



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

Distr.: General  
17 April 2023  
Russian  
Original: English

Ежегодная сессия 2023 года  
19–21 июня 2023 года  
Пункт 5 предварительной повестки дня  
Вопросы ревизии и расследований

**Доклад Консультативного комитета по надзору  
за период с 1 января по 31 декабря 2022 года**

*Резюме*

*В настоящем докладе Консультативного комитета по надзору (ККН) приводится информация о деятельности Комитета в 2022 году и рассмотренных им темах; кроме того, в нем содержатся замечания и рекомендации, вынесенные Структуре «ООН-женщины» в отношении ее общих систем управления, подотчетности и контроля. Комитет признает ведущую роль, которую Структура «ООН-женщины» продолжала играть в разработке программ, учитывающих гендерные аспекты. КНН также отметил исключительно энергичные усилия, направленные в течение года 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». В то же время КНН продолжает консультировать руководство Структуры «ООН-женщины» по вопросам создания более надежных систем организационного управления, обеспечения последовательности при выделении ресурсов и механизмов контроля. После отмены ограничений, связанных с пандемией, в начале 2022 года у руководства Структуры «ООН-женщины» появилась возможность создать прочные структуры управления, которые помогут добиться достижения поставленных целей.*



## I. Введение

1. В соответствии с пунктом 32 круга полномочий Консультативного комитета по надзору (ККН) в одиннадцатом докладе Комитета, представляемом заместителю Генерального секретаря, Исполнительному директору Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины»), приводится краткое описание деятельности ККН в 2022 году и проведенных им оценок и содержатся вынесенные им рекомендации. Настоящий доклад направляется Исполнительному совету и по запросу представляется ему Председателем.
2. С действующим кругом полномочий ККН, который был утвержден в 2019 году, можно ознакомиться по ссылке: <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 полномочий указана цель работы ККН, которая заключается в оказании помощи руководителю Структуры в выполнении ее обязанностей по надзору в соответствии с передовой практикой в сферах руководства, внутреннего контроля и управления рисками. Комитет выступает в роли консультанта и не является руководящим органом.
3. Список членов Комитета приводится в Приложении 1. Члены Комитета имеют опыт работы в области финансовой отчетности и программ, бухгалтерского учета, управления, внутренней ревизии и расследований, оценки, внешней ревизии и внутреннего контроля, а также в области методов и принципов управления рисками и межправительственной и нормативной деятельности и процессов Организации Объединенных Наций. Члены Комитета не зависят от Структуры «ООН-женщины» и не подотчетны ей. Кроме того, они ежегодно заполняют декларацию своей независимости, которая представляется заместителю Генерального секретаря с целью обеспечить прозрачность работы членов Комитета, которые выполняют порученные им задачи, не затрагивая ничьих интересов.

## II. Деятельность Консультативного комитета по надзору по состоянию на 31 декабря 2022 года

4. Комитет провел свое первое заседание в этом году в виртуальном формате, продолжая использовать методы работы, принятые во время пандемии COVID-19. Оставшиеся два заседания были проведены очно в связи с уменьшением угрозы пандемии. ККН хотел бы поблагодарить руководство и сотрудников Структуры «ООН-женщины» за содействие в проведении всех его заседаний и организацию очень эффективного участия и обсуждения.
5. Помимо трех заседаний, Комитет провел несколько виртуальных совещаний для рассмотрения определенных тем, таких как инициатива «Равенство поколений» и планы проведения ревизий и оценки на 2023 год. Даты проведения заседаний в 2022 году приводятся в Приложении 2 к настоящему докладу.
6. От Структуры «ООН-женщины» на трех полноформатных заседаниях Комитета присутствовали заместитель Генерального секретаря/Исполнительный директор, заместители Исполнительного директора и соответствующие представители старшего руководства программ, оперативных подразделений и органов внутреннего надзора, а также представители Комиссии ревизоров Организации Объединенных Наций. В соответствии с требованиями, совещания с заместителем Генерального секретаря и представителями Комиссии ревизоров

были закрыты. По мере необходимости члены Комитета также проводили с Директором Независимой службы оценки и ревизии (НСОР) закрытые совещания, на которых не присутствовали представители руководства.

7. Кроме того, ККН встречался со старшими сотрудниками Отдела расследований Управления служб внутреннего надзора (УСВН) Организации Объединенных Наций, которое с 2018 года предоставляет Структуре «ООН-женщины» услуги по проведению расследований в соответствии с Меморандумом о взаимопонимании; с руководителем Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций, которое оказывает свои услуги Структуре «ООН-женщины»; и с омбудсменом.

8. Председатель Комитета принимала участие в работе ежегодной сессии Исполнительного совета в июне 2022 года, на которой она представила годовой доклад. Поскольку срок ее полномочий истек 31 июля 2022 года, вновь назначенный председатель ККН участвовал в виртуальном режиме в Седьмом совещании представителей Комитетов по надзору системы Организации Объединенных Наций 7 и 8 декабря 2022 года.

9. Комитет готовил краткие рекомендации для Исполнительного директора и двух его заместителей после каждого из своих официальных заседаний. Информация о последующих действиях, которые следовало предпринять по итогам заседаний, распространялась среди соответствующих руководителей через секретариат ККН.

### **III. Обзор и рекомендации Консультативного комитета: функции надзора**

10. В данном разделе доклада рассматриваются проведенный Комитетом обзор различных надзорных функций, связанных с деятельностью Структуры «ООН-женщины», и вынесенные им рекомендации. Для целей настоящего раздела вопросы ревизии и оценки рассматриваются отдельно, хотя в настоящее время обе функции находятся в ведении Директора Независимой службы оценки и ревизии (НСОР).

#### **1. Замечания, касающиеся НСОР:**

а) Директор НСОР и ее сотрудники по-прежнему пользуются уважением в качестве авторитетных независимых источников экспертных знаний для Структуры «ООН-женщины». Результаты внутренней ревизии и оценок регулярно обсуждаются со старшим руководством.

б) Директор и ее сотрудники участвовали в качестве активных наблюдателей в работе директивных органов внутренней системы управления, которые получили официальный статус в Структуре «ООН-женщины» в 2020 году и которые продолжают эволюционировать. Директор и ее сотрудники были также включены в качестве наблюдателей в дополнительные механизмы управления в рамках специальных направлений работы, в частности применительно к новой системе общеорганизационного планирования ресурсов (“Quantum”).

в) Служба активно выявляет необходимость проведения консультативных мероприятий и оценки новых направлений программной деятельности, используя как навыки проведения ревизий, так и навыки проведения оценки. Результаты этой работы эффективно используются Структурой «ООН-женщины» при принятии решений по вопросам общего руководства, управления рисками и программной деятельности.

d) Как уже отмечалось в его предыдущих докладах, Комитет продолжает отмечать ту пользу, которую приносит Структуре «ООН-женщины» совместное размещение Службы внутренней ревизии (СВР) и Независимой службы оценки (НСО). Хотя эти подразделения остаются самостоятельными и независимыми, с отдельными штатными расписаниями и бюджетными структурами, они расширяют свое сотрудничество в рамках совместных мероприятий, таких как оценка и ревизия странового отделения, а также обмен информацией об организационных обзорах.

e) Комитет может подтвердить, что НСОР функционирует независимо, обеспечивая гарантии в отношении руководства, управления рисками и контроля в Структуре «ООН-женщины».

## **A. Внутренняя ревизия: Служба внутренней ревизии (СВР)**

11. В течение года Комитет взаимодействовал с СВР по вопросам выполнения плана его работы, проводящихся мероприятий и проблем, препятствующих его деятельности.

12. Комитет рассмотрел доклад о мероприятиях в области внутренней ревизии и расследований за период с 1 января по 31 декабря 2022 года, представляемый Исполнительному совету на его ежегодной сессии, и принял к сведению содержащиеся в нем значимые результаты внутренних ревизий и расследований.

13. ККН отмечает, что СВР проводила консультации с Комиссией ревизоров Организации Объединенных Наций относительно планирования и координации ревизионной деятельности в целях недопущения дублирования усилий. Такое взаимодействие по-прежнему имеет важное значение для выполнения общей задачи по обеспечению гарантий для Структуры «ООН-женщины».

14. В ходе своей работы СВР продолжает определять общие темы для рассмотрения Структурой «ООН-женщины» как в рамках официальных отчетов о ревизии, которые охватывают деятельность местных и региональных отделений и штаб-квартиры, так и в рамках оценок и консультативных заключений по конкретным темам, таким как внедрение системы общеорганизационного планирования ресурсов и инициатива «Поколение равенства». Многие из этих тем, а также выводы и наблюдения, сделанные по итогам работы других надзорных функций, рассматриваются в разделе IV настоящего доклада. К ним относятся руководство, управление рисками и контроль в Структуре «ООН-женщины».

15. СВР добилась прогресса в осуществлении запланированных мероприятий по обеспечению качества и привлекла Институт внутренних аудиторов для проведения внешней оценки качества, завершенной в начале 2023 года.

16. Замечания, касающиеся СВР:

a) С уменьшением угрозы пандемии COVID 19 СВР смогла возобновить поездки для проведения ревизий на местах.

b) Выполнение руководством невыполненных рекомендаций, вынесенных по итогам ревизий, по-прежнему осуществлялось медленными темпами, при этом отделы ссылались на отсутствие целевых кадровых и финансовых ресурсов, выделенных для изучения и выполнения этих рекомендаций. Многие рекомендации, с которыми руководство согласилось, включая и те, которые имеют статус высокоприоритетных, отмечены как зависящие от наличия достаточных ресурсов и должностных лиц, ответственных за выполнение. СВР и руководству следует уделять первоочередное внимание рекомендациям, долгое время остающимся невыполненными, и рекомендациям, которые были выполнены лишь

частично. ККН будет держать этот вопрос в поле зрения в 2023 году, так как он представляет значительный риск для формирования надежной системы контроля.

## **В. Функция оценки: Независимая служба оценки (НСО)**

17. В течение всего года Комитет взаимодействовал с НСО, анализируя ход выполнения планов работы на 2022 год. Он также изучил доклад о проведении оценок за 2022 год и содержащиеся в нем результаты и выводы и рассмотрел план работы на 2023 год.

18. Комитет постоянно получает разъяснения относительно роли и деятельности НСО в области стратегических и децентрализованных оценок, ее поддержки проведению оценок, учитывающих гендерные аспекты, в рамках системы Организации Объединенных Наций и ее роли в повышении эффективности использования результатов оценок.

19. С учетом своего постоянного внимания этому вопросу Комитет с удовлетворением отмечает, что НСО уделяет особое внимание тому, чтобы результаты оценки использовались в процессах организационного планирования и принятия решений. В 2022 году НСО регулярно контактировала с Группой старших руководителей и Комитетом по обзору рабочих процессов, а также вносила активный вклад в процессы технического анализа (Комитеты по оценке проектов) как на региональном, так и на глобальном уровнях. Кроме того, НСО сотрудничала с Группой стратегического планирования в обновлении пакета документов по разработке стратегических записок, с тем чтобы оценки использовались посредством стратегических записок как неотъемлемая часть многолетних процессов стратегического планирования в Структуре «ООН-женщины» на уровне страновых и региональных отделений и штаб-квартиры.

20. Замечания, касающиеся НСО:

а) В 2022 году НСО активизировала свои усилия по проведению независимых стратегических оценок, призванных оценить и дать более четкое представление об общем воздействии работы Структуры и оказать поддержку разработке будущих планов и стратегий; т.е. получить представление и извлечь уроки, выходящие за рамки оценок, проводимых для отдельных программ и проектов. В связи с этим НСО занималась проведением семи оценок и исследований для изучения воздействия деятельности Структуры на продвижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин. Комитет отмечает, что по результатам двух уже завершенных оценок — работы Структуры «ООН-женщины» по пропаганде политики и поддержки партнеров в развитии потенциала — были сделаны выводы и вынесены рекомендации, направленные на повышение эффективности и результативности широких усилий Структуры «ООН-женщины» в этих областях.

б) НКК отмечает, что помимо общеорганизационных оценок, «децентрализованные» оценки под руководством НСО — региональные, тематические и оценки странового портфеля — все чаще проводятся для анализа и четкого понимания более широкого воздействия работы Структуры и оказания поддержки разработке будущих планов и стратегий. Это позволяет получить представление о воздействии и извлечь уроки, выходящие за рамки оценок, проводимых для отдельных программ и проектов. Под руководством НСО все чаще предпринимаются усилия по обобщению уроков децентрализованных оценок.

в) Спрос на проведение оценок на децентрализованном уровне продолжает расти, поэтому наращивание потенциала для оценки в Структуре «ООН-

женщины» становится все более важной задачей. НКК с удовлетворением отмечает, что НСО взяла на себя ведущую роль в разработке и внедрении ряда инструментов и учебных курсов для повышения квалификации персонала Структуры «ООН-женщины» и ее партнеров-исполнителей. Эти усилия включают организацию учебной подготовки на страновом уровне в целях улучшения понимания основными заинтересованными сторонами принципов мониторинга и оценки Структуры «ООН-женщины» и ее практики в этой области.

d) Используя различные коммуникационные продукты и средства для стимулирования использования результатов оценки в глобальном масштабе, в течение 2022 года НСО продолжала предпринимать усилия для создания удобных и доступных информационных продуктов, формирования партнерств и инициатив в сфере обучения, проведения вебинаров и размещения на своих веб-страницах и в социальных сетях материалов, призванных стимулировать широкое использование оценок персоналом Структуры «ООН-женщины» и заинтересованными сторонами.

e) Комитет отмечает продолжающуюся работу сотрудников НСО по поддержке проведению оценок, учитывающих гендерные аспекты, включая руководящую роль НСО в Группе Организации Объединенных Наций по оценке (ЮНЕГ) и ее работу по поддержке функции сопредседателя в рамках усилий «EvalGender+», ее участие в разработке общесистемных рамок Организации Объединенных Наций для оценок Рамочной программы Организации Объединенных Наций по сотрудничеству в области устойчивого развития (РПООНСУР), ее пропагандистские усилия, направленные на поощрение проведения в Организации Объединенных Наций оценок, учитывающих гендерные аспекты, а также усилия по созданию национальных потенциалов для проведения оценки в сотрудничестве с Глобальной инициативой по оценке. Последнее становится все более важным для того, чтобы результаты оценки, проводящейся под руководством самих стран, могли использоваться для осуществления их целей в области устойчивого развития, как это предусмотрено в Повестке дня Организации Объединенных Наций на период до 2030 года.

## **C. Функция расследований**

21. Комитет получил от Директора НСОР обновленную информацию о деятельности по проведению расследований и их результатах. В ходе своего июльского совещания Комитет встретился со старшими сотрудниками УСВН на закрытом заседании.

Как отмечалось в предыдущих докладах, согласно условиям Меморандума о взаимопонимании, подписанного с УСВН, директор НСОР выступает в качестве ответственного должностного лица в Структуре «ООН-женщины», которое получает доклады УСВН и инициирует принятие необходимых последующих мер в рамках этой структуры. Поскольку при первоначальном создании НСОР ресурсы для выполнения этих функций не предусматривались, их выполнение отнимает много времени у ее Директора, а также у начальника СВР и одного из ее сотрудников. Во второй половине 2021 года, используя некадровые ресурсы, Директор СВР смогла нанять для выполнения этих функций добровольца Организации Объединенных Наций, и эта практика продолжалась и в 2022 году.

22. НСОР продолжала оказывать поддержку работе, проводящейся руководством по программе борьбы с мошенничеством в Структуре «ООН-женщины». Она, в частности, подготовила меморандум об извлеченных уроках по тревожным сигналам/потенциальным рискам мошенничества, связанным с управлением деятельностью партнеров-исполнителей. Она также инициировала обзор

извлеченных уроков/добросовестности управления парком транспортных средств, способствовала представлению УСВН информации о потенциальных обвинениях и продолжала оказывать УСВН поддержку в подготовке его докладов и передаче дел. НСОР также помогала руководству в подготовке к проведению оценки мошенничества и учебных мероприятий по его предотвращению. НКК с удовлетворением отмечает усиление внимания к повышению осведомленности о борьбе с мошенничеством и учебной подготовке, что позволит улучшить оценку зрелости этого потенциала, как об этом говорится в докладе НКК Исполнительному совету за 2021 год.

#### **D. Функция по решению этических вопросов**

23. В 2011 году Структура «ООН-женщины» создала совместно с Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики институциональный механизм, цель которого — оказывать Структуре услуги по вопросам этики.

24. В своем докладе 2020 года ККН отметил консультативный доклад НСОР об оценке контрольных показателей в области этики и добросовестности и оценке уровня развития процессов в этой области в Структуре «ООН-женщины». ККН далее отметил сделанный в докладе вывод о том, что Структуре «ООН-женщины» еще предстоит пройти определенный путь, прежде чем ее процессы в области этики и добросовестности будут оценены как надежные и прогрессивные. Комитет рад сообщить, что в настоящее время в Структуре ведется работа по созданию собственного функционального звена по вопросам этики, что обеспечит основу для укрепления этической культуры.

25. В октябре 2022 года в соответствии со своим кругом полномочий ККН заслушал в ходе закрытого заседания брифинг специалиста по вопросам этики Организации Объединенных Наций.

26. Замечания:

а) На протяжении почти десяти лет Структура «ООН-женщины» пользуется услугами Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций для выполнения основных функций, связанных с этическими вопросами, в частности с раскрытием финансовой информации и конфликтами интересов, а также для консультирования по основным этическим вопросам. Создание собственного подразделения по этике является обоснованным шагом, который в большей степени соответствует преобразованиям в организационной структуре «ООН-женщины» и вытекающим из этого новым функциям.

б) ККН выражает признательность Структуре «ООН-женщины» за доклад ее Исполнительного директора о дисциплинарных и иных мерах, принятых в порядке реагирования на проступки и противоправные действия штатных сотрудников Структуры и иного персонала, который был представлен на ежегодной сессии Исполнительного совета в июне 2022 года.

#### **E. Комиссия ревизоров**

27. ККН провел закрытую встречу с Комиссией ревизоров в ходе своей сессии в июле 2022 года, когда он рассматривал доклад Комиссии ревизоров Организации Объединенных Наций за 2021 год. На своей июльской сессии и в ходе последующих презентаций ККН получил от руководства обновленную информацию о ходе выполнения рекомендаций, содержащихся в письме ревизоров к руководству и докладах Комиссии ревизоров.

28. ККН отмечает заметный прогресс в выполнении рекомендаций Комиссии ревизоров Организации Объединенных Наций 2021 года. Тем не менее, Комитет обеспокоен положением дел с рекомендациями 2021 года и предыдущих лет, которые все еще находятся в процессе выполнения и по которым, по мнению ККН, предложенные меры недостаточно учитывают поднятые вопросы, особенно касающиеся кибербезопасности и партнеров-исполнителей. Что касается последнего, то Комиссия ревизоров особо отметила риски, связанные с растущим числом партнеров-исполнителей и сложностью управления их деятельностью. ККН считает, что Структуре необходимо уделить особое внимание совершенствованию или созданию, при необходимости, действенных механизмов контроля и отчетности по предотвращению мошенничества.

ККН отмечает, что Структура «ООН-женщины» в одиннадцатый раз подряд получила от Комиссии ревизоров заключение без оговорок за период, прошедший с момента ее создания.

#### **IV. Обзор и рекомендации Консультативного комитета: общеорганизационное руководство, управление рисками и система контроля; Передовой опыт в области финансового управления и информационных систем**

29. В настоящем разделе своего годового доклада ККН представляет резюме рекомендаций, которые он вынес Структуре «ООН-женщины» и ее Исполнительному директору в соответствии со своей общей целью, заключающейся в консультировании по вопросам передовой практики в отношении рамок и систем подотчетности Структуры.

30. В этом разделе рассматриваются вопросы, касающиеся эффективности руководства, управления рисками и контроля, а также принятия и использования руководством передового опыта в области управления рисками и финансового управления.

##### **A. Риски, связанные с объемом доступных ресурсов**

31. В годовых докладах за предыдущие годы Комитет отмечал сохраняющуюся нехватку средств регулярного бюджета и призывал Структуру «ООН-женщины» разработать операционную структуру, функционирующую на основе более реалистичных сметных оценок предоставляемых ресурсов.

32. Хотя в последние годы Структура добилась успеха в привлечении неосновных ресурсов в поддержку таких усилий, как инициатива «Луч света» (“Spotlight initiative”) и программы, связанные с преодолением последствий пандемии, а также для финансирования гуманитарных программ в зонах конфликтов, эти дополнительные ресурсы влекут за собой с определенными рисками для основного программирования и не обеспечивают стабильный источник базовых ресурсов, необходимых для функционирования надежной структуры управления и выполнения критически важных функций «второй линии защиты».

33. Кроме того, необходимые оценки осуществимости применительно к воздействию новых приоритетов на структуры на местах и подразделения штаб-квартиры не проводились. Могут возникать ситуации, когда и без того ограниченные основные ресурсы приходится использовать в качестве дополнения к неосновным ресурсам.



34. Комитет отметил, что в 2022 году Структура приняла определенные меры для осуществления своей деятельности в условиях значительного сокращения взносов со стороны основных доноров, отметив также продолжающееся негативное воздействие меньшего, чем ожидалось, объема основных ресурсов (из регулярного бюджета) на некоторые ключевые функции управления, такие как управление людскими ресурсами, и другие управленческие и надзорные функции, что существенно затрудняет работу персонала.

35. Результаты ревизий и оценки страновых и региональных отделений показывают, что ограниченность ресурсов по-прежнему негативно отражается на способности страновых отделений выполнять поставленные задачи. Многие отделения укомплектованы сотрудниками, нанятыми на краткосрочной основе, при этом наблюдается высокая текучесть кадров и, как следствие, потеря квалифицированных работников и корпоративной преемственности.

36. Этот дефицит или разница между предусмотренными в бюджете и реально полученными ресурсами связана с необычной концепцией бюджета, разработанной на момент создания Структуры «ООН-женщины», и она уже не отражает потребности организации, которая с тех пор прошла определенный путь развития.

37. ККН отмечает, что план работы НСОР на 2022 год включает обзор процессов составления бюджета и распределения ресурсов в Структуре «ООН-женщины», и ожидает получения результатов этого обзора. Комитет также хотел бы получить информацию о том, каким образом новые процедуры возмещения затрат, такие как учет прямых затрат на управление программами, обеспечат дополнительные ресурсы для финансирования основной деятельности, которое уже является весьма ограниченным.

## **В. Культура подотчетности, системы и обеспечение ресурсами для функционирования основной структуры управления и выполнения поставленных задач**

### **Новые программы: «Поколение равенства»**

38. НСОР провела консультативный обзор Инициативы «Поколение равенства» — многосторонней программы, направленной на мобилизацию правительств и организаций гражданского общества для достижения того, чтобы гендерное равенство стало реальностью для женщин, в целях получения равной оплаты труда, прекращения сексуальных домогательств и всех форм насилия в отношении женщин и девочек, получения медицинских услуг, отвечающих их потребностям, и равноправного участия в политической жизни и принятии решений во всех сферах жизни. По мнению Комитета, для этой программы с участием многих заинтересованных сторон крайне важно с самого начала создать соответствующие структуры для отслеживания развития событий и содействия более широкому принятию этой инициативы. Комитет считает, что первоначальная «формативная» оценка «Поколения равенства», проведенная в соответствующее время, поможет ответственному за эту инициативу подразделению определить потенциально успешные стратегии и оценить эффективность его системы мониторинга и оценки для удовлетворения потребностей Структуры в управлении, ориентированном на результаты. Комитет также рекомендовал ответственному отделу выделить необходимые ресурсы на внутреннюю и внешнюю коммуникацию и продолжить разработку эффективных стратегий для донесения информации до целевой аудитории и привлечения поддержки.

## **Людские ресурсы**

39. В соответствии со своим кругом полномочий ККН заслушал в октябре 2022 года брифинг Отдела людских ресурсов. Как сообщается в годовом докладе Комитета за 2021 год, Отдел по-прежнему испытывает значительную нехватку ресурсов. Соотношение числа сотрудников кадровой службы к численности персонала в Структуре «ООН-женщины» значительно ниже, чем диктует передовая практика, что также негативно сказывается на выполнении основных кадровых функций, таких как обучение сотрудников, управление кадровым составом и разработка кадровой политики организации и контроль за соблюдением ее требований. Это также не позволяет Отделу людских ресурсов играть ключевую роль в ряде реализуемых инициатив, таких как управление преобразованиями, проведение финансовых обзоров и обзоров структуры отделений и штаб-квартиры. НКК отстаивает необходимость эффективного руководства людскими ресурсами и его концепцию, которая увязывала бы видение, задачи и ресурсы организации с его структурой как в штаб-квартире, так и в отделениях на местах.

40. Комитет по-прежнему указывает руководству Структуры «ООН-женщины» на то, что неспособность удовлетворить потребности в продуманном и адекватно обеспеченном ресурсами управлении кадрами представляет собой риск для целей ее программ и проектов.

## **Действия, вытекающие из проведенного СВР в 2021 году обзора программы по борьбе с мошенничеством, и меры, принимаемые в ответ на вынесенные рекомендации**

41. СВР, в частности, подготовила меморандум об извлеченных уроках по тревожным сигналам/потенциальным рискам мошенничества, связанным с управлением деятельностью партнеров-исполнителей. Разработан согласованный план действий по выполнению рекомендаций проведенного СВР в 2021 году обзора программы по борьбе с мошенничеством. НКК отмечает, что Комитет по обзору рабочих процессов (КОР) назначил Отдел управления и административного руководства ответственным за рабочие процессы в сфере борьбы с мошенничеством. Комитет также отмечает, что в настоящее время пересматривается политика Структуры «ООН-женщины» по борьбе с мошенничеством, действующая с 2018 года. НКК будет продолжать следить, по мере необходимости, за событиями и инициативами, предпринимаемыми в этой области, включая соблюдение сроков и выполнение указаний руководящих органов, таких как Исполнительная руководящая группа и Комитет по обзору рабочих процессов, для предотвращения, выявления и реагирования на любые мошеннические действия и коррупцию.

42. Другие высокоприоритетные рекомендации, вынесенные по итогам обзора программы по борьбе с мошенничеством, касаются сроков и процедур проведения расследований, вопрос о которых поднимался Комитетом в прошлом. Речь идет о процедурах рассмотрения заявлений о нарушениях, которые не приводят к возбуждению расследований УСВН, включая установление сроков для первоначального рассмотрения дела и последующих действий.

43. В предыдущих докладах НКК отмечал, что многие дела, рассматриваемые в рамках существующих процедур, не требуют принятия каких-либо мер со стороны УСВН, и они возвращаются в административную систему, которая не предусмотрена в правовой политике и не кодифицирована в процедурах управления людскими ресурсами. В связи с этим рекомендуется рассмотреть этот механизм в контексте возможных альтернативных и дополнительных механизмов рассмотрения жалоб, определенных в новой политике по правовым вопросам, а

также определенных показателей эффективности и определенных ролей для всех участников системы реагирования и дисциплинарной системы.

44. В докладе по итогам обзора программы борьбы с мошенничеством содержится мнение о том, что Структура «ООН-женщины» может достичь базового порогового уровня организационной зрелости применительно к ее политике борьбы с мошенничеством за три года при условии осуществления необходимых вложений и принятия соответствующих управленческих решений. Этот доклад дополняет и поддерживает выводы докладов НСОР за предыдущие годы, в том числе касающиеся системы общеорганизационного управления рисками. Хотя многие рекомендации из вышеупомянутых докладов были выполнены, некоторые из них еще не обеспечены необходимыми ресурсами. Это вызывает озабоченность НКК, который советует осуществить необходимые вложения в базовое управление для адекватного обеспечения ресурсами функций второй линии защиты.

45. Что касается справки о внутреннем контроле, то НКК отмечает длительную задержку в ее составлении и внедрении в Структуре «ООН-женщины». По всей видимости, здесь не хватает ответственности механизмов первой линии за контроль и ресурсов, выделяемых для руководства и управления осуществлением того, что представляет собой сложный проект, требующий соответствующей профессиональной подготовки и развития. В связи с этим руководство указало сроки внедрения справки о внутреннем контроле в 2-3 года при наличии необходимых ресурсов. НКК рекомендует выделить необходимые ресурсы для ускорения составления и внедрения справки о внутреннем контроле, используя поэтапный подход с уделением первоочередного внимания областям с более высокими рисками. Помимо этого, необходимо выделить достаточные ресурсы для обучения и повышения квалификации персонала. Комитет также рекомендует возложить ответственность за внедрение справки на руководителя высокого уровня, который будет направлять и контролировать эту работу в рамках всей организации.

### **C. Финансовые ведомости и финансовые системы**

46. НКК рассмотрел проекты финансовых ведомостей за год, закончившийся 31 декабря 2021 года, и выразил признательность Структуре «ООН-женщины» за то, что она в одиннадцатый раз подряд с момента ее создания в 2010 году получила от Комиссии ревизоров заключение без каких-либо оговорок.

47. ККН регулярно получал от Отдела управления и руководства обновленную информацию по вопросам, касающимся бюджета и финансов. Комитет получил от Комиссии ревизоров позитивный отклик в связи с содействием, оказанным функциональным звеном по финансовым вопросам и руководством в процессе рассмотрения финансовых ведомостей.

### **D. Информационно-коммуникационные технологии**

48. Как отмечено в докладе ККН за 2020 год, Структура «ООН-женщины» приняла решение присоединиться к Программе развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) в ее усилиях по замене системы «Атлас» — давно существующей системы общеорганизационного планирования ресурсов, которая также использовалась рядом фондов и программ, — на совершенно новую систему на базе Oracle.

49. На каждом своем заседании ККН заслушивал информацию о крайне сжатых сроках внедрения и механизмах управления новой системой. В этих усилиях Структуре «ООН-женщины» помогла проведенная НСОП обзорная оценка механизмов управления и управления рисками в этой области.

50. Замечания:

а) Внедрение новой системы общеорганизационного планирования ресурсов существенно затрудняли два фактора: необходимость работы с выбранной ПРООН системой под названием Quantum и финансовые ограничения, которые негативно отразились на способности системы выполнять гораздо больший диапазон функций (дополнительные возможности системы), выходящий за рамки набора самых основных.

б) ККН отмечает, что после первоначальных задержек работа по этому проекту активизировалась под руководством назначенного руководителя проекта и благодаря усилиям, предпринятым для управления имплементационными рисками базовой системы. Дата начала практической реализации проекта в 2022 году несколько раз переносилась, и окончательная предполагаемая дата — январь 2023 года. Комитет выразил обеспокоенность тем, что это не будет полностью интегрированная система и в ней будут отсутствовать некоторые важные функциональные компоненты, такие как компонент эффективного планирования для системы управления, ориентированного на результат, что приведет к необходимости разработки обходных решений с дополнительными затратами для преодоления ограничений системы и обеспечения надежной отчетности.

## V. Вывод

51. ККН продолжает поддерживать сотрудничество Структуры «ООН-женщины» с партнерами и заинтересованными сторонами в рамках системы Организации Объединенных Наций и за ее пределами в достижении ее стратегических целей, связанных с обеспечением гендерного равенства и расширением прав и возможностей женщин.

52. Комитет принимает к сведению новый Стратегический план на 2022–2025 годы и выраженную в нем приверженность достижению высокого уровня организационной эффективности и преобразованию рабочих процессов Структуры «ООН-женщины» в качестве основы для достижения ее общих целей.

53. ККН далее отмечает отраженное в Стратегическом плане стремление к укреплению системы подотчетности и управления в Структуре и намерение использовать результаты оценок и ревизий для достижения этой цели в соответствии с общим принципом ответственного отношения к достижению результатов. Хотя для надлежащего обеспечения ресурсами и укрепления второй линии защиты предстоит сделать еще очень многое, Комитет с удовлетворением отмечает выдвижение ряда инициатив по созданию более эффективной структуры управления и улучшению подотчетности путем четкого определения ролей в подразделениях на местах и в штаб-квартире, а также инициатив по совершенствованию системы управления рисками и созданию внутреннего механизма по вопросам этики — все это важные аспекты организационной культуры и составные части процесса повышения зрелости организации.

54. Комитет по-прежнему рекомендует Структуре предпринять шаги по завершению подготовки справки о внутреннем контроле, что потребует, среди прочего, надлежащего планирования, выделения достаточных ресурсов, более зрелой и надежной системы оценки рисков, а также назначения и обучения ответственных лиц за эти важные функции.

55. ККН будет продолжать заниматься совместно с руководством рядом важных вопросов управления, затронутых им в последние годы. К ним относятся, в частности, i) Программа общеорганизационного управления рисками, которая еще не достигла зрелости, особенно на местах, и требует дополнительной работы и ресурсов, ii) шаги, которые предпринимаются или будут предприняты для анализа структуры организации а также вопросов управления и руководства, iii) прогресс в создании утвержденного внутреннего бюро по этике, iv) обоснование и практические шаги по переносу акцента на работу на местах, v) обходные решения, необходимые для преодоления ограничений новой системы общеорганизационного планирования ресурсов, связанные с этим затраты и сроки их реализации, и vi) меры по повышению эффективности кадровой деятельности и устранению других недостатков второй линии защиты в штаб-квартире и на местах, связанные с этим затраты и сроки их реализации. ККН будет продолжать оказывать содействие внедрению этих и других надежных системы управления, чтобы вывести организацию на более высокий уровень зрелости.

56. И, наконец, Комитет хотел бы поблагодарить Стивена Беккерта, Яту Канде и Сару Брун за безупречное выполнение ими обязанностей секретариата Комитета в течение 2022 года.

## VI. Приложения

### A. Членский состав Консультативного комитета по надзору в 2022 году

<i>Имя и фамилия</i>	<i>Примечания</i>
Г-жа Мэри Энн Уирч (Соединенные Штаты Америки)	Председатель ККН, второй срок полномочий которого закончился 31 июля 2022 года
Г-жа Амалия Ло Фазо (Италия)	Действующий Председатель ККН Член ККН с октября 2019 года; это второй срок полномочий, который заканчивается в октябре 2025 года
Г-жа Мей Кит Ван (Сингапур)	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

**В. Даты проведения заседаний Консультативного комитета по надзору Структуры «ООН-женщины» в 2022 году**

<b>2 марта 2022 года</b>	Брифинг по вопросам программы «Поколение равенства» (через платформу Zoom)
<b>27–29 апреля 2022 года</b>	Первое заседание ККН (через платформу Zoom)
<b>12–14 июля 2022 года</b>	Второе заседание ККН (очное)
<b>18–20 октября 2022 года</b>	Третье заседание ККН (очное)

---