



**Исполнительный совет
Структуры Организации
Объединенных Наций по
вопросам гендерного
равенства и расширения
прав и возможностей женщин**

Distr.: Limited
15 April 2024
Russian
Original: English

Ежегодная сессия 2024 года
18–20 июня 2024 года
Пункт 5 предварительной повестки дня
Вопросы ревизии и расследований

**Доклад Консультативного комитета по надзору
за период с 1 января по 31 декабря 2023 года**

Резюме

В настоящем докладе Консультативного комитета по надзору (ККН) приводится информация о деятельности Комитета в 2023 году и рассмотренных им темах; кроме того, в нем содержатся замечания и рекомендации в адрес Структуры «ООН-женщины», касающиеся ее общих систем управления, подотчетности и контроля. Комитет признает ведущую роль, которую Структура «ООН-женщины» продолжала играть в разработке программ, учитывающих гендерные аспекты, и ее исключительно энергичные усилия, направленные на содействие проведению оценки выполнения обязательств по Пекинской декларации и Платформе действий, приуроченной к 25-летней годовщине их принятия («Пекин+25»), в рамках инициативы «Поколение равенства». ККН также отметил проводимые в Структуре «ООН-женщины» преобразования рабочих процессов, призванные повысить эффективность и результативность работы организации, а также создать условия для достижения Структурой масштабных результатов в качестве одного из ключевых партнеров в реорганизованной системе развития Организации Объединенных Наций. Вместе с тем ККН продолжает предоставлять руководству Структуры «ООН-женщины» рекомендации, касающиеся необходимости создания более надежных систем внутриорганизационного управления и обеспечения последовательности при выделении ресурсов, а также механизмов контроля.



I. Введение

1. В соответствии с пунктом 32 круга полномочий Консультативного комитета по надзору (ККН) в двенадцатом докладе Комитета, представляемом заместителю Генерального секретаря/Директору-исполнителю Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины»), приводится краткое описание деятельности ККН в 2023 году, а также проведенных им оценок и вынесенных им рекомендаций. Настоящий доклад направляется Исполнительному совету и по запросу представляется ему Председателем.

2. В октябре 2023 года заместитель Генерального секретаря/Директор-исполнитель утвердила обновленный круг ведения ККН, с которым можно ознакомиться по следующей ссылке: [https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/About Us/Accountability/UN-Women-Advisory-Committee-on-Oversight-Terms-of-reference-en.pdf](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/About%20Us/Accountability/UN-Women-Advisory-Committee-on-Oversight-Terms-of-reference-en.pdf). В круге ведения указана цель работы ККН, которая заключается в оказании помощи Директору-исполнителю Структуры «ООН-женщины» в выполнении ее обязанностей по надзору в соответствии с передовой практикой в области руководства, внутреннего контроля и управления рисками. Комитет выступает в роли консультанта и не является руководящим органом. Круг ведения был обновлен, чтобы учесть в нем назначение советника по вопросам этики в Структуре «ООН-женщины» и обязанности ККН в этом отношении.

3. Список членов Комитета приводится в Приложении 1. В составе Комитета представлены специалисты в таких областях, как финансовая отчетность и программы, бухгалтерский учет, управление, внутренняя ревизия и расследования, оценка, внешняя ревизия, внутренний контроль, методы и принципы управления рисками, а также межправительственная и нормативная деятельность и процессы Организации Объединенных Наций. Члены Комитета не зависят от Структуры «ООН-женщины» и не подотчетны ей. Кроме того, члены Комитета ежегодно заполняют декларацию о своей независимости для заместителя Генерального секретаря, что позволяет обеспечить транспарентность, не ущемляя при этом ничьих интересов.

II. Деятельность Консультативного комитета по надзору по состоянию на 31 декабря 2023 года

4. В 2023 году Комитет провел три очных заседания в полном составе. Кроме того, Комитет провел другие заседания по конкретным темам, таким как подробный анализ финансовых ведомостей Структуры «ООН-женщины» за 2022 год перед их представлением Директору-исполнителю; представление обновленной информации о рекомендациях внешнего консультанта, касающихся переориентации на работу на местах; и обзор оценки рисков, проведенной Службой внутренней ревизии, и ее планов на 2024 год. Даты проведения заседаний ККН в 2023 году приводятся в Приложении 2 к настоящему докладу.

5. В число участников заседаний Комитета в полном составе от Структуры «ООН-женщины» входили, среди прочих, руководитель аппарата, временные заместители Директора-исполнителя и соответствующие представители старшего руководства, отвечающие за вопросы программ, оперативной деятельности и внутреннего надзора. По мере необходимости Комитет проводил закрытые заседания с Комиссией ревизоров Организации Объединенных Наций, директором Независимой службы оценки и ревизии (НСОР) и советником по вопросам этики без присутствия руководства. ККН также провел закрытое заседание с

покидающей свой пост заместителем Директора-исполнителя по вопросам управления ресурсами, устойчивости и партнерских отношений до ее ухода с должности в апреле 2023 года.

6. Представители ККН встретились с представителями Канцелярии Омбудсмена, которая оказывает Структуре «ООН-женщины» услуги по урегулированию конфликтов на рабочем месте. В 2024 году будет запланирована отдельная встреча с представителями Отдела расследований Управления служб внутреннего надзора (УСВН) Организации Объединенных Наций, которое оказывает Структуре «ООН-женщины» услуги по проведению расследований. При этом информация о деятельности по проведению расследований была получена из докладов НСОП.

7. Председатель Комитета принимала участие в работе ежегодной сессии Исполнительного совета в июне 2023 года, на которой она представила годовой доклад. Она также участвовала в восьмом совещании представителей комитетов по надзору системы Организации Объединенных Наций, проходившем 5 и 6 декабря 2023 года.

8. Запланированная на октябрь 2023 года встреча представителей ККН с заместителем Генерального секретаря/Директором-исполнителем была отложена из-за чрезвычайных обстоятельств, связанных с кризисом в Израиле/Газе. В отсутствие заместителя Генерального секретаря/Директора-исполнителя на закрытом совещании с ККН ее представлял руководитель аппарата. ККН примет последующие меры по организации встречи с Директором-исполнителем в 2024 году. Структура «ООН-женщины» работала без двух заместителей Директора-исполнителя в течение большей части 2023 года, и эти должности были заполнены совсем недавно.

9. После каждого официального заседания Комитет подготавливал краткие рекомендации для Директора-исполнителя и двух временных заместителей Директора-исполнителя. Информация о последующих действиях, которые следовало предпринять по итогам заседаний, распространялась среди соответствующих руководителей через секретариат ККН.

III. Проведенный Консультативным комитетом обзор и вынесенные им рекомендации: функции надзора

10. В настоящем разделе доклада рассматриваются проведенный Комитетом обзор различных надзорных функций, связанных с деятельностью Структуры «ООН-женщины», и вынесенные им рекомендации. Хотя функции внутренней ревизии и оценки находятся в ведении директора Независимой службы оценки и ревизии (НСОР), в данном разделе комментарии по этим двум направлениям будут представлены отдельно.

11. Комментарии, касающиеся НСОП:

а. директор НСОП и ее сотрудники по-прежнему пользуются уважением в качестве авторитетных независимых советников Структуры «ООН-женщины». Результаты ревизий и оценок регулярно обсуждаются со старшим руководством.

б. НСОП продолжает активно выявлять потребности в проведении консультационных мероприятий и оценок новых направлений программной деятельности и крупных инициатив, используя навыки проведения ревизий и оценок. В качестве недавних примеров инициатив, в рамках которых НСОП оказывала консультационные услуги, можно назвать инициативу «Поколение равенства», переориентацию на работу на местах и внедрение системы «Квантум».

Результаты этой консультационной работы послужили для Структуры «ООН-женщины» важным подспорьем в принятии решений по вопросам общего внутреннего руководства, управления рисками и программной деятельности.

с. Директор НСОП и ее сотрудники участвовали в качестве активных наблюдателей в работе директивных органов внутренней системы управления в Структуре «ООН-женщины», таких как Комитет по обзору рабочих процессов, которые продолжают эволюционировать. В связи с пересмотром Структурой «ООН-женщины» своей внутренней структуры управления ККН рекомендует создать подходящий форум для ведения целенаправленного обсуждения вопросов, касающихся НСОП.

d. ККН также рекомендует Директору-исполнителю проводить двусторонние встречи с Директором НСОП на ежеквартальной основе. Эти встречи предоставят возможность для обсуждения важных тем и последствий, вытекающих из выводов НСОП относительно результатов деятельности Структуры «ООН-женщины». Кроме того, они могли бы способствовать усилению поддержки функции НСОП со стороны руководства и укреплению ее независимости в рамках Структуры «ООН-женщины».

e. Комитет продолжает признавать преимущества совместного размещения независимой Службы внутренней ревизии (СВР) и Независимой службы оценки (НСО) для Структуры «ООН-женщины». Хотя эти службы остаются самостоятельными и независимыми, имея отдельные штатные расписания и бюджетные структуры, они сотрудничают друг с другом, совместно проводя оценки и ревизии основных страновых отделений, а также обмениваясь информацией об организационных обзорах.

f. Комитет подтверждает, что НСОП функционирует независимо, обеспечивая гарантии в отношении руководства, управления рисками и контроля в Структуре «ООН-женщины».

A. Внутренняя ревизия: Служба внутренней ревизии (СВР)

12. На протяжении всего года Комитет взаимодействовал со Службой внутренней ревизии, рассматривая план ее работы и ход его выполнения, а также любые помехи в ее работе в течение года.

13. Комитет рассмотрел доклад о деятельности в области внутренней ревизии и расследований за период с 1 января по 31 декабря 2023 года, представляемый Исполнительному совету на его ежегодной сессии, и принял к сведению содержащиеся в нем существенные результаты внутренних ревизий и расследований.

14. В ходе своей работы СВР продолжает определять общие темы для рассмотрения Структурой «ООН-женщины» как в рамках отчетов о гарантиях, которые охватывают деятельность местных и региональных отделений и штаб-квартиры, так и в рамках консультативных оценок и услуг по конкретным темам, включая внедрение системы «Квантум» и осуществление инициативы «Поколение равенства». Многие из этих тем и наблюдений, сделанных по итогам работы других надзорных функций, рассматриваются в разделе IV настоящего доклада.

15. Наблюдения:

a. ККН отмечает, что СВР проводила консультации с Комиссией ревизоров Организации Объединенных Наций и НСО и учитывала план работы Объединенной инспекционной группы при планировании и координации своей ревизионной деятельности в целях недопущения дублирования усилий и расширения сферы охвата надзором. Такое взаимодействие по-прежнему имеет

большое значение для выполнения общей задачи по обеспечению гарантий для Структуры «ООН-женщины».

б. В начале 2023 года СВР получила наивысший рейтинг по результатам внешней оценки качества, проведенной Институтом внутренних аудиторов, и добилась значительного прогресса в выполнении вынесенных по итогам этой оценки рекомендаций. Результаты этой оценки подтверждают высокий уровень работы и профессионализма службы внутренней ревизии в Структуре «ООН-женщины».

с. ККН отмечает, что в 2023 году количество вынесенных по итогам внутренних и внешних ревизий рекомендаций в адрес Структуры «ООН-женщины» увеличилось более чем на 30 процентов (по сравнению с показателями 2020 года). По состоянию на 28 февраля 2024 года СВР сообщила о наличии в общей сложности 212 не выполненных вовремя рекомендаций ревизоров, причем 52 рекомендации оставались невыполненными более 12 месяцев, а 45 рекомендаций были отнесены к категории высокоприоритетных. Несмотря на достигнутый в 2023 году прогресс в осуществлении некоторых рекомендаций, остававшихся невыполненными в течение длительного времени, предстоит проделать дополнительную работу. Чтобы повысить дисциплину и усилить ответственность за выполнение рекомендаций ревизоров, руководство планирует установить стандартизированный показатель эффективности для руководителей, с помощью которого можно будет отслеживать выполнение рекомендаций ревизоров и решение давно назревших вопросов. ККН будет следить за эффективностью этого механизма контроля и проверять достаточность ресурсов для обеспечения своевременного выполнения всех рекомендаций ревизоров, что имеет ключевое значение для создания надежных условий для осуществления контроля в организации.

В. Функция оценки: Независимая служба оценки (НСО)

16. В течение всего года Комитет взаимодействовал с НСО, анализируя ход выполнения ее планов работы на 2023 год. Он также рассмотрел доклад о проведении оценок за 2023 год и содержащиеся в нем результаты и выводы.

17. Комитет постоянно получает обновленную информацию о роли и деятельности НСО в области стратегических и децентрализованных оценок, о проводимом Службой процессе планирования и установления приоритетов при проведении оценок, об оказываемой ею поддержке в проведении учитывающих гендерные аспекты оценок в системе Организации Объединенных Наций, а также об ее вкладе в повышение эффективности использования оценок.

18. Наблюдения:

а. с учетом неизменного внимания, уделяемого ККН этому вопросу, Комитет с удовлетворением отмечает прилагаемые НСО целенаправленные усилия по использованию результатов оценок в качестве источника информации для общеорганизационного планирования и принятия решений в Структуре «ООН-женщины». На протяжении всего 2023 года НСО поддерживала регулярные контакты со старшим руководством и Комитетом по обзору рабочих процессов и активно участвовала в процессах технической оценки, например в работе комитетов по оценке проектов, как на региональном, так и на глобальном уровнях. Кроме того, НСО сотрудничала с Группой стратегического планирования в деле обновления пакета документов по разработке стратегических записок, обеспечивая использование оценок в качестве неотъемлемой части процессов многолетнего стратегического планирования в Структуре «ООН-женщины» на уровне

страновых и региональных отделений и штаб-квартиры посредством разработки стратегических записок.

b. В 2023 году НСО активизировала свои усилия по проведению независимых стратегических оценок, предназначенных для анализа и осознания более широкого влияния деятельности Структуры «ООН-женщины» и содействия разработке будущих планов и стратегий. Иными словами, цель состоит в том, чтобы получить информацию и извлечь уроки, выходящие за рамки оценок, проводимых для отдельных программ и проектов. В этой связи НСО провела десять общеорганизационных оценок и исследований, чтобы оценить вклад деятельности Структуры в продвижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин. Из этих оценок были завершены четыре, а именно оценка вклада Структуры «ООН-женщины» в расширение экономических прав и возможностей женщин; работы Структуры «ООН-женщины» в области борьбы с изменением климата; работы Структуры «ООН-женщины» в области подготовки и использования гендерной статистики и гендерных данных; и взаимодействия Структуры «ООН-женщины» с гражданским обществом в Америке и Карибском регионе. Комитет признает, что по результатам этих завершенных оценок были получены выводы и рекомендации, призванные повысить эффективность и результативность широких инициатив Структуры «ООН-женщины» в этих областях. Кроме того, в двух обобщающих докладах об информационно-пропагандистской и коммуникационной деятельности и о цели 5 в области устойчивого развития, подготовленных в сотрудничестве с ЮНИСЕФ, ПРООН, ЮНФПА и ВПП, содержатся результаты метаанализа, которые будут служить подспорьем в дальнейшем планировании.

c. Помимо общеорганизационных оценок, НСО проводила также «децентрализованные» оценки (региональные и тематические оценки и оценки страновых портфелей). В 2023 году НСО провела шесть оценок страновых портфелей и три региональные тематические оценки. В настоящее время под руководством НСО прилагаются активные усилия по обобщению уроков, извлеченных из этих децентрализованных оценок, в целях получения информации, выходящей за рамки отдельных программ и проектов.

d. Учитывая рост спроса на децентрализованные оценки, ККН подчеркивает важность укрепления потенциала Структуры «ООН-женщины» в области проведения оценок. Комитет с удовлетворением отмечает, что НСО взяла на себя инициативу в этом направлении, разработав и обеспечив функционирование нескольких инструментов и учебных курсов для повышения квалификации персонала Структуры «ООН-женщины» и ее партнеров-исполнителей в области оценки. Эти усилия включают в себя организацию учебной подготовки на страновом уровне в целях улучшения понимания основными заинтересованными сторонами принципов контроля и оценки, а также применяемых Структурой «ООН-женщины» методов оценки.

e. В течение 2023 года НСО продолжала предпринимать усилия для создания различных коммуникационных продуктов и платформ, чтобы способствовать использованию результатов оценки в глобальном масштабе. К этим инициативам относятся удобные для пользователей информационные продукты, партнерские связи и инициативы в сфере обучения, вебинары и онлайн-учебные занятия, а также информационно-разъяснительная работа в социальных сетях, побуждающая сотрудников Структуры «ООН-женщины» и заинтересованных сторон использовать результаты оценок различными способами.

f. Комитет отмечает неустанные усилия сотрудников НСО по содействию проведению учитывающих гендерные аспекты оценок в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Речь идет, в частности, о

выполнении ими руководящих функций в рабочих группах ЮНЕГ, оказании поддержки в выполнении функций сопредседателя инициативы “EvalGender+”, участии в разработке общесистемных механизмов для проведения оценок Рамочной программы Организации Объединенных Наций по сотрудничеству в области устойчивого развития (РПООНСУР) и ведении агитационной работы в поддержку проведения оценок с учетом гендерных аспектов в системе Организации Объединенных Наций. Кроме того, НСО вносит вклад в создание национального потенциала в области оценки в рамках Глобальной инициативы по оценке. Эта работа имеет большое значение, учитывая важность оценок, проводимых под руководством стран, для достижения целей в области устойчивого развития, сформулированных в Повестке дня Организации Объединенных Наций на период до 2030 года.

С. Функция проведения расследований

19. Комитет получил от Директора НСОР обновленную информацию о деятельности по проведению расследований и их результатах.

Согласно условиям Меморандума о взаимопонимании, подписанного с УСВН, директор НСОР выступает в качестве ответственного должностного лица в Структуре «ООН-женщины», которое занимается координацией, получает информацию/доклады о деятельности по расследованию и обрабатывает соответствующие дела, переданные на рассмотрение, при поддержке добровольца Организации Объединенных Наций.

20. НСОР продолжала поддерживать возглавляемую руководством работу по осуществлению программы по борьбе с мошенничеством в Структуре «ООН-женщины». В частности, она занимается проведением обзоров и обобщением накопленного опыта, касающегося мошенничества и других потенциальных рисков неправомерного поведения при наборе персонала и управлении деятельностью партнеров-исполнителей, а также в случаях списания авансовых платежей партнерам. СВР также оказала руководству помощь в подготовке учебной программы по оценке рисков мошенничества и предотвращению мошенничества, а также в повышении осведомленности о борьбе с мошенничеством в рамках Структуры «ООН-женщины».

21. В сентябре 2023 года НСОР была проинформирована о том, что ей будет предоставлено финансирование из неизрасходованного остатка денежных средств Структуры «ООН-Женщины» для создания функции внутренних расследований в СВР. Эта функция будет выполняться в сотрудничестве с УСВН, что позволит расширить возможности для расследования менее громких обвинений. В настоящее время принимаются меры по введению в действие гибридной модели в 2024 году.

22. Наблюдения:

а. разработка гибридной модели проведения расследований свидетельствует о приверженности старшего руководства проявлению добросовестности и обеспечению устойчивого потенциала в области проведения расследований. Учитывая прогнозируемый рост спроса на услуги по проведению расследований в рамках гибридной модели, крайне важно гарантировать ее постоянную доступность за счет обеспечения достаточного финансирования и потенциала.

б. ККН отмечает, что на данный момент финансирование гибридной модели рассчитано на двухлетний период. Крайне важно рассмотреть возможности для обеспечения надежных и стабильных ресурсов для выполнения этой

функции. Их не следует перераспределять из ресурсов НСОР, поскольку это может потенциально нанести ущерб функциям внутренней ревизии и/или оценки.

D. Функция по решению этических вопросов

23. Во исполнение рекомендаций НСОР и Объединенной инспекционной группы Организации Объединенных Наций (ОИГ), содержащихся в проведенных ими различных обзорах культуры этики и добросовестности и управления рисками мошенничества, в апреле 2023 года в Структуре «ООН-женщины» был назначен первый штатный советник по вопросам этики. До назначения этого советника базовые услуги по вопросам этики предоставлялись Структуре «ООН-женщины» через Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций на протяжении почти десяти лет.

24. Советнику по вопросам этики, который подчиняется непосредственно Директору-исполнителю, поручено содействовать достижению целей Структуры «ООН-женщины», обеспечивая соблюдение ее правил, идеалов и стандартов посредством предоставления консультаций и рекомендаций и проведения профессиональной подготовки и информационно-просветительной работы. В обязанности советника по вопросам этики входят также административное управление программой раскрытия финансовых данных и осуществление политики защиты от преследований.

На своем заседании в июле 2023 года представители ККН отдельно встретились с новым советником по вопросам этики и рассмотрели первый промежуточный доклад о функциональном звене по вопросам этики Структуры «ООН-женщины», подлежащий представлению Исполнительному совету в августе 2023 года.

25. Наблюдения:

а. создание в Структуре «ООН-женщины» собственного функционального звена по вопросам этики является положительным шагом вперед на пути к формированию основы для эффективной культуры соблюдения этических норм в организации.

б. Комитет отмечает, что советник по вопросам этики добился прогресса в установлении функционального звена по вопросам этики в Структуре «ООН-женщины» в течение года, обеспечив его конфиденциальность и независимость. Эта работа включает повышение осведомленности персонала о роли функционального звена по вопросам этики, установление каналов и процедур для обеспечения оказания услуг по вопросам этики сотрудникам Структуры «ООН-женщины», а также пересмотр и издание новой политики по защите от преследований.

с. Поскольку функции советника по вопросам этики выполнял один человек, для успешной работы ему оказывали поддержку канцелярия Директора-исполнителя, коллеги из отдела людских ресурсов и Коллегия Организации Объединенных Наций по вопросам этики. Структура «ООН-женщины» должна следить за использованием этого потенциала, чтобы обеспечить постоянное, устойчивое и независимое выполнение мандата советника по этике.

E. Комиссия ревизоров

26. Представители ККН встретились с представителями Комиссии ревизоров Организации Объединенных Наций на закрытом заседании в июле 2023 года, на

котором они рассмотрели доклад Комиссии за 2022 финансовый год. В ходе последующих презентаций ККН получил от руководства Структуры «ООН-женщины» обновленную информацию о ходе выполнения рекомендаций, содержащихся в письме ревизоров к руководству и докладах Комиссии ревизоров.

27. Наблюдения:

а. был отмечен значительный прогресс в выполнении рекомендаций Комиссии ревизоров за предыдущие годы (2020–2021 годы). Сообщалось, что по состоянию на 31 декабря 2022 года были выполнены 70 процентов этих рекомендаций, а большинство оставшихся вопросов планируется закрыть к 2023/2024 году.

б. В докладе Комиссии ревизоров за 2022 год содержится 18 рекомендаций. Восемь рекомендаций, признанных ключевыми, касаются недоработок в процессе реализации стратегического плана Структуры «ООН-женщины», ограниченного прогресса в решении экологических вопросов в рамках управления программами, а также сложностей с проведением оценки партнерских отношений с частным сектором. Руководство прилагает усилия к тому, чтобы урегулировать вопросы, выявленные в ходе ревизии 2022 года, к концу 2024 года.

с. ККН отмечает, что Структура «ООН-женщины» в двенадцатый раз подряд получила от Комиссии ревизоров заключение без оговорок по своим финансовым ведомостям за 2022 год. В связи с внедрением новой системы «Квантум» в январе 2023 года возникли опасения по поводу того, что неурегулированные вопросы, связанные с системой «Квантум», могут негативно отразиться на точности финансовой отчетности. Несмотря на это, руководство подтвердило, что большинство производственных проблем системы «Квантум», связанных с финансовым управлением, уже решены или что соответствующие обходные варианты будут найдены до завершения подготовки финансовой отчетности. Кроме того, в сотрудничестве с другими учреждениями-партнерами по внедрению системы «Квантум» проводится независимая ревизия системы «Квантум», чтобы обеспечить гарантии надежности ее операционной среды до проведения заключительной ревизии финансовых ведомостей за 2023 год.

IV. Проведенный Консультативным комитетом обзор и вынесенные им рекомендации: системы внутреннего управления, управления рисками и контроля; управление оперативной деятельностью и программами

28. В этом разделе доклада будет представлено резюме рекомендаций Комитета в адрес Директора-исполнителя, касающихся передовой практики в отношении системы и механизмов подотчетности Структуры «ООН-женщины», включая руководство, управление рисками и финансовое управление.

A. Риски, связанные с объемом доступных ресурсов

29. В предыдущих годовых докладах Комитет постоянно обращал внимание на дефицит регулярных ресурсов (основного и общеорганизационного бюджета) и рекомендовал Структуре «ООН-женщины» разработать операционную структуру, действующую на основе более реалистичных сметных оценок предоставляемых ресурсов.

30. ККН продолжает испытывать обеспокоенность по поводу изменения системы финансирования Структуры «ООН-женщины»: начиная с 2014 года регулярные ресурсы перестали составлять большую часть ее финансирования. На сегодняшний день более 70 процентов финансирования приходится на неосновные ресурсы. Такое смещение акцента в сторону неосновных ресурсов приводит к уменьшению доли общих ресурсов, выделяемых на выполнение общеорганизационных функций, как на местах, так и на уровне штаб-квартиры. Хотя в последние годы Структура успешно привлекала неосновные ресурсы для осуществления таких инициатив, как инициатива «Луч света», программы, связанные с преодолением последствий пандемии, и гуманитарные программы в зонах конфликтов, эти дополнительные ресурсы привнесли определенные риски и не обеспечили стабильный источник базовых ресурсов, необходимых для функционирования надежных структур внутреннего управления и выполнения функций второй линии защиты.

31. Комитет отметил, что в течение 2023 года, несмотря на значительное сокращение объема взносов от основных доноров, Структура приняла ряд мер для выполнения своей работы. Впрочем, хронически низкий уровень основных (регулярных) ресурсов негативно сказывается на осуществлении основных функций внутреннего управления, таких как управление людскими ресурсами и другие управленческие и надзорные функции, создавая значительные трудности для выполнения работы в рамках этих функций.

32. Результаты ревизий и оценок деятельности страновых и региональных отделений показали, что достижению страновыми отделениями своих целей по-прежнему препятствует ограниченность ресурсов. Многие отделения укомплектованы сотрудниками, нанятыми на краткосрочной основе, при этом наблюдается высокая текучесть кадров, что приводит к потере квалифицированных работников и утрате институциональных знаний.

33. Одним из вариантов решения проблем, возникающих в связи с уменьшением доли основных ресурсов по отношению к неосновным, является прямое финансирование проектов за счет неосновных ресурсов в целях содействия выполнению общеорганизационных функций. ККН призывает к своевременной реализации этой инициативы.

34. По наблюдениям ККН, общая бизнес-модель Структуры предусматривает освещение конкретных и основанных на данных результатов, достигнутых за счет основного финансирования. Определение объемов основного финансирования, необходимого для достижения этих результатов, поможет сформировать стратегический подход Структуры к мобилизации ресурсов.

35. ККН отмечает, что в мае 2023 года НСОР завершила ревизионную проверку планирования ресурсов, составления бюджета и распределения ресурсов, и настоятельно рекомендует своевременно выполнить рекомендации, вынесенные по итогам этой проверки.

В. Управление преобразованиями и реструктуризация

36. В течение последних нескольких лет Структура «ООН-женщины» участвует в процессе управления преобразованиями и реструктуризации, направленном на повышение эффективности и результативности работы организации. Впрочем, многие из предложенных преобразований еще только предстоит полностью воплотить в жизнь или интегрировать. ККН неоднократно указывал на риски, связанные с этими задержками и неопределенностью.

37. В 2022/2023 году в Структуре «ООН-женщины» был назначен внешний консультант по стратегическим вопросам, которому поручено проводить оценку организационных рисков и изменений с опорой на предыдущие оценки, в том числе проведенные НСОР. В докладе этого консультанта, представленном в апреле-мае 2023 года, изложены рекомендации по реорганизации Канцелярии Директора-исполнителя, а также стратегия переориентации стратегических функций из штаб-квартиры на места в течение следующих двух лет.

38. Руководству Структуры «ООН-женщины» необходимо оперативно определить наиболее эффективный способ осуществления рекомендаций этого консультанта, чтобы свести к минимуму потенциальные риски, особенно связанные с управлением людскими ресурсами. Хотя первоначальный консультант по стратегическим вопросам предоставил стратегические рекомендации по проведению этого процесса, было отмечено, что другому внешнему консультанту предстоит проработать оперативные детали этой переориентации, включая определение функций и выбор места для переезда. ККН подчеркивает необходимость обеспечения согласованности работы этих двух консультантов.

39. Комитет рекомендует Структуре «ООН-женщины» установить разумные сроки для осуществления необходимых преобразований и принять непростые решения о переводе сотрудников из штаб-квартиры в Нью-Йорке в более экономичные места, что в итоге позволит повысить эффективность поддержки на местах и добиться экономии средств в долгосрочной перспективе. В целях смягчения повышенных рисков, связанных с людскими ресурсами, важно придерживаться справедливых и последовательных принципов во время переходного периода, обеспечивая прозрачную коммуникацию и держа сотрудников в курсе предстоящих событий.

40. Признавая потенциальные последствия перехода на работу на местах для морального настроя персонала, ККН предупреждает о возможном сопротивлении со стороны сотрудников, которое может привести к возникновению споров и финансовой ответственности для организации. Рекомендуется использовать эффективные средства коммуникации и комплексные подходы, в том числе содействовать использованию неформальных каналов разрешения споров, таких как Канцелярия Омбудсмана.

41. По мнению ККН, ключевое значение для преодоления рисков, присущих любому крупному мероприятию по управлению преобразованиями, имеет восстановление надежных внутренних структур управления. Одним из конструктивных шагов на пути к достижению этой цели стало недавнее заполнение двух вакансий заместителей Директора-исполнителя.

42. Подводя итог вышеизложенному, можно отметить, что для успешного преодоления трудностей, связанных с организационными преобразованиями, Структуре «ООН-женщины» необходимо принять оперативные меры для практического выполнения рекомендаций, поддержания прозрачной коммуникации и урегулирования вопросов, вызывающих беспокойство персонала.

С. Инициатива «Поколение равенства»

43. Инициатива «Поколение равенства» — это многосторонняя программа с участием правительств, гражданского общества, частного сектора и различных заинтересованных сторон, включая учреждения Организации Объединенных Наций, направленная на поощрение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин. Деятельность в рамках инициативы «Поколение равенства» не ограничивается тематическими предложениями Структуры «ООН-

женщины» и нацелена также на увеличение числа и повышение качества твердых обязательств в этой области и стимулирование их выполнения. В рамках этой инициативы особое внимание уделяется обеспечению подотчетности и прозрачности всех обязательств, а также созданию многосторонней экосистемы, способствующей укреплению политической воли, активизации информационно-пропагандистской деятельности и принятию мер по обеспечению гендерного равенства.

44. В 2023 году ККН отметил прогресс в реализации инициативы «Поколение равенства»: был назначен руководитель проекта, который возглавит работу по распространению информации и осуществлению проекта. Комитет принимает к сведению планы по усовершенствованию механизма реализации проекта по мере приближения к дате его завершения в 2026 году. ККН принял к сведению доклад о подотчетности в рамках инициативы «Поколение равенства» за 2023 год, в котором отмечаются успешное взаимодействие с партнерами и серьезные обязательства с их стороны. Вместе с тем сохраняется обеспокоенность по поводу отсутствия ясности в вопросе о включении данной инициативы в приоритеты Стратегического плана Структуры «ООН-женщины», что чревато потенциальными репутационными рисками. При этом отсутствие ясности в вопросе о главной ответственности Структуры «ООН-женщины» в качестве координатора деятельности лиц, принимающих на себя обязательства, создает риск того, что на Структуру «ООН-женщины» может быть возложена ответственность за недостаточный прогресс в выполнении обязательств партнеров.

45. Учитывая многосторонний характер инициативы «Поколение равенства», необходимо внести больше ясности в вопросы, касающиеся мобилизации ресурсов, контроля качества работы, системы оценки, технологической поддержки и стратегии локализации проекта. ККН рекомендует установить четко организованную систему подотчетности для регистрации результатов на всех уровнях ответственности, уделяя особое внимание фиксированию вклада в достижение целей в области устойчивого развития.

46. Для решения сложных вопросов, касающихся управления, крайне важно уточнить положение инициативы «Поколение Равенства» в качестве действующей под эгидой Структуры «ООН-женщины» глобальной платформы для координации обязательств и действий в области гендерного равенства. Большое значение как для внутренних, так и для внешних заинтересованных сторон имеет распространение информации о стратегическом видении инициативы «Поколение равенства», которое воплощается в практические действия Структуры «ООН-женщины» на местах.

D. Людские ресурсы

47. В предыдущих годовых докладах ККН указывал на ограниченность ресурсов, с которыми сталкивается служба людских ресурсов Структуры «ООН-женщины», и связанные с этим риски. В июле 2023 года служба людских ресурсов представила ККН обновленную информацию об этой ситуации.

48. Комитет отмечает все более широкое признание руководством важности функции управления людскими ресурсами и необходимости укрепления лидерства в области управления людскими ресурсами в Структуре «ООН-женщины». В 2023 году было проведено независимое сравнительное исследование, чтобы оценить вкладываемые организацией инвестиции в функцию управления людскими ресурсами. Результаты этого исследования подтвердили обеспокоенность ККН, поскольку было обнаружено, что функция управления людскими ресурсами Структуры «ООН-женщины» испытывает серьезную нехватку ресурсов. В

результате происходит размывание служебных обязанностей, допускаются просчеты в управлении людскими ресурсами и кадровым потенциалом, а также возникает нехватка ресурсов для поддержки гуманитарного реагирования, особенно на местах.

49. Результаты сравнительного исследования показали, что объем инвестиций в развитие кадрового потенциала несоизмерим с темпами роста организации. В период с 2015 по 2023 год общая численность персонала Структуры «ООН-женщины» увеличилась почти на 87 процентов; при этом кадровый резерв увеличился на 51 процент, а численность аффилированных (работающих по контрактам) сотрудников — на 113 процентов. В то же время исследование показало, что соотношение числа представителей службы людских ресурсов к числу сотрудников в Структуре «ООН-женщины» составляет 1,29 на 100 человек, что значительно ниже среднего показателя в 2,4–3,5 на 100 человек в учреждениях Организации Объединенных Наций и показателя в 3 на 100 человек в сопоставимых частных организациях. Кроме того, было отмечено, что почти 70 процентов персонала составляют аффилированные сотрудники, что создает риски, связанные с менее добросовестной работой, более высокой текучестью кадров и утратой институциональных знаний, а также повышает юридические и репутационные риски.

50. Основные рекомендации по решению проблем, поднятых в этих замечаниях, включают проведение оценки кадрового потенциала для оказания надлежащей поддержки в достижении целей Структуры «ООН-женщины»; обеспечение кадровой функции ресурсами на уровне сопоставимых организаций; организационное оформление кадровой функции для обеспечения эффективного управления персоналом, налаживание надлежащих партнерских отношений с представителями бизнеса и внедрение эффективных методов управления кадровым потенциалом. ККН принимает к сведению планы и предпринимаемые действия по обеспечению учета выводов и выполнению рекомендаций, полученных по итогам сравнительного исследования функции управления людскими ресурсами. Хотя для покрытия расходов по некоторым критически важным направлениям работы было выделено временное/краткосрочное финансирование, необходимо прилагать больше усилий для достижения устойчивого долгосрочного решения по укреплению функции управления кадровыми ресурсами. ККН отмечает, что СВР планирует провести ревизию функции управления кадровыми ресурсами Структуры «ООН-женщины» в 2024 году, и будет следить за результатами этой ревизии.

51. Комитет продолжает указывать Структуре «ООН-женщины» на необходимость формирования слаженной и обеспеченной достаточным финансированием функции управления людскими ресурсами и подчеркивает необходимость выделения достаточных финансовых средств для достижения этой цели. Службе людских ресурсов следует продолжать активно участвовать во всех инициативах по управлению преобразованиями, таких как переориентация на работу на местах, заполнение ключевых вакансий на местах и устранение расхождений в условиях контрактов между группами.

Е. Программа по борьбе с мошенничеством

52. ККН отмечает, что Комитет по обзору рабочих процессов назначил Отдел управления и административного руководства ответственным за рабочие процессы в сфере борьбы с мошенничеством. Следует рассмотреть возможность аналогичной передачи Отделу управления и административного руководства функций по общеорганизационному управлению рисками, которые в настоящее

время находятся в ведении Отдела по вопросам стратегического планирования, ресурсов и эффективности, поскольку управление рисками мошенничества в большей степени соотносится с обязанностями по общеорганизационному управлению рисками. Комитет также отмечает, что стратегия Структуры «ООН-женщины» по борьбе с мошенничеством от 2018 года находится на стадии пересмотра в течение длительного времени. ККН продолжит следить за развитием событий и инициативами в этой области, в том числе за соблюдением сроков и выполнением указаний руководящих органов Структуры «ООН-женщины» по предотвращению, выявлению и пресечению любых мошеннических действий и коррупции.

53. На основании результатов проведенной в 2021 году ревизионной проверки программы по борьбе с мошенничеством СВР отметила, что Структура «ООН-женщины» может достичь базовых пороговых уровней организационной зрелости своей политики по борьбе с мошенничеством через три года при условии наличия необходимых инвестиций и принятия решений в области внутреннего управления. Этот вывод дополняет выводы, сделанные в докладах НСОР за предыдущие годы, в том числе касающиеся оценки программы общеорганизационного управления рисками. Вызывает беспокойство тот факт, что десять из двенадцати рекомендаций, вынесенных в ходе этой ревизии, до сих пор не выполнены. ККН рекомендует осуществить необходимые инвестиции в базовое внутреннее управление, чтобы обеспечить достаточное финансирование функций второй линии защиты.

Ф. Финансовые ведомости и финансовые системы

54. ККН рассмотрел проекты финансовых ведомостей за год, закончившийся 31 декабря 2022 года. Структура «ООН-женщины» в двенадцатый раз подряд с момента своего создания в 2010 году получила от Комиссии ревизоров Организации Объединенных Наций заключение без оговорок.

55. ККН регулярно получал от Отдела управления и административного руководства обновленную информацию по вопросам, касающимся бюджета и финансов. Комитет также получил от Комиссии ревизоров Организации Объединенных Наций положительные отзывы о содействии, оказанном ее персоналу сотрудниками функционального звена по финансовым вопросам и руководством в процессе проверки финансовых ведомостей.

Г. Информационно-коммуникационные технологии

56. В 2020 году группа высшего руководства Структуры «ООН-женщины» приняла решение совместно с ПРООН заменить систему «Атлас» — давно существующую систему общеорганизационного планирования ресурсов, которая также использовалась рядом фондов и программ Организации Объединенных Наций, — на систему на базе «Оракл» (известную под названием «Квантум»).

57. На каждом заседании ККН ему представлялась информация о ходе внедрения системы «Квантум». Первая фаза была запущена в январе 2023 года. Однако новая система не была полностью интегрирована, и на начальном этапе в ней отсутствовали некоторые важные функциональные возможности, в связи с чем возникла необходимость разработать обходные решения, требующие дополнительных затрат и ресурсов, чтобы преодолеть ограничения системы и избежать риска получения условного заключения ревизоров в 2023 году.

58. В дополнение к урегулированию нерешенных вопросов, возникших в ходе первой фазы, ведется планирование для второй фазы, в рамках которой основное внимание будет уделяться созданию функциональных возможностей, обеспечивающих более эффективную интеграцию результатов и ресурсов. Предполагается, что сроки завершения этой работы будут совпадать со сроками завершения работы Структуры «ООН-женщины» по подготовке ее предстоящего Стратегического плана на 2026–2029 годы.

59. ККН отмечает, что по состоянию на июнь 2023 года СВР завершила оценку внедрения первой фазы системы «Квантум». Руководству следует учесть рекомендации, вынесенные по результатам этой оценки, чтобы успешнее справляться с проблемами, возникающими в ходе реализации второй фазы системы «Квантум». Один из главных выводов, сделанных в ходе осуществления первой фазы, заключается в важности упреждающего управления рисками третьей стороной, в данном случае ПРООН, а также в необходимости обеспечения подотчетности за выполнение всех запланированных контрольных показателей первой фазы до начала внедрения второй фазы. Комитет также отмечает, что СВР совместно со службами внутренней ревизии ПРООН и ЮНФПА проводят совместную оценку механизмов контроля системы «Квантум». ККН примет последующие меры по результатам этой оценки в надлежащее время.

Н. Прочие существенные вопросы, касающиеся внутреннего управления и контроля

60. ККН продолжит совместно с руководством заниматься рядом других вопросов в области внутреннего управления и контроля, поднятых им в последние годы. К ним относятся, среди прочего, следующие вопросы:

a. усовершенствование программы общеорганизационного управления рисками: хотя Комитет признает достигнутый прогресс, например завершение подготовки заявлений о готовности к принятию рисков и отчетности об общеорганизационных рисках, для достижения желаемого уровня зрелости необходимо проделать дополнительную работу, особенно в этой области.

b. Решение проблемы длительной задержки с введением в действие справки о внутреннем контроле, чему препятствует нехватка целевого и устойчивого финансирования и ответственности за процесс разработки.

c. Выделение ресурсов на укрепление первой и второй линий защиты в целях повышения эффективности надзорных и контрольных функций.

V. Вывод

61. ККН продолжает поддерживать усилия Структуры «ООН-женщины» по сотрудничеству с партнерами и заинтересованными сторонами как в рамках системы Организации Объединенных Наций, так и за ее пределами, направленные на достижение ее стратегических целей по поощрению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин.

62. Комитет принимает к сведению Стратегический план на 2022–2025 годы и выраженную в нем приверженность обеспечению высокого уровня организационной эффективности и преобразованию рабочих процессов Структуры «ООН-женщины» в качестве основы для достижения ее общих целей. ККН также отмечает изложенное в Стратегическом плане намерение укреплять систему подотчетности и внутреннего управления Структуры и использовать результаты

оценок и ревизий для достижения этой цели в соответствии с общим принципом ответственного отношения к достижению результатов.

63. ККН подчеркивает необходимость скорейшего решения вопросов, касающихся структуры основного финансирования. Ожидается, что внедрение системы калькуляции прямых расходов по проектам поможет несколько снизить нагрузку на вспомогательные службы, вызванную дисбалансом между основными и неосновными ресурсами. Это позволит значительно расширить возможности Структуры «ООН-женщины» для эффективного выполнения ее тройного мандата и решения различных проблем в области внутреннего управления и контроля, упомянутых в настоящем докладе.

64. В заключение ККН хотел бы выразить благодарность руководству и сотрудникам Структуры «ООН-женщины», а также секретариату ККН за содействие в проведении всех его заседаний и обеспечение качественного участия и конструктивных обсуждений в течение 2023 года.

VI. Приложения

A. Членский состав Консультативного комитета по надзору в 2023 году

<i>Имя и фамилия</i>	<i>Комментарии</i>
Г-жа Амалия Ло Фазо (Италия)	Председатель ККН с 1 августа 2022 года по 16 июня 2023 года. Член ККН с октября 2019 года: вышла в отставку в июне 2023 года по состоянию здоровья.
Г-жа Мей Кит Ван (Сингапур)	Действующий Председатель ККН. Член ККН с февраля 2019 года; это второй срок ее полномочий, который заканчивается в феврале 2025 года.
Г-жа Аиша Пуйе (Сенегал)	Член ККН с февраля 2019 года; это второй срок ее полномочий, который заканчивается в феврале 2025 года.
Г-н Роберт Лэйхи (Канада)	Член ККН с октября 2019 года; это второй срок его полномочий, который заканчивается в октябре 2025 года.
Г-н Крис Хемус (Южная Африка и Соединенное Королевство)	Член ККН с августа 2022 года; это первый срок его полномочий, который заканчивается в августе 2025 года.
Г-жа Дженнифер М. Лестер (Ямайка, Карибский бассейн)	Член ККН с октября 2023 года; это первый срок ее полномочий, который заканчивается в октябре 2026 года.

B. Даты проведения заседаний Консультативного комитета по надзору Структуры «ООН-женщины» в 2023 году

24 апреля 2023 года	Проверка финансовых ведомостей Структуры «ООН-женщины» (в очной форме, Нью-Йорк)
25–27 апреля 2023 года	Первое заседание ККН (в очной форме, Нью-Йорк)
18–20 июля 2023 года	Второе заседание ККН (в очной форме, Нью-Йорк)
17–19 октября 2023 года	Третье заседание ККН (в очной форме, Нью-Йорк)

8 ноября 2023 года	Представление обновленной информации о проекте «Переориентация на работу на местах» (в режиме видеоконференции)
2 декабря 2023 года	Обзор планов внутренней ревизии на 2024 год (в очной форме, Нью-Йорк)
