



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

Distr.: Limited
17 May 2019

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

Ежегодное заседание 2019 г.
Пункт 7 предварительной повестки дня
Ревизия и расследование

Доклад Консультативного комитета по ревизии за период с 1 января по 31 декабря 2018 года

I. Введение

1. В соответствии с пунктом 32 круга полномочий Консультативного комитета по ревизии (ККР) седьмой доклад, представляемый заместителю генерального секретаря/исполнительному директору Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины»), содержит краткое описание деятельности и рекомендаций ККР за 2018 г. Настоящий доклад представляется Исполнительному совету, и по запросу председатель передает доклад на рассмотрение Совету.

A. История вопроса

2. В мае 2012 г. заместитель генерального секретаря/исполнительный директор Структуры «ООН-женщины» утвердила исходный круг полномочий комитета по ревизии (ККР), который помогает ей в исполнении обязательств по надзору. В 2018 г. в связи с самостоятельным исполнением функции внутренней ревизии Структурой «ООН-женщины» и совместной деятельности в рамках функции оценки был пересмотрен круг полномочий с целью отразить ряд функций по надзору в компетенции Комитета, а также название Комитета было изменено на Консультативный комитет по надзору (ККН). В феврале 2019 г. заместитель генерального секретаря/исполнительный директор утвердила пересмотренную версию круга полномочий со внесенными изменениями, с которой можно ознакомиться по следующей ссылке: www.unwomen.org/en/aboutus/accountability/audit. В целях обеспечения целостности этого отчета за 2018 календарный год будет использоваться термин ККР.

3. Осенью 2012 г. был создан первый ККР. Пункт 1 круга полномочий описывает Комитет как орган, созданный для оказания заместителю генерального секретаря/исполнительному директору независимой внешней



консультационной помощи, связанной с обменом передовым опытом в вопросах принципов и систем обеспечения подотчетности структуры, включая управление рисками. Комитет помогает главе Структуры выполнять обязанности по надзору в соответствии с передовыми методиками управления рисками и финансами, а также с продвижением высоких этических стандартов. Комитет выполняет консультативную функцию и не является органом управления, при этом никакие пункты и формулировки круга полномочий не подразумевают обратного.

4. В 2018 г. Комитет состоял из пяти членов: Патриция Френсис (Ямайка) и Йен Тин Мак (Сингапур), Уильям Фаулер (Соединенные Штаты Америки); Элизабет Макре (Канада); Мэри Энн Уирч (Соединенные Штаты Америки). В соответствии с кругом полномочий, который подразумевает изменения в составе членов Комитета, г-н Мак покинул Комитет в 2018 г. в конце третьего собрания календарного года. Г-жа Френсис покинула Комитет в то же время и заняла руководящую консультативную должность в Структуре «ООН-женщины». В феврале 2019 г. заместитель генерального секретаря/исполнительный директор назначила двух новых членов Комитета, которые приступят к работе в 2019 г.: это Айча Пуйе (Сенегал) и Мэй Кит Ван (Сингапур). В целом Комитет состоит из сотрудников, имеющих практический опыт работы в области финансовой отчетности и программных вопросов, бухгалтерского учета, управления, внутренней ревизии и расследований, анализа, внешней ревизии и внутреннего контроля, а также процедур и методологии управления рисками и межправительственной и нормативной деятельности и процессов Организации Объединенных Наций.

5. В соответствии с пунктами 6 и 7 круга полномочий все члены Комитета самостоятельны в своих действиях, не зависят от Структуры «ООН-женщины» и не подотчетны ей. Кроме того, члены Комитета заполняют ежегодную декларацию независимости для представления заместителю генерального секретаря/исполнительному директору, что обеспечивает прозрачность работы членов Комитета, которые выполняют порученные им задачи, не затрагивая ничьих интересов.

II. Деятельность и рекомендации Консультативного комитета по ревизии по состоянию на 31 декабря 2018 года

6. В 2018 г. Комитет провел три совещания в режиме прямого диалога: с 24 по 26 апреля, с 17 по 19 июля и с 23 по 25 октября. В число участников встреч от Структуры «ООН-женщины» вошли заместитель генерального секретаря/исполнительный директор, заместители исполнительного директора, а также руководители соответствующих программ и оперативных подразделений. Согласно требованиям Комитет также провел собрания без членов управления и провел отдельные секретные совещания с заместителем генерального секретаря/исполнительным директором и Комиссией ревизоров. Комитет также провел закрытые совещания с врио директора Независимых служб оценки и ревизий (НСОР) без присутствия членов управления, как и требуется.

7. Комитет также встретился с директором Управления по ревизии и расследованиям (УРР) Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), который сообщил Комитету информацию о прежних ревизиях и исследовательской деятельности ПРООН за 2018 г. в рамках перехода на новый вид проведения внутренних ревизий и расследований в Структуре «ООН-женщины». Комитет также встретился с директором отдела расследований Управления служб внутреннего надзора (УСВН) Организации Объединенных Наций, который в 2018 г. начал предоставлять услуги по расследованию согласно Меморандуму о взаимопонимании со Структурой «ООН-женщины».

8. Председатель Комитета участвовал в работе ежегодной сессии Исполнительного совета в июне 2018 г. 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.

9. Велись и утверждались протоколы совещаний. Комитет регулярно взаимодействовал с заместителем генерального секретаря/исполнительным директором в ходе каждого совещания и предоставлял официальные отчеты по итогам каждой работы.

А. Внутренняя ревизия, оценка и расследование

10. Согласно отчету Комитета за 2017 г., в этом году было принято решение о прекращении Соглашения об уровне обслуживания (СОУО) с Управлением по ревизии и расследованиям (УРР) ПРООН касательно услуг по проведению ревизий и расследований в целях обеспечения услуг по внутренней ревизии Структуры «ООН-женщины» и создания альтернативных соглашений с УСВН по проведению расследований.

11. ККР поддержал решение Структуры «ООН-женщины» о создании в 2018 г. единого организационного учреждения для выполнения функций надзора за внутренними ревизиями и независимой оценки под руководством Независимых служб оценки и ревизий (НСОР). Комитет также поддержал решение Структуры «ООН-женщины» заключить Меморандум о взаимопонимании с УСВН для осуществления расследований от лица Структуры «ООН-женщины».

12. Комитет одобрил решение Структуры «ООН-женщины» о создании НСОР, а также о самостоятельном исполнении новой функции внутренней ревизии оперативным способом. К концу года отделение НСОР назначило практически полный состав сотрудников и исполнило все запланированные на 2018 г. функции с помощью высококвалифицированных профессионалов по надзору, которые управляли переходом и поддерживали его.

13. Комитет приветствует г-жу Лису Саттон в роли нового директора НСОР, а также г-жу Малику Муххитдинову в роли новой главы Службы внутренней ревизии и г-жу Инге Сниюкайте в роли новой главы Независимой службы оценки. ККР также высоко ценит деятельность г-на Верасака Лингсриивата и г-жи Джесси Роуз Мабутас, которые работали в качестве врио директора НСОР до назначения г-жи Саттон. Их навыки и преданность своему делу сыграли ключевую роль в своевременном создании собственных функций

внутренней ревизии Структуры «ООН-женщины» и способствовали предоставлению результатов ревизий.

14. Консультации Комитета были необходимы на всех стадиях реализации. Как указано в отчете за 2017 г., Комитет рассмотрел основные положения новых Независимых служб оценки и ревизий (НСОР), Службы внутренней ревизии (СВР) и многолетнего (с 2018 по 2021 гг.) плана и стратегии в отношении проведения ревизий на основе оценки риска, а также плана ревизий на 2018 г. и плана совместной оценки и ревизии на 2019 г. Председатель ККР также принял участие в группах по найму директора НСОР, главы СВР и персонала для проведения внутренней ревизии.

15. Комитет отмечает неофициальный брифинг, проведенный с Исполнительным советом в начале 2018 г., касательно общих планов Независимых служб оценки и ревизии (НСОР), а также решения, принятые на ежегодной сессии в июне 2018 г. касательно вопросов ревизий, включая рекомендации управлению Структуры «ООН-женщины» о необходимости продолжить сочетание функций оценки и ревизии НСОР. В текущем обзоре ревизионной и запланированной деятельности на 2019 г. Комитет поддерживает возможность такого сочетания и отмечает несколько сфер, в которых персонал по внутренней ревизии и оценке может осуществлять совместную работу в целях оптимизации результатов надзора и обеспечения качества. В то же время Комитет советует разделить операционный бюджет двух этих функций и сохранить отдельные учреждения в рамках НСОР.

16. В целях обеспечения эффективности и воздействия ресурсов самостоятельной внутренней ревизии и новой структуры НСОР Комитет рекомендует Структуре «ООН-женщины» проводить регулярные запланированные собрания с главой отделения для обсуждения общих результатов ревизий и оценок, включая краткие обзоры вопросов риска, управления и внутреннего контроля совместно с руководством. Комитет запросил и получил комплексный отчет на этих собраниях.

В. Функция внутренней ревизии

17. На каждом собрании 2018 г. Комитет предоставлял отчеты о прогрессе деятельности в рамках ПРООН и состоянии деятельности касательно новой внутренней ревизии. Как указано в параграфе 12 выше, СВР завершила всю деятельность, запланированную на 2018 г. Стоит отметить, что СВР продолжила расширять сферу управления штаб-квартирой Структуры «ООН-женщины» с помощью ревизии отдела гражданского общества.

18. Главы НСОР и СВР, назначенные в начале 2018 г., подчеркивают роль СВР в обеспечении управления ключевыми рисками для достижения целей Структуры «ООН-женщины». Достичь этих целей можно за счет систематической оценки и выдвижения рекомендаций по улучшению эффективности процессов управления рисками, контроля и управления Структуры «ООН-женщины». Ежегодные результаты этой работы помогут СВР разработать заключение ревизии согласно решению 2015/4 Исполнительного совета.

19. Наблюдается более сильный уклон в сторону оценки ключевых рисков, в то время как прежнее измерение обеспечения качества в 2017 и предыдущих годах основывалось скорее на финансовом охвате. Дальнейшие изменения в подходе к обеспечению качества включают решение СВР от 2019 г. по прекращению отдельных финансовых ревизий проектов, реализуемых согласно процедуре прямого исполнения (ППИ). В будущем обеспечение качества этих проектов будет контролироваться СВР за счет более полных ревизий национальных отделений, в которых есть проекты ППИ. Это значит, что будет создано меньше ревизионных отчетов, однако ресурсы по надзору будут использованы более эффективно.

20. Комитет получает консультации от НСОР по вопросу обеспечения качества в рамках этих изменений и в соответствии с ориентацией на оценку систем рисков руководства, управления рисками и контроля Структуры «ООН-женщины» согласно профессиональным стандартам и современным методам. В отчете за 2017 г. Комитет рекомендует НСОР в рамках оценки рисков использовать результаты системы общеорганизационного управления рисками (ОУР) Структуры «ООН-женщины». Комитет также рекомендовал СВР включить в планы по оказанию консультационных услуг обзор ОУР и других систем управления Структуры «ООН-женщины». Комитет согласен, что общее планирование механизмов руководства по обеспечению качества поможет лучше понять масштаб и уровень обеспечения качества в Структуре «ООН-женщины». Эти усилия в дальнейшем помогут Структуре улучшить процессы руководства, управления рисками и контроля. В идеальной ситуации эти процессы должны быть включены в общее Заявление о внутреннем контроле для Структуры «ООН-женщины».

21. Комитет продолжит работу совместно с СВР по разработке общих заявлений об обеспечении качества. Один из аспектов обеспечения качества внутренней ревизии в будущем году позволит рассмотреть проведение независимых ревизий определенных функций Структуры «ООН-женщины», переданных другим учреждениям системы ООН или сторонним поставщикам. Ежегодный отчет СВР для Совета предоставляет краткие сведения об этих услугах и включает их в совокупность рисков. Комитет также понимает, что деятельность по управлению изменениями, описанная в параграфе 39 ниже, окажет эффект на СВР. Эта деятельность также касается структур руководства Структуры «ООН-женщины», поэтому появятся возможности обмена информацией и координации. Также рассмотрение региональных и местных структур Структурой «ООН-женщины» может повлиять на решения касательно общего планирования и ресурсов ревизий.

22. ККР отмечает, что СВР консультируется с Комиссией ревизоров ООН касательно планирования и координации ревизионной деятельности. Как указано в отчете за 2017 г., это сотрудничество играет важную роль в отношении общего обеспечения качества Структуры «ООН-женщины».

С. Функция оценки

23. На всех собраниях 2018 г. Комитет встречался с персоналом СВР и предоставлял информацию об общеорганизационных оценках, работе в рамках системы ООН по продвижению гендерно-ориентированной оценки

и надзоре за децентрализованной системой оценки. Независимая служба оценки поделилась с ККР своей Глобальной стратегией оценки на 2018–2021 гг. и сообщила комитету о ее связях со Стратегическим планом Структуры «ООН-женщины».

24. По результатам посещений местных отделений Сенегала и Нигерии в декабре 2017 г. два члена ККР сообщили Структуре «ООН-женщины» об укреплении взаимосвязанности мониторинга и оценки на местном уровне. Комитет также сообщил Структуре «ООН-женщины» о важности тесного сотрудничества СВР с персоналом Структуры «ООН-женщины» в регионах в целях укрепления понимания мониторинга и оценки как неотъемлемой части управления реализацией проектов по улучшению производительности и достижению результатов. Комитет также рекомендовал СВР укрепить взаимодействие с регионами в рамках связывания обучения в области оценки с основанным на результатах мониторинга, чтобы повысить осведомленность персонала о важности мониторинга.

25. Комитет также отметил, что СВР играет роль в более крупной системе ООН в рамках работы с Группой Организации Объединенных Наций по оценке, касающейся оценки общей главы стратегических планов ПРООН, ЮНФПА, ЮНИСЕФ и Структуры «ООН-женщины», а также работы над метаанализом гендерного компонента оценок ЮНДАФ. Комитет также отметил деятельность, финансируемую Норвегией, по улучшению принципов оценки гендерно-ориентированных подходов к гуманитарным действиям, оценке влияния на гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин, обмену полученным опытом и работе в рамках инициативы EvalGender+ для укрепления национальных систем мониторинга и оценки.

26. Общие с Комитетом рабочие планы СВР принимают во внимание возможности синергии за счет включения большего количества оценок с использованием внутреннего потенциала СВР. Комитет полностью согласен с этим подходом, так как он придаст дополнительную ценность созданию потенциала, сопричастности и сохранению знаний, что поспособствует более эффективному проведению оценок и достижению лучших результатов.

27. В предыдущих отчетах Комитет заявлял, что рекомендация касательно общей политики оценки о распределении трех процентов от общего бюджета на реализацию планов и программ Структуры «ООН-женщины» избыточна, учитывая размер организационных и других ресурсных нужд. Он вновь отмечает, что, учитывая проблемы ресурсов Структуры «ООН-женщины», создание НСОР и направление на более эффективное управление ключевыми рисками для достижения целей организации, некоторое количество ресурсов из этих трех процентов может быть направлено на дальнейшее укрепление систем управления, включая процессы мониторинга программ и измерения результатов в целях снижения рисков.

D. Функция расследования

28. Комитет получил обновленную информацию от Управления ревизии и расследований ПРООН о прежних расследованиях, которые закрывались в 2018 г. в рамках соглашения о переходе со Структурой «ООН-женщины»,

включая два важных дела. Одно из этих дел было закрыто в 2018 г., второе — в феврале 2019 г.

29. Отдел расследований УСВН также провел очередные брифинги с Комитетом касательно полученных заявлений, природы заявлений, оценки заявлений, передаче дел и завершенных расследований.

30. Как указано в отчете за 2017 г., ККР подчеркнул, что официальным лицом, ответственным за координацию функции расследования в УСВН, является директор Независимых служб оценки и ревизий (НСОР). В целях отобразить эти рекомендации был пересмотрен Меморандум о взаимопонимании с УСВН. Как сообщает директор НСОР напрямую заместителю генерального секретаря/исполнительному директору, НСОР является самым подходящим учреждением для рассмотрения и коммуникации результатов расследований, других рекомендаций и передачи дел, а также для контроля исполнения этих вопросов.

31. Тем не менее Комитет понимает, что нужны официального ответственного лица и необходимость постоянного и качественного взаимодействия с УСВН, а также взаимодействие и надзор за управлением по передаче дел Структурой «ООН-женщины» не рассматривались во время выделения ресурсов для отдела НСОР. НСОР играет очень специфическую роль в общем процессе взаимодействия с УСВН и надзора за реализацией соответствующих мер по отношению к Структуре «ООН-женщины». ККР предлагает изменить людские ресурсы НСОР для обеспечения этой важной функции.

32. УСВН получила ряд заявлений, которые были оценены и не требуют расследования, однако УСВН считает, что ответственность за их рассмотрение несет управление. По результатам брифингов УСВН было выявлено, что многие заявления, полученные отделениями управления, касаются в основном недостаточного или неполноценного управления. Хотя эти заявления могут и не подлежать расследованию, они все же представляют риск для организации касательно продуктивности персонала, возможности организации достигать своих целей и репутационный риск.

33. Комитет был проинформирован о деятельности управления по улучшению отношений на рабочем месте и о причинах некоторых проблем управления, упомянутых выше. Важно, чтобы Структура «ООН-женщины» продолжила принимать оперативные меры по определению оптимальных процедур и практик для разрешения проблем, указанных в этих заявлениях, сразу после их получения, а затем принимала соответствующие действия.

Е. Комиссия ревизоров

34. Во время всех сессий Комитет встречался с Комиссией ревизоров (КР) для обмена соответствующей информацией и понимания стратегий, которые внедряются с целью обеспечить общий охват ревизий Структуры «ООН-женщины», в который входит работа Службы внутренней ревизии. Назначенные для Структуры «ООН-женщины» ревизоры изменили свой состав в середине 2018 г., а во время совместной сессии, проведенной в июле, комитет встретился с уходящими и новыми командами ревизоров.

35. Комитет регулярно получал обновленную информацию от Структуры «ООН-женщины» о ходе осуществления рекомендаций, содержащихся в докладах КР и письмах и отчетах руководства. Комитет отметил усилия Структуры «ООН-женщины» по реализации неисполненных рекомендаций. ККР порекомендовал Структуре «ООН-женщины» записывать и измерять существенный результат рекомендаций, а не фокусироваться на процессе и действиях в стадии реализации, что будет более оптимально для обеспечения улучшений и изменений для достижения целей.

Е. Этика

36. В 2011 г. Структура «ООН-женщины» заключила институциональное соглашение с Бюро ООН по вопросам этики с целью предоставления Структуре услуг в области этики. В 2018 г. Структура «ООН-женщины» обновила Политику защиты от преследований. Кроме того, Структура «ООН-женщины» обновила политику, запрещающую домогательства, сексуальные домогательства, дискриминацию и злоупотребление полномочиями, которая также содержит концепцию ожидаемого этического поведения руководителей и остального персонала.

37. В будущем году ККР ожидает получить обновленную информацию о реализации этих политик, включая информацию об обучении руководителей и другого персонала.

Г. Организационные проблемы

38. С момента своего создания Структура «ООН-женщины» занимается разработкой оптимальной организационной структуры для достижения своих общих целей и реализации стратегий, в то же время принимая действия по разрешению существующих проблем с ресурсами. Эта задача стала еще более сложной после реализации местной архитектуры в 2014 г. и передачи прежних проблем четырех отдельных учреждений в одну организационную структуру. В своем отчете за 2017 г. Комитет отметил запланированную Структурой работу в ответ на оценку ее региональной архитектуры в целях рационализации зоны влияния, а также типологии местных отделений.

39. В 2018 г. эта деятельность также информировалась и подвергалась влиянию инициатив Генерального секретаря по переориентации Системы развития ООН в целях оптимизации поддержки реализации Повестки дня на период до 2030 г. Структура «ООН-женщины» участвует в деятельности ООН по переориентации Системы развития ООН и в то же время самостоятельно проводит более расширенные процессы по управлению изменениями в целях не только исследовать типологии национальных и региональных отделений, но и сфокусироваться на структурах штаб-квартир, а также необходимых для работы навыках с учетом измененных ролей и организационных соглашений. В конце 2018 г. велась внутренняя работа с помощью старшего советника и нескольких внутренних рабочих групп. В следующем году Комитет ожидает получить результаты этой работы, а также брифинги о позиционировании Структуры «ООН-женщины» в рамках Программы реформ ООН.

40. Во время осуществления этой деятельности с сентября 2018 г. Структура работала без участия одного из первых заместителей исполнительного директора, несмотря на то что принимались усилия по поиску нового кандидата на эту должность. Без этих и других сотрудников высокого уровня Структура сталкивается с рисками ключевых лиц, способными повлиять на общую эффективность достижения целей.

41. Упор Комитета на выполнение решений касательно пересмотренных организационных соглашений был частично основан на собственных наблюдениях по итогам последних визитов в региональные и национальные отделения для определения проблем персонала. Было обнаружено, что в некоторых отделениях недостаточно персонала для выполнения базовых функций, наблюдается высокая текучесть кадров в связи с недостаточной предсказуемостью ресурсов, а также неравномерные возможности наблюдения за отделениями. Все это может повлиять на процесс достижения программных целей.

42. В течение года Комитет был проинформирован новым директором отдела людских ресурсов (ОЛР) Структуры «ООН-женщины» об усилиях по разрешению проблем с рабочей силой в организации. Комитет одобряет действия организации по найму бизнес-партнеров ОЛР в этой области, а также по использованию региональных центров для расположения персонала ОЛР. Оба эти вида деятельности помогут своевременному заполнению вакансий в этой области и были одобрены Комитетом в отчете за 2017 г.

43. Комитет предоставил информацию об усилиях ОЛР в ответ на Исследование рабочей силы 2016 г., включая план действий для руководителей по работе с различными результатами исследования. Комитет одобряет действия организации по обучению всего персонала и руководителей на местах в области управления конфликтами рабочей силы и осведомленности о процедурах отчетности о проблемах с рабочей силой в целях обеспечить доверие процедурам решения конфликтных ситуаций организации. Эти усилия должны помочь в разрешении разных видов заявлений, связанных с управлением и указанных в параграфе 32 выше.

44. Комитет также был проинформирован об учреждении Системы политик, процедур и руководства (СППР), которая является централизованным порталом политики для всего персонала Структуры «ООН-женщины», содержащим внутренние инструкции. Этот инструмент должен улучшить эффективность производственной деятельности и укрепить соответствие стандартам. Система была задумана как способ рассмотрения проблем с недостатками в согласованности и осведомленности о политиках, которые были упомянуты в отчетах о внутренней ревизии за прошлый год.

45. В отчете за 2017 г. Комитет сообщил о необходимости Структуры «ООН-женщины» оценить и реализовать вторую линию защиты в штаб-квартирах и в местных отделениях. Комитет был в дальнейшем проинформирован отделом управления и руководства (ОУР) о создании виртуального глобального центра обслуживания (ВГЦО), который дает существующим штаб-квартирам новые возможности местных отделений для глобальной подготовки всех финансовых отчетов доноров и обеспечивает поддержку по закрытию проектов. ОУР также предоставил Комитету результаты анализа Системы надзора Структуры «ООН-женщины» с моделью трех линий защиты. Комитет выразил свое мнение

касательно некоторых необходимых изменений по категоризации деятельности в рамках этой модели, а также сообщил о том, что устойчивые первая и вторая линии защиты необходимы для создания желаемой общеорганизационной осведомленности об управлении рисками и увеличения возможностей мониторинга бизнес-процессов и авторов политик.

46. Комитет порекомендовал Структуре «ООН-женщины» в рамках создания второй линии защиты проводить партнерские ревизии и ревизии, которые изначально считались ревизиями по линии национального исполнения или ревизиями ЛНИ. Эти ревизии проводятся руководством в отношении специфической деятельности партнеров. ККР запросил у Структуры «ООН-женщины» отчет о действиях по результатам последнего отчета КРООН о недостатках надзора за такими ревизиями. Структура «ООН-женщины» предоставила Комитету новую политику об использовании кодексов реализующих учреждений для всех партнерских авансов и ликвидаций. Кроме того, ОУР разработал новые процедуры разрешения требований проектных партнерских ревизий, которые должны способствовать более строгому надзору за этой деятельностью.

47. Комитет ожидает дальнейшего обсуждения и рассмотрения общей категоризации ответственности, а также политик управления проектными партнерскими ревизиями. Он также отмечает, что в рамках предоставления консультационных услуг в 2018 г. новая организация НСОП провела планирование обеспечения качества Структуры «ООН-женщины» в целях разработки базовой информации о сторонах Структуры, ответственных за обеспечение качества. Эти две деятельности способствуют разработке Заявления о внутреннем контроле, упомянутом в параграфе 20.

Н. Программная деятельность

48. Постоянной темой отчетов внутренних ревизий и отчетов на основе обзоров КРООН национальных программ является необходимость выбора и мониторинга партнеров. В отчете КРООН за 2017 г., опубликованном в августе 2018 г., были отмечены улучшения в погашении неисполненных авансов партнерам и проведении существенной работы по закрытию проектов, что позволило посчитать рекомендации предыдущего года об оказании внимания закрытию проектов реализованными.

49. В 2018 г. ККР предоставил анализ общей совокупности партнеров Структуры «ООН-женщин», который выявил тенденции, возможно, требующие внимания в будущих программных решениях и общеорганизационном подходе к управлению рисками. Несмотря на уклон на флагманские инициативы по разработке программ (ФИПП), созданные в 2015 г. для сбора программ национальных офисов в общие тематические структуры, было выявлено, что Структура «ООН-женщины» все еще прикладывает большое количество усилий по решению мелких проблем реализации программ.

50. Большое количество партнеров с относительно малой ревизионной ценностью приводит к высоким расходам за сделки относительно ревизионного управления и разрешения авансов, кроме того, существует общая ответственность по мониторингу и управлению результатами. Комитет рекомендует Структуре «ООН-женщины» продолжить исследовать то, как

ФИПП могут решить этот вопрос и способствовать большей экономии за счет масштаба, позволяя Структуре выполнять необходимую программу.

51. Для решения вопросов, связанных с подбором партнеров, оценкой потенциала и управлением партнерскими авансами, Комитет был проинформирован, что Структура «ООН-женщины» укрепляет потенциал с помощью обучения о пересмотренных требованиях Руководства о программных операциях (РПО) для управления партнерами. Кроме того, Комитет был проинформирован о том, что измерение показателей закрытия проектов было включено в информационные панели управления, которые представляют штаб-квартирам, региональным и местным офисам информацию о статусе программной деятельности. ККР поддерживает активное использование этих инструментов подотчетности и следование им на регулярной основе соответствующими руководителями на всех уровнях.

52. Комитет понимает, что одна из функций информационных панелей управления — предоставление Системой управления результатами (СУР) информации о мониторинге результатов. В отчете за 2017 г. Комитет отметил, что эта система все больше интегрируется в систему общеорганизационного управления рисками — реестр рисков включается в процессы ежегодного планирования работы. ККР также понимает, что необходимо провести работу по обеспечению соответствия систем АТЛАС и СУР. Комитет ожидает от будущих брифингов информацию о том, как эти системы используются для систематического программного надзора и обеспечения подотчетности на всех уровнях организации.

I. Управление рисками организации

53. В 2018 г. Структура «ООН-женщины» сообщила Комитету о том, что осведомленность о риске значительно увеличилась в связи с созданием онлайн-инструментов, обучением координаторов в области риска, использованием реестров рисков в программном планировании, о чем было упомянуто в параграфе 46 выше. Было отмечено, что координатор СППР, упомянутый в параграфе 44 выше, также является координатором ОУР и занимается снижением рисков конфликта политик и инструктивных документов.

54. Комитет был проинформирован об обновлении реестров рисков и общей характеристики рисков организации. Во время рассмотрения этих материалов Комитет вновь подчеркнул важность обучения в области осведомленности, которое связывает риски с конкретными примерами, благодаря чему управление рисками включается в круг обязанностей каждого руководителя. Такие лица, ответственные за выявление рисков, играют активную роль в коммуникации о снижении рисков. Также для Структуры «ООН-женщины» важно определить главного специалиста по управлению рисками, который будет нести ответственность за надзор за выявлением рисков и деятельностью по их снижению.

55. Как указано выше, Комитет отметил важность реестров рисков ОУР для проведения анализа рисков СВР. В то же время СВР предоставляет консультационные услуги по планированию обеспечения качества и управлению рисками, а предложенная работа Структуры «ООН-женщины» над Заявлением

о внутреннем контроле должна еще больше улучшить выявление рисков и сферу ответственности за снижение рисков.

Ж. Рамочная программа финансирования и мобилизация ресурсов

56. В 2018 г. Структура «ООН-женщина» приложила огромные усилия по развитию комплексной стратегии мобилизации ресурсов и улучшению общеорганизационной возможности выполнения этой стратегии. В ответ на ревизию 2017 г. функции мобилизации ресурсов, по результатам которой было выявлено, что ряд сфер требует улучшения, Структура «ООН-женщины» пересмотрела общую стратегию, которая была представлена на неофициальной сессии Исполнительного совета в июне 2018 г. Организованное обсуждение вопросов финансирования представило партнерскую стратегию на 2018–2021 гг. и другие анализы осведомленности о проблемах финансирования Структуры.

57. ККР был проинформирован о ключевых сообщениях стратегии, связанных с растущим дисбалансом основных и неосновных ресурсов, получаемых Структурой «ООН-женщины», а также с тем, как этот дисбаланс может привести к проблемам осуществления неосновных проектов, о необходимости диверсификации источников финансирования, также была подчеркнута важность партнерства с другими учреждениями и мощной коммуникации о результатах программ Структуры «ООН-женщины». Было рассмотрено использование инновационных технологических платформ и социальных сетей, а также более развитое использование национальных комитетов и другие стратегии.

58. Структура «ООН-женщины» начала планирование навыков персонала по мобилизации ресурсов, пересмотрела роли и ответственности для достижения лучших стратегических результатов. В отделе стратегического партнерства появилось новое руководящее лицо, а в данный момент осуществляется подбор нового директора отдела.

59. В то время как общая стратегия мобилизации ресурсов включает серьезные действия по решению проблем ревизий и необходимости более активного анализа и планов дополнительных ресурсов, ККР отмечает некоторые ключевые проблемы Структуры «ООН-женщины». Важно сообщать о стратегии в рамках организации, чтобы не только получать одобрение важных ролей, упомянутых в ней, но и достигать общего понимания целей финансирования. Также важно продолжить фокусироваться на отчетности доноров и реализации программ как ключевых элементах поддержания и защиты ресурсов. Роль региональных и национальных отделений в мобилизации ресурсов и особенно постановка реалистичных целей и задач все также являются важными факторами.

К. Финансовые ведомости

60. Комитет регулярно получает обновленную информацию от ОУР о вопросах бюджета и финансов, а частности об улучшениях финансовой отчетности. ККР получает позитивный отклик от КРООН о взаимодействии финансовой функции

и управления в процессе рассмотрения финансовых ведомостей. Комитет рассмотрел проекты финансовых ведомостей за год, закончившийся 31 декабря 2017 года. Комитет высоко оценивает получение Структурой «ООН-женщины» заключения по итогам ревизии без оговорок от Комиссии ревизоров седьмой год подряд с момента ее образования в 2010 г.

L. Информационно-коммуникационные технологии

61. Комитет была проинформирован о вопросах информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) Структуры «ООН-женщины» во время двух сессий, включая обзор проекта стратегии ИКТ, разработанной для Структуры. ККР отмечает связь своей работы со стратегическим планом Структуры «ООН-женщины» и ЦУР, а также что ИКТ является существенным аспектом общего успеха программной работы, коммуникации и влияния организации. Комитет также был проинформирован о структуре управления ИКТ, которая должна предоставлять Структуре «ООН-женщины» целостный подход к планированию ИКТ и обеспечивать установку общеорганизационных приоритетов касательно инвестирования в ИКТ. В то же время ККР отметил ряд систем и инструментов информационных технологий, находящихся в разработке, а также предостерег о существовании риска перенагрузки персонала различными информационными инструментами касательно производительности, которые не достаточно хорошо работают друг с другом. ККР заинтересован в получении более подробной информации о том, как можно интегрировать некоторые системы в целях улучшения подотчетности, а также о будущих планах на системы ОПР.

III. Итоговые выводы

62. Комитет рассмотрел представляемый Исполнительному совету на ежегодной сессии доклад о внутренней ревизии и мероприятиях по надзору за период с 1 января по 31 декабря 2018 г. и принял к сведению выявленные значимые результаты внутренних ревизий и расследований.

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

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