



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

Distr.: General
1 April 2024
Russian
Original: English

Ежегодная сессия 2024 года
3–7 июня 2024 года Нью-Йорк
Пункт 14 предварительной повестки дня
Ежегодный доклад Директора-исполнителя ЮНФПА

**Фонд Организации Объединенных Наций в области
народонаселения (ЮНФПА)**

**Доклад о рекомендациях Объединенной инспекционной
группы за 2023 год**

Аннотации

В соответствии с резолюцией 59/267 Генеральной Ассамблеи от 23 декабря 2004 года и согласно резолюции 62/246 от 3 апреля 2008 года, в настоящем докладе приводится краткая информация о мерах, принятых руководством ЮНФПА в ответ на рекомендации Объединенной инспекционной группы (ОИГ). Доклад отмечает конкретные рекомендации, адресованные директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций.

Настоящий доклад в основном опирается на три доклада ОИГ и одну записку, касающиеся ЮНФПА, которые были опубликованы после представления предыдущего доклада Исполнительному совету в 2023 году и получены организацией до подготовки настоящего доклада. Из 21 касающейся ЮНФПА рекомендации, содержащейся в указанных трех докладах и записке, 17 адресованы руководству ЮНФПА, а четыре — Исполнительному совету как директивному органу Фонда. В настоящем докладе приведены ответы руководства ЮНФПА на 21 соответствующую рекомендацию, а также обновленные сведения о ходе выполнения рекомендаций из предыдущих докладов ОИГ, опубликованных в 2022 и 2021 годах.

Элементы решения

Исполнительный совет может принять настоящий доклад к сведению, включая ответы руководства на четыре рекомендации Объединенной инспекционной группы, предназначенные для рассмотрения Исполнительным советом.

Примечание: Настоящий документ был полностью обработан ЮНФПА.



I. Обзор докладов и записок Объединенной инспекционной группы.

1. В настоящем докладе содержится резюме трех докладов и одной записки Объединенной инспекционной группы (ОИГ), относящихся к ЮНФПА и полученных после представления предыдущего доклада Исполнительному совету [DP/FPA/2023/4 (часть II)] и до составления настоящего доклада. В настоящий доклад не входит резюме проведенного ОИГ Обзора хозяйственно-административного руководства Фондом Организации Объединенных Наций в области народонаселения (JIU/REP/2023/1), поскольку отдельный ответ руководства (DP/FPA/2023/CRP.4) был представлен Исполнительному совету на ежегодной сессии 2023 года; дополнения к ответу руководства будут представлены в качестве приложения к среднесрочному обзору Стратегического плана на 2022–2025 годы (DP/FPA/2024/4 (часть I)).

а) Обзор мер и механизмов по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/NOTE/2022/Rev.1).

б) Обзор внутренних механизмов досудебного обжалования, имеющих 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).

г) Обзор политики и практики в области охраны психического здоровья и благополучия в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/4).

2. Ниже приводятся ответы руководства на соответствующие рекомендации, содержащиеся в отчетах ОИГ, включая рекомендации для рассмотрения руководящим органом. В приложении I к настоящему докладу приводится статистическая сводка докладов, ставших его предметом, за исключением Обзора хозяйственно-административного руководства Фондом Организации Объединенных Наций в области народонаселения (JIU/REP/2023/1); в приложениях II и III представлена информация о ходе реализации рекомендаций и записок, опубликованных в 2021¹ и 2020 годах соответственно; а в приложении IV содержится обзор рекомендаций из общесистемных докладов ОИГ, включенных в настоящий доклад, относящихся к ЮНФПА и адресованных руководящему органу ЮНФПА.

¹ Включая доклад ОИГ за 2021 год (опубликован в 2022 году), информация о котором приведена в документе DP/FPA/2023/4 (часть II).

II. Резюме и обзор соответствующих докладов и рекомендаций Объединенной инспекционной группы

A. Обзор мер и механизмов по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/NOTE/2022/Rev.1)

3. В этом докладе ОИГ подчеркивает необходимость борьбы с расизмом и расовой дискриминацией в системе Организации Объединенных Наций, чтобы сохранить ее авторитет на мировом рынке и обеспечить благополучие ее сотрудников. Доклад показывает, что, несмотря на определенный прогресс, расизм по-прежнему широко распространен и плохо поддается корректировке во всей Организации Объединенных Наций, что требует разработки всеобъемлющей общесистемной стратегии. Отсутствие четких определений таких ключевых терминов, как раса и расизм, мешает практическому анализу и решению проблемы. Доклад критикует существующие методы управления как не отвечающие серьезности проблемы, и подчеркивает перекос в сторону структурных реформ вместо решения проблемы поведения отдельных людей и руководства. Он подчеркивает важность сбалансированного подхода к устойчивым изменениям и указывает на недостаточность мер по устранению интерсекциональности и обеспечению равных возможностей. Несмотря на эти проблемы, ОИГ отмечает заметные усилия организаций системы ООН по борьбе с расизмом, что свидетельствует о возможных позитивных изменениях и более широком охвате проблемы дискриминации.

4. В обзоре представлены шесть рекомендаций, адресованных Исполнительному директору.

5. ЮНФПА принимает *рекомендацию 1* и считает, что она находится в процессе выполнения. ЮНФПА готов поделить свои соображения и выводы в целях создания общего набора категорий для добровольной самоидентификации персонала и для целей мониторинга, анализа, оценки и отчетности о прогрессе и успехах в достижении целей равенства, справедливости, культурного разнообразия и равных прав в борьбе с расизмом и расовой дискриминацией.

6. В 2024 году ЮНФПА получил сертификат EDGE Move, второй уровень мирового стандарта гендерного равенства, и подтвердил свою приверженность интерсекциональному равенству, продлив действие сертификата EDGEplus, первоначально полученного в 2022 году и став тем самым первой добившейся этого организацией системы ООН. Эта сертификация подчеркивает приверженность ЮНФПА принципам равной оплаты труда, равенства при найме и продвижении по службе, гибких условий труда и формирования инклюзивной культуры в организации. Сертификация EDGE признана за свой строгий и эффективный подход и позволяет оценить организации на предмет гендерного и интерсекционального равенства по четырем критериям: репрезентация в кадровом резерве, равенство в оплате труда, эффективность политик и практики работы, а также культурная толерантность, что обеспечивает независимую оценку деятельности ЮНФПА для поддержания уровня доверия. Дополнительную информацию и полный список организаций, прошедших сертификацию EDGE, можно найти на сайте www.edge-cert.org/certified-organizations.

7. ЮНФПА принимает рекомендации 2, 3, 4, 5 и 6 и считает их находящимися в процессе выполнения.

В. Обзор внутренних механизмов досудебного обжалования, имеющихся в распоряжении сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/2)

8. Доклад анализирует внутренние механизмы досудебного обжалования для сотрудников системы Организации Объединенных Наций с целью оценить и сравнить эффективность этих систем для сотрудников, оспаривающих административные решения. Обзор выделяет две основные модели внутреннего правосудия — полностью профессиональную структуру Секретариата ООН и модель коллегиального рассмотрения, распространенную в специализированных учреждениях — и оценивает их эффективность, выделяет сильные стороны и предлагает усовершенствования для обеих моделей. Признавая общую эффективность этих моделей в целях правовой защиты, авторы доклада указывают точки улучшения, включая стандартизацию процедур, оптимизацию ведения дел и обеспечение справедливого судебного представительства. Доклад предлагает семь официальных и двадцать пять неофициальных рекомендаций по совершенствованию этих механизмов с упором на улучшение сотрудничества, согласованности и экономической эффективности в рамках всей системы ООН.

9. Доклад включает в себя семь официальных рекомендаций, из которых только одна (рекомендация 5) применима к ЮНФПА. Она адресована Исполнительному совету и дополнительно рассмотрена в приложении IV.

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

10. Доклад ОИГ «Обзор систем подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций» (JIU/REP/2023/3) представляет собой комплексное продолжение обзора от 2011 года, направленного на оценку развития и внедрения систем подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций. Анализ включает в себя изучение и принятие ранее выданных рекомендаций, обновление системы подотчетности, сравнение с действующими системами, оценку практики мониторинга на предмет эффективности и результативности, а также обзор совместных инициатив Организации Объединенных Наций в сфере подотчетности. Авторы доклада подчеркивают нарастающую потребность в подотчетности, включая ожидания заинтересованных сторон и общесистемную согласованность, и указывают на то, что существующие системы не в полной мере отражают эту динамику.

11. Кроме того, обновленная ОИГ в 2023 году система подотчетности представляет новые элементы и принципы, призванные лучше отражать современный операционный контекст подразделений Организации Объединенных Наций, акцентируется на строгой подотчетности, этичности поведения и эффективности использования ресурсов. Она дает новое определение рамок подотчетности для реализации более структурированного и систематического подхода. Доклад призывает создать общую модель зрелости системы подотчетности Организации Объединенных Наций для повышения общесистемной слаженности и эффективности. Он подчеркивает важную роль директивных и

законодательных органов в обеспечении подотчетности, а также рекомендует регулярно проводить оценку эффективности систем, чтобы обеспечить их адаптацию к сложным меняющимся условиям.

12. Доклад содержит пять официальных рекомендаций: рекомендации 3, 4 и 5 адресованы Директору-исполнителю, а рекомендации 1 и 2 — Исполнительному совету. В Приложении IV приведен анализ и комментарии к этим рекомендациям.

13. ЮНФПА согласовывает ответ на доклад (A/78/595/Add.1) с Координационным советом руководителей.

14. Касательно *рекомендации 3*, ЮНФПА признает важность использования надежных данных о расходах для оценки эффективности работы и отмечает, что анализ расходов и отчетность уже включены в ряд докладов, представляемых Исполнительному совету, включая проверенную годовую отчетность, ежегодный оценочный доклад и ежегодные доклады Консультативного комитета по надзору (ККН), Управления служб ревизии и расследований (OASIS) и Бюро по этике. ЮНФПА выражает обеспокоенность тем, что представление еще одного доклада руководящему органу может оказаться неэффективным, может привести к перегрузке информацией без существенной пользы, что подтверждает принцип «больше — не всегда лучше». Кроме того, ЮНФПА указывает на отсутствие четких принципов в отношении пользы подробных расчетов затрат по отдельным элементам системы подотчетности, помимо тех, которые уже представлены в существующих докладах Исполнительного совета. В связи с этим ЮНФПА не принимает данную рекомендацию.

15. *Рекомендация 4* не относится к исключительной компетенции ЮНФПА. Однако ЮНФПА будет активно участвовать в разработке модели оценки зрелости системы подотчетности Организации Объединенных Наций на основе межведомственного взаимодействия и адаптировать ее к структуре ЮНФПА к концу первого квартала 2027 года².

16. Касательно *рекомендации 5*, ЮНФПА высоко оценивает важность оценки зрелости своей системы подотчетности на основе общей модели зрелости эталонной системы подотчетности Организации Объединенных Наций. Выполнение этой рекомендации не входит в сферу исключительных полномочий, поскольку зависит от разработки модели оценки зрелости системы подотчетности Организации Объединенных Наций на основе межведомственного взаимодействия. ЮНФПА обязуется провести оценку зрелости своей системы подотчетности не ранее чем через год после выполнения рекомендации 4 и будет консультироваться с Исполнительным советом для получения указаний, необходимых для представления результатов этого этапа оценки к первому кварталу 2028 года.

² Предполагаемые сроки могут измениться в зависимости от результатов смежных межведомственных инициатив.

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

17. В докладе ОИГ «Обзор политики и практики работы в области охраны психического здоровья и благополучия в организациях системы Организации Объединенных Наций» (JIU/REP/2023/4) дается всесторонняя оценка того, как организации системы ООН решают вопросы охраны психического здоровья и благополучия сотрудников в рамках своих бизнес-моделей, мандатов и внутренней культуры. Основное внимание в обзоре уделяется оценке стратегий, политики и практики работы в области охраны психического здоровья; анализу организационных структур для принятия профилактических и защитных мер; обзору общесистемных механизмов и межведомственных инициатив; а также выявлению передового опыта и выводов, полученных в различных подразделениях Организации Объединенных Наций.

18. Этот первый в своем роде обзор приобретает особое значение на фоне пандемии COVID-19 и завершения начального этапа Стратегии системы Организации Объединенных Наций в области охраны психического здоровья и благополучия (2018–2023 гг.). Он показывает, что в период до пандемии наблюдалось ухудшение психического здоровья сотрудников, что подчеркивает необходимость применения подхода, основанного на фактических данных. Выводы показывают, что только половина исследованных организаций имеет конкретную стратегию или план действий по охране психического здоровья и благополучия и еще меньше собирают соответствующие данные. Кроме того, менее половины из них включили вопросы психического здоровья и благополучия в свою политику, а в большинстве случаев отсутствуют правила возвращения на работу или необходимые ресурсы. ОИГ подчеркивает важность определения межведомственного потенциала и решения структурных вопросов, связанных с размещением консультантов в районах повышенного риска.

19. Доклад содержит одиннадцать официальных рекомендаций: девять рекомендаций касаются ЮНФПА; восемь рекомендаций адресованы Директору-исполнителю (рекомендации 1, 2, 4, 5, 8, 9, 10 и 11); одна рекомендация адресована для рассмотрения Исполнительному совету (рекомендация 3) и более подробно рассмотрена и прокомментирована в приложении IV.

20. ЮНФПА согласен с ответом Координационного совета руководителей на доклад ([A/78/695/Add.1](#)).

21. Относительно *рекомендации 1*, ЮНФПА поддерживает рекомендацию о назначении представителя для участия в работе Совета по реализации Стратегии системы Организации Объединенных Наций в области психического здоровья и благополучия. В 2023 году ЮНФПА принял меры для выбора этого представителя и в настоящее время назначил заместителя директора отдела кадров. ЮНФПА полностью поддерживает эту рекомендацию и с удовольствием принимает активное участие в работе Совета по выполнению рекомендаций в соответствии с его поручением. В связи с этим ЮНФПА считает данную рекомендацию выполненной.

22. Относительно *рекомендации 2*, ЮНФПА принимает рекомендацию разработать к концу 2025 года основанный на фактах и данных организационный подход к защите психического здоровья и благополучия своих сотрудников, а также план действий на рабочем месте, отражающий его принципы в процессе

общеорганизационного управления рисками, систему охраны здоровья и безопасности труда и стратегию в области людских ресурсов. Одним из уже реализованных в этом направлении мероприятий является запуск в декабре 2022 года Стратегии ЮНФПА в отношении персонала до 2030 года. Стратегия призвана поддержать ЮНФПА в изменении и преобразовании организации для реализации Стратегического плана на 2022–2025 годы и трансформационных целей. Стратегия в отношении персонала была разработана в совместном процессе, в котором приняли участие более 600 человек в ЮНФПА в ходе опросов, интервью и работы в фокус-группах. Стратегия в отношении персонала опирается на три столпа и строится на большой организационной работе, проведенной ЮНФПА. Она служит руководящим принципом для инициатив, стратегий и планов развития персонала в будущем. Она включает в себя «Создание нашего рабочего места будущего», которое посвящено культурным и поведенческим изменениям, необходимым для преобразования ЮНФПА, в частности для обеспечения того, чтобы ЮНФПА был инклюзивным, здоровым и безопасным пространством для всех, подчеркивая важность гибкости и подготовки к постоянно меняющимся условиям.

23. Относительно *рекомендации 4*, ЮНФПА принимает рекомендацию провести обзор структур, регулирующих возвращение на работу, и разработать стандартные процедуры работы.

24. ЮНФПА принимает *рекомендацию 5* и уже принял меры по установлению четких требований к должности регионального консультанта по психосоциальным вопросам, включив в них руководство по профессиональным стандартам для консультантов, подготовленное Группой консультантов персонала/консультантов по профилактике стрессов, в том числе четко сформулированные требования к образованию и опыту работы в описании должностных обязанностей консультантов персонала. ЮНФПА считает эту рекомендацию выполненной.

25. ЮНФПА принимает *рекомендацию 8* и в настоящее время принимает меры для картирования доступного потенциала психосоциальной поддержки на всех местах работы и анализа общесистемного потенциала, задействуя имеющийся потенциал Департамента по вопросам охраны и безопасности Организации Объединенных Наций.

26. ЮНФПА принимает *рекомендацию 9* и считает ее выполненной. В 2024 году семь региональных консультантов ЮНФПА приступили к разработке планов действий по охране психического здоровья и благополучия на рабочих местах на уровне региональных и страновых отделений. В настоящее время они занимаются информационно-просветительской работой, создают сеть, развивают каналы связи и расширяют возможности для ознакомления с различными инициативами и мероприятиями по повышению уровня грамотности в области психического здоровья и благополучия. Выявление барьеров, препятствующих доступу к этим службам поддержки, является универсальным показателем, который в настоящее время отслеживается с помощью механизмов ежемесячной отчетности региональных консультантов.

27. ЮНФПА принимает *рекомендацию 10*. Стратегия ЮНФПА в отношении персонала до 2030 года содержит основные стратегические пункты действий, касающиеся контрольных показателей, инициатив и мероприятий в области защиты психического здоровья и благополучия, таких как: а) разработка системы защиты психического здоровья и психосоциальной поддержки (МНПСС) и системы обеспечения благополучия, которая соответствует стратегии системы

ООН в области защиты психического здоровья и благополучия на рабочем месте; b) реализация плана действий по МНПСС и обеспечению благополучия, направленного на создание здоровой рабочей атмосферы, дестигматизацию и обеспечение поддержки персонала с психическими заболеваниями; c) продвижение культуры здоровой рабочей атмосферы, повышение осведомленности персонала и создание потенциала, позволяющего руководителям формировать здоровую рабочую среду; d) обеспечение и координация психосоциальной поддержки между местными, региональными и корпоративными ресурсами, которые будут доступны для оказания конфиденциальных консультационных услуг и направления к медицинским специалистам; и e) учет факторов риска МНПСС и благополучия при определении ответственности и планов действий в чрезвычайных ситуациях.

28. Кроме того, ЮНФПА плавно включил три основных компонента, изложенных в Стратегии Организации Объединенных Наций в области защиты психического здоровья и благополучия, в свои годовые и ежемесячные планы работы, механизмы отслеживания и системы отчетности. Этими компонентами являются: a) предотвращение рисков для психического здоровья на работе; b) содействие благополучию и защита психического здоровья на работе; и c) поддержка сотрудников с психическими заболеваниями. Наряду с этими основными направлениями ЮНФПА руководствуется следующими показателями, сформулированными в стратегии: a) оценка рисков; b) подготовка руководителей; c) создание условий для достойной работы; d) учет политики и практики; e) мероприятия по дестигматизации; f) доступ к психосоциальной поддержке; g) обучение навыкам поддержания психического здоровья; h) контроль качества психосоциальной поддержки; i) реализация инициатив по обеспечению благополучия; j) руководство; k) отчетность; и l) участие. Это стратегическое объединение ставит ЮНФПА в более выгодное положение при реализации комплексного подхода к защите психического здоровья и благополучия на рабочем месте.

29. ЮНФПА принимает *рекомендацию 11* и будет продолжать разрабатывать и создавать механизмы мониторинга, оценки и обеспечения того, чтобы программы и мероприятия по защите благополучия были включены в его организационный подход к психическому здоровью и благополучию персонала.

III. Ход выполнения ЮНФПА рекомендаций Объединенной инспекционной группы

30. Три доклада ОИГ и одна записка, опубликованные в 2023 году и полученные ЮНФПА до крайнего срока подготовки настоящего доклада, содержали 21 рекомендацию, адресованную ЮНФПА. Из них 17 приняты, две не входят в сферу компетенции ЮНФПА, и еще две не приняты.

31. В соответствии с резолюцией 60/258 Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций, в которой была озвучена просьба к ОИГ активизировать диалог с участвующими организациями в целях более эффективного выполнения ее рекомендаций, ОИГ запросила информацию о последующих мерах по выполнению рекомендаций. Из всех рекомендаций ОИГ, предложенных в период с 2015 по 2022 год, ЮНФПА принял 237 (93 процента), а 18 (7 процентов) либо не приняты, либо не актуальны. Из принятых рекомендаций 217 (92 процента) были реализованы, а 20 (8 процентов) находятся в процессе реализации.

32. В приложениях II и III к настоящему докладу приводится обновленная информация о ходе выполнения самых последних рекомендаций из докладов, опубликованных в 2021 и 2020 годах.

33. Из 26 рекомендаций, содержащихся в докладах ОИГ, опубликованных в 2021 году и применимых к ЮНФПА (см. приложение II)³, 22 (85 процентов) приняты, одна неприменима, и еще три (11 процентов) не приняты. Шестнадцать рекомендаций (73 процента) были выполнены⁴, а остальные шесть находятся в процессе выполнения и выполняются в срок (27 процентов).

34. Аналогичным образом, из 45 относящихся к ЮНФПА рекомендаций в докладах ОИГ, опубликованных в 2020 году (см. приложение III)⁵, две не являются актуальными. Остальные 43 рекомендации (96 процентов) приняты, причем 41 (95 процентов) выполнена, а остальные две находятся в процессе выполнения и выполняются (5 процентов).

35. Подробные сведения о рекомендациях можно найти в системе контроля исполнения мер ОИГ, доступной для государств-членов.

36. ЮНФПА обязуется следить за выполнением остальных рекомендаций ОИГ, касающихся ЮНФПА, и продолжать вносить свой вклад в различные инициативы ОИГ в будущем.

³ Для рекомендаций, рассмотренных Исполнительным советом в 2021 или 2022 году.

⁴ Данные получены по состоянию на март 2024 года.

⁵ Рассмотренные Исполнительным советом в 2020 или 2021 году.

ПРИЛОЖЕНИЕ I

Обзор докладов, примечаний и писем руководства, включенных в настоящий доклад и относящихся к ЮНФПА

Код доклада	Название доклада	Всего реко- мендаций	Назна- чено ЮНФПА	Неприменимо/ не в компетен- ции ЮНФПА	Ход выполнения соответствующих реко- мендаций ЮНФПА		
					Не при- нято	Принято	
						Выпол- нено	В работе
JIU/NOTE/2022/ Rev.1	Обзор мер и механизмов по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в организациях системы Организации Объединенных Наций	6	6	—	—	—	6
JIU/REP/2023/2	Обзор внутренних механизмов досудебного обжалования в распоряжении сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций	7	1	—	1	—	—
JIU/REP/2023/3	Обзор систем подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций	5	5	2	1	—	2
JIU/REP/2023/4	Обзор политики и практики работы в области охраны психического здоровья и благополучия в организациях системы Организации Объединенных Наций	11	9	—	—	1	8
Итого в докладе для Исполнительного совета на 2023 год		29	21	2	2	1	16

Следующий доклад ОИГ от 2023 года относится к ЮНФПА. В ходе ежегодной сессии 2023 года был представлен отдельный ответ руководства.

- [JIU/REP/2023/1](#): Обзор хозяйственно-административного руководства Фондом Организации Объединенных Наций в области народонаселения.

Следующий доклад ОИГ от 2023 года не относится к ЮНФПА.

- [JIU/REP/2023/5](#): Обзор хозяйственно-административного руководства Продовольственной и сельскохозяйственной организацией Объединенных Наций.

Следующие доклады были получены позже обозначенного срока и будут включены в отчет за следующий год.

- [JIU/REP/2023/6](#): Гибкий график работы в организациях системы Организации Объединенных Наций.
- [JIU/REP/2023/7](#): Обзор управления и надзора исполнительных советов ПРООН, ЮНФПА и ЮНОПС, 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 использования внештатного персонала и соответствующих договорных отношений в организациях системы Организации Объединенных Наций

ПРИЛОЖЕНИЕ II

Ход выполнения рекомендаций ОИГ, содержащихся в докладах за 2021 год, по состоянию на 31 марта 2024 года

Код доклада	Название доклада	Всего рекомендаций	Назначено ЮНФПА	Неприменимо	Ход выполнения соответствующих рекомендаций ЮНФПА		
					Не принято	Принято	
						Выполнено	В работе
JIU/ML/2021/1	Письмо руководства об обеспечении сохранности документов, записей и архивов организаций системы Организации Объединенных Наций	1	1	—	—	—	1
JIU/REP/2021/2	Обзор поддержки системой Организации Объединенных Наций развивающихся стран, не имеющих выхода к морю, в осуществлении Венской программы действий	9	3	—	—	3	—
JIU/REP/2021/3	Кибербезопасность в организациях системы Организации Объединенных Наций	5	2	—	—	2	—
JIU/REP/2021/4	Обзор управления партнерами-исполнителями в организациях системы Организации Объединенных Наций	10	10	—	2	3	5
JIU/REP/2021/5	Обзор службы по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций	4	4	—	—	4	—
JIU/REP/2021/6	Обеспечение непрерывной работы в организациях системы Организации Объединенных Наций	6	6	1	1	4	—
Итого в докладе для Исполнительного совета за 2021 и 2022 (2024) годы		35	26	1	3	16	6

Следующий доклад ОИГ от 2022 года не относится к ЮНФПА.

JIU/REP/2022/1: Обзор хозяйственно-административного руководства Программой Организации Объединенных Наций по населенным пунктам («ООН-Хабитат»).

ПРИЛОЖЕНИЕ III

Ход выполнения рекомендаций ОИГ, содержащихся в докладах за 2020 год, по состоянию на 31 марта 2024 года

Код доклада	Название доклада	Всего рекомендаций	Применимо для ЮНФПА	Из них руководящих органов			Ход выполнения соответствующих рекомендаций ЮНФПА	
							Неприменимо	Не принято
JIU/REP/2020/1	Состояние функции расследований: прогресс, достигнутый организациями системы Организации Объединенных Наций в укреплении функции расследований	10	7	6	—	—	7	—
JIU/REP/2020/2	Политика и платформы в поддержку образования: развитие согласованности, координации и конвергенции	9	6	1	—	—	5	1
JIU/REP/2020/3	Общие помещения в системе Организации Объединенных Наций: текущая практика и будущие перспективы	8	7	1	—	—	7	—
JIU/REP/2020/5	Общеорганизационное управление рисками: подходы и использование в организациях системы Организации Объединенных Наций	4	4	2	—	—	4	—
JIU/REP/2020/6	Многоязычность в системе Организации Объединенных Наций	7	6	3	—	—	6	—
JIU/REP/2020/7	Применение блокчейна в системе Организации Объединенных Наций: на пути к готовности	8	5	2	1	—	4	—
JIU/REP/2020/8	Обзор аспектов экологической устойчивости в организациях системы Организации Объединенных Наций	10	10	1	1	—	8	1
Итого для доклада Исполнительному совету на 2020 (2024) год		56	45	16	2	—	41	2

Следующий доклад ОИГ, опубликованный в 2020 году, неприменим к ЮНФПА.

[JIU/REP/2020/4](#): Обзор хозяйственно-административного руководства Экономической комиссией для стран Латинской Америки и Карибского бассейна.

ПРИЛОЖЕНИЕ IV

Обзор соответствующих рекомендаций Объединенной инспекционной группы за 2022 год для рассмотрения Исполнительным советом

РЕКОМЕНДАЦИИ	ЗАМЕЧАНИЯ РУКОВОДСТВА
<p>Обзор внутренних механизмов досудебного обжалования, имеющихся в распоряжении сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/2)</p>	
<p>Рекомендация 5. Директивным и руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует направить своим исполнительным главам, которые еще этого не делают, просьбу ежегодно, начиная с 2025 года, представлять им доклады о функционировании их официальных внутренних механизмов обжалования, включая специализированные механизмы защиты. Доклады должны содержать подробную информацию о количестве, предмете и результатах рассмотрения апелляций, включая дела, признанные не подлежащими рассмотрению, информацию о демографических характеристиках заявителей и информацию о том, были ли обжалованные решения одобрены или пересмотрены, в разбивке по видам разбирательства, если это применимо.</p>	<p>ОИГ рекомендует руководящим органам обязывать соответствующих исполнительных глав ежегодно представлять им доклад о функционировании их официальных внутренних механизмов досудебного обжалования, включая специализированные механизмы защиты. ОИГ рекомендует включать в доклады подробную информацию о количестве, предмете и результатах рассмотрения апелляций, включая дела, признанные не подлежащими рассмотрению, информацию о демографических характеристиках заявителей и информацию о том, были ли обжалованные решения одобрены или пересмотрены, в разбивке по видам разбирательства, если это применимо. Применительно к ЮНФПА такие доклады распространяются на проведение оценки качества управления и опровержение результатов служебной аттестации.</p> <p>Несмотря на то что необходимые данные уже имеются или могут быть собраны, три аспекта данной рекомендации вызывают беспокойство Администрации. Во-первых, информация о запросах на проведение оценки качества управления уже сейчас ежегодно представляется Генеральной Ассамблее в ежегодном докладе Генерального секретаря Генеральной Ассамблее об отправлении правосудия. Во-вторых, подготовка и представление доклада о соответствующих данных Исполнительному совету окажет дополнительную управленческую нагрузку на Администрацию и членов Исполнительного совета. Это также повлечет за собой расходы на оплату рабочего времени сотрудников. В-третьих, соответствующие данные будут касаться технических и административных вопросов. Вызывает сомнения тот факт, что такая информация и данные будут значимы или полезны для Исполнительного совета при выполнении возложенных на него функций.</p>

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 запросить у своих исполнительных глав оценку системы подотчетности своей организации с учетом обновленной эталонной системы подотчетности ОИГ и при необходимости скорректировать ее к концу 2024 года.

ЮНФПА принимает рекомендацию о принятии единой системы подотчетности и надзора, которую планируется внедрить к концу 2025 года и полностью ввести в действие к июню 2026 года. Система будет включать в себя элементы существующих руководящих документов, в том числе правила и положения ЮНФПА, и учитывать выводы различных надзорных проверок, таких как проверка системы подотчетности ОИГ и проверка управления, инициированная Исполнительным советом в 2023 году. Несмотря на одобрение данной инициативы, ЮНФПА выражает обеспокоенность по поводу ограничительного характера предлагаемой системы и контрольных показателей и подчеркивает проблемы, которые могут возникнуть в связи с их унифицированным применением в организациях с децентрализованной деятельностью, таких как ЮНФПА.

ЮНФПА согласен с предложением Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций о продлении срока внедрения — конец 2026 года, — чтобы у организаций было достаточно времени для оценки существующей системы, проведения тщательного внутреннего и внешнего анализа, обновления системы и получения необходимых разрешений. Увеличение сроков также учитывает потенциальную финансовую нагрузку, связанную с выполнением этих рекомендаций в условиях ограниченных ресурсов. Кроме того, ЮНФПА подчеркивает, что отсутствие отдельной системы не означает отсутствие подотчетности в организации. Существуют альтернативные методы обеспечения подотчетности в рамках существующей политики, процедур и механизмов управления в организации, предполагающие иной подход к обеспечению подотчетности без создания отдельной системы.

<p>Рекомендация 2. Начиная с 2025 года директивные органы и/или руководящие органы организаций системы Организации Объединенных Наций должны обеспечить охват планами надзора подразделений внутреннего надзора всех элементов их системы подотчетности в разумные сроки и привести обоснование в случае неполного охвата.</p>	<p>ЮНФПА признает важность комплексного плана надзора для обеспечения прозрачности и подотчетности. Стратегический план ЮНФПА на 2022–2025 годы, его система оценки результатов и бюджет приведены в соответствие с системой подотчетности ЮНФПА (2007). Хотя OАIS строит свои планы по обеспечению гарантий с учетом периода действия Стратегического плана ЮНФПА и охватывает большинство элементов системы подотчетности в рамках отдельных аудиторских заданий (например, аудиты страновых отделений, региональных отделений и бизнес-процессов), при подготовке своих годовых планов OАIS использует методологию, основанную на оценке рисков, и проводит аудиторские проверки на тестовой основе, чтобы добиться достаточного охвата для вынесения ежегодного заключения о процессах руководства, управления рисками и внутреннего контроля организации в рамках имеющихся ресурсов. В связи с этим предполагается, что согласно подходу на основе оценки рисков в разумные сроки (в контексте существующей системы подотчетности под этим понимается как минимум период действия Стратегического плана ЮНФПА и его бюджета на четыре года) можно добиться лишь относительно обоснованного (но не полного) охвата системы. В соответствии с решением Исполнительного совета 2023/7, начиная с 2024 года OАIS представляет Совету свои ежегодные планы по обеспечению гарантий. OАIS также начало тесное сотрудничество с Управлением независимой оценки ЮНФПА, которое может обеспечить оценку в рамках системы подотчетности. Оговорка о предоставлении обоснования в случае неполного охвата системы имеет решающее значение для принятия рекомендации и практических аспектов ее реализации.</p>
<p>Обзор политики и практики работы в области охраны психического здоровья и благополучия в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/4)</p>	
<p>Рекомендация 3. Директивные и руководящие органы организаций системы Организации Объединенных Наций должны потребовать от исполнительных глав представить к концу 2026 года обновленную информацию о разработке и реализации плана действий по охране психического здоровья и благополучия на рабочем месте, составленного в соответствии с их собственным подходом, опирающимся на фактические данные.</p>	<p>ЮНФПА поддерживает данную рекомендацию и готов предоставить необходимые обновленные сведения о разработке и реализации плана действий по защите психического здоровья и благополучия на рабочем месте.</p>