



联合国促进性别平等和 增强妇女权能署执行局

Distr.: General
18 April 2022
Chinese
Original: English

2022 年年度会议

2022 年 6 月 21 日至 22 日

临时议程项目 4

审计和调查事项

2021 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间监督咨询委员会报告

执行摘要：

该监督咨询委员会报告概述了委员会 2021 年的活动、审查的专题以及向妇女署提出的关于其总体治理、问责和控制系统的意见和建议。委员会承认妇女署在应对 2019 冠状病毒病大流行的挑战和制定促进性别平等方案方面继续发挥领导作用。该委员会还注意到，在这一年中，通过开展“平等的一代”的工作，为促进对北京+25 承诺的评估投入了极大的精力。同时，该委员会继续向妇女署领导层建议，需要在整个组织建设更稳健的企业治理体系、保持资源的一致性，并设立控制和问责机制。妇女署领导层在摆脱大流行所造成限制的过程中，有机会建立强有力的治理结构，以减少不能实现目标的风险。

一. 引言

1. 根据监督咨询委员会职权范围第 32 项，委员会提交副秘书长兼联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)执行主任的第十次报告，概述了委员会 2021 年开展的活动和评估以及提出的建议。已向执行局提供本报告，委员会主席应要求向执行局提交了本报告。

2. 2019 年批准的监督咨询委员会现行职权范围可查阅 <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/About%20Us/Accountability/UN-Women-Advisory-Committee-on-Oversight-Terms-of-reference-en.pdf>。职权范



围概述了委员会的宗旨，即协助实体负责人根据治理、内部控制和风险管理方面的相关最佳做法履行监督职责。委员会发挥咨询作用，不是治理机构。

3. 委员会成员名单见附件 A。委员会成员作为一个团队，具有财务报告和方案事项、会计、治理、内部审计和调查、评价、监测和衡量系统、外部审计、内部控制、风险管理做法和原则以及联合国政府间和规范性工作和程序方面的专门知识。委员会成员独立于妇女署，不属于妇女署。此外，委员会成员每年向副秘书长提交一份独立性确认书，保证委员会成员在履行职责时做到公开透明，不损害任何利益。

二. 截至 2021 年 12 月 31 日监督咨询委员会的活动

4. 由于全球 COVID-19 大流行持续到 2021 日历年，致使无法召开任何面对面会议，因此委员会以虚拟形式举行了所有会议。委员会感谢妇女署管理层和工作人员克服挑战为会议提供便利并管理高质量的参与和讨论。

5. 委员会为了弥补虚拟会议被缩短的影响并讨论其职权范围内的所有问题，在 2021 日历年举行了五次虚拟会议。12 月，两名委员会成员与妇女署工作人员举行了一次特别会议，审查妇女署对联合国审计委员会提出的伙伴审计建议的回应。此外，委员会还在即将离任的执行主任任期结束前与她举行了一次非公开会议。2021 年会议的完整时间表载于附件 B。

6. 副秘书长兼妇女署执行主任、妇女署副执行主任、方案和业务高级管理层相关代表以及联合国审计委员会代表参加了委员会的全体会议。根据要求，与副秘书长和联合国审计委员会举行的会议为非公开会议。监督咨询委员会还在有需要时，在管理层不在场的情况下与独立评价和审计事务司司长举行了非公开会议。

7. 委员会还与即将离任的联合国内部监督事务厅(监督厅)调查司司长举行会议，该司自 2018 年以来一直根据与妇女署的谅解备忘录提供调查服务，并与为妇女署开展道德操守活动的联合国道德操守办公室的主任举行会议。

8. 委员会主席 2021 年 6 月参加执行局年度会议，介绍了年度报告。主席还参加了 2021 年 12 月 7 日和 8 日以虚拟形式举行的联合国系统监督委员会代表第六次会议。

9. 委员会在每次正式会议后为执行主任和两名副执行主任编写建议要点。会议审议得出的后续行动已通过委员会秘书处分发给有关管理人员。

三. 咨询委员会的审查和建议：监督职能

报告第三节将阐述委员会对涉及妇女署的各种监督职能的审查和建议。在本节中，将分别对审计和评价进行讨论，尽管这两项职能现在由独立评价和审计事务司司长全面负责。

10. 与独立评价和审计事务司有关的意见：

(a) 该司司长及其属下工作人员继续作为妇女署的独立资源，受到高度重视。内部审计和评价的结果都会定期与高级管理层讨论。

(b) 该司司长及其属下工作人员作为积极观察员参加了 2020 年妇女署最初正式成立的各内部治理决策机构。这些机构还在不断发展。该司司长及其属下工作人员还作为观察员参加了针对特别工作(例如新的企业资源规划系统(Quantum))的额外治理机制。

(c) 该司利用审计和评价技能，一直积极主动地寻求是否需要对新的方案工作开展咨询任务和评估。这项工作的结果在整体治理、风险管理和方案编制决定方面对妇女署有很大帮助。

(d) 如委员会在前几次报告中指出的，委员会继续注意到独立审计处与独立评价处联署办公对妇女署的价值。这两个处虽然保持各自的职能和独立性，有单独的人员配置和预算结构，但加强了联合活动方面的协作，如对巴基斯坦国家办事处开展国家组合评价加审计。虽然结论载于单独的报告，但所报告的结果相互补充，对国家办事处有用。

(e) 委员会能够确认，独立评价和审计事务司独立运作，为妇女署的治理、风险管理和控制环境提供保证。

A. 内部审计：内部审计处

11. 委员会全年与内部审计处就其工作计划的状况和大流行病的持续影响进行交流。

12. 委员会审查了将提交执行局年度会议的关于 2021 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间内部审计和调查活动的报告，并注意到报告所载重大审计结果以及调查活动的结果。就报告中关于妇女署治理、风险管理和控制框架的充分性和有效性的意见摘要征求了委员会的意见，委员会对意见摘要发表了评论意见。

13. 委员会指出，内部审计处就审计活动的规划和协调与联合国审计委员会进行了协商。这种互动对妇女署可获得的总体保证而言，仍然十分重要。

14. 供妇女署考虑的共同主题继续出现在内部审计处的工作，既包括涵盖国家办事处、区域业务和总部业务的正式审计报告，也包括对特定主题(如企业资源规划系统的实施)的评估和咨询意见。本报告第四节将讨论其中许多主题以及其他监督职能的经验教训和意见。

15. 内部审计处在编制、完成和批准内部审计处和独立评价和审计事务司的新章程过程中，已经在规划的质量保证活动方面取得了进展。

16. 意见：

(a) 由于大流行病持续存在，内部审计处对其工作计划作了必要调整，并在不理想的环境下完成了审计。工作人员还为风险较低的国家测试了新的远程审计方法，取得了良好效果。

(b) 管理层对前几年审计建议的后续落实工作进展缓慢，可能与大流行病有关。长期未执行的建议和仅部分执行的某些建议应成为内部审计处和高级管理层今后工作的重点。

(c) 在管理层 2021 年对某些审计建议和咨询意见的回应中，可以看到与之前发现的妇女署缺乏治理能力和缺乏资源有关的一项重要的新动态。回应指出，许多经同意的建议，包括高度优先的建议，取决于是否有充足的资源，或取决于内部治理机构是否同意指定业务所有人和负责官员来执行建议。这导致重大审计结果在发布时没有建议行动的后续落实日期，也没有指定的负责官员。内部审计处将在 2022 年对此情况进行跟踪，因为这对建立成熟的控制环境构成巨大的风险。

B. 评价职能：独立评价处

17. 委员会全年与独立评价处接触，审查 2021 年计划，作为对 2020 年评价报告的审查的一部分。委员会还审查了 2021 年评价职能报告及其所载评价结果和结论以及 2022 年工作计划。委员会在此注意到三次整体评价的结果以及分散评价的能力和产出的增加。

18. 委员会注意到，独立评价处更新了该处的全球评价战略和整体评价计划以纳入 2022-2025 年期间，使该战略和计划与妇女署新通过的时期战略计划保持一致。委员会还注意到，独立评价处不得不调整其评价方法和计划，以适应大流行病导致的限制。

19. 在过去几年中，委员会向独立评价处强调，管理层需要继续关注评价的使用。在这方面，委员会认为，独立评价处注重将评价结果用作国家办事处战略说明制定工作的参考，这是一项非常积极的成果。

20. 委员会不断收到关于独立评价处在战略评价、分散评价中的作用和活动、对联合国系统内促进性别平等的评价的支持及其在加强评价用途方面的作用的说明。

21. 意见：

(a) 委员会注意到对妇女署在制止暴力侵害妇女行为方面的系统协调和更广泛召集作用的整体评价结果，并注意到在妇女署内部改进和沟通以阐明和记录协调价值方面汲取的经验教训。

(b) 委员会还注意到独立评价处在分散评价中的作用越来越突出，并注意到该处通过区域评价专家开展工作。虽然委员会认识到上述投入的价值，但建议独立评价处保持对持续筹资问题的关注，以确保为该处牵头的国家方案评价工作提供足够的资源。

(c) 委员会注意到独立评价处开展工作，为妇女署管理层和外地办事处综合整体评价和分散评价概述的主要关切问题。最常见的主题涉及：资源和人员有限、项目管理、监测和报告制度薄弱、缺乏组织凝聚力、工作的优先次序安排。

(d) 委员会注意到，独立评价处工作人员继续开展工作推广促进性别平等的评价，包括在联合国评价小组内发挥领导作用，开展工作支持性别平等工作评价

倡议的共同主席职能，参与制定联合国可持续发展合作框架评价工作的联合国全系统框架，并与全球评价倡议初步协作。

C. 调查职能

22. 委员会收到了独立评价和审计事务司司长关于调查活动和结果的最新资料。如上所述，委员会在 7 月的会议期间，与即将离任的监督厅调查司司长举行了非公开会议。

如前几次报告所述，根据与监督厅的谅解备忘录的规定，独立评价和审计事务司司长是妇女署负责接收监督厅的报告并在妇女署内启动所需的后续行动的官员。由于独立评价和审计事务司在最初成立时未为该职责提供资源，履行该职责占用了该司司长、内部审计处处长及其一名工作人员的大量时间。在 2021 年下半年，独立评价和审计事务司司长利用编外人员资源，征聘了一名联合国志愿人员来支持这一职能。

23. 本年度，独立评价和审计事务司完成了对妇女署反欺诈方案的审查工作。该审查的评估结果总结是妇女署大部分反欺诈能力的成熟度较低。该报告全面概述了妇女署内部各种治理结构和独立评价和审计事务司在一个更加成熟和资源充足的系统中应发挥的作用。

24. 报告中的五项高度优先建议包括：

- (a) 关于上述每个实体以及监督厅可能发挥的作用的建议，
- (b) 建议妇女署管理层审查并明确决定反欺诈活动的哪些内容最好由内部处理，哪些可以外包。

由于这关系到妇女署治理的整体实力，下文第四节进一步讨论了这一问题。

25. 意见：

(a) 委员会继续肯定独立评价和审计事务司负责人作为妇女署负责与监督厅就调查结论进行互动的官员所发挥的关键作用。

(b) 反欺诈审查报告的结论对妇女署意义重大，因为结论强化了独立评价和审计事务司其他报告和评价中关于治理系统薄弱，以及在欺诈监测、预防和后续行动等关键领域缺乏问责和整体风险管理的说法。该报告还强调，需要将治理行动与企业风险管理、道德操守政策、法律政策和反欺诈政策下的工作联系起来。委员会赞同这样的理念，即制定反欺诈政策的工作应与加强道德操守成熟度的工作相协调并获得资源(见下一节)。

D. 道德操守职能

26. 2011 年，妇女署与联合国道德操守办公室建立了向妇女署提供道德操守服务的体制安排。

27. 委员会在 2020 年的报告中注意到独立评价和审计事务司《关于妇女署道德操守和廉正的基准和成熟度评估的咨询报告》。委员会还注意到咨询报告的结论，

即妇女署应继续努力，使其道德操守和廉正成熟度达到道德健全进步的标准。报告载有若干建议，将助力妇女署在实现执行主任强有力的道德文化愿景方面取得进展。上文第 23 段引用的 2021 年反欺诈报告强化了以下结论，即妇女署的道德操守和廉正文化仍需加强，该研究和道德操守审查提出的建议可同时执行。

28. 2021 年 3 月，委员会根据其职权范围，在一次非公开会议上听取了联合国道德操守干事的通报。委员会在 3 月的会议上，还听取了妇女署道德操守协调人的通报。该协调人设在人力资源司，负责与联合国道德操守办公室联络，并在妇女署内推广道德操守文化。

29. 关于道德操守职能的意见：

(a) 近十年来，妇女署一直利用联合国道德操守办公室的服务实现基本的道德操守职能，如财务披露和利益冲突，并获得关于基本道德操守问题的咨询意见。在此期间，妇女署改变了组织结构，承担了新职责，这可能要求妇女署自己设立内部道德操守职能。联合国联合检查组(联检组)最近关于联合国道德操守职能审查的报告得出结论认为，妇女署应考虑设立一个内部道德操守职能部门，或与联合国道德操守办公室达成正式安排，包括偿还所提供服务的费用。

(b) 根据联合国道德操守办公室和联检组的意见，委员会指出在过去的两年里，委员会建议，如果资源不足以设立单独的道德操守办公室，道德操守干事则应在妇女署内发挥领导作用，向其提供适当的资源使其为改善道德操守文化提供指导，指导协调现有的政策和程序形成一个道德操守框架，在整个组织内传播该框架并将其用于提高认识。目前，人力资源司只有一名工作人员担任协调人，她有能力和履行职责，但只能将 20% 的时间用于该职能。没有专门的资源来落实道德操守咨询基准报告的建议，特别是关于制定道德操守战略和政策框架的呼吁。

(c) 委员会赞扬妇女署执行主任 2021 年 6 月提交执行局年度会议的关于对妇女署工作人员和其他人员不当和错失行为采取的纪律措施和其他行动的报告。

E. 审计委员会：

30. 监督咨询委员会在 2021 年 3 月和 7 月的两次会议中与审计委员会举行了会议。

31. 监督咨询委员会在 7 月的会议上审查了审计委员会 2020 年的报告。在这次会议和后续的介绍中，监督咨询委员会从管理当局获得了关于审计委员会致管理当局函和报告所载建议的最新情况。

32. 监督咨询委员会注意到，妇女署自成立以来连续第 10 年获得审计委员会的无保留审计意见。

四. 咨询委员会的审查和建议：治理、风险管理和控制；财务管理和信息系统方面的最佳做法

在本节中，委员会将概述根据提供妇女署问责框架和系统方面良好做法的咨询意见这一总体目标，向妇女署和执行主任提供的咨询意见。

本节将讨论治理、风险管理和控制职能的有效性，以及管理层采用和使用风险和财务管理方面最佳做法的情况。

A. 资源层面的风险

33. 委员会在前几年的年度报告中指出经常资源持续短缺，鼓励妇女署制定在更现实的资源估计数下运作的组织足迹。

34. 尽管妇女署近年来成功吸引了非核心资源，用于聚光灯倡议和与大流行病有关的方案拟订、以及为冲突地区的人道主义方案供资等工作，但这些新增资源持续影响妇女署维持核心资源与非核心资源之间健康比率的能力，而且没有为稳健的治理结构和关键的第二道防线职能提供所需的稳定基线资源来源。

此外，审计表明，相应地未对开展新优先事项对外地机构和总部办事处的影响开展可行性评估。本已有限的经常核心资源可能会被补充非核心资源的需求所耗费。

35. 在 2021 年期间，委员会向管理层指出，核心(经常)资源低于预期对人力资源管理和信息技术这两项关键的治理职能持续产生了根本的负面影响(见下文 B 节)，导致工作人员在执行这些业务的基本职能方面面临巨大挑战。

36. 对国家办事处和区域的审计和评价继续显示，资源限制也继续影响国家办事处实现目标的能力。许多办事处以短期方式配备人员，更替率高，导致技能/人才流失。

37. 妇女署的预算结构是成立时制定的，可能无法反映该组织发展过程中的需求，导致妇女署解决这些资源问题的能力更加困难。

38. 委员会注意到，独立评价和审计事务司的 2022 年工作计划包括对妇女署的预算编制和分配过程进行审查。委员会期待看到这次审查的结果。委员会还将关注以下事项：新的费用回收程序，如直接方案管理费用，将如何为已经捉襟见肘的核心资源提供补充。

B. 问责文化、基本治理和交付的制度和资源配置

新的方案拟订：平等的一代：

39. 2021 年，独立评价和审计事务司对聚光灯倡议进行了咨询审查，该倡议是专注制止暴力侵害妇女行为的多机构方案，得到整个联合国的支持。委员会建议，从这一咨询工作中汲取的经验教训应该用于继续制定“平等的一代”倡议下可能的多伙伴方案，包括从一开始就对“平等的一代”在妇女署的运作方式及其对新

战略计划下的结构和正在进行的业务的总体影响进行稳健的可行性评估。委员会多次告知妇女署，许多研究、审计、评价和评估向妇女署证明，如果没有初步影响/能力分析，没有形成整个组织对新倡议目标和要求的认识，包括对交付责任的明确认识，则很可能无法实现所需目标，并有可能对该组织产生负面影响。

人力资源系统：

40. 根据其职权范围，委员会 7 月听取了人力资源司的具体通报。已经提到(上文第 29 段)该部门资源非常有限，使其无法承担联合国其他机构承担的道德操守审查和道德操守政策职责。相对于妇女署的员工数，人力资源的人员配置数量明显低于最佳做法所需数量，这也对培训、职位管理、制定和监督整体人力资源政策等基本职能产生了负面影响。

41. 人力资源部门向委员会提供的信息显示，65-70%的妇女署工作人员的聘用使用服务合同和妇女署使用的其他短期派任机制。2021 年发布的几份国家办事处审计报告提到了这些人员配置模式的负面影响。行政和预算问题咨询委员会(行预咨委会)2021 年关于妇女署预算的报告也提到了对妇女署编外人员比例不断增加的持续关切。

42. 此外，2021 年，独立评价和审计事务司对咨询人管理进行了审计，评估结果是“需要重大改进”，并提到了监督、政策一致性和报告制度方面的不足。审计建议已被纳入一项行动计划，其中假设了一些或有事项，如可能使用其他联合国机构的系统进行咨询人管理，并且可能从新的企业资源规划系统获得人力资源管理方面的好处。委员会建议妇女署，在今后的工作中，优先考虑建立协调一致、有基本资源的人力资源职能，这对减少其方案和项目组织工作的风险至关重要。

反欺诈和问责制度/加强治理：

对反欺诈审计建议的待定反应：

43. 如上文第 29 段所述，对妇女署反欺诈方案的审查得出了五项高度优先建议。所有这些行动都会使妇女署更成熟，并减少该组织面临的风险。

44. 在针对该研究所得出建议的商定行动计划中，最初的责任被分配给业务审查委员会，该委员会也承担风险管理委员会的职能。业务审查委员会的首要步骤是任命一名反欺诈政策业务所有人，负责建议中商定的细节。该委员会还应通过行政领导团队获得实施该政策的资源。该业务所有人将在整个妇女署组织实施已确定的行动并争取对行动的支持，包括更新反欺诈政策。

45. 监督咨询委员会感到关切的是，这项建议和任何执行时间表都等待业务审查委员会今后作出决定，而没有具体承诺。

46. 监督咨询委员会了解到，正在开展某些流程，根据这些建议提供关于商定的负责行为体的更多信息，并提供资源。监督咨询委员会在今后的审议中，将要求更具体地说明业务审查委员会等治理机构和妇女署的高级领导层将如何审议报告中的建议。

管理投诉的综合程序：

47. 反欺诈审计中的其他高度优先建议涉及监督咨询委员会过去提出的调查时间表的各个方面。委员会还对监督厅未调查的指控的管理程序表示关切。

48. 委员会再次提请注意反欺诈报告中的五项高度优先建议，特别是建议 10，该建议要求系统地审议目前外包案件的性质。建议是在新法律政策框架列出可能的替代和补充投诉分类安排的背景下，审议目前的安排。

继续致力于问责制框架

49. 反欺诈报告的执行摘要估计，妇女署可以通过投资和治理决定，在三年内使其反欺诈政策的组织成熟度达到基本门槛水平。该报告补充并支持前一年独立评价和审计事务司报告中的建议，包括企业风险管理制度。前几年提出的许多建议尚未得到充分的资源支持。这延续了委员会持续感到担忧的模式——对治理的投资不足，导致第二道防线职能的资源不足，并且在落实问责制框架的要素方面进展缓慢。

C. 财务报表和财务系统

50. 监督咨询委员会审查了 2021 年 12 月 31 日终了年度的财务报表草稿。该委员会赞扬妇女署自 2010 年成立以来连续第十年获得联合国审计委员会的无保留审计意见。

51. 监督咨询委员会定期收到管理和行政司关于预算和财务问题的高质量最新信息。该委员会收到了联合国审计委员会的积极反馈，称在审查财务报表的过程中得到财务职能部门和管理层的合作。

52. 监督咨询委员会在明年的审议中希望了解新的 Quantum 系统对财务系统整合和协调的影响详情。

D. 信息和通信技术

53. 正如监督咨询委员会 2020 年报告所述，妇女署同意与开发署一道，用基于甲骨文的全新系统取代若干基金和方案也长期使用的企业资源规划系统——阿特拉斯系统。

54. 委员会在每次会议上，都听取了关于雄心勃勃的实施时间表以及实施和治理安排的情况通报。在这项工作中，妇女署受益于今年早些时候独立评价和审计事务司对该事项的治理安排和风险管理进行的快速评估。

55. 意见：

(a) 新的企业资源规划系统的实施受到两个关键制约因素的影响：一是必须与开发署选定的名为 Quantum 的系统合作，二是财政限制对纳入妇女署工作人员认为可取的扩大的范围功能的能力产生了不利影响。

(b) 委员会指出，在经历了最初的延误后，该项目在指定的项目经理的领导下，通过努力管理执行风险，保持了强劲势头。

(c) 委员会告知妇女署，按计划在 2022 年年中成功启动该项目仍然取决于是否考虑到项目最优实施的全部资源需求。持续的财政限制继续影响向项目承付资源的方式，导致与外地和行政办公室单位相关的一些资源请求在工作末期仍未得到满足。

委员会还建议，在推出任何新的企业资源规划系统时，都需要进行强有力的变革管理，包括对管理数据输入和数据关系的新方法进行培训和介绍。此外，一系列遗留管理系统(包括成果管理制)的链接没有纳入新的企业资源规划软件包，链接对于整体治理的连续性和保留在这些系统中的进展来说非常重要，应纳入近期计划。

五. 结论

56. 委员会继续支持妇女署与联合国系统内外的伙伴协作，努力实现推进性别平等和促进增强妇女权能的战略目标。委员会注意到新的 2022-2025 年战略计划，并注意到该计划对妇女署在第二个十年组织优化和业务转型的承诺，将其作为实现其总体目标的基础。

57. 委员会还注意到，战略计划承诺加强该组织的问责和治理框架，并在评价和审计结果的基础上，在“有原则的业绩”框架下实现这一目标。委员会注意到，在各种行动承诺中，一个例子是继续承诺提升风险管理框架的成熟度。

58. 作出这些承诺是该组织的积极步骤，重要的是以具体行动来履行承诺。随着妇女署摆脱 COVID 带来的限制，委员会建议管理层重新关注增强资源仍然不足的第二道防线职能，并在最高层重新关注问责制和界定责任角色。

59. 几年来，委员会的年度报告一直建议妇女署努力完成内部控制说明。该说明将要求整体关注完成前几次报告也提到的工作，例如明确界定总部办事处、区域和国家办事处的角色，以及指派和培训负责关键职能的业务所有人。委员会将在 2022 年继续努力，在妇女署推广这类稳健的治理体系。

60. 委员会感谢史蒂文·贝克特在过去一年中承担委员会秘书处的职责。

六. 附件

A. 2022 年监督咨询委员会成员

成员名字	备注
Mary Ann Wyrsh 女士(美利坚合众国)	委员会现任主席。 2016 年 8 月担任委员; 第二任期 2022 年 7 月 31 日届满
Mei Kit Wan 女士(新加坡)	2019 年 2 月担任委员; 第一任期 2022 年 2 月届满。
Aicha Pouye 女士(塞内加尔)	2019 年 2 月担任委员; 第一任期 2022 年 2 月届满。
Amalia Lo Faso 女士(意大利)	2019 年 10 月担任委员; 第一任期 2022 年 10 月届满。
Robert Lahey 先生(加拿大)	2019 年 10 月担任委员; 第一任期 2022 年 10 月届满。

B. 妇女署监督咨询委员会 2021 年会议日期

2021 年 3 月 15 日和 16 日	委员会第一次会议(通过 Zoom)
2021 年 4 月 22 日和 23 日	委员会第二次会议(通过 Zoom)
2021 年 6 月 14 日	执行主任菲姆齐莱·姆兰博-努卡的离职面谈(通过 Zoom)
2021 年 7 月 26 日和 27 日	委员会第三次会议(通过 Zoom)
2021 年 10 月 13 日和 14 日	委员会第四次会议(通过 Zoom)
2021 年 12 月 2 日和 3 日	委员会第五次会议(通过 Zoom)
2021 年 12 月 6 日	妇女署工作人员与两名委员会成员举行的关于伙伴审计结果执行工作的特别会议(通过 Zoom)