



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

Distr.: General
21 May 2018

Original: Arabic/Chinese/
English/French/Russian/
Spanish

Ежегодное заседание 2018 г.

19–20 июня 2018 г.

Пункт 5 предварительной повестки дня

Аудит

**Доклад Консультативного комитета по ревизии за
период с 1 января по 31 декабря 2017 года**

I. Введение

1. В соответствии с пунктом 29 круга полномочий Консультативного комитета по ревизии (ККР) шестой доклад, представляемый Заместителю Генерального секретаря/Исполнительному директору Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины»), содержит краткое описание деятельности и рекомендаций ККР за 2017 год. Настоящий доклад представляется Исполнительному совету, и по запросу Председатель передает доклад на рассмотрение Совету.

История вопроса

2. В мае 2012 года Заместитель Генерального секретаря/Исполнительный директор Структуры «ООН-женщины» утвердила исходный круг полномочий комитета по надзору, также известного как ККР. При необходимости в круг полномочий могут вноситься изменения. В январе 2017 года Заместитель Генерального секретаря/Исполнительный директор утвердила пересмотренную версию круга полномочий, с которой можно ознакомиться по следующей ссылке: www.unwomen.org/en/about-us/accountability/audit.

3. Пункт 1 круга полномочий описывает Комитет как орган, созданный для оказания Заместителю Генерального Секретаря/Исполнительному директору независимой внешней консультационной помощи, связанной с обменом передовым опытом в вопросах рамок и систем обеспечения подотчетности структуры, включая управление рисками. Комитет содействует Руководителю структуры в выполнении надзорных функций в соответствии с релевантными передовыми практиками. Комитет выполняет консультативную функцию и не

является органом управления, при этом никакие пункты и формулировки круга полномочий не подразумевают обратного.

4. В сентябре 2012 года Заместитель Генерального секретаря/Исполнительный директор Структуры «ООН-женщины» официально учредила ККР 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. По состоянию на 31 декабря 2017 года Комитет состоит из пяти человек, что предусмотрено кругом полномочий. В состав Комитета входят Уильям Фаулер (США), Патрисия Фрэнсис (Ямайка), Элизабет Мак-Рэй (Канада), Юн Тин Мак (Сингапур) и Мэри Энн Вирш (США). В целом Комитет состоит из сотрудников, имеющих практический опыт работы в области финансовой отчетности и программных вопросов, бухгалтерского учета, управления, внутренней ревизии и расследований, внешней ревизии, а также 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/Исполнительному директору, что обеспечивает прозрачность работы членов Комитета, которые выполняют порученные им задачи, не затрагивая ничьих интересов.

II. Деятельность и рекомендации Консультативного комитета по ревизии по состоянию на 31 декабря 2017 года

7. В 2017 году Комитет провел три совещания в режиме прямого диалога: с 18 по 20 апреля, с 18 по 20 июля и с 13 по 15 ноября. В число участников встреч от Структуры «ООН-женщины» вошли Заместитель Генерального секретаря/Исполнительный директор, два ее Заместителя, а также руководители соответствующих программ и оперативных подразделений. В соответствии с действующим порядком Комитет также проводил заседания без присутствия на них представителей руководства и отдельные закрытые заседания с участием Генерального секретаря/Исполнительного директора, Ревизионной комиссии, Директора Управления ревизии и расследований Программы развития Организации Объединенных Наций, отвечающего за работу Группы ревизии Структуры «ООН-женщины». Кроме этого, Комитет проводил встречи с сотрудником Структуры «ООН-женщины» по правовым вопросам и с представителями Бюро ООН по вопросам этики. Председатель Комитета участвовал в работе ежегодной сессии Исполнительного совета в июне 2017 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/Исполнительным директором в ходе каждого совещания и представляет официальные отчеты по итогам работы каждого выездного заседания.

9. В декабре 2017 года два члена Комитета участвовали в пятидневной работе выездного заседания в региональном отделении Структуры «ООН-женщины» в Сенегале, а также в страновом отделении Структуры в Нигерии. Целью выездного заседания было обеспечить лучшее понимание мероприятий, проводимых в отделениях, членами Комитета и оценку того, как там достигаются коммерческие цели Структуры «ООН-женщины», эффективное выполнение их надзорной функции и создание добавленной ценности для Структуры «ООН-женщины». Ключевые выводы, полученные по результатам выездного заседания, были представлены членам Комитета и руководству Структуры «ООН-женщины».

A. Комиссия ревизоров

10. Комитет проводил регулярные заседания с участием Комиссии ревизоров (КР) для обмена соответствующей информацией и разъяснения осуществляемых стратегий с целью обеспечить всесторонний ревизионный охват деятельности Структуры «ООН-женщины», куда входит и работа Группы ревизии Структуры «ООН-женщины».

11. Комитет регулярно получал обновленную информацию о ходе осуществления рекомендаций, содержащихся в докладах КР и письмах для руководства. Комитет поддерживает усилия Структуры «ООН-женщины» по своевременному воплощению в жизнь невыполненных рекомендаций с использованием доступных ресурсов. Комитет подчеркивает важность, которую Структура «ООН-Женщины» придает урегулированию на последовательной и непрерывной основе важных системных и стратегических вопросов, содержащихся в указанных рекомендациях, при помощи устойчивых решений, чтобы обеспечить эффективность и результативность программы Структуры и выполнения мандата.

B. Организационные задачи и региональная архитектура

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 создание региональной архитектуры Структуры «ООН-женщины» было завершено. Как отмечалось в предыдущих докладах Комитета, создание региональной архитектуры является одним из организационных приоритетов Структуры. В 2016 году была завершена независимая оценка

региональной архитектуры, а Структура «ООН-женщины» сообщила, что работает над внедрением рекомендаций.

14. Исходя из итогов оценки Комитет понимает, что в 2017 году Структура «ООН-женщины» начала анализ своего глобального присутствия с целью определения ответственности и различий в реализации программы и осуществлении операционной деятельности между региональными отделениями, многонациональными отделениями, страновыми отделениями и программным присутствием. Кроме того, Комитет понимает, что Структура «ООН-женщины» разрабатывает политику и руководство для оценки дифференцированной типологии присутствия, а также для внесения соответствующих структурных корректировок согласно Стратегическому плану на 2018–2021 гг. Важно, чтобы Структура «ООН-женщины» как можно раньше обнародовала эти принципы типологии страновых отделений и внедрила выявленные изменения, касающиеся своего глобального присутствия, принимая во внимание реформы системы развития ООН.

15. Кроме того, в соответствии с обязательствами, принятыми Структурой «ООН-женщины» в рамках ответа своего руководства на оценку, Структура провела функциональный анализ центров и составила стратегический бизнес-план (который включает предложения на случай чрезвычайных мероприятий на 2018–2019 гг.). Результаты этих проверок обсуждаются старшим руководством и могут содержать полезную информацию для инициатив по управлению изменениями в целях поддержки реализации нового Стратегического плана. Комитет рассматривает эту деятельность как крайне важную, в особенности в свете текущих инициатив по реформированию ООН. Комитет высоко оценивает работу Структуры «ООН-женщины» за ее руководящую роль в этом вопросе. Более того, Комитет призывает Структуру исследовать уникальную нишу в системе ООН: например, свою роль в координации деятельности ООН и межправительственную нормативную поддержку в обеспечении гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин и девочек, которая осуществляется в контексте ее оперативной деятельности и через ее присутствие на местах. Комитет надеется на дальнейшее обсуждение инициатив Структуры «ООН-женщины» по управлению изменениями и дальнейшей деятельности организации, включая ее место в программе реформирования ООН.

16. В рамках данного обсуждения Структуре «ООН-женщины» необходимо продолжать процедуру оценки и внедрения соответствующих структур для поддержки своей Второй линии защиты в центре и на местах. Комитет понимает, что для поддержки оперативной деятельности на местах в рамках создания Виртуального глобального центра обслуживания (ВГЦО) в региональных отделениях были учреждены должности финансовых специалистов. Как было обозначено в предыдущих докладах Комитета, также может быть целесообразно учредить должности специалиста по управлению персоналом в региональных отделениях и определить контактных лиц по вопросам организации работы на местах и решению вопросов в сфере этики.

17. Комитет также осознает, что Структура «ООН-женщины» продолжает обновлять свою стратегию в области человеческих ресурсов и осуществлять инициативы по организационному развитию, расширять возможности в сфере карьерного роста и управления производительностью труда, а также решать

проблемы, выявленные по итогам Глобального исследования рабочей силы за 2016 год, в частности те, что касаются нахождения баланса между работой и личной жизнью. Комитет надеется на дальнейшее обсуждение инициатив по развитию человеческих ресурсов.

С. Программная деятельность

18. Комитет продолжает поддерживать Структуру «ООН-женщины» в реализации ее инициативы 2015 года по переходу к Флагманским программным инициативам (ФПИ) для дальнейшего приведения в соответствие нормативно-правовой и операционной работы Структуры, а также работы по координации ООН, тем самым повышая общую ясность программы. Комитет понимает, что ФПИ обеспечивают Структуре общее направление и оказывают поддержку странам в их попытках реализовать Повестку дня в области устойчивого развития на период до 2030 г. Тем не менее дополнительная поддержка и обратная связь от центра могут потребоваться для более эффективной реализации ФПИ на уровне стран. Более того, это может быть полезным для более четкого распределения обязанностей и функций центральных отделений в их взаимоотношениях с отделениями на местах с целью обеспечения эффективной интеграции и реализации программы.

19. В 2017 году Структура продолжила совершенствовать свою систему управления, основанную на результатах (СУОР), которая предназначена для акцентирования большего внимания на результатах и ценностях, на упрощении управления и отчетности о показателях эффективности и на обеспечении более прямой связи между результатами программы и бюджетными расходами/финансовыми потоками. Например, Инструмент оценки работы странового отделения (ИОРСО) был улучшен с целью включения в него данных из различных источников, которые обеспечивают руководителям всеобъемлющий обзор показателей работы отделения для поддержки управления, планирования и мониторинга на основе данных.

20. Комитет подчеркивает важность обеспечения надлежащего обучения с учетом языковых особенностей и наращивания потенциала при развертывании инструментов управления, ориентированных на конкретные результаты, в целях поддержки их устойчивого использования и обеспечения желаемого и необходимого повышения эффективности.

21. Комитет поддерживает Структуру «ООН-женщины» в том, что касается дальнейшего улучшения ее СУОР и создания эффективных систем мониторинга на местах. Комитет понимает, что Структура «ООН-женщины» также усиливает интеграцию системы управления рисками предприятия с СУОР, в том числе посредством включения ежегодных перечней рисков в качестве элемента ежегодного процесса планирования работы.

22. Комитет повторно заявляет о том, что Структура «ООН-женщины» продолжает проводить тщательный мониторинг управления достижениями, который позволяет партнерам в полной мере справиться с базовыми причинами/системными слабыми сторонами долгосрочных и пока не достигнутых целей, а также смягчить риск того, что такие средства могут использоваться для реализации непредусмотренных мероприятий. Также важно решать проблемы закрытия просроченных финансовых проектов, в частности в

центральных отделениях. Такие проекты могут оказывать влияние на репутационный риск Структуры «ООН-женщины». Важно, чтобы более полная осведомленность обо всех таких рисках и их влиянии была уяснена и встроена во внутреннюю культуру Структуры «ООН-женщины».

D. Рамочные основы финансирования и мобилизация ресурсов

23. Комитет высоко оценивает отдельные элементы и комплексность Рамочных основ финансирования и бюджетных процессов Структуры «ООН-женщины». Комитет подчеркивает важность обеспечения прозрачности и приведения затрат в рамках механизма финансирования в соответствие с согласованной классификацией расходов.

24. Одним из ключевых аспектов финансовой реальности Структуры «ООН-женщины» являются ее целевые показатели и стратегии в области мобилизации ресурсов, информация о которых предоставляется Комитету на регулярной основе. Как было отмечено в предыдущих докладах, Комитет был проконсультирован о потенциальных возможностях, которые могут быть представлены региональной архитектурой с целью укрепления и расширения взаимосвязей в интересах координации работы учреждений и мобилизации ресурсов на местном уровне. Комитет подчеркивает важность того, что усилия по мобилизации ресурсов на местах соотносятся с пересмотренным стратегическим направлением и акцентом на уникальной роли Структуры «ООН-женщины» на местах. Оценка обстановки в соответствующей стране необходима для определения реалистичных целей и мероприятий для страновых отделений и налаживания эффективных рабочих взаимоотношений между страной-партнером, Структурой «ООН-женщины» и другими агентствами ООН.

25. Комитет все так же отмечает постоянные трудности, с которыми сталкивается Структура в связи с мобилизацией ресурсов, и понимает, что мобилизация ресурсов продолжает оставаться наивысшим риском для Структуры «ООН-женщины». Учитывая связанную с этим высокую степень риска, ревизия деятельности по мобилизации ресурсов в 2017 году проводилась там, где работа подразделений Структуры «ООН-женщины» была оценена как частично удовлетворительная/требующая значительных улучшений. «Такой рейтинг был главным образом обусловлен следующим: нечетким разделением обязанностей и подотчетностью за мобилизацию общеорганизационных ресурсов; ненадлежащими процедурами для развития, мониторинга и утверждения стратегии и плана действий в отношении мобилизации корпоративных ресурсов» Структура «ООН-женщины» предоставила комментарии и план действий по рассмотрению рекомендаций, включенных в аудит. Комитет с нетерпением ждет новых данных относительно претворения рекомендаций в жизнь.

26. Комитет понимает, что в 2017 году Структура «ООН-женщины» инициировала разработку новой стратегии мобилизации ресурсов, которая позволит выявить подходы для расширения поддержки основных и неосновных стран-участников и увеличения доходов частного сектора: например, увеличение количества и объемов стратегического делового сотрудничества и развитие общественного финансирования через новые программы адресного маркетинга и инфраструктуру.

27. Помимо этого, комитет понимает, что в 2017 году группа, ответственная за мобилизацию ресурсов, была реорганизована с той целью, чтобы уделить большее внимание углубленной и разносторонней мобилизации ресурсов. Более того, создание внутреннего потенциала и повышение профессионализма осуществляются, например, через учреждение Сообществ, практикующих с целью поощрения обмена передовым опытом на внутреннем уровне и с другими агентствами ООН.

28. Тем не менее комитет еще раз заявляет о важности реалистичных целей и четкого распределения ответственности и подотчетности за мобилизацию ресурсов в отношении как основных, так и неосновных ресурсов, особенно на местах. Без обеспечения необходимой ясности риски невыполнения требований к ресурсам возрастают, и ресурсов может оказаться недостаточно для реализации полномочий -Структуры «ООН-женщины».

29. Комитет поощряет Структуру «ООН-женщины» находить инновационные решения для мобилизации ресурсов в центре и на местах, включая использование инструментов социальных сетей. Наблюдается явная необходимость в увеличении темпов мобилизации ресурсов и повышении эффективности ее реализации через партнеров-исполнителей. Комитет подчеркивает важность акцентирования Структурой «ООН-женщины» внимания на качестве и потенциале партнеров по реализации и поддерживает проведение организацией регулярных разъяснительных мероприятий и работы по вовлечению частного сектора. Кроме того, Комитет призывает Структуру «ООН-женщины» привести мобилизацию своих ресурсов в соответствие со стратегической концепцией развития Организации и ее региональных отделений, а также обеспечить рост внутреннего потенциала, наряду с новыми организационными структурами, если это будет необходимо.

Е. Управление рисками организации

30. В 2017 году Структура «ООН-женщины» продолжила внедрение стратегии по управлению организационными рисками путем интеграции управления рисками в свои бизнес-процессы. Комитет подчеркивает важность установления рабочей культуры, в рамках которой оценка рисков рассматривается в качестве полезного инструмента управления и инвестиции в будущий успех программы, а не в качестве дополнительной нагрузки.

31. Комитет считает, что повышение информированности о ценности и необходимости управления рисками требуется для содействия устойчивой интеграции управления рисками в ежедневные операции, в частности касательно ответственности за риск на местах. Комитет понимает, что Структура «ООН-женщины» будет включать компонент об управлении рисками в свой обучающий курс по управлению программами в качестве основного элемента. Комитет также подчеркивает важность формирования осведомленности об управлении риском мошенничества. На данный момент Комитет поддерживает реализуемые Структурой «ООН-женщины» мероприятия.

32. Комитет подчеркивает важность того, что и Комиссия ревизоров, и внутренние ревизоры разбираются в структуре управления рисками организации и ее компонентах, благодаря чему текущие профили и реестры

рисков служат для них источником необходимой информации для подготовки планов ревизионных проверок.

G. Внутренняя ревизия

33. Функции внутренней ревизии и расследований в рамках деятельности Структуры «ООН-женщины» осуществляются в соответствии с Соглашением об уровне обслуживания (СОУО), заключенным между Структурой «ООН-женщины» и Управлением по ревизии и расследованиям (УРР) Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), с марта 2012 года.

34. В 2014 году Структура «ООН-женщины» начала процесс определения того факта, была ли эффективность расходования средств обеспечена за счет передачи функции внутренней ревизии сторонней организации или же будет предпочтительней оставить функцию внутренней ревизии внутри организации. В 2017 году Структура «ООН-женщины» определила варианты для наиболее подходящей модели для проведения внутренних ревизий, включая финансовые ресурсы, требуемые для управленческой и административной структуры подразделения и ее реализации.

35. ККР проанализировал и подробно обсудил выявленные варианты и поддержал предложение Структуры «ООН-женщины» об учреждении одного организационного подразделения, начиная с 2018 года, которое будет выполнять функции обеспечения качества внутренних ревизий и оценки под единым зонтом. Как указано в докладе Комитета за 2016 год, такое надзорное подразделение позволит создать синергетический эффект в работе подразделений, повысить эффективность и обеспечить рациональное использование средств и оказать поддержку при усовершенствовании общего контроля качества операций, программ и результатов работы Структуры «ООН-женщины». Однако, действуя таким образом, Комитет продолжает делать акцент на обязательном наличии мер предосторожности для того, чтобы независимость и результаты различных подразделений не оказалась в зоне риска.

36. С целью поддержки планирования и внедрения в организацию подразделения внутренней ревизии Комитет на регулярной основе предоставлял консультации руководству Структуры «ООН-женщины». Например, Комитет проанализировал Устав Службы независимой оценки и ревизии (СНОР) и секции внутренней ревизии (СВР), а также многолетний (2018–2021) план и стратегию СНОР в отношении проведения ревизий на основе оценки риска. Председатель комитета входил в состав комиссий по подбору Директора СНОР и Председателя СВР.

37. Комитет высоко ценит текущий переход Структуры «ООН-женщины» к внутренней ревизии посредством, в числе прочего, заключения контрактов с профессионалом по надзору для помощи в реализации перехода, а также путем сотрудничества с УРР для адаптации релевантных систем, процедур и политик в отношении внутренней ревизии. Более того, СОУО между Структурой «ООН-женщины» и УРР было продлено до 31 марта 2018 года с целью оказания содействия в завершении текущих отчетов о внутренних ревизиях и поддержки плавного перехода к новому подразделению, занимающемуся проведением ревизий.

38. Кроме того, в докладе за 2014 год Комитет рекомендует Структуре «ООН-женщины» в рамках процесса изучения вариантов наиболее подходящей модели внутренней ревизии определить необходимый уровень обеспечения качества проводимых ревизионных проверок, что особенно важно с учетом требования о предоставлении заключения по итогам ревизии, которое предусмотрено решением Исполнительного совета 2015/4. Ежегодное аудиторское заключение теперь основано на результатах внутренних ревизий, проведенных в течение года, при этом в текущий момент охват таких ревизий несколько ограничен. Комитет верит в расширение такого охвата в будущем и высказывается в поддержку дальнейшего укрепления служб внутренней ревизии в Структуре «ООН-женщины» для обеспечения достаточного охвата ревизии в планах проведения ревизии в дополнение к решению Исполнительного совета № 2015/4.

39. Кроме того важно, чтобы подразделение внутренней ревизии внутри организации и КР находились в постоянном взаимодействии для повышения качества планирования и координации, тем самым обеспечивая надлежащий охват ревизии и взаимодополняемость подразделений по ревизии. Это особенно актуально с учетом требования о ежегодном предоставлении заключения по итогам ревизии по запросу Исполнительного совета, как указано в п. 38. В дополнение к гарантиям, полученным на основе применения внутренних усилий, осуществление внешней ревизии придает дополнительную уверенность и укрепляет общий уровень доверия, оказываемого Организации.

40. Комитет проанализировал годовые рабочие планы внутренних ревизий на 2017 и 2018 годы, которые были разработаны Подразделением по ревизии Структуры «ООН-женщины» в УРР. Рабочий план внутренних ревизий на 2018 год был впоследствии пересмотрен СВР для отражения в нем моментов, связанных с организационным риском, после чего был снова проверен и утвержден Комитетом.

41. В 2017 году ежегодные оценки рисков подразделений и процессов центра и отделений на местах были уточнены с учетом изменений организационной структуры организации «ООН-женщины» и стратегических и оперативных приоритетов. Важно, чтобы в ежегодной оценке рисков внутреннего аудита также использовались результаты реестров рисков Организации, разработанных в рамках системы управления рисками предприятия.

42. Комитету предоставлялись ежеквартальные отчеты о ходе работы, а также краткая информация о результатах различных ревизорских проверок, проведенных в 2017 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, такими как проблемы в отделениях на местах, связанные с задержками в разработке стратегии и инициировании мобилизации средств, неадекватным мониторингом и надзором за реализацией проектов; слабые стороны в управлении активами, а также с теми их них, которые проявляют себя в масштабах всей Структуры или носят общеорганизационный характер.

G. Расследования

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

44. В 2017 году Структура «ООН-женщины» оценивала качество и своевременность предоставления услуг УРР в рамках проводимых ею расследований и разрабатывала варианты, позволяющие выявлять наиболее подходящий способ эффективного выполнения данной функции с использованием соизмеримых ресурсов.

45. Начиная с 2018 года функцию проведения расследования будет выполнять в соответствии с Соглашением об уровне обслуживания между Структурой «ООН-женщины» и Управлением служб внутреннего надзора Организации Объединенных Наций (УСВН), копия которого была проанализирована членами Комитета, предложившими для рассмотрения ряд поправок.

46. Так как функция по проведению расследований продолжает оставаться предметом аутсорсинга, важно, чтобы назначенным ответственным лицом внутри Структуры «ООН-женщины» был Директор Службы независимой оценки и ревизии, который отчитывается непосредственно перед Заместителем Генерального секретаря/Исполнительным директором. Распределение указанных обязанностей независимому надзорному управлению соответствует самым передовым практикам. СНОР предоставляет Заместителю Генерального секретаря/Исполнительному директору отчеты, отражающие текущие расследования и принятые меры, а также любые последующие действия, затребованные руководством Структуры «ООН-женщины». В рамках данной договоренности Структура «ООН-женщины» может удовлетворить свою потребность в том, чтобы по делам, заслуживающим расследования и дальнейших действий, принимались надлежащие меры последующего контроля, а подотчетность Структуры «ООН-женщины» в сфере принятия решений и получаемых результатов была гарантирована.

47. Кроме того, Комитет указывает на снижение количества новых расследований в 2017 году по сравнению с 2016 годом. Важно, чтобы Структура «ООН-женщины» продолжала делать акцент на повышении осведомленности об обязательствах по предоставлению отчетности и соответствующих каналах.

48. Комитет высоко оценивает работу Структуры «ООН-женщины» в области разработки собственной «Политики противодействия мошенническим действиям» в 2017 году с целью укрепления подхода к борьбе с мошенничеством и коррупцией, что позволит выработать для персонала Структуры «ООН-женщины», ее партнеров и поставщиков четкую политику по предотвращению, выявлению случаев мошенничества и реагированию на них.

Н. Функция оценки

49. Управление независимой оценкой предоставило свой Доклад о функции оценки в Структуре «ООН-женщины» за 2016 год, а также План общеорганизационной оценки на 2018–2021 годы. Комитет понимает, что планы проведения общеорганизационных и децентрализованных оценок приведены в соответствие с текущим Стратегическим планом, и поэтому оценки могут

использоваться для анализа достижений, предусмотренных в Плане. Также комитет понимает, что результаты оценки широко распространяются внутри Структуры «ООН-женщины» для реализации позитивных изменений за счет улучшения знаний и повышения эффективности работы.

50. В дополнение к организационным изменениям, в результате которых функции внутренней ревизии и независимой оценки будут выполняться одним организационным подразделением центра, как указано в параграфе 35, Комитет продолжает подчеркивать важность централизованного и децентрализованного обеспечения функции оценки надлежащими ресурсами. Комитет понимает, что Региональные специалисты по оценке играют важную роль в обеспечении поддержки при проведении децентрализованной оценки за счет обеспечения качества и технического консультирования, а также управления региональными оценками. Комитет отмечает высокий уровень координации между центрами и специалистами по оценке в регионах, а также подчеркивает важность сохранения отношений прямой подотчетности региональных специалистов по оценке главе подразделения независимой оценки.

51. Как отмечалось в ежегодном докладе Комитета за 2016 год, Комитет осознает, что запланированный 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 полагает, что данный процент достаточно высок, учитывая размер Структуры «ООН-женщины» и проблемы с поиском ресурсов, с которыми она сталкивается. С созданием одного общеорганизационного подразделения независимой оценки и ревизии может быть реализован эффект масштаба. У Структуры «ООН-женщины» может появиться возможность направить свои уже ограниченные ресурсы в такие сферы, как мониторинг программ, смягчение рисков и измерение результатов.

I. Этика

52. В 2011 году Структура «ООН-женщины» заключила институциональное соглашение с Бюро ООН по вопросам этики с целью предоставления Структуре услуг в области этики.

53. В 2017 году для укрепления культуры этики и добросовестности в Структуре «ООН-женщины» Организация инициировала расширение взаимодействия и коммуникации между старшим руководством Структуры «ООН-женщины» (включая сотрудника по правовым вопросам Структуры «ООН-женщины») и Бюро ООН по вопросам этики. Структура «ООН-женщины» создала должность контактного лица по вопросам этики в Структуре «ООН-женщины» с целью регулярного информирования Заместителя Генерального секретаря/Исполнительного директора о текущих мероприятиях в данной области.

54. Комитет понимает, что Структура «ООН-женщины» разработала новую политику деловой этики, которая будет обнародована в 2018 году, в сочетании с проработанной подготовкой, которая будет стимулировать культуру открытого изобличения нарушений в рамках Организации и обеспечивать компетентность сотрудников Структуры «ООН-женщины», необходимую для выявления и сообщения о неправильных действиях, наличие знаний о том, как защититься от

преследования, а также позволит сформировать управленческие навыки, связанные с соответствующими правилами и нормами. Комитет надеется на дальнейшее обновление данной политики и ее внедрение, а также поощряет обучение с учетом языковых особенностей с целью достижения желаемых результатов.

Ж. Финансовые ведомости

55. Комитет рассмотрел проекты финансовых ведомостей за год, закончившийся 31 декабря 2016 года. Комитет высоко оценивает получение Структурой «ООН-женщины» заключения по итогам ревизии без оговорок от Комиссии ревизоров шестой год подряд со времени ее образования в 2010 году. Финансовая отчетность Структуры «ООН-женщины» продолжает совершенствоваться и дорабатываться по мере необходимости.

К. Информационные и коммуникационные технологии

56. Комитет на регулярной основе получал информацию об инициативах в сфере информационных и коммуникационных технологий (ИКТ). Комитет поддерживает позиционирование ИКТ в качестве стратегического фактора и подчеркивает важность инвестиций в ИКТ для обеспечения оптимальных ИТ-решений. Комитет отмечает, что уровень соотношения консультантов и персонала Структуры «ООН-женщины» является высоким, что в будущем может представлять риск для Организации, в частности в свете возрастающего риска и сложности системной среды ИКТ Структуры «ООН-женщины».

Л. Стратегический план на 2018–2021 г.

57. Комитет регулярно получает информацию о развитии Стратегического плана на 2018–2021 годы, о подходе, предполагающем активное участие, в рамках которого Структура «ООН-женщины» широко взаимодействует со странами-участницами, о лежащей в его основе теории изменений и о развивающейся структуре результатов. Комитет понимает, что тройной круг обязанностей Структуры «ООН-женщины» (нормативная деятельность/операционная деятельность/координация ООН) будет в большей степени акцентирован на использовании сильных сторон в области координации ООН и консультировании по вопросам составления политик/межгосударственной поддержки с целью достижения значимых результатов и содействия эффективной реализации программы, тем самым добавляя ценности для заинтересованных лиц.

III. Итоговые выводы

58. Комитет рассмотрел представляемый Исполнительному совету на ежегодной сессии доклад о внутренней ревизии и мероприятиях по надзору за период с 1 января по 31 декабря 2017 года (UNW/2018/4) и принял к сведению выявленные значимые результаты внутренних ревизий.

59. Комитет выражает поддержку в том, что касается непрерывного совершенствования модели руководства, управления рисками, средств внутреннего контроля и системы отчетности в Структуре «ООН-женщины». Однако Комитет по-прежнему выражает опасения в связи с тем, что текущая ситуация с финансированием Структуры «ООН-женщины» может отразиться на ее способности обеспечивать достаточное финансирование основных функций и мероприятий в сфере отчетности, таких как проведение внутренних ревизий (включая повышение охвата внутренних ревизий), управление рисками предприятия, мониторинг и надзор, которые включают функции Второй линии защиты в головном офисе и на местах.

60. Комитет поддерживает непрерывное сотрудничество Структуры «ООН-женщины» с партнерами в рамках Организации Объединенных Наций и за ее пределами в достижении ее стратегических целей, связанных с обеспечением гендерного равенства, расширением прав и возможностей женщин и девочек и искоренением насилия в отношении женщин.