



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

Distr.: General  
1 May 2015  
Russian  
Original: English

Ежегодная сессия 2015 года  
30 июня — 2 июля 2015 года  
Пункт 6 предварительной повестки дня  
**Вопросы ревизии**

**Доклад Консультативно-ревизионного комитета за  
период с 1 января 2014 года по 31 декабря 2014 года**

**I. Введение**

1. В соответствии с пунктом 30 круга полномочий Консультативно-ревизионного комитета третий 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 2014 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 Мак-Ре (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.

## **II. Деятельность и рекомендации Консультативно-ревизионного комитета по состоянию на 31 декабря 2014 года**

7. В 2014 году Консультативно-ревизионный комитет провел три совещания в режиме прямого диалога: с 22 по 24 апреля, 16 и 17 июля и 24 и 25 ноября, а также участвовал в одном сеансе теле-конференц-связи 11 декабря. От Структуры «ООН-женщины» на этих совещаниях присутствовали заместитель Генерального секретаря/Директор-исполнитель, два заместителя Директора-исполнителя и представители руководителей 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 ежегодной сессии Исполнительного совета в июне 2014 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. В октябре 2014 года два члена Комитета приняли участие в трехдневном визите в региональное отделение Структуры «ООН-женщины» в Бангкоке и страновое отделение Структуры во Вьетнаме. Целью визита было улучшение понимания членами Комитета деятельности на местах, получение информации об исполнении задач Структуры «ООН-женщины» и осуществление надзорных функций в целях повышения эффективности работы Структуры. Цели и задачи полевых визитов были утверждены Комитетом на заседании в июле 2014 года и одобрены руководством Структуры «ООН-женщины». Основные наблюдения по итогам визита были направлены другим членам Комитета и руководству Структуры «ООН-женщины».

9. 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.

#### **A. Комиссия ревизоров**

10. 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».

11. 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.

#### **B. Организационные задачи и региональная архитектура**

12. 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».

13. Комитет отмечает, что с открытием в 2014 году регионального отделения Структуры «ООН-женщины» для региона Восточной Европы и Центральной Азии в Стамбуле, Турция, было завершено строительство региональной архитектуры Структуры. Комитет считает, что региональная архитектура дает ощутимые преимущества в плане эффективности принятия решений на местах. 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 создание индивидуальных систем внутреннего контроля и делегирования полномочий для различных стран позволило создать более эффективный механизм надзора.

14. С учетом того факта, что строительство региональной архитектуры является одним из организационных приоритетов Структуры «ООН-женщины», Комитет ожидает, что благодаря отслеживанию своих ключевых показателей эффективности Структура сможет представлять существенную информацию о результатах и преимуществах, которые должна принести с собой децентрализация, включая повышение оперативной эффективности.

15. Комитет также отдает себе отчет в трудностях с укомплектованием каждого полевого отделения квалифицированными специалистами и организацией учебной работы, с тем чтобы ознакомить всех сотрудников организации с методами контроля и стратегиями управления рисками. Комитету известно, что Структура «ООН-женщины» начала реализацию программы по поиску современной информационной системы управления людскими ресурсами, отвечающей специфическим потребностям Структуры.

16. В течение 2014 года Структура «ООН-женщины» провела глобальный опрос сотрудников, уровень участия в котором был высоким. На основании полученной информации, в частности, осуществляется переоценка процедур набора кадров Структуры «ООН-женщины», включая варианты управления кадровым потенциалом и планирования замены сотрудников, а также разрабатывается и внедряется политика ротации и мобильности.

### **С. Мобилизация ресурсов**

17. Комитет отдает себе отчет в созданных региональной архитектурой потенциальных возможностях по укреплению и расширению связей в интересах межучрежденческой координации и мобилизации ресурсов на местном уровне. Вместе с тем Комитет также отмечает продолжающиеся трудности с мобилизацией ресурсов в 2014 году. Без увеличения объема взносов ресурсов Структуры «ООН-женщины» может оказаться недостаточно для выполнения ее мандата.

18. Структуре «ООН-женщины» необходимо разработать всеобъемлющую и последовательную стратегию мобилизации ресурсов, в которой бы уточнялась и формально определялась ответственность и подотчетность Структуры в отношении мобилизации основных и неосновных ресурсов на страновом уровне как для фондов, так и для частного сектора. Отсутствие четкого распределения ответственности повышает риски недостижения плановых показателей по ресурсам.

19. Кроме того, несмотря на необходимость увеличить темпы мобилизации ресурсов, особенно неосновных, и повысить эффективность работы партнеров, Комитет рекомендует осмотрительно подходить к мобилизации ресурсов для Структуры «ООН-женщины», не допуская тенденции, при которой финансирование принимается из всех источников, что может привести к необратимому принятию на себя долгосрочных обязательств и созданию рисков для осуществления мандата Структуры в дальнейшем.

## **D. Общеорганизационное управление рисками**

20. Комитет отмечает, что одна из давно вынесенных рекомендаций внутренней ревизии заключается в разработке Структурой «ООН-женщины» корпоративной политики управления рисками в целях содействия полевым отделениям в выявлении, оценке, контроле и представлении отчетности в отношении рисков, связанных с их программами. В 2014 году Структура «ООН-женщины» подготовила политику общеорганизационного управления рисками, собрав опыт других структур Организации Объединенных Наций в области внедрения стратегий и процедур общеорганизационного управления рисками. Комитет поддерживает усилия Структуры «ООН-женщины», предпринятые на настоящий момент. Комитет подчеркивает важность внедрения в масштабах Структуры формальной системы управления рисками, интегрированной с существующими процессами руководства и принятия решений, позволяющей сократить риски в работе всей организации и в ее взаимодействии с другими органами, а также четко определяющей подотчетность и ответственность по рискам.

## **E. Функция оценки**

21. 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, реалистичский и пригодный для работы характер и четко отражал ход реализации программ. Так, выделение примеров удачных программ может использоваться для демонстрации успехов и возможностей Структуры «ООН-женщины», что будет содействовать мобилизации ресурсов и привлечению средств доноров.

## **F. Внутренняя ревизия**

22. Комитет отмечает, что в декабре 2011 года Структура «ООН-женщины» заключила с Управлением ревизии и расследований ПРООН соглашение о проведении внутренних ревизий и расследований от имени Структуры «ООН-женщины» и что в декабре 2013 года было заключено еще одно такое соглашение сроком на два года.

23. В 2014 году Структура «ООН-женщины» начала изучать вопрос о целесообразности передачи функций внутренней ревизии на внешний подряд. Комитет рекомендует Структуре в процессе выбора оптимальной модели определить требуемый объем ревизионной деятельности. Затем на основании этих данных должен быть подготовлен всеобъемлющий проект бюджета для рассмотрения Исполнительным советом, который внимательно изучит вопрос о том, какой объем ресурсов требуется для перехода к осуществлению ревизии внутренними силами, а также для создания управленческой и административной инфраструктуры этой функции.

24. На момент подготовки настоящего документа Комитет рекомендует сохранить Группу ревизии Структуры «ООН-женщины», созданную на основании соглашения с ПРООН, до окончательного формирования структуры старшего руководства Структуры «ООН-женщины» и выявления и рассмотрения Исполнительным советом всех издержек и выгод перехода к осуществлению ревизии внутренними силами.

25. Комитет отдает себе отчет в том, что Группа ревизии Структуры «ООН-женщины» считается оперативно независимой от ПРООН. Однако Комитет по-прежнему не исключает возможности конфликта интересов, поскольку ПРООН выполняет часть административных функций Структуры «ООН-женщины» по другим соглашениям, касающимся, в частности, эксплуатации информационно-коммуникационных систем, начисления заработной платы, выплаты пособий и производства других платежей. Кроме того, необходим более подробный анализ вопросов отдачи от вложенных средств для всех функций, переданных на подряд ПРООН. В порядке компенсационного контроля и для обеспечения прозрачности и максимальной отдачи представляется важным учредить при Структуре «ООН-женщины» независимый надзорный орган для контроля за исполнением функций внутренней ревизии и обеспечения учета результатов в структуре старшего руководства. В докладе Комитета за 2013 год уже указывалось, что директор Управления ревизии и расследований ПРООН должен обеспечить регулярную отчетность перед старшим руководством Структуры «ООН-женщины» и поддерживать с ним постоянные контакты.

26. Комитет рассмотрел ежегодные планы работы Группы ревизии Структуры «ООН-женщины» на 2014 и 2015 годы и рекомендовал утвердить эти планы в принципе. Комитет регулярно получал информацию о результатах различных ревизорских проверок, проведенных в 2014 году, в том числе по системным и вновь возникающим вопросам, представляющим общий интерес. Важно, чтобы Структура «ООН-женщины» исполняла высокоприоритетные рекомендации, особенно касающиеся вопросов, актуальных в масштабах всей Структуры, таких как управление выделением авансов партнерам, стратегии и меры по мобилизации ресурсов, закупки, а также контроль и надзор за осуществлением проектов.

27. Комитет высказался в поддержку дальнейшего укрепления функций внутренней ревизии в Структуре «ООН-женщины» для повышения эффективности аудиторского охвата в планах ревизий на будущее. Комитет подтверждает важность регулярного мониторинга и оценки объема ресурсов Группы ревизии Структуры «ООН-женщины» и ее возможностей удовлетворять соответствующие потребности Структуры «ООН-женщины» в полном объеме. Важно также обеспечить более активную коммуникацию и взаимодействие между Группой ревизии Структуры «ООН-женщины» и Комиссией ревизоров в целях обеспечения взаимного дополнения ревизионных функций и поощрения использования Комиссией ревизоров результатов внутренних ревизий в соответствующих случаях.

28. 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 реко-

мендует Структуре «ООН-женщины» разработать и осуществлять коммуникационную стратегию для обеспечения того, чтобы достигнутые результаты, 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.

## **Г. Расследования**

29. Комитет регулярно получал от Управления ревизии и расследований обновленную информацию о ведущихся расследованиях вместе с информацией о характере предполагаемых нарушений и ходе их расследования.

30. Комитет подчеркивает важность получения заместителем Генерального секретаря/Директором-исполнителем и соответствующими членами старшего руководства Структуры «ООН-женщины» отчетности в отношении текущих расследований и мер, принятых руководством по итогам завершенных расследований. Таким образом Структура «ООН-женщины» может гарантировать надлежащее рассмотрение дел, требующих расследования, а также подотчетность Структуры за принятие решений и получаемые результаты.

31. При том что Комитет предлагает осуществлять непрерывный обзор деятельности функции внутренней ревизии, он не рекомендует отказываться от осуществления функции расследований силами внешних специалистов ни в настоящее время, ни в ближайшем будущем. В этой связи следует отметить, что Структура «ООН-женщины» непосредственно оплачивает расследование каждого дела и что данная работа осуществляется с привлечением высокоспециализированных экспертов.

## **Н. Финансовые ведомости**

32. Комитет рассмотрел проекты финансовых ведомостей за год, закончившийся 31 декабря 2013 года. Комитет высоко оценивает получение Структурой «ООН-женщины» заключения по итогам ревизии без оговорок от Комиссии ревизоров (см. A/69/5/Add.12). Финансовая отчетность Структуры продолжает совершенствоваться и дорабатываться по мере необходимости. Комитет рекомендует Структуре «ООН-женщины» продолжать активное наблюдение за выделением авансов партнерам.

33. Комитет отдает себе отчет в том, что Комиссия ревизоров выразила беспокойство в связи с полностью амортизированными активами, которые все еще находятся в эксплуатации, и политикой в отношении запасов. Комитет полагает, что эти два вопроса не являются существенными с точки зрения финансовой отчетности Структуры «ООН-женщины» и что оба вопроса могут быть удовлетворительно разрешены.

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

34. Как отмечено в пункте 25, Комитету известно о том, что Структура «ООН-женщины» заключила соглашения с ПРООН для выполнения некоторых административных функций Структуры. Поскольку Структура «ООН-женщины» по-прежнему отвечает за общие показатели работы, Комитет вновь 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.

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

35. Комитет регулярно получал информацию о процедурах и подходах к осуществлению обновленного стратегического плана на 2014–2017 годы. Комитет поддерживает продолжающуюся работу Структуры «ООН-женщины» по сотрудничеству 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, а также искоренения насилия в отношении женщин.

## **III. Заключительные соображения**

36. Консультативно-ревизионный комитет Структуры «ООН-женщины» рассмотрел доклад о деятельности в области внутренней ревизии и расследований за период с 1 января по 31 декабря 2014 года (UNW/2015/4), подлежащий представлению Исполнительному совету на его ежегодной сессии, и, принимая к сведению значительные результаты, достигнутые в области внутренней ревизии, соглашается с содержанием доклада. В частности, Комитет поддерживает замечание, представленное в пункте 26 доклада: «руководство должно не только обращать внимание на рекомендации, касающиеся места проведения ревизии, но и изучить вопрос о том, не относятся ли выявленные риски к организации в целом и можно ли их эффективнее смягчить с помощью более глобального подхода, такого как изменение или уточнение политики или процедур».

37. Комитет высказывается в поддержку дальнейшего укрепления систем руководства, управления рисками, внутреннего контроля и подотчетности в рамках Структуры «ООН-женщины».

## Приложение

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

1. Руководство Структуры «ООН-женщины» приветствует третий доклад Консультативно-ревизионного комитета и выражает признательность уважаемым членам Комитета за их приверженность выполнению мандата организации.

#### **Комиссия ревизоров**

2. Структура «ООН-женщины» высоко ценит оказываемую Комитетом поддержку усилиям организации по решению различных вопросов, в частности основных системных и стратегических вопросов, выделенных Комиссией ревизоров в замечаниях по итогам ревизий. Структура непрерывно принимает меры по исполнению рекомендаций ревизоров. За 2012-й финансовый год было исполнено 16 из 17 рекомендаций, 1 находилась в процессе исполнения. За 2013-й финансовый год было исполнено 9 из 12 рекомендаций, в процессе исполнения находились 3. Руководство Структуры «ООН-женщины» намерено продолжить работу по осуществлению рекомендаций по итогам внешней ревизии, проведенной Комиссией ревизоров.

#### **Организационные задачи и региональная архитектура**

3. Структура «ООН-женщины» согласна с Комитетом в том, что важно иметь возможность отслеживать и проверять повышение оперативной эффективности, связанное с реализацией региональной архитектуры, в том числе с осуществлением в 2014 году дополнительных мероприятий, таких как открытие Регионального отделения для Восточной Европы и Центральной Азии в Стамбуле.

4. В стратегическом плане Структуры «ООН-женщины» на 2014–2017 годы представлен ряд показателей организационной эффективности и результативности, отслеживание которых позволяет оценить прогресс более общего плана в дополнение к повышению эффективности, которое должно стать результатом строительства региональной архитектуры и ряда других организационных преобразований. К примеру, Структура считает, что заметное повышение такого ключевого показателя стратегического плана, как темпы исполнения программ, непосредственно связано с укреплением потенциала и оптимизацией рабочих процессов за счет делегирования полномочий, обусловленного региональной архитектурой.

5. Вместе с тем Структура «ООН-женщины» также отметила области, в которых строительство региональной архитектуры не приносит ожидаемых результатов, например качество и своевременность отчетности — еще один аспект, отраженный в показателях организационной эффективности и результативности. Структура «ООН-женщины» намерена вести работу по решению данных вопросов.

6. Независимая оценка региональной архитектуры, которая начнется в 2015 году и результаты которой будут представлены Исполнительному совету в 2016 году, позволит углубить понимание ситуации и получить дополнительную информацию для корректировки деятельности в будущем. Данная оценка обеспечит своевременный и надежный независимый обзор региональной архитектуры, ее целесообразности и эффективности с точки зрения осуществления необходимых изменений в деятельности организации, понимании ею своей роли и организационной культуре.

7. Что касается укомплектования штатов, Структура «ООН-женщины» в рамках работы по разработке информационной системы по людским ресурсам собрала информацию о текущем состоянии глобальных процессов в области управления людскими ресурсами и в настоящий момент определяет основные направления для доработки стандартных процедур в данной области. По завершении этой работы на базе новых процедур будет разработана архитектура системы автоматизации и онлайн-управления потоками работ для новой информационной системы по людским ресурсам.

8. Структура «ООН-женщины» принимает меры в ответ на обратную связь, полученную в рамках глобального опроса, проведенного на основе широкого участия среди сотрудников штаб-квартиры и полевых отделений. В частности, Структура начала разработку комплексной системы управления эффективностью, которая также составит основу подхода Структуры к управлению кадровым потенциалом и планированию замены сотрудников. В рамках данной системы также будет разработана политика ротации и мобильности.

## **Мобилизация ресурсов**

9. Мобилизация ресурсов остается одним из главных приоритетов Структуры «ООН-женщины», которая ценит внимание, уделенное Комитетом этому вопросу. В 2014 году стратегия Структуры по расширению и укреплению донорской базы принесла позитивные результаты — взносы в основной бюджет достигли рекордной отметки в 164 млн. долл. США, что на 5 процентов больше, чем в 2013 году, при том что число правительств, сделавших взносы, выросло на 7,7 процента и составило 143. Число новых доноров, выплативших Структуре «ООН-женщины» свой первый взнос, составило 26; еще 44 донора совершили выплаты в рамках многолетних взносов; при этом 6 доноров-правительств предоставили средства на сумму более 10 млн. долл. США, а 2 — на сумму более 20 млн. долл. США. Структура «ООН-женщины» продолжит осуществление данной стратегии роста, направленной на укрепление взносов в основной бюджет. Аналогичным образом, неосновные взносы в 2014 году достигли рекордной отметки 158 млн. долл. США. Впервые Структура «ООН-женщины» достигла сокращенных целевых показателей по мобилизации основных и неосновных ресурсов.

10. В 2014 году Структура «ООН-женщины» обновила стратегию мобилизации ресурсов, сделав ее более всеобъемлющей и последовательной. Подавляющее большинство полевых отделений разработали стратегии мобилизации ресурсов и планы действий по мобилизации ресурсов и формированию партнерств с четким разделением обязанностей. На уровне штаб-квартиры Бюро по политике и программе осуществляло мероприятия по мобилизации неоснов-

ных ресурсов, а Бюро по межправительственной поддержке и стратегическим партнерствам координировало работу Организации Объединенных Наций по мобилизации взносов в регулярный бюджет. Высшее руководство активно участвует во всех мероприятиях по мобилизации ресурсов.

11. Региональные и страновые стратегии отражают цели общеорганизационной стратегии мобилизации ресурсов, однако адаптированы к уникальным условиям каждой страны/региона. Штаб-квартира Структуры «ООН-женщины» также проводит для региональных и страновых отделений непрерывное обучение по вопросам взаимодействия с частным сектором и правительствами в рамках мобилизации ресурсов, а региональные отделения оказывают страновым отделениям все более активную поддержку в работе по мобилизации ресурсов. 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 страновых отделений.

12. Структура «ООН-женщины» согласна с Комитетом в том, что необходимо увеличить темпы мобилизации ресурсов и повысить эффективность выполнения программ. Структурой поставлена долгосрочная цель по увеличению объема привлекаемых ресурсов до 500 млн. долл. США в год к 2017 году, включая 200 млн. долл. США основных ресурсов и 300 млн. долл. США неосновных ресурсов. В целях повышения объема программ Структура «ООН-женщины» намерена стимулировать рост посредством инвестирования в ограниченное число высокоэффективных масштабируемых инициатив. Упор на высокоэффективные инициативы позволит обеспечить рост, соответствующий мандату и стратегическому плану Структуры.

13. 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, и намерено обеспечить получение всех средств из надежных источников и полностью в соответствии с приоритетами стратегического плана.

### **Общеорганизационное управление рисками**

14. Структура «ООН-женщины» официально приняла политику общеорганизационного управления рисками, рассмотренную и утвержденную группой старших руководителей в ноябре 2014 года. Данная политика будет служить основой для реализации подхода к управлению рисками, соответствующего потребностям Структуры «ООН-женщины», всеобъемлющего и интегрированного с существующей системой управления, процессами принятия решений, мероприятиями и процедурами. Благодаря созданию политики и процедур управление рисками становится четко определенным элементом системы подотчетности Структуры «ООН-женщины».

## **Функция оценки**

15. Структура «ООН-женщины» ведет непрерывную работу по укреплению функции оценки, развивая ее мощный потенциал и обеспечивая ее дальнейший вклад в плане представления Структуре оценок стратегического значения, способствующих достижению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин.

16. Структура «ООН-женщины» полностью привержена достижению цели инвестировать 3 процента от общей суммы расходов Структуры «ООН-женщины» в развитие функции оценки как на центральном, так и на децентрализованном уровне, в соответствии с политикой оценки. Общеорганизационный план оценки был разработан с учетом необходимости обеспечить оценку всех основных элементов стратегического плана.

17. Для того чтобы ежегодный доклад с результатами оценки за 2014 год имел практический, реалистичский и пригодный для работы характер, Управление оценки включает в доклад четкие ключевые показатели эффективности и сравнение их фактических значений с целевыми (см. UNW/2015/5). Данные показатели несут в себе ценную практическую информацию о всех ключевых элементах функции оценки, включая ход осуществления общеорганизационного плана оценки.

18. В проводимом Структурой «ООН-женщины» метаанализе оценок за 2015 год, который будет представлен Исполнительному совету на его второй регулярной сессии, будут представлены примеры программ и накопленный опыт в отношении успешных стратегий и мер.

## **Внутренняя ревизия**

19. Структура «ООН-женщины» принимает к сведению рекомендацию Комитета касательно определения экономической целесообразности передачи функции внутренней ревизии на подряд ПРООН либо ее осуществления собственными силами. По оценке от декабря 2014 года, потенциальные дополнительные расходы на содержание собственной функции внутренней ревизии составят 1 млн. долл. США в год только в части расходов по персоналу.

20. Полный расчет затрат будет представлен Исполнительному совету позднее. В соответствии с рекомендацией Комитета Структура «ООН-женщины» намерена сохранять соглашение с ПРООН до момента утверждения Исполнительным советом бюджета на создание собственной функции внутренней ревизии.

21. Структура «ООН-женщины» принимает к сведению беспокойство Комитета относительно возможного конфликта интересов, обусловленного тем, что ПРООН осуществляет для Структуры «ООН-женщины» как функции внутреннего аудита, так и ряд других функций, таких как руководство казначейской службой, эксплуатация информационно-коммуникационных систем, а также начисление заработной платы, выплата пособий и производство других платежей. Руководство Структуры «ООН-женщины» ведет работу по обеспечению необходимого надзора для устранения любых возможных конфликтов интересов.

22. Структура «ООН-женщины» принимает к сведению рекомендацию Комитета в отношении исполнения высокоприоритетных рекомендаций, касающихся выделения авансов партнерам, стратегий мобилизации ресурсов страновых отделений, закупок, а также контроля и надзора за осуществлением проектов. Структура «ООН-женщины» ведет активную работу по решению данных вопросов. Согласно данным Управления ревизии и расследований на 31 декабря 2014 года, 75 процентов рекомендаций выполнены полностью, 17 процентов выполняются, а в отношении 8 процентов работа еще не начата. Структура «ООН-женщины» намерена обеспечить исполнение рекомендаций в полном объеме и будет непрерывно контролировать тщательность их исполнения.

23. Структура «ООН-женщины» ценит выраженную Комитетом поддержку дальнейшего укрепления функции внутренней ревизии в целях обеспечения эффективности аудиторского охвата в планах ревизий на будущее. Структура намерена проводить инструктажи раз в полгода с участием заместителя Генерального секретаря/Директора-исполнителя Структуры «ООН-женщины» и директора Управления ревизии и расследований ПРООН. Группа ревизии Структуры «ООН-женщины» и Комиссия ревизоров также будут проводить регулярные заседания в целях обеспечения взаимного дополнения функций ревизии и во избежание пересечения планов работы.

24. Структура «ООН-женщины» принимает к сведению рекомендацию Комитета 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. Доклады по результатам ревизии размещаются на публичном сайте в течение 30 календарных дней с момента выпуска (адрес: [www.unwomen.org/en/about-us/accountability/audit/disclosure-of-internal-audit-reports](http://www.unwomen.org/en/about-us/accountability/audit/disclosure-of-internal-audit-reports)). При подготовке ответов руководства и соответствующих планов действий Структура «ООН-женщины» обеспечивает приоритетное решение критических и вновь возникающих вопросов. Ревизоры периодически производят обзор принятых Структурой мер по выполнению рекомендаций и представляют отчет о ходе их выполнения. Кроме того, руководство Структуры «ООН-женщины» принимает меры для поддержания контактов с донорами в ответ на конкретные отчеты о внутренней ревизии, публикуемые в соответствии с политикой публичного раскрытия информации, действующей с 1 декабря 2012 года. Структура «ООН-женщины» проведет дальнейшее обсуждение стратегии коммуникации, предложенной Комитетом, на уровне старшего руководства и при необходимости обратится к Комитету за дополнительными консультациями.

25. Структура «ООН-женщины» полностью согласна с рекомендацией Комитета, в соответствии с которой вопросы, выделенные в рамках отдельной ревизии, должны решаться системно, с принятием глобальных мер, включая внесение требуемых изменений в политику или процедуры. При рассмотрении рекомендаций ревизоров оценивается важность рисков, особенно в тех областях, которые связаны с высоким риском для других подразделений организации. Структура «ООН-женщины» также создает внутреннюю рабочую группу по вопросам ревизии, одной из целей которой будет принятие мер по исполнению рекомендаций Комитета.

## **Расследования**

26. Руководство Структуры «ООН-женщины» принимает к сведению выраженную Комитетом признательность за регулярное информирование о результатах расследований и соглашается с рекомендацией Комитета о необходимости обеспечить представление своевременной отчетности руководству Структуры «ООН-женщины».

27. Структура «ООН-женщины» также принимает к сведению рекомендацию Комитета не отказываться от передачи функции расследований на внешний подряд ни в настоящее время, ни в ближайшем будущем, учитывая высокоспециализированный характер данной функции.

## **Финансовые ведомости**

28. Руководство Структуры «ООН-женщины» с удовлетворением отмечает, что Комитет принял к сведению заключение без оговорок по итогам ревизии финансовых ведомостей за год, закончившийся 31 декабря 2012 года, и продолжающееся совершенствование финансовой отчетности.

29. Структура «ООН-женщины» соглашается с Комитетом в том, что Структуре необходимо тщательно контролировать выделение авансов партнерам. В течение 2014 года, помимо регулярного контроля посредством инструкций по закрытию счетов на конец месяца и инструмента оценки страновых отделений, региональные отделения также начали контролировать баланс непогашенных авансов.

30. Кроме того, Отдел управления и административного руководства и Отдел программ разослали отделениям на местах сообщения о важности ликвидации авансов. Эти отделы также проводили совещания с региональными отделениями с целью определить конкретные трудности, связанные с контролем и ликвидацией авансов, и обеспечить необходимую поддержку в ликвидации авансов. Подготовлена программа обучения для партнеров; к настоящему моменту она уже проведена для ряда партнеров специально отобранных отделений.

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

31. 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 Отдел управления и административного руководства принял 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; с) в том, что касается людских ресурсов в штаб-квартире,

Структура «ООН-женщины» использует механизм утверждения платежных ведомостей в целях проверки представляемой в ПРООН информации для начисления заработной платы международным сотрудникам категории специалистов и выше, а также категории общего обслуживания; d) что касается людских ресурсов на местах, внедрена процедура мониторинга и/или подтверждения данных перед окончательным оформлением платежных ведомостей для выплаты заработной платы местному персоналу; e) в отношении информационно-технологических услуг введены механизмы управления с проведением регулярных совещаний, посвященных обзору качества услуг, в качестве основного механизма контроля. Структура «ООН-женщины» также использует автоматизированные средства мониторинга для контроля доступности систем, предоставляемых ПРООН. Кроме того, Структура «ООН-женщины» в течение года, закончившегося 31 декабря 2014 года, получала от заместителя помощника Администратора ПРООН сертификационное письмо по каждой операции, совершенной от имени Структуры «ООН-женщины».

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

32. Структура «ООН-женщины» ценит оказываемую Комитетом поддержку стратегическому плану на 2014–2017 годы и продолжит информировать Комитет о ходе его реализации. Руководство Структуры «ООН-женщины» также с удовлетворением отмечает поддержку Комитетом дальнейшего сотрудничества Структуры 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, а также искоренения насилия в отношении женщин.