

الأمانة العامة للأمم المتحدة*

بيان بشأن الرقابة الداخلية لعمليات عام 2023

نطاق المسؤولية

1 - بصفتي الأمين العام للأمم المتحدة، تقع على عاتقي مسؤولية إدارة المنظمة وتنفيذ الولايات المسندة إليها وبرامجها وأنشطتها الأخرى، وتعهد نظام للرقابة الداخلية الغرض منه توفير ضمانات إلى حد معقول، دون أن تكون مطلقة، لتحقيق الأهداف في شكل تقارير مالية وغير مالية موثوقة، وعمليات تتسم بالفعالية والكفاءة، وفي ظل الامتثال للأنظمة والقواعد والسياسات، بما في ذلك ما يتعلق منها بمنع أعمال الغش وكشفها. وفي إطار خطتي للإصلاح، فوضت إلى رؤساء الكيانات سلطة إدارة الموارد البشرية والمالية والمادية بموجب النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين والنظام المالي والقواعد المالية. فضلا عن ذلك، تقع على كل فرد في المنظمة، بدرجات متفاوتة من المسؤولية، واجبات يتعين عليه القيام بها فيما يتعلق بإجراءات الرقابة الداخلية بموجب تلك الأنظمة والقواعد.

المسؤولية عن إجراءات الرقابة الداخلية

2 - يراد بإجراءات الرقابة الداخلية الحد من مخاطر الإخفاق في تحقيق أهداف المنظمة وإدارة تلك المخاطر، وليس القضاء عليها. والرقابة الداخلية هي عملية تتولى تنفيذها إدارة الكيان المعني إلى جانب موظفين آخرين وتهدف إلى توفير ضمانات بدرجة معقولة بشأن تحقيق الأهداف المتعلقة بالعمليات والإبلاغ والامتثال. والرقابة الداخلية مهمة رئيسية من مهام الإدارة وتشكل جزءا لا يتجزأ من عملية إدارة العمليات عموما. وعلى هذا النحو، تقع على عاتق الإدارة بالأمانة العامة للأمم المتحدة على كافة المستويات مسؤولية القيام بما يلي:

- تهيئة بيئة وثقافة تعززان الرقابة الداخلية الفعالة
- تحديد وتقييم المخاطر التي قد تؤثر على تحقيق الأهداف، بما في ذلك مخاطر الغش والفساد
- تحديد وتنفيذ السياسات والخطط ومعايير التشغيل والإجراءات والنظم وأنشطة الرقابة الأخرى من أجل إدارة المخاطر المرتبطة بأي حالة تعرض للمخاطر يتم الوقوف عليها
- كفاءة الفعالية في تدفق المعلومات والاتصالات بحيث يحصل جميع موظفي الأمم المتحدة على المعلومات التي يحتاجون إليها للوفاء بمسؤولياتهم
- رصد فعالية نظام الرقابة الداخلية

3 - ويعمل نظام الرقابة الداخلية في الأمانة العامة للأمم المتحدة بشكل مستمر على جميع مستويات المنظمة من خلال عمليات الرقابة القائمة لضمان تحقيق الأهداف.

* تشمل الأمانة العامة، في هذا السياق، بعثات حفظ السلام، والكيانات غير العاملة في مجال حفظ السلام، بما فيها برنامج الأمم المتحدة للبيئة، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، والآلية الدولية لتصرف الأعمال المتبقية للمحكمة الجنائية.

بيئة العمل في الأمانة العامة للأمم المتحدة

4 - تعمل الأمانة العامة للأمم المتحدة، في إطار سعيها لتحقيق هدفها الرئيسي، في 474 مركز عمل في جميع أنحاء العالم في بيئات مليئة بالتحديات ولا يمكن التنبؤ بها في بعض الأحيان، بما في ذلك من حيث أمن موظفيها، ومن ثم فهي معرضة لحالات تطوي على مستوى عال من المخاطر الكامنة. ونظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن يمكن عمليات الأمم المتحدة وبرامجها من أداء مجموعة واسعة من الولايات، بما في ذلك في البيئات الشديدة الخطورة. وسعيًا من المنظمة إلى التخفيف من حدة المخاطر التي تواجهها بطريقة فعالة، فقد أنجزت في عام 2023 تقييماً شاملاً للمخاطر ونقحت سجلها للمخاطر على نطاق الأمانة العامة. ويعكس السجل المنقح الطبيعة المتطورة لتوصيف المخاطر التي تواجهها المنظمة ويسلط الضوء على المخاطر الحرجة التي تواجه تنفيذ الأمانة العامة للأنشطة التي يصدر بها تكليف. وفي عام 2023، أثرت أربعة مخاطر حرجة جديدة هي: (1) المساعدة الإنسانية؛ (2) والمعلومات المغلوطة والتواصل في الأزمات؛ (3) والمناخ السياسي؛ (4) والاستغلال والانتهاك الجنسيان. وبالنظر إلى سجل المخاطر على مستوى الأمانة العامة، يتعين على المديرين تعهد سجلات للمخاطر على مستوى الكيان، وهو ما يعزز قدرتهم على تنفيذ الولايات بفعالية. وتخضع هذه السجلات للاستعراض بشكل منتظم من جانب كبار المديرين ومراجعي الحسابات الداخليين والخارجيين.

نظام الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر

5 - يتألف نظام الرقابة الداخلية بالأمانة العامة للأمم المتحدة من الأنظمة والقواعد والمنشورات الإدارية والسياسات والعمليات والإجراءات التي يتعين على الموظفين الامتثال لها. ويتوافق نظام الرقابة الداخلية في الأمم المتحدة مع المعايير المحددة في الإطار المتكامل للرقابة الداخلية الصادر عن لجنة المنظمات الراعية التابعة للجنة تريديواي في عام 2013، الذي يشار إليه أيضاً باسم الإطار المتكامل للرقابة الداخلية (2013).

6 - وتحدد سياسة المنظمة لإدارة المخاطر والرقابة الداخلية (A/66/692، المرفق)، التي أقرتها لجنة الإدارة في أيار/مايو 2011، منهجية متسقة لتقييم المخاطر ومعالجتها ورصدها والإبلاغ عنها. ويهدف هذا الإطار إلى معالجة المخاطر الاستراتيجية المرتبطة بتنفيذ الولايات والأهداف على النحو المنصوص عليه في ميثاق الأمم المتحدة والمحدد من قبل الأجهزة الرئيسية للأمم المتحدة، والمخاطر المتأصلة في العمليات اليومية التي يضطلع بها دعماً لتنفيذ تلك الولايات.

7 - ومنذ عام 2014، تحتفظ المنظمة بسجل للمخاطر على مستوى الأمانة العامة بوصفه الأداة التي تقدم موجزاً لأهم المخاطر الاستراتيجية التي تواجه المنظمة بأكملها، وهيكل الإدارة ذي الصلة المعد لدعم عملية التنفيذ. وقد أقرت لجنة الإدارة أحدث نسخة من السجل في تشرين الثاني/نوفمبر 2023، بعد إجراء عملية تقييم مفصلة للمخاطر. ويشمل سجل المخاطر الجديد على نطاق الأمانة العامة المنبثق عن ذلك تعريف للمخاطر، وتحليلاً كاملاً لمسببات المخاطر الرئيسية، ووصفاً للضوابط التي سبق أن وضعتها الإدارة، والخطوط الرئيسية لاستراتيجيات التصدي للمخاطر المحتملة. وفي إطار تقييم المخاطر، تم تصنيف كل خطر من حيث احتمال حدوثه وأثره (التعرض للمخاطر). وبعد إجراء تقييم لفعالية الضوابط التي وضعت للتخفيف من المخاطر المحددة، تم تحديد مستوى المخاطر المتبقية باعتباره نقطة انطلاق لتحديد التدابير المناسبة للتصدي للمخاطر. وتقوم فرقة العمل المعنية بالإدارة المركزية للمخاطر بشكل دوري بتحديث واستعراض خطط الاستجابة المتعلقة بمعالجة المخاطر على مستوى الأمانة العامة، وتقدم معلومات مستكملة

إلى لجنة الإدارة. ولا تزال البيانات المستقبلية بشأن الرقابة الداخلية تسترشد بسجل المخاطر على مستوى الأمانة العامة.

8 - وفي عام 2016، اعتمد إطار الأمانة العامة للأمم المتحدة لمكافحة الغش والفساد (ST/IC/2016/25) لتوفير التوجيه والمعلومات لشتى موظفي الأمانة العامة عن كيفية عمل الأمانة العامة من أجل منع الغش والفساد وكشفهما وردعهما والتصدي لهما والإبلاغ عنهما. وتتخذ الأمانة العامة نهج عدم التسامح مطلقاً إزاء الغش والفساد.

9 - وخضعت مخاطر الغش والفساد لتقييم كامل في إطار التقييم الأخير للمخاطر على مستوى الأمانة العامة. وفي إطار مواصلة تعزيز جهودها في مجال مكافحة الغش والفساد، نشرت الأمانة العامة لفائدة الموظفين الكتيب المعنون "دليل التوعية بالغش والفساد"، وذلك بعد مشاورات مكثفة مع كيانات الأمانة العامة ذات الصلة. وتم إصدار الكتيب في اليوم الدولي لمكافحة الفساد في 9 كانون الأول/ديسمبر 2022. كما حددت لجنة الإدارة في آذار/مارس 2023 رسمياً وأقرت استراتيجية للتوعية بالغش والفساد، وهي بمثابة أداة محورية لمنع الغش وكشفه والتصدي له في الأمانة العامة، وفي غرس ثقافة قوية لمكافحة الغش والفساد.

استعراض فعالية إجراءات الرقابة الداخلية

10 - يستند استعراض فعالية نظام الرقابة الداخلية في الأمانة العامة إلى ما يلي:

(أ) استبيان بشأن التقييم الذاتي للرقابة الداخلية وبيان الضمانات، ويتعين على رؤساء الكيانات استكمالهما وتقديمهما. وقد استخدم كل كيان الاستبيان لاستعراض جميع الصوابط الرئيسية وتقييم الامتثال. وقام رؤساء الكيانات بدعم ردودهم بالأدلة وبيان الإجراءات المتخذة أو المقرر اتخاذها. واستعرضت نتائج عملية التقييم الذاتي بعناية، وتم تكييف تدابير الرقابة، حسب الاقتضاء، ووضعت خطط عمل لمعالجة المجالات الممكن تحسينها، حيثما ينطبق ذلك؛

(ب) تحليل لمختلف مؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بإجراءات الرقابة الداخلية كما أصدرتها مكاتب مثل إدارة الدعم العملي وإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال. وضمن ثاني هاتين الإدارتين، ما فتئت شعبة التحول المؤسسي والمساءلة تعمل على تحسين خط الدفاع الثاني من خلال ضمان الاستخدام المتكرر للوحات المتابعة الإدارية وإجراء رصد منتظم للأداء مقارنة بمؤشرات الأداء الرئيسية لإطار تفويض السلطة. وتوفر لوحات المتابعة الإدارية بشكل آني بيانات سير الأعمال المستمدة من نظام أوموجا (النظام المركزي لتخطيط الموارد) ومن أنظمة التخطيط المركزي الأخرى، إلى جانب تحليلات للاتجاهات السائدة وتقارير تحليلية أخرى تقدم إلى الإدارة العليا ولجنة الإدارة وهيئات الرقابة التابعة للأمم المتحدة؛

(ج) التوصيات الصادرة عن مكتب خدمات الرقابة الداخلية ووحدة التفتيش المشتركة ومجلس مراجعي الحسابات. وتوفر هذه التوصيات معلومات موضوعية عن الامتثال وفعالية الرقابة.

حالة قضايا الرقابة الداخلية في عام 2023

11 - تمثل الردود التي قدمها رؤساء الكيانات على استبيانات التقييم الذاتي لعام 2023 جزءاً لا يتجزأ من تقييم فعالية كل كيان وامتثاله لإطار الرقابة الداخلية بالأمانة العامة للأمم المتحدة على النحو المعدل

وفقا للإطار المتكامل للرقابة الداخلية الصادر عن لجنة المنظمات الراعية التابعة للجنة تريداوي (2013)⁽¹⁾. واستنادا إلى الاستبيان ومؤشرات الأداء الرئيسية وتوصيات هيئات الرقابة الداخلية والخارجية، قدم رؤساء الكيانات ضمانات بشأن فعالية إجراءات الرقابة الداخلية في المجالات الواقعة تحت مسؤوليتهم.

12 - ومن خلال الآليات المبينة أعلاه، أظهر تقييم إجراءات الرقابة الداخلية تحسينات على المسائل الثماني الواردة في بيان الرقابة الداخلية لعام 2022. وعلى الرغم من هذه التحسينات، فقد تم ترحيل المجالات الثمانية في سياق العملية لعام 2023 حيث لم يتم الوصول إلى مستوى النضج المطلوب بعد.

(أ) *تنفيذ عمليات إدارة الممتلكات* - كشف استعراض أداء إدارة الممتلكات لعام 2023، الذي يشمل كيانات الأمانة العامة، عن حدوث بعض التحسينات في بعض المجالات، بينما ظلت مجالات أخرى مستقرة مقارنة بعام 2022. فقد تحققت تحسينات ملحوظة في الجدول الزمني للتصرف في الممتلكات من المبيعات التجارية وفي إجراء التحقق المادي الإلزامي لجميع أنواع الممتلكات، بما في ذلك الأصناف المرسمة وغير المرسمة وأصناف المخزون. كما لوحظ إحراز تقدم في إدارة الممتلكات المحتفظ بها في المخزون لأكثر من ستة أشهر والممتلكات التي تجاوزت فترة صلاحيتها المتوقعة. ويجري حالياً بذل جهود لتعزيز سلامة البيانات ودقتها - وهو مجال يشكل مصدر قلق مستمر ونقطة ضعف محددة في إدارة الممتلكات. وترتكز هذه المبادرات على تحسين تتبع فترة الصلاحية المتوقعة وضمان إدخال تحديثات في الوقت المناسب في نظام أوموجا تدعم أنشطة سلسلة الإمداد وإدارة الممتلكات. ولا يزال التحسين المستمر والرصد اليقظ لإجراءات الرقابة الداخلية في إدارة الممتلكات يمثلان أولوية. ويكتسي إطار إدارة الممتلكات وإطار إدارة أداء سلسلة الإمداد أهمية حاسمة لفعالية إدارة ومراقبة أصول المنظمة، فهما يوفران دعما أساسيا لتطبيق النظام المالي والقواعد المالية وتسييرها على نحو متسق؛

(ب) *الامتثال لسياسة الشراء المسبق لتذاكر السفر* - خلال عام 2023، زاد حجم السفر، وتحسن الامتثال لسياسة الشراء المسبق لتذاكر السفر قبل موعد السفر بمدة 16 يوما بنسبة 10 في المائة مقارنة بعام 2022. وساعد استخدام لوحة متابعة مؤشرات المساءلة ولوحة متابعة إحصاءات السفر المكاتب على تحديد ومعالجة أسباب عدم الامتثال وتحسين معدل الامتثال. وبالإضافة إلى ذلك، أطلقت شعبة التحول المؤسسي والمساءلة مشروعا تجريبيا يعمل مع الكيانات لتحديد فرص تحسين الأداء؛

(ج) *تنفيذ عمليات الموارد البشرية المتعلقة باجتذاب المواهب وإدارتها* - سيطر مناخ النقشف المالي وتقليص حجم الأعمال على النصف الثاني من عام 2023، واقترن ذلك بتعليق أنشطة التوظيف والنظر في تقليص حجم الموظفين على سبيل الأولوية، وهو ما أثر على جداول الاستقدام وكذلك الجهود المبذولة لتوسيع تنوع الموظفين وتحقيق أهداف التمثيل الجغرافي والجنساني. وعلى الرغم من ذلك، تتواصل الجهود الرامية إلى تنفيذ ما قرره الجمعية العامة في قرارها 278/77، من خلال المضي قدما في تنفيذ برنامج اختيار الموظفين 2.0، وتنقيح استراتيجية التمثيل الجغرافي ومؤشرات الأداء الرئيسية في اتفاق كبار المديرين من بين مبادرات أخرى. وأخيرا، ومن أجل تحسين الإبلاغ عن الاستثناءات من الأوامر الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية، قامت شعبة التحول المؤسسي والمساءلة باستكمال التوجيهات التي توضح نطاق

(1) يوجد قصور كبير في نظام الرقابة الداخلية إذا تبين للإدارة أن أحد المكونات، أو واحدا أو أكثر من المبادئ ذات الصلة، غير متوفر أو لا يؤدي مهامه، أو أن المكونات لا يعمل بعضها مع بعض.

تلك الاستثناءات وواصلت استطلاع الخيارات المتاحة لتعزيز الرصد المتعمق كجزء لا يتجزأ من إطار تفويض السلطة؛

(د) تنفيذ المبادئ العشرة المتعلقة بحماية البيانات الشخصية واحترام الخصوصية التي اعتمدها اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى في عام 2018 - تسعى المنظمة إلى تعزيز حماية البيانات والخصوصية وكفالة المسؤولية فيما يتصل بتدفق البيانات الشخصية واستخدامها وتبادلها من جانب كيانات الأمانة العامة دعماً للولايات. وبعد الجهود التعاونية المبذولة طوال عام 2023، وافقت الجمعية العامة، في قرارها 252/78 المؤرخ 22 كانون الأول/ديسمبر 2023، على إنشاء مكتب حماية البيانات والخصوصية كوحدة مستقلة داخل الأمانة العامة. وسيوفر المكتب الإشراف والتنسيق والتوجيه المركزي والفعالة بشأن تنفيذ برنامج حماية البيانات والخصوصية في الأمانة العامة، بما في ذلك السياسة التي صدرت في 13 آذار/مارس 2024 (ST/SGB/2024/1)، التي تهدف إلى وضع إطار شامل لحماية البيانات والخصوصية للأمانة العامة، فضلاً عن المنشورات الإدارية ذات الصلة. وبالإضافة إلى ذلك، سيعمل المكتب جنباً إلى جنب مع مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتصميم واعتماد الضمانات التقنية ذات الصلة على مستوى المنظمة، فضلاً عن تقديم المشورة بشأن اعتمادها، على النحو المبين في السياسة؛

(هـ) رصد وتقييم تنفيذ البرامج والمشاريع - واصلت المنظمة تعزيز قدرتها على تحقيق النتائج بمزيد من الفعالية والكفاءة. واستخدمت كيانات الأمانة العامة على نطاق واسع الوحدة البرمجية لتطبيق الإدارة الاستراتيجية، لرصد التقدم المحرز صوب تحقيق المنجزات المستهدفة والنتائج المعتمدة، وهو ما أتاح للمديرين القدرة على رصد تنفيذ برامجهم بمزيد من الفعالية. واستمر استخدام الحلّ البرمجي المسمى الأداة المتكاملة للتخطيط والإدارة والإبلاغ، الذي يزود المديرين بمعلومات شاملة وحسنة التوقيت عن المشاريع، في الزيادة بالنسبة للمشاريع المستفيدة من التبرعات. وتم تنفيذ نماذج بيانات الأداة المتكاملة للتخطيط والإدارة والإبلاغ للسماح بإنشاء تقارير مخصصة من خلال منصة Umoja Analytics من أجل تحسين عملية اتخاذ القرارات استناداً إلى البيانات. وبالإضافة إلى ذلك، تم نشر لوحة المتابعة المتكاملة لمديري المشاريع التي تظهر بمزيد من الوضوح الصلات الرابطة بين النتائج الفنية والبيانات المالية. وأخيراً، فإن تعزيز ثقافة التقييم الداخلي في جميع كيانات الأمانة العامة يشكّل جزءاً لا يتجزأ من تعزيز تنفيذ البرامج. وفي عام 2023، استمر التقدم المحرز في تعزيز أعمال التقييم على نطاق الأمانة العامة: فقد تلقت الكيانات الدعم من مكتب خدمات الرقابة الداخلية بشأن منهجيات التقييم وضمان الجودة، وكذلك من شعبة التحول المؤسسي والمساءلة بشأن إدارة التقييم. وشملت الأنشطة الرئيسية المنفذة ما يلي: (أ) استعراض وتنقيح الأمر الإداري المتعلق بالتقييم في الأمانة العامة للأمم المتحدة (ST/AI/2021/3)؛ (ب) عقد مشاورات فردية مع 17 كياناً بشأن احتياجاتها من الدعم؛ (ج) إطلاق لجنة إدارة التقييم على آخر مستجدات التقدم المحرز، بما في ذلك تحديث سنوي مقدم من رئيس اللجنة إلى لجنة الإدارة بالأمانة العامة للأمم المتحدة بشأن التقدم المحرز في تنفيذ الأمر الإداري. وفي عام 2024، من المتوقع أن يصدر الأمر الإداري المنقح؛ وأن يُعزز الدعم الذي يقدمه مكتب خدمات الرقابة الداخلية وشعبة التحول المؤسسي والمساءلة لتنفيذه، من خلال التوجيهات والأدوات المنقحة، بما في ذلك تعزيز جماعة الممارسين.

(و) إدارة السلوك والانضباط في مكان العمل - تواصل الأمانة العامة إحراز تقدم في المسائل المتعلقة بالسلوك والانضباط، بسبل منها زيادة استخدام أدوات إدارة مخاطر سوء السلوك التي تصدرها إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، وتنفيذ استراتيجية التوعية بالغش والفساد التي تتضمن

مجموعة من الإجراءات المحددة بإطار زمني لاستكمال وتفعيل عناصر محددة من كتيب "التوعية بالغش والفساد: دليل للموظفين". وبالإضافة إلى ذلك، تُعزز قيم المنظمة لفائدة الموظفين من خلال إطار الأمم المتحدة للقيم والسلوكيات، والذي يقدم وصفاً لماهية المنظمة، وما تريد أن تكون عليه وسبب أهمية كل جانب من جوانب ثقافتها. وتتواصل الجهود المبذولة لضمان توثيق جميع حالات سوء السلوك، بما في ذلك السلوك المحظور، بشكل صحيح في نظام تتبع إدارة القضايا. ومن خلال منصة شعبة القانون الإداري (ALD Connect)، ساعدت أفضل الممارسات وتبادل الخبرات والدروس المستفادة على ضمان الاتساق في تقييم إجراءات الرقابة الداخلية وفي الإبلاغ عن حالات الغش أو الغش المفترض. وبالإضافة إلى ذلك، تتواصل الجهود الرامية إلى تعزيز آليات الإبلاغ عن جميع حالات سوء السلوك، ويُشجع كبار القادة على ضمان إنجاز التحقيقات التي تجري تحت سلطتهم في الموعد المحدد؛

(ز) الأمن السيبراني - تتجاوز العواقب المحتملة لضعف الوضع على صعيد الأمن السيبراني مجرد تعطل البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ونظمها، وهي لا تقاس بمجرد حجم البيانات المعرضة للخطر وعدد حسابات المستخدمين التي تتعرض للخطر نتيجة للهجمات السيبرانية. بل وقد يكون للعواقب المحتملة لهذا الضعف تأثير مباشر على قدرة الأمم المتحدة على الوفاء بولاياتها وعلى مصداقية المنظمة، وقد يكون لها تأثير على سلامة وأمن موظفي الأمم المتحدة وأصولها والمستفيدين من أنشطتها. وتحسين الفعالية في منع الهجمات السيبرانية والتصدي لها، يلزم اتباع نهج متعدد الأوجه، يشمل جميع المستويات بدءاً من الهيئات التشريعية والإدارية وآليات الرقابة وصولاً إلى المكاتب الإدارية والفنية والقوة العاملة في الأمم المتحدة. وبناءً على خطة العمل السابقة التي أقرتها الجمعية العامة والدروس المستفادة اللاحقة، وضع مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مقترحاً شاملاً لمبادرات الأمن السيبراني للتصدي لهذه المخاطر الكبيرة التي ما زالت قائمة. وقد قدم المقترح الداعي إلى التصدي لمخاطر الأمن السيبراني التي تواجهها الأمم المتحدة ضمن خطتي المقترحة للاستثمارات الرأسمالية (A/77/519)، والتي أحاطت الجمعية العامة علماً بها ولكن لم توافق عليها. وفي الوقت الذي يجري فيه التماس فرص لمعالجة الثغرات في الموارد ذات الصلة بطريقة مناسبة من خلال آليات الميزانية القائمة، يواصل مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تنفيذ التحسينات حيثما أمكن، مع التركيز على تلبية الاحتياجات الأكثر إلحاحاً؛

(ح) تنفيذ توصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية - لا يزال معدّل تنفيذ توصيات مكتب خدمات الرقابة الداخلية في الأجل الطويل مرتفعاً بوجه عام. ومع ذلك، فليس المطلوب هو تنفيذ التوصيات فحسب، بل ينبغي أيضاً تنفيذها ضمن الإطار الزمني السليم لضمان معالجة نقاط الضعف في الرقابة واغتنام الفرص السانحة لتحسين الأداء. ويعمل المكتب مع الكيانات على معالجة التوصيات التي تأخرت عن موعدها، وعلى وجه الخصوص، إغلاق ملف التوصيات التي تأخرت عن موعدها لفترة طويلة لأنها لم تعد تجسد البيئة التنظيمية بشكل مناسب. والهدف من ذلك هو ضمان تقييم التوصيات المفتوحة في ضوء الظروف الحالية ومعالجتها حسب الضرورة.

13 - ولم يتم تحديد أي مجالات جديدة في سياق عملية عام 2023.

البيان

14 - جميع إجراءات الرقابة الداخلية تحمل في طياتها عوامل تحدّ منها - بما في ذلك إمكانية التحايل عليها - ولا يمكن أن توفر من ثم سوى ضمانات بدرجة معقولة إزاء تحقيق الأهداف المتعلقة بالعمليات والإبلاغ والامتثال. وفضلا عن ذلك، قد تتباين فعالية إجراءات الرقابة الداخلية بمرور الوقت نظرا إلى أن الظروف لا تبقى على حالها.

15 - وبناء على ما سبق، أرى أن الأمانة العامة للأمم المتحدة قد عملت، على حد علمي وبناء على المعلومات المتاحة، وفقا لنظام فعال للرقابة الداخلية خلال عام 2023، بما يتسق مع ما ذكر آنفا ومع الإطار المتكامل للرقابة الداخلية الصادر عن لجنة المنظمات الراعية التابعة للجنة تريديواي (2013).

16 - والأمانة العامة للأمم المتحدة ملتزمة بمعالجة مسائل الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر المحددة أعلاه ضمن عملية التحسين المستمر لإجراءات الرقابة الداخلية.

(توقيع) أنطونيو غوتيريش

الأمين العام للأمم المتحدة

نيويورك، 2 تشرين الأول/أكتوبر 2024