



**Исполнительный совет
Программы развития
Организации Объединенных
Наций, Фонда Организации
Объединенных Наций в
области народонаселения и
Управления Организации
Объединенных Наций по
обслуживанию проектов**

Distr.: General
28 March 2024
Russian
Original: English

Ежегодная сессия 2024 года
3–7 июня 2024 года, Нью-Йорк
Пункт 7 предварительной повестки дня
Среднесрочный обзор Стратегического плана ПРООН
на 2022–2025 годы, включая ежегодный доклад
Администратора за 2023 год

**Доклад ПРООН о выполнении рекомендаций
Объединенной инспекционной группы в 2023 году**

Резюме

В соответствии с положениями резолюции [59/267](#) Генеральной Ассамблеи от 23 декабря 2004 года, которые были подтверждены в резолюции [62/246](#) Генеральной Ассамблеи от 3 апреля 2008 года, в настоящем докладе приводится краткое изложение ответов руководства ПРООН на рекомендации Объединенной инспекционной группы (ОИГ) и обращается внимание на рекомендации в адрес директивных органов организаций системы Организации Объединенных Наций.

Основное внимание в докладе уделяется четырем имеющим отношение к ПРООН обзорам Объединенной инспекционной группы, которые были опубликованы после доклада ПРООН о выполнении рекомендаций Объединенной инспекционной группы в 2022 году ([DP/2023/14/Add.1](#)), представленного ПРООН Исполнительному совету на его ежегодной сессии в 2023 году. Все 21 рекомендация, вынесенная в рассматриваемых в настоящем документе четырех обзорах Объединенной инспекционной группы, адресованы ПРООН: 17 — руководству ПРООН и 4 — Исполнительному совету как директивному органу ПРООН. В настоящем докладе приводятся ответы руководства ПРООН на 21 рекомендацию, а также обновленная информация о ходе выполнения рекомендаций, которые содержатся в обзорах, выпущенных Объединенной инспекционной группой в 2022 и 2021 годах.

Элементы решения

Исполнительный совет, возможно, пожелает принять к сведению настоящий доклад, в том числе ответы руководства на четыре рекомендации Объединенной инспекционной группы, адресованные Исполнительному совету.



I. Общий обзор докладов Объединенной инспекционной группы, выпущенных в 2023 году

1. В 2023 году Объединенная инспекционная группа (ОИГ) выпустила одну записку и шесть докладов, один из которых касался конкретно Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА), один — Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций (ФАО) и один — нескольких организаций¹; остальные три доклада и записка представляли собой общесистемные обзоры. В настоящем докладе приводится резюме трех общесистемных докладов и общесистемной записки, выпущенных ОИГ на момент подготовки настоящего доклада и имеющих отношение к ПРООН². В нем приводятся ответы руководства ПРООН на все 21 рекомендацию, содержащуюся в докладах и адресованную ПРООН, а также информация о ходе выполнения соответствующих рекомендаций, содержащихся в докладах, которые были выпущены Объединенной инспекционной группой в 2022 и 2021 годах. С полным текстом докладов ОИГ, дополнительными приложениями и замечаниями Координационного совета руководителей (КСР) системы Организации Объединенных Наций можно ознакомиться, посетив веб-сайт ОИГ (<http://www.unjju.org>) или перейдя по гиперссылке в названии каждого из докладов, указанных в разделе II. В настоящий доклад также были включены замечания КСР, которые имелись на момент его подготовки.

2. Речь идет о следующих записке и докладах: а) Обзор мер и механизмов по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в организациях системы Организации Объединенных Наций: управление в целях достижения организационной эффективности (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1); б) Обзор внутренних механизмов обжалования на предшествующем судебному разбирательству этапе, которые имеются в распоряжении сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/2); в) Обзор систем подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/3) и д) Обзор политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/4).

II. Краткое изложение и обзор соответствующих докладов и рекомендаций Объединенной инспекционной группы в 2023 году

3. Ниже приводятся ответы руководства на актуальные рекомендации, содержащиеся в записке и докладах Объединенной инспекционной группы, в том числе рекомендации, предназначенные для рассмотрения директивным органом. В приложении I представлены сводные статистические данные о ходе

¹ Обзор механизмов управления и надзора исполнительных советов Программы развития Организации Объединенных Наций, Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения и Управления Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов и Структуры Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (JIU/REP/2023/7) — согласно обзорному докладу, к концу 2024 года каждому исполнительному совету рекомендовано создать специальный комитет для оценки рекомендаций (официальных и неофициальных) и подготовки плана действий по их рассмотрению и выполнению, включая установление сроков выполнения и регулярную отчетность о ходе выполнения.

² Идентификационные номера обзорных докладов ОИГ соответствуют году программы работы ОИГ, а не году издания обзорных докладов ОИГ.

выполнения рекомендаций, относящихся к ПРООН и опубликованных в докладах ОИГ 2023 года. В приложении II дается общий обзор рекомендаций, содержащихся в указанных в настоящем докладе докладах ОИГ, имеющих отношение к ПРООН и адресованных Исполнительному совету как директивному органу ПРООН. В приложениях III и IV приводится статистическая сводка о ходе выполнения соответствующих рекомендаций, содержащихся в докладах, которые были выпущены ОИГ в 2022 и 2021 годах.

А. Обзор мер и механизмов по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в организациях системы Организации Объединенных Наций: управление в целях достижения организационной эффективности (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1)

4. В настоящем обзоре ОИГ рассматривается вопрос о том, как подразделения системы Организации Объединенных Наций соблюдают в своих структурах положения правовых и политических механизмов, созданных под эгидой Организации Объединенных Наций для борьбы с расизмом и расовой дискриминацией в государствах-членах. В нем приводятся описание и анализ проявлений и конфигураций расы, расизма и расовой дискриминации в системе Организации Объединенных Наций, а также принятых мер и внедренных механизмов для повышения эффективности, согласованности, обеспечения дальнейшей актуальности и устойчивости в деле предотвращения и преодоления проявлений расизма и расовой дискриминации в организациях системы Организации Объединенных Наций.

5. В докладе содержится шесть рекомендаций, адресованных административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, включая ПРООН. Они сгруппированы по трем тематическим группам: а) поддержка систем подотчетности и транспарентности — рекомендации 1 и 5; б) оперативная деятельность — рекомендации 2, 3 и 6; и с) согласованность и сотрудничество в работе по достижению совместной общесистемной цели — рекомендация 4.

6. ПРООН является активным членом состоящей из экспертов в области многообразия междисциплинарной Группы координаторов по вопросам многообразия, равенства и инклюзивности, которая была создана Комитетом высокого уровня по вопросам управления КСР и в рамках которой могут выполняться некоторые из рекомендаций обзора, такие как создание системы подотчетности для борьбы с расизмом и расовой дискриминацией и разработка комплексной учебной программы для повышения осведомленности, качества обучения и эффективности работы, отвечающей потребностям персонала, выполняющего различные функции и относящегося к различным категориям и уровням, в целях борьбы со всеми формами и проявлениями расизма и расовой дискриминации на рабочем месте.

7. **Рекомендация 1. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует сотрудничать в рамках КСР для подготовки к июню 2024 года общего набора категорий для добровольной самоидентификации персонала для целей мониторинга, анализа, оценки и отчетности в отношении прогресса и успехов в достижении целей равноправия, равенства, многообразия и инклюзивности в борьбе с расизмом и расовой дискриминацией.** На своей сорок третьей очередной сессии 6 апреля 2022 года Комитет высокого уровня по вопросам управления КСР учредил междисциплинарную Группу координаторов по вопросам многообразия, равенства и инклюзивности, состоящую из экспертов по вопросам многообразия,

чтобы обеспечить общесистемный скоординированный подход, основанный на общих ценностях и принципах, для достижения искомой глубокой и рассчитанной на долгосрочную перспективу культурной трансформации. Задача Группы состоит в том, чтобы через Комитет высокого уровня по вопросам управления и Сеть по вопросам людских ресурсов оказывать поддержку Комитету в выработке общего подхода к борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в системе Организации Объединенных Наций, используя [Стратегический план действий Генерального секретаря](#) в качестве основы для координации и сотрудничества между организациями.

8. Являясь активным членом Рабочей группы по вопросам многообразия, равенства и инклюзивности Комитета высокого уровня по вопросам управления и Сети по вопросам людских ресурсов, ПРООН поддерживает выполнение этой рекомендации на межучрежденческом уровне. Следует отметить, что ПРООН играет ведущую роль в этой рабочей группе и продолжает оказывать ей поддержку в таких специализированных областях, как борьба с расизмом и интеграция инвалидов. Учитывая, что данная рекомендация не относится исключительно к ПРООН, а имеет общесистемный характер, ПРООН будет продолжать руководствоваться общесистемными процессами и решениями и отмечает, что данная рекомендация рассматривается.

9. ПРООН уже предприняла шаги по использованию категорий добровольной самоидентификации в своих инструментах анализа людских ресурсов. Как сообщается в документе «[Доклад о ходе реализации стратегии “Кадры для 2030 года: этап 2”](#)», в январе 2023 года ПРООН впервые в своей истории приступила к реализации стратегии обеспечения многообразия, равенства и инклюзивности, рассчитанной на период 2023–2025 годов. В целях продвижения ПРООН в качестве активной антирасистской организации в обследовании вовлеченности персонала 2023 года были включены новые добровольные категории расовой и этнической самоидентификации (которые основаны на классификации ОИГ), что позволило провести перекрестный анализ данных. Анализ результатов последнего обследования вовлеченности персонала ПРООН не выявил статистических различий в степени вовлеченности в зависимости от расовой или этнической принадлежности. В марте 2024 года ПРООН начнет проводить обследование на предмет инклюзивности, которое будет включать в себя такие же категории добровольной расовой и этнической самоидентификации, что позволит провести аналогичный анализ и определить, влияет ли расовая или этническая принадлежность на уровень инклюзивности во всех подразделениях ПРООН.

10. **Рекомендация 2. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует поручить своим соответствующим подразделениям по подготовке и обучению разработать и внедрить высокоэффективную и комплексную учебную программу для повышения осведомленности, качества обучения и эффективности работы, отвечающую потребностям персонала, выполняющего различные функции и относящегося к различным категориям и уровням, в целях борьбы со всеми формами и проявлениями расизма и расовой дискриминации на рабочем месте.** Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций уже разработал [курс по этой теме](#), который используют ПРООН и другие организации системы Организации Объединенных Наций. В дополнение к этому курсу в рамках [стратегии «Кадры для 2030 года»](#) ПРООН предлагает сотрудникам всех категорий и уровней возможность непрерывного и адаптивного обучения, которое укрепляет ключевой потенциал в деле создания многообразной, инклюзивной и равноправной ПРООН. Это соответствует системе требований к профессиональным качествам в ПРООН, которая включает в себя [управленческие качества](#)

и **основные поведенческие качества** (последние включают основное качество, нацеленное на обеспечение многообразия и инклюзивности).

11. Предложение по обучению содержит широкий спектр ресурсов и учебных пособий по вопросам многообразия, равенства и инклюзивности, таких как страница, посвященная формированию навыков борьбы с расизмом с помощью учебных материалов, включая видео, подкасты, книги и статьи, предлагаемые на всех трех основных языках Организации Объединенных Наций, а также уникальное специальное пособие для самостоятельной работы «Формирование навыков борьбы с расизмом», которое разработала и создала группа ПРООН по вопросам многообразия, равенства и инклюзивности. Этот ресурс, а также три дополнительных пособия для самостоятельной работы по вопросам многообразия, равенства и инклюзивности были предоставлены в распоряжение других организаций системы Организации Объединенных Наций в рамках межучрежденческой координационной группы по борьбе с расизмом. Кроме того, ПРООН участвовала в межучрежденческих инициативах, в том числе в заседании, организованном сообществом практиков Сети Организации Объединенных Наций по вопросам расовой дискриминации и защиты меньшинств и посвященном формированию антирасистских моделей поведения. Учитывая наличие созданных ресурсов, инструментов и возможностей для обучения по вопросам многообразия, равенства и инклюзивности, направленных на борьбу с расизмом, ПРООН отмечает, что она соблюдает данную рекомендацию и считает ее выполненной.

12. **Рекомендация 3. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует выделить достаточные ресурсы для поддержки достижения определенных результатов в осуществлении планов действий по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией.** Как указано в ответе руководства на рекомендацию 2, ПРООН разработала ресурсы для ускорения своих усилий по укреплению своей позиции в качестве антирасистской организации. Уже в 2020 году Администратор ПРООН назначил основную группу сотрудников для проведения в рамках Консультативной группы ПРООН по антирасизму серии прозрачных и честных дискуссий в масштабах всей ПРООН по вопросам расизма и расовой дискриминации. Группа представила доклад с рекомендациями, а руководство ПРООН разработало и утвердило план действий, направленный на обеспечение успешной работы ПРООН в качестве организации, активно выступающей против расизма. Реализация Плана действий по борьбе с расизмом послужила важным катализатором для ряда инициатив, которые в настоящее время ускоряются благодаря реализации Стратегии многообразия, равенства и инклюзивности ПРООН.

13. В августе 2022 года ПРООН приветствовала окончательный доклад Консультативной группы по антирасизму «Будущее многообразия, равенства и инклюзивности в ПРООН». В докладе содержатся четкие рекомендации ПРООН относительно дальнейших действий, включая создание Глобального антирасистского и антидискриминационного комитета по вопросам многообразия, равенства и инклюзивности, который приступил к работе в январе 2024 года под руководством заместителя Администратора. Кроме того, ПРООН включила свои текущие инициативы по борьбе с расизмом в свою Стратегию многообразия, равенства и инклюзивности (2023–2025 годы), которая предусматривает разработку инструмента для повышения многообразия среди сотрудников ПРООН и налаживание более тесной связи между сотрудниками и общинами, которым они служат. Этот инструмент позволит страновым отделениям сопоставлять состав своих сотрудников с обслуживаемыми ими общинами и привлекать на работу в ПРООН разнообразных кандидатов. Помимо этого, ПРООН ввела

добровольный сбор демографических данных о расовом и этническом происхождении во всех опросах сотрудников ПРООН в рамках программы #UNDPlistens. Это включает разработку специальных учебных ресурсов для развития навыков борьбы с расизмом. Стратегия многообразия, равенства и инклюзивности является движущей силой инициативы ПРООН «Культура гласности: безопасное пространство», которая в экспериментальном порядке реализуется до конца 2024 года. Эта инициатива включает в себя мероприятия по укреплению доверия, чувства сопричастности и психологической безопасности и по внедрению новой платформы «Безопасное пространство», которая предоставляет сотрудникам ПРООН неформальный механизм для урегулирования инцидентов, связанных с предвзятостью, микроагрессией и другими формами отчуждения, такими как те, что коренятся в расизме. Дополнительные инициативы связаны с обеспечением интеграции борьбы с расизмом в основную программную деятельность ПРООН. Признавая, что на процесс превращения ПРООН в действительно антирасистскую организацию выделялись и продолжают выделяться достаточные ресурсы и что в этом деле отмечается прогресс, ПРООН принимает эту рекомендацию и считает ее выполненной.

14. Рекомендация 4. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций в качестве членов КСР следует совместно разработать и обеспечить ресурсами межучрежденческий постоянный механизм высокого уровня, призванный объединить организации, использовать их существующие возможности и сравнительные преимущества для сотрудничества и совместной работы в целях удовлетворения как неотложных, так и долгосрочных потребностей в борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в рамках всей системы Организации Объединенных Наций, а также для осуществления преобразований, необходимых для повышения и сохранения актуальности и ценности различных усилий как на организационном, так и на общесистемном уровнях. ПРООН продолжает участвовать в межучрежденческих усилиях по поощрению многообразия, равенства и инклюзивности. Это включает в себя руководство внутренними обсуждениями в рамках совещаний старших руководящих сотрудников и внешними обсуждениями в рамках Рабочей группы по вопросам многообразия, равенства и инклюзивности Комитета высокого уровня по вопросам управления и Сети по вопросам людских ресурсов, а также в рамках ее участия в работе неофициальной межучрежденческой координационной группы по борьбе с расизмом.

15. ПРООН приветствует призыв к усилению межведомственной координации в борьбе с расовой дискриминацией и поддерживает использование уже существующих и функционирующих механизмов, таких как Рабочая группа, вместо создания параллельных механизмов. ПРООН уже играет важную роль в поддержке этого координационного механизма Комитета высокого уровня по вопросам управления и в укреплении межучрежденческой деятельности по согласованию усилий в области многообразия, равенства и инклюзивности. Учитывая, что данная рекомендация не относится исключительно к ПРООН, а имеет общесистемный характер, ПРООН поддерживает выполнение этой рекомендации на межучрежденческом уровне, насколько это возможно. ПРООН будет и впредь руководствоваться общесистемными процессами и решениями и отмечает, что эта рекомендация рассматривается.

16. Рекомендация 5. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует к 2024 году создать систему подотчетности, в которой определены ожидаемые результаты, итоги и ключевые показатели эффективности в отношении борьбы с расизмом и расовой дискриминацией, и периодически отчитываться перед своими

директивными органами и/или руководящими органами о прогрессе в достижении запланированных результатов. ПРООН согласна с этой рекомендацией с оговоркой, что результаты и обязательства, связанные с борьбой с расизмом, не должны быть одиночными, а должны рассматриваться в более широком контексте организационного разнообразия, равенства и инклюзивности, в соответствии с которым руководители обязаны создавать и поддерживать инклюзивные рабочие места, где любая дискриминация однозначно запрещена. ПРООН уже предприняла шаги в этом направлении в рамках Стратегии многообразия, равенства и инклюзивности на 2023–2025 годы, включающей набор общеорганизационных показателей эффективности, которые будут сопоставляться с моделью зрелости для обеспечения дальнейшего прогресса в достижении согласованных результатов. ПРООН будет и впредь руководствоваться просьбами своего Исполнительного совета о представлении докладов о ходе работы, обеспечивая их согласование, если это будет сочтено целесообразным. С учетом вышеизложенного ПРООН принимает эту рекомендацию и отмечает, что она находится в процессе выполнения.

17. Рекомендация 6. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует укреплять равное распределение возможностей в области управления людскими ресурсами среди всего персонала. Равенство возможностей и карьерный рост для всех сотрудников, в том числе на старших должностях, являются центральным элементом политики и практики ПРООН в области людских ресурсов. В соответствии с приоритетной областью 8 стратегии «Кадры для 2030 года: этап 2 (2022–2025 годы)» «Создание многообразной, инклюзивной и равноправной ПРООН» ПРООН будет продолжать: 1) содействовать кадровому многообразию путем выявления, оценки и поощрения многомерных, подлинных и уникальных знаний, жизненного опыта и жизнестойкости; 2) укреплять инклюзивную, свободную от дискриминации, домогательств и предрассудков культуру труда, основанную на чувстве сопричастности и доверии; и 3) продвигать равенство на рабочем месте с целью обеспечить действительно равные возможности для всех, особенно для недопредставленных групп. Отмечая установившуюся политику и практику ПРООН по обеспечению равных возможностей, ПРООН считает эту рекомендацию выполненной.

В. Обзор внутренних механизмов обжалования на предшествующем судебному разбирательству этапе, которые имеются в распоряжении сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/2)

18. В настоящем обзоре ОИГ сравниваются сильные и слабые стороны имеющихся в системе моделей официальных внутренних механизмов обжалования и отмечаются примеры передовой практики и, где это возможно, возможности для повышения эффективности и согласованности путем внесения изменений в существующие механизмы и процедуры.

19. В докладе Объединенной следственной группы приводятся всеобъемлющий обзор внутренней системы правосудия в различных организациях, а также общий обзор различных систем и их функционирования. ПРООН высоко оценивает этот доклад, поскольку он дает представление о том, как работают различные модели внутреннего правосудия в порядке предоставления сотрудникам средств правовой защиты, и в нем описываются преимущества и недостатки различных моделей и предлагаются возможности для улучшения положения. ПРООН заинтересована в том, чтобы внутренний механизм обжалования,

доступный ее сотрудникам, обеспечивал адекватные средства правовой защиты и гарантии надлежащей правовой процедуры, а также вселял уверенность в способность ПРООН решать директивные задачи. Только одна из семи рекомендаций обзора — рекомендация 5 — применима к ПРООН. Она адресована Исполнительному совету ПРООН для рассмотрения и включена в приложение II к настоящему докладу.

С. Обзор систем подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/3)

20. Настоящий обзор ОИГ является продолжением доклада ОИГ 2011 года о системах подотчетности в системе Организации Объединенных Наций. Цели обзора: а) проанализировать положение дел с принятием и выполнением рекомендаций, содержащихся в докладе ОИГ 2011 года; б) обновить типовую систему подотчетности ОИГ 2011 года; в) сравнить существующие системы подотчетности с обновленной типовой системой подотчетности ОИГ 2023 года; г) проанализировать, как организации контролируют эффективность и результативность своих систем; и е) проанализировать совместную деятельность Организации Объединенных Наций в области подотчетности. Все пять рекомендаций, содержащихся в обзоре, адресованы ПРООН: рекомендации 3, 4 и 5 — Администратору, а рекомендации 1 и 2 — Исполнительному совету для рассмотрения.

21. ПРООН согласна с общими замечаниями и комментариями по конкретным рекомендациям КСР, содержащимся в записке Генерального секретаря по данному обзору (A/78/595/Add.1). ПРООН хотела бы отметить, что в связи с различиями в мандатах, формах работы и бизнес-моделях организаций системы Организации Объединенных Наций некоторым организациям системы Организации Объединенных Наций (включая ПРООН), возможно, придется адаптировать рекомендованный ОИГ подход, включая типовую систему подотчетности, а также контрольные параметры, к условиям, в которых он применяется. Будут предприняты усилия к тому, чтобы рекомендации и извлеченные уроки применялись в максимально возможной степени.

22. **Рекомендация 3. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует начиная с 2025 года регулярно представлять своим директивным и/или руководящим органам доклад о применении системы подотчетности и о затратах на ее ключевые компоненты.** Доклады ПРООН на тему подотчетности и график отчетности перед Исполнительным советом уже определены в [Системе подотчетности ПРООН](#) и реализуются в рамках трех сессий Исполнительного совета в календарном году. Отмечая эту установившуюся практику, руководство ПРООН считает данную рекомендацию выполненной.

23. **Рекомендация 4. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует на основе консультаций в рамках соответствующих межучрежденческих механизмов разработать к концу 2024 года общую модель зрелости типовой системы подотчетности системы Организации Объединенных Наций с учетом обновленной типовой системы подотчетности ОИГ.** ПРООН будет сотрудничать с любым межучрежденческим механизмом в доработке общей модели зрелости системы подотчетности системы Организации Объединенных Наций, если такой механизм будет создан, и будет рассчитывать на то, что КСР будет координировать эту работу в рамках своей программы работы, если сочтет это целесообразным. С учетом этого ПРООН отмечает, что данная рекомендация рассматривается.

24. **Рекомендация 5.** Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует подготовить к концу 2025 года оценку зрелости их собственных систем подотчетности в сравнении с общей моделью зрелости типовой системы подотчетности Организации Объединенных Наций и представить результаты для сведения соответствующих директивных и/или руководящих органов. Выполнение этой рекомендации зависит от выполнения рекомендации 4, и при этом должны учитываться проблемы, отмеченные в замечаниях руководства по рекомендации 4. С учетом этого ПРООН отмечает, что данная рекомендация рассматривается.

D. Обзор политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/4)

25. В данном обзоре ОИГ рассматриваются организационные подходы к решению проблемы поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников с учетом того, что внутренняя культура отдельных организаций, характер рисков, с которыми они сталкиваются, и их оперативные нужды определяются соответствующими бизнес-моделями и мандатами. Цели обзора: а) изучение стратегий, политики и практики, имеющих отношение к психическому здоровью и благополучию персонала организаций системы Организации Объединенных Наций; б) исследование организационных структур и функциональных звеньев, ответственных за принятие мер профилактики и защиты от нарушений психического здоровья и благополучия; в) рассмотрение соответствующих общесистемных механизмов и межучрежденческих инициатив; и д) выявление передового опыта и извлеченных уроков, заслуживающих усвоения и распространения в организациях системы Организации Объединенных Наций.

26. ПРООН согласна с общими замечаниями КСР, содержащимися в записке Генерального секретаря по данному обзору (A/78/695/Add.1, пп. 2, 3 и 4), и с комментариями по конкретным рекомендациям. ПРООН приветствует проведение обзора и полностью поддерживает рекомендации, а также выводы по результатам обзора, касающиеся политики и практики ПРООН в области поддержания психического здоровья, а также политики и практики системы Организации Объединенных Наций. ПРООН также поддерживает рекомендации, содержащиеся в [Общесистемной стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и благополучия на 2024 год и последующий период](#). Эти два документа являются важными шагами на пути к созданию таких условий труда, которые не только способствуют оптимальному психическому здоровью, но и гарантируют получение необходимой поддержки в случае необходимости. Обеспечение здоровья, безопасности и благополучия персонала остается одним из главных приоритетов ПРООН, что подтверждается [стратегией «Кадры для 2030 года: этап 2 \(2022–2025 годы\)»](#). ПРООН будет продолжать активно выполнять это обязательство путем реализации [Общесистемной стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и благополучия](#) и Стратегии ПРООН по обеспечению гигиены труда, безопасности и благополучия персонала.

27. ПРООН адресованы девять из одиннадцати рекомендаций, содержащихся в обзоре. Рекомендации 1, 2, 4, 5, 8, 9, 10 и 11 адресованы Администратору. Рекомендация 3 адресована Исполнительному совету для рассмотрения. Многие из рекомендованных мер уже являются для ПРООН общепринятой практикой.

28. **Рекомендация 1.** Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не входят в состав Совета по реализации Общесистемной стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и благополучия, следует назначить своих представителей для участия в работе Совета ко времени проведения его первого заседания в 2024 году. ПРООН уже назначила своего представителя, который регулярно участвует в совещаниях и обсуждениях Совета по реализации Общесистемной стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и благополучия. Отмечая эту установившуюся практику, ПРООН считает данную рекомендацию выполненной.

29. **Рекомендация 2.** Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует выработать основанный на конкретных фактических данных подход к охране психического здоровья и благополучия персонала своей организации, разработать к концу 2025 года план действий на рабочих местах и отразить его принципы в процедурах общеорганизационного управления рисками, системе охраны труда и стратегиях кадровой работы. ПРООН уже определилась со своим организационным подходом к психическому здоровью и благополучию в Стратегии ПРООН по обеспечению гигиены труда, безопасности и благополучия персонала и в стратегии «Кадры для 2030 года: этап 2 (2022–2025 годы)». Этот подход включает планы реализации, которые ежегодно отслеживаются и обновляются в рамках схемы результатов программы «Кадры для 2030 года». Отмечая эту установившуюся практику, ПРООН считает данную рекомендацию выполненной.

30. **Рекомендация 4.** К концу 2024 года административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует пересмотреть правила, регулирующие возвращение сотрудников к трудовой деятельности, включая положения об обеспечении жильем для облегчения этого процесса, с тем чтобы обеспечить инклюзивный учет соображений, связанных с психическим здоровьем, а также разработать постоянные инструкции с четким распределением функций и обязанностей, включая принятие решений. ПРООН проведет обзор соответствующей нормативной базы совместно с другими соответствующими заинтересованными сторонами в общей системе Организации Объединенных Наций для оценки вариантов содействия возвращению сотрудников ПРООН к трудовой деятельности. С учетом вышеизложенного ПРООН принимает эту рекомендацию и отмечает, что она находится в процессе выполнения.

31. **Рекомендация 5.** К концу 2024 года административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует проанализировать и выявить возможные слабые места или направления совершенствования функции консультирования в своей организации, используя для этого руководство по профессиональным стандартам для консультантов, подготовленное Специализированной группой представителей персонала и консультантов по борьбе со стрессом в Организации Объединенных Наций и одобренное Сетью по вопросам людских ресурсов при Координационном совете руководителей системы Организации Объединенных Наций, а также ключевые элементы, подчеркиваемые Объединенной инспекционной группой в настоящем докладе. Консультанты ПРООН уже соблюдают руководство по профессиональным стандартам для консультантов, подготовленное Специализированной группой представителей персонала и консультантов по борьбе со стрессом в Организации Объединенных Наций и одобренное Сетью по вопросам людских ресурсов при Координационном совете

руководителей системы Организации Объединенных Наций. ПРООН проведет дальнейший анализ руководства, чтобы выявить любые слабые места и использовать его для поддержки группы консультантов ПРООН. С учетом вышеизложенного ПРООН принимает эту рекомендацию и отмечает, что она находится в процессе выполнения.

32. Рекомендация 8. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить, чтобы их организации сотрудничали в работе над картой распределения имеющегося в различных точках потенциала психосоциальной поддержки и учитывали весь существующий в системе потенциал при разработке своих планов действий на рабочих местах, предусматривая в них совместное пользование услугами, распределение расходов и другие схемы экономичного и эффективного обслуживания. ПРООН поддерживает эту рекомендацию и сотрудничает с другими учреждениями системы Организации Объединенных Наций в рамках Специализированной группы представителей персонала и консультантов по борьбе со стрессом в Организации Объединенных Наций и Секции по профилактике и снятию стресса в связи с серьезными инцидентами/Рабочей группы по проблеме стресса при критических инцидентах. ПРООН также вносит средства в совместный местный бюджет на уровне страновых отделений для поддержки консультантов, нанятых Секцией по профилактике и снятию стресса в связи с серьезными инцидентами. ПРООН продолжит работу с другими учреждениями по укреплению этого сотрудничества в контексте реализации [Общесистемной стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и благополучия на 2024 год и последующий период](#). Отмечая эту установившуюся практику и общесистемный характер данной рекомендации, ПРООН считает эту рекомендацию выполненной.

33. Рекомендация 9. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить, чтобы в их планах действий по охране психического здоровья и благополучия персонала на рабочих местах, которые должны быть разработаны к концу 2025 года, были указаны барьеры, затрудняющие доступ к услугам психосоциальной поддержки, и уделялось первоочередное внимание борьбе со стигматизацией посредством инициатив по повышению информированности о проблемах психического здоровья, информационно-просветительских мероприятий и пропаганды здорового образа жизни. ПРООН уже занимается пропагандой благополучия и психообразования в области психического здоровья через внутренние каналы коммуникации, такие как интранет-страница на тему благополучия, приложение, подкасты, бюллетени, глобальные вебинары на эту тему, создание страновых отделений и проведение групповых занятий. ПРООН будет продолжать уделять повышенное внимание дестигматизации в рамках всех мероприятий и посредством дальнейшего взаимодействия со старшим руководством в соответствии с руководящими принципами Всемирной организации здравоохранения и выводами, мероприятиями и рекомендациями глобального руководства в области охраны психического здоровья. Отмечая эту установившуюся практику, ПРООН считает данную рекомендацию выполненной.

34. Рекомендация 10. Для получения максимальной отдачи от вложенных средств административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует к 2026 году обеспечить, чтобы программы и мероприятия по поддержанию благополучия были встроены в основанный на конкретных фактических данных подход их организаций к вопросам психического здоровья и благополучия, дополняли его и подвергались регулярному мониторингу и оценке. Как указано в ответе руководства

на рекомендацию 2, ПРООН уже определилась со своим организационным подходом к психическому здоровью и благополучию в Стратегии ПРООН по обеспечению гигиены труда, безопасности и благополучия персонала и в стратегии «Кадры для 2030 года: этап 2 (2022–2025 годы)». Были определены ключевые параметры и показатели, демонстрирующие эффективность и полезность программ, которые используются для мониторинга эффективности программ по обеспечению благополучия в ПРООН. Отмечая эту установившуюся практику, ПРООН считает данную рекомендацию выполненной.

35. Рекомендация 11. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует изучить возможность включения к концу 2024 года тематики психического здоровья и благополучия в программы подготовки, в частности для руководителей, в целях создания возможностей и предпосылок для проведения дискуссий и более эффективного обучения, а также для поддержки сотрудников с расстройствами психики. ПРООН уже занимается включением программ по обеспечению психического здоровья и благополучия в различные программы ПРООН для руководителей. ПРООН проводит глобальный тренинг для руководителей «Руководите и обучайтесь» в целях дальнейшей подготовки руководителей в вопросах обеспечения психического здоровья и благополучия сотрудников. С учетом вышеизложенного ПРООН принимает эту рекомендацию и отмечает, что она находится в процессе выполнения.

III. Ход выполнения ПРООН рекомендаций Объединенной инспекционной группы

36. Из всех рекомендаций, содержащихся в записке и трех докладах Объединенной инспекционной группы, которые были выпущены в 2023 году, ПРООН была адресована 21. Из них 11 были приняты и выполнены (52 процента); четыре находятся в процессе выполнения (19 процентов); пять рассматриваются (24 процента); и одна была сочтена неактуальной (5 процентов). Из 11 принятых и выполненных рекомендаций две были адресованы Исполнительному совету (замечания приводятся в приложении II к настоящему докладу). Это: рекомендация 5 по итогам обзора внутренних механизмов обжалования на предшествующем судебному разбирательству этапе, которые имеются в распоряжении сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/2), и рекомендация 2 по итогам обзора систем подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/3). Остальные девять принятых рекомендаций были адресованы Администратору как административному руководителю; ответы руководства приводятся в главе II настоящего доклада.

37. Пять рассматриваемых рекомендаций включают: а) рекомендации 1 и 4, содержащиеся в подготовленном ОИГ обзоре мер и механизмов по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в организациях системы Организации Объединенных Наций: управление в целях достижения организационной эффективности (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1) и адресованные Администратору как административному руководителю; б) рекомендацию 1, содержащуюся в подготовленном ОИГ обзоре систем подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/3) и адресованную Исполнительному совету (замечания приводятся в приложении II к настоящему докладу); и в) рекомендации 4 и 5, содержащиеся в подготовленном ОИГ обзоре систем подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/3) и адресованные Администратору как административному руководителю. Одна

рекомендация, которая была сочтена неактуальной, адресована Исполнительному совету и представляет собой рекомендацию 3 по итогам обзора политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/4). Замечания приводятся в приложении II настоящего доклада.

38. В резолюции 60/258 Генеральной Ассамблеи содержится просьба к Объединенной инспекционной группе расширять диалог с участвующими организациями и повышать эффективность выполнения рекомендаций Группы. В соответствии с этой резолюцией ПРООН представляет в приложениях III и IV к настоящему докладу сводную информацию о ходе выполнения соответствующих рекомендаций, содержащихся в докладах, которые были выпущены ОИГ в 2021 и 2020 годах. Подробная обновленная информация представлена в сетевой системе контроля ОИГ, доступной для государств-членов.

39. Из 26 рекомендаций, которые ОИГ адресовала ПРООН в своих докладах и письме руководству, выпущенных в 2021 году (приложение III), ПРООН приняла и выполнила 20 рекомендаций (77 процентов, отклонила 1 рекомендацию (4 процента) и сочла неактуальными 5 рекомендаций (19 процентов).

40. Из 44 рекомендаций, которые ОИГ адресовала ПРООН в своих докладах, выпущенных в 2020 году (приложение IV), ПРООН приняла и выполнила 27 рекомендаций (61 процент), отклонила 3 рекомендации (7 процентов) и сочла неактуальными 14 рекомендаций (32 процента).

41. ПРООН твердо намерена следить за выполнением рекомендаций, которые она считает имеющими к ней отношение, и продолжать вносить вклад в реализацию различных будущих инициатив Объединенной инспекционной группы.

Приложение I

Сводные данные по докладам, выпущенным Объединенной инспекционной группой в 2023 году и имеющим отношение к ПРООН, по состоянию на 28 февраля 2024 года

Условное обозначение	Название	Общее число рекомендаций	Адресовано ПРООН	Из них адресовано Исполнительному совету	Ход выполнения рекомендаций, адресованных ПРООН				
					Приняты				
					Выполнены	В процессе выполнения	На рассмотрении	Не приняты	Неактуальны
JIU/NOTE/2022/1/Rev.1	Обзор мер и механизмов по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в организациях системы Организации Объединенных Наций: управление в целях достижения организационной эффективности	6	6	–	3	1	2	–	–
JIU/REP/2023/2	Обзор внутренних механизмов обжалования на предшествующем судебному разбирательству этапе, которые имеются в распоряжении сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций	7	1	1	1	–	–	–	–
JIU/REP/2023/3	Обзор систем подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций	5	5	2	2	–	3	–	–
JIU/REP/2023/4	Обзор политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы Организации Объединенных Наций	11	9	1	5	3	–	–	1
Всего		29	21	4	11	4	5	–	1

Доклады Объединенной инспекционной группы, которые были опубликованы по истечении сроков подготовки настоящего доклада:

- [JIU/REP/2023/6](#): Гибкий график работы в организациях системы Организации Объединенных Наций
- [JIU/2023/7](#): Обзор механизмов управления и надзора в исполнительных советах Программы развития Организации Объединенных Наций/Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения/Управления Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов, Детского фонда Организации Объединенных Наций и Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
- [JIU/REP/2023/8](#): Обзор по вопросам использования лиц, не являющихся штатными сотрудниками, и соответствующих условий контрактов в системе Организации Объединенных Наций

Выпущенные в 2023 году доклады Объединенной инспекционной группы, не имеющие отношения к ПРООН:

- [JIU/REP/2023/1](#): Обзор системы управления и административного руководства в Фонде Организации Объединенных Наций в области народонаселения
- [JIU/REP/2023/5](#): Обзор системы управления и административного руководства в Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций

Приложение II

Обзор актуальных рекомендаций Объединенной инспекционной группы, представленных в 2023 году для рассмотрения Исполнительным советом

Рекомендации

Замечания

Обзор внутренних механизмов обжалования на предшествующем судебному разбирательству этапе, которые имеются в распоряжении сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/2)

Рекомендация 5

Директивным и руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить своим соответствующим административным руководителям, которые этого еще не сделали, ежегодно начиная с 2025 года представлять им доклады о функционировании их официальных внутренних механизмов обжалования, включая специализированные механизмы обжалования. Эти доклады должны содержать подробную информацию о количестве, предмете и результатах обжалований, включая дела, признанные неприемлемыми, информацию о демографических характеристиках заявителей и информацию о том, были ли поддержаны или пересмотрены обжалованные решения, в разбивке по видам процедур, если это применимо.

В официальных внутренних механизмах обжалования Организации Объединенных Наций уже существуют хорошо отлаженные модели отчетности перед государствами-членами. Это «Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций» — доклад Генерального секретаря, ежегодно представляемый Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций, и открытая онлайн-база данных судебной практики Управления Организации Объединенных Наций по вопросам отправления правосудия, размещенная на веб-сайте, посвященном внутреннему правосудию. В рамках доклада Генерального секретаря «Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций» ПРООН вместе с другими фондами и программами, а также с Секретариатом Организации Объединенных Наций ежегодно отчитывается перед Шестым комитетом (юридическим) Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций. Генеральный секретарь представляет этот доклад на ежегодной сессии Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций. Он находится в открытом доступе для государств-членов в Цифровой библиотеке Организации Объединенных Наций (<https://digitallibrary.un.org>), где можно осуществлять поиск по сессиям Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций, и в Системе официальной документации Организации Объединенных Наций (<https://documents.un.org/prod/ods.nsf/home.xsp>). Последний доклад для семьдесят восьмой сессии Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций см. по адресу: <https://undocs.org/A/78/156>. Кроме того, в открытой онлайн-базе данных судебной практики Управления Организации Объединенных Наций по вопросам отправления правосудия, размещенной на веб-сайте, посвященном внутреннему правосудию (www.un.org/internaljustice/oaj), можно ознакомиться с судебной практикой Трибунала по

спорам Организации Объединенных Наций (ТСООН) и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций (АПТООН). На этом портале собрано более 3000 открытых судебных решений ТСООН и АПТООН по различным спорам на рабочем месте, связанным, в частности, с ненадлежащим поведением, организацией служебной деятельности, домогательствами, назначением на должность, льготами и пособиями. Поиск на портале возможен по ключевым словам и с использованием фильтров метаданных, таких как итоги решения, подразделение Организации Объединенных Наций (включая ПРООН), применимое законодательство, категория дела и дата вынесения решения. Результаты поиска включают краткое содержание судебного решения и ссылки для просмотра полного текста решения и сборника дел. Учитывая установившийся порядок отчетности перед государствами-членами через Генеральную Ассамблею Организации Объединенных Наций и отмечая, что данная рекомендация адресована директивным/руководящим органам, руководство ПРООН считает рекомендацию выполненной.

Обзор систем подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/3)

Рекомендация 1

Директивным и/или руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить их административным руководителям оценить систему подотчетности своей организации в сравнении с обновленной типовой системой подотчетности ОИГ и при необходимости скорректировать ее до конца 2024 года.

Рекомендация 2

Начиная с 2025 года директивные и/или руководящие органы организаций системы Организации Объединенных Наций должны обеспечить, чтобы планами надзорной деятельности подразделений внутреннего надзора в разумные сроки были охвачены все элементы их соответствующей системы подотчетности и чтобы в случае неполного охвата было представлено обоснование.

ПРООН хотела бы отметить, что, хотя обновленная система подотчетности и контрольные показатели ОИГ 2023 года являются полезной основой передовой практики, было бы неплохо, если бы эта рекомендация давала учреждениям возможность адаптировать свою систему подотчетности так, чтобы она наилучшим образом отвечала их потребностям. Добавление в текст рекомендации фразы «по мере возможности» могло бы в этом плане. Эта рекомендация адресована директивным/руководящим органам и находится на рассмотрении.

ПРООН отмечает, что такая практика соответствует ее **системе подотчетности**, утвержденной Исполнительным советом. Управление ревизии и расследований ПРООН проводит внутренние ревизии систем и процессов ПРООН на основе методологии оценки рисков и годового плана работы с учетом рисков, в которые включены элементы подотчетности, предусмотренные **системой подотчетности** ПРООН (п. 16). Отмечая, что данная рекомендация адресована директивным/руководящим органам, и принимая во внимание установившуюся практику, руководство

Рекомендации

Замечания

ПРООН считает эту рекомендацию выполненной.

Обзор политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/4)

Рекомендация 3

Директивным и/или руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить их административным руководителям представить к концу 2026 года обновленную информацию о разработке и реализации плана действий по охране психического здоровья и благополучия на рабочих местах, составленного в соответствии с основным на конкретных фактических данных подходом их организаций к этому вопросу.

В ПРООН вопросы психического здоровья и благополучия включены в приоритетную область 9 «Забота о наших кадрах» стратегии «Кадры для 2030 года: этап 2 (2022–2025 годы)». Периодически обновляемая информация о ходе реализации действий по охране психического здоровья и благополучия публикуется в очередных докладах о ходе осуществления стратегии «Кадры для 2030 года», публикуемых на корпоративном веб-сайте ПРООН: «Доклад о достижениях в рамках стратегии «Кадры для 2030 года» в отношении стратегии «Кадры для 2030 года: этап 1 (2019–2021 годы)» и «Доклад о ходе реализации стратегии “Кадры для 2030 года: этап 2”» от октября 2023 года в отношении стратегии «Кадры для 2030 года: этап 2 (2022–2025 годы)». ПРООН представляет Исполнительному совету доклад высокого уровня о реализации стратегии «Кадры для 2030 года» в рамках ежегодного доклада Администратора на ежегодной сессии Исполнительного совета. Отмечая, что данная рекомендация адресована директивным/руководящим органам и что принятие решений по своей повестке дня является прерогативой Исполнительного совета, а также учитывая установленные процедуры отчетности, руководство ПРООН не считает данную рекомендацию актуальной для Исполнительного совета.

Приложение III

Ход выполнения имеющих отношение к ПРООН рекомендаций Объединенной инспекционной группы, вынесенных в докладах ОИГ и в письме руководству в 2021 году, по состоянию на 28 февраля 2024 года

Условное обозначение	Название	Общее число рекомендаций	Адресовано ПРООН	Из них адресовано Исполнительному совету	Ход выполнения рекомендаций, адресованных ПРООН				
					Приняты		На рассмотрении	Не приняты	Неактуальны
					Выполнены	В процессе выполнения			
JIU/ML/2021/1	Письмо руководству об обеспечении целостности документов, записей и архивов организаций системы Организации Объединенных Наций	1	1	–	1	–	–	–	–
JIU/REP/2021/2	Обзор поддержки, оказываемой системой Организации Объединенных Наций развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, в осуществлении Венской программы действий	9	3	1	2	–	–	1	–
JIU/REP/2021/3	Кибербезопасность в организациях системы Организации Объединенных Наций	5	2	1	2	–	–	–	–
JIU/REP/2021/4	Обзор управления деятельностью партнеров-исполнителей в организациях системы Организации Объединенных Наций	10	10	2	8	–	–	–	2
JIU/REP/2021/5	Обзор функционального звена по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций ³	4	4	1	2	–	–	–	2
JIU/REP/2021/6	Обеспечение бесперебойного функционирования в организациях системы Организации Объединенных Наций	6	6	1	5	–	–	–	1
Всего		35	26	6	20	–	–	1	5

Выпущенные в 2021 году доклады Объединенной инспекционной группы, не имеющие отношения к ПРООН

- [JIU/REP/2021/1](#) — Обзор системы управления и административной деятельности во Всемирной метеорологической организации (ВМО)

³ Рекомендация 3 в [JIU/REP/2021/5](#) была обновлена до «неактуальной». Соответствующая информация, касающаяся ответа руководства, представлена в сетевой системе контроля Объединенной инспекционной группы, доступной для государств-членов.

Приложение IV

Ход выполнения имеющих отношение к ПРООН рекомендаций Объединенной инспекционной группы, вынесенных в докладах ОИГ в 2020 году, по состоянию на 28 февраля 2024 года⁴

Условное обозначение	Название	Общее число рекомендаций	Адресовано ПРООН	Из них адресовано Исполнительному совету	Ход выполнения рекомендаций, адресованных ПРООН				
					Приняты				
					Выполнены	В процессе выполнения	На рассмотрении	Не приняты	Неактуальны
JIU/REP/2020/1	Обзор состояния функции расследований: прогресс, достигнутый в организациях системы Организации Объединенных Наций в деле укрепления функции расследований	10	7	6	6	–	–	1	–
JIU/REP/2020/2	Политика и платформы в поддержку обучения: повышение слаженности, координации и согласованности действий	9	6	1	5	–	–	–	1
JIU/REP/2020/3	Общие помещения Организации Объединенных Наций: текущая практика и перспективы	8	7	1	1	–	–	1	5
JIU/REP/2020/5	Общеорганизационное управление рисками: подходы и виды использования в организациях системы Организации Объединенных Наций	4	4	2	3	–	–	1	–
JIU/REP/2020/6	Многоязычие в системе Организации Объединенных Наций	7	6	3	1	–	–	–	5
JIU/REP/2020/7	Применение технологии блокчейн в системе Организации Объединенных Наций: на пути к состоянию готовности	8	6	2	3	–	–	–	3

⁴ Обновленная информация, касающаяся ответов руководства на все обзоры ОИГ, представлена в сетевой системе контроля ОИГ, доступной для государств-членов.

Условное обозначение	Название	Ход выполнения рекомендаций, адресованных ПРООН							
		Общее число рекомендаций	Адресовано ПРООН	Из них адресовано Исполнительному совету	Приняты				
					Выполнены	В процессе выполнения	На рассмотрении	Не приняты	Неактуальны
JIU/REP/2020/8	Обзор всестороннего учета факторов экологической устойчивости во всех организациях системы Организации Объединенных Наций	10	8	1	8	–	–		
Всего		56	44	16	27	–	–	3	14

Выпущенные в 2020 году доклады Объединенной инспекционной группы, не имеющие отношения к ПРООН

- [JIU/REP/2020/4](#) — Обзор руководства и управления в Экономической комиссии для Латинской Америки и Карибского бассейна