



## توصيات المراجعة الخارجية والداخلية للحسابات: تقرير مرحلي عن التنفيذ

### تقرير من الأمانة

١- بناءً على طلب لجنة البرنامج والميزانية والإدارة في اجتماعها الثالث عشر المعقود في كانون الثاني/يناير ٢٠١١، يقدم هذا التقرير تحديثاً عن أحدث الإجراءات التي اتخذتها الأمانة من أجل ضمان التنفيذ التام للتوصيات الواردة في تقرير مراجع الحسابات الخارجي ومراجع الحسابات الداخلي.

### معلومات أساسية

٢- تؤكد الأمانة التزامها بتنفيذ أي توصيات مفتوحة للمراجعة الداخلية والخارجية للحسابات، مع التركيز بوجه خاص على التوصيات المعلقة الأطول أمداً. فيما يتعلق بتوصيات المراجعة الداخلية للحسابات، فحيث تم تقديم آخر تقرير إلى جمعية الصحة العالمية الثامنة والستين،<sup>١</sup> أدت هذه المسؤولية إلى إغلاق عمليات مراجعة عدة من جانب مكتب خدمات المراقبة الداخلية، بحيث بلغت نسبة التوصيات التي لا تزال "متأخرة" ٢,٥٪ فقط.<sup>٢</sup> وبالإضافة إلى ذلك، تم إحراز تقدم جيد في التصدي للمساءلة المطروحة في توصيات المراجعة الخارجية للحسابات. فمن بين التوصيات الثلاث والعشرين المفتوحة من السنوات السابقة، تُعتبر نسبة ٥٧٪ منها مغلقة في الوقت الراهن ويجري العمل بشأن النسبة المتبقية.<sup>٣</sup>

٣- وللمساعدة في تعزيز ثقافة الأمانة بعدم إفساح مجال للتسامح بخصوص عدم الامتثال، واصلت الأمانة إيلاء تركيز خاص لتنفيذ إطار الرقابة الداخلية والمساءلة وتعزيز وظيفة المشتريات الخاصة بها.

### الضوابط الداخلية والامتثال والمساءلة

٤- منذ آخر تقرير للأمانة بشأن التقدم المحرز في تنفيذ توصيات المراجعة الخارجية والداخلية للحسابات، والذي تم تقديمه إلى لجنة البرنامج والميزانية والإدارة في اجتماعها الثاني والعشرين المعقود في أيار/

١ الوثيقة ج٤٢/٦٨.

٢ تجدر الإشارة إلى أنه كي يحدد مكتب خدمات المراقبة الداخلية وضع جميع التوصيات المفتوحة فقد اعتمد نهجاً أكثر دقة يستخدم تاريخ التنفيذ المتوقع المتفق عليه، في مقابل الاعتماد على الوقت المنقضي من التاريخ المبدئي للتقرير (انظر الوثيقة ج٥١/٦٩، تقرير مراجع الحسابات الداخلي).

٣ انظر الوثيقة ٥٠/٦٩.

٤ انظر الوثيقة EBPBAC23/4.

مايو ٢٠١٥، تم استحداث عدة أدوات لإدارة الرقابة الداخلية بهدف تعزيز الضوابط الداخلية. تضمنت هذه الأدوات قائمة مرجعية للتقييم الذاتي. وتم تطبيق هذه الأداة بشكل تجريبي في عدد مختار من المكاتب عبر مستويات المنظمة الثلاثة قبل التوسع في العمل بها في جميع المكاتب القطرية والإقليمية في عام ٢٠١٥ وفي المقر الرئيسي في آذار/ مارس ٢٠١٦. وتعرض القائمة المرجعية للتقييم الذاتي بإيجاز الضوابط الرئيسية في المجالات الخمسة الجامعة (البيئة الداخلية، وإدارة المخاطر، وأنشطة الرقابة، والمعلومات والاتصالات، والرصد) والمجالات الوظيفية السبعة (التخطيط وإعداد الميزانية، وبنود المساهمة، والموارد البشرية، والأمن، والمشتريات، والسفر، وإدارة الأصول).

٥- وثبت نجاح القائمة المرجعية للتقييم الذاتي نجاحاً باهراً في إذكاء وعي مختلف المكاتب بمسألة الامتثال والضوابط. وعلاوة على ذلك، ساعدت هذه القائمة في توفير المعلومات اللازمة لعملية إدارة المخاطر (والتي عززها إطلاق سياسة المنظمة لإدارة المخاطر المؤسسية في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥) وحفّزت تنقيح السياسات والإجراءات الهامة في مجالات من قبيل التعاون المالي المباشر، وإدارة الأداء، وعقود غير الموظفين.

٦- إن تعزيز استخدام لوحات المتابعة الإدارية عبر جميع المكاتب (بما في ذلك لوحة المتابعة الإدارية المؤسسية ولوحات المتابعة التي تستخدمها المكاتب الإقليمية لأفريقيا وجنوب شرق آسيا وأوروبا وشرق المتوسط وغرب المحيط الهادئ) علاوة على منصات التبليغ المؤسسية العالمية الجديدة (مثل أداة قاعدة بيانات الأعمال) - يُيسر استعراض التوجّهات المؤسسية، ويتصدى لأي مواطن ضعف في الامتثال، ويصب في المقاييس المستخدمة في اتفاق المساءلة المبرم مع المديرين العاملين بالمساعدين في المقر الرئيسي وأدوات المساءلة المماثلة المعمول بها في الأقاليم، بالنسبة لرؤساء المكاتب القطرية.

٧- وبالإضافة إلى ذلك، فسوف يستمر العمل بنظام رسالة التمثيل السنوية من المديرين الإقليميين والمديرين العاملين بالمساعدين، وسوف تؤدي إلى إصدار بيان الرقابة الداخلية بخصوص التقرير البرمجي والمالي لعام ٢٠١٦.

٨- وصاحب استحداث واستخدام القائمة المرجعية ولوحات المتابعة ومنصات التبليغ تنقيح إعلان المصالح (تم توسيع نطاقه في الوقت الراهن ليشمل جميع الموظفين المتمتعين بسلطة مالية مفوضة)، واستكمال بإنشاء شبكة مراكز اتصال معنية بالامتثال في المكتب الإقليمي لشرق المتوسط وإطلاق برنامج التحول في المكتب الإقليمي لأفريقيا،<sup>٢</sup> والذي يتضمن تركيزاً قوياً على المساءلة والضوابط الداخلية.

٩- وعلى المستوى القطري، تتواصل الاستعراضات الإدارية والبرنامجية بهدف تحسين الكفاءة والفعالية في المكاتب القطرية. وتم الانتهاء حتى الآن من استعراضات المكاتب القطرية التالية: إثيوبيا، وإندونيسيا، وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، وميانمار، ونيبال، وأوكرانيا. وسوف يتم خلال الأشهر القادمة إجراء استعراضين في ملديف وسري لانكا.

١٠- ورغم إمكانية ملاحظة التوجه الإيجابي عبر المنظمة، بما في ذلك المكاتب القطرية، لن يظهر للعيان الأثر الكامل لجميع الإجراءات المتخذة لتدعيم الضوابط الداخلية إلا في الأجلين المتوسط والطويل، وذلك لأن هذه

١ انظر الوثيقة EBPBAC22/4.

٢ مكتب المنظمة الإقليمي لأفريقيا. برنامج التحول لأمانة منظمة الصحة العالمية في إقليم أفريقيا ٢٠١٥-٢٠٢٠. برازافيل: مكتب المنظمة الإقليمي لأفريقيا، ٢٠١٥ (1=http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/178621/1/9789290232827.pdf?ua=) تم الاطلاع في ١٩ نيسان/ أبريل ٢٠١٦).

العملية تمثل في المقام الأول تغييراً ثقافياً أساسياً يتعين أن يتغلغل في جميع مستويات المنظمة الثلاثة. ومن ثم فسوف يتواصل العمل حسبما تم تحديده في إطارى المساءلة والرقابة الداخلية على مدار الثنائية الحالية وما بعدها. وسوف تضمن هذه العملية أن تتفاعل مع بعضها البعض بشكل أو ثقتى المبادرات التي يتم إطلاقها تحت مظلة العامة المعنية بتعزيز الضوابط الداخلية وإدارة المخاطر. وفي هذا الصدد، تعكف الأمانة على وضع خارطة طريق شاملة للامتثال، مع التأكيد على مفهوم "خطوط الدفاع الثلاثة".<sup>١</sup>

١١- وتتضمن المجالات ذات الأولوية بخصوص تعزيز الضوابط الداخلية إدارة طرائق التعاقد مع غير الموظفين (بما في ذلك الاستعانة بالاستشاريين، واتفاقات أداء العمل، واتفاقات الخدمات الخاصة)، وبرنامج التحول إلى نظام الإدارة العالمي، وآلية أقوى لتصرف شؤون برامج تكنولوجيا المعلومات.

١٢- إن التزام المنظمة بالانضمام إلى المبادرة الدولية للشفافية في المعونة بحلول نهاية عام ٢٠١٦، عن طريق زيادة مستوى شفافية المعلومات التي تقدمها المنظمة للجمهور، سوف يزيد من تعزيز الامتثال الداخلي بإطار المنظمة التنظيمي.

## المشتريات

١٣- لاتزال المشتريات مجالاً يحظى باهتمام الأمانة، والتي تضاعف من جهودها بغيرة التعاطي مع الشواغل الرئيسية للدول الأعضاء والجهات المانحة ومراجعي الحسابات الداخليين والخارجيين.

١٤- وفي أعقاب إطلاق استراتيجية المشتريات الشاملة في عام ٢٠١٥،<sup>٢</sup> تم استحداث وظيفة رئيس سياسات المشتريات وتوجهاتها الاستراتيجية في المقر الرئيسي بجنيف. ويتمثل العمل الفوري لهذه الوظيفة، بما يتجاوز تنقيح وتنسيق وظيفة المشتريات لدى المنظمة بوجه عام، في إعداد خطة عمل عالمية لتنفيذ الاستراتيجية الجديدة.

١٥- وعلى وجه التحديد، تتمثل الخطوة الأولى عند الاستعداد للتنفيذ في تحديد نطاق المشتريات وآليات تصريف الشؤون وتحديد أطر السياسات<sup>٣</sup> والامتثال. وسوف يُصاحب هذا وضع تدابير لتعزيز عملية تخطيط المشتريات، عن طريق تعزيز إمكانيات التبليغ واستعراض أنواع العقود الرئيسية. وتسعى الأمانة إلى تحقيق قدر أكبر من الوضوح في مجال مشتريات الخدمات، وهي فئة كانت تضم خلال السنوات الأخيرة العديد من طرائق التعاقد المختلفة وأنواع المعاملات التي يقع أصحاب وحدات الأعمال المعنية بها خارج وظيفة المشتريات (أي المساهمات المالية المباشرة، وخطابات الاتفاق الخاصة بالمنح، والخدمات الداخلية، ونققات السلف (في الشؤون المالية)، والاستعانة بالاستشاريين، والاتفاقات الفردية لأداء العمل - (في الموارد البشرية)). وقد أسفر في الماضي تعدد الأنواع وتفرق المالكين عن إضعاف آليات الرقابة الداخلية. ومن ثم يجري وضع تدابير محددة فيما يتعلق بهذه الطرائق "غير المتعلقة بالمشتريات"، تحت قيادة أصحاب وحدات الأعمال المعنية في إدارة الشؤون المالية وإدارة الموارد البشرية.

١ معهد مراجعي الحسابات الداخليين. ورقة موقف. خطوط الدفاع الثلاثة في إدارة المخاطر والرقابة الفعالين: هل مؤسستك في وضع يؤهلها للنجاح؟ معهد مراجعي الحسابات الداخليين، ٢٠١٣ (<https://na.theiaa.org/standards-20Risk/20Effective/20in/20Defense/20of/20Lines/20Three/20The/20Documents/PP/guidance/Public%20Control.pdf/20and/20Management>) ، تم الاطلاع في ٢٠ نيسان/ أبريل ٢٠١٦).

٢ انظر الوثيقة EBPBAC22/4.

٣ يجري في الوقت الراهن صياغة العناصر التالية للسياسات: جلسة إعلامية لمقدمي العطاءات المستبدين؛ ونشر منح العقود؛ والتحقق الواجب من مقدمي العطاءات؛ وآلية الطعن على المشتريات (في حالة وجود اعتراضات).

١٦- ويتمثل الهدف المعني في تقديم خطة التنفيذ إلى المدير العام لاعتمادها في الفصل الأخير من عام ٢٠١٦ ويتمثل كذلك، على التوازي، في المضي قُدماً بإغلاق جميع التوصيات ذات الصلة للمراجعة الداخلية والخارجية للحسابات.

### الإجراء المطلوب من لجنة البرنامج والميزانية والإدارة

١٧- اللجنة مدعوة إلى الإحاطة علماً بالتقرير.

= = =