

Distr.: General
21 May 2018
Arabic
Original: Arabic/Chinese/English/
French/Russian/Spanish

المجلس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الدورة السنوية لعام ٢٠١٨
١٩ و ٢٠ حزيران/يونيه ٢٠١٨
البند ٥ من جدول الأعمال المؤقت
مسائل مراجعة الحسابات

تقرير اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧

أولاً. مقدمة

١. استناداً للبند ٢٩ من الشروط المرجعية للجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات (AAC)، يقدم تقرير اللجنة السادس لنائب الأمين العام/الرئيس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-Women) ملخصاً للأنشطة التي تتعهد بها اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات (AAC) والتوصيات الصادرة عنها في ٢٠١٧. التقرير الحالي متاح لاطلاع عليه من جانب المجلس التنفيذي، ويقدم الرئيس التقرير للمجلس عند الطلب.

خلفية

٢. في آيار/مايو ٢٠١٢، اعتمد نائب الأمين العام/الرئيس التنفيذي لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-Women) الشروط المرجعية الأصلية للجنة رقابية عرفت فيما بعد باسم اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات (AAC). يجوز تعديل الشروط المرجعية بين الحين والآخر عند الحاجة. في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، اعتمد نائب الأمين العام/الرئيس التنفيذي



الشروط المرجعية المنقحة والمتاحة عبر الرابط التالي:
www.unwomen.org/en/about-us/accountability/audit

٣. يصف البند ١ من الشروط المرجعية اللجنة بعبارة تأسست اللجنة لإسداء مشورة مستقلة وخارجية لنائب الأمين العام/الرئيس التنفيذي مبنية على الممارسات السليمة فيما يتصل بإطار المساءلة وأنظمتها بالمنظمة والتي تشمل إدارة المخاطر . تساعد اللجنة رئيس الهيئة على الوفاء بمهامه الرقابية وفقاً لأفضل الممارسات ذات الصلة. تلعب اللجنة دوراً استشارياً وليس دوراً حوكمياً، ولم ترد بالشروط المرجعية أي عبارات أو بنود تنطوي على غير ذلك.

٤. في أيلول/سبتمبر ٢٠١٢، أسس نائب الأمين العام/الرئيس التنفيذي اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات (AAC) رسمياً بغرض تعزيز المساءلة و"تشجيع الحوكمة السليمة والمعايير الأخلاقية العالية وتبني واتباع الإدارة أفضل الممارسات في المخاطر والإدارة المالية" داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة (Women-UN) وفقاً للبند ٢ من الشروط المرجعية.

٥. اعتباراً من ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، ضمت اللجنة خمسة أعضاء مثلما قررت شروطها المرجعية. هؤلاء الأعضاء هم: ويليام فاوولر (الولايات المتحدة الأمريكية)، وباتريشيا فرانسيس (جامايكا)، وإليزابيث ماكراي (كندا)، ويوين تين ماك (سنغافورة)، وماري آن ويرش (الولايات المتحدة الأمريكية). تألفت اللجنة بأكملها من خبراء في إعداد التقارير المالية والمسائل البرنامجية والمحاسبة والحوكمة والمراجعة الداخلية وممارسات ومبادئ التحقيق والتقييم والمراجعة الخارجية والرقابة الداخلية وإدارة المخاطر والتعاون التشريعي والعمليات الخاصة بالمنظمات الدولية الحكومية التابعة للأمم المتحدة.

٦. وفقاً للبند ٦ والبند ٧ من الشروط المرجعية، يتمتع كافة أعضاء اللجنة بالاستقلالية والانفصال عن هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women). إضافة إلى ذلك، يملأ أعضاء اللجنة إقرار استقلالية أمام نائب الأمين العام/الرئيس التنفيذي يؤكد شفافتهم في أداء الأدوار المنوطة بهم دون المساومة على أي مصالح.

ثانياً. أنشطة اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات وتوجيهاتها في ٣١

كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧

٧. في ٢٠١٧، عقدت اللجنة ثلاث اجتماعات شخصية من ١٨ إلى ٢٠ نيسان/أبريل، ومن ١٨ إلى ٢٠ تموز/يوليو، ومن ١٣ إلى ١٥ تشرين الثاني/نوفمبر. ضمت الاجتماعات من بين المشاركين التابعين لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) نائب الأمين العام/الرئيس التنفيذي ونائبي الرئيس التنفيذي وممثلي البرنامج والإدارة العملياتية العليا ذوي الصلة. عقدت اللجنة على النحو المطلوب ودون تمثيل الإدارة اجتماعات مغلقة مع نائب الأمين العام/الرئيس التنفيذي ومجلس مراجعي الحسابات ورئيس مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وهو المكتب المسؤول عن وحدة مراجعة الحسابات التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women). كما اجتمعت اللجنة مع الموظف القانوني لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) وممثلي مكتب الأخلاقيات التابع للأمم المتحدة. شارك رئيس اللجنة في الدورة السنوية للمجلس التنفيذي والتي عقدت في حزيران/يونيه ٢٠١٧. إضافة إلى الاجتماعات الرسمية، واصل أعضاء اللجنة مشاوراتهم ومداولاتهم الداخلية واطلاعهم على المستندات وإسداءهم المشورة لإدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) عبر الهاتف وواصلوا التفاعل فيما بينهم عبر البريد الإلكتروني.

٨. أُعدت واعتمدت محاضر الاجتماعات. تتفاعل اللجنة بشكل منتظم مع نائب الأمين العام/الرئيس التنفيذي في كل اجتماع وتبلغ رسميًا بمداولاتها بعد كل اجتماع موقعي.

٩. في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، شارك عضوين من أعضاء اللجنة في زيارة ميدانية للمكتب الإقليمي التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) بالسنغال والمكتب القطري للهيئة في نيجيريا استغرقت خمسة أيام. استهدفت الزيارة الميدانية تمكين أعضاء اللجنة من فهم العمليات الميدانية على نحو أفضل وتقدير كيفية تحقق الأهداف العملية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) وأداء دورهم الرقابي بفعالية وإضافة قيمة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women). تم تبادل الملاحظات الرئيسية التي أسفرت عنها الزيارة الميدانية مع أعضاء اللجنة الزملاء وإدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women).

أ. مجلس مراجعي الحسابات

١٠. داومت اللجنة على الاجتماع بشكل منتظم مع مجلس مراجعي الحسابات (BoAs) لتبادل المعلومات ذات الصلة وفهم الاستراتيجيات المنفذة لضمان تغطية النطاق الكلي المشمول بالمراجعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women)، والذي يشمل العمل الذي أدته وحدة مراجعة الحسابات التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women).

١١. كما أعلنت اللجنة بشكل منتظم بتحديثات تنفيذ التوصيات التي تضمنتها خطابات وتقارير إدارة مجلس مراجعي الحسابات (BoAs). تدعم اللجنة الجهود التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) لتنفيذ التوصيات القائمة في التوقيت المناسب وفقاً للموارد المتاحة. تؤكد اللجنة على أهمية معالجة هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) القضايا النظامية والاستراتيجية الأساسية التي شملتها هذه التوصيات بحلول مستدامة على أساس متسق ومستمر بهدف ضمان كفاءة وفعالية برنامج الهيئة وتنفيذ مهمتها.

ب. البنية الإقليمية والتحديات التنظيمية

١٢. أطلقت الإدارة العليا للجنة على نحو مكثف بالتحديات التنظيمية التي مرت بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) منذ إنشائها رسمياً في ٢٠١١ لدى اجتماع أربع هيئات تابعة للأمم المتحدة لإنشائها.

١٣. في ٢٠١٤، استُكمل إرساء البنية الإقليمية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women). وقد كانت البنية الإقليمية إحدى الأولويات التنظيمية للهيئة، مثلما هو موضح بالتقارير السابقة للجنة. استُكمل تقييم مستقل للبنية الإقليمية في ٢٠١٦ وأشارت هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) إلى أنها تعمل على مخاطبة التوصيات.

١٤. ونتيجة للتقييم تدرك اللجنة أنه خلال عام ٢٠١٧ بدأت هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) في مراجعة حضورها على الساحة العالمية للتعرف على المسؤوليات تجاه تنفيذ البرامج والعمليات والاختلافات فيما بينها بين المكاتب الإقليمية والمكاتب متعددة الأقطار والمكاتب القطرية والوجود البرنامجي. كما تعي اللجنة أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women)

تضع سياسة وتوجيه لفحص تصنيف الوجود القطري المتباين وإجراء تعديلات هيكلية مناسبة تتماشى مع الخطة الاستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢١. من الأهمية بمكان أن تصدر هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) مبادئ تصنيف المكاتب القطرية هذه في أقرب وقت ممكن من الناحية الواقعية وأن تنفذ التعديلات المتعرف عليها في بصمتها على الساحة العالمية، مع أخذ إصلاحات المنظومة الإنمائية للأمم المتحدة في الاعتبار.

١٥. تمشياً مع الالتزامات التي تعهدت بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) في رد إدارتها بشأن التقييم، تعهدت الهيئة بتحليل الوظيفي للمقار وتخطيط عملها الاستراتيجي (والذي تضمن مقترحات التخطيط للطوارئ ٢٠١٨-٢٠١٩). تناقش الإدارة العليا نتائج هذه المراجعات وربما تستخلص مبادرات لإدارة التغيير من أجل دعم تنفيذ الخطة الاستراتيجية الجديدة. ترى اللجنة أن هذه الأنشطة ذات أهمية جوهرية، وخاصة بالنظر إلى مبادرات إصلاح الأمم المتحدة (UN) الحالية. تمدح اللجنة الدور القيادي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) في المنطقة. كما تشجع اللجنة الهيئة على استكشاف وظيفتها الفريدة في منظومة الأمم المتحدة (UN)، وعلى سبيل المثال دورها التنسيقي في الأمم المتحدة (UN) ودعمها الحكومي الدولي التشريعي للمساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات، والذي يحدث في سياق أنشطتها العملية وعبر حضورها الميداني. تتطلع اللجنة لمزيد من المناقشة حول مبادرات هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) لإدارة التغيير وحول نهجها المستقبلي بما في ذلك وضعها في جدول أعمال إصلاح الأمم المتحدة.

١٦. في إطار هذه المناقشة تحتاج هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) إلى مواصلة فحص البنى المناسبة وترسيخها لدعم خط الدفاع الثاني في المقار وفي الميدان. تفهم اللجنة أنه قد تم التعرف على الاختصاصيين الماليين في المكاتب الإقليمية كجزء من مركز الخدمة العالمي الافتراضي (VGSC) لدعم العمليات الميدانية. وفق ما أوضحته التقارير السابقة للجنة، قد يكون أيضاً من الحكمة التعرف على مناصب الموارد البشرية المتخصصة في المكاتب الإقليمية ومراكز التنسيق التنظيمية في المكاتب الميدانية لخدمة وظيفة الأخلاقيات.

١٧. كما تدرك اللجنة أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) تواصل تحديث استراتيجية الموارد البشرية الخاصة بها، وتنفيذ المبادرات الإنمائية التنظيمية، وتعزيز التطوير الوظيفي وإدارة الأداء، ومخاطبة القضايا المستشارة كنتيجة الدراسة الاستقصائية العالمية للقوى العاملة ٢٠١٦،

ولا سيما تلك التي تتصل بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية. تتطلع اللجنة لمزيد من النقاش حول مبادرات الموارد البشرية.

ج. أنشطة البرمجة

١٨. تواصل اللجنة دعمها لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) في مبادراتها لعام ٢٠١٥ لتتحرك نحو مبادرات البرمجة الرئيسية (FPIS) من أجل مزيد من تنظيم العمل التشريعي للهيئة ومزيد من تنسيق الجهود العملية للأمم المتحدة بما يحسن الوضوح البرنامجي الكلي. تدرك اللجنة أن مبادرات البرمجة الرئيسية (FPIS) تمنح الهيئة ككل اتجاهًا استراتيجيًا وتدعم الدول في جهودها الرامية إلى تنفيذ جدول الأعمال ٢٠٣٠ ذي الصلة بالتنمية المستدامة. إلا أنه قد تكون هناك حاجة إلى وجود توجيه وتعقيب إضافي من المقار بهدف تنفيذ مبادرات البرمجة الرئيسية (FPIS) بشكل أكثر فعالية على المستوى القطري. قد يكون من المفيد توضيح مسؤوليات وحدات المقار وأدوارها وعلاقتها بالمكاتب الميدانية من أجل ضمان إدماج البرنامج وتنفيذه.

١٩. خلال عام ٢٠١٧، واصلت الهيئة تحسين نظام الإدارة القائمة على النتائج (RMS) والذي من المقرر أن يسلم مزيد من الضوء على النتائج والقيمة، وييسر إدارة مؤشرات الأداء وإعداد التقارير بشأنها، ويقدم رابطة أكثر مباشرة بين النتائج البرنامجية والنفقات/التدفقات المالية بالميزانية. على سبيل المثال خضعت أداة تقييم المكتب القطري (COAT) لتعزيز من أجل تضمين بيانات من مصادر مختلفة تقدم للمديرين استعراضًا شموليًا لأداء المكتب لدعم البيانات المستقاة من الإدارة والتخطيط والمراقبة.

٢٠. أكدت اللجنة على أهمية تقديم تدريب حساس من الناحية اللغوية ومناسب وأهمية بناء القدرات لدى استخلاص أدوات الإدارة القائمة على النتائج لأجل دعم استخدامها المستدام والوصول إلى مكاسب الكفاءة المرجوة والمطلوبة.

٢١. تدعم اللجنة هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) في مواصلة تعزيز نظام الإدارة القائمة على النتائج (RMS) الخاص بها وبناء أنظمة مراقبة قوية في الميدان. تدرك اللجنة أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) تدعم إدماج الإدارة المركزية للمخاطر ونظام الإدارة

القائمة على النتائج (RMS) من خلال سجلات المخاطر السنوية على سبيل المثال كجزء من عملية التخطيط السنوية للعمل.

٢٢. تكرر اللجنة تأكيدها على أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) تواصل مراقبة إدارة أوجه التقدم الذي حققه الشركاء المنفذون عن كثب، ومخاطبة الأسباب الرئيسية/مواطني الضعف النظامية في جوانب التقدم المتعلقة لمدة زمنية طويلة، والحد من خطر استخدام هذه الأموال في أنشطة غير مخطط لاستخدامها فيها. كما أنه من الأهمية بمكان مخاطبة قضية تأخر إقفال مشروع مالي، ولا سيما في المقار. يمكن أن تهدد مثل هذه القضايا سمعة هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) بالخطر. من المفيد إدراك أهمية تحسين الوعي بكافة هذه المخاطر وأثرها وإدماجها في الثقافة الداخلية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women).

د. الإطار التمويلي وتعبئة الموارد

٢٣. تقدر اللجنة العناصر المتضمنة وتعقيدات الإطار التمويلي وعمليات الميزنة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women). تكرر اللجنة أهمية ضمان الشفافية ومواءمة التكلفة في الإطار التمويلي تمشياً مع تصنيفات التكلفة المتفق عليها.

٢٤. من بين الشؤون الرئيسية ذات الصلة بالحقائق المالية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) والتي تُعلم اللجنة بمستجداتها بشكل منتظم مستهدفات تعبئة الموارد واستراتيجياتها. كما هو موضح في التقارير السابقة، أسديت النصيحة للجنة بشأن الفرص المحتملة التي قد توفرها البنية الإقليمية لتقوية وتعزيز الروابط من أجل التنسيق بين الوكالات وتعبئة الموارد على المستوى المحلي. تؤكد اللجنة أهمية مطابقة جهود تعبئة الموارد للاتجاه الاستراتيجي المنقح وتركز على الدور الميداني الفريد الذي تلعبه هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women). ثمة حاجة إلى فحص السياق القطري لكل منطقة لوضع أهداف المكاتب القطرية وتحديد أنشطتها بشكل واقعي لأجل تيسير العلاقات العاملة الفعالة بين الأقطار المشاركة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) ووكالات الأمم المتحدة (UN).

٢٥. تواصل اللجنة ملاحظة التحديات المستمرة التي تواجه الهيئة فيما يتصل بتعبئة الموارد، وتدرك أن تعبئة الموارد تظل أعلى المخاطر التنظيمية التي تواجه الهيئة. بالنظر إلى المخاطر العالية لتعبئة

الموارد، أجريت مراجعة أداء تعبئة الموارد خلال ٢٠١٧ حيث تم فحص وظيفة تعبئة الموارد لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) وحصلت على تصنيف مرضي جزئياً/بحاجة إلى تحسينات كبرى. "يرجع هذا التصنيف بشكل أساسي إلى: عدم وضوح مسؤوليات تعبئة الموارد المؤسسية والمساءلة بشأنها، وعدم كفاية عمليات تطوير استراتيجية تعبئة الموارد المؤسسية ومراقبتها واعتمادها وخطط عملها." رفعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) تعليقات وخطة عمل تعين بالتوصيات التي خلصت إليها المراجعة. تتطلع اللجنة إلى تحديثات تنفيذ التوصيات.

٢٦. في ٢٠١٧، علمت اللجنة بأن هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) بدأت صياغة استراتيجية جديدة لتعبئة الموارد من شأنها أن تعرف نهج توسعة الدعم الأساسي وغير الأساسي للدول الأعضاء وتنمية دخل القطاع الخاص، مثل زيادة عدد شركات العمل الاستراتيجية ونطاقها وتطوير المنح الحكومي من خلال برامج وبنى أساسية للتسويق المباشر الجديد.

٢٧. كما تعي اللجنة أنه خلال عام ٢٠١٧ جرت إعادة تنظيم فريق تعبئة الموارد للسماح بمزيد من التركيز على تعميق تعبئة الموارد وتنوعها. علاوة على ذلك، تم الكفاءة الداخلية الإضافية والمهنية بمرحلة بناء من خلال تأسيس مجتمعات الممارسة على سبيل المثال من أجل تشجيع تبادل أفضل الممارسات على المستوى الداخلي ومع وكالات الأمم المتحدة (UN) الأخرى.

٢٨. إلا أن اللجنة تكرر التشديد على أهمية الأهداف الواقعية وتحديد المسؤوليات ذات الصلة بتعبئة الموارد والمساءلة في شأنها بوضوح لكل من الموارد الأساسية وغير الأساسية. فدون هذا الوضوح، تزداد مخاطر عدم الوفاء بمتطلبات الموارد وقد تصبح الموارد غير كافية لأداء هيئة الأمم المتحدة للمرأة (Women-UN) مهمتها.

٢٩. تشجع اللجنة هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) على مواصلة التعرف على حلول مبتكرة لتعبئة الموارد في المقار والميادين، بما في ذلك استخدام أدوات التواصل الاجتماعي. ثمة حاجة واضحة إلى الإسراع بوتيرة تعبئة الموارد وتسليمها من خلال رفع كفاءة الشركاء المنفذين. تكرر اللجنة التأكيد على أهمية تركيز هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) على جودة الشركاء المنفذين وقدرتهم وتدعم جهود الحماية المتصلة التي تبذلها وجهود مشاركة القطاع الخاص. كما تشجع اللجنة هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-

Women) على موازنة استراتيجيات تعبئة الموارد التي تتبعها ورؤيتها الاستراتيجية للهيئة وأقاليمها، وعلى رفع القدرة الداخلية، مع اتخاذ ترتيبات تنظيمية جديدة إذا دعت الحاجة.

هـ. الإدارة المركزية للمخاطر

٣٠. في ٢٠١٧، واصلت هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) استراتيجية الإدارة المركزية للمخاطر عن طريق إدماج إدارة المخاطر في أساليب العمل وتعميمها بها. تؤكد اللجنة على أهمية الوصول إلى ثقافة عمل يُفهم في ضوئها تقييم المخاطر كأداة إدارية مساعدة واستثمار في النجاح البرنامجي المستقبلي بدلاً من النظر لتقييم المخاطر كعبء إضافي.

٣١. توصي اللجنة بالحاجة إلى مزيد من الوعي بقيمة إدارة المخاطر وضرورتها لدعم إدماجها المستدام في العمليات اليومية، ولا سيما ما يتصل بملكية المخاطر في الميادين. تعي اللجنة أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) سوف تضم أحد مكونات إدارة المخاطر المركزية بوصفه جزءاً أساسياً من منهج إدارة البرنامج. كما تؤكد اللجنة على تهمين أهمية بناء الوعي بإدارة مخاطر الاحتيال. تدعم اللجنة جهود هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) المبذولة حتى الآن.

٣٢. تكرر اللجنة تأكيدها على أهمية كل من مجلس مراجعي الحسابات ومراجعي الحسابات الداخليين لكونهم على دراية بإطار إدارة المخاطر المركزية ومكوناته بحيث توضح دراسات وسجلات المخاطر الحالية خطط مراجعة الحسابات على النحو اللازم.

و. مراجعة الحسابات الداخلية

٣٣. نُفذت مراجعة الحسابات الداخلية وأنشطة التحقيقات الخاصة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) بموجب اتفاق مستوى الخدمات (SLA) المبرم بين كل من هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) ومكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات (OAI) التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) منذ آذار/مارس ٢٠١٢.

٣٤. في ٢٠١٤، بدأت هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) عملية تحديد ما إذا كان يمكن تحقيق منهج القيمة مقابل المال حال الاستعانة بمصادر خارجية لأداء وظيفة مراجعة الحسابات الداخلية أم إنه يفضل أداؤها بالهيئة. في ٢٠١٧، عرفت هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) خيارات أفضل النماذج ملائمة لتنفيذ مراجعة الحسابات الداخلية، بما في ذلك الموارد

المالية المطلوبة والهيكلي والإداري الإداري لإدارة الوظيفة وتنفيذها.

٣٥. راجعت اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات (AAC) وناقشت على نحو تفصيلي الخيارات المتعرف عليها ودعمت توصية هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) للتحرك قُدماً نحو تأسيس وحدة تنظيمية واحدة تبدأ من عام ٢٠١٨ في تنفيذ وظائف الضمان المستقل لمراجعة الحسابات الداخلية والتقييم تحت مظلة متكاملة واحدة. كما هو موضح في تقرير اللجنة لعام ٢٠١٦، يمكن لهذه الوحدة الرقابية إنشاء أوجه تضافر بين الوظائف، وتحسين الفعالية ومنهج القيمة مقابل المال، ودعم الضمان الشامل المعزز لعمليات هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) وبرامجها وأدائها. إلا أن اللجنة تواصل بذلك تأكيدها على أن الضمانات اللازمة متخذة للتأكد من أن الاستقلالية والنتائج المتوقعة للوظيفتين غير معرضتين للخطر.

٣٦. لدعم التخطيط لوظيفة مراجعة الحسابات الداخلية وتنفيذها بالهيئة، داومت اللجنة على تقديم المشورة لإدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women). على سبيل المثال، راجعت اللجنة اتفاقات خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات الداخلية (IEAS)، وخدمة مراجعة الحسابات الداخلية (IAS)، وخطة واستراتيجية مراجعة الحسابات الداخلية القائمة على المخاطر المتجددة متعددة السنوات للفترة (٢٠١٨-٢٠٢١). شارك رئيس اللجنة أيضاً في فريق إجراء مقابلات التوظيف الخاصة بتعيين مدير خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات الداخلية (IEAS)، ورئيس خدمة مراجعة الحسابات الداخلية (IAS).

٣٧. أثنت اللجنة على عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) حتى الآن في نقل مراجعة الحسابات الداخلية عن طريق التعاقد مع خبير رقابي مهني للمساعدة في تنفيذ مهمتها والعمل عن كثب مع مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات (OAI) من أجل تبني سياسات وإجراءات وأنظمة المراجعة الداخلية ذات الصلة، وذلك من بين خطوات أخرى اتخذتها الهيئة في ذات الإطار. علاوة على ذلك، تم تمديد اتفاق مستوى الخدمات (SLA) المبرم بين كل من هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) ومكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات (OAI) منذ ٣١ آذار/مارس ٢٠١٨ لتيسير إعداد تقارير مراجعة الحسابات الداخلية المستمرة ودعم الانتقال السلس لوحدة مراجعة الحسابات الجديدة.

٣٨. كما أوصت اللجنة في تقريرها لعام ٢٠١٤ بأن تحدد هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) مستوى ضمان مراجعة الحسابات المطلوب كجزء من عملية دراسة الخيارات بهدف تحديد أفضل نموذج لمراجعة الحسابات الداخلية. تبرز أهمية ذلك بوجه خاص بالنظر إلى رأي مراجعة الحسابات الذي ينص عليه قرار المجلس التنفيذي ٤/٢٠١٥. رأي مراجعة الحسابات الآن مؤسس على مراجعة الحسابات الداخلية أثناء السنة ويتسم النطاق المشمول بالمراجعة في الوقت الحالي بالمحدودية. تثق اللجنة في أن هذا النطاق يمكن أن يخضع للمناقشة مستقبلاً وتدعم التعزيز المستمر لخدمات مراجعة الحسابات الداخلية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) من أجل ضمان كفاية تغطية مراجعة الحسابات في الخطط ذات الصلة، بالإضافة إلى ما جاء في هذا الشأن في قرار المجلس التنفيذي رقم ٤/٢٠١٥.

٣٩. علاوة على ذلك، تتواصل وحدة مراجعة الحسابات الداخلية بالهيئة مع مجلس مراجعي الحسابات (BoAs) لتعزيز التخطيط والتنسيق بما يضمن تغطية النطاق المشمول بالمراجعة على نحو جيد وموئم وتكامل وظائف مراجعة الحسابات. تبرز أهمية ذلك بوجه خاص بالنظر إلى رأي مراجعة الحسابات السنوية الذي طلبه المجلس التنفيذي في الفقرة ٣٨. إضافة إلى الضمان التابع من الجهود الداخلية، يضيف النطاق المشمول بالمراجعة الخارجية وجهًا آخر من أوجه الضمان ويعزز الضمان الكلي المقدم للهيئة.

٤٠. راجعت اللجنة خطط العمل السنوية لمراجعة الحسابات الداخلية لعامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨ والتي طورتها وحدة مراجعة الحسابات بهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) في مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات (OAI). راجعت خدمة مراجعة الحسابات الداخلية (IAS) فيما بعد خطة العمل السنوية لمراجعة الحسابات الداخلية لعام ٢٠١٨ لتعكس شؤون المخاطر التنظيمية، وراجعت اللجنة الخطة مجددًا وصدقت عليها.

٤١. في ٢٠١٧، تم تنقيح الفحوصات السنوية لمخاطر المقار والعمليات والمكاتب الميدانية لتعكس تغيير الهيكل التنظيمي والأولويات الاستراتيجية والعملياتية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women). من المهم أيضًا أن تحقق ممارسة الفحص السنوي لمخاطر مراجعة الحسابات الداخلية أقصى استفادة من نتائج سجلات المخاطر بالهيئة والتي طورت كجزء من إطار إدارة المخاطر المركزية الخاص بها.

٤٢. تم رفع تقارير ربع سنوية للجنة والتي أعلنت بنتائج المشاركات المتنوعة لمراجعة الحسابات المنفذة خلال عام ٢٠١٧، بما في ذلك القضايا المهمة النظامية ومتكررة الحدوث. تبرز أهمية مخاطبة هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) القضايا المهمة متكررة الحدوث، مثل القضايا التي تظهر في المكاتب الميدانية والتي تتصل بالتأخر في وضع استراتيجية لتعبئة الأموال والبدء في تنفيذ هذه الاستراتيجية، وعدم كفاية المراقبة والإشراف على المشاريع، وضعف إدارة الاصول، والتعامل مع القضايا ذات الصلة بالهيئة أو المؤسسة جمعاء.

ز. التحقيقات

٤٣. تلقت اللجنة تحديثات منتظمة من مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات (OAI) الذي قدم رؤية شاملة لعدد حالات التحقيق وتحليل طبيعة البلاغات وحالة هذه الحالات.

٤٤. في ٢٠١٧، اجرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) فحصًا لجودة الخدمات التي يقدمها مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات (OAI) في إطار وظيفة التحقيق المنوطة به وملاءمتها زمنيًا وطرحت خيارات تعرف أكثر النماذج لملاءمة لأداء هذه الوظيفة بفعالية بالموارد المناسبة.

٤٥. اعتبارًا من ٢٠١٨، تنفذ وظيفة التحقيق استنادًا لاتفاق مستوى الخدمة بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) ومكتب خدمات الرقابة الداخلية (OIOS) والذي اطلع أعضاء اللجنة على نسخة منه وأوصوا بإجراء بعض التنقيحات.

٤٦. بناءً على مواصلة إسناد وظيفة التحقيق لجهة خارجية، تبرز أهمية أن يكون الموظف المسؤول المعين داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) هو مدير خدمات التقييم ومراجعة الحسابات المستقلة الذي يرفع تقاريره بشكل مباشر لنائب الأمين العام/الرئيس التنفيذي. يتماشى إسناد هذه المسؤوليات لهذا المنصب الرقابي المستقل مع أفضل الممارسات. يقدم مكتب خدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات الداخلية (IEAS) لنائب الأمين العام/الرئيس التنفيذي تقارير توضح حالات التحقيق الحالية وتُعرف الإجراءات المتخذ والمتابعة المطلوبة من جانب هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women). يوفر هذا الإجراء فناعة كافية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) بملاءمة متابعة الحالات التي تسوغ التحقيق واتخاذ مزيد من الإجراءات وبأن المساءلة

التي تستهدف صناعة القرارات والنتائج التي يتم التوصل إليها في هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) مضمونة.

٤٧. تشير اللجنة أيضًا إلى انخفاض حالات التحقيق الجديدة في عام ٢٠١٧ مقارنة بعام ٢٠١٦. من الأهمية بمكان أن تواصل هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) التركيز على تأسيس وعي أكبر بالتزام الإبلاغ والقنوات المستخدمة في ذلك.

٤٨. تثنى اللجنة على دور هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) في تطوير "سياسة مكافحة الاحتيال" الخاصة بها في ٢٠١٧ لتعزيز نهجها المتبع تجاه الاحتيال والفساد، وهو الأمر الذي سيسفر عن سياسة واضحة لمنع الاحتيال والكشف عنه والاستجابة إليه تخدم موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) والشركاء المنفذين والموردين.

ح. وظيفة التقييم

٤٩. تبادل مكتب التقييم المستقل تقرير وظيفة تقييم هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) الصادر عنه في ٢٠١٦ وخطة التقييم المؤسسي للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١. تدرك اللجنة أن خطط التقييم المؤسسي واللامركزي متوائمة مع الخطة الاستراتيجية الحالية، وبناءً على ذلك يمكن الاستفادة من التقييمات في فحص الإنجازات المتوقعة من الخطة. كما تعي اللجنة أنه يتم تبادل نتائج التقييم على نطاق واسع داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) بغرض إحداث تأثير إيجابي عبر زيادة المعارف وتحسين الأداء.

٥٠. إضافة إلى التغيير التنظيمي الذي يضع مراجعة الحسابات الداخلية والتقييم المستقل في وحدة تنظيمية واحدة بالمقار، تواصل اللجنة التشديد على أهمية الاستفادة من الموارد المركزية واللامركزية المناسبة لوظيفة التقييم كما هو موضح في الفقرة ٣٥. تدرك اللجنة أن متخصصي التقييم الإقليميين يلعبون دورًا رئيسيًا في دعم التقييمات اللامركزية عبر ضمان الجودة والمشورة التقنية وإدارة التقييمات الإقليمية. تشير اللجنة إلى ارتفاع مستوى التنسيق بين المقار ومتخصصي التقييم في الأقاليم وتؤكد على أهمية حفاظ متخصصي التقييم الإقليميين على علاقة الإبلاغ المباشرة مع رئيس وظيفة التقييم المستقل.

٥١. كما هو موضح في التقرير السنوي لعام ٢٠١٦، تدرك اللجنة أن الميزانية المستقبلية المتوقعة لوظيفة التقييم تمثل ٣ في المائة من إجمالي ميزانية الخطط/البرامج بهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women)، كما أوصت سياسة التقييم. ترى اللجنة أن هذه النسبة تبدو مرتفعة بالنظر إلى حجم هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) وتحديات الموارد التي تواجهها. بتأسيس وحدة تنظيمية واحدة لخدمات التقييم المستقل ومراجعة الحسابات قد تتحقق وفورات الحجم. من الممكن لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) أن تركز الموارد الإضافية على بعض المناطق، مثل مراقبة البرامج والحد من المخاطر وقياس النتائج.

ط. الأخلاقيات

٥٢. في ٢٠١١، حددت هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) مع مكتب الأخلاقيات التابع للأمم المتحدة (UN) إجراءً مؤسسيًا لتقديم خدمات الأخلاقيات للهيئة.

٥٣. في ٢٠١٧، رغبة في تعزيز ثقافة الأخلاقيات والنزاهة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women)، شرعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) في مزيد من التفاعل والتواصل بين الإدارة العليا للهيئة (بما يشمل المستشار القانوني لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) ومكتب الأخلاقيات التابع للأمم المتحدة (UN)). أسست هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) مركز اتصال فاعل للاتصالات ذات الصلة بالأخلاقيات داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) من أجل ضمان إعلان نائب الأمين العام/الرئيس التنفيذي بالأنشطة المستمرة في هذه المنطقة بشكل منتظم.

٥٤. تعي اللجنة أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) قد طورت سياسة أخلاقيات جديدة تصدر في ٢٠١٨، ويصحبها تدريب تفصيلي من شأنه أن يشجع ثقافة الجهر بالرأي داخل الهيئة ويمد موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) بالكفاءات اللازمة للكشف عن الأفعال غير المشروعة والإبلاغ عنها، وبالمعارف ذات الصلة بكيفية الحماية ضد الانتقام، وبالمهارات الإدارية ذات الصلة بالقواعد والضوابط المعنية. تتطلع اللجنة إلى موافقتها بتحديثات هذه السياسة وتنفيذها بشكل أكبر وتشجع تقديم تدريب حساس من الناحية اللغوية للتأكد من تحقيق التأثير المرجو.

ي. البيانات المالية

٥٥. راجعت اللجنة مشروع البيانات المالية للعام المنصرم في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦. تثنى اللجنة على تلقي هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) رأياً غير مشفوع بتحفظ من مجلس مراجعي الحسابات للسنة السادسة على التوالي منذ إنشائها في ٢٠١٠. يواصل الإبلاغ المالي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) تحسنه وتنقيحاته بحسب الحاجة.

ك. تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

٥٦. تتلقى اللجنة معلومات محدّثة منتظمة حول مبادرات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT). تدعم اللجنة وضع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) كعنصر استراتيجي داعم وتؤكد على أهمية الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) لضمان الوصول إلى أفضل حلول تكنولوجيا المعلومات (IT). تشير اللجنة إلى ارتفاع معدل المستشارين في المقار نسبة إلى موظفي هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women)، وهو الأمر الذي يشكل خطراً مستقبلياً على الهيئة، ولا سيما بالنظر إلى المخاطر والتعقيدات المتزايدة في بيئة منظومة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) بهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women).

الخطة الاستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢١

٥٧. أعلنت اللجنة بشكل منتظم بتحديثات تطوير الخطة الاستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢١، وبالنهج التشاركي الذي تتبعه هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) على نحو مكثف مع الدول الأعضاء، ونظريتها الأساسية في التغيير، وإطار النتائج المتطورة. تدرك اللجنة أن المهمة ثلاثية المسارات (تشريعي/عملياتي/تنسيقي للأمم المتحدة (UN)) التي تضطلع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) تركز بشكل أكبر على تحقيق أفضل استفادة من نقاط قوتها في تنسيق الأمم المتحدة ((UN)، وإسداء المشورة في مجال السياسات/توفير الدعم الحكومي الدولي لها من أجل إدراك نتائج جوهرية ودعم تنفيذ برنامج فعال يضيف مزيداً من القيمة للجهات المعنية.

ثالثاً. اعتبارات ختامية

٥٨. راجعت اللجنة تقرير مراجعة الحسابات الداخلية للحسابات وأنشطة التحقيقات في الفترة من ١ كانون الثاني/يناير حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ (UNW/2018/4) لتقدمه إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية ودونت النتائج المهمة المتعرف عليها لمراجعة الحسابات الداخلية.
٥٩. تعبر اللجنة عن دعمها لما تبذله هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) من جهود متصلة لتعزيز الحوكمة وإدارة المخاطر والرقابة الداخلية والمساءلة. إلا أن اللجنة تواصل اهتمامها باحتمالية تأثير الموقف المالي الحالي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) على قدرتها على توفير الموارد الكافية لوظائف وأنشطة المساءلة الرئيسية، مثل مراجعة الحسابات الداخلية (بما يشمل زيادة النطاق المشمول بمراجعة الحسابات الداخلية)، وإدارة المخاطر المركزية، والمراقبة والإشراف الذي يضم وظائف في خط الدفاع الثاني في المقار وفي الميدان.
٦٠. تدعم اللجنة التعاون المتصل بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN-Women) وشركائها داخل الأمم المتحدة وخارجها لتحقيق أهدافها الاستراتيجية ذات الصلة بدعم المساواة بين الجنسين وتشجيع تمكين النساء والفتيات والقضاء على العنف ضد المرأة.