



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

Distr.: General  
16 April 2014  
Russian  
Original: English

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

**Доклад о деятельности в области внутренней  
ревизии и расследований за период с 1 января  
по 31 декабря 2013 года**

*Резюме*

В настоящем докладе содержится информация о функциях внутренней ревизии и расследований, осуществлявшихся для Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины») за период с 1 января по 31 декабря 2013 года. В Структуре «ООН-женщины» функцию внутренней ревизии и расследований выполняет Группа по вопросам ревизии Структуры «ООН-женщины» Управления по ревизии и расследованиям Программы развития Организации Объединенных Наций на основе финансовых положений и правил Структуры «ООН-женщины» ([UNW/2012/6](#), приложение I). Функцию расследований выполняет Секция по расследованиям Управления. Информация о принятых мерах и ответ руководства на настоящий доклад прилагаются к докладу и доступны на веб-сайте Структуры «ООН-женщины». Доклад Консультативного комитета по ревизии Структуры «ООН-женщины» и ответ на него руководства содержатся в добавлении к настоящему докладу ([UNW/2014/4/Add.1](#)).

Исполнительный совет, возможно, пожелает: а) принять настоящий доклад к сведению; б) заявить о своей поддержке укрепления потенциала функций ревизии и расследования, выполняемой Управлением по ревизии и расследованиям; и с) принять к сведению доклад Консультативного комитета по ревизии и ответ на него руководства.



## I. Введение

1. Управление по ревизии и расследованиям Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) настоящим представляет Исполнительному совету Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины») свой доклад о деятельности в области внутренней ревизии и расследований за год, закончившийся 31 декабря 2013 года.

## II. Обеспечение гарантий в Структуре «ООН-женщины»

2. Для достижения цели обеспечения гарантий в отношении управления, руководства, управления рисками и системах контроля проводимые Группой по вопросам ревизии Структуры «ООН-женщины» проверки должны быть сосредоточены на тех областях руководства, управления и оперативной деятельности, которые по результатам оценки считаются как имеющие самые высокие финансовые, репутационные, юридические и функциональные риски для Структуры «ООН-женщины» и достижения ее целей.

### A. Мандат

3. Функцию внутренней ревизии в Структуре «ООН-женщины» выполняет Управление по ревизии и расследованиям в соответствии с финансовыми положениями и правилами Структуры «ООН-женщины» (UNW/2012/6, приложение I) и заключаемыми раз в два года соглашениями об уровне обслуживания, первое из которых было подписано 5 декабря 2011 года. Специальная группа по вопросам ревизии Структуры «ООН-женщины» была создана Управлением в 2012 году, и в ее состав вошли два сотрудника по вопросам ревизии. Учитывая создание региональной архитектуры Структуры «ООН-женщины» и ее организационный масштаб, штатное расписание Группы по вопросам ревизии было пересмотрено в сторону увеличения с двух до четырех должностей сотрудников по вопросам ревизии, и в декабре 2012 года была подписана поправка к первоначальному соглашению об уровне обслуживания. В течение 2013 года был завершен процесс набора персонала и были заполнены четыре должности сотрудников по вопросам ревизии со вступлением в должность с декабря 2013 года. 6 декабря 2013 года было подписано новое соглашение об уровне обслуживания на двухгодичный период 2014/15 года с сохранением четырех должностей сотрудников по вопросам ревизии.

4. Управление по ревизии и расследованиям подтверждает Исполнительному совету, что оно проводит свои ревизии в соответствии с Международными стандартами профессионального проведения внутренней ревизии и Кодексом этики, разработанным Институтом внутренних ревизоров.

5. Кроме того, Управление подтверждает, что в 2013 году в своей деятельности оно не зависело от руководства Структуры «ООН-женщины» и определяло рамки ревизий и расследований самостоятельно в соответствии с международными стандартами.

## **В. Независимый внешний надзор**

6. В состав Консультативного комитета по ревизии входят пять независимых внешних экспертов. Комитет был создан в сентябре 2012 года для оказания заместителю Генерального секретаря/Директору-исполнителю независимых консультативных услуг по передовой практике, касающейся основы подотчетности, систем и управления рисками Структуры «ООН-женщины». Комитет также проводит обзор стратегии ревизии, ежегодный план работы, бюджет, модели оценки риска для целей ревизии, ежеквартальные доклады о деятельности и объеме ресурсов, отчеты о ревизии и деятельность по расследованию Группы по вопросам ревизии. Комитет представил замечания по проекту ежегодного доклада Исполнительному совету.

7. Группа по вопросам ревизии координирует свою работу с Комиссией ревизоров.

## **С. Планирование ревизий с учетом факторов риска**

8. План ревизии 2013 года был составлен после проведения оценки риска подлежащих проверке областей деятельности Структуры «ООН-женщины» в консультации со старшим руководством, соответствующими подразделениями и другими заинтересованными сторонами. Были также рассмотрены запланированные ревизии Комиссии ревизоров во избежание дублирования усилий при представлении гарантий заместителю Генерального секретаря/Директору-исполнителю и Комиссии. Оценка риска рассматривается ежегодно на предмет ее актуальности.

9. Окончательный выбор полевых отделений и подразделений штаб-квартиры, в которых должна была быть проведена ревизия за 2013 год, был основан на: а) рейтинге отделений/подразделений штаб-квартиры по уровню риска; б) приоритетных задачах руководства Структуры «ООН-женщины» на региональном уровне; и с) стратегии проведения ревизии, в соответствии с которой ревизию в отделениях, уровень рисков которых является очень высоким, необходимо проводить каждые два года, ревизию в отделениях, в которых риск является высоким, необходимо проводить каждые три года, в отделениях со средним риском — каждые четыре года и в отделениях с низким риском — каждые пять-шесть лет с учетом имеющихся возможностей проведения ревизии. В 2013 году Группа по вопросам ревизии провела обзор в страновых отделениях с высоким и средним уровнем риска.

10. План ревизии 2013 года был рассмотрен Консультативным комитетом по ревизии в январе 2013 года до его представления заместителю Генерального секретаря/Директору-исполнителю и его утверждения им в феврале 2013 года.

## **Д. Отчеты о ревизии, опубликованные в 2013 году**

11. В 2013 году были опубликованы отчеты о ревизии семи отделений на местах: страновое отделение в Афганистане (отчет № 982, опубликован 11 апреля 2013 года); субрегиональное отделение в Индии (отчет № 1121, опубликован 7 июня 2013 года); субрегиональное отделение в Кении (отчет № 1077, опубликован 28 июня 2013 года); страновое отделение в Демократической Республике

Конго (отчет № 1220, опубликован 29 октября 2013 года); страновое отделение в Южном Судане (отчет № 1221, опубликован 31 октября 2013 года); страновое отделение в Колумбии (отчет № 1222, опубликован 1 ноября 2013 года); и страновое отделение на Гаити (отчет № 1224, опубликован 18 декабря 2013 года). Со всеми отчетами можно ознакомиться в Интернете по адресу: <http://audit-public-disclosure.unwomen.org>.

12. Большинство отчетов о ревизии, опубликованных в 2013 году, охватывают деятельность отделений Структуры «ООН-женщины» в 2012 году; таким образом, результаты ревизии, как правило, отражают состояние программ и операций в этом году. Семь полных ревизий, охватывающих программную и оперативную деятельность отделений Структуры «ООН-женщины», отражают расходы в размере приблизительно 39 млн. долл. США, или 17 процентов от израсходованных в общей сложности 235 млн. долл. США, как это зафиксировано в системе общеорганизационного планирования ресурсов «Атлас» Структуры.

## **Е. Ревизионные рейтинги**

13. На основе результатов ревизии Управление по ревизии и расследованиям обычно определяет общеревизионный рейтинг на основе оценки процессов руководства, управления рисками и контроля. Управление поставило лишь одному (14 процентов) из семи отделений неудовлетворительную оценку, что означает, что процедуры внутреннего контроля, руководства и управления рисками либо не были созданы или не функционировали надлежащим образом и могла существовать серьезная угроза в плане выполнения общих задач подразделения, в котором проводилась ревизия. Четырем (57 процентов) отделениям, в которых проводилась ревизия, была поставлена частично удовлетворительная оценка, что означало, что были выявлены один или несколько вопросов, которые могли негативно повлиять на выполнение задач. Оставшиеся два отделения (28 процентов) получили удовлетворительную оценку, поскольку не было выявлено проблем, которые могли бы значительно повлиять на выполнение задач отделений.

## **Ш. Придание гласности отчетов о внутренней ревизии**

14. В соответствии с решением 2012/10 Исполнительного совета (см. [UNW/2012/16](#)) отчеты о внутренней ревизии придают гласности через 30 дней после их представления руководству и заинтересованным государствам-членам, которым разрешается провести их обзор и представить запрос в отношении редактирования и пересмотра, если обнаруживается чувствительная информация, которая может негативно отразиться на третьей стороне. Веб-сайт для обнародования отчетов был открыт 7 мая 2013 года. Все отчеты о внутренней ревизии за 2013 год были обнародованы на веб-сайте Структуры «ООН-женщины» без редактирования.

15. Придание гласности отчетов о внутренней ревизии свидетельствует о приверженности Структуры «ООН-женщины» цели обеспечения организационной транспарентности и способствует подотчетности перед партнерами в области развития.

## IV. Укомплектование кадрами и бюджет

### Укомплектование кадрами

16. В течение 2013 года Структура «ООН-женщины» принимала меры для решения вопроса отсутствия достаточного объема ресурсов, выделяемых Группе по вопросам ревизии, который был поднят Комиссией ревизоров в 2012 году, путем санкционирования двух дополнительных должностей сотрудников по вопросам ревизии. Две должности (1 С-3 и 1 С-4) были заполнены, соответственно, в октябре и декабре 2013 года. По состоянию на 31 декабря 2013 года Группа располагала четырьмя должностями сотрудников, занимающихся проведением ревизий Структуры «ООН-женщины».

### Бюджет

17. В 2013 году общий бюджет Группы по вопросам ревизии составлял 0,9 млн. долл. США, что примерно на 0,3 млн. долл. США больше по сравнению с бюджетом 2012 года. Расходы на ревизию и расследования составили 0,7 млн. долл. США, что свидетельствует о 22-процентном дефиците расходов средств бюджета главным образом ввиду задержек в завершении процесса набора двух дополнительных сотрудников.

## V. Существенные результаты внутренней ревизии

18. Ревизия отделений на местах, как правило, охватывает деятельность, связанную с: а) руководством и стратегическим управлением; b) деятельностью по программам (управление программами и проектами, партнерство и мобилизация ресурсов); и с) оперативной деятельностью (людские ресурсы, финансы, закупки, информационно-коммуникационные технологии, управление активами, оформление отпусков, охрана и безопасность, общеадминистративные вопросы и оперативная поддержка со стороны ПРООН).

19. В 2013 году Управление по ревизии и расследованиям опубликовало семь отчетов, касающихся ревизий отделений на местах.

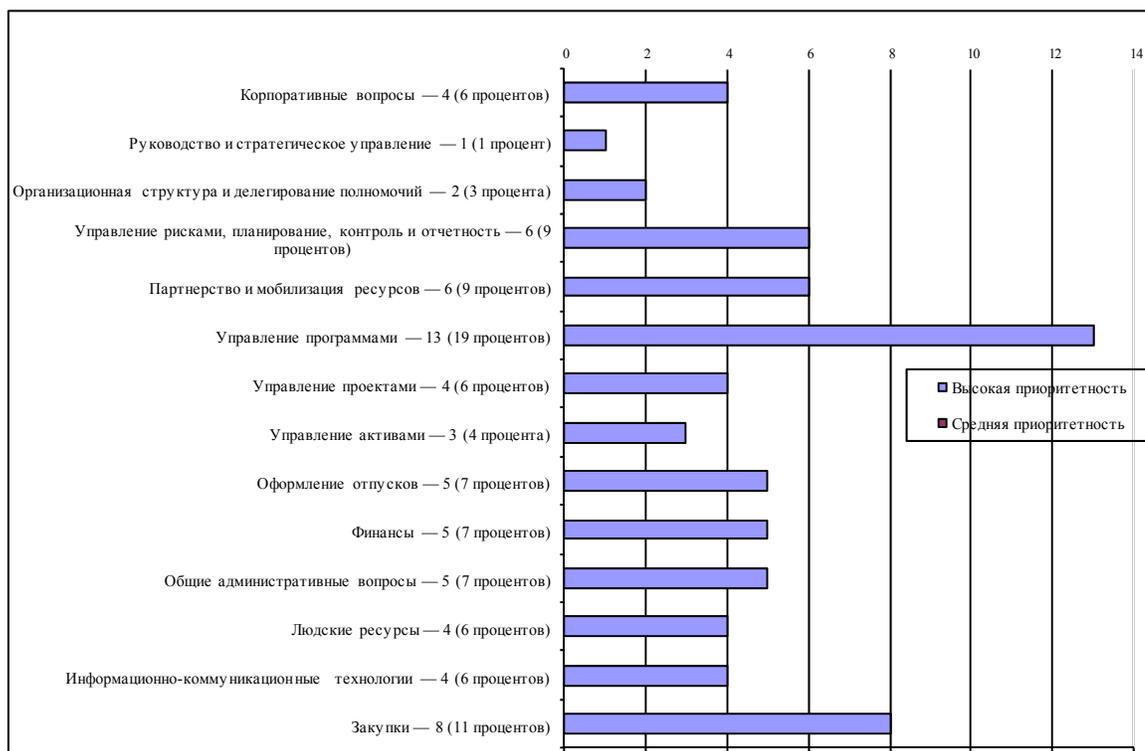
20. Семь отчетов касались ревизий пяти страновых отделений и двух субрегиональных отделений. В целом по результатам этих ревизий было вынесено 70 рекомендаций, включая 4 (6 процентов), относящихся к корпоративным вопросам. Три корпоративных вопроса касались руководства и, в частности, отсутствия политики и процедур распределения функций, отсутствия политики управления рисками, политики и процедур управления рисками и отсутствия соглашения с принимающей страной о Структуре «ООН-женщины». Четвертый корпоративный вопрос касался отсутствия руководящих указаний в отношении надлежащего создания и использования системы «Атлас» для регистрации и контроля деятельности и расходов по программам/проектам.

21. Хотя руководство отреагировало на рекомендации, непосредственно касающиеся отделений, как об этом говорится в разделе VI ниже, Группа по вопросам ревизии отметила определенное сходство между вопросами, поднятыми в ежегодном докладе за 2012 год и настоящем докладе. Дополнительный анализ всех рекомендаций выявил повторяемость некоторых вопросов, таких как: а) возникшие сложности в ходе внедрения региональной архитектуры, свя-

занной с оперативными и программными возможностями (семь отделений); b) задержки в определении стратегий и начале процесса мобилизации ресурсов (четыре отделения); c) неудовлетворительные процессы контроля и надзора за проектами и отсутствие основы/плана контроля за проектами (пять отделений); d) неудовлетворительное планирование закупок (четыре отделения); e) неэффективное управление выделением авансов партнерам-исполнителям (шесть отделений); и f) пробелы в вопросах управления активами, включая неполные и/или устаревшие списки активов в системе «Атлас», непроведение фактической инвентаризации имущества и неучтенные активы (шесть отделений).

22. Особую обеспокоенность вызывает доля ревизий, в которых отмечены вопросы, связанные с авансированием средств по проектам партнерам-исполнителям (71 процент) и отсутствием или неэффективностью стратегии мобилизации ресурсов (57 процентов).

### Распределение и приоритизация рекомендаций по результатам ревизии в 2013 году<sup>a</sup>



<sup>a</sup> Общее число рекомендаций: 70.

23. По состоянию на 31 декабря 2013 года 19 из 70 рекомендаций, вынесенных в 2013 году, были полностью выполнены, а невыполненными остаются 51 рекомендация, из которых 23 (45 процентов) относятся к отчетам, опубликованным в последнем квартале 2013 года. Из 51 невыполненной рекомендации 24 (47 процентов) были определены как высоко приоритетные.

## VI. Выполнение рекомендаций по результатам ревизии

24. Отчеты о ревизии, опубликованные с 1 сентября 2010 года по 31 декабря 2013 года, включали в общей сложности 177 рекомендаций по результатам ревизии. По состоянию на 31 декабря 2013 года 10 из 177 рекомендаций были отозваны, поскольку они перестали быть актуальными в связи с изменениями в организационной структуре и операциях Структуры «ООН-женщины». Из оставшихся 167 рекомендаций 112 (67 процентов) были полностью выполнены, 30 (18 процентов) выполнялись и деятельность по осуществлению должна была быть начата в отношении 25 рекомендаций (15 процентов).

25. Из 30 рекомендаций, выполнявшихся по состоянию на 31 декабря 2013 года, 4 (2 процента) не были выполнены в полном объеме в течение более 18 месяцев. Все давно просроченные рекомендации были выполнены в течение первого квартала 2014 года.

26. Из 25 рекомендаций, осуществление которых еще не началось, 23 касаются отчетов о ревизии, опубликованных в четвертом квартале 2013 года.

## VII. Консультативные услуги

27. Группа по вопросам ревизии продолжала оказывать консультативную помощь руководителям Структуры «ООН-женщины», по их просьбе, в штаб-квартире и на местах. Эти консультативные услуги охватывали широкий круг тем, включая: запросы доноров о предоставлении информации; отказ в продлении договора аренды; подробные задания; рекомендации в отношении временного замещения заместителя представителя; списание дебиторской задолженности; ревизию проектов, реализуемых национальными правительствами или неправительственными организациями; определение срока службы активов; оговорки о ревизии/расследовании в соглашениях с донорами; и отчетность по общесистемному плану действий по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин. Консультативные услуги также оказывались в рамках обзора политики и процедур, касающихся авансов наличными партнерам-исполнителям.

## VIII. Расследования

28. В соответствии с соглашением об уровне обслуживания Управление по ревизии и расследованиям предоставляет услуги по расследованиям, которые охватывают предполагаемые случаи мошенничества, коррупции или иных правонарушений, включая притеснения на рабочем месте, злоупотребление служебным положением или преследование лиц, сообщающих о нарушениях, совершаемых сотрудниками, внештатным персоналом или подрядчиками Структуры «ООН-женщины».

29. По состоянию на 1 января 2013 года в Управлении находились два дела, оставшихся с 2012 года, причем по одному из них было принято решение до 30 июня 2013 года. В ноябре 2012 года стали проводиться расследования в режиме «горячей линии». Впервые в истории Структуры «ООН-женщины» специальный механизм обеспечил сообщение о предполагаемых нарушениях на

нескольких языках и бесплатно. В правовой базе для принятия мер в связи с несоблюдением стандартов поведения Организации Объединенных Наций, принятой в январе 2013 года, также устанавливаются процедуры отчетности и расследований, касающиеся неправомерного поведения в рамках Структуры «ООН-женщины». В течение года Управление принимало участие в учебных мероприятиях, касающихся правовой основы, в частности процедур отчетности и расследований. С этого момента в Управлении наблюдается значительное увеличение числа сообщаемых случаев — с 2 в 2012 году до 18 в 2013 году. Из 20 дел, находившихся в производстве в 2013 году, 10 были закрыты после предварительной оценки, что свидетельствует о том, что решение о проведении дальнейших расследований принято не было, и одно было расследовано и передано юрисконсульту Структуры «ООН-женщины». По состоянию на 31 декабря 2013 года девять дел были по-прежнему открыты.

30. Из 10 дел, закрытых после предварительной оценки, 2 касались злоупотребления служебным положением, 2 — притеснения на рабочем месте, 2 — неправомерного использования ресурсов Структуры «ООН-женщины» и 4 — мошенничества в ходе закупок. В одном из 10 дел были отмечены признаки мошенничества, и понесенный ущерб оценивался в 389 844 долл. США. Вместе с тем Структура «ООН-женщины» не понесла ущерба, поскольку мошенничество было обнаружено до подписания контракта. Что касается одного расследованного дела, финансовый ущерб составил 2548 долл. США.

31. После опубликования правовой основы все отчеты о расследовании должны направляться директору Отдела управления и администрации для принятия решения.

## **IX. Общее заключение**

32. Результаты внутренних ревизий показывают, что подлежащие ревизии процедуры внутреннего контроля, руководства и управления рисками в целом созданы и функционируют, однако требуют совершенствования. По рекомендациям, вынесенным руководством, принимаются меры, и это должно дополнительно повысить способность Структуры «ООН-женщины» выполнять свой мандат. В 2013 году каких-либо серьезных вопросов, касающихся расследований, выявлено не было.

## Приложение

### **Ответ руководства на доклад о деятельности в области внутренней ревизии и расследований за период с 1 января по 31 декабря 2013 года**

1. Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины») с удовлетворением представляет ответ своего руководства на доклад директора Управления по ревизии и расследованиям Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) о деятельности в области внутренней ревизии и расследований за год, закончившийся 31 декабря 2013 года.
2. Структура «ООН-женщины» принимает к сведению выводы и занимается решением выявленных в разделе V доклада «Важные результаты внутренней ревизии» ключевых проблем, которые распределены под следующими заголовками, чтобы выделить вносимые улучшения.

#### **Руководство и стратегическое управление**

##### **Политика и процедуры, касающиеся распределения функций**

3. В Структуре «ООН-женщины» действует политика в отношении системы внутреннего контроля. Глобальная система внутреннего контроля была внедрена в ноябре 2012 года и служит руководящим основным документом для обеспечения распределения функций, а также выполнения финансовых положений и правил Структуры «ООН-женщины». Она служит также основой, позволяющей коллегам лучше понимать свои функции и обязанности. Структура «ООН-женщины» проводит подготовку по вопросам системы внутреннего контроля и делегирования полномочий в рамках практикумов для руководителей операциями в штаб-квартире и региональных практикумов. Каждый отдел штаб-квартиры, страновые отделения, межстрановые отделения и региональные отделения должны следовать процедурам системы внутреннего контроля в целях осуществления собственного контроля в контексте их конкретных служебных структур. Структура «ООН-женщины» будет продолжать обеспечивать реализацию таких механизмов контроля по намеченному плану.

##### **Политика и процедуры управления рисками**

4. Политика в отношении системы внутреннего контроля Структуры «ООН-женщины» является основным механизмом управления рисками, оценки и отчетности. Она служит «дорожной картой» для выполнения финансовых положений и правил Структуры «ООН-женщины» и выявления функций и обязанностей. Стратегическая записка и ежегодный план работы предусматривают серьезный анализ странового контекста, включая выявление потенциальных рисков и того, как их можно ослабить в рамках предлагаемых программ Структуры. Эти документы подлежат коллегиальному обзору до их утверждения группой старших руководителей в составе директоров или назначенных ими сотрудников из всех отделов штаб-квартиры. Стратегические записки и ежегодные планы работы также рассматриваются на ежегодной основе. В этих обзорах, в частности, проводится оценка рисков и задач. Руководство Структуры

«ООН-женщины» видит необходимость и принимает меры в целях начала процесса разработки создания такой общеорганизационной системы управления рисками в масштабах всей организации. Стратегия создания такой системы в Структуре «ООН-женщины» является двухкомпонентной: а) уяснение передовой практики и задач, касающихся осуществления общеорганизационной системы управления рисками в рамках системы Организации Объединенных Наций; и б) создание практического подхода к общеорганизационной системе управления рисками с учетом потребностей Структуры «ООН-женщины». Ожидается, что в процессе внедрения общеорганизационной системы управления рисками, который планируется начать в марте 2014 года, будут разработаны и распространены процедуры выявления, оценки, управления, контроля и отчетности о рисках, включая модели оценки рисков, увязанные с программами и операциями Структуры «ООН-женщины».

#### **Соглашения с принимающей страной, касающиеся Структуры «ООН-женщины»**

5. Что касается соглашений с принимающей страной, затрагивающих Структуру, ее отношения с правительствами стран осуществления программ основаны на практике отношений ПРООН с ними. ПРООН использует типовые основные соглашения о помощи для юридического закрепления и регулирования их отношений в странах осуществления программ.

6. Когда в 2011 году Структура «ООН-женщины» приступила к осуществлению своей деятельности, в соответствии с резолюцией 64/289 Генеральной Ассамблеи существующие мандаты и функции Канцелярии Специального советника по гендерным вопросам и улучшению положения женщин, Отдела по улучшению положения женщин, Фонда Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин и Международного учебного и научно-исследовательского института по улучшению положения женщин были объединены и переданы Структуре «ООН-женщины». В настоящее время Структура «ООН-женщины» осуществляет свою деятельность в рамках системы координаторов-резидентов Организации Объединенных Наций и создала новую региональную архитектуру в целях содействия своей деятельности в мире. На основе координации с ПРООН и коммуникации с принимающими правительствами Структура «ООН-женщины» добивается расширения существующих типовых основных соглашений о помощи для распространения своего присутствия и операций на страны осуществления программ. Это обеспечивается за счет обмена письмами с принимающими правительствами и, когда необходимо, заключения новых соглашений. Институциональный принцип заключается в том, что Структура «ООН-женщины» расширяет охват существующих соглашений, поскольку она не имеет возможности вести переговоры о новых соглашениях и это не в ее интересах.

7. Для организации этот процесс оказался сложным по разным причинам. Например, в некоторых государствах-членах, в которых Структура «ООН-женщины» ранее имела программное, а теперь полное оперативное присутствие, типовое основное соглашение о помощи либо отсутствует (поскольку присутствие Организации Объединенных Наций началось до создания ПРООН) или такое соглашение существует, однако национальные органы рассматривают возможности его обновления в целях отражения существующих отношений страны с системой Организации Объединенных Наций. Структура «ООН-

женщины» стремится решить эти задачи стратегическим образом и разработала многокомпонентную стратегию, направленную на регулирование ее присутствий в странах.

**Руководство по надлежащему созданию и использованию системы «Атлас» для регистрации и контроля за деятельностью и расходами по программам/проектам**

8. В ноябре 2013 года Отдел управления и администрации завершил создание отдельных организационных подразделений в системе общеорганизационного планирования ресурсов Структуры «Атлас», что согласуется с внедрением новой региональной архитектуры. Это является корпоративной задачей всех полевых отделений Структуры «ООН-женщины», согласно которой для каждого странового отделения создаются отдельные подразделения системы «Атлас». Для каждого полевого отделения уже созданы отдельные служебные идентификационные пароли в системе «Атлас», которые эффективно разграничивают бюджетные коды системы «Атлас» и финансовые операции каждого отделения. В рамках непрерывных усилий Структуры «ООН-женщины», направленных на обеспечение более эффективных и доступных инструментов и платформ отчетности руководства в январе 2012 года был представлен набор новых отчетов об осуществлении проектов. Эти отчеты имеют целью повышать оперативную и управленческую эффективность на основе предоставления организации в реальном режиме времени доступа к информации о ходе осуществления проектов. В рамках активизации усилий на интранете был создан сайт отчетов руководства, который должен послужить центральным механизмом отчетов об осуществлении проектов, функционирование и загрузка которого осуществляется на ежемесячной основе.

9. Структура «ООН-женщины» признает важное значение информации, представляемой через компьютерные электронные панели, в деле содействия управлению и контролю за основными служебными операциями и мероприятиями. 31 мая 2013 года Отдел по программам представил обновленную ручным способом версию электронной панели для незамедлительного использования. Опыт, накопленный благодаря использованию этой электронной панели, будет способствовать выявлению элементов, которые с точки зрения управления оперативными и финансовыми данными являются наиболее полезными и уместными для использования при разработке компьютеризированной электронной панели в ближайшем будущем. Это потребует проведения анализа затрат и преимуществ для оказания Структуре «ООН-женщины» содействия в принятии решения о сроках и масштабах проекта информационных технологий для разработки полностью компьютеризированной электронной панели.

**Возникшие трудности в ходе запуска региональной архитектуры, связанной с оперативными и программными возможностями**

10. В одобренном Исполнительным советом предложении о региональной архитектуре Структуры «ООН-женщины» внедрение всех элементов архитектуры запланировано на конец 2013 года. Хотя Структура «ООН-женщины» уложились в этот предельный срок и были созданы все региональные отделения, возглавляемые региональными директорами, определенные задержки наблюдались в региональном отделении для Европы и Центральной Азии в связи с трудностями, связанными со служебными помещениями.

11. Структура «ООН-женщины» признает, что в течение периода создания новых отделений и передачи полномочий и элементов надзора из штаб-квартиры в региональные отделения, отделения испытывали некоторые сложности с точки зрения определенных оперативных и программных возможностей. Структура «ООН-женщины» приняла специальные меры для решения этих проблем, включая дополнительные учебные мероприятия, обеспечение пиковой мощности для отделений, сталкивающихся с конкретными производственными проблемами, и в двух случаях — сохранение прямого надзора со стороны штаб-квартиры (в случае Демократической Республики Конго после изменения роли Западно- и Центральноафриканского регионального отделения в Руанде и в Боснии и Герцеговине, до заполнения должности нового регионального директора для Европы и Центральной Азии).

12. Несмотря на существующие проблемы поддержания высокого уровня программной деятельности в контексте серьезной реструктуризации Структура отмечает, что показатели работы полевых отделений, которые она считает надежным общим показателем эффективности операций и программ, значительно возросли в 2013 году по сравнению с 2012 годом, причем результаты работы полевых отделений на 80 процентов выше, чем это предусмотрено в бюджете. На основе этого Структура «ООН-женщины» считает, что меры по ослаблению остроты проблем и реагированию на них, принятые в 2013 году для решения признанных задач, связанных с оперативной и программной деятельностью, оказались в значительной степени эффективными.

### **Мобилизация ресурсов**

13. Мобилизация ресурсов является наиболее приоритетной корпоративной задачей. Руководство Структуры «ООН-женщины» просило все полевые отделения разработать планы действий по мобилизации ресурсов и при поддержке штаб-квартиры большинство отделений в настоящее время имеют планы действий, в которых изложены разные возможности на местном уровне, включая сроки и последующие меры. Кроме того, Структура «ООН-женщины» приняла онлайн-инструмент, который позволяет старшему руководству следить за прогрессом в деле мобилизации неосновных ресурсов на местах. Благодаря этому инструменту определяются основные циклы мобилизации ресурсов, начиная от установления перспективного диалога с потенциальными донорами (гибкий вариант), твердых обязательств в письменном виде (жесткий вариант) и, наконец, до подписания контрактов. В 2014 году все отделения должны разработать стратегии мобилизации ресурсов и обновить планы действий по мобилизации ресурсов для их утвержденных стратегических записок/ежегодных планов работы. Штаб-квартира оказывает полевым отделениям поддержку в разработке таких стратегий мобилизации ресурсов и совместно с отделением связи в Брюсселе продолжает проводить для страновых отделений подготовку, а региональные отделения оказывают страновым отделениям все более активную поддержку в мобилизации ресурсов.

14. Важно также подчеркнуть тот факт, что Структура «ООН-женщины» продолжает укреплять партнерские связи со всеми донорами, в частности, благодаря поездкам заместителя Генерального секретаря/Директора-исполнителя и ее заместителей в столицы стран-доноров, проводя встречи с парламентариями, взаимодействию представителей структуры «ООН-женщины» с донорами на страновом уровне, а также благодаря заключению соглашений о партнерстве

с государствами-членами и другими партнерами. В последнее время это способствует увеличению базы основных ресурсов и определенному увеличению неосновных ресурсов. В 2013 году Структура «ООН-женщины» выполнила целевой показатель мобилизации 150 млн. долл. США из более чем 125 государств-членов, что больше по сравнению со 113 государствами-членами в 2012 году.

## **Процесс контроля и надзора за проектами**

15. Структура «ООН-женщины» признает, что контроль и надзор за проектами осуществлялись неэффективно, и стремится повысить свой потенциал в этой области. Руководство по оперативной деятельности по программам, работа над которым была завершена в 2012 году, содержит новое усовершенствованные руководящие принципы в этой области, и оно было включено в курсы подготовки на местах, проведенные штаб-квартирой и региональными отделениями.

16. Структура «ООН-женщины» укрепила свой механизм надзора за расходами, которые несут ее партнеры. Применяются новый подход к проведению ревизий и новые руководящие принципы ревизии проектов, осуществляемых неправительственными организациями, правительствами и межправительственными организациями, связанными со Структурой «ООН-женщины». Структура «ООН-женщины» также утвердила принципы планирования ревизий с учетом рисков. Пересмотрены положения о ревизии проектов, и постоянно поддерживается и обновляется график проведения ревизий всех проектов. На основе проведения конкурсных торгов Структура «ООН-женщины» наняла международную аудиторскую компанию «Мур Стефенс Интернэшнл Лимитид» для проведения ревизий проектов Структуры «ООН-женщины», порученных неправительственным организациям, правительствам или межправительственным организациям, на основе соглашений о сотрудничестве по проектам или писем-соглашений в целях получения гарантий того, что средства, предоставляемые Структурой «ООН-женщины» этим партнерам, будут использоваться в согласованных целях.

17. В конце 2013 года Структура «ООН-женщины» завершила разработку страновых планов второго поколения (стратегические записки). В этой связи подготовка планов контроля, оценки и исследований с четким компонентом контроля являлась обязательным элементом процесса, причем каждое региональное, межстрановое и страновое отделение должно было подготовить план, который был рассмотрен и в конечном счете утвержден Группой коллегиального обзора штаб-квартиры, в состав которой входят представители всех подразделений по вопросам женщин в Центральном учреждении Организации Объединенных Наций. Отделения должны проводить мероприятия по контролю, оценке и исследованиям в соответствии с их планами контроля, оценки и исследований, и это будет частью ежегодного процесса обзора страновых планов в более общем порядке. Таким образом, по состоянию на 2014 год каждое отделение имеет план контроля в рамках их утвержденных планов контроля, оценки и исследований.

## **Планирование закупок**

18. Структура «ООН-женщины» внедрила новый инструмент планирования закупок в режиме онлайн. Благодаря этому инструменту процесс обобщения требований автоматизирован, и потребности Структуры в области закупок могут быть объединены, распределены по категориям и оценены по виду товаров, по регионам, по странам и т.д. Доступ к плану закупок в режиме онлайн имеют все сотрудники Структуры «ООН-женщины» через ее интранет. Контроль за запланированными мероприятиями осуществляет Секция закупок штаб-квартиры на регулярной основе. Статьи, которые являются текущими и представляют высокую ценность, рассматриваются на предмет корпоративных действий. Этот инструмент обеспечивает контроль и последовательность планирования и позволяет Структуре «ООН-женщины» получить оптимальное соотношение цены/качества в ходе закупочной деятельности.

## **Авансы партнерам-исполнителям**

19. Структура «ООН-женщины» постоянно усиливает контроль за авансами наличными партнерам-исполнителям на основе контроля и выверки таких авансов на ежемесячной основе в соответствии с руководящими принципами, действующими в Центральных учреждениях, руководящими принципами учета в конце месяца и окончания работ. Такая деятельность дополняется организацией многочисленных учебных курсов по политике использования руководства по программам и оперативной деятельности как в ходе интернет-семинаров для всех отделений, так и отдельных индивидуальных учебных курсов. Кроме того, Структура «ООН-женщины» внедрила учебный модуль для партнеров-исполнителей для обеспечения надлежащего понимания ими механизмов контроля и отчетности и сохранения требуемой документации для целей аудиторского учета.

## **Управление активами**

20. Структура «ООН-женщины» утвердила систему внутреннего контроля в отношении управления активами, которая обеспечивает распределение служебных обязанностей в области утверждения, регистрации и распоряжения активами. Регистрация движения всех основных средств в централизованном порядке производится в штаб-квартире, и поэтому все добавления, переводы и выбытия регистрируются в штаб-квартире в соответствии с установленной политикой. Координаторы подразделений представляют необходимые утвержденные формы и проводят два раза в год проверку активов и представляют подтверждающую документацию. Было подготовлено подробное оперативное руководство по процедурам управления активами в целях инструктирования структурных подразделений в отношении процесса управления активами, документации и политики Структуры «ООН-женщины». Руководство по программам и оперативной деятельности, формы заполнения активов и учебные материалы размещены на интранете для использования в качестве справочных материалов.