غياب الاحتفاظ بالمهارات وفقدان المعرفة المؤسسية.

33 - وتمثل التكاليف المباشرة للمشاريع من الموارد غير الأساسية لدعم الوظائف المؤسسية فرصة لمواجهة التحديات الناشئة عن انخفاض نسبة الموارد الأساسية مقارنة بالموارد غير الأساسية. وتشجع لجنة الرقابة على تنفيذ هذه المبادرة في المواعيد المقررة.

34 - ولاحظت لجنة الرقابة أن نموذج العمل العام للهيئة يتطلب تسليط الضوء على النتائج الملموسة والمستندة إلى البيانات التي أحرزت من خلال التمويل الأساسي. وسيسترشد النهج الاستراتيجي الذي تتبعه الهيئة في تعبئة الموارد بتحديد مبالغ التمويل الأساسي الضرورية لتحقيق هذه النتائج.

35 - وتلاحظ لجنة الرقابة أن شعبة التقييم ومراجعة الحسابات قد انتهت من مراجعة حسابات تخطيط الموارد وميزنتها وتخصيصها في أيار/مايو 2023، وتحت على تنفيذ التوصيات الناشئة عن هذه المراجعة في مواعيدها المقررة.

## باء - إدارة التغيير وإعادة الهيكلة

36 - على مدى السنوات القليلة الماضية، انخرطت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عملية إدارة التغيير وإعادة الهيكلة لتعزيز فعالية الهيئة وكفاءتها. غير أن العديد من التغييرات المقترحة لم تنفذ أو تدمج بالكامل بعد. وقد شددت لجنة الرقابة مرارا وتكرارا على المخاطر المرتبطة بحالات التأخير وعدم اليقين هذه.

37 - وفي الفترة 2022/2023، عينت هيئة الأمم المتحدة للمرأة خبيراً استشارياً استراتيجياً خارجياً للاستفادة من التقييمات السابقة للمخاطر والتغييرات التنظيمية، بما يشمل التقييمات التي أجرتها شعبة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات. ويحدد تقرير الخبير الاستشاري الاستراتيجي، الذي قُدم في نيسان/أبريل - أيار/مايو 2023، توصيات لإعادة تنسيق مكتب المديرية التنفيذية ويضع استراتيجية لنقل الوظائف الاستراتيجية من المقر إلى الميدان (التحول إلى العمل الميداني) خلال العامين المقبلين.

38 - ويتعين على قيادة هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تحدد على وجه السرعة الطريقة الأكثر فعالية لتنفيذ توصيات الخبير الاستشاري للتقليل من المخاطر المحتملة، ولا سيما فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية. وفي حين اضطلع الخبير الاستشاري الاستراتيجي الأول بتقديم التوجيه الاستراتيجي بشأن هذه العملية، لوحظ أن خبيراً استشارياً خارجياً آخر سيتولى وضع التفاصيل التشغيلية لهذا التحول، بما يشمل تحديد الوظائف واختيار موقع الانتقال. وتؤكد لجنة الرقابة على ضرورة التنسيق بين عمل هذين الخبيرين الاستشاريين.

39 - وتتصح اللجنة هيئة الأمم المتحدة للمرأة بوضع جدول زمني معقول لتنفيذ التغييرات اللازمة واتخاذ قرارات صعبة فيما يتعلق بنقل الموظفين من مقرها في نيويورك إلى مواقع أكثر فعالية من حيث التكلفة، مما من شأنه أن يعزز الدعم الميداني ويحقق وفورات في التكاليف على المدى الطويل في نهاية المطاف.

وللتخفيف من حدة المخاطر المتزايدة فيما يتعلق بالموارد البشرية، من المهم التمسك بمبادئ منصفة ومتسقة أثناء عملية التحول، بما يضمن التواصل الشفاف وإطلاع الموظفين على التطورات القادمة.

40 - وإذ تترك لجنة الرقابة التأثير المحتمل للتحول إلى العمل الميداني على معنويات الموظفين، فإنها تحذر من احتمال ممانعتهم الذي من شأنه أن يؤدي إلى نشوب نزاعات ووقوع تبعات على عاتق الهيئة. ويوصى باعتماد التواصل الفعال والنهج الكلية، بما يشمل دعم استخدام قنوات غير رسمية لتسوية المنازعات مثل مكتب أمينة المظالم.

41 - وتعد مسألة إعادة إنشاء هيكل حوكمة داخلية قوية أمراً حاسماً بالنسبة إلى لجنة الرقابة بغية تجاوز المخاطر الكامنة في أي عملية إدارة تغيير جوهرية. ويشكل التعيين الأخير لملء وظيفتي نائب المدير التنفيذي الشاغرتين خطوة إيجابية صوب تحقيق هذا الهدف.

42 - وبإيجاز، يجب على هيئة الأمم المتحدة للمرأة أن تسارع إلى تفعيل التوصيات ودعم التواصل الشفاف وإدارة شواغل الموظفين لخوض غمار تحديات التحول التنظيمي بنجاح.

## جيم - جيل المساواة

43 - مبادرة جيل المساواة هي برنامج متعدد أصحاب المصلحة يضم الحكومات والمجتمع المدني والقطاع الخاص ومختلف أصحاب المصلحة، بما يشمل وكالات الأمم المتحدة، بهدف النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويتجاوز نطاق مبادرة جيل المساواة حدود العرض المواضيعي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ويركز أيضاً على بناء الالتزامات القوية في هذا المجال من حيث العدد والجودة والدفع بتنفيذها. وتؤكد المبادرة على المساءلة والشفافية في جميع الالتزامات وتنشيط بيئة متعددة أصحاب المصلحة تُبنى فيها الإرادة السياسية والدعوة والعمل من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين.

44 - وفي عام 2023، لاحظت لجنة الرقابة التقدم المحرز في مبادرة جيل المساواة بتزامن مع تعيين المسؤول التنفيذي للمشروع لقيادة جهود التواصل والتنفيذ. وتقر اللجنة بالخطط الرامية إلى تعزيز هيكل تنفيذ المشروع وهو يمضي قدماً نحو تاريخ إنجازه في عام 2026. وأحاطت لجنة الرقابة علماً بتقرير المساواة لمبادرة جيل المساواة لعام 2023، الذي سلط الضوء على المشاركة الناجحة مع الشركاء والالتزامات الهامة التي تعهدوا بها. بيد أن انعدام الوضوح فيما يتعلق بإدماج المبادرة ضمن أولويات الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ما زال مصدر قلق، بسبب مخاطر المس بالسمعة التي يحتمل أن تتجم عن ذلك. غير أن انعدام الوضوح بشأن المسؤولية الرئيسية التي تقع على عاتق هيئة الأمم المتحدة للمرأة بصفتها جهة التنظيم للمتعهدين بالالتزامات يؤدي إلى احتمال مساءلة الهيئة عن أي تقصير في التقدم نحو تنفيذ التزامات الشركاء.

45 - ونظراً إلى تعدد أصحاب المصلحة المشاركين في مبادرة جيل المساواة، ثمة حاجة إلى مزيد من الوضوح بشأن تعبئة موارد المبادرة ورصد أدائها وإطار تقييمها والدعم التكنولوجي المقدم لها واستراتيجية توطئتها. وتوصي لجنة الرقابة بإنشاء إطار مساءلة واضح المعالم لتسجيل النتائج على جميع مستويات المسؤولية، مع التركيز على تسجيل المساهمات في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

46 - ومن أجل معالجة قضايا الحوكمة المعقدة، من الأهمية بمكان توضيح موقع مبادرة جيل المساواة باعتبارها منبراً عالمياً في إطار هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتنسيق الالتزامات والإجراءات المتعلقة بالمساواة

بين الجنسين. ويكتسي إيصال الرؤية الاستراتيجية لمبادرة جيل المساواة المتجسدة في اتخاذ إجراءات على أرض الواقع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة أهمية أساسية بالنسبة لأصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين على حد سواء.

## دال - الموارد البشرية

47 - سلّطت لجنة الرقابة الضوء في تقارير سنوية سابقة على القيود المفروضة على الموارد التي تواجهها وظيفة الموارد البشرية في هيئة الأمم المتحدة للمرأة والمخاطر المرتبطة بها. وفي تموز/يوليه 2023، قدم مكتب الموارد البشرية إلى لجنة الرقابة معلومات مستوفاة بشأن هذا الوضع.

48 - وتقر اللجنة بزيادة اعتراف الإدارة بأهمية وظيفة الموارد البشرية وضرورة تعزيز قيادة الموارد البشرية داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وفي عام 2023، أُجريت دراسة مستقلة لوضع أسس المقارنة المرجعية بهدف تقييم استثمار المنظمة في وظيفة الموارد البشرية لديها. وأكدت الدراسة مخاوف لجنة الرقابة، حيث أظهرت أن وظيفة الموارد البشرية في هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعاني من نقص كبير في الموارد. وقد أفضى ذلك إلى توسع نطاق المسؤوليات الوظيفية، ووجود ثغرات في حوكمة الموارد البشرية وإدارة المواهب، ونقص الموارد اللازمة لدعم الاستجابات الإنسانية، ولا سيما في الميدان.

49 - وأظهرت نتائج المقارنة المرجعية أن الاستثمار في قدرات الموارد البشرية كان غير متناسب مع نمو المنظمة. فمن عام 2015 إلى عام 2023، شهد إجمالي القوى العاملة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة نمواً بنسبة 87 في المائة تقريباً؛ حيث زادت مجموعة الموظفين بنسبة 51 في المائة وازدادت القوى العاملة المنتسبة (المتعاقدة) بنسبة 113 في المائة. بيد أن التحليل أشار إلى أن نسبة ممثلي الموارد البشرية مقارنة بنسبة الموظفين في هيئة الأمم المتحدة للمرأة تبلغ 1,29 لكل 100 موظف، وهي نسبة أدنى بكثير من المتوسط المتراوح بين 2,4 و 3,5 لكل 100 موظف في وكالات الأمم المتحدة، ونسبة 3 لكل 100 موظف في المنظمات الخاصة المماثلة. وبالإضافة إلى ذلك، لوحظ أن الموظفين المنتسبين يشكلون ما يناهز 70 في المائة من القوى العاملة، مما يشكل مخاطر تتمثل في تراجع التزام القوى العاملة، وارتفاع معدل دوران الموظفين، وفقدان المعرفة المؤسسية، وزيادة المخاطر القانونية والمخاطر المتعلقة بالإضرار بالسمعة.

50 - وتشمل التوصيات الرئيسية لمعالجة هذه الملاحظات تقييم قدرات الموارد البشرية لدعم أهداف هيئة الأمم المتحدة للمرأة على نحو ملائم؛ وتوفير الموارد لوظيفة الموارد البشرية على مستوى المنظمات التي خضعت للمقارنة المرجعية؛ وتنظيم وظيفة الموارد البشرية لتمكين الحوكمة الفعالة للموارد البشرية، وإقامة شراكات ملائمة مع الشركات وتنفيذ ممارسات فعالة لإدارة المواهب. وتقر لجنة الرقابة بالخطط والإجراءات الجارية لمعالجة النتائج والتوصيات المنبثقة عن دراسة المقارنة المرجعية للموارد البشرية. ولئن خُصص تمويل مؤقت/قصير الأجل لتغطية بعض مجالات العمل الحاسمة، فإن هناك حاجة إلى بذل مزيد من الجهود لضمان حل مستدام طويل الأجل لتعزيز وظيفة الموارد البشرية. وتشير لجنة الرقابة إلى أن دائرة المراجعة الداخلية للحسابات تخطط لمراجعة حسابات وظيفة الموارد البشرية في هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام 2024، وستتولى متابعة نتائج مراجعة الحسابات.

51 - وتواصل اللجنة إسداء المشورة إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن الحاجة إلى وظيفة موارد بشرية متماسكة ومزودة بالموارد الكافية، وتؤكد الحاجة إلى تمويل كافٍ لتحقيق ذلك. وينبغي أن تواصل إدارة

الموارد البشرية المشاركة بنشاط في جميع المبادرات المتعلقة بإدارة التغيير، مثل التحول إلى العمل الميداني، ومعالجة الشواغر الرئيسية في الميدان، وحل أوجه التباين في طرائق التعاقد عبر الأفرقة.

## هاء - برنامج مكافحة الغش

52 - تلاحظ لجنة الرقابة أن لجنة استعراض سير الأعمال قد عينت شعبة التنظيم والإدارة بوصفها الجهة المسؤولة عن عمليات مكافحة الغش. وينبغي النظر على نحو مماثل في نقل المسؤولية عن إدارة المخاطر المؤسسية من شعبة الاستراتيجيات والتخطيط والموارد والفعالية التي تندرج ضمنها حالياً إلى شعبة التنظيم والإدارة، نظراً إلى أن إدارة مخاطر الغش أكثر توافقاً مع مسؤولية إدارة المخاطر المؤسسية. وتلاحظ اللجنة أيضاً أن سياسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة لمكافحة الغش لعام 2018 ما فتئت تخضع للمراجعة منذ فترة طويلة. وستواصل لجنة الرقابة رصد التطورات والمبادرات في هذا المجال، بما يشمل الجداول الزمنية والتوجيهات الصادرة عن الأجهزة الإدارية التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لمنع وقوع أي أعمال غش وفساد وكشفها والتصدي لها.

53 - ووفقاً لمراجعة حسابات برنامج مكافحة الغش لعام 2021، علقت دائرة المراجعة الداخلية للحسابات بأن هيئة الأمم المتحدة للمرأة يمكن أن تصل إلى الحد الأدنى الأساسي اللازم من النضج المؤسسي لسياساتها المتعلقة بمكافحة الغش في غضون ثلاث سنوات من خلال القيام بما يلزم من استثمارات واتخاذ ما يلزم من قرارات متعلقة بالحوكمة الداخلية. ويكمل هذا الاستنتاج النتائج التي تم التوصل إليها في التقارير التي أعدتها شعبة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات في السنوات السابقة، بما يشمل تقييم برنامج إدارة المخاطر المؤسسية. ومن دواعي القلق أن عشرًا من التوصيات الاثنتي عشرة التي وردت في مراجعة الحسابات هذه، لم تنفذ بعد. وتتصح لجنة الرقابة بإجراء الاستثمارات اللازمة في الحوكمة الداخلية الأساسية لتوفير موارد كافية لوظائف خط الدفاع الثاني.

## واو - البيانات والنظم المالية

54 - استعرضت لجنة الرقابة مشروع البيانات المالية للسنة المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2022. وقد تلقت هيئة الأمم المتحدة للمرأة رأياً بدون تحفظ من مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة للسنة الثانية عشرة على التوالي منذ إنشائها في عام 2010.

55 - وتلقت لجنة الرقابة بانتظام معلومات محدثة من شعبة التنظيم والإدارة بشأن المسائل المتعلقة بالميزانية والمساءلة المالية. وتلقت اللجنة أيضاً تعليقات إيجابية من مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة بشأن التعاون الذي حظي به من جانب وظيفة الشؤون المالية ومن جانب الإدارة في عملية استعراض البيانات المالية.

## زاي - تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

56 - في عام 2020، وافق فريق القيادة التنفيذية التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة على الانضمام إلى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي للاستعاضة عن نظام أطلس، وهو نظامه الخاص بالتخطيط المركزي للموارد الذي كان يستخدمه منذ فترة طويلة، والذي كان يستخدمه أيضاً عدد من صناديق وبرنامج الأمم المتحدة، بنظام جديد تماماً قائم على برنامج "Oracle" (يشار إليه باسم برنامج "كوانتوم").

57 - وأطلعت لجنة الرقابة على التقدم المحرز في تنفيذ نظام "كوانتوم" في كل اجتماع من اجتماعاتها. وبدأ تنفيذ المرحلة الأولى في كانون الثاني/يناير 2023. غير أن النظام الجديد ليس نظاماً متكاملًا تكاملاً تاماً، حيث كان يفترق في البداية إلى بعض الوظائف المهمة، مما يتطلب إيجاد حلول بديلة بتكلفة وموارد إضافية للتغلب على أوجه القصور التي تعتوره وتجنب احتمال صدور رأي مشفوع بتحفظ في عام 2023.

58 - وبالإضافة إلى تسوية البنود التي لم تُحسم بعد من المرحلة الأولى، يجري التخطيط للمرحلة الثانية التي تركز على تقديم وظائف من شأنها تحقيق تكامل أفضل بين النتائج والموارد. ويهدف توقيت إنتمام هذا العمل إلى تحقيق الاتساق مع عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة المتعلق بخطتها الاستراتيجية المقبلة للفترة 2026-2029.

59 - وتلاحظ لجنة الرقابة أن دائرة المراجعة الداخلية للحسابات قد فرغت من إجراء تقييم لتنفيذ المرحلة الأولى من نظام "كوانتوم" اعتباراً من حزيران/يونيه 2023. وينبغي أن تعتمد الإدارة التوصيات المنبثقة عن هذا التقييم لتحسين إدارة التحديات الماثلة أمام تنفيذ المرحلة الثانية من نظام "كوانتوم". ويتمثل أحد الدروس الرئيسية المستفادة من تنفيذ المرحلة الأولى في أهمية الإدارة الاستباقية للمخاطر المتصلة بأطراف ثالثة، أي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في هذه الحالة، وكذلك الحاجة إلى ضمان المساءلة بشأن تحقيق جميع الإنجازات المقررة للمرحلة الأولى قبل بدء المرحلة الثانية. وتلاحظ اللجنة أيضاً أن دائرة المراجعة الداخلية للحسابات تجري بمعونة مكتبي المراجعة الداخلية للحسابات التابعين لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان تقييماً مشتركاً لضوابط نظام "كوانتوم". وستتطلع لجنة الرقابة بمتابعة نتيجة هذا التقييم في الوقت المناسب.

## حاء - مسائل هامة أخرى متعلقة بالحوكمة والرقابة على الصعيد الداخلي

60 - ستظل لجنة الرقابة تتابع مع الإدارة التطورات الحاصلة في العديد من المسائل الأخرى المتعلقة بالحوكمة والرقابة على الصعيد الداخلي التي أثارها للجنة في السنوات الأخيرة. وتشمل هذه المسائل من بين أمور أخرى ما يلي:

(أ) تعزيز برنامج إدارة المخاطر المؤسسية - فلئن كانت اللجنة تقرر بالتقدم المحرز، مثل وضع الصيغة النهائية لبيانات تقبل المخاطر والإبلاغ عن المخاطر المؤسسية، فثمة حاجة إلى مزيد من العمل لتحقيق مستوى النضج المطلوب، ولا سيما في الميدان.

(ب) معالجة التأخير المطول في تنفيذ بيان الرقابة الداخلية، الذي أعاقه الافتقار إلى التمويل المخصص المستدام وعدم الإشراف على الإجراءات التطويرية.

(ج) تخصيص الموارد لتعزيز خطي الدفاع الأول والثاني لتدعيم وظيفتي الرقابة والمراقبة.

## خامسا - خاتمة

61 - تواصل لجنة الرقابة دعم الجهود التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالتعاون مع الجهات الشريكة ومع أصحاب المصلحة داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها في تحقيق هدفها الاستراتيجيين المتمثلين في النهوض بالمساواة بين الجنسين وتعزيز تمكين المرأة.

62 - وتحيط اللجنة علماً بالخطة الاستراتيجية للفترة 2022-2025، وبالالتزام الذي تتضمنه بتحقيق التميز التنظيمي والتحول المؤسسي في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، باعتبارهما أساساً لتحقيق أهدافها العامة. وتشير لجنة الرقابة أيضاً إلى الالتزام الوارد في الخطة الاستراتيجية بتعزيز إطار المساءلة والحوكمة الداخلية في الهيئة، والبناء على النتائج المستخلصة من التقييمات وعمليات مراجعة الحسابات لتحقيق هذا الهدف، في ظل الأداء القائم على المبادئ.

63 - وتسلمت لجنة الرقابة الضوء على ضرورة تسوية المسائل المتعلقة بهيكل التمويل الأساسي على جناح السرعة. ومن المتوقع أن يؤدي تنفيذ تكاليف المشاريع المباشرة إلى تخفيف بعض الضغوط الواقعة على خدمات الدعم من جراء الفجوة بين الموارد الأساسية والموارد غير الأساسية. ومن شأن ذلك أن يعزز إلى حد بعيد قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الوفاء بفعاليتها الثلاثية ومعالجة مختلف مسائل الحوكمة والرقابة على الصعيد الداخلي الواردة في هذا التقرير.

64 - وختاماً، تود لجنة الرقابة أن تتوجه بالشكر إلى إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة وموظفيها وأمانة لجنة الرقابة على تيسير عقد كل اجتماعاتها وضمن مشاركة ومناقشة عاليتي الجودة خلال عام 2023.

## سادسا - المرفقان

### ألف - عضوية اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة في عام 2023

اسم العضو	تعليقات
السيدة أماليا لوفاسو (إيطاليا)	رئيسة لجنة الرقابة من 1 آب/أغسطس 2022 إلى 16 حزيران/يونيه 2023. وهي عضوة منذ تشرين الأول/أكتوبر 2019: استقالت في حزيران/يونيه 2023 لأسباب صحية.
السيدة مي كيت وان (سنغافورة)	الرئيسة الحالية للجنة الرقابة. وهي عضوة منذ شباط/فبراير 2019: تعمل لفترة ولاية ثانية تنتهي في شباط/فبراير 2025.
السيدة عائشة بوي (السنغال)	هي عضوة منذ شباط/فبراير 2019؛ تعمل لفترة ولاية ثانية تنتهي في شباط/فبراير 2025.
السيد روبرت لاهي (كندا)	هو عضو منذ تشرين الأول/أكتوبر 2019: يعمل لفترة ولاية ثانية تنتهي في تشرين الأول/أكتوبر 2025.
السيد كريس هيموس (جنوب أفريقيا والمملكة المتحدة)	هو عضو منذ آب/أغسطس 2022 يعمل لفترة ولاية أولى تنتهي في آب/أغسطس 2025.

اسم العضو	تعليقات
السيدة جنيفر م. ليستر (جامايكا، منطقة البحر الكاريبي)	هي عضوة منذ تشرين الأول/أكتوبر 2023، تعمل لفترة ولاية أولى تنتهي في تشرين الأول/أكتوبر 2026.

باء - مواعيد اجتماعات اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لعام 2023

استعراض البيانات المالية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (يعقد بالحضور الشخصي، نيويورك)	24 نيسان/أبريل 2023
الاجتماع الأول للجنة الرقابة (يعقد بالحضور الشخصي، نيويورك)	25-27 نيسان/أبريل 2023
الاجتماع الثاني للجنة الرقابة (يعقد بالحضور الشخصي، نيويورك)	18-20 تموز/يوليه 2023
الاجتماع الثالث للجنة الرقابة (يعقد بالحضور الشخصي، نيويورك)	17-19 تشرين الأول/أكتوبر 2023
تحديث بشأن مشروع "التحول إلى العمل الميداني" (يعقد بواسطة الفيديو)	8 تشرين الثاني/نوفمبر 2023
استعراض خطط المراجعة الداخلية للحسابات لعام 2024 (يعقد بالحضور الشخصي، نيويورك)	2 كانون الأول/ديسمبر 2023