A

联合国粮食及农业组织 | Food and Agriculture Organization of the United Nations | Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture | Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций | Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura | منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة

لجنة المالية

الدورة الثمانون بعد المائة

روما، 18–22 مايو/أيار 2020

لجنة المراجعة في منظمة الأغذية والزراعة – التقرير السنوي للمدير العام عن سنة 2019

يمكن توجيه الاستفسارات بشأن مضمون هذه الوثيقة إلى:

السيدة Beth Crawford
مديرة مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد
أمينة لجنة المراجعة في منظمة الأغذية والزراعة
الهاتف: 52298 06570 39+

يمكن طباعة هذه الوثيقة عند الطلب انسجامًا مع مبادرة منظمة الأغذية والزراعة للحد قدر المستطاع من أثرها على البيئة وتشجيع اتصالات أكثر مراعاة للبيئة. ويمكن الاطلاع على هذه الوثيقة وعلى غيرها من الوثائق على موقع المنظمة www.fao.org

الموجز

إن لجنة المراجعة:

- ترحب بدعم المدير العام الجديد لعمل اللجنة وتلحظ التزامه، في جملة أمور، بما يلي:
  - إعطاء "القدوة على أعلى مستوى"
  - جعل المنظمة أكثر ديناميكية وشفافية وشمولية لتحسين الكفاءة والفعالية، بما في ذلك زيادة تفويض السلطة، لا سيما في ما يتعلق بمسائل الموارد البشرية
  - حلّ قضية المفتش العام بفعالية
  - ضمان استقلالية مكتب المفتش العام في ما يتعلق بوظائف المراجعة والتحقيق
- تلحظ مع التقدير النقاش الصريح والبنّاء الذي دار بينها وبين الإدارة ومكتب المفتش العام وجهات أخرى، في سياق عملها؛
- تخلص إلى استنتاج إيجابي بشأن عمل مكتب المفتش العام وتنسيقه مع مهام الرقابة الأخرى؛
- تشير إلى أنه قد تم حل مشكلة انتقاص استقلالية عمليات مكتب المفتش العام (أنظر الوثيقة FC 180/11.1 – *التقرير السنوي للمفتش العام لسنة 2019*)؛
- ترحب بالتدابير التي تمت مناقشتها مع مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد ومكتب المفتش العام لتخفيف النقص المحتمل في الموارد المدرجة في الميزانية، وخاصة في مجالات التحقيق، مع الاستمرار في مراقبة المشكلة؛
- تؤكد دعمها للميثاق المنقح لمكتب المفتش العام، وتتطلع إلى مواصلة النقاش داخل المنظمة وعلى مستوى منظومة الأمم المتحدة حول كيفية معالجة مزاعم سوء السلوك ضد رئيس تنفيذي في المنظمة؛
- تلحظ التطورات الإيجابية في المجالات المتعلقة بالشؤون الأخلاقية، لا سيما الفصل بين مهام الشؤون الأخلاقية ومهام أمين المظالم؛ والتحسينات المدخلة على سياسات المنظمة وعملياتها وتدابيرها المتعلقة بالوقاية من التحرش والتحرش الجنسي وسوء استغلال السلطة؛ وإصدار سياسة منقحة لحماية المبلغين عن الأعمال غير القانونية؛
- ترحب بإصدار المراجع الخارجي لرأي غير معدّل بشأن البيانات المالية لعام 2018؛
- تلاحظ مع التقدير الجهود المبذولة من قبل إدارة المنظمة والتقدم المحرز في معالجة توصيات المراجعات الداخلية والخارجية؛
- ستواصل رصد التقدم المحرز بشأن مختلف مبادرات الإدارة وإجراءات متابعة ملاحظات اللجنة.

وبالإضافة إلى ذلك، تقدم لجنة المراجعة إلى لجنة المالية اقتراحًا بإعادة تسمية اللجنة باسم **"لجنة الرقابة الاستشارية"**، لكي ينظر فيه المجلس ويوصي باعتماده.

التوجيهات المطلوبة من لجنة المالية

إن لجنة المالية مدعوة إلى أخذ العلم بالتقرير السنوي للجنة المراجعة في المنظمة لعام 2019.

مسودة المشورة

أخذت لجنة المالية علمًا بالتقرير السنوي للجنة المراجعة في المنظمة لعام 2019، وقد:

(أ) أقرّت بالدور العام الذي تضطلع به لجنة المراجعة في توفير ضمانات مستقلة ومشورة مستقلة في مجالات ولايتها بموجب اختصاصاتها المرجعية؛

(ب) ورحبت بالتقرير، الذي تضمن استنتاجات إيجابيّة بشأن عمل مكتب المفتش العام والمشورة ذات الصلة في ما يتعلق بنظام المنظمة للرقابة الداخلية ولإدارة المخاطر والحوكمة؛

(ج) وأعربت عن رضاها حيال المشورة التي قدمتها لجنة المراجعة في مجالات ولايتها؛

(د) ورحبت بموافقة المدير العام على التوصيات المقدمة في التقرير؛

(هـ) وأيدت اقتراح تغيير اسم اللجنة إلى "لجنة الرقابة الاستشارية"، وقدمته إلى المجلس للمصادقة عليه؛

(و) ووافقت على إن يتم إجراء تقييم دوري خارجي ومستقل، أو استعراض للنظراء، بشأن أداء اللجنة، بالإضافة إلى التقييم الذاتي؛

(ز) وأعربت عن تقديرها للتقدم المحرز في تنفيذ توصيات اللجنة وتطلعت إلى تقرير حالة آخر تقدمه الإدارة خلال الدورة العادية التالية للجنة المالية في نوفمبر/تشرين الثاني 2020.

بيان المحتويات

مقدمة 5
أولًا – الرسائل الرئيسية وملخص للاستنتاجات الصادرة عن عمل لجنة المراجعة خلال عام 2019 6
ثانيًا –عمل اللجنة 7
الوظائف والمسؤوليات 7
خطة عمل عام 2019 8
الاستعراضات المواضيعية لعام 2019 8
التوجيهات المخصصة لعام 2019 8
مكتب التقييم 8
ثالثًا – سياسات المحاسبة والتقارير المالية 9
رابعًا – الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر 9
توصيات المراجعة الداخلية 9
توصيات المراجعة الخارجية 10
سياسات الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر 11
إدارة الموارد البشرية 11
سياسة المنظمة للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسيين 11
خامسًا – سياسات وإجراءات المنظمة لمكافحة ممارسات الغش والفساد والتواطؤ 11
سياسة المنظمة لمكافحة الغش والممارسات الفاسدة الأخرى 11
سياسة حماية المبلغين عن الأعمال غير القانونية 11
معاقبة الموردين 12
سادسًا – برنامج المبادئ الأخلاقية 12
وظيفة الشؤون الأخلاقية 12
برنامج الإقرار المالي 12
كفاية الموارد لوظيفة الشؤون الأخلاقية 12
سابعًا – فعالية وظائف مكتب المفتش العام 13
استقلالية مكتب المفتش العام 13
ميثاق مكتب المفتش العام 13
ضمان المراجعة بالاستناد إلى المخاطر 13
وظائف التحقيق 13
التوظيف والميزانية في مكتب المفتش العام 14
ثامنًا – حالة تنفيذ التوصيات السابقة للجنة المراجعة 14
تاسعًا – مسائل أخرى 15
الزيارة الميدانية 15
المرفق 1: تشكيل اللجنة في عام 2019 16
المرفق 2: حالة تنفيذ توصيات لجنة المراجعة 17

مقدمة

1- يسرّ لجنة المراجعة تقديم تقريرها السنوي لعام 2019. ويُقسم هذا التقرير وفقًا لاختصاصات اللجنة التي أقرّها المجلس[1] في دورته الحادية والستين بعد المائة في أبريل/نيسان 2019، والواردة في القسم 146 من دليل إجراءات المنظمة، *المرفق جيم* (MS 146-C).

2- يقدم هذا التقرير السنوي السابع عشر للجنة المراجعة نظرة عامة على عمل اللجنة وملاحظاتها ونصائحها وتوصياتها، التي تم وضعها خلال الفترة المشمولة بالتقرير، لكي ينظر فيها المدير العام ولجنة المالية.

3- وقد عقدت اللجنة اجتماعات لمدة يومين في فبراير/شباط ويوليو/تموز ونوفمبر/تشرين الثاني من عام 2019، في مقرّ المنظمة.

4- وأعربت اللجنة عن تقديرها للتحديثات المنتظمة التي تلقتها في كل اجتماع من نواب المدير العام وكبار المدراء، والمناقشات الصريحة والبناءة بشأن التطورات الخارجية التي تؤثر على عمل المنظمة، وكذلك بشأن المسائل التي تؤثر على كفاءة وفعالية أنشطة العمل الرئيسية. وأعربت عن سرورها بشكل خاص لانخراطين مباشرين مع المدير العام حيث شارك رؤيته بشأن المنظمة، وأحاطته اللجنة عن النقاط الرئيسية الناشئة عن اجتماع نوفمبر/تشرين الثاني 2019.

5- وتعرب اللجنة عن شكرها للتعاون والمساعدة اللذين قدمهما كبار المدراء، والمفتش العام، والمفتش العام بالوكالة وموظفيه، والموظف المسؤول عن الشؤون الأخلاقية، ومدير مكتب التقييم، وموظفي المنظمة الآخرين، والمراجع الخارجي، من أثناء اجتماعاتها، والذين قدموا جميعًا المعلومات والإحاطات خلال اجتماعاتها في عام 2019.

6- وترأس السيد Verasak Liengsririwat اللجنة اعتبارًا من يوليو/تموز 2019. وانضم عضوان جديدان، هما السيدة Anjana Das والسيد Fayezul Choudhury، إلى اللجنة اعتبارًا من يوليو/تموز 2019.[2] ويرد تشكيل اللجنة خلال عام 2019 في *الملحق 1*.

7- ونُقلت أمانة اللجنة بناءً على توصية لجنة المالية في دورتها الـ175 على النحو التالي: *"أمين لجنة مراجعة الحسابات هو مدير مكتب الاستراتيجية، والتخطيط وإدارة الموارد بحكم المنصب، ويقدم تقاريره مباشرة إلى الرئيس بشأن المسائل المتصلة بلجنة مراجعة الحسابات. ويوفّر المكتب دعم الأمانة للموظفين."*[3] وتثني اللجنة على مكتب المفتش العام السابق والأمانة الحالية، لدعمهما الفعال للاجتماعات المقررة، وكذلك الدعم المقدم فيما بين الاجتماعات.

---

[1] الفقرة 19 ك من الوثيقة CL 161/REP).

[2] الفقرة 19ح من الوثيقة CL 161/REP).

[3] الفقرة 38 و من الوثيقة CL 161/4).

أولًا – الرسائل الرئيسية وملخص للاستنتاجات الصادرة عن عمل لجنة المراجعة خلال عام 2019

8- ترد أدناه الرسائل الرئيسية وملخص للاستنتاجات الصادرة عن عمل لجنة المراجعة خلال عام 2019، وترد معلومات أكثر تفصيلًا في *الأقسام* اللاحقة من هذا التقرير.

9- إن اللجنة:

(أ) أعربت عن سرورها لإعطاء "القدوة على أعلى مستوى" منذ تولي المدير العام الجديد منصبه. وقد لاحظت مع التقدير التزامه بجعل المنظمة أكثر ديناميكية وشفافية وشمولية، وتحسين الكفاءة والفعالية، بما في ذلك من خلال زيادة تفويض السلطة، وإعادة التأكيد على سياسة عدم التسامح المطلق ضد الاحتيال والممارسات الفاسدة، وضمان استقلالية مكتب المفتش العام في ما يتعلق بمهام المراجعة والتحقيق (وهذا ما أكده المفتش العام، *بالوكالة*)؛

(ب) ورحبت بإصدار المراجع الخارجي لرأي غير معدّل بشأن البيانات المالية لعام 2018، ولكنها أشارت مع القلق إلى عدد من ملاحظات الرقابة التي تتطلب اتخاذ إجراءات تصحيحية، وتطلعت إلى ممارسات أكثر صرامة في عمليات تقديم التقارير المالية في المنظمة؛

(ج) وأثنت على المنظمة للجهود المبذولة المستمرة والتحسينات في معدل تنفيذ توصيات المراجعات الداخلية والخارجية ورصدها، ورحبت باستمرار تطوير لوحة التحكم للرصد، مع التأكيد مجددًا على الحاجة إلى أن تعجّل الإدارة في إغلاق التوصيات المعلّقة منذ فترة طويلة؛

(د) ولفتت انتباه الإدارة إلى المخاطر العالية والملاحظات الهامة التي أدلي بها في بعض تقارير المراجعة الصادرة في عام 2019؛

(هـ) وأثنت على التقدم المحرز بشأن إطار الرقابة الداخلية، وبيان الرقابة الداخلية، وعملية إدارة المخاطر المؤسسية. وفي ما يتعلق بالنقطة الأخيرة، أوصت اللجنة بأن تكون الخطوة التالية في نموذج النضج هي تطوير ثقافة مخاطر حيث يكون هناك فهم ثابت لمدى الرغبة في المخاطرة في جميع أنحاء المنظمة، وعملية منهجية للتصعيد، ومساءلة واضحة؛

(و) ورحبت بتفويض المدير العام للسلطة إلى المدراء في مجال الموارد البشرية، وأوصت الإدارة بالنظر في مزيد من تفويض السلطة في قرارات التوظيف إلى رؤساء وحدات الرقابة المستقلة، مثل مكتب المفتش العام، في إطار اللوائح والقواعد المتعلقة بالموظفين وإجراءات الموارد البشرية؛

(ز) ودعمت نقل خط الإبلاغ الخاص بمكتب الموارد البشرية إلى المدير العام المساعد لإدارة الخدمات المؤسسية؛

(ح) وأعربت عن تقديرها للجهود المبذولة لتحسين سياسات المنظمة وعملياتها وتدابيرها المتعلقة بالوقاية من التحرش والتحرش الجنسي وسوء استغلال السلطة؛ ونفذت مشورة اللجنة لفصل خطط العمل الخاصة بالاستغلال والاعتداء الجنسيين لضمان المساءلة والوضوح؛ وتطلعت إلى استعراض نتائج المسح لتقييم رضا الموظفين في هذا المجال؛

(ط) ورحبت بتعزيز اتفاق الشركاء التشغيليين ليعكس بشكل أفضل تنفيذ الإطار القانوني لسياسة الوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسيين من قبل الشركاء التشغيليين؛ وأوصت المنظمة بإدراج هذه المسألة في استبيان تقييم الشركاء التشغيليين؛

(ي) وأثنت على المنظمة لإصدارها لسياسة منقحة لحماية المبلغين عن الأعمال غير القانونية في المنظمة، وتطلعت إلى تحديث الترتيبات المتعلقة باستعراض ظاهر لشكاوى الانتقام؛

(ك) ورحبت بتنفيذ التوصية المعلقة منذ فترة طويلة لفصل وظائف المسؤول عن الشؤون الأخلاقية وأمين المظالم، وأعربت عن تقديرها لكون المسؤوليات التراتبية الخاصة بالمسؤول عن الشؤون الأخلاقية وأمين المظالم هي مباشرة إزاء المدير العام؛

(ل) وأحاطت علمًا بمعدل الإكمال البالغ 98 في المئة، لتقديم نموذج الإفصاح المالي الذي نتج عن الإجراءات الاستباقية من قبل المسؤول عن الشؤون الأخلاقية ومنصة تكنولوجيا المعلومات الأكثر توجهًا نحو المستخدم، ضمن الموعد النهائي؛

(م) وأوصت بتمديد متطلبات الإفصاح المالي لكي يشمل الموارد البشرية من غير الموظفين، لا سيما تلك المتعلقة بأنشطة الشراء؛

(ن) واعتبرت أن مكتب المفتش العام يقدم خدماته بشكل كاف وفعال؛ ولاحظت أن قضية انتقاص استقلالية عملية مكتب المفتش العام التي حدثت في عام 2019 قد تمّ حلها كما أكد المفتش العام بالوكالة؛

(س) وأثنت على المبادرة والإجراءات المتخذة من قبل مكتب المفتش العام لتعزيز فعاليته وكفاءته من خلال إضفاء الطابع المركزي على وظيفة المراجعة الداخلية؛

(ع) ورحبت بالموارد الإضافية في التعديلات على برنامج العمل والميزانية لفترة 2020–2021 لمكتب المفتش العام، ولكن لاحظت أنه من غير المرجح أن تكون الزيادة كافية لتغطية عبء العمل المتزايد للمكتب، وأعربت عن تقديرها لتدابير التخفيف التي ناقشها مكتب المفتش العام مع مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد في هذا الصدد؛

(ف) وأكدت دعمها للميثاق المنقح لمكتب المفتش العام، وهي تتطلع إلى مواصلة النقاش داخل المنظمة وعلى مستوى منظومة الأمم المتحدة حول كيفية معالجة مزاعم سوء السلوك ضد رئيس تنفيذي في المنظمة؛

(ص) وأوصت بتغيير اسمها من لجنة المراجعة في المنظمة إلى *"لجنة الرقابة الاستشارية في منظمة الأغذية والزراعة"*؛

(ق) وأوصت بتكرار الزيارات الميدانية لأعضاء اللجنة للمساعدة في مشورة اللجنة بشأن دورها الرقابي وتعزيز فهمهم لمواطن القوة والتحديات التشغيلية للمنظمة على المستوى الميداني.

ثانيًا – عمل اللجنة

الوظائف والمسؤوليات

10- استعرضت اللجنة تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن *استعراض لجنة المراجعة والرقابة في منظومة الأمم المتحدة*،[4] ويسرها الإبلاغ عن أن صلاحياتها ومسؤولياتها الحالية تتماشى تمامًا مع معايير الممارسة الجيدة الثلاثة عشرة الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة.

11- وتوصي اللجنة بتغيير اسمها من لجنة المراجعة في منظمة الأغذية والزراعة إلى **"لجنة الرقابة الاستشارية في منظمة الأغذية والزراعة"** للاستجابة إلى جوهر الملاحظات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة، ولتوضيح الطبيعة الأوسع نطاقًا والناضجة لولايتها.

[4] JIU/REP/2019/6 *استعراض لجنة المراجعة والرقابة في منظومة الأمم المتحدة* (القسم الأول – الأساس المنطقي لاختيار معايير أفضل الممارسات)

خطة عمل عام 2019

12- يسرّ اللجنة أن تبلّغ بأنها اضطلعت بواجباتها بنجاح وفقًا لاختصاصاتها، وأنجزت خطة عملها لعام 2019 بالكامل.

13- وواصلت اللجنة تقديم المشورة المستقلة للمدير العام ولجنة المالية بشأن ترتيبات الرقابة الداخلية، وعمليات إدارة المخاطر، ورفع التقارير المالية والمراجعة الداخلية، ووظائف التحقيق والشؤون الأخلاقية في المنظمة، من خلال الاستعراض الشامل لأعمال مكتب المفتش العام، ومكتب الشؤون الأخلاقية وأمين المظالم،[5] ووظائف الرقابة الأخرى في المنظمة (التقييم والمراجعة الخارجية) وإجراءات الإدارة بشأن توصيات مكتب المفتش العام وتقارير التفتيش.

14- ووفقًا لأفضل الممارسات، عقدت اللجنة في كل اجتماع جلسات خاصة مع المفتش العام (المفتش العام بالوكالة)، وأمين المظالم/المسؤول عن الشؤون الأخلاقية)، والمراجع الخارجي.

15- وقدمت اللجنة بعد كل اجتماع رسائل من المدير العام ورئيس لجنة المالية بشأن النتائج الرئيسية لاجتماعاتها.

16- وتمشيًا مع الاختصاصات، تمت مناقشة التقييم الذاتي لعام 2019 في اجتماع نوفمبر/تشرين الثاني 2019. وأكد التقييم الذاتي أن اللجنة تعمل بفعالية، وأبرز التحسينات من حيث الرؤية، والتفاعل مع أصحاب المصلحة، والمشورة الأكثر تركيزًا التي سيتم تقديمها في مجالات الحوكمة، والمخاطر العالية، والضوابط.

17- وتوصي اللجنة بإجراء تقييم خارجي مستقل دوريًا/أو استعراض النظراء لأداء اللجنة، بالإضافة إلى التقييم الذاتي.

الاستعراضات المواضيعية لعام 2019

18- أجرت اللجنة استعراضات مواضيعية متعمقة، وقدمت المشورة بشأن القضايا التالية: (1) خطة استمرارية الأعمال؛ (2) ومهام الشراء؛ (3) وإدارة الموارد البشرية والتوظيف؛ (4) ومركز الخدمات الاستشارية؛ (5) والتحول الرقمي؛ (6) واستراتيجية الأمن الحاسوبي؛ (7) والأنشطة والمخاطر والتحديات التي تواجه شعبة الشراكات.

التوجيهات المخصصة لعام 2019

19- وقدمت اللجنة التوجيهات والمشورة بشأن ما يلي: عملية اختيار أعضاء لجنة المراجعة الجدد، وسياسة حماية المبلغين عن الأعمال غير القانونية، وإعلانات الوظائف الشاغرة لمنصبي المفتش العام والمسؤول عن الشؤون الأخلاقية.

مكتب التقييم

20- عقدت اللجنة جلسة مع مكتب التقييم وناقشت جملة أمور من بينها ما يلي: (1) ملكية التوصيات الصادرة عن تقرير "تقييم مهمة التقييم" وتنفيذها؛ والتحديات التي تواجه لامركزية وظائف التقييم في المكاتب الميدانية والتكيف مع الثقافات الموجهة نحو النتائج؛ (2) وتأثير إصلاح الأمم المتحدة على التقييم؛ (3) والتنسيق بين مكتب التقييم ومكتب المفتش العام بشأن خطط عملهما مع إمكانية القيام بمهمة مشتركة، وتبادل التقارير وتقاسمها بين الوظيفتين، وبالتالي توفير تغطية منسقة للإشراف والاتساق في توصياتهما.

[5] عند كتابة هذا التقرير، كانت عملية تعيين المسؤول عن الشؤون الأخلاقية قد اكتملت، وكانت لا تزال جارية لمنصب أمين المظالم.

ثالثًا – سياسات المحاسبة والتقارير المالية

21- خلال عام 2019، في كل اجتماع من اجتماعاتها، تلقت اللجنة من المدير العام المساعد لإدارة الخدمات المؤسسية وموظفي شعبة المالية، إحاطات بشأن البيانات المالية وإعداد التقارير ووضع السيولة في المنظمة واستثماراتها والامتثال ومواصلة استخدام المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام وتطبيق النظام العالمي لإدارة الموارد (نظام تخطيط الموارد في المنظمة) ورصد الضوابط المالية في المكاتب الميدانية.

22- ووفّرت اجتماعات اللجنة فرصة للمنظمة لتقديم التقارير بشكل منهجي عن حالة الإجراءات المتخذة بشأن المخاطر المحددة وبشأن الإجراءات والتوصيات المتفق عليها من وظائف الرقابة.

23- واستعرضت اللجنة مسودة البيانات المالية لعام 2018 وقدمت اقتراحات طفيفة بشأنها، ورحبت بأنها انتهت إلى رأي غير معدّل من المراجعة الخارجية، ولكنها لاحظت بقلق عددًا من ملاحظات الرقابة التي تتطلب إجراءات تصحيحية، وتطلعت إلى ممارسات أكثر صرامة في ما يتعلق بالتقارير المالية للمنظمة.

24- وأعربت اللجنة عن أسفها بأنه لم يتم العثور على حلّ دائم ضمن منظومة الأمم المتحدة في ما يتعلق بالتزامات التغطية الطبية ما بعد الخدمة في المنظمة.

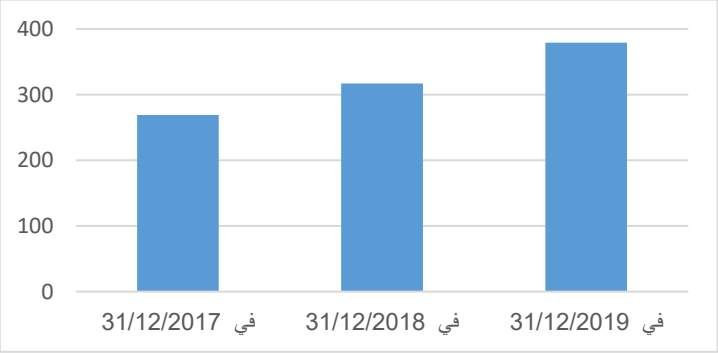
رابعًا – الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر

توصيات المراجعة الداخلية

25- أعربت اللجنة عن تقديرها للجهود المتواصلة التي تبذلها المنظمة للتشديد على المساءلة عن تنفيذ الإجراءات المتفق عليها وتوصيات المراجعة في الوقت الملائم لإدارة المخاطر في المنظمة على نحو أفضل وتعزيز عملها.

26- وفي حين ما زالت هناك بعض الاختلافات من سنة إلى أخرى في معدلات التنفيذ الإجمالية لتوصيات المراجعة الداخلية التي يقدمها مكتب المفتش العام، واصل مكتب المفتش العام رصد تنفيذ توصيات المراجعة غير المنفذة بعد/الإجراءات المتفق عليها. وحتى 31 ديسمبر/كانون الأول 2019، كانت هناك 379 توصية مراجعة غير منفذة بعد، وهي زيادة كبيرة مقارنة بالحالة كما في 31 ديسمبر/كانون الأول 2018 (317).[6] وأشارت اللجنة إلى أن هذه الزيادة ترجع بشكل أساسي إلى تقارير المراجعة الصادرة في ديسمبر/كانون الأول 2019.

الشكل 1: عدد التوصيات غير المنفذة بعد للمراجعة الداخلية[7]



[6] بيانات مكتب المفتش العام كما في 31 يناير/كانون الثاني 2020.

27- وأثنت اللجنة على المنظمة لاستمرارها في تطوير لوحة القيادة لرصد توصيات الرقابة التي أدت إلى متابعة توصياتها بشكل أفضل.

28- واستعرضت اللجنة تقارير المراجعة الداخلية للحسابات الصادرة في عام 2019، وهي توجه انتباه الإدارة إلى النتائج عالية المخاطر والملاحظات الهامة الواردة في بعض التقارير، لا سيما بالنسبة لمراجعات بعض المكاتب الميدانية؛ ونظام العمل الإحصائي؛ وترتيبات وضوابط الحوكمة في إدارة السجلات والمحفوظات.[7]

29- واستعرضت اللجنة التقرير بشأن مراجعة البرنامج والميزانية وخطة العمل، مشيرة إلى التقييم المتزامن *لإطار النتائج الاستراتيجية للمنظمة*،[8] ورحبت بالجوانب الإيجابية العديدة المحددة، وأعربت عن تطلعها لمراجعة الاقتراح الخاص باستعراض الإطار الاستراتيجي للمنظمة مع نهج مؤسسي يستند إلى الإدارة القائمة على النتائج وإدارة المخاطر على مستوى المنظمة وإدارة الأداء.

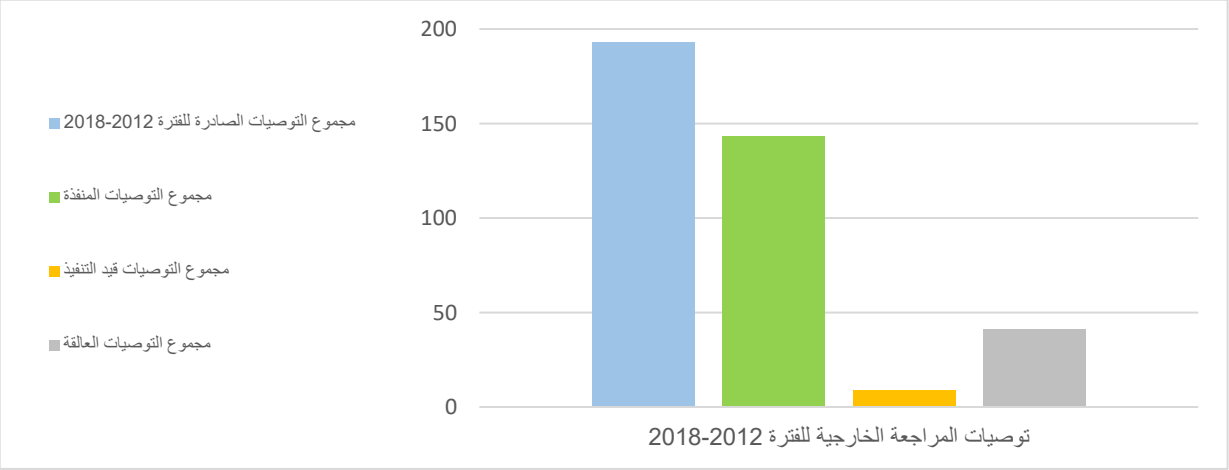
30- ولاحظت اللجنة التحديات المتعلقة بسياسات حماية البينات والخصوصية الناتجة عما يلي: (1) الاستخدام المتزايد للكيانات/الأجهزة، بما في ذلك للاستشاريين والرقابة ذات الصلة، والزيادة في "العمل من أي مكان"؛ (2) وشددت على الحاجة إلى نهج أكثر شمولية (المقر الرئيسي/المكاتب الميدانية)، سواء من حيث ملكية تقييم الاحتياجات في تحديد البيانات والمخاطر، أو من حيث بيانات الموارد البشرية في جميع أنحاء العالم، وأوصت بمشاركة المواقع الميدانية بشكل كامل.

توصيات المراجعة الخارجية

31- واصلت اللجنة، خلال عام 2019، استعراض تقرير المراجعة الخارجية الطويل ورسائل الإدارة الخاصة به، بما في ذلك التوصيات المقدمة بشأنه، وناقشت طرق الانتقال المخطط لها من المراجع الخارجي الحالي إلى المراجع الخارجي القادم.

32- وتلقت اللجنة من المراجع الخارجي تقريره حول تنفيذ توصيات المراجعة الخارجية للفترة 2012–2018 على النحو التالي:

الشكل 2: تنفيذ توصيات المراجعة الخارجية للسنوات السابقة[9]



[7] الوثيقة FC 180/11، *تقرير المفتش العام السنوي لعام 2019*، بما في ذلك المعلومات المقدمة من قبل إدارة المنظمة.

[8] الوثيقة PC 127/2 ؛ والوثيقة PC 127/2 Sup.1

[9] بيانات المراجعة الخارجية كما تم الإبلاغ عنها إلى الاجتماع الرابع والخمسين للجنة المراجعة (فبراير/شباط 2020).

سياسات الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر

33- رحبت اللجنة بالتحسينات المدخلة على إصدار بيان الرقابة الداخلية، لا سيما في ما يتعلق بهيكل الاستبيان، مع الإشارة إلى بعض الاختلافات في إعداد التقارير على مستوى المكاتب الميدانية. وأشارت اللجنة إلى أهمية نقل استبيان الرقابة الداخلية من عملية بناء القدرات إلى وثيقة مساءلة. وأوصت بمزيد من التدريب وشجعت على بناء عملية للاتساق الثقافي حيث يواجه الأشخاص المخاطر وحيث يوجد عملية منهجية للتصعيد، وذلك كخطوة تالية في نموذج النضوج.

إدارة الموارد البشرية

34- رحبت اللجنة بالخطوات الأولية التي اتخذها المدير العام لتفويض السلطة في مجال الموارد البشرية، ولا سيما في ما يتعلق بتعيين الموظفين والموارد البشرية الأخرى، وأيدت نقل خط إبلاغ مكتب الموارد البشرية إلى المدير العام المساعد لإدارة الخدمات المؤسسية. وأوصت بأن تنظر الإدارة في المزيد من تفويض السطلة في قرارات التوظيف، ضمن لوائح وقواعد الموظفين وإجراءات الموارد البشرية، لرؤساء وحدات الرقابة المستقلة مثل مكتب المفتش العام.

35- وأحاطت اللجنة علمًا بالقسم MS 330 المحدث بشأن التدابير التأديبية الساري المفعول، وقد تم اتخاذ عدد من الإجراءات التأديبية باستخدام العملية المحدثة. وتطلعت اللجنة إلى التنفيذ الكامل للإجراءات المتبقية من توصيات المراجعة بشأن التوظيف.

سياسة المنظمة للوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسيين

36- رحبت اللجنة بالتقدم الجيد المحرز في مجالي التدريب والتوعية بشأن الوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسيين، وتنفيذ سياسة المنظمة وخطتي العمل بهذا الشأن. وأعربت عن تطلعها إلى تقييم نتائج استبيان رضا الموظفين بما في ذلك الأسئلة المخصصة للتحرش والتحرش الجنسي وسوء استغلال السلطة، ووافقت على مواصلة مناقشة الوقاية من التحرش الجنس والاستغلال والاعتداء الجنسيين في سياق استعراض الشركاء المنفذين.

37- ورحبت اللجنة بالتدابير التي اتخذتها المنظمة لزيادة معدل استيعاب جميع الموظفين للتدريب الإلزامي، لا سيما في مجالات الاستغلال والاعتداء الجنسيين، وقدمت عددًا من التوصيات لضمان استكمال التدريب من قبل الموارد البشرية من غير الموظفين.

خامسًا – سياسات وإجراءات المنظمة لمكافحة ممارسات الغش والفساد والتواطؤ

سياسة المنظمة لمكافحة الغش والممارسات الفاسدة الأخرى

38- أعربت اللجنة عن ارتياحها لملاحظة التقدم المحرز في تنفيذ سياسة المنظمة لمكافحة الغش والممارسات الفاسدة الأخرى. وأعربت عن تقديرها لدورة التعلم الإلكتروني الإلزامية الجديدة لجميع الموظفين، ورحبت على وجه الخصوص "بالقدوة على أعلى مستوى" التي أعاد التأكيد عليها المدير العام في رسالته إلى الموظفين بمناسبة يوم مكافحة الغش في 9 ديسمبر/كانون الأول.

سياسة حماية المبلغين عن الأعمال غير القانونية

39- أعربت اللجنة عن سرورها للمساهمة في وضع اللمسات الأخيرة على سياسة حماية المبلغين عن الأعمال غير القانونية، كما نُشرت في أغسطس/آب 2019،[10] وتطلعت إلى تحديث الترتيبات المتعلقة بالمراجعة الأولية لشكاوى الانتقام.

[10] التعميم الإداري 2019/06

معاقبة الموردين

40- أحيطت اللجنة علمًا بآخر المعلومات عن أنشطة لجنة معاقبة الموردين خلال عام 2019، في اجتماعها المعقود في نوفمبر/تشرين الثاني. وأشارت اللجنة إلى عمليات الرقابة لدى لجنة معاقبة الموردين، بما في ذلك التنبيهات بشأن الموردين المحظورين على منصة بوابة الأمم المتحدة العالمية للمشتريات وانعكاسها في النظام العالمي لإدارة الموارد. وأشارت إلى العقوبات المفروضة على الكيانات التي انتهكت شروط المنع، وتقييم تصنيف البائعين والإبلاغ عن الأداء، وأوصت بمزيد من المناقشة لمجالات الخطر داخل شبكة اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى.

سادسًا – برنامج المبادئ الأخلاقية

وظيفة الشؤون الأخلاقية

41- رحبت اللجنة بفصل وظيفتي المسؤول عن الشؤون الأخلاقية وأمين المظالم وأعربت عن تقديرها لوجود خط إبلاغ مباشر مع المدير العام.

برنامج الإقرار المالي

42- رحبت اللجنة بالتقدم الجيد المحرز في مجالي التدريب والتوعية بشأن الشؤون الأخلاقية والمشورة المقدمة بشأنهما.

43- ورحبت بالتحسينات والنسبة المئوية العالية للامتثال (تم الالتزام بنسبة 98 في المئة في غضون الموعد النهائي) في برنامج الإقرار المالي، التي نتجت عن الإجراءات الاستباقية التي اتخذها المسؤول عن الشؤون الأخلاقية، بما في ذلك منصة تكنولوجيا معلومات أكثر توجهًا نحو المستخدم، وأوصت بأن يتم توسيع برنامج الإقرار المالي ليشمل بعض الموارد البشرية من غير الموظفين، لا سيما تلك المشاركة في أنشطة الشراء.

44- وأعادت اللجنة التأكيد على توصيتها بشأن إصدار سياسة بشأن تضارب المصالح لجميع موظفي المنظمة ليكونوا على دراية بتعريف تضارب المصالح ولكي يفهموه، ولتقديم التوجيهات المناسبة للإدارة.

كفاية الموارد لوظيفة الشؤون الأخلاقية

45- تلحظ اللجنة بعض التحسينات في الموارد المتاحة لمكتب الشؤون الأخلاقية. ومع ذلك، لا تزال اللجنة تشعر بالقلق إزاء النقص في عدد موظفي المكتب، وقد أوصت بتوفير الموارد الكافية لمكتب الشؤون الأخلاقية للسماح له بالوفاء بولايته.

46- وأعربت اللجنة عن سرورها لإبلاغها بأنه قد تم إجراء التدريب الفعال خلال عام 2019، وهو مهمة أساسية لمكتب الشؤون الأخلاقية، بما في ذلك: (1) دورات تدريبية مع المكاتب القطرية بواسطة مؤتمرات الفيديو (تنزانيا، ورواندا، ولبنان)؛ (2) وأربع جلسات إحاطة لممثلي المنظمة؛ (3) وأنشطة تدريب وتوعية بشأن التحرش الجنسي والوقاية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين، بما في ذلك دورات تدريبية عقدت في المكاتب الإقليمية؛ (4) وعروض في ثلاث حلقات دراسية إلزامية بشأن التحرش الجنسي لكبار المدراء؛ (5) وجلسات إعلامية لموظفي المؤتمرات المؤقتين؛ (6) وجلسة مخصصة حول "إدارة الصراع في مكان العمل"؛ (7) وجلسات أخرى عديدة حول إدارة المخاطر.

47- كما دعم مكتب الشؤون الأخلاقية تحديث محتوى دورات التعلم الإلكتروني بشأن الوقاية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، ووضع دورة تعلم إلكتروني بشأن سياسة المنظمة الجديدة لحماية المبلغين عن الأعمال غير القانونية.

سابعًا – فعالية وظائف مكتب المفتش العام

48- يسرّ اللجنة أن تؤكد على فعالية وظائف المراجعة الداخلية والتفتيش والتحقيق، وترى أن مكتب المفتش العام يضطلع بخدماته على نحو ملائم وفعال.

49- وتم التحقق من هذا التقييم الإيجابي من خلال قياس أداء مكتب المفتش العام مقابل مؤشرات الأداء المعمول بها، ومراجعة تخطيط المراجعة القائم على المخاطر، ومتابعة نتائج التقييمات الخارجية لوظائف المراجعة والتحقيق، وبرنامج تحسين ضمان الجودة، بالإضافة إلى الإحاطات والمناقشة مع إدارة المنظمة والمراجع الخارجي. وعلاوة على ذلك، استعرضت اللجنة خلال عام 2019، ما يلي بدقة: (1) 20 تقريرًا للمراجعات؛ (2) وتقارير عن نشاط مكتب المفتش العام الفصلية؛ (3) وخطط عمل 2019 والفترة 2020–2021؛ (4) ومشروع الميثاق المعدل لمكتب المفتش العام.

استقلالية مكتب المفتش العام

50- أعربت اللجنة، في رسالتها إلى المدير العام والرئيس ولجنة المالية في يوليو/تموز 2019، عن رأيها بأنها ليست في وضع يمكّنها من التأكد من أن وظيفة التحقيق تجري بطريقة مستقلة، دون تدخل لا مبرر له. وتم حلّ هذه المسألة من خلال التزام المدير العام الحالي بشأن استقلالية مكتب المفتش العام في عمله، وتأكيد المفتش العام بالوكالة على أنه لا يوجد في الوقت الحاضر أي حادث تدخل غير مبرر في عمل مكتب المفتش العام.

ميثاق مكتب المفتش العام

51- استعرضت اللجنة مشروع الميثاق المعدل لمكتب المفتش العام[11] المعروض على لجنة المالية لإقراره وقدمت تعليقاتها بشأنه. وأعربت اللجنة عن سرورها للتأكيد بأن الميثاق المنقح يتبع أفضل الممارسات ويتوافق مع التوجيهات المقدمة في مرحلة استكماله.

52- ونوقشت مسألة كيفية معالجة ادعاءات سوء السلوك ضد رئيس المنظمة، وترى اللجنة أن عملية محددة بوضوح من شأنها أن تمثل إشارة قوية على الشفافية والمساءلة. وتتطلع اللجنة إلى التقدم المحرز في هذا المجال سواء داخل المنظمة أو من خلال التوجيهات المنسقة بشأن هذه المسألة على مستوى منظومة الأمم المتحدة.

ضمان المراجعة بالاستناد إلى المخاطر

53- تقيم اللجنة بانتظام نهج التخطيط القائم على المخاطر. ويساعد النهج القائم على المخاطر في ضمان تركيز مشورة مكتب المفتش العام على مجالات مهمة في المنظمة بشكل منتظم. وقد خلصت اللجنة إلى ذلك من خلال المواضيع والعمل الذي أنجزه مكتب المفتش العام خلال السنة. وأحاطت اللجنة علمًا إلى أنه بحلول نهاية عام 2019، حقق مكتب المفتش العام جزءًا كبيرًا من تغطية المراجعة المقررة لفترة السنتين.[12]

وظائف التحقيق

54- ورحبت اللجنة بالتقييم الإيجابي الذي انبثق عن التقييم الخارجي لوظائف التحقيق التي أجريت في عام 2019 والذي خلص إلى أن *"وظيفة التحقيق في المنظمة تتوافق بشكل عام مع المعايير المقبولة عمومًا للتحقيقات في المنظمات الدولية على النحو المبين في الخطوط التوجيهية والمبادئ الموحدة للتحقيقات وتمثل للوائح المنظمة وقواعدها وسياساتها"*. وأحاطت اللجنة علمًا أيضًا بالتوصيات التي قدمها المقيّمون الخارجيون وبالتزام مكتب المفتش العام بتنفيذ التوصيات إما في حدود الموارد الموجودة أو من خلال السعي إلى موارد إضافية عند الضرورة.

---

[11] الوثيقة FC 180/12

[12] الوثيقة FC 180/11.1 التقرير السنوي للمفتش العام لسنة 2019.

55- وأعربت اللجنة عن تقديرها للجهود التي بذلتها وحدة التحقيق في عام 2019 في إدارة شكاواها المتزايدة وعبء عملها ضمن مواردها المتاحة المحدودة.

التوظيف والميزانية في مكتب المفتش العام

56- وأحاطت اللجنة علمًا بالمبادرات والإجراءات التي اتخذها مكتب المفتش العام، بشأن تعزيز فعاليته وكفاءته من خلال إضفاء الطابع المركزي على وظيفة المراجعة الداخلية عن طريق نقل جميع الوظائف إلى المقر الرئيسي لاكتساب المرونة في تخصيص الموظفين وفقًا لمتطلبات العمل لكيانات المراجعة العالية المخاطر، وأيدت اللجنة هذه المبادرات والإجراءات.

57- وأعربت اللجنة عن تقديرها للموارد الإضافية لمكتب المفتش العام للتعديلات على برنامج العمل والميزانية للفترة 2020-2021، ورحبت بتدابير تخفيف الموارد التي تمت مناقشتها مع مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد. وأقرت أيضًا بالجهود التي بذلتها وحدة التحقيق في عام 2019 للتعامل مع عبء القضايا المتزايدة، والإدارة الاستباقية لمكتب المفتش العام لميزانيته.

ثامنًا – حالة تنفيذ التوصيات السابقة للجنة المراجعة

58- ترد أدناه حالة تنفيذ توصيات[13] لجنة المراجعة في نوفمبر/تشرين الثاني 2019.

الوثيقة FC 178/8 (نوفمبر/تشرين الثاني 2019) الجدول 1 – حالة تنفيذ توصيات لجنة المراجعة

التقرير السنوي للجنة المراجعة	عدد التوصيات	التوصيات المنفذة	التوصيات قيد التنفيذ
2015 [FC 161/11]	3	3	-
2016 [FC 166/10]	4	4	-
2017 [FC 170/9 Rev.1]	4	3	1[14]
2018 [FC 175/11]	13	7	6
المجموع	**24**	**17**	**7**

59- استعرضت اللجنة من بين التوصيات الستة المعلقة لعام 2018، حالة تنفيذها وأغلقت خمس توصيات في عام 2019 وأغلقت التوصية المتبقية في اجتماعها الرابع والخمسين في فبراير/شباط 2020.

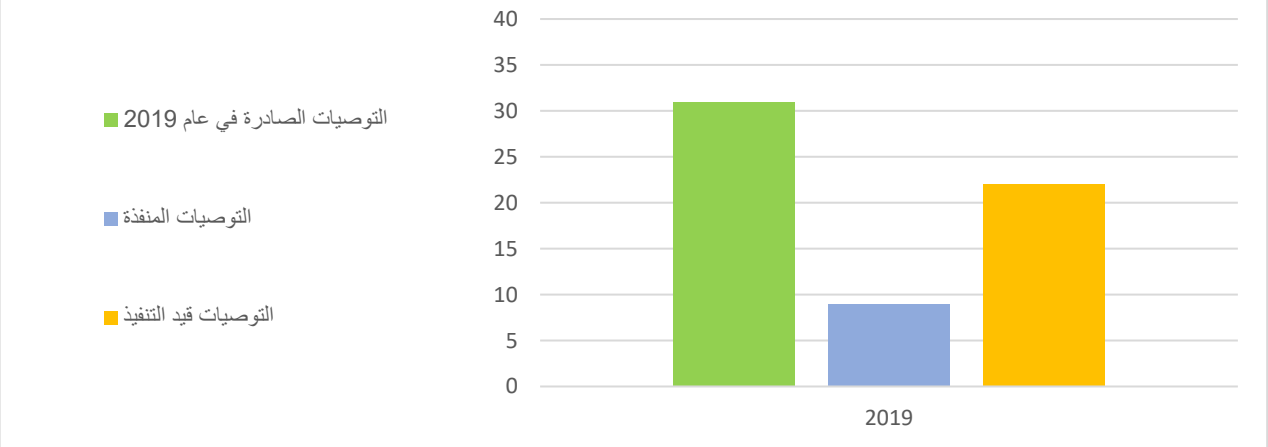
60- يعرض الشكل التالي حالة التوصيات لعام 2019 عند وقت كتابة هذا التقرير.[15] وترد المزيد من التفاصيل في الملحق 2.

[13] الوثيقة FC 178/8 *التقرير المرحلي بشأن تنفيذ توصيات لجنة المراجعة*، الجدول 1.

[14] لا تزال مسألة التغطية الطبية بعد انتهاء الخدمة تُعرض على الأجهزة الرئاسية لمنظمة الأغذية والزراعة.

[15] صادقت اللجنة على التوصيات الصادرة خلال الاجتماع الثالث والخمسين للجنة المراجعة (نوفمبر/تشرين الثاني 2019) وفي اجتماعها الرابع والخمسين (فبراير/شباط 2020).

الشكل 3: عدد توصيات لجنة المراجعة في عام 2019 [16]



تاسعًا – مسائل أخرى

الزيارة الميدانية

61- سلطت اللجنة الضوء على التجربة الإيجابية للزيارة الميدانية في عام 2018 التي قام بها أعضاء اللجنة إلى المكاتب الإقليمية والقطرية، وشجعت اللجنة الإدارة بقوة على مواصلة هذه الممارسة. وقد اكتسبت اللجنة نظرة ثاقبة وفوائد قيمة من الزيارة، مما ساعد في صياغة اللجنة للمشورة بشأن دورها الرقابي وفي تعزيز فهم الأعضاء لنقاط قوة المنظمة والتحديات التشغيلية التي تواجهها على المستوى الميداني.

[16] الوثيقة FC 178/8.

المرفق 1: تشكيل اللجنة في عام 2019

تتألف اللجنة من خمسة أعضاء. وكان تشكيل اللجنة في عام 2019 على النحو التالي:

لحنة المراجعة 2019	الأعضاء
السيد Verasak Liengsririwat	الرئيس (منذ يوليو/تموز 2019)
السيدة Enery Quinones	نائب الرئيس (منذ يوليو/تموز 2019)
السيد Gianfranco Cariola	
السيدة Anjana Das	عضو منذ 1 يوليو/تموز 2019
السيد Fayezul Choudhury	عضو منذ 1 يوليو/تموز 2019
السيدة Lesedi Lesetedi	*عضو والرئيسة حتى 30 يونيو/حزيران 2019*
السيد Juan M. Portal Martinez	*عضو حتى 30 يونيو/حزيران 2019*
السيدة Beth Crawford مديرة مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد الأمينة (بحكم منصبها)	

المرفق 2: حالة تنفيذ توصيات لجنة المراجعة[17]

	الوحدة المسؤولة/مجال الموضوع	بنود العمل التي تمت مناقشتها في اجتماع لجنة المراجعة	القرارات/التوصيات	الإجراء المتخذ	حالة التنفيذ
عمليات لجنة المراجعة					
-1	الأمانة	**AC 53 25-26 نوفمبر/تشرين الثاني 2019**	**بند العمل 18.** اعتبرت أنه من المناسب النظر في مراجعة مستقلة لعملية التقييم الذاتي للجنة	مدرجة على جدول الأعمال للمناقشة في الاجتماع الرابع والخمسين (فبراير/شباط 2020)	قيد التنفيذ
-2	الأمانة	**AC 53 25-26 نوفمبر/تشرين الثاني 2019**	**بند العمل 19.** وافقت على أن يُقترح على لجنة المالية إعادة تسمية اللجنة لتصبح "لجنة الرقابة الاستشارية"، لكي يؤخذ في الاعتبار دورها الموسع وطابعها الاستشاري.	أدرجت الأمانة الاقتراح في "مشروع المشورة" – التقرير السنوي للجنة المراجعة لعام 2019.	قيد التنفيذ
آليات الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر والإشراف					
2018	نائب المدير العام (العمليات)	**AC 49 19-20 يوليو/تموز 2018**	**بند العمل 4.** سيوسع نائب المدير العام (العمليات) لوحة توصيات المراجعة لشمل وإدارة المراجعة الخارجية وتوصيات وحدة التفتيش المشتركة.	تم وضع لوحة موسعة لتوصيات المراجعة، مما يوفر القدرة المحسنة للمدراء لرصد جميع توصيات المراجعة (مكتب المفتش العام، والمراجع الخارجي: تشغيلية بالكامل؛ وحدة التفتيش المشتركة: يتم ملؤها) بحسب الموقع وطريقة العمل. يتم الآن تقديم توصيات المراجع الخارجي، وتوصيات وحدة التفتيش المشتركة بالتدريج، وإدارتها في TeamCentral، وهي الأداة المستخدمة في البداية لتوصيات مكتب المفتش العام فقط. وتغذي معلومات TeamCentral بدورها لوحة معلومات توصيات المراجعة الموحدة، مما يسمح للمدراء بمتابعة التقدم المحرز في الوفاء بالمواعيد النهائية المتفق عليها والتوصيات المعلقة التي تتطلب إجراءات سريعة.	نُفذت
-3	مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد	**AC 52 17-18 يوليو/تموز 2019**	**بند العمل 8.** أوصت بإضافة مخاطر محددة ترتبط ارتباطًا وثيقًا بالسلامة المالية، أي الرشوة والاحتيال، وشرعية الغرض، والإشراف المستقل، فضلًا عن إدارة الأصول في سجل المخاطر المؤسسية.	ستتم مراجعة سجل المخاطر المؤسسية على أساس سنوي. وسيتم النظر في الجوانب المقترحة لإضافتها من قبل لجنة المراجعة كجزء من التحديث القادم، في النصف الأول من عام 2020.	قيد التنفيذ

[17] صادقت اللجنة في اجتماعها الرابع والخمسين (فبراير/شباط 2020) على التوصيات التي تمت صياغتها خلال الاجتماع الثالث والخمسين للجنة المراجعة (نوفمبر/تشرين الثاني 2019).

	الوحدة المسؤولة/مجال الموضوع	بنود العمل التي تمت مناقشتها في اجتماع لجنة المراجعة	القرارات/التوصيات	الإجراء المتخذ	حالة التنفيذ
-4	مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد	**AC 53 25–26** **نوفمبر/تشرين الثاني 2019**	**بند العمل 13**. اتفقت على ضرورة تحديد أهم المخاطر التنظيمية، مع الإشارة إلى أنه لدى المنظمة حاليًا ثمانية مخاطر، وعلى ضرورة تحليلها، والاستفادة أيضًا من استنتاجات دارسة وحدة التفتيش المشتركة بشأن إدارة المخاطر المؤسسية، لملء سجل المخاطر المؤسسية بها، وتمت الموافقة على الخطوة التالية في نموذج النضج، وهي الاستناد إلى عملية الاتساق الثقافي حيث يواجه الناس المخاطر، وحيث توجد عملية منهجية للتصعيد.	تتعاون المنظمة مع وحدة التفتيش المشتركة في دراستها بشأن إدارة المخاطر المؤسسية، وستقرأ تقريرها باهتمام عن الانتهاء من الاستعراض. وسيتم صياغة مشروع عملية تصعيد الأحداث التي تنطوي على مخاطر خلال النصف الأول من عام 2020.	قيد التنفيذ
-5	نائب المدير العام (العمليات)	**AC 53 25–26** **نوفمبر/تشرين الثاني 2019**	**بند العمل 15**. في مجال منع الاحتيال، تدابير مقترحة لزيادة معدل استيعاب التدريبات الإلزامية للموارد البشرية من غير الموظفين، بما في ذلك، في جملة أمور، فرض التدريب خلال الأسبوع الأول من التوظيف؛ وتجديد العقود والموافقة على تصريحات السفر حسب استكمال متطلبات التدريب الإلزامي.	لتعزيز استيعاب التدريب الإلزامي، ولا سيما التدريب على منع الاحتيال، تم منح منسقي التدريب، في مكاتب في المقر الرئيسي وفي المكاتب الميدانية، إمكانية الوصول إلى تقارير الرصد المخصصة. وبالنسبة للموارد البشرية من غير الموظفين، يشمل تقرير تقييم الجودة الآن، الامتثال للتدريب الإلزامي. وبالإضافة إلى ذلك، تم رسم خريطة شاملة لمتطلبات التدريب (سواء كانت إلزامية أو موصى بها) تشمل جميع الموظفين. وهي تغطي متطلبات الشركات المحددة (مثل منع الاحتيال، والاستغلال والاعتداء الجنسيين) والتدريب المرتبط بالوظيفة/الدور (مثل المسؤول عن الميزانية). والغرض من ذلك هو تمكين المنظمة من تعيين متطلبات تدريب محددة لكل موظف، ووضع عملية الامتثال/التصديق، إلى جانب جدول زمني لاستكمال العملية (على سبيل المثال، كجزء من عملية تهيئة الموظفين الجدد).	جاري التنفيذ

	الوحدة المسؤولة/مجال الموضوع	بنود العمل التي تمت مناقشتها في اجتماع لجنة المراجعة	القرارات/التوصيات	الإجراء المتخذ	حالة التنفيذ
المفتش العام					
-6	الإدارة العليا/مكتب المدير العام	**AC 53 25–26 نوفمبر/تشرين الثاني 2019**	**بند العمل 2.** أوصت بالنظر في زيادة تفويض السلطة لاتخاذ القرار في تعيين الموظفين لوحدات الرقابة المستقلة، بما في ذلك موظفي مكتب المفتش العام، ضمن اللوائح والقواعد الخاصة بالموظفين وإجراءات الموارد البشرية.	قيد المراجعة كجزء من المزيد من تفويض السلطة إلى المدراء.	جاري التنفيذ
-7	مكتب المدير العام/مكتب المفتش العام	**AC 53 25–26 نوفمبر/تشرين الثاني 2019**	**بند العمل 4.** في ما يتعلق بمناقشة الميثاق المنقح لمكتب المفتش العام، رأت اللجنة أن إدراج سياسة واضحة بشأن معالجة ادعاءات سوء السلوك ضد المدير العام للمنظمة في الميثاق، يمثل إشارة قوية من الأعلى على الشفافية والمساءلة.	تم توضيح موقف المنظمة في رسالة المفتش العام إلى رئيس لجنة المالية في تاريخ 27 يناير/كانون الثاني 2020. وستواصل لجنة المراجعة، فيما تؤكد دعمها للميثاق المنقح لمكتب المفتش العام، المناقشات داخل المنظمة وعلى مستوى منظومة الأمم المتحدة بأسرها، بشأن كيفية معالجة ادعاءات سوء السلوك ضد رئيس تنفيذي في المنظمة.	نُفذت
-8	مكتب المفتش العام	**AC 53 25–26 نوفمبر/تشرين الثاني 2019**	**بند العمل 6.** شددت على ضرورة أن يستفيد مكتب المفتش العام من استخدام تقنيات المراجعة الحديثة والأدوات الآلية لتعزيز فعاليتها وكفاءتها، ورحبت بإجراء مراجعة تجريبية عن بعد في الجزائر، سيتم تكرارها في مكاتب أخرى، حسب الحاجة.	سيتم متابعتها بعد الانتهاء من المراجعة في الجزائر والدروس المستفادة منها.	قيد التنفيذ
-9	مكتب المفتش العام	**AC 53 25–26 نوفمبر/تشرين الثاني 2019**	**بند العمل 7.** أوصت ببرامج مكتب المفتش العام للتدريب "في الوقت المناسب"، والتي توفر إرشادات عملية وفي الوقت المناسب لكل من المراجعين الداخليين والموظفين عمومًا بشأن القضايا الناشئة، والتي تعزز استراتيجيتها للتواصل بالتعاون مع مكتب الاتصالات في المنظمة ورئيس تكنولوجيا المعلومات، بما في ذلك على الإنترانت.	يتبع مكتب المفتش العام هذا النهج كلما كان ذلك ممكنًا. ومن الأمثلة على التدريب "في الوقت المناسب" لعمليات المشاركة المحددة في 2019، أسلوب التنفيذ بواسطة الشركاء في العمليات، والمسؤولين عن برامج الميزانية، وعملية الاختيار التنافسية للموارد البشرية من غير الموظفين، ووحدات مختلفة من التدريب المالي للنظام العالمي لإدارة الموارد (لعمليات المراجعة الميدانية). ويجري النظر في تجديد صفحة شبكة الإنترانت لمكتب المفتش العام في الربع الثالث من عام 2020. وتم تقديم استراتيجية اتصالات لمكتب المفتش العام لتتم مراجعتها في الاجتماع الرابع والخمسين (فبراير/شباط 2020).	قيد التنفيذ

	الوحدة المسؤولة/مجال الموضوع	بنود العمل التي تمت مناقشتها في اجتماع لجنة المراجعة	القرارات/التوصيات	الإجراء المتخذ	حالة التنفيذ
الشؤون الأخلاقية					
2016	المسؤول عن الشؤون الأخلاقية/أمين المظالم	**AC 44 24–25 نوفمبر/تشرين الثاني 2016**	**بند العمل 12.** سيجري أمين المظالم/المسؤول عن الشؤون الأخلاقية دراسة استقصائية بشأن الرضا عن المكتب.	تم تجاوزها بفعل فصل وظيفتي أمين المظالم والمسؤول عن الشؤون الأخلاقية. ينبغي النظر في إجراء مسح لمدى الرضا عن مكتب الشؤون الأخلاقية بعد سنتين من استكمال عملية إنشاء المكتب والوظيفة.	نُفذت
-10	المسؤول عن الشؤون الأخلاقية	**AC 51 18–19 فبراير/شباط 2019**	**بند العمل 3.** سيقوم المسؤول عن الشؤون الأخلاقية بمراجعة برنامج الإفصاح المالي وإجراء تحليل لجدوى التكلفة.	من المقرر مراجعة الاستبيان بشأن برنامج الإفصاح المالي في عام 2020 لتقييم ما إذا كان مناسبًا للغرض.	قيد التنفيذ
-11	الإدارة العليا/المسؤول عن الشؤون الأخلاقية	**AC 52 17–18 يوليو/تموز 2019**	**بند العمل 18.** في ما يتعلق بوظيفة الشؤون الأخلاقية في المنظمة: (1) أوصت بشدة بتطوير التواصل لجميع الموظفين بشأن الوظائف المميزة الخاصة بالمسؤول عن الشؤون الأخلاقية وأمين المظالم، باللغات الإنجليزية والفرنسية والإسبانية، وأوصت بأن يكون ذلك أولوية بالنسبة للمسؤول عن الشؤون الأخلاقية المعين مؤخرًا.	بند العمل 21. (1) سيتم إعداد مشروع عن ولاية/اختصاصات المسؤول عن الشؤون الأخلاقية لمراجعتها ونشرها على الإنترانت.	قيد التنفيذ
-12	المسؤول عن الشؤون الأخلاقية	**AC 53 25–26 نوفمبر/تشرين الثاني 2019**	**بند العمل 17.** أوصت بتوسيع برنامج الإفصاح المالي ليشمل الموارد البشرية من غير الموظفين، ليتم تحديده في ما يتعلق بوظائفها وسلطاتها.	سيتم شمل المستشارين في إطار برنامج الإفصاح المالي لعام 2020.	قيد التنفيذ
المراجعة الخارجية					
2016	المراجع الخارجي	**AC 44 24–25 نوفمبر/تشرين الثاني 2016**	**بند العمل 13.** طلبت لجنة المراجعة من المراجع الخارجي أن يأخذ في الاعتبار أيضًا مستوى استجابة الإدارة في معالجة توصيات المراجعة الداخلية وتحديد أسباب أوجه القصور في هذا الصدد.	1- تم إطلاق أول لوحة موحدة لتوصيات المراجعة في عام 2017. وقد وفرت عرضًا موحدًا لكل من حالة توصيات المراجعة الداخلية والخارجية (كانت تلك النظرة الأولى لهذه الأخيرة ثابتة وتم تحديثها مرتين في السنة). وثم تم تنفيذ تطورات إضافية مما سمح بإدخال تحسينات كبيرة. وفي الوقت الحاضر، تم دمج لوحة توصيات المراجعة المحدثة/الموحدة بالكامل، وهي تقدم للمدراء نفس الرؤية وخيارات المراقبة لكم من توصيات المراجعة الداخلية	نُفذت

	الوحدة المسؤولة/مجال الموضوع	بنود العمل التي تمت مناقشتها في اجتماع لجنة المراجعة	القرارات/التوصيات	الإجراء المتخذ	حالة التنفيذ
				والخارجية. ويتمتع المدراء الحاليون الآن بإمكانية الوصول إلى معلومات دقيقة/ديناميكية حول التقدم (أو التأخير) في تنفيذ التوصيات، استنادًا إلى آلية تتبع داخلية موحدة باستخدام آلية TeamCentral لمكتب المفتش العام كمودع للتوصيات: (1) نظرة شاملة للرقابة على جميع التوصيات المعلقة (مكتب المفتش العام، المراجع الخارجي) بحسب الموقع وطريقة العمل؛ (2) تحديث أسبوعي للوحة المعلومات؛ وبالإضافة إلى ذلك، يتم تقديم توصيات وحدة التفتيش المشتركة بشكل تدريجي في TeamCentral، مما سيسمح في الوقت المناسب بالرصد الكامل من خلال لوحة توصيات المراجعة، وبالتالي دمج توصيات مكتب المفتش العام، والمراجع الخارجي، ووحدة التفتيش المشتركة.	
				2- تمارس وحدة الرقابة الداخلية والامتثال الملحقة بمكتب المدير العام المساعد للعمليات، الإشراف المنتظم للتأكد من أن جميع المكاتب تتخذ التدابير اللازمة لمعالجة التوصيات بطريقة مناسبة وفي الوقت المناسب. وهي تصعد أي مشكلة تتم مواجهتها بحيث يمكن معالجة أي عرقلة تتم مواجهتها، ويتم العثور على حل مناسب يسمح بالتنفيذ الكامل. استنادًا إلى التوصية الأولية (نوفمبر/تشرين الثاني 2016) AC 44 إلى المراجع الخارجي والإجراءات التي اتخذتها الإدارة لتلبية طلب المراجع الخارجي المحدد (*وضع لوحة تحكم وصونها لضمان الرصد الكافي والكامل لجميع التوصيات التي قدمها المراجع الداخلي. وقد اقترحنا أيضًا أن تتضمن توصيات المراجعة الخارجية لضمان رصد جميع توصيات المراجعة من المراجعات الداخلية والخارجية، وبالتالي ضمان التنفيذ*)، يقترح المراجع الخارجي اعتبار هذه التوصية مغلقة.	

	الوحدة المسؤولة/مجال الموضوع	بنود العمل التي تمت مناقشتها في اجتماع لجنة المراجعة	القرارات/التوصيات	الإجراء المتخذ	حالة التنفيذ
13-	المراجع الخارجي	**AC 53 25–26 نوفمبر/تشرين الثاني 2019**	**بند العمل 24.** أحاطت علمًا بأن المراجع الخارجي يستكمل استعراض إدارة المخاطر المؤسسية، وهي تتطلع إلى تلقي إحاطة عن نتيجة هذا الاستعراض في اجتماعها الرابع والخمسين (فبراير/شباط 2020). وأوصت بتفصيل إضافي للمعلومات المتعلقة بتوصيات المراجعة للسنوات السابقة لتعكس بشكل أفضل البنود المنفذة مقابل تلك الملغاة، بما يتماشى مع النهج المستخدم من قبل مجلس المراجعين في الأمم المتحدة.	تمشيًا مع التوصية AC 53 الصادرة في نوفمبر/تشرين الثاني 2019، تشمل لوحة توصيات المراجعة قدرات العرض بحسب السنة، بالإضافة إلى إمكانية الوصول إلى التوصيات السابقة والمغلقة.	نُفذت
	الموارد البشرية				
14-	مكتب الموارد البشرية	**AC 53 25–26 نوفمبر/تشرين الثاني 2019**	**بند العمل 1.** التدابير المقترحة لزيادة معدل استيعاب التدريبات الإلزامية للموارد البشرية من غير الموظفين، بما في ذلك، في جملة أمور، فرض التدريب خلال الأسبوع الأول من التوظيف؛ وتحديد العقود والموافقة على تصاريح السفر بحسب استكمال متطلبات التدريب الإلزامي.	إتاحة تقارير الرصد المخصصة لنقاط الاتصال المعنية بالتدريب في المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية. 1- بالنسبة للموارد البشرية من غير الموظفين، تم تعديل تقرير تقييم الجودة ليشمل معايير استكمال الامتثال للتدريب الإلزامي. 2- كما تم البدء في رسم خريطة لمتطلبات التدريب لجميع الموظفين تشمل المنظمة والمجالات المتعلقة بالوظيفة/الدور. وسيمكن ذلك المنظمة من تعيين كل موظف بحاجة إلى تدريب وظيفي في غضون إطار زمني محدد (على سبيل المثال الأسبوع/الشهر الأول من التوظيف).	نُفذت
15-	مكتب الموارد البشرية	**AC 52 17–18 يوليو/تموز 2019**	**بند العمل 9.** طلبت تحديث في اجتماعها المقبل بشأن الإجراءات المتبقية من توصيات المراجعة بشأن التوظيف. وفي ما يلي الإجراءات المتبقية من توصيات المراجعة بشأن التوظيف:		
			التوصية 1: سيستفيد مكتب الموارد البشرية من إطلاق Taleo لتطوير البروتوكولات لضمان التواصل الكافي وفي الوقت المناسب مع جميع المتقدمين.	بند الإجراء 9-1) يتواصل مكتب الموارد البشرية مع رئيس تكنولوجيا المعلومات لتنفيذ وظائف إضافية في Taleo.	قيد التنفيذ

	الوحدة المسؤولة/مجال الموضوع	بنود العمل التي تمت مناقشتها في اجتماع لجنة المراجعة	القرارات/التوصيات	الإجراء المتخذ	حالة التنفيذ
16-			التوصية 2: سيقوم مكتب الموارد البشرية بوضع مواد تدريبية تتعلق بالتوجيهات المعمول بها بشأن العملية والمعايير التي يجب اتباعها في وضع قائمة المرشحين الذين ستتم مقابلتهم.	بند الإجراء 9-2) يقوم مكتب الموارد البشرية بمراجعة عملية التوظيف وسيعدّ مواد تدريبية محدثة على أساس العمليات المنقحة.	جاري التنفيذ
17-			التوصية 3: سيوسع مكتب الموارد البشرية نطاق عمليات التحقق من المرجعيات للموظفين المحتملين من خلال: (أ) طلب شهادات عمل لجميع أصحاب العمل السابقين (أو على الأقل أولئك المطلوبين للوفاء بالحد الأدنى من متطلبات الوظيفة) من أجل التحقق من المدة الفعلية والمنصب والمشرف على الوظيفة السابقة للمرشح. وينبغي أن يشمل ذلك جميع العقود المبرمة مع منظمات الأمم المتحدة الأخرى؛ (ب) طلب مراجع من آخر مشرفين على الأقل (أو أكثرهما صلة من حيث مدة العقد) بناءً على شهادة (شهادات) التوظيف التي تم التحقق منها؛ (ج) تعديل الاستبيان المرجعي لطلب معلومات حول منصب المرشح وواجباته ومدة التوظيف في المنظمة ذات الصلة؛ (د) التنسيق مع مبادرة OneHR لوضع الخطوط التوجيهية لأداء التحقيقات المرجعية التأديبية/الجنائية التي تشمل: (1) التحقق من السجلات التأديبية مع منظمات الأمم المتحدة الأخرى في جميع الحالات، (2) والتحقق من قاعدة بيانات بوابة الأمم المتحدة العالمية للمشتريات، وقواعد البيانات العامة الأخرى للبائعين على القائمة السوداء.	بند الإجراء 9-3) حدد مكتب الموارد البشرية الإجراءات لضمان إجراء عمليات التحقق قبل التوظيف بطريقة كاملة، ومنهجية وحسنة التوقيت، وهي تضمّ مزيجًا من أنواع مختلفة من التحقق (التحقق من المعلومات بشأن التحصيل العلمي؛ التحقق من سجلات التوظيف، التحقق من المعلومات القائمة على الكفاءة، التحقق من الناحية الأمنية). وبالإضافة إلى ذلك، يقوم مكتب الموارد البشرية بالتواصل مع رئيس تكنولوجيا المعلومات بإدخال أداة خدمات مُمكننة للتحقق من المعلومات ستسمح للمنظمة بتبسيط إجراءات التحقق من المعلومات بالنسبة إلى كل فئات الموظفين، وإقامة قاعدة بيانات شاملة لعمليات التحقق التي تمّ القيام بها، بما يجنّب الازدواجية في العمل والإبقاء على سجلات موثوقة.	جاري التنفيذ
18-			التوصية 4: سيحدد مكتب الموارد البشرية في إعلانات الوظائف الشاغرة مجموعات الوظائف التي يمكن شغلها بالمرشحين المعتمدين في عملية الاختيار المحددة.	بند الإجراء 9-4) تم تحديث إعلانات الوظائف الشاغرة للوظائف من الفئة الفنية منذ وقف استخدام القوائم.	نُفذت
19-			التوصية 5: سيقوم مكتب الموارد البشرية، بالتعاون مع وحدات التوظيف، بتطوير مجموعات قوائم مهنية لمرشحي لجنة اختيار الموظفين	بند الإجراء 9-5) يقوم مكتب الموارد البشرية بمراجعة عملية التوظيف. وسيكفل مدير مكتب الموارد البشرية الجديد التنفيذ	جاري التنفيذ

	الوحدة المسؤولة/مجال الموضوع	بنود العمل التي تمت مناقشتها في اجتماع لجنة المراجعة	القرارات/التوصيات	الإجراء المتخذ	حالة التنفيذ
			الفنيين لكل مجموعة وظيفية وبوضع إرشادات حول كيفية استخدامها لملء الوظائف الشاغرة لضمان التوافق بين ملفات المرشحين والوظائف التي يتم تعيينهم فيها.	الكامل لمجموعة التوصيات، كجزء من الإجراءات المتعلقة بالاستعراض الشامل لسياسات وإجراءات الموارد البشرية، لضمان الاتساق والمواءمة.	
-20	مكتب الموارد البشرية	**AC 52 17-18 يوليو/تموز2019**	**بند العمل 11**. رحبت بنهج المنظمة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقات، واقترحت أن يتم التواصل بشأن ذلك بشكل أفضل في وثائق إدارة الموارد البشرية.	استعرض مكتب الموارد البشرة إطار المساءلة على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن إدراج الإعاقة والسياسة بشأن إدراج الأشخاص ذوي الإعاقات وحقوقهم الإنسانية ورفاههم ووجهات نظرهم على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وعين مكتب الموارد البشرية جهات اتصال وسيشارك في اجتماع الفريق العامل المشترك بين الإدارات. وهناك عملية جارية تمشيًا مع توصيات تقرير وحدة التفتيش المشتركة JIU/REP/2018/6. وتجري صياغة سياسة بشأن إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقات إلى المؤتمرات والاجتماعات، ويجري استعراض الأقسام اليدوية ذات الصلة وسيتم تحديثها. وتم إجراء تقييم لمطابقة مباني المقرّ الرئيسي للتأكد من مطابقتها للتشريعات الإيطالية المعمول بها في مجال السلامة وإمكانية الوصول إليها من قبل ذوي الإعاقات. ويجري وضع اقتراح مع جداول زمنية.	قيد التنفيذ

	الوحدة المسؤولة/مجال الموضوع	بنود العمل التي تمت مناقشتها في اجتماع لجنة المراجعة	القرارات/التوصيات	الإجراء المتخذ	حالة التنفيذ
الخدمات المؤسسية والوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسيين					
-21	الإدارة العليا/مكتب المدير العام المساعد، إدارة الخدمات المؤسسية والموارد البشرية والشؤون المالية/مركز الخدمات المشتركة	**AC 52 17-18 يوليو/تموز 2019**	**بند العمل 16.** شجعت الإدارة على تبني نظرة شمولية في ما يتعلق بمدى استفادة المنظمة من توسيع دور مركز الخدمات المشتركة في المنظمة إلى مجالات أخرى.	تنظر إدارة الخدمات المؤسسية بنشاط في عدد من الخيارات لتوسيع دور مركز الخدمات المشتركة: 1- تحويل الحسابات الدائنة ووظائف التسوية المصرفية (من شعبة الشؤون المالية – من المتوقع أن يستكمل في عام 2020). 2- نقل وظائف دعم المشتريات/مكتب المساندة (من دائرة المشتريات). 3- بعض الدعم الوظيفي لتخطيط الموارد في المؤسسة من الخط الثالث، من أجل اغتنام الفرص لتحسين العملية. وسيسمح تحديث تخطيط الموارد المؤسسية الوظيفي المخطط له في فترة 2020-2021 لوحدات الخدمات المؤسسية، بما في ذلك مركز الخدمات المشتركة، بتحديد الفرص لمزيد من التبسيط والتحويل الإضافي المحتمل للوظائف إلى مركز الخدمات المشتركة.	نُفذت
-22	مكتب المدير العام المساعد، إدارة الخدمات المؤسسية والموارد البشرية والشؤون المالية	**AC 53 25-26 نوفمبر/تشرين الثاني 2019**	**بند العمل 8.** أعربت عن مخاوفها بشأن "التقييم غير المرضي" ونتائج تقرير المراجعة بشأن إدارة السجلات والمحفوظات في منظمة معرفة ومعلومات مثل منظمة الأغذية والزراعة، وتطلعت إلى تقرير مرحلي عن الإجراءات المتفق عليها.	تم وضع قضية إدارة البيانات (التي تشمل القضايا ذات الصلة بحماية البيانات والخصوصية، بالإضافة إلى السجلات والمحفوظات) تحت إشراف مجلس تخطيط الموارد في المؤسسة الذي: 1- كلف مركز الخدمات المشتركة بقيادة إدارة السجلات والمحفوظات بالكامل. 2- وافق على نهج مرحلي يغطي تطوير (1) عناصر السياسات ذات الصلة/قسم الدليل المنقح؛ (2) إعداد مقترح لوظيفة إدارة السجلات والمحفوظات في المنظمة في جميع المجالات والمواقع وبطريقة تشمل متطلبات الامتثال وكذلك منتجات المعرفة وإدارتها.	قيد التنفيذ

	الوحدة المسؤولة/مجال الموضوع	بنود العمل التي تمت مناقشتها في اجتماع لجنة المراجعة	القرارات/التوصيات	الإجراء المتخذ	حالة التنفيذ
-23	مكتب المدير العام المساعد، إدارة الخدمات المؤسسية والموارد البشرية والشؤون المالية	**AC 53 25–26 نوفمبر/تشرين الثاني 2019**	**بند العمل 9.** وافقت على مواصلة تطبيق اللامركزية على المشتريات من خلال تفويض السلطة للمشتريات إلى المكاتب البعيدة عن المقر بمبلغ يصل إلى مليون دولار أمريكي للمكاتب الإقليمية، و500 ألف دولار أمريكي للمكاتب الإقليمية الفرعية، ولكنها أعربت عن قلقها بشأن القدرة في هذه المكاتب على إدارة مدى هذا التفويض.	إن تفويض السلطة إلى المكاتب الإقليمية مشروط بوجود موظف مشتريات دولي يكون مسؤولا مباشرة أمام إدارة المشتريات، وتساعده الإجراءات التالية: 1- بناء قدرات الموظفين المشاركين في عملية الشراء: برنامج التعلم الإلكتروني؛ والتدريب وجهًا لوجه؛ والفصل بين الوظائف؛ 2- عملية تقييم المخاطر التي تشمل: (1) الوصول إلى موظف المشتريات الدولي أو وجوده؛ (2) وقدرة الموظفين في المكتب المعني؛ (3) ومستوى تأهيل الموظفين (الشهادات)؛ (4) والفصل بين الوظائف القائمة؛ (5) وطبيعة حافظة المشتريات؛ (6) والشروط الخاصة بكل بلد.	نُفذت
-24	مكتب المدير العام المساعد، إدارة الخدمات المؤسسية والموارد البشرية والشؤون المالية	**AC 53 25–26 نوفمبر/تشرين الثاني 2019**	**بند العمل 10.** أوصت، بعد تحديد وتقييم المخاطر والثغرات، بالاستثمار في بناء القدرات، بما في ذلك قدرة إدارة المشتريات على بناء القدرات، لتحقيق لامركزية مجدية للمشتريات.	تم وضع برنامج لبناء القدرات: (أ) التعلم الإلكتروني: حتى فبراير/شباط 2020، أكمل 317 موظفًا التدريب بالتعلم الإلكتروني. (ب) التدريب وجهًا لوجه: حتى فبراير/شباط 2020، أكمل 188 موظفًا التدريب وجها لوجه؛ وسيصل الرقم إلى 277 بحلول مارس/آذار 2020. (ج) تم تدريب 10 موظفين من إدارة المشتريات ليصبحوا قادرين على تقديم التدريب وجهًا لوجه. (د) تم التعاقد على برنامج الاعتماد مع Chartered Institute of Procurement and Supply (المستوى 2 – التعلم الإلكتروني) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (المستوى 3 و4 – وجهًا لوجه).	نُفذت

	الوحدة المسؤولة/مجال الموضوع	بنود العمل التي تمت مناقشتها في اجتماع لجنة المراجعة	القرارات/التوصيات	الإجراء المتخذ	حالة التنفيذ
25-	مكتب المدير العام المساعد، إدارة الخدمات المؤسسية والموارد البشرية والشؤون المالية	**AC 53 25-26 نوفمبر/تشرين الثاني 2019**	**بند العمل 11.** أعربت عن تقديرها للتبسيط والتوحيد القياسي الذي سيتم تقديمه من خلال مفهوم "الفهرس"، وتطلعت إلى تلقي التحديثات عن التقدم في هذا المفهوم، بالإضافة إلى التدابير الأخرى.	الفهارس: تم تنسيق المشروع مع نائب المدير العام وشعبة الطوارئ والقدرة على الصمود، والعمل جار بشكل جيد على ما يلي: (أ) الانتهاء من تحليل معظم السلع المشتراة (المستويات العالمية/الإقليمية/القطرية) (ب) 70 في المئة من قيمة السلع بالدولار الأمريكي يتم شراؤها بشكل متكرر (البذور، الأدوات، الأسمدة، إلخ). (ج) ستتبع الموافقات الفنية مبدأ التبعية. (د) رسم خرائط الدعم التقني (تحديد الوحدات/ الموظفين المسؤولين المخولين بتقديم الدعم التقني لكل سلعة) (هـ) تبسيط سير عمل عملية الإجازة التقنية لتبسيط العملية وتقليل الجدول الزمني.	قيد التنفيذ
26-	مكتب المدير العام المساعد، إدارة دعم البرامج والتعاون التقني	**AC 53 25-26 نوفمبر/تشرين الثاني 2019**	**بند العمل 22.** أوصت بإدراج موضوع الوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسيين في استبيان "تقييم الشريك التشغيلي".	بما أن الوكالات التي تتبع النهج المنسق للتحويلات النقدية قد قررت عدم إدراج الوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسيين في استبيان الشريك التشغيلي أو التقييم الجزئي، ستنظر المنظمة في كيفية تطبيق هذه التوصية بالطريقة الأنسب بعد مراجعة نوع الشركاء والأدوات التعاقدية للمنظمة، التي ينبغي أن تطبق عليها تقييمات الوقاية من التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسيين.	قيد التنفيذ

	الوحدة المسؤولة/مجال الموضوع	بنود العمل التي تمت مناقشتها في اجتماع لجنة المراجعة	القرارات/التوصيات	الإجراء المتخذ	حالة التنفيذ
الابتكار الرقمي والأمن الحاسوبي					
-27	مجلس تخطيط الموارد في المؤسسة	**AC 52 17–18 يوليو/تموز 2019**	**بند العمل 13**. استعرضت التقدم المحرز في مجال حماية البيانات وسياسات الخصوصية، وشددت على الحاجة إلى نهج أكثر شمولية (المقر الرئيسي/المكاتب الميدانية)، سواء من حيث ملكية تقييم الاحتياجات في تحديد البيانات والمخاطر، أو من حيث البيانات للموارد البشرية في جميع أنحاء العالم، وأوصت بالمشاركة الكاملة للمواقع الميدانية.	تم وضع قضية إدارة البيانات (بما في ذلك القضايا ذات الصلة بحماية البيانات والخصوصية، والسجلات والمحفوظات) تحت إشراف مجلس تخطيط الموارد في المؤسسة. وطلب مجلس تخطيط الموارد في المؤسسة (بناءً على العمل المكثف الذي اضطلع به رئيس تكنولوجيا المعلومات) من مكتب الشؤون القانونية أن يقود عملية وضع اللمسات الأخيرة، بالتعاون مع جميع أصحاب المصلحة عبر المواقع، لإطار وسياسة البيانات والخصوصية (بالاستناد إلى أفضل الممارسات في منظمات الأمم المتحدة الأخرى)، والتوصية بالترتيبات المؤسسية المناسبة. وتاريخ التنفيذ المستهدف هو منتصف عام 2020.	قيد التنفيذ
-28	الأمانة	**AC 53 25–26 نوفمبر/تشرين الثاني 2019**	**بند العمل 26**. طلبت إلى الأمانة تأكيد توافر الأموال لتوظيف خبير خارجي مستقل في مجال الأمن الحاسوبي.	تشير الأمانة إلى أن برنامج عمل وحدة التفتيش المشتركة لعام 2020 يتضمن مراجعة "الأمن الحاسوبي في منظمات منظومة الأمم المتحدة: مراجعة السياسات والممارسات"، وبالتالي فإنها تقترح تأجيل اتخاذ المزيد من الإجراءات حتى تنتهي وحدة التفتيش المشتركة من مراجعتها.	قيد التنفيذ