



联合国促进性别平等和 增强妇女权能署执行局

Distr.: General
10 April 2025
Chinese
Original: English

2025 年年度会议

2025 年 6 月 17 日至 19 日

临时议程项目 4

审计和调查事项

监督咨询委员会 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间的报告

摘要

本年度报告概述监督咨询委员会 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间的活动，介绍在两个关键审查领域向妇女署提出的审查结果，这两个领域是：(1) 监督职能；(2) 治理、风险管理和内部控制系统。

监督咨询委员会认可妇女署致力于实现组织优化和业务转型，将其作为实现总体目标的基础。高级领导层确定了到 2025 年底的三个战略优先事项：制定新的 2026-2029 年战略计划；在“重心转向区域和国家”倡议下实施变革管理；为北京+30 做好准备。与此同时，妇女署必须持续开展当前业务，制定下一年的高要求议程，因全球政治压力和资源挑战而更具挑战性。强有力的高级领导层和协调良好的路线图，加上明确界定的里程碑，这些要素至关重要，可以确保这些举措的多种需求保持一致，同时保持强有力的机构治理框架、资源效率和有效的控制机制。



一. 引言

1. 根据监督咨询委员会职权范围第 32 项，委员会向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)执行主任提交第十三次报告，报告概述委员会 2024 年的活动，包括审查的主题以及就妇女署的治理、问责和控制系统向妇女署提出的意见和建议。本报告已提供给执行局，委员会主席应请求向执行局介绍了报告。
2. 2023 年 10 月，副秘书长兼执行主任批准了监督咨询委员会的最新职权范围，具体内容可查阅 www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/About%20Us/Accountability/UN-Women-Advisory-Committee-on-Oversight-Terms-of-reference-en.pdf。该职权范围概述了委员会的宗旨，即协助妇女署执行主任根据治理、内部控制和风险管理方面的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. 监督咨询委员会的成员名单载于本报告附件。委员会作为机构，其成员具有财务报告和方案事项、会计、治理、内部审计和调查、评价、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，且不隶属妇女署。此外，委员会成员每年向副秘书长提交一份独立性确认书，以确保公开透明，不损害任何利益。

二. 截至 2024 年 12 月 31 日监督咨询委员会的活动

4. 2024 年，监督咨询委员会举行了三次面对面的全体会议，其中一次是作为对东部和南部非洲区域办事处和肯尼亚国家办事处实地访问的一部分举行的。此外，委员会还就具体议题举行了会议，如在妇女署 2023 年财务报表提交给执行主任前对报表进行审查，以及审查 2025 年内部审计和独立评价风险评估与计划。委员会 2024 年会议时间表作为附件附于本报告。
5. 妇女署参加委员会全体会议的人员包括副秘书长兼执行主任、两名新任命的副执行主任、办公室主任以及负责方案、业务和内部监督事项的相关高级管理层代表。委员会还视需要与联合国审计委员会(审计委员会)、独立评价、审计和调查事务司司长以及道德操守顾问举行了没有管理层人员出席的非公开会议。
6. 此外，监督咨询委员会还会晤了联合国调查和监督事务厅(监督厅)调查司司长，该机构自 2018 年以来一直根据谅解备忘录向妇女署提供调查服务。
7. 监督咨询委员会主席出席了 2024 年 6 月的执行局年度会议，以介绍委员会 2023 年年度报告。委员会主席还参加了 2024 年 12 月举行的联合国系统监督咨询委员会代表第九次会议。此外，委员会副主席在 2024 年 9 月举行的联合国各组织内部审计事务代表年度会议上参与了一次专题小组讨论，分享了内部审计和监督相关事项的最佳实践。

8. 每次正式会议后，监督咨询委员会都会为执行主任和两位副执行主任编制简要咨询意见。这些讨论所产生的后续行动通过委员会秘书处分发给相关管理人员。

三. 咨询委员会的审查和建议：监督职能

9. 报告本节介绍监督咨询委员会对涉及妇女署的各种监督职能的审查和建议。

10. 与独立评价、审计和调查事务司有关的意见：

(a) 独立评价、内部审计和调查职能在独立评价、审计和调查事务司司长监督下运作。内部审计职能新近于 2024 年设立，以增强妇女署调查事务的可持续性和有效性，与监督厅的工作相辅相成。

(b) 独立评价、审计和调查事务司利用审计和评价专长，对新的方案工作和主要举措开展咨询任务和评估。这项咨询工作帮助提升妇女署的内部治理、风险管理和方案决策，同时保持独立性。独立评价、审计和调查事务司还通过审查欺诈和不当行为的相关风险并总结经验教训，支持妇女署的反欺诈方案。

(c) 独立评价、审计和调查事务司司长及其属下工作人员作为积极观察员参与内部治理和决策机构，包括参加业务审查委员会、Quantum 和“重心转向区域和国家”(在以前的文件中称为“重心转向外地”，在本文件中称为“重心转向”)倡议的项目执行委员会以及全球管理小组的会议。定期与高级管理层讨论审计、评价和调查结果。

(d) 此外，独立评价、审计和调查事务司司长视需要与执行主任和其他高级领导进行双边接触，讨论该司调查结果产生的重大主题和影响，从而加强管理层对该司职能的支持，并巩固该司职能的独立性。

(e) 监督咨询委员会认可，内部审计处与独立评价处在妇女署内合署办公是有益的。虽然这两个处不同，独立运作，有各自的人员配置和预算结构，但它们相互协作，联合对主要国家办事处进行评价和审计，交流对整体意见的见解。

(f) 委员会申明，独立评价、审计和调查事务司独立运作，确保对妇女署内部的治理、风险管理和控制环境进行有力监督。

A. 内部审计：内部审计处

11. 监督咨询委员会全年与内部审计处保持接触，审查其工作计划、计划进展情况和该年度工作遇到的任何障碍。

12. 监督咨询委员会审查了将提交执行局年度会议的关于 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日内部审计和调查活动的报告，并注意到报告所载重要结论以及调查活动结果。

13. 内部审计处的工作继续产生供妇女署审议的共同主题，其工作包括涵盖国家和区域办事处及总部业务的保证报告，以及关于具体专题的咨询评估。本报告第四节将讨论关键主题和意见以及其他监督职能产生的深入信息。

14. 监督咨询委员会注意到，内部审计处在规划和协调审计活动时，咨询了审计委员会和独立评价处，考虑了联合国联合检查组的工作计划。这一做法旨在减少重复工作，扩大审计覆盖范围和为妇女署提供的总体保证。

15. 内部审计处继续按照内部专业标准的规定加强质量保证和改进方案。实现这一点的途径是获得主要利益攸关方的调查反馈，落实 2023 年外部质量评估的建议，确保内部审计处员工的持续专业发展和教育。

16. 意见：

(a) 自 2024 年 8 月起，内部审计处处长职位一直空缺，最近确定了接替人选，将自 2025 年 5 月起填补空缺。在此期间，独立评价、审计和调查事务司司长兼任内部审计处处长。这一领导职位空缺给内部审计处团队带来了额外压力，导致年底前无法按时完成一些计划任务。

(b) 监督咨询委员会注意到，长期未执行的内部审计建议数量明显减少，截至 2024 年 12 月 31 日，19 项建议(包括 8 项高度优先建议)仍未执行，而 2024 年 2 月报告的数量为 52 项建议(包括 45 项高度优先建议)。委员会认可妇女署通过季度业务审查努力跟踪审计建议的执行情况，以及内部审计处做出重大后续努力，审查尚未执行的审计建议是否继续具有相关性。然而，委员会继续强调必须加强二线职能和管理监督，以确保明确的责任归属并及时落实审计建议。特别是，应迅速解决与网络安全、数据治理和第三方外包有关的剩余的高优先级审计问题。

B. 评价职能：独立评价处

17. 监督咨询委员会全年与独立评价处接触，审查其 2024 年各项计划的进展情况以及评价结果和结论。

18. 监督咨询委员会收到关于独立评价处活动的最新信息，包括其在战略和分散评价中的作用、参与评价规划和制定优先次序的情况以及对联合国系统内促进性别平等评价的支持。

19. 意见：

(a) 监督咨询委员会欢迎独立评价处注重利用评价结果为妇女署的整体规划和决策进程提供信息。在整个 2024 年，独立评价处与高级管理层和业务审查委员会定期沟通，同时积极为区域和全球层面的技术审查和转型过程做出贡献。独立评价处与战略、规划、资源和实效司战略规划股相互协作，通过制定战略说明并在编制 2026-2029 年战略规划中，帮助将评价纳入妇女署在国家、区域和总部层面的多年战略规划。独立评价、审计和调查事务司司长参加全球管理小组关于下一个妇女署战略计划的讨论，独立评价处是战略规划综合成果和资源

框架工作流程的成员，进一步加强了这种联系。此外，独立评价处最近借鉴各类评价的意见，综合评估了妇女署执行当前战略计划的业绩，将进一步支助这种战略一致性。

(b) 2024 年，独立评价处继续努力开展独立战略评价，旨在评估妇女署工作的更广泛影响，并支持制定未来规划和战略。在这方面，独立评价处开展了 8 项整体评价和研究，以评价妇女署对促进性别平等和增强妇女权能的影响。其中，2 项整体评价已经完成：一项是关于妇女署支持妇女参政，其中借鉴了实地启示；另一项是从全球女权主义角度评价了妇女署对社会规范变化采取的办法。此外，与儿基会、开发署、人口基金和粮食署合作编写的关于可持续发展目标 5 的联合综合报告以及对性别平等加速器的快速形成性评估为支持未来规划提供了证据。

(c) 除整体评价外，独立评价处还牵头进行了战略性“分散”评价(区域、专题和国家组合评价)。2024 年，独立评价处进行了 18 项国家和区域组合评价，完成了 6 项。从这些分散评价中总结经验教训，以获得超越个别方案和项目的见解，这一点越来越受到重视，独立评价处牵头在这方面开展的工作也越来越多。但也认识到需要进一步努力，确保评价具有战略性和连贯性，而不是支离破碎、囿于项目。

(d) 随着对分散评价的需求日益增加，监督咨询委员会强调必须加强妇女署的评价能力，确保有效利用区域和国家层面的评价结论和建议。在这方面，独立评价处继续通过培训和辅导发展工作人员的能力和评价文化。

(e) 监督咨询委员会欢迎独立评价处与区域主任举行年中会议，以探讨有关加强评价使用和改进对管理层回应和后续行动的跟踪的问题。为有效宣传妇女署的“绩效故事”，需要持续努力，加强其以高效率和高成本效益的方式衡量、利用和报告成果的能力。

(f) 监督咨询委员会肯定独立评价处通过在联合国评价小组工作组中发挥领导作用，为性别平等工作评价倡议提供共同主席支持，促进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，倡导在联合国系统推广促进性别平等的评价，持续努力在整个联合国系统推广促进性别平等的评价。2024 年，独立评价处支持在所有区域开展了数项联合国可持续发展合作框架评价，并通过全球评价倡议为国家评价能力做出了贡献。这对于在实现联合国《2030 年议程》可持续发展目标方面开展注重平等、促进性别平等的国家主导评价至关重要。

(g) 在资金挑战、全球财政紧缩、政治动态和持续变革导致不确定性日益加剧的情况下，有必要每年审查多年期计划，确保与最重要优先项目和利益攸关方的需求保持一致。监督咨询委员会赞扬独立评价处在这方面敏捷灵活，该处对妇女署性别平等加速器进行了快速形成性评估，为高级管理层提供了关于将性别平等加速器纳入目前正在制定的 2026-2029 年战略计划的及时相关信息，就展现了这一点。

C. 调查职能

20. 监督咨询委员会收到了独立评价、审计和调查事务司司长关于调查活动和结果的最新资料。2024年期间，没有在妇女署进行重大的高知名度调查。

21. 根据与监督厅签订的2024年谅解备忘录更新版，独立评价、审计和调查事务司司长担任与监督厅协调的指定联络人。独立评价、审计和调查事务司司长有权协助调查或开展调查，协调信息请求或转介，跟进报告和经验教训，提高对欺诈行为的认识。

22. 2024年8月，独立评价、审计和调查事务司《章程》获得批准，授权该司开展调查。设立了内部调查职能，由妇女署未分配现金余额供资的两名临时调查员组成。内部调查职能有权对监督厅向其移交的事项启动和开展调查。监督厅仍是外部调查服务提供者，负责处理不当行为报告并维护投诉人报告机制。

23. 混合调查模式旨在建立一个业务框架，最终使妇女署能够将调查事务完全内部化，使其与联合国其他实体(如人口基金、开发署、儿基会、项目署)的现有结构保持一致。

24. 意见：

(a) 监督咨询委员会支持将调查事务内部化，承认其可提高调查的及时性、质量和问责。

(b) 混合调查模式反映了高级管理层对廉正和发展可持续调查能力的承诺。预计在这一模式下对调查服务的需求会增加——长期目标是将该职能完全内部化，因此必须要持续提供充足的资金和资源，以确保其可持续性。

(c) 监督咨询委员会指出，目前对混合模式的供资限于在2025年结束的两年期。确保2026-2027年机构预算涵盖内部调查职能的现有资金至关重要。此外，管理层应考虑重新分配妇女署目前为监督厅两名调查员提供的资源，以支持最终将独立调查职能完全内部化。

D. 道德操守职能

25. 监督咨询委员会注意到内部道德操守顾问职能自2023年4月设立以来影响力日益增强，委员会认为专门的道德操守顾问职能对于嵌入道德价值观、减轻风险和支持履行妇女署任务至关重要。

26. 道德操守顾问已采取重要措施，通过培训、明确的服务渠道和对财务披露方案的监督，促进对道德操守标准的认识和遵守。2024年，对道德操守服务的请求激增85%，达到约548项，反映在各领域的参与度提高，包括一般性道德操守咨询、关于防范报复的问题、外联和培训请求、标准制定咨询、政策支持以及与财务披露计划有关的查询。道德操守办公室的外联工作，特别是在外地的外联工作，在加强妇女署道德操守文化方面发挥了关键作用。

27. 道德操守办公室在更新主要的道德操守政策方面取得了进展，包括在 2024 年 2 月发布了防范报复政策，该政策现已公开发布。此外，在 2024 年 3 月发布了外部活动政策和外部活动审批程序。这些政策构成道德操守框架的重要组成部分，确保为员工提供符合行业最佳做法的明确标准和指导。

28. 意见：

(a) 监督咨询委员会仍然对道德操守办公室资金的充足性和可持续性表示担忧。在 2024 年大部分时间里，该办公室在只有一名工作人员的情况下运作，最近聘请了一名临时道德操守分析员，其合同于 2025 年 9 月到期。此外，由于缺乏专门的差旅预算，基本的外地培训和情况介绍活动继续受到阻碍，使该办公室依赖于临时的外联差旅资金。

(b) 监督咨询委员会强调，资源充足的道德职能部门对有效的风险管理至关重要。监督咨询委员会敦促妇女署注重提供充足的专项预算资源，以保持并扩大道德操守办公室的进展。

E. 审计委员会

29. 监督咨询委员会在审查审计委员会 2023 财政年度报告的 2024 年 7 月会议中，在一次非公开会议上会晤了即将离任的联合国审计委员会智利团队和即将上任的巴西团队。审计委员会向监督咨询委员会介绍了就 2023 财政年度发出的致管理当局函以及以往审计建议的执行情况。

30. 意见：

(a) 审计委员会 2023 年度报告确定了 3 项主要审计结果，涉及预算管理、方案管理、私营部门伙伴关系和 Quantum 系统访问权方面的不足。审计委员会报告称，在执行审计委员会审计建议方面取得了良好进展，上一年度建议执行率达到 92%。

(b) 监督咨询委员会注意到，妇女署 2023 年度财务报表连续第十三次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咨询意见：内部治理、风险管理和控制系统；业务和方案管理

31. 报告本节将概述监督咨询委员会就妇女署问责框架和制度(包括治理、风险和财务管理)方面的好做法向执行主任提供的咨询意见。

A. 财政资源

32. 监督咨询委员会一直强调经常资源(核心和机构预算)短缺，自 2014 年以来，经常资源已不再占妇女署资金的主要部分。对非核心资源的依赖日益增强，减少了机构职能在总资源中所占的比例，无论是外地还是总部都是如此。

33. 虽然妇女署近年来成功吸引了非核心资源，但这些资源带来了风险，并没有为健全的内部治理结构和第二道防线职能提供所需的稳定基线资源来源。为解决这一问题，监督咨询委员会此前指出，可以从非核心资源中直接计算项目费用，以支持机构职能。在这方面，监督咨询委员会欢迎在直接计算项目费用方面取得进展，期待这一做法得到一致适用。

34. 监督咨询委员会还认可妇女署在向捐助方报告方面的出色业绩，尽管有向 Quantum 系统过渡的问题，但仍及时发布了 1 100 份提交捐助方的报告，这是维持非核心供资的一个关键因素。此外，监督咨询委员会注意到审计委员会的建议，即重新评估自 20 多年前妇发基金采用以来一直未变的核心方案分配公式，并审查 Leads 系统，以加强对非核心资源筹集渠道的管理。

35. 监督咨询委员会认识到在调动核心和非核心资源方面持续存在的挑战。虽然 2024 年的财务状况依然可控，但 2025 年及其后的前景并不明朗。监督咨询委员会认为，在塑造财务架构以确保自己的三重任务获得可持续供资方面，妇女署正处于一个转折点。随着非核心资源的迅速增长、有计划的外地部署以及日益复杂的地缘政治形势，需要用新思维和创新方法来调动资源。

36. 监督咨询委员会欢迎考虑新的战略，例如与私营部门和多边开发银行建立伙伴关系，加强与非传统捐助方的联系，扩大个人捐赠。委员会还强调必须维持充足的核心供资基础，鼓励进一步制定基准财务目标(如界定资源充足妇女署的构成要素)和以创新思维应对可持续财务结构问题。

B. 变革管理和重组

37. 妇女署的变革管理已研究讨论了数年。监督咨询委员会高兴地看到取得了切实进展，现已为“重心转向”活动确定了明确的路径和里程碑。同样令人鼓舞的是，这一进程被视为评价结构和交付工作的机会，确保变革有助于为妇女署建立更优化的组织架构。高级领导层积极参与，形成了专门的内部变革管理能力，加上两个外部咨询机构和一个人力资源“重心转向”协调人的支持，可能是推动这一进展向前的关键。

38. 监督咨询委员会获悉，大多数搬迁工作将于 2025 年开始，持续至 2026 年底。与任何重大过渡活动一样，不确定性会影响工作人员的士气和生产力。借鉴已下放权力的其他机构的最佳做法和经验教训，“重心转向”活动的成功将取决于各级领导层清晰、一致的沟通。监督咨询委员会肯定已经采取措施，通过管理会议、“重心转向外地”工作组、工作人员全体大会、定期的数字更新信息，确保就“重心转向”活动进行良好的沟通。妇女署必须继续保持有效的沟通，并采取整体方法——确保透明度、参与以及使用非正式和独立的争议解决渠道。

39. 监督咨询委员会强调，人力资源职能必须强大且具有可见度，提供明确的人力资源战略和行动计划，附有具体的时间表，定期更新状态，并就“重心转向”活动对受影响工作人员的影响进行透明的沟通。监督咨询委员会注意到，在我们进行审查期间，“重心转向”项目计划内数项人力资源相关举措正在推进中。我们获悉，包括该项活动支助战略在内的关键人力资源举措现已到位。监

督咨询委员会将在 2025 年审查这些举措的实施情况，以及为加强人力资源职能而采取的措施。

40. 随着“重心转向”项目在 2025 年进入活跃阶段，密切监测对于及早发现潜在挑战、保障业务连续性和解决关键里程碑节点工作人员的相关问题至关重要。此外，有必要采用综合方法来评价“重心转向”项目的成果，以评估其对业务效率和实效的影响，以及是否会给绩效、客户或工作人员带来任何需要注意的意外影响。

41. 监督咨询委员会还支持内部审计处在 2026 年对“重心转向”项目开展一次实施后审查的计划，以评估该项目是否实现了预期的效益或目标。

C. 人力资源

42. 在本报告所述期间，监督咨询委员会听取了关于人力资源职能的详细情况介绍，包括妇女署工作人员队伍中存在的主要挑战和机遇。监督咨询委员会获悉实时人事看板情况，其中显示编外人员人数继续超过工作人员，截至 2024 年 10 月，编外人员约占员工总数的 65%。持续使用编外人员合同履行员工职能仍是一个令人关切的问题。

43. 过去 9 年，员工队伍扩大，反映了妇女署任务使命的吸引力，但过度依赖编外人员构成风险。高流动率和不稳定性可能影响机构知识，损害妇女署履行战略目标的能力。与联合国其他机构相比，妇女署的职业发展机会有限，进一步加剧了人才留用的难度。

44. 监督咨询委员会继续强调迫切需要加强人力资源能力和人力资源职能的领导作用，特别是考虑到员工队伍扩大和“重心转向”活动的要求。及时为受影响工作人员制定人力资源支助战略，将对“重心转向”项目和更广泛的文化变革工作的成功至关重要。

45. 管理层已认识到需要加强人力资源的领导作用和资源，委托外部咨询公司在负责资源管理、可持续性和伙伴关系的副执行主任监督下进行一次审查。审查包括两个阶段：第一阶段最初定于 2025 年 1 月进行，旨在为妇女署有效履行人事职能和支助员工队伍的最佳人力资源结构提出各种备选方案；第二阶段预计至 2025 年 7 月完成，将制定与妇女署 2026-2029 年战略计划相一致的人力战略和实施计划。

46. 截至本报告编写时，尚未交付第一阶段的调查结果和建议。监督咨询委员会期待管理层提供进一步更新信息。此外，鉴于计划于 2024 年进行的人力资源内部审计因正在进行的咨询审查而推迟，鼓励内部审计处与咨询顾问密切合作，确保人力资源控制措施和风险得到彻底解决，并监督由此产生的建议的执行情况。

D. 财务报表和系统

47. 委员会审查了 2023 年 12 月 31 日终了年度财务报表草稿。妇女署自 2010 年成立以来连续第十三年获得审计委员会的无保留审计意见。委员会欣见，尽管

在实施 Quantum 系统方面遇到挑战，但及时完成了 2023 年已审计财务报表并获得无保留审计意见。

48. 委员会定期收到管理和行政司关于财务问题以及战略、规划、资源和实效司关于预算问题的最新信息。委员会还收到了审计委员会对在财务报表审计过程中得到的财务职能部门和管理层合作的积极反馈。

E. 信息和通信技术

49. 2020 年，妇女署和开发署一道，用基于甲骨文的系统(称为 Quantum)取代长期使用的企业资源规划系统——阿特拉斯系统，若干联合国基金和方案也使用该系统。

50. 监督咨询委员会定期收到关于 Quantum 系统实施情况的最新信息。第一阶段于 2023 年 1 月启动，定于至 2024 年底完成。毕马威会计师事务所为妇女署、开发署和人口基金开展的联合审计将第一阶段评为“需要一些改进”。审计评估认为，Quantum 系统的性能相对令人满意，但存在一些初期“磨合问题”。审计强调了 12 项建议——7 项具体针对妇女署，5 项要求与开发署共同采取行动。需要改进的关键领域包括加强网络安全和数据保护、制定更清晰的数据变更管理政策以及加强与合作伙伴的付款对账报告。

51. 第二阶段(Quantum+)的实施工作正在进行中，目的是通过更完善的监测和报告模块，提升跨目标、成果和资源分配的数据集成。第二阶段的第一轮工作定于在 2025 年下半年完成，然后第二轮工作将至 2026 年底完成。第一轮工作优先注重支持妇女署 2026-2029 年战略计划基线数据的功能。

52. Quantum+各项功能的全面实施对妇女署的效率至关重要，尤其是随着“重心转向”业务变得更加分散。可靠的综合数据对战略规划、报告和问责至关重要。信通技术/企业资源规划系统委员会必须确保有足够的资金、时间和资源来交付具备所需功能的 Quantum+，以提高妇女署从实施之初就可报告战略规划成果的能力。这对于保持对当前和今后的捐助方及合作伙伴的公信力、透明度和问责至关重要。

F. 第三方风险管理

53. 监督咨询委员会肯定，在最近发生的影响妇女署储存在开发署的数据的数据泄露事件后，管理层努力就第三方风险管理提高用户认识和问责。此外，妇女署信息安全小组正在制定第三方信息安全风险管理程序，并已启动一项咨询活动，以设立一个外包框架，加强对第三方风险的监测和管理。监督咨询委员会还建议优先执行第三方风险管理内部审计所提出的建议，并维护一份主要外包服务提供商的集中清单。

G. 其他重大内部治理和控制事项

54. 监督咨询委员会将继续监测其近年提出的其他内部治理和控制问题的发展。其中包括：

(a) 企业风险管理方案成熟度已达到“既定”水平。然而，机构风险报告方面仍有改进余地，要加强风险上报和自上而下对缓解行动进行监测。监督咨询委员会已获悉，机构风险报告得到改进，这将使风险管理委员会今后能够对主要风险进行深入审查。鉴于财政资源不确定性和重大重组举措带来的挑战，监督咨询委员会继续强调必须配备充足资源来进行风险管理并加强一线和二线控制职能，特别是在财政资源不确定和进行重大重组举措的情况下。

(b) 敲定内部控制说明流程，以展示管理层对风险管理和内部控制的问责制和责任制。管理和行政司已被指定承担这项责任，并计划将内部控制说明纳入 2024 年财务报告。将在稍后阶段编制一份全面的内部控制说明。

(c) 计划在 2026 年完成“平等的一代”倡议的实施。管理层已承诺进一步加强围绕“平等的一代”的治理和妇女署的召集人作用，包括努力提高透明度，改进沟通宣传，说明“平等的一代”与妇女署任务和战略优先事项的一致性。

五. 结论

55. 监督咨询委员会继续支持妇女署与联合国系统内外的伙伴和利益攸关方协作，努力实现在全球范围内推进性别平等和促进增强妇女权能的战略目标。

56. 监督咨询委员会赞扬妇女署在执行 2022-2025 年战略计划期间致力于实现组织优化和业务转型。注重提高组织实效和效率必须仍是下一个 2026-2029 年战略计划的根本基础。

57. 2025 年，监督咨询委员会的一个主要重点是就制定新的 2026-2029 年战略计划与管理层互动协作，确定不断变化的地缘政治挑战对妇女署的任务、资金和资源的影响，并审查减少风险措施。

58. 最后，监督咨询委员会感谢妇女署管理层、工作人员和委员会秘书处 2024 年为其所有会议提供便利，并确保高质量的参与和讨论。

六. 附件

A. 2024 年监督咨询委员会成员

成员姓名	评论
Mei Kit Wan 女士(新加坡)	委员会现任主席。自 2019 年 2 月起担任成员；第二任期于 2025 年 2 月结束。任期延长至 2025 年底。
Aicha Pouye 女士(塞内加尔)	自 2019 年 2 月起担任成员；第二任期于 2025 年 2 月结束。
Robert Lahey 先生(加拿大)	委员会现任副主席。自 2019 年 10 月起担任成员；第二任期于 2025 年 10 月结束。
Chris Hemus 先生(南非和联合王国)	自 2022 年 8 月起担任成员，第一任期于 2025 年 8 月结束。
Jennifer M. Lester 女士(牙买加)	自 2023 年 10 月起担任成员，第一任期于 2026 年 10 月结束。
Dorothy Lucks 女士(澳大利亚)	自 2024 年 10 月起担任成员，第一任期于 2027 年 10 月结束。

B. 妇女署监督咨询委员会 2024 年会议日期

2024 年 2 月 25 日至 3 月 1 日	实地访问区域/国家办事处和举行第一次监督咨询委员会会议(面对面，肯尼亚内罗毕)
2024 年 4 月 23 日、4 月 26 日	审查妇女署 2023 年 12 月 31 日财务报表(面对面，纽约，并举行一次后续视频会议)
2024 年 6 月 4 日	与执行主任讨论监督咨询委员会提交执行局的 2023 年年度报告(视频会议)
2024 年 7 月 16 日至 18 日	监督咨询委员会第二次会议(面对面，纽约)
2024 年 10 月 16-18 日	监督咨询委员会第三次会议(面对面，纽约)
2024 年 12 月 9 日	审查 2025 年内部审计计划(视频会议)