



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

Distr.: General
10 April 2025
Russian
Original: English

Ежегодная сессия 2025 года
17-19 июня 2025 года
Пункт 4 предварительной повестки дня
Вопросы ревизии и исследований

**Доклад Консультативного комитета по надзору
за период с 1 января по 31 декабря 2024 года**

Резюме

В настоящем ежегодном докладе описывается деятельность Консультативного комитета по надзору (ККН) за период с 1 января по 31 декабря 2024 года и излагаются выводы, представленные Структуре «ООН-женщины» в двух ключевых областях обзора: 1) надзорные функции и 2) системы руководства, управления рисками и внутреннего контроля.

ККН признает, что стремление Структуры «ООН-женщины» обеспечить высокий уровень организационной эффективности и реорганизовать рабочие процессы имеют принципиальную важность для достижения ее общих целей. Высшее руководство определило три стратегических приоритета на период до конца 2025 года: разработка нового стратегического плана на 2026-2029 годы, внедрение механизма управления преобразованиями в рамках инициативы «Переориентация на регионы и страны» и подготовка к мероприятию «Пекин+30». В то же время Структура «ООН-женщины» должна продолжать напряженную работу над повесткой дня на следующий год, осложняемую глобальными политическими трудностями и проблемами с ресурсами. Активность высшего руководства и скоординированность усилий по реализации дорожной карты, предусматривающей четко определенные сроки, крайне важны для того, чтобы обеспечить согласованность многочисленных задач в рамках этих инициатив и вместе с тем сохранить эффективность механизмов корпоративного управления, использования ресурсов и осуществления контроля.



I. Введение

1. В соответствии с пунктом 32 круга ведения Консультативного комитета по надзору (ККН) в тринадцатом докладе ККН, 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 2024 году, включая рассмотренные темы, а также резюмируются замечания и рекомендации, представленные Структуре «ООН-женщины» и касающиеся ее систем управления, подотчетности и контроля. 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: 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.

3. Список членов ККН приведен в Приложении к настоящему докладу. В составе ККН 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 2024 года

4. В 2024 году ККН провел три очных заседания в полном составе, в том числе одно из них в рамках выездной миссии в Региональное отделение для востока и юга Африки (РОВЮА) и страновое отделение в Кении. Кроме того, Комитет провел заседания по конкретным темам, таким как анализ финансовых ведомостей Структуры «ООН-женщины» за 2023 год перед их представлением Директору-исполнителю и обзор оценок рисков и планов в области внутренней ревизии и независимой оценки на 2025 год. График заседаний, проведенных ККН в 2024 году, приводится в Приложении к настоящему докладу.

5. От Структуры «ООН-женщины» в заседаниях Комитета, проведенных в полном составе, участвовали: заместитель Генерального секретаря/Директор-исполнитель, два недавно назначенных заместителя Директора-исполнителя, руководитель аппарата и соответствующие представители старшего руководства, отвечающие за программы, оперативную деятельность и вопросы внутреннего надзора. По мере необходимости и без присутствия руководства Комитет также проводил закрытые заседания с членами Комиссии ревизоров Организации

Объединенных Наций, Директором Независимой службы оценки и ревизии (НСОР) и советником по вопросам этики.

6. Кроме того, члены ККН встретились с директором Отдела расследований Управления служб внутреннего надзора (УСВН) Организации Объединенных Наций, которое с 2018 года в соответствии с Меморандумом о взаимопонимании предоставляет Структуре «ООН-женщины» услуги по проведению расследований.

7. В июне 2024 года Председатель ККН приняла участие в работе ежегодной сессии Исполнительного совета, на которой она представила годовой доклад ККН за 2023 год. В декабре 2024 года Председатель ККН также участвовала в девятом совещании представителей консультативных комитетов по надзору системы Организации Объединенных Наций. Кроме того, в сентябре 2024 года заместитель Председателя ККН принял участие в дискуссионном форуме, который состоялся в рамках ежегодного совещания представителей служб внутренней ревизии организаций системы Организации Объединенных Наций и на котором он поделился передовым опытом в области внутренней ревизии и надзора.

8. После каждого официального заседания ККН готовил краткие рекомендации для Директора-исполнителя и его двух заместителей. Информация о последующих действиях, которые следовало предпринять по итогам этих обсуждений, распространялась среди соответствующих руководителей через секретариат ККН.

III. Обзор и рекомендации Консультативного комитета: функции надзора

9. В настоящем разделе доклада рассматриваются обзор и рекомендации ККН в отношении различных надзорных функций, связанных с деятельностью Структуры «ООН-женщины».

10. Замечания, касающиеся НСОР:

а) функции независимой оценки, внутренней ревизии и расследований выполняются под надзором Директора НСОР. Недавно в 2024 году была создана Служба внутренних расследований, чтобы повысить устойчивость и эффективность механизмов Структуры «ООН-женщины» по проведению расследований и внести дополнительный вклад в работу УСВН.

б) НСОР проводит консультационные мероприятия и осуществляет оценку новых направлений программной деятельности и крупных инициатив, используя экспертный опыт в области ревизии и оценки. Эта консультативная работа помогла Структуре «ООН-женщины» повысить качество внутреннего руководства, управления рисками и принятия решений по программам, обеспечив сохранение независимости. НСОР также поддерживает программу Структуры «ООН-женщины» по борьбе с мошенничеством, проводя обзоры и извлекая уроки в отношении рисков, связанных с мошенничеством и ненадлежащим поведением.

в) Директор НСОР и ее сотрудники участвуют в качестве активных наблюдателей в работе органов, занимающихся внутренним управлением и принятием решений, включая заседания Комитета по обзору рабочих процессов, Комитета по реализации проектов «Квантум» и «Переориентация на регионы и страны» (в предыдущих документах использовалось название «Переориентация на работу на местах», а в настоящем — «Переориентация») и Глобальной группы управления. Результаты ревизий, оценок и расследований регулярно обсуждаются со старшим руководством.

d) кроме того, Директор НСОП поддерживал двусторонние контакты с Директором-исполнителем и по мере необходимости с другими старшими руководителями, чтобы обсуждать важные темы и значение выводов НСОП, усиливая поддержку НСОП в сфере управления и повышая уровень независимости ее работы.

e) ККН признает пользу того, что в рамках Структуры «ООН-женщины» совместно функционируют Служба внутренней ревизии (СВР) и Независимая служба оценки (НСО). Несмотря на сохранение самостоятельности, независимость функционирования и наличие отдельных штатных расписаний и бюджетных структур, эти службы взаимодействуют, совместно проводя оценки и ревизии основных страновых отделений и обмениваясь информацией об организационных обзорах.

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

A. Внутренняя ревизия: Служба внутренней ревизии (СВР)

11. На протяжении всего года ККН взаимодействовал с СВР, рассматривая план ее работы и ход его выполнения, а также любые препятствия для ее работы в течение года.

12. ККН рассмотрел доклад о деятельности в области внутренней ревизии и расследований за период с 1 января по 31 декабря 2024 года, представляемый Исполнительному совету на его ежегодной сессии, а также принял к сведению важные выводы, которые в нем содержатся, и результаты расследований.

13. В ходе своей работы СВР продолжает определять общие темы для рассмотрения Структурой «ООН-женщины», в том числе в рамках отчетов о гарантиях, которые охватывают деятельность местных и региональных отделений и штаб-квартиры, и в рамках консультативных оценок по конкретным темам. Как эти ключевые темы и замечания, так и выводы по итогам выполнения других надзорных функций, рассматриваются в разделе IV настоящего доклада.

14. ККН отмечает, что СВР консультировалась с Комиссией ревизоров и НСО и принимала во внимание план работы Объединенной инспекционной группы Организации Объединенных Наций при планировании и координации своих ревизий. Цель этого подхода — сократить дублирование усилий, расширить охват ревизий и увеличить общие гарантии для Структуры «ООН-женщины».

15. СВР продолжает совершенствовать Программу обеспечения и повышения качества в соответствии с внутренними профессиональными стандартами. Эта задача решается с опорой на обратную связь, установленную с ключевыми заинтересованными сторонами в рамках опросов, выполнение рекомендаций, вынесенных по итогам внешней оценки качества 2023 года, и постоянное профессиональное развитие и обучение сотрудников СВР.

16. Замечания:

a) должность начальника СВР оставалась вакантной с августа 2024 года, а недавно была найдена замена для заполнения этой вакансии с мая 2025 года. Тем временем Директор НСОП совмещал две должности, выполняя обязанности руководителя СВР. Из-за этого пробела на уровне руководства СВР столкнулась с дополнительной нагрузкой, что привело к задержкам с выполнением некоторых мероприятий, запланированных на срок до конца года.

б) ККН отметил, что число рекомендаций, которые были вынесены по итогам внутренней ревизии и уже давно остаются невыполненными, заметно сократилось: по состоянию на 31 декабря 2024 года оставалось 19 невыполненных рекомендаций (включая 8 высокоприоритетных), тогда как в феврале 2024 года сообщалось о 52 (включая 45 высокоприоритетных). ККН отмечает, что организация стремится отслеживать ход выполнения рекомендаций ревизоров в рамках ежеквартального обзора деятельности и что СВР активно прилагает усилия по дальнейшему рассмотрению невыполненных рекомендаций на предмет сохранения актуальности. При этом ККН продолжает подчеркивать, что важно укреплять функции второй линии и надзор на уровне руководства для четкого обеспечения ответственности и своевременного выполнения рекомендаций ревизоров. В частности, необходимо оперативно решить оставшиеся первоочередные задачи в области ревизии, связанные с кибербезопасностью, управлением данными и внешним подрядом с участием третьих сторон.

В. Функция оценки: Независимая служба оценки (НСО)

17. В течение года ККН взаимодействовал с НСО, анализируя ход выполнения ее планов на 2024 год, а также результаты и выводы оценки.

18. ККН получил обновленную информацию о деятельности НСО, включая ее вклад в стратегические и децентрализованные оценки, участие в планировании оценок и установлении приоритетов и содействие учету гендерных аспектов при проведении оценок в рамках системы Организации Объединенных Наций.

19. Замечания:

а) ККН приветствует то, что НСО прилагает целенаправленные усилия по использованию результатов оценок в качестве источника информации для общеорганизационного планирования и принятия решений в Структуре «ООН-женщины». В течение 2024 года НСО поддерживала регулярные контакты со старшим руководством и Комитетом по обзору рабочих процессов, активно участвуя в процессах технической оценки и преобразований на региональном и глобальном уровнях. Благодаря сотрудничеству между НСО и Группой стратегического планирования Отдела по вопросам стратегии, планирования, ресурсов и эффективности (ОСПРЭ) результаты оценок были учтены при многолетнем стратегическом планировании, осуществленном Структурой «ООН-женщины» на уровне стран, регионов и штаб-квартиры в рамках подготовки стратегических записок и Стратегического плана на 2026-2029 годы. Эта связь усилилась благодаря тому, что Директор НСО принял участие в дискуссиях, организованных Глобальной группой управления и посвященных следующему стратегическому плану Структуры «ООН-женщины», а НСО участвовала в разработке комплексной системы оценки результатов и ресурсов стратегического плана. Этой стратегической согласованности будет также содействовать то, что недавно НСО обобщила результаты деятельности Структуры «ООН-женщины» с учетом текущего стратегического плана и с опорой на результаты различных видов оценки;

б) в 2024 году НСО продолжала усилия по проведению независимых стратегических оценок, с тем чтобы проанализировать более широкое влияние деятельности Структуры «ООН-женщины» и содействовать разработке будущих планов и стратегий. В этой связи НСО провела восемь общеорганизационных оценок и исследований, чтобы оценить вклад Структуры «ООН-женщины» в поощрение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин. Из этих общеорганизационных оценок были завершены две: одна посвящена усилиям Структуры «ООН-женщины» в поддержку участия женщин в политической жизни и опирается на результаты работы на местах, а другая касается глобальной

феминистской оценки в отношении подхода Структуры «ООН-женщины» к изменению социальных норм. Кроме того, данные для будущего планирования были получены по итогам совместного обобщающего доклада по цели 5 в области устойчивого развития, подготовленного в сотрудничестве с ЮНИСЕФ, ПРООН, ЮНФПА и ВПП, и быстрой формативной оценки факторов, ускоряющих достижение гендерного равенства;

с) помимо общеорганизационных оценок, НСО проводила также стратегические «децентрализованные» оценки (на региональном, тематическом и страновом уровнях). В 2024 году НСО провела 18 оценок на страновом и региональном уровнях, завершив 6. В настоящее время под руководством НСО активизируются усилия к тому, чтобы обобщить уроки, извлеченные из этих децентрализованных оценок, и получить информацию, выходящую за рамки отдельных программ и проектов. При этом признается, что необходимы дополнительные усилия для обеспечения того, чтобы оценки носили стратегический и согласованный характер, не отличались фрагментарностью и не опирались на проекты;

д) учитывая рост спроса на децентрализованные оценки, ККН подчеркивает, что важно укреплять потенциал Структуры «ООН-женщины» в области проведения оценок и обеспечить эффективное использование выводов и рекомендаций, представленных по итогам оценок, на региональном и страновом уровнях. В этой связи ККН продолжает повышать квалификацию персонала и культуру оценки посредством обучения и консультирования;

е) ККН приветствует тот факт, что в середине года НСО проводит встречи с региональными директорами для решения таких вопросов, как активизация усилий по использованию оценок и улучшение контроля за действиями руководства по дальнейшему реагированию. Чтобы эффективно информировать об «истории работы» Структуры «ООН-женщины», необходимо предпринимать постоянные усилия по укреплению ее способности эффективно и экономично измерять, использовать и освещать результаты;

ф) ККН отмечает, что НСО прилагает неустанные усилия к тому, чтобы в рамках всей системы Организации Объединенных Наций поощрялось проведение оценок, учитывающих гендерные аспекты; в этой связи НСО выполняет руководящие функции в рабочих группах ЮНЕГ, оказывает содействие в качестве сопредседателя в рамках инициативы “EvalGender+”, участвует в разработке общесистемных механизмов для проведения оценок по линии Рамочной программы Организации Объединенных Наций по сотрудничеству в области устойчивого развития (РПООНСУР) и осуществляет агитационную работу в поддержку оценок, проводимых в рамках системы Организации Объединенных Наций с учетом гендерных аспектов. В 2024 году НСО содействовала проведению нескольких оценок РПООНСУР во всех регионах и способствовала укреплению национального потенциала в области оценки посредством Глобальной инициативы по оценке (ГИО). Эта работа необходима для того, чтобы под руководством стран проводились оценки, ориентированные на достижение равенства и учитывающие гендерные аспекты, и обеспечивалось достижение целей в области устойчивого развития, сформулированных в Повестке дня на период до 2030 года;

г) в условиях растущей неопределенности, которую провоцируют проблемы финансирования, глобальные финансовые ограничения, динамика политического процесса и продолжающиеся преобразования, необходимо ежегодно пересматривать многолетние планы, чтобы обеспечить их соответствие важнейшим приоритетам и потребностям заинтересованных сторон. ККН высоко оценивает оперативность НСО в этом отношении, которая была продемонстрирована в ходе быстрой формативной оценки факторов, ускоряющих достижение гендерного равенства и сформулированных Структурой «ООН-женщины», и благодаря

которой старшее руководство смогло получить своевременную и актуальную информацию о включении этих факторов в Стратегический план на 2026-2029 годы, разрабатываемый в настоящее время.

С. Функция расследований

20. ККН получил от Директора НСОП обновленную информацию о проведении расследований и их результатах. В 2024 году в Структуре «ООН-женщины» важных и резонансных расследований не проводилось.

21. Согласно Меморандуму о взаимопонимании с УСВН, обновленному в 2024 году, Директору НСОП поручено координировать действия с УСВН. Директор НСОП уполномочен проводить расследования или оказывать им содействие, координировать информационные запросы или передачу дел, отслеживать сообщения и извлеченные уроки, а также способствовать повышению осведомленности о мошенничестве.

22. В августе 2024 года был утвержден устав НСОП, наделяющий ее полномочиями проводить расследования. Была создана служба внутренних расследований, в которой работают два временных следователя и которая финансируется за счет нераспределенного остатка средств Структуры «ООН-женщины». Эта служба уполномочена инициировать и проводить расследования по делам, переданным ей от УСВН. УСВН остается внешним поставщиком услуг по проведению расследований, рассматривая сообщения о неправомерных действиях и обеспечивая функционирование механизма подачи жалоб.

23. Смешанная модель проведения расследований призвана обеспечить оперативные возможности, которые в конечном счете позволили бы Структуре «ООН-женщины» проводить расследования всецело с опорой на внутренние ресурсы и с учетом структур, существующих в других учреждениях Организации Объединенных Наций (например, ЮНФПА, ПРООН, ЮНИСЕФ, ЮНОПС).

24. Замечания:

а) ККН поддерживает проведение расследований с опорой на внутренние ресурсы, признавая способность этого подхода повысить показатели своевременности, качества и ответственности при их проведении.

б) смешанная модель проведения расследований отражает приверженность старшего руководства соблюдению принципа добросовестности и обеспечению устойчивого потенциала в области расследований. Поскольку, как ожидается, спрос на услуги по проведению расследований в рамках этой модели будет расти, а долгосрочная цель заключается в выполнении этой функции всецело с опорой на внутренние ресурсы, для обеспечения ее устойчивости необходимо гарантировать бесперебойность финансирования и достаточность ресурсов.

в) ККН отмечает, что на данный момент финансирование смешанной модели проведения расследований рассчитано на двухлетний период, завершающийся в 2025 году. Крайне важно добиться того, чтобы текущее финансирование службы внутренних расследований производилось за счет общеорганизационного бюджета на 2026-2027 годы. Кроме того, руководству следует рассмотреть вопрос о том, чтобы ресурсы Структуры «ООН-женщины», которые сейчас используются для финансирования работы двух следователей в УСВН, были перераспределены в интересах окончательного перехода к проведению независимых расследований всецело с опорой на внутренние ресурсы.

D. Функция по решению этических вопросов

25. ККН отмечает, что штатный советник по вопросам этики оказывает все более значимое воздействие с момента создания своей должности в апреле 2023 года, и считает, что специальная должность советника по вопросам этики необходима для внедрения этических ценностей, снижения рисков и поддержки мандата Структуры «ООН-женщины».

26. Советник по вопросам этики предпринял важные шаги по повышению осведомленности и соблюдению этических норм посредством обучения, создания четких каналов обслуживания и надзора за реализацией программы раскрытия финансовых данных. В 2024 году количество запросов на этические услуги увеличилось на 85 процентов и составило 548, что отражает рост числа обращений по различным вопросам, включая общие консультации по этике, вопросы о защите от преследований, запросы на информационно-просветительскую работу и обучение, консультации по вопросам установления стандартов, поддержку политики и запросы, связанные с программой раскрытия финансовых данных. Благодаря своей информационно-просветительской работе, особенно на местах, Бюро по вопросам этики внесло важный вклад в укрепление этической культуры Структуры «ООН-женщины».

27. Бюро по вопросам этики добилось прогресса в обновлении основных этических стратегий; в частности, в феврале 2024 года была опубликована Стратегия защиты от преследований, которая теперь находится в открытом доступе. Кроме того, в марте 2024 года были опубликованы Стратегия в отношении внеслужебной деятельности и Процедура утверждения внеслужебной деятельности. Эти стратегии играют принципиально важную роль в этической системе, обеспечивая доступ сотрудников к четким стандартам и ориентирам, разработанным в соответствии с передовой отраслевой практикой.

28. Замечания

а) ККН по-прежнему обеспокоен по поводу соразмерности и устойчивости финансирования Бюро по вопросам этики. На протяжении большей части 2024 года в Бюро работал только один сотрудник, а недавно был нанят временный аналитик по вопросам этики, контракт с которым истекает в сентябре 2025 года. Кроме того, из-за отсутствия специального бюджета на поездки по-прежнему затрудняется проведение важных учебных и ознакомительных мероприятий на местах, а способность сотрудников Бюро совершать поездки в целях информационно-разъяснительной работы зависит от специального финансирования;

б) ККН подчеркивает, что надежное финансирование подразделения по вопросам этики крайне важно для эффективного управления рисками. ККН настоятельно призывает Структуру «ООН-женщины» уделять приоритетное внимание тому, чтобы целевые бюджетные ресурсы выделялись в достаточном объеме для поддержания работы Бюро по вопросам этики и развития его успехов.

E. Комиссия ревизоров

29. На закрытом заседании, которое состоялось в рамках проведенной в июле 2023 года сессии и в ходе которого был рассмотрен доклад Комиссии ревизоров Организации Объединенных Наций за 2023 финансовый год, члены ККН встретились с покидающими свои посты представителями Комиссии ревизоров из Чили и вступающими в должность представителями из Бразилии. Комиссия ревизоров проинформировала ККН о письме, опубликованном руководством на

тему работы на 2023 финансовый год, и о ходе выполнения рекомендаций, вынесенных по итогам предыдущих ревизий.

30. Замечания:

а) в докладе Комиссии ревизоров на 2023 год определены три ключевых вывода по таким вопросам, как недостатки в управлении бюджетом, управление программами, партнерские связи с частным сектором и права доступа в системе «Квантум». Комиссия ревизоров сообщила об успешном выполнении рекомендаций, вынесенных по итогам ее ревизии (выполнение 92 процентов рекомендаций, вынесенных в предыдущем году).

б) ККН отмечает, что за свои финансовые ведомости за 2023 год Структура «ООН-женщины» получила от Комиссии ревизоров заключение без оговорок в тринадцатый раз подряд.

IV. Обзор и рекомендации Консультативного комитета: системы внутреннего управления, управления рисками и контроля; управление оперативной деятельностью и программами

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

A. Финансовые ресурсы

32. ККН постоянно обращал внимание на дефицит регулярных ресурсов (основного и общеорганизационного бюджета), которые с 2014 года больше не составляют основную часть финансирования Структуры. Из-за все более активного использования неосновных ресурсов уменьшилась доля общих ресурсов, выделяемых на выполнение общеорганизационных функций, как на местах, так и на уровне штаб-квартиры.

33. Хотя в последние годы Структура «ООН-женщины» успешно привлекала неосновные ресурсы, они создают риски и не обеспечивают стабильный источник получения базовых ресурсов, необходимых для надежного функционирования структур внутреннего управления и выполнения функций второй линии защиты. В целях решения этой проблемы ККН ранее отмечал потенциал, который обеспечивается прямым финансированием проектов за счет неосновных ресурсов и в поддержку выполнения общеорганизационных функций. В этой связи ККН приветствовал прогресс, достигнутый в области прямого финансирования проектов, и надеется на последовательное применение этого подхода.

34. ККН также отмечает, что Структура активно предоставляет доклады донорам: несмотря на внедрение системы «Квантум», было своевременно опубликовано 1 100 таких докладов, которые играют важнейшую роль в сохранении неосновного финансирования. Кроме того, ККН принимает к сведению рекомендации Комиссии ревизоров как по пересмотру формулы распределения основных программных ресурсов, которая оставалась неизменной с момента ее принятия от ЮНИФЕМ более 20 лет назад, так и по пересмотру системы учета сроков выполнения, которая призвана повысить эффективность процесса мобилизации неосновных ресурсов.

35. ККН осознает текущие проблемы с мобилизацией основных и неосновных ресурсов. Если в 2024 году финансовая ситуация оставалась управляемой, то перспективы на 2025 год и в последующий период отличаются неопределенностью. ККН считает, что для Структуры «ООН-женщины» наступил переломный этап с точки зрения формирования финансовой структуры, призванной обеспечить устойчивое финансирование в целях выполнения ее тройного мандата. В условиях стремительного увеличения неосновных ресурсов, планового развертывания персонала на местах и усложнения геополитического ландшафта необходимо мыслить по-новому и изобретательно подходить к мобилизации ресурсов.

36. ККН приветствует рассмотрение новых стратегий, таких как формирование партнерств с частным сектором и многосторонними банками развития, укрепление связей с нетрадиционными донорами и увеличение объема индивидуальных пожертвований. Он также подчеркивает, что важно сохранять достаточный объем поступлений по линии основных ресурсов, и поощряет дальнейшую разработку контрольных финансовых показателей (например, параметры ресурсной обеспеченности Структуры «ООН-женщины») и новаторские идеи об устойчивой финансовой структуре.

В. Управление преобразованиями и реструктуризация

37. В Структуре «ООН-женщины» вопрос об управлении преобразованиями изучается и обсуждается уже несколько лет. ККН с удовлетворением отмечает, что достигнут ощутимый прогресс: теперь для проекта «Переориентация» определены направления и этапы работы. Отрадно отметить, что этот процесс воспринимается как возможность оценить структуру и производительность, а также обеспечивает условия, при которых изменения содействуют повышению организационной эффективности Структуры «ООН-женщины». По-видимому, ключевую роль в реализации этого прогресса сыграло то, что старшее руководство приняло в нем активное участие и что было создано специальное подразделение по управлению внутренними преобразованиями, которое функционировало при поддержке двух внешних консультантов и координатора проекта «Переориентация» по кадровым вопросам.

38. ККН был проинформирован о том, что большинство переездов начнется в 2025 году и продолжится до конца 2026 года. Как и при любом другом крупном переходе, неопределенность может повлиять на моральное состояние и производительность сотрудников. С опорой на передовой опыт и уроки, извлеченные из децентрализации других структур, следует отметить, что успех проекта «Переориентация» будет зависеть от четкости и последовательности указаний, поступающих от руководителей всех уровней. ККН признает, что для обеспечения эффективной коммуникации по этому проекту уже предпринимаются следующие шаги: проводятся совещания руководства, действует рабочая группа по вопросам участия общественности, созываются общие собрания персонала и обеспечивается регулярное обновление цифровых данных. Структура «ООН-женщины» должна продолжать поддерживать эффективную связь и применять комплексный подход, обеспечивая прозрачность, взаимодействие и использование неформальных и независимых каналов для разрешения споров.

39. ККН подчеркивает, что в рамках кадровой работы важно эффективно и активно решать следующие задачи: разработать четкую стратегию и план действий по управлению персоналом, установить конкретные сроки, обеспечить регулярное обновление информации и ясно проинформировать о последствиях проекта «Переориентация» для затронутых сотрудников. ККН отмечает, что на момент проведения нашего обзора осуществлялось несколько инициатив, касающихся

управления людскими ресурсами и включенных в план по этому проекту. Мы получили информацию о том, что главные из этих инициатив, в том числе Стратегия поддержки проекта, уже реализованы. В 2025 году ККН рассмотрит ход реализации инициатив и меры по повышению качества кадровой работы.

40. Поскольку в 2025 году реализация проекта «Переориентация» вступает в активную фазу, будет необходимо осуществлять тщательный мониторинг, чтобы заблаговременно выявлять потенциальные проблемы, обеспечивать непрерывность рабочих процессов и решать проблемы сотрудников на ключевых этапах. Кроме того, потребуется комплексно подходить к оценке результатов по вышеуказанному проекту, чтобы определить его влияние на эффективность и результативность оперативной деятельности и оценить любые непредвиденные последствия, которые касаются производительности, клиентов или сотрудников и на которые стоит обратить внимание.

41. ККН также поддерживает план НСО, согласно которому в 2026 году по итогам осуществления проекта «Переориентация» будет проведена оценка достижения намеченных выгод и целей.

С. Людские ресурсы

42. В отчетный период ККН получил подробную информацию о функции управления кадровыми ресурсами, включая сведения об основных проблемах и возможностях для персонала Структуры «ООН-женщины». ККН был проинформирован о кадровой панели, функционирующей в режиме реального времени; по ее данным, численность аффилированных сотрудников по-прежнему превышает численность штатных сотрудников (на октябрь 2024 года численность аффилированных сотрудников составляла около 65 процентов от общей численности персонала). Беспокойство по-прежнему вызывает тот факт, что аффилированные сотрудники постоянно используются для выполнения функций штатного персонала.

43. Хотя рост численности персонала за последние девять лет отражает привлекательность мандата Структуры «ООН-женщины», из-за непропорционально большой зависимости от аффилированных сотрудников создаются определенные риски. Высокая текучесть кадров и нестабильность могут повлиять на сохранность институциональных знаний, подрывая способность Структуры «ООН-женщины» добиваться стратегических целей. Удержанию перспективных сотрудников препятствует то, что в Структуре «ООН-женщины» по сравнению с другими учреждениями Организации Объединенных Наций ограничены возможности для карьерного роста.

44. ККН по-прежнему подчеркивает, что нужно срочно укрепить кадровый потенциал и улучшить управление кадровой работой, особенно с учетом необходимости увеличения численности персонала и реализации проекта «Переориентация». Для успеха этого проекта и усилий по изменению культуры в целом будет крайне важна своевременная стратегия по вопросу о кадровой поддержке затронутого персонала.

45. Руководство признало необходимость улучшить ситуацию с кадровым руководством и ресурсами, поручив провести внешний консультативный обзор под руководством заместителя Директора-исполнителя по вопросам управления ресурсами, устойчивости и партнерских отношений. Этот обзор состоит из двух этапов: на первом этапе, который был первоначально намечен на январь 2025 года, предполагается предложить варианты оптимизации схемы управления персоналом для Структуры «ООН-женщины», чтобы обеспечить эффективное выполнение кадровых функций и поддержать персонал; на втором этапе,

который предполагается провести к июлю 2025 года, будут разработаны Стратегия в области людских ресурсов и план ее реализации с учетом Стратегического плана Структуры «ООН-женщины» на 2026-29 годы.

46. На момент подготовки настоящего доклада выводы и рекомендации по итогам первого этапа еще не представлены. ККН надеется получить от руководства дальнейшую информацию. Кроме того, поскольку внутренняя ревизия по вопросам людских ресурсов, которую планировалось провести в 2024 году, откладывается в связи с продолжающимся консультационным обзором, СВР рекомендуется тесно сотрудничать с консультантом в интересах тщательного рассмотрения механизмов контроля и факторов риска в сфере управления людскими ресурсами и следить за ходом выполнения вынесенных по его итогам рекомендаций.

D. Финансовые ведомости и финансовые системы

47. Комитет рассмотрел проекты финансовых ведомостей за год, закончившийся 31 декабря 2023 года. С момента своего создания в 2010 году Структура «ООН-женщины» получила от Комиссии ревизоров заключение без оговорок в тринадцатый раз подряд. Комитет приветствует тот факт, что, несмотря на трудности при внедрении системы «Квантум», проверка финансовых ведомостей за 2023 год была завершена своевременно и что было получено чистое заключение ревизоров.

48. Комитет регулярно получал от Отдела управления и руководства обновленную информацию по финансовой тематике, а от Отдела по вопросам стратегии, планирования, ресурсов и эффективности — по бюджетной. Комитет также получил от Комиссии ревизоров Организации Объединенных Наций положительные отзывы в связи с тем, что в ходе проверки финансовых ведомостей ее персоналу было оказано содействие как со стороны финансовых сотрудников, так и на уровне руководства.

E. Информационно-коммуникационные технологии

49. В 2020 году Структура «ООН-женщины» совместно с ПРООН заменила систему «Атлас» (система общеорганизационного планирования ресурсов, которая существует уже давно и используется рядом фондов и программ Организации Объединенных Наций) на систему на базе «Оракл» (известна под названием «Квантум»).

50. ККН регулярно получал информацию о ходе внедрения системы «Квантум». Этап 1, который начался в январе 2023 года, должен был завершиться к концу 2024 года. В ходе совместной ревизии, которую компания «КПМГ» провела для Структуры «ООН-женщины», ПРООН и ЮНФПА, этапу 1 была присуждена оценка «требуется некоторые улучшения». В ходе ревизии было установлено, что, несмотря на некоторые первоначальные трудности, система «Квантум» функционирует в целом удовлетворительно. В ходе ревизии были особо отмечены 12 рекомендаций: 7 из них касались Структуры «ООН-женщины», а 5 предусматривали совместные действия с ПРООН. Улучшений нужно добиться по таким ключевым вопросам, как усиление кибербезопасности и защиты данных, уточнение правил по управлению преобразованиями в области данных и повышение качества отчетности для согласования платежей с партнерами.

51. Этап 2 («Квантум+») проводится в настоящее время и призван улучшить интеграцию данных по целям, результатам и распределению ресурсов с помощью усовершенствованных модулей мониторинга и отчетности. Первая часть этапа 2

должна быть завершена во второй половине 2025 года, а вторая — к концу 2026 года. В рамках первой части приоритетное внимание обращается на функциональные возможности, помогающие обрабатывать исходные данные Структуры «ООН-женщины» для ее Стратегического плана на 2026-2029 годы.

52. Необходимо в полной мере внедрить функциональные возможности системы «Квантум», чтобы обеспечить эффективность организации, особенно по мере усиления децентрализации операций в рамках проекта «Переориентация». Для обеспечения стратегического планирования, отчетности и ответственности необходимы надежные и интегрированные данные. Совет по информационно-коммуникационным технологиям/общеорганизационному планированию ресурсов должен предусмотреть достаточные финансовые средства, сроки и ресурсы, чтобы внедрить систему «Квантум» с требуемыми функциональными возможностями и повысить способность Структуры «ООН-женщины» информировать о ходе реализации Стратегического плана с самого ее начала. Эта работа крайне важна для сохранения доверия, прозрачности и подотчетности в рамках отношений с нынешними и будущими донорами и партнерами.

F. Управление рисками, связанными с третьими сторонами

53. ККН отмечает, что руководство стремится повысить осведомленность и подотчетность пользователей при управлении рисками, связанными с третьими сторонами, после недавнего инцидента с утечкой данных Структуры «ООН-женщины», хранившихся в ПРООН. Кроме того, группа информационной безопасности Структуры «ООН-женщины» разрабатывает процедуру управления рисками, возникающими в области информационной безопасности и связанными с третьими сторонами, и приступила к проведению консультаций, чтобы разработать механизм передачи на внешний подряд и усилить контроль и управление с учетом таких рисков. ККН также рекомендует, что приоритетное внимание следует уделять выполнению рекомендаций, вынесенных по итогам внутренней ревизии в области управления вышеуказанными рисками, и что следует вести централизованный учет основных внешних поставщиков услуг.

G. Прочие существенные вопросы, касающиеся внутреннего управления и контроля

54. ККН продолжит отслеживать ситуацию с другими вопросами, которые касаются внутреннего управления и контроля и которые поднимались им в последние годы. К их числу относятся следующие:

а) программе общеорганизационного управления рисками был присужден «установленный» уровень. Однако еще не реализованы все возможности для улучшения отчетности по общеорганизационным рискам, с тем чтобы улучшить мониторинг, осуществляемый по принципу «сверху вниз» и охватывающий случаи усиления рисков и меры по смягчению последствий. ККН был проинформирован, что отчетность по общеорганизационным рискам улучшилась и что благодаря этому Комитет по управлению рисками сможет проводить в будущем углубленный анализ ключевых рисков. С учетом проблем, связанных с неопределенностью ситуации с финансовыми ресурсами и крупными инициативами по реструктуризации, ККН продолжает подчеркивать, что важно выделять достаточные ресурсы для управления рисками и укрепления контрольных функций первой и второй линий;

б) следует завершить подготовку справки о внутреннем контроле, чтобы продемонстрировать подотчетность и ответственность руководства за управление рисками и внутренний контроль. Отдел управления и административного руководства был назначен ответственным и запланировал включить доклад о внутреннем контроле в финансовую отчетность за 2024 год. Позднее будет подготовлена всеобъемлющая справка о внутреннем контроле;

с) планируется, что реализация инициативы «Поколение равенства» завершится в 2026 году. Руководство обязалось усовершенствовать механизм управления с учетом координирующей роли этой инициативы и Структуры «ООН-женщины», включая усилия по повышению прозрачности и улучшению информирования о том, что инициатива «Поколение равенства» согласована с мандатом и стратегическими приоритетами Структуры «ООН-женщины».

V. Вывод

55. ККН продолжает поддерживать усилия Структуры «ООН-женщины» к тому, чтобы установить сотрудничество с партнерами и заинтересованными сторонами как в рамках системы Организации Объединенных Наций, так и за ее пределами, и добиться стратегических целей по поощрению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин во всем мире.

56. ККН выражает признательность Структуре «ООН-женщины» за то, что в ходе реализации Стратегического плана на 2022-2025 годы она стремилась обеспечить высокий уровень организационной эффективности и реорганизовать рабочие процессы. Важно, чтобы стремление к повышению организационной эффективности и результативности сохраняло принципиальное значение для следующего Стратегического плана на 2026-2029 годы.

57. В 2025 году одно из ключевых направлений деятельности ККН заключается в том, чтобы взаимодействовать с руководством в целях разработки нового Стратегического плана на 2026-2029 годы, определить масштаб влияния меняющихся геополитических вызовов на мандат, финансирование и ресурсы Структуры «ООН-женщины» и осуществлять обзор мер по снижению рисков.

58. В заключение ККН хотел бы выразить благодарность руководству и сотрудникам Структуры «ООН-женщины» и секретариату ККН за содействие проведению всех его заседаний и обеспечение конструктивного участия и обсуждения в 2024 году.

VI. Приложения

A. Членский состав Консультативного комитета по надзору в 2024 году

<i>Имя и фамилия</i>	<i>Примечания</i>
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. Продлен до конца 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)	Действующий заместитель Председателя ККН. 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)	Член ККН с октября 2023 года; это первый срок ее полномочий, который заканчивается в октябре 2026 года.
Г-жа Дороти Лакс (Австралия)	Член ККН с октября 2024 года; это первый срок ее полномочий, который заканчивается в октябре 2027 года.

B. Даты проведения заседаний Консультативного комитета по надзору Структуры «ООН-женщины» в 2024 году

25 февраля — 1 марта 2024 года	Поездка в региональное/страновое отделение и первое заседание ККН (в очном формате, Кения, Найроби)
23 апреля, 26 апреля 2024 года	Рассмотрение финансовой ведомости Структуры «ООН-женщины» на 31 декабря 2023 года (в очном формате, Нью-Йорк, с последующей видеоконференцией)
4 июня 2024 года	Обсуждение с Директором-исполнителем ежегодного доклада ККН за 2023 год, представляемого Исполнительному совету (видеоконференция)
16–18 июля 2024 года	Второе заседание ККН (в очном формате, Нью-Йорк)
16–18 октября 2024 года	Третье заседание ККН (в очном формате, Нью-Йорк)
9 декабря 2024 года	Обзор планов внутренней ревизии на 2025 год (видеоконференция)