



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

Distr.: General  
16 April 2014  
Russian  
Original: English

Ежегодная сессия 2014 года  
17–19 июня 2014 года  
Пункт 5 предварительной повестки дня  
Вопросы ревизии

**Доклад Консультативно-ревизионного комитета  
за период с 1 января 2013 года по 31 декабря 2013 года**

**Введение**

1. В соответствии с пунктом 30 круга полномочий Консультативно-ревизионного комитета второй доклад, представляемый заместителю Генерального секретаря/Директору-исполнителю Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины»), содержит краткое описание работы, проделанной Консультативно-ревизионным комитетом, и консультативных услуг, оказанных им в 2013 году. Настоящий доклад представляется Исполнительному совету и, по запросу, Председатель препровождает доклад Комиссии.

**Справочная информация**

2. В мае 2012 года заместитель Генерального секретаря/Директор-исполнитель Структуры «ООН-женщины» утвердила круг полномочий надзорного комитета, впоследствии получившего название «Консультативно-ревизионный комитет». С утвержденным кругом полномочий можно ознакомиться по следующему адресу: [www.unwomen.org/en/about-us/accountability/audit](http://www.unwomen.org/en/about-us/accountability/audit).

3. В пункте 1 круга полномочий говорится, что Комитет был создан для оказания заместителю Генерального секретаря/Директору-исполнителю на основе передовой практики независимых внешних консультативных услуг, касающихся структуры и систем подотчетности организации, включая управление рисками. Комитет оказывает руководителю Структуры помощь в выполнении возложенных на нее надзорных функций в соответствии с передовой практикой. Круг полномочий утверждается заместителем Генерального секретаря/Директором-исполнителем, и, по мере необходимости, в него могут периодически вноситься изменения. Комитет выполняет консультативные функции и не явля-



ется руководящим органом; никакие формулировки или положения круга полномочий не подразумевают обратного.

4. В сентябре 2012 года руководитель Структуры «ООН-женщины» официально учредила Консультативно-ревизионный комитет в целях дальнейшего повышения подотчетности и «поощрения надлежащего управления и высоких этических стандартов, а также принятия и использования руководством передовой практики управления рисками и финансовыми вопросами» в рамках Структуры «ООН-женщины» в соответствии с пунктом 2 круга полномочий.

5. Заместитель Генерального секретаря/Директор-исполнитель назначила следующих пять членов: Кэтрин Бертини (Соединенные Штаты Америки), Уильяма Фаулера (Соединенные Штаты Америки), Элизабет МакРе (Канада), Йена Тина Мака (Сингапур) и Франка Сапа (Бельгия). В целом Комитет состоит из сотрудников, имеющих практический опыт работы в области финансовых и программных вопросов, бухгалтерского учета, управления, внутренней ревизии и расследований, внешней ревизии и внутреннего контроля и процедур и методологии управления рисками и межправительственной и нормотворческой деятельности и процессов Организации Объединенных Наций.

6. В соответствии с пунктами 6 и 7 круга полномочий все члены Комитета самостоятельны в своих действиях, не зависят от Структуры «ООН-женщины» и не подотчетны ей. Кроме того, члены Комитета заполняют ежегодную декларацию независимости для представления заместителю Генерального секретаря/Директору-исполнителю, что обеспечивает прозрачность в работе членов Комитета, которые выполняют порученные им задачи, не задевая ничьих интересов.

### **Деятельность и рекомендации Консультативно-ревизионного комитета по состоянию на 31 декабря 2013 года**

7. В 2013 году Консультативно-ревизионный комитет провел четыре совещания в режиме прямого диалога: 21 и 22 января, с 23 по 25 апреля, 9 и 10 июля и 19 и 20 ноября, и участвовал в трех сеансах телеконференционной связи: 10 мая, 22 июля и 5 сентября. От Структуры «ООН-женщины» на этих совещаниях присутствовали заместитель Генерального секретаря/Директор-исполнитель, два заместителя Директора-исполнителя и руководители соответствующих программ и оперативных подразделений. В соответствии с действующим порядком заседания Комитета также проводились без присутствия на них представителей руководства и отдельно с участием Генерального секретаря/Директора-исполнителя, Комиссии ревизоров, Директора Управления ревизии и расследований и Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), отвечающей за работу Группы ревизии Структуры «ООН-женщины», с которыми Комитет встречался за закрытыми дверями. Председатель Комитета также участвовал в работе второй регулярной сессии Исполнительного совета в сентябре 2013 года. Помимо участия в работе официальных заседаний члены Комитета продолжили практику участия во внутренних консультациях и дискуссиях, проверках документации и консультировании руководства Структуры «ООН-женщины» по телефону и с использованием электронной почты.

8. Велись и утверждались протоколы совещаний. Комитет регулярно взаимодействует с заместителем Генерального секретаря/Директором исполнителем в ходе каждого совещания и представляет официальные отчеты по итогам работы каждого выездного заседания.

#### **Комиссия ревизоров**

9. Комитет проводил регулярные заседания с Комиссией ревизоров для обмена соответствующей информацией и разъяснения осуществляемых стратегий с целью обеспечить всесторонний аудиторский охват деятельности Структуры «ООН-женщины», куда входит и работа Группы ревизии Структуры «ООН-женщины». Вместе с представителями Комиссии ревизоров Комитет обсуждал вопросы существа на каждой из своих личных встреч.

10. Комитет регулярно получал обновленную информацию о ходе осуществления рекомендаций, содержащихся в докладах Комиссии ревизоров, и поддерживает усилия Структуры «ООН-женщины» по урегулированию нерешенных вопросов, особенно в части рассмотрения основных системных и стратегических вопросов на последовательной и постоянной основе.

#### **Организационные задачи и децентрализация**

11. Руководство широко информировало Комитет об организационных трудностях, с которыми сталкивалась Структура «ООН-женщины» после ее официального создания в 2011 году, когда четыре организации системы Организации Объединенных Наций были объединены в одну структуру, получившую название Структура «ООН-женщины». К числу этих трудностей относятся: укрепление организационной базы для формирования новой единой организации со своей культурой; создание региональной архитектуры в рамках перехода Структуры «ООН-женщины» от централизованной к децентрализованной управленческой модели к концу 2013 года; и изменение методов управления для создания внутреннего потенциала на базе новых и пересмотренных систем и рабочих процессов и практики набора, расстановки и повышения квалификации кадров.

12. Комитет отмечает, что по состоянию на декабрь 2013 года работа по созданию региональной архитектуры Структуры «ООН-женщины», сопровождавшаяся передачей полномочий из центра на места, продолжалась. Комитет отдает себе отчет в том, что региональным и другим полевым отделениям требуется соответствующий потенциал для осуществления своих полномочий в условиях децентрализации рабочих процессов, и отмечает, что в центре и на местах должен обеспечиваться необходимый контроль для отслеживания и смягчения оперативных и стратегических рисков. Комитет считает, что Структура «ООН-женщины» должна позаботиться о том, чтобы в полевых отделениях имелись в этом плане все необходимые возможности и чтобы там были созданы органы и механизмы внутреннего контроля и отчетности, и призывает Структуру «ООН-женщины» активизировать свою работу по формированию региональной архитектуры.

13. С учетом того факта, что строительство региональной архитектуры является одним из организационных приоритетов Структуры, Комитет подчеркивает важность разработки базовых показателей эффективности деятельности для оценки и контроля прогресса в осуществлении в регионе мероприятий, кото-

рые переходят на 2014 год; выявления и ослабления рисков и внесения любых необходимых корректировок; а также информирования о результатах и преимуществах, которые должна принести с собой децентрализация.

14. Комитет также отдает себе отчет в трудностях с укомплектованием каждого полевого отделения квалифицированными специалистами и организацией учебной работы, чтобы ознакомить всех сотрудников организации с методами контроля и стратегиями управления рисками. В этой связи можно порекомендовать Структуре «ООН-женщины» внедрить у себя систему управления кадровым потенциалом и планирования кадрового резерва, а также взять на вооружение политику ротации и мобильности.

15. Комитет отдает себе отчет в потенциальных возможностях создания региональной архитектуры в плане укрепления нормативной роли Структуры «ООН-женщины» на страновом уровне, а также в плане расширения связей в интересах межучрежденческой координации и мобилизации ресурсов на местном уровне. Комитет также отмечает трудности с мобилизацией ресурсов в 2012 и 2013 годах. Без увеличения объема взносов ресурсов Структура может оказаться недостаточно для выполнения ее мандата. Комитет рекомендует Структуре «ООН-женщины» разработать всеобъемлющую стратегию и план мобилизации ресурсов, прежде всего по неосновным ресурсам.

16. Комитет отмечает, что запланированные на 2013 год результаты уступают предусмотренным в бюджете на 2012–2013 годы. Комитет согласен со Структурой «ООН-женщины» в том, что необходимо увеличить темпы мобилизации ресурсов, особенно неосновных, и повысить эффективность работы партнеров. Комитет также считает, что Структура «ООН-женщины» должна более прагматично подходить к созданию региональной архитектуры и реализации страновых программ, ориентируясь в первую очередь на запросы стран, особенно в свете трудностей с мобилизацией ресурсов, о которых говорится в пункте 15 настоящего доклада.

#### **Общеорганизационное управление рисками**

17. Комитет отдает себе отчет в том, что в Структуре «ООН-женщины» неформальная работа по управлению рисками ведется и включает определение и смягчение рисков. Структура «ООН-женщины» сейчас также занимается выработкой политики общеорганизационного управления рисками и сотрудничает с другими учреждениями Организации Объединенных Наций в обобщении опыта, накопленного в реализации стратегий и процессов в области общеорганизационного управления рисками. Комитет поддерживает Структуру «ООН-женщины» в ее усилиях конкретизировать сроки и подчеркнуть важность разработки и реализации стратегии общеорганизационного управления рисками, ориентированной на результаты и на определение и устранение рисков в масштабах всей Структуры и в ее совместной работе с другими органами.

#### **Функция оценки**

18. Комитет поддерживает проделанную к настоящему моменту работу по кадровому и финансовому обеспечению функции оценки и разработке механизмов и руководства по проведению политики и укреплению потенциала в области оценки. Комитет подчеркивает важность централизованного и децентрализованного надлежащего кадрового и финансового наполнения функции

оценки, а также обеспечения того, чтобы результаты оценки отражали ожидаемые достижения, предусмотренные стратегическим планом, и использовались для расширения базы знаний и улучшения результатов работы. В этом плане очень важно, чтобы ежегодный доклад с результатами оценки имел практический, реалистический и пригодный для работы характер и четко отражал ход реализации программ.

### **Внутренняя ревизия**

19. Комитет отмечает, что в декабре 2011 года Структура «ООН-женщины» заключила с Управлением внутренней ревизии и расследований ПРООН соглашение о проведении внутренних ревизий и расследований от имени Структуры «ООН-женщины» и что в 2013 году было заключено еще одно такое соглашение сроком на два года. Комитет предлагает Структуре «ООН-женщины» внимательно изучить вопрос, насколько оправданной является передача на внешний подряд функций внутренней ревизии, и рассмотреть другие возможные варианты, пригодные с финансовой и практической точек зрения.

20. Комитет отдает себе отчет в том, что Группа ревизии Структуры «ООН-женщины», созданная на основании такого соглашения, оперативно не зависит от ПРООН. Однако Комитет по-прежнему не исключает возможности конфликта интересов, потому что ПРООН выполняет часть административных функций Структуры «ООН-женщины» по другим соглашениям, например руководит работой ее казначейской службы. В порядке компенсационного контроля и для обеспечения прозрачности представляется важным учредить при Структуре «ООН-женщины» независимый надзорный орган для контроля за исполнением функций внутренней ревизии и достигнутыми результатами. Кроме того, от Директора Управления внутренней ревизии и расследований требуется обеспечить регулярную отчетность перед Структурой «ООН-женщины» и поддерживать постоянные контакты с ее руководством.

21. Комитет рассмотрел ежегодный план работы Группы ревизии Структуры «ООН-женщины» на 2013 год и рекомендовал утвердить план в принципе с некоторыми предложенными разъяснениями. Комитет регулярно получал информацию о результатах различных ревизорских проверок, проведенных в 2013 году, в том числе по системным вопросам, представляющим общий интерес.

22. Комитет принял к сведению рост объема ресурсов Группы ревизии Структуры «ООН-женщины» в 2013 году и высказался в поддержку дальнейшего укрепления функций внутренней ревизии в Структуре «ООН-женщины» для повышения эффективности аудиторского охвата в планах ревизий на будущее, особенно с учетом строительства региональной архитектуры и децентрализации полномочий. Важно также создать достаточный потенциал внутренней ревизии, такой, который позволил бы Комиссии ревизоров полностью полагаться на результаты внутренней ревизии.

23. Комитет рассмотрел ежегодный план работы Группы ревизии Структуры «ООН-женщины» на 2014 год и предложил ряд изменений к нему, а также высказался за расширение его охвата ввиду возросшего объема ресурсов Группы. Комитет подтверждает важность регулярного мониторинга и оценки объема ресурсов Группы ревизии Структуры «ООН-женщины» и ее возможностей

быть на уровне всех тех требований, которые предъявляет к ее работе Структура «ООН-женщины».

24. Комитет вновь отмечает принятое 30 ноября 2012 года решение 2012/10 Исполнительного совета (см. [UNW/2012/16](#)) о раскрытии информации по итогам внутренней ревизии и соответствующий документ о стандартных оперативных процедурах осуществления этого решения (стандартные оперативные процедуры № 860 Управления ревизии и расследований). Комитет вновь рекомендует Структуре «ООН-женщины» разработать и осуществлять коммуникационную стратегию для обеспечения того, чтобы достигнутые результаты и рекомендации и решения руководства по итогам ревизии распространялись доступным для понимания и транспарентным способом, особенно в тех случаях, когда в докладах о внутренней ревизии выявляются системные и повторно возникающие вопросы.

### **Расследования**

25. Комитет регулярно получал от Управления ревизии и расследований обновленную информацию о ведущихся расследованиях вместе с информацией о характере предполагаемых нарушений и ходе их расследования. Комитет отмечает усилия, которые предпринимаются для распространения информации о работе «горячей линии» для сообщений о случаях мошенничества, и значительный рост числа дел, которыми занималось Управление в 2013 году, по сравнению с 2012 годом.

### **Финансовые ведомости**

26. Комитет рассмотрел и предложил уточнения к типовым финансовым ведомостям в части предъявляемых к Структуре «ООН-женщины» требований раскрытия информации и к проекту финансового отчета за год, закончившийся 31 декабря 2012 года. Речь идет о первых финансовых ведомостях Структуры, подготовленных в соответствии с Международными стандартами учета в государственном секторе (МСУГС). Переход на МСУГС потребовал внесения значительных изменений в методы бухгалтерского учета, которыми ранее пользовалась Структура «ООН-женщины». Комитет отмечает активную работу Структуры «ООН-женщины» по обеспечению полного перехода на МСУГС в течение короткого промежутка времени.

### **Отношения с Программой развития Организации Объединенных Наций**

27. Комитету известно о том, что Структура «ООН-женщины» заключила соглашения с ПРООН для выполнения некоторых административных функций Структуры, например для оказания казначейских услуг и управления инвестиционным портфелем. Поскольку Структура «ООН-женщины» по-прежнему отвечает за общие показатели работы, Комитет обращает внимание на важность осуществления Структурой «ООН-женщины» соответствующих процессов и процедур для обеспечения того, чтобы все переданные на внешний подряд функции выполнялись должным образом. Что касается инвестиционного портфеля, то Структуре «ООН-женщины» можно было бы рекомендовать рассмотреть возможность обращения к специализированной инвестиционной компании для управления портфелем инвестиций и консультаций относительно оптимизации доходов.

**Стратегический план на 2014–2017 годы**

28. Комитет регулярно получал информацию о ходе разработки и содержании обновленного стратегического плана на 2014–2017 годы (UNW/2013/6). Комитет отдает себе отчет в том, что обновленный стратегический план более тесно увязан с мероприятиями Структуры «ООН-женщины», что таблица результатов в области управления по смыслу эквивалентна новому термину «организационная эффективность и результативность» и что Структура «ООН-женщины» сотрудничает с другими партнерами системы Организации Объединенных Наций в выработке общего подхода к планированию.

**Заключительные соображения**

29. Консультативно-ревизионный комитет Структуры «ООН-женщины» рассмотрел доклад о деятельности в области внутренней ревизии и расследований за период с 1 января по 31 декабря 2013 года (UNW/2014/4), подлежащий представлению Исполнительному совету на его ежегодной сессии, и, принимая к сведению значительные результаты, достигнутые в области внутренней ревизии, соглашается с содержанием доклада.

30. Комитет выступает в поддержку дальнейшего усиления внутреннего контроля и подотчетности в Структуре «ООН-женщины».

## Приложение

### **Ответ руководства на доклад Консультативно-ревизионного комитета**

1. Руководство Структуры «ООН-женщины» приветствует второй доклад Консультативно-ревизионного комитета и выражает признательность уважаемым членам Комитета за их приверженность выполнению мандата организации. Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин, по мнению Структуры, стоят в ряду главных задач XXI века. Структура «ООН-женщины» приступила к работе в 2011 году и преисполнена решимости изменить «правила игры» для женщин и девочек во всем мире.

#### **Комиссия ревизоров**

2. Руководство Структуры «ООН-женщины» высоко ценит рекомендации Консультативно-ревизионного комитета относительно необходимости последовательного рассмотрения замечаний Комиссии ревизоров Организации Объединенных Наций в части внешней ревизии вместе с окончательными выводами, особенно когда речь идет о системных и стратегических вопросах. Достигнут заметный прогресс в выполнении рекомендаций, вынесенных по итогам ревизий, как об этом говорится в докладе Комиссии ревизоров Организации Объединенных Наций ([A/68/5/Add.13](#) и Согг. 1 и 2) за год, закончившийся 31 декабря 2012 года. По состоянию на 31 декабря 2013 года были осуществлены 23 из 28 рекомендаций, вынесенных ревизорами в 2011 году, а выполнение 5 рекомендаций продолжалось. Аналогичным образом, реализованы 4 из 17 рекомендаций на 2012 год, и разрабатываются планы действий по выполнению остальных 13 рекомендаций. Руководство Структуры «ООН-женщины» преисполнено решимости обеспечить постоянный контроль за осуществлением рекомендаций, вынесенных Комиссией ревизоров по результатам внешних ревизий.

#### **Организационные задачи и децентрализация**

3. Руководство Структуры согласно с рекомендациями Комитета о важности дачи периодической оценки рискам и реализации преимуществ по мере организационного становления Структуры «ООН-женщины». В течение 2013 года Структура «ООН-женщины» продолжила успешную работу по строительству региональной архитектуры и передаче прав на принятие решений региональным и страновым отделениям в соответствии с утвержденным порядком проведения внутренней ревизии и делегирования полномочий.

4. Открытием в Стамбуле, Турция, регионального отделения для региона Европы и Центральной Азии Структура «ООН-женщины» завершила свою работу над созданием региональных офисов и строительством региональной архитектуры. Руководство Структуры «ООН-женщины» согласно с замечаниями Комитета о важности мониторинга хода строительства региональной архитектуры, информировало Исполнительный совет о достигнутом на сегодня прогрессе и будет и далее информировать его по этим вопросам посредством представления ежегодного доклада. Руководство Структуры «ООН-женщины» продолжит анализировать риски и вносить необходимые коррективы в работу. Показатели эффективности работы, которые будут доводиться до сведения Ис-



полнительного совета, будут служить общим для всех механизмом отслеживания прогресса и результатов создания новой архитектуры вместе со стандартной процедурой корпоративного контроля Структуры в таких областях, как исполнение программ и набор персонала. Двенадцать показателей эффективности работы охватывают три следующих направления: а) начало работы региональных отделений; б) укрепление базы страновых отделений и обеспечение большей гибкости в их работе; и с) повышение действенности и эффективности работы Структуры «ООН-женщины».

5. Укрепление институциональной базы, набор и повышение квалификации персонала по-прежнему относятся к ключевым направлениям работы Структуры «ООН-женщины». Руководство согласно с рекомендациями Комитета относительно необходимости перехода на методы ротации/мобильности, управления кадровым потенциалом и планирования кадрового резерва. После назначения в марте 2014 года нового директора людских ресурсов Структуры «ООН-женщины» эти инициативы получают необходимую динамику и вберут в себя опыт уже проделанной предварительной работы.

6. Мобилизация ресурсов является главной организационной задачей Структуры «ООН-женщины», и требуется удвоить усилия, особенно в том, что касается привлечения неосновных ресурсов. В 2013 году успешно проводилась в жизнь стратегия Структуры «ООН-женщины», направленная на расширение донорской базы и увеличение числа государств-членов, чьи взносы в бюджет основных взносов составляют более 10 млн. долл. США. Структура «ООН-женщины» сообщила о значительном — на 33 процента — увеличении объема взносов в бюджет основных ресурсов, до 152 млн. долл. США по сравнению с 114 млн. долл. США в 2012 году. Структура «ООН-женщины» поставила перед собой задачу в 2014–2015 годах нарастить бюджет основных взносов до 340 млн. долл. США и продолжит работу над реализацией этой стратегии роста.

7. Одновременно разрабатываются меры по привлечению неосновных взносов для выхода на запланированный на 2014/15 год объем бюджета в 350 млн. долл. США. В большинстве полевых отделений осуществляются планы действий по мобилизации ресурсов посредством использования различных возможностей на местном уровне. В центре для сотрудников региональных и страновых офисов организована работа учебных курсов по вопросам мобилизации ресурсов, а региональные офисы оказывают все более активную поддержку в работе по мобилизации ресурсов страновым офисам. Представители Структуры «ООН-женщины» взаимодействуют с представителями доноров на страновом уровне, где принимается большинство решений по мобилизации неосновных ресурсов. Неоднократно в качестве механизма мобилизации ресурсов использовались стратегические записки/ежегодные планы работы.

8. Руководство Структуры «ООН-женщины» высоко ценит поддержку со стороны Комитета в ориентировании стратегий мобилизации ресурсов на достижение целей, поставленных в стратегическом плане на 2014–2017 годы.

#### **Общеорганизационное управление рисками**

9. Руководство Структуры «ООН-женщины» принимает к сведению рекомендацию Комитета о создании соответствующих механизмов управления операционными рисками на уровне страновых и региональных офисов и в центре.

В настоящее время Структура «ООН-женщины» работает над совершенствованием и формализацией своего подхода и своих процессов в области общеорганизационного управления рисками, сотрудничая с другими учреждениями Организации Объединенных Наций в обобщении накопленного опыта.

#### **Функция оценки**

10. Руководство Структуры «ООН-женщины» согласно с замечаниями Комитета и подтверждает стратегическое значение его функции оценки с точки зрения повышения эффективности и действенности потенциала программирования на национальном уровне. В настоящее время Структура «ООН-женщины» занимается внедрением системы контроля качества с целью обеспечить отделения необходимыми им финансовыми и кадровыми ресурсами, чтобы они смогли завершить свою работу над планами оценки. В ноябре 2013 года Структура «ООН-женщины» назначила первого директора Отдела оценки, специалиста мирового класса в области гендерной оценки и в вопросах равенства. Под руководством нового директора Структура «ООН-женщины» в настоящее время играет роль глобального партнерства и через ЭВАЛПАРТНЕРЗ объединяет более 30 членов, в число которых входят Группа Организации Объединенных Наций по вопросам оценки, ПРООН, Детский фонд Организации Объединенных Наций, Сеть по оценке развития Комитета содействия развитию Организация экономического сотрудничества и развития (ЭВАЛНЕТ), правительства нескольких стран, организации гражданского общества, многосторонние банки развития, частные фонды и академические организации.

11. Структура «ООН-женщины» продолжает играть заметную роль в общесистемной координации деятельности в области гендерной оценки и в формировании базы знаний в этой области. Структура расширила портал оценки гендерного равенства, участвует в даче совместных оценок и формировании новых партнерств, например выступила с инициативой ЭВАЛПАРТНЕРЗ, и содействовала использованию показателей оценки на основе общесистемного плана действий по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

#### **Внутренняя ревизия и расследования**

12. Руководство Структуры «ООН-женщины» отмечает осмотрительный подход со стороны Комитета к даче непрерывной оценки экономической эффективности договоренностей с ПРООН относительно внешнего подряда. Руководство принимает к сведению обеспокоенность Комитета по поводу потенциального конфликта интересов в связи с выполнением ПРООН функций внутренней ревизии Структуры «ООН-женщины», а также других переданных на внешний подряд функций, например казначейских, эксплуатации информационно-коммуникационных систем и начисления заработной платы, выплаты пособий и производства других платежей. Руководство будет и далее осуществлять мониторинг соотношения цена-качество и изучать различные варианты передачи на внешний подряд по мере дальнейшего становления организации.

13. Руководство Структуры «ООН-женщины» признательно Комитету за оказанную им в 2013 году поддержку в дальнейшем наращивании потенциала внутренней ревизии и внесении соответствующих изменений в план организации ревизорской работы. В настоящее время проводятся регулярные кварталы-

ные брифинги с участием заместителя Генерального секретаря/Директора-исполнителя Структуры «ООН-женщины» и Директора Управления ревизии и расследований ПРООН.

14. Руководство Структуры «ООН-женщины» отмечает рекомендацию Комитета относительно целесообразности разработки коммуникационных стратегий и принимает меры для ознакомления доноров с отчетами по результатам конкретных внутренних ревизий, публикуемыми в соответствии с требованием о раскрытии информации, действующим с 1 декабря 2012 года.

15. Руководство Структуры «ООН-женщины» принимает к сведению выраженную Комитетом признательность за его регулярное информирование о результатах расследований и за оповещение о работе «горячей линии» для сообщений о случаях мошенничества.

#### **Финансовые ведомости**

16. Руководство Структуры «ООН-женщины» признательно Комитету за его слова о том, что Структура тщательно спланировала свою работу по переходу за короткий срок на МСУГС. Комиссия ревизоров отметила, что «успешное внедрение системы учета в соответствии с МСУГС — это важное достижение, свидетельствующее о высокой степени приверженности руководства, особенно с учетом относительно недолгой истории существования Структуры и уровня готовности, ранее отмеченного Комиссией» (см. [A/68/5/Add.13](#), глава II).

#### **Отношения с Программой развития Организации Объединенных Наций**

17. Руководство Структуры «ООН-женщины» согласно с замечанием Комитета относительно важности мониторинга выполнения функций, переданных на внешний подряд ПРООН. Что касается ключевых функций, выполняемых ПРООН от имени Структуры «ООН-женщины», то руководство и Отдел управления и администрирования приняли следующие меры контроля за тем, чтобы переданные на внешний подряд функции выполнялись должным образом: а) в части казначейских услуг Структура «ООН-женщины» согласилась придерживаться инвестиционной политики и руководящих принципов ПРООН на этот счет и ежеквартально обсуждать с ПРООН свою инвестиционную деятельность; б) что касается платежей и выверки банковских счетов, то каждый месяц Структура «ООН-женщины» проверяет банковские выверки, подготовленные ПРООН; и с) в кадровых вопросах Структура «ООН-женщины» использует механизм утверждения платежных ведомостей в целях проверки представляемой ПРООН информации для начисления заработной платы работающим в центральных органах международным сотрудникам категории специалистов и общего обслуживания. Кроме того, Структура «ООН-женщины» в течение года, закончившегося 31 декабря 2012 года, получала от заместителя помощника Администратора ПРООН сертификационное письмо по каждой операции, совершенной от имени Структуры «ООН-женщины».

#### **Стратегический план на 2014–2017 годы**

18. Руководство Структуры «ООН-женщины» признательно Комитету за поддержку в разработке обновленного стратегического плана на 2014–2017 годы ([UNW/2013/6](#)), параметры стоимостной классификации и сроки реализации которого были увязаны с аналогичными параметрами и сроками других фондов и

программ Организации Объединенных Наций. Структура «ООН-женщины» продолжает сотрудничать с партнерами как из числа учреждений системы Организации Объединенных Наций, так и из числа не входящих в нее учреждений в достижении стратегических целей обеспечения гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и девочек.

---