



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

Distr.: General
29 May 2017

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

Ежегодная сессия 2017 г.
27 и 28 июня 2017 г.
Пункт 4 предварительной повестки дня
Вопросы ревизии

**Доклад Консультативно-ревизионного комитета за
период с 1 января 2016 года по 31 декабря 2016 года**

I. Введение

1. В соответствии с пунктом 29 круга полномочий Консультативно-ревизионного комитета пятый 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 2016 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». При необходимости, в круг полномочий могут периодически вноситься изменения. В январе 2017 года заместитель Генерального секретаря/Директор-исполнитель утвердили пересмотренную версию круга полномочий, с которой можно ознакомиться по следующему адресу: 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. 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 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. По состоянию на 31 декабря 2016 года Комитет состоял из пяти членов, как предусмотрено его кругом полномочий. В состав Комитета входили: Уильям Фаулер (Соединенные Штаты Америки); Патрисия Фрэнсис (Ямайка, с 1 августа 2016 года); Элизабет МакРе (Канада); Йен Тин Мак; и Мэри Энн Уирш (Соединенные Штаты Америки, с 1 августа 2016 года). В течение 2016 года один член, Ламин Сисе (Гамбия), ушел со своего поста 21 апреля 2016 года. 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 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 2016 года

7. В 2016 году Консультативно-ревизионный комитет провел три совещания в режиме прямого диалога: с 19 по 21 апреля, с 12 по 14 июля и с 15 по 17 ноября. От Структуры «ООН-женщины» на этих совещаниях присутствовали заместитель Генерального секретаря/Директор-исполнитель, два заместителя Директора-исполнителя и руководители соответствующих программ и оперативных подразделений. В соответствии с действующим порядком заседания Комитета также проводились без присутствия на них представителей руководства и отдельно с участием Генерального секретаря/Директора-исполнителя, Комиссии ревизоров, Директора Управления ревизии и расследований и Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), отвечающей за работу Группы ревизии Структуры «ООН-женщины», с которыми Комитет встречался за закрытыми дверями. Кроме того, Комитет проводил встречи с сотрудником по правовым вопросам Структуры «ООН-

женщины» и представителями Бюро по вопросам этики ООН. Председатель Комитета также участвовал в работе ежегодной сессии Исполнительного совета в июне 2016 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. Велась 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. В марте 2016 года два члена Комитета участвовали в пятидневной работе выездного заседания в региональном отделении Структуры «ООН-женщины» в Панаме, а также страновом отделении Структуры в Парагвае. 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». Круг полномочий для выездных заседаний, утвержденный Комитетом на его заседании в июле 2014 года, был повторно утвержден и принят руководством 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 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 ревизии Структуры «ООН-женщины».

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

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 реализация региональной архитектуры Структуры «ООН-женщины» была завершена. Комитет признает, что для осуществления полномочий в условиях децентрализации рабочих процессов региональным и другим отделениями 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. В данном отношении Структуре «ООН-женщины» необходимо оценить и реализовать соответствующие структуры для поддержки своей Второй линии защиты в центре и на местах. Чтобы поддержать работу на местах, может быть целесообразно учредить должности специалиста по финансовым вопросам и управлению персоналом в региональных отделениях, а также определить контактных лиц по вопросам организации работы на местах и решению вопросов в сфере этики.

14. Комитет также осознает, что Структура «ООН-женщины» продолжает обновлять свою стратегию в области людских ресурсов и осуществлять инициативы по организационному развитию. Ключевые области развития включают укрепление и оптимизацию процесса подбора персонала с помощью новой системы электронного подбора персонала и выпуска политики ротации персонала.

15. Как отмечалось в предыдущих докладах Комитета, создание региональной архитектуры является одним из организационных приоритетов Структуры. В 2016 году была завершена независимая оценка региональной архитектуры. Комитет понимает, что региональная архитектура повысила общую способность Структуры «ООН-женщины» реагировать на потребности заинтересованных лиц. Однако, в связи с рабочей обстановкой на местах региональной архитектуры, скорее всего, потребуются большая гибкость для реализации развивающейся типологии отделений, включая четкие процессы и разделение ролей и ответственности в рамках процесса принятия решений.

16. Комитет также понимает, что в качестве ответных мер реагирования на оценку Структура «ООН-женщины» в настоящий момент проводит анализ глобального присутствия, т.е. 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» будет разрабатывать политику и руководство наряду с инструментами оценки дифференцированной типологии присутствия, а также вносить соответствующие структурные корректировки согласно Стратегического плана на 2018-2021 гг. Комитет обращает на эти мероприятия первостепенное внимание, учитывая постоянную ограниченность ресурсов, с которой сталкивается Структура.

С. Программная деятельность

17. 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, координационной и операционной работы Структуры, тем самым повышая общую ясность программы. Комитет понимает, что первоначальные

преимущества были выявлены в отношении стимулирования преобразующих изменений, сокращения транзакционных затрат и укрепления координации и согласованности внутри системы ООН. Однако ФПИ не привели к ожидаемой мобилизации ресурсов, так что в этом отношении потребуются приложить более целенаправленные усилия.

18. В рамках процесса управления изменениями, лежащего в основе реализации Флагманских программ, Комитет понимает, что Структура «ООН-женщины» будет фокусироваться на укреплении навыков коммерческого развития и предоставлении прочего соответствующего обучения для представителей отделений Структуры «ООН-женщины».

19. Кроме того, Комитет признает, что Структура продолжает совершенствовать свою систему управления, основанную на результатах (СУОР), которая направлена на достижение результатов и ценности, напрямую связывая результаты развития и используемые ресурсы, упрощая управление и отчетность по показателям эффективности и обеспечивая более прямую связь между результатами программы и бюджетными расходами/финансовыми потоками.

20. Комитет благодарит Структуру «ООН-женщины» за данную инициативу, направленную на создание такого комплексного инструмента СУОР, который обеспечивает простое извлечение подробной информации о работе Структуры «ООН-женщины» в различных сферах влияния. Важно, чтобы Структура «ООН-женщины» продолжала процесс совершенствования СУОР и создания эффективных систем мониторинга на местах. Комитет поощряет стремление Структуры «ООН-женщины» к дальнейшему изучению потенциала СУОР в рамках взаимодействия с системой общеорганизационного управления рисками.

21. Комитет повторно заявляет о том, что Структура «ООН-женщины» продолжает проводить тщательный мониторинг управления достижениями, который позволяют 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. Комитет понимает, что Структура разрабатывает стратегии для разрешения проблемы развития партнерств, что включает в себя политику по оценке потенциала партнеров, усовершенствованный механизм мониторинга и программу обучения в рамках всей Структуры.

D. Рамочные основы финансирования и мобилизация ресурсов

22. 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.

23. 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.

24. Комитет признает, что Структура «ООН-женщины» разработала Стратегию мобилизации ресурсов на 2014-2017 гг. 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 гг. в полном объеме.

25. Комитет также понимает, что в 2016 году Структура «ООН-женщины» завершила разработку Стратегии вовлечения частного сектора и разработала Стратегию взаимодействия и общественной разъяснительной работы на 2016-2020 гг., в которой подчеркивается связь между мероприятиями по разъяснительной работе и мобилизацией ресурсов. Комитет рекомендует Структуре «ООН-женщины» сосредоточиться на качестве и потенциале партнеров по осуществлению, а не на их количестве и оказывать поддержку постоянным мероприятиям по проведению разъяснительной работы и вовлечению частного сектора.

26. Комитет все также отмечает постоянные трудности, с которыми сталкивается Структура в отношении мобилизации ресурсов, и понимает, что мобилизация ресурсов была названа наивысшим риском в его пером докладе о корпоративных рисках. Хотя некоторые из этих проблем связаны с потерями на обменных курсах, изменениями в приоритетах доноров и неопределенностью политической среды доноров, а также миграционным кризисом в Европе, другие могут также обуславливаться амбициозными целевыми показателями Структуры «ООН-женщины». В данном отношении Комитет еще раз заявляет о важности реалистичных целей и четкого распределения ответственности и подотчетности за мобилизацию ресурсов в отношении как ключевых, так и неключевых 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».

27. Кроме того, Комитет отмечает, что ревизия мобилизации ресурсов был включен в План внутренней ревизии на 2016 год, утвержденный Структурой «ООН-женщины». Руководство Структуры «ООН-женщины» попросило отложить ревизию до 2017 года, чтобы завершить текущую внутреннюю реорганизацию и реструктуризацию функций мобилизации ресурсов. Комитет подчеркивает важность проведения ревизии в начале 2017 года.

28. Комитет поощряет Структуру «ООН-женщины» находить инновационные решения для мобилизации ресурсов в центре и на местах, включая использования инструментов социальных сетей. Однако, хотя явно наблюдается необходимость в увеличении темпов мобилизации ресурсов и повышения эффективности ее реализации через реализующих партнеров, Комитет вновь рекомендует Структуре «ООН-женщины» сохранять предусмотрительность при осуществлении мероприятий по мобилизации ресурсов. Таким образом,

Структуре «ООН-женщины» следует воздержаться от стремления принять все средства, что может привести к необратимым долгосрочным обязательствам и будущим рискам для ключевого мандата Структуры.

Е. Общеорганизационное управление рисками

29. В 2015 году Структура «ООН-женщины» утвердила политику общеорганизационного управления рисками, а в 2016 году использовала поэтапный подход к началу реализации стратегии, интегрируя и оптимизируя общеорганизационное управление рисками в основное русло своих бизнес-процессов. В страновых и региональных отделениях и в центре были определены контактные лица по вопросам управления рисками, был назначен Директор по корпоративным рискам. Комитет понимает, что Структура «ООН-женщины» также определила структуру подотчетности и распределение обязанностей в сфере учета рисков, проведя разграничение между лицами, управляющими рисками, и лицами, отвечающими за учет рисков, а также внедрила соответствующие средства для обеспечения конфиденциальности информации об управлении рисками. Был принят план обучения для поддержки персонала при выполнении их обязанностей по управлению рисками, включая выявление и мониторинг мероприятий по смягчению рисков. На данный момент Комитет поддерживает реализуемые Структурой «ООН-женщины» мероприятия.

30. Комитет также вновь заявляет о важности как Комиссии ревизоров, так и внутренних ревизоров, которые разбираются в структуре общеорганизационного управления рисками и ее компонентах, благодаря чему профили и реестры рисков служат для них источниками необходимой информации для подготовки планов ревизионных проверок.

Ф. Функция оценки

31. Независимое Управление оценки представило свой Доклад о функции оценки в Структуре «ООН-женщины» за 2015 год. Как отмечалось ранее, Комитет полагает, что результаты оценки должны отражать достижения, предусмотренные Стратегическим планом, 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 программы.

32. 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 высокую степень координации центра и специалистов по оценке в регионах.

33. Как отмечалось в ежегодном докладе Комитета за 2015 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. Вероятно, будет предпочтительней, если Структура «ООН-женщины» направит свои уже ограниченные ресурсы в такие сферы, как мониторинг программ, смягчение рисков и измерение результатов.

G. Внутренняя ревизия

34. 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, а затем в декабре 2015 года, было заключено еще одно такое соглашение сроком на два года.

35. Так как функция внутренней ревизии на данный момент передана другой организации, отдельной от Структуры «ООН-женщины», важно наличие постоянной обратной связи и взаимодействия между поставщиков услуг в рамках Соглашения об уровне обслуживания, УРР и высшим руководством Структуры «ООН-женщины». Процесс должен включать обстоятельное обсуждение хода планирования внутренних ревизий, результатов проводимых проектов и статуса реализации рекомендаций. Помимо предыдущих рекомендаций Комитета, важно, чтобы Структура «ООН-женщины» выделила одного сотрудника высшего звена, не выполняющего никаких обязанностей по осуществлению операционного управления в рамках Структуры, который будет отвечать и отчитываться за работу функции внутренней ревизии. Сюда относятся надзор и оценка проводимых мероприятий в сфере внутренней ревизии, а также обеспечение интеграции их результатов в работу Структуры.

36. 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 своем ежегодном докладе за 2014 год Комитет определил рекомендации в отношении Группы ревизии Структуры «ООН-женщины», учрежденной в рамках Соглашения об уровне обслуживания с ПРООН, которая должна продолжать свою работу до тех пор, пока в Структуре «ООН-женщины» не появится полноценная структура высшего руководства, а расходы и прибыль от любого последующего перехода функции внутренней ревизии не будут определены и утверждены Исполнительным советом.

37. В 2016 году Структура «ООН-женщины» создала действующую полноценную структуру внутреннего управленческого аппарата. Таким образом, Комитет вновь заявляет о том, что рекомендует Структуре «ООН-женщины» изучить варианты наиболее подходящей модели внутренней ревизии — путем передачи на внешний подряд или внутри организации. Как отмечалось в ежегодном докладе Консультативно-ревизионного комитета за 2014 год, данная инициатива должна быть в полной мере поддержана комплексным бюджетным предложением, направленным на рассмотрение Исполнительного комитета, которое включает ресурсы, необходимые для управления реализацией

полного перехода к функции внутренней ревизии, в дополнение к ресурсам, необходимым для учреждения управленческой и административной инфраструктуры функции.

38. Помимо пункта выше и с учетом пункта 32, который относится к планируемому будущему бюджету Управления по вопросам оценки, Структура «ООН-женщины» может выразить желание рассмотреть вариант включения функций внутреннего надзора и обеспечения качества в свою Третью линию защиты (например, внутренний аудит, расследования и оценки) в рамках одного надзорного органа, что позволит создать синергетический эффект в работе функций, повысить эффективность и обеспечить рациональное использование средств и оказать поддержку при усовершенствовании общего контроля качества в отношении операций, программ и результатов работы Структуры «ООН-женщины». Однако, действуя таким образом, важно следить за соблюдением необходимых мер предосторожности для того, чтобы независимость и ожидаемые результаты использования различных функций не оказалась в зоне риска, что позволит просто оптимизировать расходы.

39. 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. Кроме того, важно понимать, что ежегодное заключение по итогам ревизии основывается на мероприятиях в сфере внутренних ревизионных проверок, которые проводятся в течение года. В данный момент сфера ревизии несколько ограничена, и отсутствие всеобъемлющего подхода может в конечном итоге снизить значимость такого мнения.

40. Комитет вновь заявляет о важности регулярного мониторинга и оценки уровня ресурсов и возможностей по обеспечению их соответствия, а также их достаточности для удовлетворения общих потребностей в обеспечении качества работы Структуры «ООН-женщины». В пункте 19 Доклада о деятельности в области внутренней ревизии и расследований за период с 1 января по 31 декабря 2016 года (UNW/2017/3) Комитет указывает на то, что «... в 2016 году УРР обратилась с запросом о предоставлении дополнительных ресурсов. Несмотря на несколько обсуждений, состоявшихся в 2016 году, по вопросу выделения ресурсов для проведения ревизионных проверок, по состоянию на 31 декабря 2016 года руководство не взяло на себя обязательства по предоставлению дополнительных ресурсов». Комитет высказывается в поддержку дальнейшего укрепления услуг по внутренней ревизии в Структуре «ООН-женщины» для обеспечения достаточного охвата ревизии в планах проведения ревизии в дополнение к решению Исполнительного совета № 2015/4.

41. Хотя Комитет понимает, что Группа ревизии Структуры «ООН-женщины» передает информацию о своем ежегодном рабочем плане Комиссии ревизоров, также важно, чтобы Группа ревизии и Комиссия ревизоров участвовала в процессе более непрерывного взаимодействия и сотрудничества с целью обеспечения взаимодополняемости ревизионных функций. Это особенно актуально с учетом требования о ежегодном предоставлении заключения по итогам ревизии по запросу Исполнительного совета, как указано в пп. 38 и 39,

когда область внешней ревизии может расширить охват внутренней и укрепить гарантии качества в рамках Структуры.

42. Комитет понимает, что Группа ревизии Структуры «ООН-женщины» считается операционно независимой от ПРООН. Однако, Комитет по-прежнему обеспокоен проблемой возникновения потенциальных конфликтов интересов, поскольку ПРООН берет на себя некоторые административные функции Структуры «ООН-женщины» в рамках других Соглашений об уровне обслуживания, в том числе в отношении информационно-коммуникационных технологических систем начисления заработной платы, выплаты пособий и производства других платежей

43. Комитет пересмотрел годовые рабочие планы Группы ревизии Структуры «ООН-женщины» на 2016 и 2017 годы и порекомендовал утвердить оба плана. Комитет отмечает, что, начиная с 2015 года, в план входили финансовые ревизии проектов, непосредственно реализуемых Структурой «ООН-женщины», что повышает уровень обеспечения качества. Однако, Комитет также понимает, что такие проекты, известные как Проекты прямого исполнения (ППИ), могут сокращаться в результате того, что программная стратегия поддерживает ФПИ, что, как ожидается, позволит Структуре «ООН-женщины» перейти от большого количества мелких программ к небольшому числу крупных программ. Этот фактор придется учитывать в процессе подготовки будущих планов работы с целью обеспечения должного уровня качества.

44. Как указано в докладе Комитета за 2015 год, важно, чтобы внутренняя ревизия позволила по-новому взглянуть на всю ревизионную систему Структуры «ООН-женщины» и ее подходы к работе в свете реализации региональной архитектуры. Помимо этого, процедуру проведения ежегодной оценки рисков, связанных с подразделениями и процессами как в штаб-квартире, так и отделениях на местах, возможно, потребуются 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, разрабатываемые в рамках системы общеорганизационного управления рисками.

45. Комитету предоставлялись ежеквартальные отчеты о ходе работы, а также краткая информация о результатах различных ревизорских проверок, проведенных в 2016 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. В данном отношении ежегодный доклад УРР за 2016 год содержит информацию о том, что 27 процентов всех рекомендаций в области ревизии носили корпоративный характер в связи с управлением и корпоративной поддержкой политики Структуры «ООН-женщины».

Н. Расследования

46. 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.

47. Комитет вновь поддерживает 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, в частности, тех, которые требуют подготовки отчета о проведенном расследовании. 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.

48. Кроме того, Комитет указывает на рост количества новых расследований в 2016 году, что может быть отчасти связано с мерами, реализованными Структурой «ООН-женщины» с целью повышения низкого уровня информирования о проблемах в предыдущие годы. Комитет понимает, что Структура «ООН-женщины» инициировала обучение в 2016 году, которое было направлено на повышение осведомленности об обязательствах по предоставлению отчетности и соответствующих каналах. Структура «ООН-женщины» также более открыто представила механизмы информирования в своей внутренней корпоративной сети и в сети Интернет и создала специальную Интернет-пространство, где представлена информация о порядке действий в случае обнаружения нарушений или неподобающего поведения, а также о политиках по вопросам притеснения и преследования на рабочем месте.

49. Комитет высоко оценивает работу Структуры «ООН-женщины» в области проводимых инициатив и начал разработку своей собственной «Политики противодействия мошенническим действиям» 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 и реагированию на случаи мошенничества.

50. Рост количества проводимых расследований в 2016 году и связанный с этим значительный портфель не рассмотренных дел вызвали беспокойство у Комитета. В настоящий момент Структура «ООН-женщины» компенсирует УРР расходы, понесенные в связи с выполнением функции следственного органа. Комитет понимает, что по состоянию на 2017 год Структура «ООН-женщины» согласовала оказание поддержки Сотруднику по проведению расследований УРР в отношении дел, связанных со Структурой «ООН-женщины». Важно, чтобы Структура «ООН-женщины» оценивала качество и своевременность предоставления услуг УРР в рамках проводимых ею расследований и определяла соответствующий способ эффективного выполнения данной функции с использованием соизмеримых ресурсов.

I. Этика

51. В 2011 году Структура «ООН-женщины» заключила институциональное соглашение с Бюро ООН по вопросам этики с целью предоставления Структуре услуг в области этики. Чтобы укрепить культуру этики и добросовестности в Структуре «ООН-женщины», Комитет предлагает Структуре «ООН-женщины» инициировать практики для обеспечения расширенного взаимодействия и коммуникации со старшим руководством Структуры «ООН-женщины» (включая сотрудника по правовым вопросам Структуры «ООН-женщины») и Бюро ООН по вопросам этики. Структура «ООН-женщины» может также рассмотреть возможность создания должности контактного лица по вопросам этики в Структуре «ООН-женщины» с целью регулярного информирования заместителя Генерального секретаря/Директора-исполнителя о текущих мероприятиях в данной области.

Ж. Финансовые ведомости

52. Комитет рассмотрел проекты финансовых ведомостей за год, закончившийся 31 декабря 2015 года. Комитет высоко оценивает получение Структурой «ООН-женщины» заключения по итогам ревизии без оговорок от Комиссии ревизоров пятый год подряд со времени ее образования в 2010 году. Финансовая отчетность Структуры «ООН-женщины» продолжает совершенствоваться и дорабатываться по мере необходимости. Комитет подчеркивает, что постоянный Директор по вопросам управления и администрирования — должность, остающаяся вакантной с 28 марта 2015 года, — был назначен в сентябре 2016 года. Комитет подчеркивает важность финансового руководства Структуры, обладающего соответствующими навыками и опытом в сфере бухгалтерского учета и финансовой отчетности, тем самым повышая значимость эффективного финансового управления и отчетности, в частности, с учетом существующих затруднений, с которыми сталкивается Структура «ООН-женщины» в сфере поиска ресурсов.

К. Информационные и коммуникационные технологии (ИКТ)

53. Хотя Стратегия ИКТ Структуры «ООН-женщины» на 2016-2019 гг. и дорожная карта ее реализации были представлены Комитету, Стратегия была утверждена только на 2016-2017 гг. в соответствии с действующим Стратегическим планом. Комитет понимает, что Структура «ООН-женщины» — это первое облачное агентство ООН и что его архитектура ИКТ является ориентированной на клиента и экономичной. Далее Комитет признает, что Структура «ООН-женщины» пересмотрела свою политику управления ИКТ, назначила Специалиста по информационной безопасности и будет продолжать реализацию пересмотренной структуры управления ИКТ с целью обеспечения соответствующего управления рисками и устранения растущего риска и сложности растущей среды ИКТ системы Структуры «ООН-женщины».

Л. Отношения с Программой развития Организации Объединенных Наций

54. Как отмечалось в пункте 41, 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 Структуры «ООН-женщины» соответствующих процессов и процедур для обеспечения того, что все переданные на внешний подряд функции выполнялись должным образом при оптимально соотношении цены и качества.

М. Стратегический план на 2014-2017 и 2018-2021 годы

55. Структура «ООН-женщины» предоставила результаты своего среднесрочного анализа Стратегического плана на 2014-2017 годы Комитету. Был проведен анализ хода реализации плана и вынесенных уроков с целью оказания помощи при приведении показателей в соответствие с Целями устойчивого развития (ЦУР), усовершенствования подхода Структуры «ООН-женщины» к оказанию поддержки гендерной реализации Повестки 2030 года и обеспечения информационной поддержки при разработке Стратегического плана на 2018-2021 годы. Комитет стремится к сотрудничеству со Структурой «ООН-женщины» по мере развития структуры результатов и приведения своего Интегрированного бюджета в соответствие с разработкой Стратегического плана на 2018-2021 гг.

Ш. Заключительные соображения

56. Комитет рассмотрел доклад о деятельности в области внутренней ревизии и расследований за период с 1 января по 31 декабря 2016 года (UNW/2017/3), подлежащий представлению Исполнительному совету на его ежегодной сессии, и принял к сведению значительные результаты, достигнутые в области внутренней ревизии.

57. Комитет выражает поддержку дальнейшего укрепления систем общего руководства, управления рисками, внутреннего контроля и подотчетности в рамках Структуры «ООН-женщины». Одновременно Комитет выражает обеспокоенность в связи 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, к которым относятся функции во Второй линии защиты в центре и на местах.

58. 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.