

Distr.: General  
15 May 2026

Original: English

المجلس التنفيذي  
لهيئة الأمم المتحدة  
للمساواة بين الجنسين  
وتمكين المرأة



الدورة السنوية لعام 2026  
23-25 حزيران/يونيو 2026  
البند 4 من جدول الأعمال المؤقت  
المسائل المتعلقة بمراجعة الحسابات والتحققات

## تقرير اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة للفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2025

### أولاً. مقدمة

1. وفقاً للبند 32 من اختصاصات اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة، يقدّم التقرير الرابع عشر للجنة الاستشارية المرفوع إلى وكيل الأمين العام/المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) ملخصاً لأنشطة اللجنة في عام 2025، بما في ذلك الموضوعات التي جرى استعراضها والملاحظات والتوصيات المقدّمة إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة فيما يتعلق بنظّمها للحوكمة والمساءلة والمراقبة. ويُنّاح هذا التقرير للمجلس التنفيذي، وتتولى رئيسة اللجنة عرضه على المجلس عند الطلب.
2. تحدّد اختصاصات اللجنة الاستشارية الغرض منه، وهو مساعدة المديرية التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في الوفاء بمسؤولياتها الرقابية وفقاً لأفضل الممارسات ذات الصلة في مجالات الحوكمة والمراقبة الداخلية وإدارة المخاطر. وتضطلع اللجنة بدور استشاري ولا تُعدّ هيئةً من هيئات الحوكمة. ويمكن الاطلاع على الاختصاصات، التي تم تحديثها آخر مرة في تشرين الأول/أكتوبر 2023، عبر 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> (متاح باللغة الإنجليزية).
3. ترد أسماء أعضاء اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة في المرفق (1) من هذا التقرير. وبوصفها هيئة، يمثل أعضاء اللجنة خبرات في مجالات إعداد التقارير المالية والمسائل البرنامجية، والمحاسبة، والحوكمة، والمراجعة الداخلية للحسابات والتحققات، والتقييم، والمراجعة الخارجية للحسابات، والمراقبة الداخلية، وممارسات ومبادئ إدارة المخاطر، إضافةً إلى الخبرة في الأعمال والعمليات الحكومية الدولية والمعارية في منظومة الأمم المتحدة. ويكون الأعضاء مستقلين ومن خارج هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وعلاوة على ذلك، يستكمل أعضاء اللجنة سنوياً إقراراً بالاستقلالية يُقدّم إلى وكيل الأمين العام، بما يضمن الشفافية دون المساس بأي مصالح.

## ثانياً. أنشطة اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة اعتباراً من 31 كانون الأول/ديسمبر 2025

4. عقدت اللجنة الاستشارية في عام 2025 ثلاثة اجتماعات حضورية بكامل هيئتها، عُقدت جميعها في نيويورك. بالإضافة إلى ذلك، عقدت اللجنة جلسات بشأن موضوعات محددة، مثل استعراض البيانات المالية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لعام 2024 قبل تقديمها إلى المديرية التنفيذية، واستعراض تقييمات المخاطر وخطط المراجعة الداخلية للحسابات والتقييم لعام 2026. ويمكن الاطلاع على الجدول الزمني لاجتماعات اللجنة لعام 2025 في المرفق (2).
5. شمل المشاركون من هيئة الأمم المتحدة للمرأة في اجتماعات اللجنة بكامل هيئتها نائبتي المديرية التنفيذية، ورئيس الديوان، وممثلة الإدارة العليا المعنيين المسؤولين عن البرامج والعمليات والتنسيق ومسائل الرقابة الداخلية. وعقدت اللجنة الاستشارية أيضاً جلسات خاصة مع مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة، ومديرة دائرة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات والتحقق، ومستشارة شؤون الأخلاقيات، من دون حضور الإدارة.
6. وبالإضافة إلى ما سبق، اجتمعت اللجنة مع مديرة شعبة التحقيقات التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية والتحقق في الأمم المتحدة، الذي ما فتئ يقدم خدمات التحقيق لهيئة الأمم المتحدة للمرأة منذ عام 2018.
7. حضرت رئيسة اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة الدورة السنوية للمجلس التنفيذي في حزيران/يونيو 2025 لعرض التقرير السنوي للجنة لعام 2024. وشاركت رئيسة اللجنة أيضاً في الاجتماع العاشر لممثلة اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة في منظومة الأمم المتحدة في كانون الأول/ديسمبر 2025.
8. وعقب كل اجتماع رسمي، أعدت اللجنة الاستشارية موجزاً للمشورة المقدمة إلى المديرية التنفيذية ونائتي المديرية التنفيذية. وجرى تعميم إجراءات المتابعة الناتجة عن هذه المناقشات على المديرين المعنيين من خلال أمانة اللجنة الاستشارية.

## ثالثاً. استعراض اللجنة الاستشارية وتقديم المشورة: وظائف الرقابة

9. يتناول هذا القسم من التقرير استعراض اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة لمختلف وظائف الرقابة المتعلقة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة والمشورة المقدمة بشأنها.
10. ملاحظات تتعلق بدائرة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات والتحقق:

- أ. تعمل الوظائف المستقلة للتقييم ومراجعة الحسابات والتحقق تحت رقابة مديرة دائرة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات والتحقق وقد أنشئت وظيفة التحقيق الداخلي في عام 2024 لتعزيز استدامة وفعالية خدمات التحقيق في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بما يكمل عمل مكتب خدمات الرقابة الداخلية والتحقق في الأمم المتحدة. وتعمل وظيفة التحقيق الداخلي وفق نموذج هجين مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية والتحقق في الأمم المتحدة، إذ تقدم خدمات التحقيق لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بموجب مذكرة تفاهم منقحة مؤرخة آذار/مارس 2024.
- ب. تضطلع دائرة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات والتحقق بمهام استشارية وعمليات تقييم بشأن المساعي البرنامجية الجديدة والمبادرات الرئيسية، مستفيداً من الخبرات في مجال مراجعة الحسابات والتقييم. وقد أسهم هذا العمل الاستشاري في تعزيز الحوكمة الداخلية وإدارة المخاطر واتخاذ القرارات المتعلقة بالأنشطة البرنامجية في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مع الحفاظ على استقلالية هذه الوظيفة. وتدعم الدائرة أيضاً برنامج مكافحة الاحتيال في الهيئة من خلال إجراء استعراضات واستخلاص الدروس المستفادة بشأن المخاطر المتعلقة بالاحتيال وسوء السلوك.

- ج. تشارك مديرة الدائرة وموظفوها بصفة مراقبين نشطين في هيئات الحوكمة الداخلية واتخاذ القرار داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بما في ذلك لجنة استعراض الأعمال، ومجلس تكنولوجيا المعلومات والاتصالات/التخطيط المركزي للموارد، وفريق الإدارة العالمي. وتجري مناقشة نتائج مراجعة الحسابات والتقييم والتحقيقات بانتظام مع الإدارة العليا.
- د. وبالإضافة إلى ذلك، تتواصل مديرة الدائرة ثنائياً مع المديرية التنفيذية، ومع غيرها من أعضاء القيادة العليا حسب الاقتضاء، لمناقشة الموضوعات المهمة والآثار المترتبة على نتائج الدائرة وتوصياتها، بما يعزز دعم الإدارة لوظيفة المكتب واستقلاليتها في أن واحد.
- هـ. لا تزال اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة تُقرّ بفوائد الجمع بين دائرة المراجعة الداخلية للحسابات ودائرة التقييم المستقل داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة في موقع واحد. ورغم أن هاتين الدائرتين تطلان متميزتين وتعملان باستقلالية، بهياكل موظفين وميزانيات منفصلة، فإنهما تتعاونان من خلال إجراء عمليات مشتركة للتقييم ومراجعة الحسابات للمكاتب القطرية الرئيسية وتتبادلان الرؤى بشأن الآراء المؤسسية. وترى اللجنة أيضاً أن نموذج التحقيق الهجين يمثل وسيلة عملية وفعالة لبناء القدرات الداخلية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال التحقيقات.
- و. تؤكد اللجنة أن دائرة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات والتحقيقات تعمل باستقلالية، بما يكفل رقابة قوية على الحوكمة وإدارة المخاطر وبيئة المراقبة داخل هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

#### أ. المراجعة الداخلية للحسابات: دائرة المراجعة الداخلية للحسابات

11. تواصلت اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة مع دائرة المراجعة الداخلية للحسابات طوال العام من خلال استعراض خطة عملها والتقدم المحرز في تنفيذها، فضلاً عن أي عوائق واجهت عملها خلال العام.
12. استعرضت اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة التقرير المتعلق بأنشطة المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات عن الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2025 المقرر تقديمه إلى المجلس التنفيذي في دورته السنوية، وأحاطت علماً بالنتائج المهمة الواردة فيه، فضلاً عن نتائج أنشطة التحقيق.
13. لا يزال عمل دائرة المراجعة الداخلية للحسابات يكشف عن موضوعات مشتركة تستدعي اهتمام هيئة الأمم المتحدة للمرأة، تشمل تقارير الضمان المتعلقة بالمكاتب القطرية والإقليمية وعمليات المقر، والتقييمات الاستشارية بشأن موضوعات محددة.
14. تلاحظ اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة أن دائرة المراجعة الداخلية للحسابات قد تشاورت مع مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة ودائرة التقييم المستقل، كما أخذت في الاعتبار خطة عمل وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة عند تخطيط أنشطة المراجعة وتنسيقها. ويهدف هذا النهج إلى الحد من ازدواجية الجهود وتوسيع نطاق تغطية مراجعة الحسابات وتعزيز الضمان الشامل المتاح لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.
15. تواصل دائرة المراجعة الداخلية للحسابات تعزيز برنامجها لضمان الجودة وتحسينها وفقاً لما تقتضيه المعايير المهنية للمراجعة الداخلية للحسابات. ويتحقق ذلك من خلال استطلاع آراء أصحاب المصلحة الرئيسيين، وتنفيذ التوصيات المنبثقة عن التقييم الخارجي للجودة الذي أجري في عام 2023، ومن خلال التطوير المهني المستمر والتعليم المتواصل لموظفي دائرة المراجعة الداخلية للحسابات.

## 16. الملاحظات:

أ. لا تزال اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة تشدد على أهمية تنفيذ توصيات المراجعة الداخلية للحسابات في الوقت المناسب. وترحب اللجنة بالتقدم المحرز مؤخراً، مشيرة إلى أن عدد التوصيات ذات الأولوية العالية التي ظلت معلقة لفترة طويلة قد انخفض من 45 توصية في شباط/فبراير 2024 إلى 11 توصية لا تزال دون معالجة حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2025.

ب. لا تزال اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة تؤكد أهمية وظائف خط الدفاع الثاني والرقابة الإدارية لضمان وضوح المسؤولية ومعالجة توصيات مراجعة الحسابات في الوقت المناسب، ومن ذلك على سبيل المثال المسائل المتبقية ذات الأولوية العالية في مراجعة الحسابات المتعلقة بإدارة الصناديق الاستئمانية والأمن السيبراني، والحاجة إلى إطار للحوكمة والسياسات المتعلقة بالإسناد إلى جهات خارجية. وترحب اللجنة باعتماد سياسة مؤسسية موحدة بشأن إدارة شؤون الأمن.

## ب. وظيفة التقييم: دائرة التقييم المستقل

17. واصلت اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة تفاعلها الوثيق مع دائرة التقييم المستقل طوال عام 2025، إذ استعرضت التقدم المحرز في تنفيذ خطة عملها المعتمدة، وناقشت مدى أهمية نتائج التقييم وفائدتها في ظل بيئة عمل تزداد تعقيداً وتقلباً. وفي مداولاتها لعام 2025، أولت اللجنة أهمية لدور التقييم بوصفه مصدراً لأدلة موثوقة تُقدّم في الوقت المناسب بهدف توفير المعلومات اللازمة لتحديد الأولويات الاستراتيجية، والموازنة بين الخيارات، واتخاذ القرارات الإدارية، بدلاً من اقتصره على كونه وظيفةً للتعلّم بأثر رجعي. وشاركت اللجنة في التقييم المستقل الخارجي لتنفيذ سياسة التقييم، مشيرة إلى النتائج التي أظهرت أن وظيفة التقييم في هيئة الأمم المتحدة للمرأة تُحرز تقدماً مطرداً وجديراً بالثناء في تحقيق مؤشرات الأداء الرئيسية الخاصة بها. غير أن الاستعراض شدد على أن تحقيق مؤشرات الأداء الرئيسية، وإن كان عاملاً مهماً، ليس العامل الوحيد الذي ينبغي أن يُسترد به في اتخاذ القرارات الاستراتيجية وتعزيز الأثر التشغيلي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. ويسهم تعزيز التشارك في صياغة التوصيات، وتوليف الموضوعات الرئيسية، والإبلاغ عن نتائج التقييم في إبراز المساهمة المحورية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في إحداث التغيير طويل الأمد. واستعرضت اللجنة خطة التقييم المؤسسية للفترة 2026-2029 واستراتيجية التقييم المقرّرة تنفيذها بالتوازي مع الخطة الاستراتيجية للفترة 2026-2029، ورحبت بهما.

18. لاحظت اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة، مع التقدير، حرص دائرة التقييم المستقل على مواصلة التواصل المنتظم مع الإدارة العليا ومنتديات صنع القرار المؤسسي، بما فيها لجنة استعراض الأعمال، ومساهمتها الفعالة في عمليات التحول الاستراتيجي والتنظيمي على الصعيدين العالمي والإقليمي. وواصلت دائرة التقييم المستقل تعاونها مع شعبة الاستراتيجية والتخطيط والنتائج والفعالية، ما دعم إدماج أدلة التقييم في المذكرات الاستراتيجية، وأسهم في صياغة الخطة الاستراتيجية للفترة 2026-2029 وفي الاعتبارات المتعلقة بمراحل تنفيذها الأولى. وقد أبرزت مناقشات اللجنة في عام 2025 تنامي حالة عدم اليقين بشأن الموارد؛ وفي ظل هذا الواقع، بات هذا الترابط يكتسب أهمية متزايدة لضمان أن تظلّ الطموحات الاستراتيجية مستندة إلى الأدلة وقابلة للتحقيق.

19. في الوقت نفسه، أكدت اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة على الحاجة إلى تطوير وظيفة التقييم باستمرار. رحّبت اللجنة بالمرونة التي أظهرتها دائرة التقييم المستقل من خلال ما اضطلعت به في عام 2025 من أعمال تقييم سريعة وتكوينية، أتاحت تزويد المبادرات المؤسسية ذات الجداول الزمنية الضيقة بالمعلومات اللازمة. وفي الوقت نفسه، أكدت اللجنة مجدداً على أهمية إجراء التقييمات المؤسسية اللازمة ودعم مجموعة من عمليات التقييم اللامركزي، مع التنبيه لمخاطر استنزاف الموارد على نحو قد يُخلّ بجودة التقييم. وشددت اللجنة على ضرورة تعزيز آليات إعداد الموجزات التوليفية وتحديد الأولويات والمتابعة، بما يكفل توظيف نتائج التقييم توظيفاً فعلياً في إثراء التعلّم التنظيمي، وقرارات تخصيص الموارد، وإدارة الأداء على الصعيدين الإقليمي والقطري، ولا سيما في ظل القيود المالية القائمة.

### ج. وظيفة التحقيق

20. تلقت اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة على مدار العام مستجدات بشأن أنشطة التحقيق من مديرة دائرة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات والتحقيقات، الذي يُعدّ، بموجب مذكرة التفاهم المبرمة عام 2024 مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية والتحقيقات في الأمم المتحدة، جهة الاتصال المعنية بالتنسيق مع ذلك المكتب. ولم تشهد هيئة الأمم المتحدة للمرأة أي تحقيقات بارزة ذات أهمية كبيرة خلال عام 2025.

21. بموجب ميثاق دائرة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات والتحقيقات لعام 2024، أُسندت إلى الدائرة ولاية إجراء التحقيقات، وأنشئت وظيفة التحقيق الداخلي ورُوّدت بمحقّقين موقّنين يُموّلان من الرصيد النقدي غير المخصّص المتاح مرة واحدة لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة. ونتيجة لذلك، تُقدّم خدمات التحقيق في الهيئة وفق نموذج هجين، يجوز بموجبه لوظيفة التحقيق الداخلي أن تُباشر التحقيقات المُحالة إليها من مكتب خدمات الرقابة الداخلية والتحقيقات في الأمم المتحدة وأن تُجرّيها. ويظل المكتب المذكور جهة التلقّي الأولى للبلاغات المتعلقة بالاشتباه في سوء السلوك، إذ يضطلع بإجراء التقييمات الأولية واتخاذ القرارات بشأن ما إذا كان ينبغي أن يتولّى هو التحقيق في ادعاءات سوء السلوك أم تُحال إلى وظيفة التحقيق الداخلي.

22. يوفّر نموذج التحقيق الهجين هذا إطاراً من شأنه أن يُتيح لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، في نهاية المطاف، بناء وظيفة التحقيق واستيعابها داخلياً بصورة كاملة، على غرار ما هو معمول به في كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة، مثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.

23. اجتمعت اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة خلال العام بكلّ من مديرة دائرة التقييم المستقل ومراجعة الحسابات والتحقيقات ومديرة شعبة التحقيقات في مكتب خدمات الرقابة الداخلية والتحقيقات في الأمم المتحدة لمناقشة كيفية عمل النموذج الهجين. واستناداً إلى تلك المناقشات والمعلومات المقدّمة، أبدت اللجنة الملاحظات التالية:

#### 24. الملاحظات:

- أ. تؤدّي وظيفة التحقيق دوراً حاسماً في أي وكالة، إذ تُسهم في تعزيز المساءلة والامتثال لقواعد السلوك المقرّرة والسلوكيات المتوقّعة من أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين الذين تتعامل معهم هيئة الأمم المتحدة للمرأة، كما تُسهم في نهاية المطاف في توطيد وتعزيز الثقة في الهيئة بوصفها كياناً جديراً بدعم مساعيه.
- ب. تؤيّد اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة هدف الاستيعاب الداخلي الكامل لوظيفة التحقيق باعتباره وسيلةً للارتقاء بالتحقيقات من حيث توقيتها والمساءلة بشأنها وفعاليتها. ويُعدّ النموذج الهجين مساراً عملياً لتحقيق هذا الهدف. واستناداً إلى المعلومات المقدّمة إلى اللجنة، استمرّت زيادة الطلب على النموذج

الهجين، وتلقى مكتب خدمات الرقابة الداخلية والتحقيقات في الأمم المتحدة شكاوى متعلقة بطائفة واسعة من أنواع سوء السلوك وقام بفحصها. ووفقاً للمؤشرات المتاحة، لوحظ تحسُّن في معدلات الوقت المستغرق لإتمام معالجة الشكاوى المتعلقة بسوء السلوك خلال النصف الأول من عام 2025 مقارنةً بمتوسط الفترات الزمنية المسجَّلة في عام 2024، وهو أمر يستحق الإشادة.

ج. حُصِّصَ لوظيفة التحقيق الداخلي في إطار النموذج الهجين تمويلٌ مؤقتٌ لمدة سنتين، تنتهي صلاحيته في عام 2025. وتلاحظ اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة أنه جرى توفير تمويل انتقالي لمدة سنتين إضافيتين. وفي حين تُشيد اللجنة بالنزاهة وإدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة بضمان استمرارية النموذج الهجين واستيعاب وظيفة التحقيقات داخلياً في نهاية المطاف، فإنها تشدّد على أنّ تمويل هذه الوظيفة من الميزانية المؤسسية هو الخيار الأنسب، إذ يوفّر قدراً أكبر من قابلية التنبؤ والاستمرارية.

#### د. وظيفة الأخلاقيات

25. اجتمعت اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة مع المستشار الداخلي لشؤون الأخلاقيات في الهيئة خلال أول دورتين لها في عام 2025، ولاحظت ما تقدّمه وظيفة المشورة الأخلاقية المخصّصة من إسهام إيجابي ومنتام في ترسيخ القيم الأخلاقية، وبالتالي في تخفيف المخاطر التي تواجهها المنظمة. وتلاحظ اللجنة أنه عقب مغادرة مستشار شؤون الأخلاقيات في نهاية حزيران/يونيو 2025، استمرّت وظيفة المشورة الأخلاقية في أداء عملها، فيما عكفت إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على استكشاف خيارات مختلفة لتقديم خدمات الأخلاقيات إلى الهيئة.

26. ترحّب اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة بالخطوات المتخذة لمواصلة تعزيز الوعي بالمعايير الأخلاقية والتقيّد بها، وذلك من خلال التدريب، وإتاحة قنوات خدمية واضحة، والرقابة على برنامج الإفصاح المالي. وواصل مكتب الأخلاقيات إحراز تقدّم في تنقيح سياسات مهمة، مثل سياسة مكافحة الاحتيال وسياسة الضيافة والهدايا، وفي تنفيذ التدريب التوعوي وأنشطة التوعية في مختلف مكاتب هيئة الأمم المتحدة للمرأة. تهدف هذه الجهود إلى التأثير إيجاباً في ثقافة المنظمة. ويُستكمل ذلك من خلال تقديم المشورة الأخلاقية في الوقت المناسب، بما يُتيح التخفيف الاستباقي من مخاطر تضارب المصالح وإدارتها، وذلك من خلال تعزيز الثقافة الأخلاقية في الهيئة.

27. تُتاح المشورة والخدمات التي يقدمها مكتب الأخلاقيات للموظفين وللعاملين من غير الموظفين، غير أنّ الحجم الصغير نسبياً لوظيفة المشورة الأخلاقية يحدّ من قدرتها على تعزيز الثقافة الأخلاقية للهيئة وترسيخها، وهو ما يُمثّل خطراً كامناً تواجهه المنظمة.

#### 28. الملاحظات:

أ. ازدادت شواغل اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة إزاء استدامة وظيفة الأخلاقيات الداخلية في أعقاب مغادرة مستشار شؤون الأخلاقيات في نهاية حزيران/يونيو 2025. وخلال النصف الأول من العام، عمل المكتب بملاكٍ من موظّفين مهنيّين في مجال الأخلاقيات، هما: مستشار شؤون الأخلاقيات، ومحلّل مؤقت لشؤون الأخلاقيات برتبة ف-2. ولا يزال عدم وجود ميزانية مخصّصة للسفر يُعيق الأنشطة الأساسية للتدريب والتوجيه في الميدان، ما اضطرّ المكتب إلى الاعتماد على تمويل ظرفي لتغطية تكاليف السفر المتعلّق بأنشطة التوعية.

ب. عقب مغادرة مستشار شؤون الأخلاقيات، واصلت وظيفة الأخلاقيات عملها طوال النصف الثاني من عام 2025، وقدمت كامل مجموعة الخدمات، إذ كُلف محلل شؤون الأخلاقيات بالاضطلاع بواجبات مستشار شؤون الأخلاقيات ومسؤولياته. وفي ظلّ تزايد القيود المفروضة على الموارد المتاحة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، فإنّ اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة تدعو الإدارة إلى استكشاف سبل بديلة لأداء وظيفة الأخلاقيات وفق نموذج هجين، من خلال إقامة شراكة مع وكالة أخرى من وكالات الأمم المتحدة وتقاسم التكاليف معها.

ج. تواصل اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة تأكيدها على أنّ وجود وظيفة أخلاقيات مزوّدة بموارد كافية أمرٌ بالغ الأهمية لإدارة المخاطر بفعالية، وللمنظمة ككل. وتحتّ اللجنة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على إعطاء الأولوية للجهود المبذولة، ولا سيّما تخصيص الموارد، لمواصلة الاستفادة من التقدم المحرز في مجالين: تعزيز الوعي بالمعايير الأخلاقية، وتقديم المشورة والدعم الأخلاقيين إلى كامل القوى العاملة في الوقت المناسب وفعالاً. ومع تنامي الطابع اللامركزي للقوى العاملة نتيجة تنفيذ عملية التوجّه نحو الميدان، تزداد أهمية الحفاظ على قدرات داخلية قوية في وظيفة الأخلاقيات، حتى وإن أسند بعض جوانب هذه الوظيفة إلى جهات خارجية.

#### هـ. مجلس مراجعي الحسابات

29. اجتمعت اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة مع مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة الحالي وممثليه من ديوان المحاسبة الاتحادي للبرازيل (Tribunal de Contas da União) في جلسة خاصة خلال اجتماعها المنعقد في تشرين الأول/أكتوبر 2025، إذ استعرضت تقرير المجلس عن السنة المالية 2024. وقدم مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة إحاطةً إلى اللجنة بشأن الرسالة التي وجهها إلى الإدارة فيما يخصّ السنة المالية 2024، وحالة تنفيذ توصيات مراجعة الحسابات السابقة.

#### 30. الملاحظات:

أ. حدّدت الرسالة الموجّهة إلى الإدارة والصادرة عن مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة لعام 2024 ستّ توصيات رئيسية تتعلق بأوجه القصور في توقيت الاعتراف بالإيرادات، وعدم الاتساق بين السجلات المدوّنة في نظام كوانتوم وتلك المدوّنة في نظام إدارة الشركاء والمنح، وتحليل رصد المخاطر ومراقبتها، ولا سيّما على الصعيد الميداني. وأفاد المجلس بإحراز تقدّم متفاوت في تنفيذ توصياته، إذ بلغ معدّل تنفيذ توصيات السنة السابقة 21 في المائة. وتلاحظ اللجنة تحسّناً في تنفيذ التوصيات المعلّقة منذ أمد طويل الصادرة عن مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة، وتحثّ على الإسراع في تنفيذ ما تبقى من توصيات السنوات السابقة، فضلاً عن التوصيات الجديدة الصادرة في عام 2024.

ب. وتلاحظ اللجنة أنّ هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد حصلت من مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة، للسنة الرابعة عشرة على التوالي، على رأي مراجعة غير مشفوع بتحفظ بشأن بياناتها المالية لعام 2024. ولاحظت اللجنة أيضاً أنّ البيانات المالية المراجعة لعام 2024 تضمّنت أول بيان عن المراقبة الداخلية بشأن إعداد التقارير المالية.

## رابعاً. استعراض اللجنة الاستشارية لنُظُم الحوكمة وإدارة المخاطر والمراقبة، وإدارة العمليات والبرامج

يتضمّن هذا القسم من التقرير موجزاً للمشورة التي قدّمتها اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة إلى المديرية التنفيذية بشأن الممارسات الجيدة المتعلقة بإطار المساءلة وتُظْمها في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بما في ذلك الحوكمة وإدارة المخاطر والإدارة المالية.

### أ. الموارد المالية

31. واجهت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تهديدات خارجية كبيرة طالبت تمويلها في عام 2025. كانت مبادرة التوجّه نحو الأقاليم والبلدان قد دخلت حيز التنفيذ قبل ظهور صدمات التمويل العالمية في عام 2025، وقد أثبت ذلك التنفيذ جدواه وحُسّن توقيتته. ورغم أن خفض التكاليف لم يكن الدافع الأساسي وراء هذه المبادرة، فإنها أتاحت فرصة ملموسة لترشيد الإنفاق.

32. تُقَرّ اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة بالإجراءات السريعة التي اتخذتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لاحتواء التكاليف، ومنها فرض سقوف على نفقات السفر وعدم تجديد عقود الخبراء الاستشاريين. غير أن هذه التدابير قصيرة الأجل وذات طابع ظرفي بحكم طبيعتها، ولا تُعالج بصورة كاملة المسألة الجوهرية المتعلقة باستدامة الموارد المالية للهيئة. كما تُؤكّد اللجنة على الحاجة إلى تخصيص تمويل مستدام يكفي للحفاظ على الوظائف الأساسية ضمن خطّي الدفاع الثاني والثالث، ولا سيما وظيفتي الأخلاقيات والتحقيقات، إلى جانب تعزيز وظيفة الموارد البشرية.

33. دأبت اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة على إبراز أوجه النقص في الموارد العادية (الموارد الأساسية والموارد المخصّصة للميزانية المؤسسية)، التي لم تعد تُشكّل الجزء الأكبر من تمويل الهيئة منذ عام 2014. وقد أفضى الاعتماد المتزايد على الموارد غير الأساسية إلى تقليص نسبة إجمالي الموارد المخصّصة للوظائف المؤسسية، سواء في الميدان أو في المقر.

34. تطلّ اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة مدركةً للتحديات المستمرة التي تواجهها منظومة الأمم المتحدة ككل، بما فيها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، في تعبئة الموارد الأساسية وغير الأساسية. وعلى الرغم من أنّ الوضع المالي في عام 2025 ظلّ في حدود المُحتمل، فإنّ آفاق عام 2026 وما يليه يكتنفها الغموض. ولا تزال اللجنة ترى أنّ هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقف عند منعطف حاسم في رسم هيكلها المالي بما يكفل توفير تمويل مستدام لولايتها الثلاثية. ومع النمو السريع في الموارد غير الأساسية، والتوسّع المستمر في الانتشار الميداني، وتزايد تعقّد المشهد الجيوسياسي، تبرز الحاجة إلى تفكير متجدّد وتُهج مبتكرة في تعبئة الموارد.

35. بناءً على ما سبق، تؤيّد اللجنة المناقشات الجارية بشأن سيناريو التمويل في أسوأ الأوضاع، وما يقابله من تدابير توضع للتخفيف من آثاره. وترجّب اللجنة بالجهود المبذولة خلال عام 2025 لتحديد الوظائف الأساسية، وتخصيص مصادر التمويل المناسبة لها، ووضع هيكل تنظيمي معياري يُعزّز الكفاءة والقدرة على الاستجابة في آن واحد. ومن شأن التخطيط الاستباقي أن يُتيح اتخاذ قرارات استراتيجية بدلاً من ردود فعل ارتجالية، إذا ما اقتضت الضرورة إجراء مزيد من خفض التكاليف. وتؤكّد اللجنة ضرورة أن تُجسّد الميزانية المتكاملة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة التحوّلات الجارية في مشهد التمويل، وأن تستند استناداً وثيقاً إلى نموذج تمويل مستدام وإلى حضور تنظيمي يتلاءم مع هذا النموذج.

36. وترجّب اللجنة أيضاً بما يجري النظر فيه من استراتيجيات جديدة، تشمل إقامة شراكات مع القطاع الخاص ومع المصارف الإنمائية متعددة الأطراف، وتوطيد العلاقات مع الجهات المانحة غير التقليدية، وتوسيع نطاق التبرعات الفردية. كما تُؤكّد اللجنة أهمية الحفاظ على قاعدة تمويل أساسية كافية، وتُشجّع على المضيّ قدماً في وضع أهداف

مالية مرجعية (مثل تحديد مستوى الموارد الذي تُعدّ الهيئة عنده مكتفيةً مالياً) فضلاً عن تبني تفكير مبتكر في تصميم هيكل مالي مستدام.

## ب. الموارد البشرية

37. وخلال عام 2025، تلقت اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة إحاطات بشأن وظيفة الموارد البشرية، شملت أبرز التحديات والفرص؛ كما أحيطت علماً بعملية التوجّه نحو الأقاليم والبلدان. وأقيمت اللجنة على اطلاع بحالة إعداد "استراتيجية الأفراد" والتقدّم المحرز فيها، كما تلقت إحاطةً بشأن أبرز نتائجها وتوصياتها.

38. ترجّب اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة بالجهود التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتعزيز قيادة وظيفة الموارد البشرية وتزويدها بالموارد اللازمة، رغم التحديات المالية التي تواجهها. ويُعدّ التكاليف بإجراء استعراض وظيفي للموارد البشرية على يد مستشار خارجي وإتمام ذلك الاستعراض خطوةً إيجابية في هذا الاتجاه، إذ تُمثّل الموارد البشرية العنصرَ الأهم في الاضطلاع بولاية هيئة الأمم المتحدة للمرأة وتنفيذ خطتها الاستراتيجية للفترة 2026-2029. ويُمثّل هذا الاستعراض أيضاً خطوةً مهمّة في تنفيذ إدارة التغيير داخل الهيئة.

39. أحاطت اللجنة علماً بأنّ الاستعراض الخارجي خلص إلى استنتاجات مهمة، من أبرزها الحاجة إلى تعزيز خدمات الموارد البشرية في الميدان، وإلى الاستثمار في برامج إدارة المواهب، بما يشمل تنمية القدرات القيادية والتخطيط لتعاقب الموظفين، وأنشطة التعلّم والتطوير المهني، وتطوير الأداء، وذلك بهدف تحسين الأداء العام للمنظمة. كما أبدت الدراسة ملاحظات بالغة الأهمية في مجالات رئيسية أخرى من مجالات الموارد البشرية، منها قصور الموارد المخصّصة للخدمات المقدّمة إلى المستفيدين وإلى الخدمات الاستراتيجية على حدّ سواء، فضلاً عن افتقار إدارة الموارد البشرية ذاتها إلى هيكل إداري ملائم. وخلصت الدراسة إلى أن هذه العوامل أثّرت تأثيراً سلبياً في قدرة إدارة الموارد البشرية على أداء مهامها.

40. ترى اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة أنّ الخيارات التي اقترحتها المستشار الخارجي تُمثّل سبيلاً عملياً لمعالجة المسائل العالقة منذ أمد طويل، مع مراعاة الأوضاع المالية القائمة. وتُشدّد اللجنة على أهمية وضع نموذج تشغيلي مُنقّح لوظيفة الموارد البشرية وعلى الطابع العاجل لهذا الإجراء، وذلك بهدف تقريب الوظيفة في الهيئة من المعايير المعمول بها في الكيانات المماثلة، والأهم من ذلك تحسين نسبة موظفي الموارد البشرية إلى إجمالي عدد الموظفين. وستتطلب الخيارات الثلاثة جميعها توفير موارد إضافية من الموظفين لوظيفة الموارد البشرية، مع الإقرار بأنّ القيود الراهنة على الموارد قد تستلزم تنفيذ التغييرات على مراحل.

41. على الرغم من هذه القيود، ترجّب اللجنة بالتنفيذ الجاري لعملية التوجّه نحو الأقاليم والبلدان، إذ يُتوقّع أن تستمر عمليات الانتقال إلى بون ونيروبي طوال الربعين الثاني والثالث من عام 2026. وتلاحظ اللجنة أنّ الوضع التمويلي أثّر، وإن بشكل محدود، في عدد قليل من الوظائف المُحدّدة للتوجّه نحو الأقاليم والبلدان، وأنّ أثره ظلّ في حدود التوقّعات، والأهم من ذلك أنّ الموظفين المعنيين أبقوا على اطلاع دائم بشروط التمويل والجدول الزمني.

42. تُتيح عملية التوجّه نحو الأقاليم والبلدان أيضاً فرصةً لإرساء إدارة فعّالة للتغيير على نطاق المؤسسة، ما سيُعزّز قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تنفيذ ولايتها بفضل تجاوبها مع بيئة تشهد قيوداً متزايدة، وبما يتّسق مع التغييرات المحتملة التي قد تنبثق عن عمليات إعادة الهيكلة قيد المناقشة على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

## 43. الملاحظات

أ. ترحّب اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة بإطلاق "استراتيجية الأفراد" التي تستهدف معالجة الاحتياجات التي ظلّت قائمة في تقديم خدمات الموارد البشرية كما تلاحظ اللجنة التقدّم المُحرّز في الانتقال من عقود الخدمات إلى نمط التعاقد بموجب اتفاقات التعاقد مع موظفين. غير أنها لا تزال تشعر بالقلق إزاء استمرار استخدام عقود الأفراد من غير الموظفين لأداء مهام هي في الأصل من اختصاص الموظفين النظاميين. ولا تزال اللجنة تشعر بالقلق من أنه رغم انخفاض أعداد القوى العاملة بنسبة 5 في المائة في عام 2025، فإنّ نسبة الأفراد من غير الموظفين ظلّت مرتفعة عند 63 في المائة.

ب. لا تزال اللجنة تشعر بالقلق إزاء المخاطر التي تلحق بالمنظمة من جرّاء استمرار نقص الموارد المخصّصة لوظيفة الموارد البشرية، ولا سيّما في ضوء عملية التوجّه نحو الأقاليم والبلدان. ورغم أنّ التقدّم المُحرّز في عملية التوجّه نحو الأقاليم والبلدان يستحقّ الثناء، فإنّ اللامركزية تُبرز بمزيد من الوضوح الحاجة المُلحّة إلى تخصيص موارد إضافية وكافية لإدارة الموارد البشرية في الميدان، وإلى معالجة ما تنطوي عليه هذه العملية من مخاطر تمسّ الاحتفاظ بالكفاءات.

ج. تسير عملية التوجّه نحو الأقاليم والبلدان على ما يبدو سيراً حسناً، وتواصل اللجنة تأكيدها على أهمية كفاءة التواصل الفعّال مع الموظفين في الوقت المناسب، بما يضمن الشفافية ويحفّز المشاركة. وينبغي مواصلة الرصد الدقيق لما قد ينشأ عن هذه العملية من تحديات، بما فيها التحديات القانونية، وذلك صَوْناً لاستمرارية تصريف الأعمال ومعالجة لشواغل الموظفين في المراحل الرئيسية. كما تُؤكّد اللجنة مجدداً على أهمية اعتماد نهج شامل في تقييم نتائج عملية التوجّه نحو الأقاليم والبلدان، بهدف الوقوف على أثرها في الكفاءة والفعالية على المستوى التشغيلي، وكذلك على أي تأثيرات غير مقصودة قد تطرأ على الأداء أو على أصحاب المصلحة أو الموظفين، وتستدعي الاهتمام.

## ج. البيانات المالية والنظم المالية

44. استعرضت اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة مسودة البيانات المالية للسنة المنتهية في 31 كانون الأول/ديسمبر 2024، ورخّبت بعملية الإصلاح الشامل التي خضعت لها هذه البيانات في إطار إعدادها لهذا العام. فقد أسهم هذا الجهد الجوهرى في تحسين وضوح البيانات المالية وقابلية استخدامها تحسّيناً ملحوظاً، وفي مواءمتها على نحو أوّثق مع الممارسات المتّبعة في سائر وكالات الأمم المتحدة، فضلاً عن إدراج إفساحات جديدة تهّم الجهات المانحة. وتُشيد اللجنة، في هذا الصدد، بالفريق المالي في هيئة الأمم المتحدة للمرأة على ما بذله من جهود وعلى استجابته البناءة للتوصية التي قدّمتها اللجنة بإجراء هذا الاستعراض.

45. أجرت اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة استعراضها التشاوري للبيانات المالية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لعام 2024 في 10 نيسان/أبريل 2025، ثمّ عقدت اجتماعاً رسمياً في 15 نيسان/أبريل 2025 للتداول بشأن ما خلص إليه الاستعراض. وخلال هاتين الجلستين، تباحثت اللجنة مع موظفي الهيئة في المسائل الرئيسية، فأفضت هذه المناقشات إلى إدخال تعديلات على مشروع البيانات المالية، صُحّحت بموجبها بعض البنود وتعرّز وضوح الإفصاحات. وفي أعقاب هذه التنقيحات، أفادت اللجنة بأنّه لا اعتراض لديها على إحالة البيانات المالية إلى مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة.

46. حصلت الهيئة على رأي مراجعة غير مشفوع بتحفظ من مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة، وذلك للسنة الرابعة عشرة على التوالي منذ إنشائها في عام 2010. وترجّب اللجنة بإنجاز البيانات المالية المُراجَعة لعام 2024 في الوقت المناسب، علماً بأنها تضمّنت لأول مرة بياناً عن المراقبة الداخلية المتعلقة بإعداد التقارير المالية، فضلاً عن رأي مراجعة غير مشفوع بأي تحفظ.

47. تلقت اللجنة إحاطات منتظمة من شعبة التنظيم والإدارة بشأن المسائل المالية، ومن شعبة الاستراتيجية والتخطيط والنتائج والفعالية بشأن مسائل الميزانية، إلى جانب إحاطات دورية عن الوظائف المؤسسية الشاملة، التي تشمل التخطيط الاستراتيجي والإدارة القائمة على النتائج، والشفافية وإعداد التقارير المؤسسية، وإدارة المخاطر المؤسسية، ومنع الاحتيال. كما تلقت اللجنة من مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة تعليقات إيجابية أشاد فيها بالتعاون الذي حظي به من وظيفة الشؤون المالية ومن الإدارة خلال عملية مراجعة البيانات المالية.

#### د. تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

48. واصلت اللجنة الاستشارية المعنية بالمراقبة رصد بيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مع تركيز مستمر على تنفيذ نظام التخطيط المركزي للموارد (كوانتوم) وتثبيت أركانه، وما يرتبط بذلك من مخاطر تتعلق بحوكمة البيانات والأمن السيبراني. وفي مناقشاتها لعام 2025، نظرت اللجنة بصورة متزايدة إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بوصفها أداة تشغيلية تدعم تحقيق اللامركزية في إطار عملية التوجّه نحو الأقاليم والبلدان، وباعتبارها في الوقت نفسه ضرورة استراتيجية لتعزيز الكفاءة في الإدارة المالية والإبلاغ عن النتائج في إطار الخطة الاستراتيجية للفترة 2026-2029، مع مراعاة مقتضيات مبادرة "الأمم المتحدة 80".

49. فيما يتعلّق بالمرحلة الأولى من نظام كوانتوم، نظرت اللجنة في نتائج المراجعة المشتركة التي خلصت إلى أنّ التنفيذ كان مرضياً بوجه عام، وإن كانت قد رصدت أوجه ضعف لا تزال قائمة وتستدعي اهتمام الإدارة، شملت مراقبة الأمن السيبراني، وحماية البيانات، وإدارة التغيير، وتسوية المدفوعات المتعلقة بالشركاء. ولاحظت اللجنة أنّه رغم ما أحرز من تقدّم في معالجة التوصيات، تظلّ المخاطر المتبقية ذات شأن، ولا سيّما في ظل بيئة تتسم بتقليص أعداد الموظفين، وتطبيق تدابير لاحتواء التكاليف، وتنامي الاعتماد على النظم المتكاملة في دعم العمليات اللامركزية.

50. أحاطت اللجنة علماً بالتقدّم المُحرز في تنفيذ المرحلة الثانية من نظام كوانتوم (+)، التي تهدف إلى تعزيز التكامل بين الأهداف والنتائج وتخصيص الموارد، وإلى تحسين وظيفتي الرصد والإبلاغ. وأكّدت اللجنة أنّ أي تأخير في تنفيذ مرحلة كوانتوم+ أو أي قصور في وظائفها سيُشكّل خطراً جسيماً على قدرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة على إرساء خطوط أساس موثوقة، وتتبع الأداء، وإثبات النتائج منذ انطلاق الخطة الاستراتيجية للفترة 2026-2029. ومن هذا المنطلق، شدّدت اللجنة على ضرورة وضع آلية واضحة للحوكمة، وتحديد الأولويات بدقة، وترتيب الجدول الزمني بواقعية، من أجل تنفيذ المرحلة الثانية، وذلك في ضوء القيود الراهنة على الموارد واحتمال نشوء مخاطر جديدة جرّاء اللامركزية ونقل الوظائف إلى مواقع جديدة. ولذلك، أكّدت اللجنة أهمية مواصلة الاستثمار في ثلاثة مجالات هي حوكمة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والأمن السيبراني، وإدارة البيانات؛ إذ إنّ أي ضعف في هذه المجالات من شأنه أن يقوّض الكفاءة التشغيلية كما أنّه سيمنع لبطال مصداقية المنظمة لدى الدول الأعضاء والجهات المانحة والشركاء، في وقت يتزايد فيه التدقيق وتشتدّ فيه المنافسة على الموارد.

## هـ. إدارة المخاطر المتعلقة بالأطراف الثالثة

51. واصلت اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة رصد التطورات في إدارة المخاطر المتعلقة بالأطراف الثالثة، ورأت أن هذا المجال يُمثّل خطراً متنامياً على أهمية على مستوى المؤسسة ككل، لا مجرد مسألة امتثال قائمة. وأقرّت اللجنة بالإجراءات التي اتخذتها الإدارة في أعقاب حادثة تسرّب البيانات التي شملت معلومات تستضيفها جهة خارجية مُقدّمة للخدمات، بما في ذلك الجهود المبذولة لتعزيز وعي المستخدمين والمساءلة، وتعزيز إجراءات أمن المعلومات. غير أنّها لاحظت أنّ الاعتماد على مُقدّمي الخدمات الخارجيين يُتوقّع أن يتنامى أكثر في ظلّ تدابير احتواء التكاليف، وعمليات الإسناد إلى جهات خارجية، وعملية توجّه المنظمة إلى الأقاليم والبلدان.

52. في هذا السياق، أعربت اللجنة عن قلقها إزاء التوصيات التي أصدرتها دائرة المراجعة الداخلية للحسابات منذ أمد طويل بشأن إدارة المخاطر المرتبطة بالأطراف الثالثة، ولا سيّما في مجالي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والبيانات، إذ لم تُنفذ هذه التوصيات حتى الآن إلا تنفيذاً جزئياً. وأكدت اللجنة من جديد أهمية اتخاذ ثلاثة إجراءات: أولاً، إنشاء سجلّ مركزي شامل بأبرز مُقدّمي الخدمات المُسنّدة إلى جهات خارجية والمحافظة على هذا السجلّ؛ وثانياً، تحديد المسؤوليات وآليات التصعيد بوضوح؛ وثالثاً، إجراء تقييم منهجي للمخاطر المرتبطة بالأطراف الثالثة ورصدها بانتظام. وشدّدت اللجنة على أنّ التأخّر في معالجة هذه المسائل من شأنه أن يُعرّض هيئة الأمم المتحدة للمرأة لمخاطر تشغيلية وأخرى تمسّ السمعة والمسؤوليات الائتمانية، وذلك في وقت يشهد فيه التدقيق المؤسسي تصاعداً ملحوظاً.

## و. مسائل هامة أخرى تتعلق بالحوكمة والمراقبة الداخلية

53. واصلت اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة رصد التطورات في سائر مسائل الحوكمة والمراقبة الداخلية التي أثارها في السنوات الأخيرة، وتشمل ما يلي:

أ. لا يزال برنامج إدارة المخاطر المؤسسية يشهد تطوّراً مطّرداً، غير أنّ ثمة مجالاً لتحسين الإبلاغ المؤسسي عن المخاطر، بما يكفل إحالة المخاطر المهمّة إلى المستويات الإدارية المختصة في الوقت المناسب لاتخاذ القرار بشأنها، وبما يُمكن القيادة العليا من متابعة تنفيذ تدابير التخفيف متابعه منهجية على امتداد المستويات التنفيذية. ونظراً إلى ما تواجهه الهيئة من تحديات ناجمة عن حالة عدم اليقين بشأن الموارد المالية وعن مبادرات إعادة الهيكلة الكبرى، تواصل اللجنة التأكيد على أهمية تخصيص موارد كافية لإدارة المخاطر، وعلى تعزيز وظائف المراقبة في خطّي الدفاع الأول والثاني.

ب. استُكملت عملية إعداد بيان المراقبة الداخلية الذي يُثبت مساءلة الإدارة ومسؤوليتها عن إدارة المخاطر والمراقبة الداخلية. وقد أُسندت هذه المهمة إلى شعبة التنظيم والإدارة، التي تعتزم إدراج هذا البيان ضمن التقارير المالية لعام 2025، على أن يُعدّ بياناً شاملاً للمراقبة الداخلية في مرحلة لاحقة.

54. فيما يتعلق بالإصلاحات المالية والمتعلقة بالميزانية، رحّبت اللجنة بإعادة هيكلة شعبة التنظيم والإدارة، بما في ذلك إنشاء وظيفة المسؤول المالي الأول، التي يُتوقّع أن تُعزّز الاتساق والمساءلة في إدارة الميزانية والشؤون المالية. ورحّبت اللجنة أيضاً بتنفيذ مشروع بريزم 1 (Prism 1)، الذي يُمثّل خطوة مهمّة على طريق تحسين آليات تتبّع النتائج. وترى اللجنة كذلك أنّ المشاركة النشطة للمقر والمديرين الإقليميين في عملية إعداد ميزانية عام 2026 تُعدّ بمثابة مؤثّر على التوجّه نحو عملية أكثر تكاملاً وشمولاً لإعداد خطط العمل والميزانية، ودافعاً في الوقت ذاته لتحقيق هذا التوجّه على أرض الواقع. ومن المتوقع أن يُسهّم هذا النهج في تعزيز إحساس المديرين بالملكية والمساءلة إلى حد كبير.

## خامساً. الخلاصة

55. باتت الجهود التي تبذلها هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالتعاون مع الشركاء وأصحاب المصلحة، داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها، وتوسيع نطاق التعامل معهم، أكثر أهمية من أي وقت مضى في سبيل تحقيق أهدافها الاستراتيجية المتمثلة في النهوض بالمساواة بين الجنسين وتعزيز تمكين المرأة على الصعيد العالمي، ولا سيما في ظل المناخ الجيوسياسي الراهن.
56. تُثني اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة على هيئة الأمم المتحدة للمرأة، لمواصلة التزامها بالتميز المؤسسي والتحول في أساليب العمل، إذ يُمثل ذلك ركيزة أساسية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية المنصوص عليها في خطتها الاستراتيجية للفترة 2026-2029.
57. يتمثل أحد المحاور الرئيسية لعمل اللجنة في عام 2026 في التواصل مع الإدارة بشأن انطلاق تنفيذ الخطة الاستراتيجية الجديدة للفترة 2026-2029، وبشأن الخطوات المتخذة لإدارة آثار التطورات الجيوسياسية المستجدة وما قد ينجم عن مبادرة الأمم المتحدة 80 من تغييرات هيكلية محتملة. وفي هذا السياق، تُشجع اللجنة على إيلاء اهتمام مستمر بتدابير التخفيف من المخاطر، التي تُستهدف حماية قدرة الهيئة على الاضطلاع بولايتها من أي تهديدات. كما تُشجع على استعراض هذه التدابير بصورة منتظمة.
58. في الختام، تتقدم اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة بالشكر إلى إدارة هيئة الأمم المتحدة للمرأة وموظفيها، وإلى أمانة اللجنة الاستشارية، على تيسير جميع اجتماعاتها وكفالة مشاركة رفيعة المستوى ومناقشات مثمرة خلال عام 2025.

## سادساً. المرفقات

## المرفق (1): قائمة الأعضاء في اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة لعام 2025

اسم العضو	التعليقات
السيدة مي كيت وان (سنغافورة)	عضو منذ شباط/فبراير 2019، شغلت منصب رئيسة اللجنة من كانون الثاني/يناير إلى أيلول/سبتمبر 2025، وانتهت ولايتها الثانية في تشرين الأول/أكتوبر 2025.
السيد روبرت لاهي (كندا)	عضو منذ تشرين الأول/أكتوبر 2019، شغل منصب نائب رئيسة اللجنة، وانتهت ولايته الثانية في تشرين الأول/أكتوبر 2025.
السيد كريس هيموس (جنوب أفريقيا والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية)	عضو منذ آب/أغسطس 2022، ويشغل حالياً ولاية ثانية مدتها ثلاث سنوات.
السيدة جنيفر ليستر (جامايكا)	عضو منذ تشرين الأول/أكتوبر 2023، وتشغل حالياً ولاية أولى مدتها ثلاث سنوات. تشغل منصب رئيسة اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة منذ تشرين الأول/أكتوبر 2025.
السيدة دوروثي لوكنس (أستراليا)	عضو منذ تشرين الأول/أكتوبر 2024، وتشغل حالياً ولاية أولى مدتها ثلاث سنوات.

**المرفق (2): تواريخ اجتماعات اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة لعام 2025**

الاجتماع الأول للجنة الاستشارية المعنية بالرقابة (حضورياً في نيويورك)	2-4 نيسان/أبريل 2025
الاجتماع الثاني للجنة الاستشارية المعنية بالرقابة (حضورياً في نيويورك)	24-26 حزيران/يونيو 2025
الاجتماع الثالث للجنة الاستشارية المعنية بالرقابة (حضورياً في نيويورك)	7-9 تشرين الأول/أكتوبر 2025