



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

Рассылка: Общая  
27 мая 2016 года

Оригинал:  
Английский/Арабский/Испанский/  
Китайский/Русский/Французский

Ежегодная сессия 2016 года  
27–28 июня 2016 года  
Пункт 4 предварительной повестки дня  
Вопросы ревизии

## Доклад Консультативно-ревизионного комитета за период с 1 января по 31 декабря 2015 года

### I. Введение

1. В соответствии с пунктом 29 круга полномочий Консультативно-ревизионного комитета (КРК) четвертый доклад Комитета, 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 КРК, и консультативных услуг, оказанных им в 2015 году. Настоящий доклад представляется Исполнительному совету и, по запросу, Председатель препровождает доклад Совету.

### Справочная информация

2. В мае 2012 года заместитель Генерального секретаря / Директор-исполнитель Структуры «ООН-женщины» утвердила первоначальный круг полномочий надзорного комитета, впоследствии получившего название КРК. В данный круг полномочий по мере необходимости могут периодически вноситься изменения. В январе 2016 года заместитель Генерального секретаря / Директор-исполнитель Структуры «ООН-женщины» утвердила пересмотренный круг полномочий, который имеется по 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 независимых внешних консультативных услуг на основе передовой практики, касающихся структуры и систем подотчетности организации, включая управление рисками. Комитет оказывает руководителю Структуры помощь в выполнении возложенных на это лицо надзорных функций в соответствии с надлежащей передовой практикой. Комитет выполняет консультативные функции и не является

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

4. В сентябре 2012 года заместитель Генерального секретаря / Директор-исполнитель Структуры «ООН-женщины» официально учредила КРК 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. В течение 2015 года в состав КРК входили следующие пять членов: Кэтрин Бертини (Соединенные Штаты Америки, январь–октябрь 2015 года), Уильям Фаулер (Соединенные Штаты Америки), Элизабет Мак-Ре (Канада), Йен Тин Мак (Сингапур) и Ламин Сисе (Гамбия, с июля 2015 года). 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, внутреннего контроля, а также практики и принципов 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 не зависят от Структуры «ООН-женщины» и не подотчетны ей. Кроме того, члены Комитета ежегодно представляют заместителю Генерального секретаря / Директору-исполнителю подтверждение независимости, что обеспечивает прозрачность в работе членов Комитета, которые выполняют порученные им задачи, не задевая ничьих интересов.

## **II. Деятельность и рекомендации Консультативно-ревизионного комитета по состоянию на 31 декабря 2015 года**

7. В 2015 году КРК провел четыре совещания в режиме прямого диалога: 5 и 6 марта, с 21 по 23 апреля, 22 и 23 июля и с 18 по 20 ноября. От Структуры «ООН-женщины» на этих совещаниях присутствовали заместитель Генерального секретаря / Директор-исполнитель, два заместителя Директора-исполнителя и представители старшего руководства соответствующих программ и оперативных подразделений. В соответствии с действующим порядком также проводились заседания Комитета без присутствия на них представителей руководства и отдельные закрытые заседания с участием Генерального секретаря / Директора-исполнителя, Комиссии ревизоров и Директора Управления по ревизиям и расследованиям Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), отвечающего за работу Группы по ревизии Структуры «ООН-женщины». Кроме того, Комитет проводил встречи с сотрудником по правовым вопросам Структуры «ООН-женщины». Председатель Комитета участвовал в работе ежегодной сессии Исполнительного совета в июле 2015 года. Помимо участия в работе официальных заседаний, члены Комитета продолжили участие 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.

9. По состоянию на 31 декабря 2015 года в состав Комитета входили только четыре члена, и Комитет находился в процессе обновления. Важно отметить, что Комитет по-прежнему располагает адекватно сбалансированным сочетанием компетенции, опыта работы и культурного разнообразия своих членов, что позволяет ему по-прежнему эффективно выполнять возложенные на него функции.

#### **А. Комиссия ревизоров**

10. Комитет проводил регулярные встречи с Комиссией ревизоров для обмена соответствующей информацией и разъяснения осуществляемых стратегий с целью обеспечить всесторонний ревизионный охват деятельности Структуры «ООН-женщины», куда входит и работа Группы по ревизии Структуры «ООН-женщины».

11. Комитет регулярно получал обновленную информацию о ходе осуществления рекомендаций, содержащихся в докладах Комиссии ревизоров. Комитет поддерживает усилия Структуры «ООН-женщины» по урегулированию нерешенных проблем, особенно в части обеспечения того, чтобы основные системные и стратегические вопросы рассматривались на последовательной и непрерывной основе.

#### **В. Региональная архитектура и организационные задачи**

12. Старшее руководство широко информировало Комитет об организационных трудностях, с которыми сталкивается 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».

13. В 2014 году реализация региональной архитектуры Структуры «ООН-женщины» была завершена. Комитет осознает трудности, связанные с укомплектованием квалифицированным персоналом штаб-квартиры и каждого из отделений на местах. В течение 2015 года Структура «ООН-женщины» столкнулась с проблемой непрерывного перехода старших руководителей на другую работу, что создавало некоторое количество вакантных должностей. Это могло усугубить актуальные проблемы в том, что касается обеспечения координации потенциала, нацеленного на достижение результата, и проведения необходимой подготовки и обучения, требуемых с целью полной реализации надлежащих стратегий управления рисками и контроля в масштабах всей организации.

14. Комитет признает, что для осуществления полномочий в условиях децентрализации рабочих процессов региональным и другим отделениям на местах требуется соответствующий потенциал. Комитет также отмечает, что в штаб-квартире и на местах должны обеспечиваться надлежащие средства контроля для отслеживания и смягчения оперативных и стратегических рисков. Комитет осознает, что в течение 2015 года полномасштабное функционирование механизмов внутреннего контроля и делегирования полномочий, учитывающих особенности конкретной страны, было обеспечено не в полном объеме. Комитет

понимает, что Структура «ООН-женщины» осуществляет текущий контроль и оценку потенциала с тем, чтобы такие механизмы применялись сразу после создания соответствующих функциональных возможностей.

15. Комитет также осознает, что Структура «ООН-женщины» продолжает обновлять свою стратегию в области людских ресурсов и осуществлять инициативы по организационному развитию. Эти инициативы включают разработку комплексной системы управления результативностью и участие в межучрежденческой инициативе Организации Объединенных Наций по укреплению управления результативностью на основе передового опыта и общности проблемных областей.

16. Как отмечалось в предыдущих докладах Комитета, и с учетом того, что строительство региональной архитектуры является одним из организационных приоритетов Структуры «ООН-женщины», Комитет ожидает, что благодаря текущему контролю своих ключевых показателей результативности Структура сможет представлять существенную информацию о реализации преимуществ, включая повышение оперативной эффективности, которые, как ожидалось, должны были появиться в результате децентрализации. Комитет осознает, что в 2015 году было инициировано проведение независимой оценки региональной архитектуры, и с нетерпением ожидает возможности ознакомиться с результатами этой оценки в 2016 году.

### **С. Инициативы в области деятельности по программам**

17. Исторически сложилось так, что Структура «ООН-женщины» сотрудничает с многочисленными партнерами по осуществлению, которым выделяются небольшие финансовые ресурсы. В течение 2015 года Структура «ООН-женщины» приступила к проведению консультаций с штатными сотрудниками с целью выявления ключевых приоритетных областей или областей сосредоточения усилий, призванных еще больше упорядочить нормативно-правовую, координационную и оперативную работу Структуры. Одним из результатов этих усилий стало развертывание ведущих инициатив в области деятельности по программам. Эти инициативы призваны помочь Структуре «ООН-женщины» перейти от значительного числа небольших программ к малому числу крупных программ, облегчить мобилизацию ресурсов за счет более высокой координации усилий и выстраивать партнерские отношения в этой области с целью проведения в жизнь радикальных изменений.

18. Комитет поддерживает инициативу Структуры «ООН-женщины» по переходу к ведущим инициативам в области деятельности по программам. Комитет рекомендует разработать соответствующие показатели результативности и интегрировать их в ведущие программы для обеспечения возможности количественного измерения и включения ожидаемых результатов в отчетность. Комитет также предлагает, чтобы с самого начала в разработке этих программ принимало участие Независимое управление оценки с целью обеспечения разработки и последующего использования количественных показателей эффективности при проведении оценки воздействия программ.

19. Комитет осознает, что в рамках процесса управления преобразованиями, лежащего в основе осуществления ведущих программ, Структура «ООН-женщины» сосредоточит свое внимание на повышении компетентности

представителей Структуры «ООН-женщины» на местах в области делового развития и организации для них другой соответствующей подготовки.

20. Комитет также признает, что Структура находится в процессе осуществления инициативы по созданию системы общеорганизационного управления и отчетности, являющейся составной частью проекта по повышению эффективности рабочих процессов, реализуемого с 2014 года. Комитет осознает, что реализация этой инициативы приведет к совершенствованию и созданию систем, обеспечивающих различные улучшения процесса, включая более непосредственную увязку результатов осуществления программ и бюджетных расходов. Это также облегчит отслеживание показателей результативности и повысит качество отчетности перед донорами.

#### **D. Рамочные основы финансирования и мобилизация ресурсов**

21. Комитет высоко оценивает отдельные элементы и комплексность Рамочных основ финансирования и бюджетных процессов Структуры «ООН-женщины». Комитет подчеркивает важность обеспечения прозрачности и увязки затрат в рамках механизма финансирования — например, того, чтобы все затраты финансировались из надлежащих источников, а все централизованные расходы финансировались пропорционально из основных и неосновных ресурсов. Комитет осознает, что политика возмещения расходов была официально оформлена в декабре 2015 года, чтобы оказать надлежащую поддержку руководителям при калькуляции затрат.

22. Одним из ключевых аспектов финансовой реальности Структуры «ООН-женщины» являются ее целевые показатели и стратегии в области мобилизации ресурсов. Как отмечалось в предыдущих докладах, Комитет осознает потенциальные возможности, созданные региональной архитектурой с целью укрепления и расширения взаимосвязей в интересах межучрежденческой координации и мобилизации ресурсов на местном уровне.

23. Комитет признает, что Структура «ООН-женщины» разработала стратегию мобилизации ресурсов на 2014–2017 годы. Эта стратегия призвана создать условия для координации усилий, включая вклад в общее дело со стороны каждой части организации – под руководством заместителя Генерального секретаря / Директора-исполнителя – с целью содействия достижению целевых показателей по добровольным взносам в интересах осуществления стратегического плана Структуры «ООН-женщины» на 2014–2017 годы в полном объеме. Комитет также осознает, что в июле 2015 года Структура «ООН-женщины» провела для Исполнительного совета стратегический брифинг по мобилизации ресурсов и в настоящее время разрабатывает стратегию взаимодействия с частным сектором, которая будет окончательно доработана в 2016 году.

24. Комитет высоко оценивает действия Структуры «ООН-женщины» по увеличению своего портфеля неосновных ресурсов в 2015 году. Вместе с тем Комитет по-прежнему отмечает сохраняющиеся в 2015 году трудности с мобилизацией ресурсов Структуры. Хотя некоторые из этих проблем связаны с потерями на обменных курсах и изменениями в приоритетах доноров, другие затруднения могут также обуславливаться амбициозными целевыми показателями Структуры «ООН-женщины».

25. Комитет осознает, что целевые показатели и стратегии мобилизации ресурсов, а также их выделение могут нуждаться в совершенствовании на уровне региональных и страновых отделений. Комитет вновь заявляет о необходимости уточнения организационной ответственности и подотчетности в сфере мобилизации как основных, так и неосновных ресурсов на местах. Внедрение стандартных целевых показателей мобилизации ресурсов на уровне отделений на местах может оказаться нереалистичной задачей с учетом уникальной внешней обстановки и организационных факторов, присущих различным отделениям на местах. В отсутствие четкого распределения ответственности и реалистичных целевых показателей риски неудовлетворения потребностей в ресурсах возрастают, а ресурсы могут оказаться недостаточными для осуществления Структурой «ООН-женщины» ее мандата.

26. Более того, хотя необходимо ускорить темпы мобилизации ресурсов и повышать эффективность выполнения поставленных задач с помощью партнеров по осуществлению, Комитет рекомендует Структуре «ООН-женщины» подходить к мобилизации ресурсов осмотрительно. Структуре «ООН-женщины» следует, соответственно, остерегаться тенденции к приему всех денежных средств, что могло бы привести к возникновению необратимых долгосрочных обязательств и в будущем поставить под угрозу основной мандат Структуры.

## **Е. Общеорганизационное управление рисками**

27. В 2015 году Структура «ООН-женщины» утвердила свою политику общеорганизационного управления рисками и использовала поэтапный подход, приступив к осуществлению этой стратегии, интегрируя общеорганизационное управление рисками в основное русло своих рабочих процессов. Комитет поддерживает усилия Структуры «ООН-женщины», предпринятые на настоящий момент. Комитет вновь подтверждает важность обеспечения четкого определения подотчетности и распределения обязанностей в сфере учета рисков, разграничения между лицами, управляющими рисками, и лицами, отвечающими за учет рисков, обеспечения надлежащей конфиденциальности информации в области управления рисками, а также согласования рамочных принципов и практических методов осуществления внутреннего контроля и их интегрирования в систему общеорганизационного управления рисками.

28. Комитет также подчеркивает важность того, чтобы и Комиссия ревизоров, и лица, проводящие внутренние ревизии, были осведомлены о системе общеорганизационного управления рисками и ее составляющих.

## **Е. Функция оценки**

29. Независимое управление оценки предоставило в распоряжение Комитета свой доклад о функции оценки в Структуре «ООН-женщины» за 2014 год и план общеорганизационной оценки на 2014–2017 годы. Как отмечалось ранее, Комитет полагает, что результаты оценки должны отражать достижения, предусмотренные в Стратегическом плане, и использоваться для расширения базы знаний и повышения результативности работы. В этом отношении особенно важно, чтобы ежегодный доклад об оценке носил практический, реалистичный и пригодный для использования характер и четко отражал то, каким образом обеспечивалась эффективность реализации программ. Комитет отметил, что доклад за 2014 год

включал примеры уроков, извлеченных из проведения общеорганизационных и децентрализованных оценок, которые использовались для ускорения преобразований. Таким образом, выявление примеров удачных программ может использоваться для демонстрации возможностей и успехов Структуры «ООН-женщины», что будет способствовать мобилизации ресурсов и привлечению финансовых средств доноров.

30. Комитет продолжает подчеркивать важность централизованного и децентрализованного обеспечения функции оценки надлежащими ресурсами. Комитет осознает, что прогнозируемый на будущее бюджет осуществления функции оценки составляет 3 процента от общего бюджета реализации планов и программ Структуры «ООН-женщины», как это рекомендуется в ее политике в области оценки. Комитет считает, что с учетом размеров Структуры «ООН-женщины» и проблем нехватки ресурсов, с которыми она сталкивается, эта процентная доля представляется высокой. Соответственно, Комитет предлагает провести сопоставительный анализ/оценку этого уровня в сравнении с аналогичными международными функциями оценки, в частности в том, что касается укомплектования штатов и обеспечения ресурсами.

## **G. Внутренняя ревизия**

31. Комитет признает, что в декабре 2011 года Структура «ООН-женщины» заключила с Управлением по ревизиям и расследованиям (УРР) ПРООН Соглашение об уровне обслуживания с целью проведения внутренних ревизий и расследований от имени Структуры «ООН-женщины». Комитет отмечает, что в декабре 2013 года было заключено еще одно такое соглашение сроком на два года.

32. В 2014 году Структура «ООН-женщины» начала изучать вопрос о том, достигается ли оптимальное соотношение цены и качества при передаче функции внутренней ревизии внешним организациям или предпочтительнее осуществлять эту функцию собственными силами и средствами. В своем годовом докладе за 2014 год Комитет рекомендовал сохранить Группу по ревизии Структуры «ООН-женщины», созданную на основании Соглашения об уровне обслуживания с ПРООН, вплоть до завершения формирования структуры старшего руководства Структуры «ООН-женщины» и ее укомплектования персоналом в полном объеме, а также выявления и утверждения Исполнительным советом всех издержек и выгод от любого последующего перехода к осуществлению ревизии внутренними силами и средствами. В декабре 2015 года Структура «ООН-женщины» продлила срок действия своего Соглашения об уровне обслуживания на дополнительный двухгодичный период.

33. В своем докладе за 2014 год Комитет также рекомендовал Структуре «ООН-женщины» определить необходимый уровень достоверности результатов ревизии в процессе выбора оптимальной модели внутренней ревизии. Это является особенно важным в свете решения Исполнительного совета 2015/4, требующего, чтобы управления внутренней ревизии и расследований включали в свои годовые доклады «(а) заключение в отношении объема проделанной работы и достаточности и эффективности существующих в Структуре системы управления и механизмов контроля и управления рисками; (b) краткое резюме работы и критериев в обоснование такого заключения; ... (d) мнение относительно адекватности, достаточности и эффективности обеспечения ресурсами в интересах достижения желаемого охвата внутренними ревизиями и расследованиями».

34. Комитет вновь подтверждает важность регулярного текущего контроля и оценки уровня обеспеченности ресурсами Группы по ревизии Структуры «ООН-женщины», а также потенциала обеспечения их адекватности и достаточности для удовлетворения общих потребностей Структуры «ООН-женщины» в гарантиях результатов ревизионной работы.

Комитет отмечает, что в пункте 18 доклада о деятельности в области внутренней ревизии и расследований за период с 1 января по 31 декабря 2015 года (UNW/2016/4) указывается: «УРР обратилось с запросом о предоставлении дополнительных ресурсов на 2016 год. Несмотря на несколько обсуждений, состоявшихся в 2015 году, по состоянию на 31 декабря 2015 года руководство не приняло окончательного решения о предоставлении дополнительных ресурсов, указав на необходимость повторного рассмотрения вопроса о бюджете вместе с Исполнительным советом». Комитет высказывается в поддержку дальнейшего укрепления услуг по внутренней ревизии в Структуре «ООН-женщины» для обеспечения достаточности охвата ревизиями в планах проведения ревизий.

35. Комитет также вновь подтверждает свою рекомендацию, согласно которой Структуре «ООН-женщины» следует изучить варианты наиболее подходящей модели проведения внутренней ревизии, а именно: посредством привлечения внешнего подрядчика или собственными силами. Как отмечалось в годовом докладе КРК за 2014 год, это следует обеспечить в полной мере посредством представления всеобъемлющего проекта бюджета на рассмотрение Исполнительного совета. Исполнительный совет внимательно изучает вопрос о том, какой объем ресурсов потребуется для полного перехода к осуществлению ревизии внутренними силами в дополнение к ресурсам, необходимым для создания управленческой и административной инфраструктуры этой функции.

36. Хотя Комитет осознает, что Группа по ревизии Структуры «ООН-женщины» доводит свой годовой план работы до сведения Комиссии ревизоров, важно также, чтобы данная Группа и Комиссия ревизоров находились в процессе более регулярного текущего информационного взаимодействия и сотрудничества, обеспечивающего взаимодополняемость функций проведения ревизий. Этот аспект имеет особое значение в свете заключения, запрашиваемого Исполнительным советом, что отмечено в пункте 33.

37. Комитет осознает, что Группа по ревизии Структуры «ООН-женщины» считается оперативно независимой от ПРООН. Однако Комитет по-прежнему обеспокоен возможностью конфликта интересов, поскольку ПРООН выполняет часть административных функций Структуры «ООН-женщины» по другим Соглашениям об уровне обслуживания, касающимся, в частности, управления информационно-коммуникационными технологическими системами и административного управления расчетом заработной платы, пособий и компенсационных выплат. В качестве средства уравновешивающего контроля и для обеспечения прозрачности и максимально выгодного соотношения цены и качества Комитет вновь подтверждает важность учреждения при Структуре «ООН-женщины» независимого общеорганизационного координационного центра для осуществления надзора за деятельностью в области внутренней ревизии и обеспечения интеграции полученных результатов в структуру старшего руководства.

38. Комитет рассмотрел годовые планы работы Группы по ревизии Структуры «ООН-женщины» как на 2015, так и 2016 годы и рекомендовал утвердить эти планы в принципе. Комитет отмечает, что начиная с 2015 года этот план также



предусматривал проведение финансовых ревизий проектов, осуществляемых непосредственно Структурой «ООН-женщины», тем самым повышая уровень предоставляемых гарантий.

39. На 2017 год Комитет рекомендует группе внутренней ревизии вновь рассмотреть весь объем ревизионной работы в свете формирования региональной архитектуры. Помимо этого, процедуру проведения ежегодной оценки рисков, связанных с подразделениями и процессами как в штаб-квартире, так и отделениях на местах, возможно, потребуется доработать с тем, чтобы отразить изменения в организационной схеме, а также стратегических и оперативных приоритетах Структуры «ООН-женщины», и в максимальной степени использовать результаты, занесенные в реестры рисков Структуры, разрабатываемые в рамках системы общеорганизационного управления рисками.

40. Комитету предоставлялись ежеквартальные отчеты о ходе работы, а также краткая информация о результатах различных ревизорских проверок, проведенных в 2015 году, в том числе по общесистемным и периодически повторяющимся вопросам, представляющим интерес. Важно, чтобы Структура «ООН-женщины» принимала меры в связи с периодически повторяющимися вопросами ревизионной деятельности, особенно теми из них, которые проявляют себя в масштабах всей Структуры или носят общеорганизационный характер, например в сфере политических указаний и общеорганизационной поддержки.

## **Н. Расследования**

41. Комитет регулярно получал от УРР обновленную информацию, содержащую общий обзор ведущихся расследований вместе с разбивкой предполагаемых нарушений по их характеру, а также сведения о ходе расследования дел, принятых к производству.

42. Комитет вновь подтверждает важность получения заместителем Генерального секретаря / Директором-исполнителем и соответствующими членами старшего руководства Структуры «ООН-женщины» своевременной отчетности в отношении текущих расследований и мер, принятых руководством по итогам завершенных расследований. Таким образом Структура «ООН-женщины» может удовлетворить свою потребность в том, чтобы по делам, заслуживающим расследования, принимались надлежащие меры последующего контроля, а подотчетность Структуры «ООН-женщины» в сфере принятия решений и получаемых результатов была гарантирована. Комитет подчеркивает важность того, чтобы Структура «ООН-женщины» документировала и понимала институциональный процесс выявления и расследования правонарушений с целью обеспечения принятия надлежащих мер реагирования.

43. Комитет также отмечает трудность обнаружения ссылки, позволяющей сообщить о правонарушении с веб-сайта Структуры «ООН-женщины» для внешнего пользования. В этой связи возможны затруднения с доступом к поступающим сигналам о возможных правонарушениях. Комитет предлагает Структуре «ООН-женщины» пересмотреть свою политику в области инициативного информирования о возможных правонарушениях и порядок ее реализации с целью обеспечения того, чтобы эта политика носила достаточно всеобъемлющий характер и была понятна широкой аудитории.

## **I. Финансовые ведомости**

44. Комитет рассмотрел проекты финансовых ведомостей за год, закончившийся 31 декабря 2014 года. Комитет высоко оценивает получение Структурой «ООН-женщины» заключения по итогам ревизии без оговорок от Комиссии ревизоров четвертый год подряд со времени ее образования в 2010 году. Финансовая отчетность Структуры «ООН-женщины» продолжает совершенствоваться и дорабатываться по мере необходимости. Комитет подчеркивает важность назначения постоянного Директора по вопросам управления и администрирования – должность, остающаяся вакантной с 28 марта 2015 года, – с тем чтобы обеспечить поддержание эффективности работы в области управления финансами и подготовки финансовой отчетности.

45. Комитет вновь подтверждает, что Структура «ООН-женщины» продолжает осуществлять тщательный текущий контроль выплаты авансовых сумм партнерам по осуществлению, и выражает понимание того, что Структура находится в процессе разработки стратегии, призванной решить проблему выплаты авансовых сумм партнерам, в том числе с целью наращивания потенциала, а также политических установок в том, что касается обесценения и списания активов.

## **J. Взаимоотношения с Программой развития Организации Объединенных Наций**

46. Как отмечалось в пункте 37, Комитету известно о том, что Структура «ООН-женщины» заключила Соглашения об уровне обслуживания с ПРООН, принявшей на себя выполнение некоторых административных функций в рамках Структуры. Поскольку Структура «ООН-женщины» по-прежнему отвечает за общую результативность работы, Комитет, соответственно, вновь подтверждает важность непрерывного осуществления Структурой «ООН-женщины» соответствующих процессов и процедур для обеспечения того, чтобы все переданные на внешний подряд функции выполнялись должным образом при оптимальном соотношении цены и качества.

## **III. Заключительные соображения**

47. КРК рассмотрел доклад о деятельности в области внутренней ревизии и расследований за период с 1 января по 31 декабря 2015 года (UNW/2016/4), подлежащий представлению Исполнительному совету на его ежегодной сессии, и принял к сведению значительные результаты, достигнутые в области внутренней ревизии.

48. Комитет высказывается в поддержку дальнейшего укрепления систем общего руководства, управления рисками, внутреннего контроля и подотчетности в рамках Структуры «ООН-женщины». Одновременно Комитет выражает обеспокоенность в связи с тем, что текущая ситуация с финансированием деятельности Структуры «ООН-женщины» может сказаться на ее способности обеспечивать адекватными ресурсами ключевые функции и виды деятельности в области подотчетности, такие как внутренняя ревизия (включая расширение

сферы охвата ревизиями), общеорганизационное управление рисками, а также текущий контроль и надзор.

49. Комитет поддерживает продолжающуюся работу Структуры «ООН-женщины» по сотрудничеству с партнерами в рамках и за рамками Организации Объединенных Наций для достижения своих стратегических целей по продвижению гендерного равенства, содействию расширению прав и возможностей женщин и девочек, а также искоренению насилия в отношении женщин.

## Приложение

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

Руководство Структуры «ООН-женщины» принимает к сведению четвертый доклад Консультативно-ревизионного комитета и выражает свою признательность уважаемым членам Комитета за их приверженность выполнению мандата организации.

#### **Комиссия ревизоров**

Руководство Структуры «ООН-женщины» высоко ценит комментарии Консультативно-ревизионного комитета, направленные на обеспечение постоянного учета замечаний Комиссии ревизоров Организации Объединенных Наций по итогам внешней ревизии в заключительных действиях, особенно в том, что касается основополагающих системных и стратегических вопросов. В осуществлении рекомендаций по итогам ревизии был достигнут значительный прогресс, что отмечено в докладе Комиссии ревизоров Организации Объединенных Наций (A/70/5/Add.12) за год, закончившийся 31 декабря 2014 года. На настоящий момент исполнены все 28 рекомендаций ревизоров, вынесенных по итогам 2011 года. В отношении 2012 финансового года завершено исполнение 15 из 17 рекомендаций по итогам ревизии, а для исполнения оставшихся двух рекомендаций разработаны планы действий. Аналогичным образом, исполнены семь из 12 рекомендаций, вынесенных по итогам ревизии в 2013 финансовом году, а пять рекомендаций по итогам ревизии в настоящее время находятся в процессе исполнения. Руководство Структуры «ООН-женщины» намерено осуществлять последовательный текущий контроль осуществления рекомендаций по итогам внешней ревизии, выпущенных Комиссией ревизоров.

#### **Региональная архитектура и организационные задачи**

Структура «ООН-женщины» ценит то внимание, которое Комитет уделяет вопросам региональной архитектуры и актуальным проблемам обеспечения надлежащего укомплектования штатов в штаб-квартире и отделениях на местах. Структура признает непрерывный характер перехода кадровых сотрудников на другую работу аналогично тому, как это происходит в других организациях. Переходы на другую работу среди старшего руководящего состава, происшедшие в 2013 и 2014 годах, на данный момент практически завершены, и в штаб-квартире заполнены все старшие руководящие должности кроме одной. Во время этих изменений в кадровом составе руководство Структуры «ООН-женщины» внедрило систему ответственных должностных лиц, призванную обеспечить непрерывность рабочих процессов и сохранение потенциала.

Структура «ООН-женщины» согласна с тем особым значением, которое Комитет придает обеспечению адекватного потенциала в региональных и других отделениях на местах, необходимого для реализации ими своих полномочий в условиях децентрализации рабочих процессов. В ходе реализации инициативы по составлению карт и перестройке рабочих процессов Структура «ООН-женщины»

совершенствует свои системы с целью повышения качества учета децентрализованного характера деятельности Структуры.

В соответствии с рекомендацией Комитета Структура «ООН-женщины» привержена делу проведения тщательной оценки преимуществ региональной архитектуры как посредством осуществления текущего контроля ключевых показателей результативности, так и с помощью результатов оценки эффективности региональной архитектуры, находящейся в процессе выполнения.

Согласно плану развертывания региональной архитектуры, все отделения располагают первоначальными механизмами внутреннего контроля. Документы о делегировании полномочий также были изданы. Первоначальная процедура применения рамочных основ внутреннего контроля была строгой и всеобъемлющей. Структура «ООН-женщины» находится в процессе всеобъемлющего контроля текущего состояния этих механизмов и обеспечения завершенности всех обновлений для того, чтобы поддерживать действенность и актуальность своей внутренней рамочной системы.

Структура «ООН-женщины» продолжает совершенствовать свои политические установки, процессы и системы в области людских ресурсов, которые обеспечивают поддержку кадровых сотрудников, смягчают риски и создают благоприятные условия для исполнения служебных обязанностей. В составе новой информационной системы по людским ресурсам в 2016 году будет введена в строй электронная платформа комплектования кадров, которая еще более упорядочит процесс подбора и отбора кадров и сократит среднюю продолжительность этого процесса. В 2015 году по завершении консультаций с широким кругом участников была принята новая политика глобальной ротации, призванная обеспечить наличие у организации сотрудников необходимой квалификации в нужном месте. Эта политика также положена в основу профессионального развития и карьерного роста, обеспечиваемого назначением персонала в порядке ротации на соответствующие должности в различных условиях внешней среды так, чтобы принимать во внимание карьерные устремления и личные обстоятельства штатных сотрудников.

## **Инициативы в области деятельности по программам**

Структура «ООН-женщины» приветствует выраженную Комитетом поддержку ведущих инициатив в области деятельности по программам. Структура «ООН-женщины» находится в процессе завершения разработки детализированных показателей на уровнях достижения установленных целей, выполнения поставленных задач и реализации запланированных мероприятий. В порядке подготовки теоретических концепций преобразований, лежащих в основе каждой из ведущих инициатив в области деятельности по программам, были проведены консультации с Независимым управлением оценки, которое будет и далее принимать участие в этом процессе.

С целью оказания поддержки осуществлению ведущих инициатив в области деятельности по программам Структура «ООН-женщины» принимает меры к реализации инициативы по перестройке рабочих процессов, призванной внести в них различные усовершенствования. В их число входят более непосредственная увязка результатов осуществления программ и бюджетных расходов,

отслеживание показателей результативности и повышение качества отчетности перед донорами.

Структура «ООН-женщины» также предприняла шаги в направлении разработки и осуществления программы подготовки в области делового развития для ключевых сотрудников, работающих в этой сфере на местах и в штаб-квартире, и рассчитывает приступить к проведению соответствующих курсов обучения в 2016 году. Эти курсы обучения приведут, помимо прочего, к повышению уровня внутриорганизационного обмена знаниями в области передовой практики управления проектами и программами, а также к наращиванию потенциала в сфере разработки и осуществления программ высшего качества, таких как ведущие инициативы в области деятельности по программам. Проект Структуры «ООН-женщины» по повышению эффективности рабочих процессов – создание системы общеорганизационного управления и отчетности (СОУО) – был успешно завершен в рамках утвержденного бюджета и объема работ. Уроки, извлеченные в ходе создания процесса вовлечения участников и обеспечения их активной руководящей роли, были использованы для укрепления общего руководства информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ), используемыми Структурой «ООН-женщины».

## **Рамочные основы финансирования и мобилизация ресурсов**

Структура «ООН-женщины» приняла новую политику возмещения расходов, призванную обеспечить правильность, прозрачность и последовательность возмещения прямых и косвенных затрат с применением гармонизированных рамочных основ, утвержденных Исполнительными советами фондов и программ. В русле проведения четырехгодичных всеобъемлющих обзоров политики (ЧВОП) и в соответствии с решением 2013/2 Исполнительного совета реализация указанной политики возмещения расходов обеспечивает полное и последовательное применение принципа, согласно которому основные ресурсы не должны использоваться для субсидирования программ и проектов, финансируемых за счет неосновных ресурсов. Для этого необходимо сотрудничество между донорами, финансирующими неосновные программы и проекты, в частности, на этапе планирования и составления бюджета, с целью обеспечения того, чтобы все прямые затраты предусматривались в бюджете соответствующих проектов и программ. В дополнение к прямым затратам, согласно решению 2013/2 Исполнительного совета, за счет неосновных ресурсов начисляется сбор на возмещение расходов по ставке 8 процентов, призванный компенсировать затраты, понесенные организацией, которые не могут быть однозначно отслежены и отнесены на счет конкретных проектов и программ.

Одним из главных организационных приоритетов остается мобилизация ресурсов, и Структура «ООН-женщины» высоко ценит то внимание, которое Комитет уделил этому вопросу. Несмотря на сохраняющиеся актуальные проблемы в сфере мобилизации ресурсов, Структура «ООН-женщины» отмечает уверенное увеличение объема поступлений с момента своего создания. Исходя из этого, целевые показатели в рамках институционального бюджета на 2016–2017 годы были установлены таким образом, чтобы быть максимально реалистичными, насколько это возможно, но в то же время в некоторой степени амбициозными. Несмотря на сложную внешнюю среду, характеризующуюся потерями на

обменных курсах и разногласиями в отношении первоочередных задач среди крупных доноров Структуры «ООН-женщины», в 2015 году Структура «ООН-женщины» удалось удержать потери на сравнительно низком уровне. В дополнение к этому, Структура «ООН-женщины» удалось увеличить свои неосновные ресурсы. В 2016 году Структура «ООН-женщины» уже получила от некоторых доноров сообщения, свидетельствующие об их намерении удвоить свои взносы в счет основных ресурсов.

В 2016 году и последующий период Структура «ООН-женщины» продолжит прилагать усилия по диверсификации и углублению своих источников финансирования. В дополнение к усилиям по пополнению основных ресурсов, Структура «ООН-женщины» также внедрила механизмы привлечения увеличенных объемов неосновного финансирования повышенного качества, включая ведущие инициативы в области деятельности по программам, «мягкое резервирование» средств на тематическом уровне, а также прямое финансирование в рамках стратегических записок на страновом уровне.

Структура «ООН-женщины» принимает к сведению рекомендацию Комитета в отношении необходимости уточнения организационной ответственности в сфере мобилизации основных и неосновных ресурсов на местах. В том, что касается мобилизации основных ресурсов, от представителей Структуры «ООН-женщины» требуется лишь осуществлять последующий контроль прохождения стандартной заявки на финансирование, направляемого штаб-квартирой всем государствам-членам. В том, что касается мобилизации неосновных ресурсов, ответственность за достижение общеорганизационных целевых показателей годовых поступлений в счет неосновных ресурсов, предусмотренных в сводном бюджете, возлагается на Бюро по вопросам политики и программ при поддержке, координационной и руководящей роли Отдела по стратегическим партнерским отношениям. Ответственность за мобилизацию неосновных ресурсов распределяется между регионами на основе результатов анализа, проведенного в начале 2015 года, в ходе которого были рассмотрены показатели результативности в исторической перспективе, тенденции предоставления официальной помощи в целях развития и корпоративные инвестиции. Региональные директора устанавливают целевые показатели мобилизации ресурсов по каждой стране на основе тщательного анализа различных обстоятельств в конкретных условиях каждой из стран. Подотчетность в сфере мобилизации ресурсов отражается в индивидуальных планах обеспечения результативности всех соответствующих штатных сотрудников.

Структура «ООН-женщины» также совершенствует свою способность отслеживать ход мобилизации ресурсов и управления магистральными потоками средств, а также отчетность перед донорами, путем укрепления своих информационных систем.

## **Общеорганизационное управление рисками**

Структура «ООН-женщины» выражает признательность за то внимание, которое Комитет уделил вопросам общеорганизационного управления рисками, и приветствует оказанную Комитетом поддержку усилий Структуры «ООН-женщины», предпринятых на настоящий момент.

Система общеорганизационного управления рисками четко определяет подотчетность и обязанности лиц, ответственных за учет рисков, и регламентирует их функции и сферы ответственности. Согласно рекомендации Комитета, в данную систему будут внесены поправки, призванные углубить разграничение круга лиц, управляющих рисками, и лиц, несущих ответственность за учет рисков. Лица, управляющие рисками, определяются как штатные сотрудники, в полной мере подотчетные по всем рискам и их смягчению в рамках своих соответствующих подразделений, на которых возложена обязанность проводить оценку эффективности действий по смягчению рисков. Лица, несущие ответственность за учет рисков, определяются как сотрудники подразделения по управлению рисками, несущие ответственность за осуществление конкретных действий по смягчению рисков, выявленных в рамках того или иного подразделения.

В русле особого внимания, уделяемого Структурой «ООН-женщины» вопросам прозрачности, штатные сотрудники Структуры «ООН-женщины» располагают неограниченным доступом к информации, содержащейся в реестрах рисков. Этот доступ также помогает обеспечивать соблюдение установленных требований и последовательность действий в глобальном масштабе. Тем не менее, эти сведения рассматриваются как внутренняя информация, и, соответственно, от штатных сотрудников требуется обращаться с ней самым осмотрительным образом и не раскрывать ее посторонним лицам без предварительного разрешения.

Структура «ООН-женщины» выражает свое согласие с рекомендацией Комитета в отношении необходимости согласования рамочных принципов и практики работы по осуществлению внутреннего контроля с системой общеорганизационного управления рисками. Текущие рамочные основы внутреннего контроля относятся к процессам оценки рисков и связанного с этим управления рисками. В настоящее время рассматривается вопрос о пересмотре рамочных основ внутреннего контроля, что позволит еще более тесно согласовать их с механизмом общеорганизационного управления рисками.

Структура «ООН-женщины» выражает свое согласие с рекомендацией Комитета в отношении важности информирования Комиссии ревизоров и лиц, проводящих внутренние ревизии, о системе общеорганизационного управления рисками, и этот процесс в настоящее время находится в стадии реализации.

## **Функция оценки**

Структура «ООН-женщины» принимает к сведению удовлетворенность Комитета годовым докладом о функции оценки за 2014 год, включающим примеры уроков, извлеченных из проведения общеорганизационных и децентрализованных оценок, которые были использованы для того, чтобы способствовать осуществлению преобразований. С целью обеспечения практического, реалистичного и пригодного для использования характера годового доклада об оценке Управление по вопросам оценки продолжит включать в доклад такие примеры, а также четко определенные ключевые показатели результативности наряду с оценкой хода их достижения в сопоставлении с ожидаемыми целевыми показателями. Данные показатели несут в себе ценную и пригодную к использованию информацию обо всех ключевых элементах функции оценки в Структуре «ООН-женщины», включая ход осуществления плана общеорганизационной оценки.



Структура «ООН-женщины» выражает свое согласие с Комитетом в том, что касается важности централизованного и децентрализованного обеспечения функции оценки надлежащими ресурсами. Структура «ООН-женщины» остается приверженной соблюдению политики в области оценки, которая рекомендует поддерживать «минимальный объем инвестиций в деятельность по оценке [на уровне] 3 процентов от суммарного бюджета плана/программы». Структура «ООН-женщины» находится в процессе пересмотра методологии расчета инвестиций в реализацию функции оценки. Это обеспечит точное отслеживание всех расходов, особенно на децентрализованном уровне, и точное отражение суммарным знаменателем «бюджета программы» соответствующих классификационных категорий затрат, утвержденных Исполнительным советом и используемых в сводном бюджете на 2016–2017 годы. Структура «ООН-женщины» также выражает свое согласие с Комитетом в том, что касается важности проведения сопоставительного анализа этого уровня в сравнении с аналогичными международными функциями оценки, в частности в отношении укомплектования штатов и обеспечения ресурсами, с учетом того, что Структура «ООН-женщины» находится на раннем этапе своего развития, характеризуется сравнительно небольшими размерами и испытывает ограниченность ресурсов.

## **Внутренняя ревизия**

Структура «ООН-женщины» продолжает изучать все варианты наиболее жизнеспособной модели внутренней ревизии в рамках Структуры «ООН-женщины». В начале 2016 года Структура «ООН-женщины» кратко проинформировала Комитет о предварительных результатах текущего анализа, возрастающих затратах на проведение ревизий и планируемых действиях совместно с УРР, а также о предложениях в адрес УРР в отношении возможностей экономии затрат при одновременном стремлении к расширению сферы охвата ревизиями и нанесению ущерба независимости ревизий. Согласно рекомендации Комитета, Структура «ООН-женщины» представит проект бюджета на рассмотрение Исполнительного совета.

Структура «ООН-женщины» выражает свое согласие с рекомендацией Комитета в отношении более регулярного текущего информационного взаимодействия и сотрудничества, обеспечивающего взаимодополняемость функций проведения ревизий, между Группой по ревизии Структуры «ООН-женщины» и Комиссией ревизоров. Структура «ООН-женщины» будет активно содействовать такому сотрудничеству.

Группа по проведению внутренних ревизий подчиняется непосредственно заместителю Генерального секретаря / Директору-исполнителю. Это соответствует требованиям Профессиональных стандартов в отношении предотвращения возможных конфликтов интересов и обеспечения независимости. Руководитель Группы по ревизии Структуры «ООН-женщины» проводит в аппарате Директора-исполнителя регулярные ежеквартальные устные брифинги по вопросам проведения внутренних ревизий. Кроме того, директор Управления по внутренним ревизиям и расследованиям и члены его группы ежеквартально информируют старший руководящий состав Структуры «ООН-женщины» по ключевым вопросам, вызывающим озабоченность, и проблемным вопросам, относящимся к проведению ревизий и расследований в Структуре «ООН-женщины».

В соответствии с положениями Соглашения об уровне обслуживания и согласно требованиям Международных стандартов проведения внутренних ревизий, Группа по ревизии Структуры «ООН-женщины» планирует проводить ежегодные оценки рисков с целью согласования планов проведения ревизий на основе оцененных рисков с приоритетами Структуры. Разработав систему общеорганизационного управления рисками, Структура «ООН-женщины» улучшила свою деятельность по учету и анализу рисков. Структура «ООН-женщины» довела всю имеющуюся информацию до сведения сотрудников групп по внутренней ревизии для использования в работе. Структура «ООН-женщины» выражает свое согласие с тем, что после реализации региональной архитектуры необходимо будет пересмотреть границы сферы проведения ревизий.

## **Расследования**

Структура «ООН-женщины» выражает свое согласие с рекомендацией Комитета в отношении важности представления заместителю Генерального секретаря / Директору-исполнителю и членам старшего руководства Структуры «ООН-женщины» своевременной отчетности о текущих расследованиях, а также мерах, принимаемых руководством по итогам завершенных расследований. Кроме того, Структура «ООН-женщины» выражает свое согласие в отношении важности документирования и понимания институционального процесса выявления и расследования правонарушений с целью обеспечения принятия надлежащих мер реагирования.

В ходе регулярно проводившихся в 2015 году брифингов с участием представителей УРР и старшего руководящего состава Структуры «ООН-женщины» руководство Структуры «ООН-женщины» получало подробную информацию о тенденциях и типичных примерах расследований, что позволяло предпринимать надлежащие системные действия по решению возникающих проблем. В дополнение к этому, соответствующие руководители получали подробную информацию о ходе расследований, что позволяло принимать надлежащие меры. Число дел по Структуре «ООН-женщины», находящихся в производстве, остается сравнительно небольшим и соотносится с пропорциональной моделью обслуживания, принятой УРР.

Структура «ООН-женщины» принимает к сведению рекомендацию Комитета в отношении повышения заметности ссылки, позволяющей сообщать о правонарушениях, и облегчения доступа к поступающим сигналам о возможных правонарушениях на веб-сайтах для внешнего и внутреннего пользования. Структура предпримет необходимые шаги в этом направлении.

## **Финансовые ведомости**

Структура «ООН-женщины» принимает к сведению высокую оценку Комитета в связи с получением заключения по итогам ревизии без оговорок от Комиссии ревизоров четвертый год подряд со времени ее образования в 2010 году. Структура «ООН-женщины» приняла к сведению обеспокоенность, связанную с заполнением вакантной должности Директора по вопросам управления и администрирования, и предпринимает меры по решению этого вопроса, несмотря на адекватность уже реализованных промежуточных договоренностей.

Стратегия руководства, призванная решить вопрос об авансовых суммах, давно подлежащих выплате партнерам, в том числе на цели наращивания потенциала, а также о политических установках в отношении обесценения и списания активов, находится в процессе реализации. По состоянию на 31 декабря 2015 года объем авансовых сумм, которые были выплачены партнерам и оставались непогашенными в течение более шести месяцев, был значительно сокращен до 5,4 млн долл. США или 14,1 процента от общей суммы авансовых платежей по сравнению с 18,4 млн долл. США или 44,4 процента в 2014 году.

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

Структура «ООН-женщины» выражает свое согласие с замечанием Комитета относительно важности контроля выполнения функций, переданных на внешний подряд в ПРООН. Структура продолжает принимать меры, включая надлежащий текущий контроль, с целью обеспечения надлежащего выполнения всех переданных на внешний подряд функций и оптимального соотношения цены и качества во всех случаях передачи функций на внешний подряд в ПРООН.