

**Экономический
и Социальный Совет**

Distr.: General
8 May 2024
Russian
Original: English

Для сведения

Детский фонд Организации Объединенных Наций

Исполнительный совет

Ежегодная сессия 2024 года

11–14 июня 2024 года

Пункт 3 предварительной повестки дня*

**Доклад ЮНИСЕФ о рекомендациях Объединенной
инспекционной группы***Резюме*

В соответствии с решением 2001/4 Исполнительного совета в настоящем докладе кратко излагается ответ ЮНИСЕФ на рекомендации, содержащиеся в докладах Объединенной инспекционной группы (ОИГ), которые были изданы в период с 1 января по 31 декабря 2023 года. Из пяти докладов, опубликованных в течение указанного периода, в трех содержались рекомендации, имеющие непосредственное отношение к ЮНИСЕФ. Также была издана записка с шестью рекомендациями, предназначенными для руководства ЮНИСЕФ. Из всех 29 рекомендаций, представленных в общесистемных докладах и записке, 21 была адресована ЮНИСЕФ: 17 — руководству ЮНИСЕФ и 4 — Исполнительному совету как директивному органу ЮНИСЕФ. В настоящем докладе представлены ответы руководства ЮНИСЕФ на соответствующие рекомендации и приводится обновленная информация о ходе выполнения рекомендаций, содержащихся в докладах, выпущенных ОИГ до 2023 года. Организация высоко оценивает выводы ОИГ и соответствующие замечания и рекомендации, содержащиеся в ее докладах.

Исполнительный совет может пожелать принять к сведению настоящий доклад, в том числе ответы руководства в отношении 4 рекомендаций ОИГ, представленных на рассмотрение Исполнительного совета.

* E/ICEF/2024/10.

Примечание: за все аспекты выпуска настоящего документа отвечает ЮНИСЕФ.



I. Общий обзор

1. Объединенная инспекционная группа (ОИГ) ежегодно выпускает доклады, записки и письма руководству, адресованные исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые признали статут Группы. В каждом докладе или записке содержится ряд рекомендаций для рассмотрения либо исполнительными главами, либо директивными / руководящими органами этих организаций. Письма руководству содержат рекомендации, адресованные исполнительным главам всех участвующих организаций, для принятия соответствующих мер.

2. Настоящий доклад ЮНИСЕФ своему Исполнительному совету содержит общий обзор ответов ЮНИСЕФ на соответствующие доклады, опубликованные ОИГ в период с 1 января по 31 декабря 2023 года¹, и комментарии к рекомендациям ОИГ, адресованным ЮНИСЕФ (см. приложение I). С полным текстом докладов и записки ОИГ, а также дополнительными приложениями и комментариями, например, представленными Координационным советом руководителей (КСР) системы Организации Объединенных Наций, можно ознакомиться, посетив веб-сайт ОИГ или пройдя по гиперссылкам, содержащимся в названиях каждого из докладов, представленных в разделе II.

3. С того времени, как Исполнительному совету на его ежегодной сессии 2023 года был представлен доклад за 2022 год (E/ICEF/2023/11), ЮНИСЕФ совместно с ОИГ принял участие в подготовке целого ряда обзоров. Руководство ЮНИСЕФ продолжает уделять первоочередное внимание рекомендациям ОИГ и предоставлять информацию о ходе их выполнения. Наряду с этим, будучи организацией-членом КСР, ЮНИСЕФ продолжал вносить вклад в подготовку сводных ответов на доклады ОИГ в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций.

4. В 2023 году ОИГ было издано пять докладов и одна записка. Два из этих докладов имели отношение только к одной организации: «Обзор управления и административной деятельности в Фонде Организации Объединенных Наций в области народонаселения» и «Обзор управления и административной деятельности в Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций», и поэтому они не относились к ЮНИСЕФ. В трех общесистемных докладах и одной записке содержалось в общей сложности 29 рекомендаций, из которых 21 имела отношение к ЮНИСЕФ (4 были адресованы Исполнительному совету ЮНИСЕФ и 17 — исполнительному главе ЮНИСЕФ). Информация о положении дел с принятием и ходе выполнения этих 21 рекомендаций представлена в приложении I и по состоянию на 31 января 2024 года может быть представлена в сводном виде следующим образом:

а) ЮНИСЕФ принял 16 рекомендаций, из которых 7 были выполнены, а 9 находятся в процессе осуществления;

б) одна рекомендация не была принята;

¹ В период с 1 января по 31 декабря 2023 года Объединенная инспекционная группа (ОИГ) опубликовала четыре доклада, три из которых имели непосредственное отношение к ЮНИСЕФ. На ежегодной сессии Исполнительного совета 2024 года ЮНИСЕФ представит замечания по докладом, изданным после 31 декабря 2022 года, которые были предусмотрены в программе работы ОИГ на 2021 и 2022 годы. На момент подготовки настоящего документа не было опубликовано никаких докладов, предусмотренных в программе работы ОИГ на 2023 год.

с) четыре рекомендации не имели непосредственного отношения к ЮНИСЕФ либо их выполнение выходило за рамки его исключительной компетенции.

5. В приложении II приводится подробная информация о ходе выполнения рекомендаций ОИГ, изданных до 2023 года и по состоянию на 31 января 2024 года находившихся в процессе осуществления. Таким образом:

а) пять из них были выполнены;

б) две из них (выпущенные в 2022 году) находятся в процессе осуществления.

II. Общий обзор докладов Объединенной инспекционной группы, изданных в 2023 году

6. Ниже приводится краткая информация по трем докладом и одной записке, которые содержат рекомендации, имеющие непосредственное отношение к ЮНИСЕФ. Дополнительные замечания по соответствующим рекомендациям представлены в приложении I.

A. Обзор мер и механизмов борьбы с расизмом и расовой дискриминацией в организациях системы Организации Объединенных Наций: управление в целях обеспечения организационной эффективности (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1)²

7. В ходе обзора было изучено, каким образом учреждения системы Организации Объединенных Наций следуют положениям правовых и политических рамок, разработанных под эгидой Организации Объединенных Наций для борьбы с расизмом и расовой дискриминацией в государствах-членах. В обзоре представлены описание и анализ проявлений и структура расы, расизма и расовой дискриминации в рамках всей системы Организации Объединенных Наций, а также мер и механизмов, принятых и используемых для повышения эффективности, согласованности, сохранения актуальности и устойчивости усилий по предупреждению и пресечению расизма и расовой дискриминации в организациях системы Организации Объединенных Наций.

8. В ходе обзора было выявлено, что, несмотря на достигнутый в некоторых учреждениях системы Организации Объединенных Наций прогресс, расизм и расовая дискриминация в организациях системы остаются серьезными проблемами, не получающими должного внимания и требующими срочных ответных мер в масштабах всей системы. Расизм и расовая дискриминация широко распространены в рамках всей системы Организации Объединенных Наций, и масштабы этих проблем, определенные на основе фактических данных о распространенности, формах и последствиях расизма и расовой дискриминации, значительны. Ввиду отсутствия четкого рабочего определения расы и расизма система по-прежнему не в состоянии проводить оценку и анализ проблем расы и расизма, необходимых для принятия эффективных мер и обеспечения надзора и подотчетности. Персонал не испытывает должного доверия и в большинстве случаев предпочитает не использовать существующие механизмы правовой защиты, так как полагает, что такие механизмы редко приводят к удовлетворительным результатам.

² Идентификационные номера докладов ОИГ соответствуют программе работы ОИГ, а не году издания.

9. В ходе обзора было выдвинуто шесть рекомендаций в отношении поддержки систем обеспечения подотчетности и прозрачности; оперативной деятельности; а также гармонизации, согласованности и сотрудничества в достижении общей общесистемной цели.

10. ЮНИСЕФ не принимал участие в обследовании персонала в рамках обзора в начале 2022 года, поскольку запланированное ЮНИСЕФ обследование персонала содержало многие схожие вопросы. Тем не менее, на протяжении всего весьма всеобъемлющего процесса обзора организация предоставляла значительные объемы информации.

11. В 2022 году ЮНИСЕФ выступил сопредседателем Рабочей группы по вопросам разнообразия, справедливости и инклюзии при Комитете высокого уровня по вопросам управления, в рамках которой были выполнены некоторые рекомендации, предложенные по результатам обзора. Они включали создание системы подотчетности для борьбы с расизмом и расовой дискриминацией и разработку комплексной учебной программы для повышения осведомленности, качества обучения и эффективности работы, отвечающей потребностям персонала различных областей деятельности, категорий и уровней в борьбе со всеми формами и проявлениями расизма и расовой дискриминации на рабочем месте. ЮНИСЕФ полагает, что все рекомендации, содержащиеся в обзоре, эффективнее всего выполнять с использованием межсекторального подхода, основанного на уроках, извлеченных из работы, проделанной организациями системы Организации Объединенных Наций в целях содействия гендерному равенству, инклюзии людей с инвалидностью и более сбалансированной географической представленности.

В. Обзор внутренних апелляционных механизмов на досудебной стадии, доступных сотрудникам организаций системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/2)

12. ЮНИСЕФ приветствует доклад ОИГ о внутренних досудебных апелляционных механизмах, в котором содержится всеобъемлющая оценка апелляционных механизмов, действующих в учреждениях системы Организации Объединенных Наций. В докладе освещены изменения, внесенные многими организациями за последнее десятилетие в целях обеспечения доступа сотрудников к беспристрастным и эффективным механизмам урегулирования споров.

13. В докладе рассматриваются внутренние механизмы, предназначенные для апелляций административных решений в целом, а также специализированные механизмы, охватывающие более технические области деятельности (например, области служебной аттестации и медицинских заключений). В докладе уделяется внимание возможностям совершенствования процессов в организациях, с тем чтобы обеспечить сотрудникам доступ к полноценному процессу обзора, и отмечаются потенциальные области, требующие дальнейшего изучения. Доклад выдвигает на первый план передовой опыт, которому организации следуют при рассмотрении апелляций, включая структуру и процессы ЮНИСЕФ в отношении апелляций, связанных с административными решениями и служебной аттестацией. Помимо этого, в докладе отмечено, что ЮНИСЕФ является второй с точки зрения эффективности организацией (после Секретариата Организации Объединенных Наций) в области ежегодного рассмотрения апелляций. Эти комментарии отражают приверженность ЮНИСЕФ обеспечению доступа сотрудников к независимым, беспристрастным механизмам для эффективного урегулирования споров и служат положительными доказательствами того, что изменения, внесенные в

ответ на доклад Независимой целевой группы по вопросам гендерной дискриминации, сексуальных домогательств, преследования и злоупотребления полномочиями за 2019 год, способствовали укреплению систем ЮНИСЕФ.

14. Большинство рекомендаций неприменимы или не имеют непосредственного отношения к ЮНИСЕФ. Тем не менее, этот доклад предоставляет ЮНИСЕФ возможность сравнить свои процессы с процессами других организаций и рассмотреть области, требующие улучшения с точки зрения процессов. (Замечания КСР недоступны.)

C. Обзор систем подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/3)

15. Данный обзор следует за докладом ОИГ о системах подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций за 2011 год, подготовка которого была запрошена Генеральной Ассамблеей в 2010 году. Цель обзора заключалась в следующем: а) проанализировать положение дел с принятием и выполнением рекомендаций, содержащихся в докладе ОИГ 2011 года; б) обновить типовую систему подотчетности ОИГ 2011 года; в) сравнить существующие системы подотчетности с обновленной типовой системой подотчетности ОИГ 2023 года; г) проанализировать, как организации контролируют эффективность и результативность своих систем; д) проанализировать совместную деятельность Организации Объединенных Наций в области подотчетности. ЮНИСЕФ признал доклад крайне полезным и содержательным с точки зрения системы подотчетности Организации Объединенных Наций.

16. Во время проведения обзора ОИГ ЮНИСЕФ осуществлял обновление своей системы подотчетности, утвержденной Советом в 2009 году, в соответствии с просьбой Исполнительного совета ЮНИСЕФ. ЮНИСЕФ представил Доклад о системе подотчетности ЮНИСЕФ Совету в сентябре 2022 года перед изданием проекта доклада ОИГ. В докладе ОИГ ЮНИСЕФ в соответствии с рядом критериев ОИГ назван примером передовой практики. (Замечания СЕВ представлены в документе [A/78/595/Add.1.](#))

D. Обзор политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/4)

17. ЮНИСЕФ приветствует доклад ОИГ об обзоре политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы Организации Объединенных Наций, цель которого заключалась в предоставлении Комитету высокого уровня по вопросам управления важных выводов и рекомендаций для стратегии системы Организации Объединенных Наций в области охраны психического здоровья и благополучия. В докладе подчеркивается ухудшение психического здоровья и благополучия персонала системы Организации Объединенных Наций, усугубляемое уникальными психосоциальными факторами риска, связанными с работой, и пандемией коронавирусной инфекции (COVID-19), а также содержится призыв взять на себя обязательство уделять приоритетное внимание психическому здоровью и благополучию в масштабе всей системы и ряд рекомендаций.

18. Рекомендации особенно указывают на необходимость обеспечения эффективного управления, подотчетности и основанного на фактических данных подхода к охране психического здоровья и благополучия в рамках

системы Организации Объединенных Наций. К ключевым направлениям деятельности относится включение вопросов психического здоровья и благополучия в организационные стратегии и процессы, укрепление служб психосоциальной поддержки, в особенности в местах службы с высокой степенью риска, и включение вопросов психического здоровья в политику возвращения к работе и учебные программы, в частности ориентированные на руководителей. ЮНИСЕФ является активным членом Совета по вопросам стратегии в области психического здоровья и активно выполняет многие из предложенных рекомендаций, при этом большинство приоритетов в области благополучия персонала уже включены в Единую стратегию ЮНИСЕФ в области людских ресурсов на 2022–2025 годы. Тем самым организация демонстрирует свою приверженность укреплению стратегий и практики в области психического здоровья и благополучия в масштабах всей организации и в координации с партнерами Организации Объединенных Наций. Помимо этого, ЮНИСЕФ признает важность основанного на данных и фактической информации подхода к обеспечению благополучия и намерен продолжать работу над улучшением этого аспекта. (Замечания КСР представлены в документе [A/78/695/Add.1.](#))

Приложение I

Сводная информация о ходе выполнения всех принятых рекомендаций Объединенной инспекционной группы, адресованных ЮНИСЕФ, 1 января — 31 декабря 2023 года

Соответствующие рекомендации

Примечания

Обзор мер и механизмов борьбы с расизмом и расовой дискриминацией в организациях системы Организации Объединенных Наций: управление в целях обеспечения организационной эффективности (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1)¹

1. Рекомендации, адресованные директивному органу / Исполнительному совету

В примечании отсутствуют какие-либо рекомендации, адресованные директивному органу / Исполнительному совету.

2. Рекомендации, адресованные исполнительному главе

Рекомендация 1:

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует поддерживать сотрудничество в рамках КСР в целях разработки общего набора категорий для добровольной самоидентификации персонала к июню 2024 года, предназначенного для мониторинга, анализа, оценки и предоставления отчетности о прогрессе и успехах в достижении целей равенства, справедливости, разнообразия и инклюзии в борьбе с расизмом и расовой дискриминацией.

Рекомендация 2:

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует поручить своим соответствующим отделением по вопросам профессиональной подготовки и обучения разработать и внедрить высокоэффективную комплексную учебную программу для повышения осведомленности, качества обучения и эффективности работы, отвечающую потребностям персонала различных областей деятельности, категорий и уровней, с тем чтобы бороться со всеми формами и проявлениями расизма и расовой дискриминации на рабочем месте.

находится за пределами исключительной компетенции

Данная рекомендация выходит за рамки исключительной компетенции ЮНИСЕФ. В качестве одного из трех сопредседателей межучрежденческой рабочей группы по вопросам разнообразия, справедливости и инклюзии ЮНИСЕФ продолжит выступать за выполнение этой рекомендации на межучрежденческом уровне, насколько это возможно.

принята и выполнена

В соответствии с рекомендацией своей внутренней целевой группы по борьбе с расизмом и дискриминацией ЮНИСЕФ применяет комплексный подход к обучению в области недискриминации и инклюзивного поведения. ЮНИСЕФ находится в процессе разработки комплексной учебной программы по вопросам разнообразия, справедливости и инклюзии, которая охватывает все формы дискриминации, включая расовую. В этих учебных модулях особое внимание уделено устранению неосознанных предубеждений посредством установки на личностный рост, с тем чтобы повлиять на изменение поведения.

Отдел людских ресурсов ЮНИСЕФ уже проводит несколько учебных программ для руководителей и супервизоров. Программы состоят из модулей,

¹ Идентификационные номера докладов Объединенной инспекционной группы не соответствуют году их публикации.

направленных на укрепление потенциала в области разнообразия, справедливости и инклюзии, такие как Программа мастер-классов по руководству, программа ASPIRE и инициатива по лидерству для заместителей представителей. В дополнение к этим программам в начале 2024 года была внедрена программа поддержки руководителей, включающая дополнительные учебные модули по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией на рабочем месте в рамках общей темы разнообразия, справедливости и инклюзии. Программа поддержки руководителей обязательна для всех руководителей ЮНИСЕФ и должна быть завершена в течение 24 месяцев, охватив за этот период около 6000 руководителей.

Кроме того, ЮНИСЕФ уже разработал и планирует запустить в 2024 году новую программу обучения в электронном формате, ориентированную на то, чтобы все сотрудники выявляли неосознанную предвзятость и поддерживали инклюзию.

Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций предлагает курсы по различным аспектам разнообразия, справедливости и инклюзии, которые предпочтительно должны стать более доступными для всех сотрудников Организации Объединенных Наций (например, за счет снижения стоимости или перевода курсов на все официальные языки Организации Объединенных Наций).

Сотрудники ЮНИСЕФ также могут пройти различные курсы, доступные на учебной платформе Agoa, которая содержит курсы, разработанные другими учреждениями системы Организации Объединенных Наций и прочими авторитетными организациями.

Рекомендация 3:

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует выделить достаточные ресурсы для поддержки достижения определенных результатов в осуществлении планов действий по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией.

Рекомендация 4:

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций как членам КСР следует совместно разработать и предоставить ресурсы для межучрежденческого постоянного механизма высокого уровня, призванного

принята и выполнена

С 2022 года в ЮНИСЕФ действует специальная группа, занимающаяся вопросами организационной культуры и разнообразия, справедливости и инклюзии. Расизм представляет собой одну из проблем, которую данная группа стремится решить наряду с другими формами дискриминации.

находится за пределами исключительной компетенции

Данная рекомендация выходит за рамки исключительной компетенции ЮНИСЕФ. Организация приветствует призыв к усилению межучрежденческой координации в борьбе с расовой дискриминацией и выступает за

*Соответствующие рекомендации**Примечания*

объединять организации, использовать их существующий потенциал и сравнительную добавленную стоимость для сотрудничества и совместной работы по удовлетворению как неотложных, так и долгосрочных потребностей для борьбы с расизмом и расовой дискриминацией в рамках всей системы Организации Объединенных Наций и осуществления преобразующих изменений, необходимых для повышения актуальности и ценности различных усилий как на организационном, так и на общесистемном уровнях.

Рекомендация 5:

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует к 2024 году создать систему подотчетности, в которой будут указаны ожидаемые результаты, результативность и ключевые показатели эффективности борьбы с расизмом и расовой дискриминацией, и периодически представлять отчетность о прогрессе в достижении заранее определенных результатов директивным и/или руководящим органам.

Рекомендация 6:

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует усилить равное распределение возможностей в области управления людскими ресурсами среди всего персонала.

использование уже существующих и функциональных механизмов, таких как Рабочая группа по вопросам разнообразия, справедливости и инклюзии, возглавляемая в рамках сети Комитета высокого уровня по управлению людскими ресурсами, вместо создания параллельного органа. Работа ЮНИСЕФ в качестве сопредседателя рабочей группы завершилась в конце 2023 года, однако организация продолжит оставаться активным членом и выступать за выполнение этой рекомендации.

принята и выполнена

С 2021 года ЮНИСЕФ осуществляет комплексный план действий, основанный на рекомендациях его внутренней целевой группы по борьбе с расизмом и дискриминацией. Данный план действий включает в себя ожидаемые результаты борьбы с расизмом и дискриминацией. Эти действия направлены на борьбу со всеми формами дискриминации целостным и комплексным образом, а не только борьбу с расовой дискриминацией. ЮНИСЕФ представил свой план действий другим организациям системы Организации Объединенных Наций, чтобы поддержать дух сотрудничества, а также в целях обмена опытом и проведения сравнительного анализа.

ЮНИСЕФ ежегодно представляет Исполнительному совету в качестве постоянного пункта повестки дня доклады о прогрессе, достигнутом непосредственно в таких областях, как разнообразие, справедливость и инклюзия, а также организационная культура.

принята и выполняется

В рамках Единой стратегии ЮНИСЕФ в области людских ресурсов на 2022–2025 годы и Модели управления людскими ресурсами и стратегии в области людских ресурсов ЮНИСЕФ включил разнообразие, справедливость и инклюзию в число своих сквозных приоритетов. В 2024 году Отдел людских ресурсов разрабатывает комплексную систему развития талантов для всего персонала, а также новую кадровую стратегию. ЮНИСЕФ отслеживает разнообразие в каждой функциональной области, такой как людские ресурсы, защита детей, образование и т. д. Это позволяет организации выявить области, где могут потребоваться специальные меры для увеличения представленности недостаточно представленных групп, как это было сделано на уровне Р-5 для

женщин в 2022 году. Помимо этого, согласно информации, содержащейся в докладе Исполнительному совету ЮНИСЕФ за 2023 год, в 2024 году будет внедрен новый подход к расширению разнообразия рабочей силы.

ЮНИСЕФ продолжит следить за представленностью различных групп, регионов, уровней и функциональных областей в рамках своих стандартных систем управления людскими ресурсами и представления отчетности.

Обзор системы управления в Фонде Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА) (JIU/REP/2023/1)

1. Рекомендации, адресованные ЮНИСЕФ, отсутствуют.

Обзор внутренних апелляционных механизмов на досудебной стадии, доступных сотрудникам организаций системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/2)

1. Рекомендации, адресованные директивному органу / Исполнительному совету

Рекомендация 5:

Директивным и руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обратиться к своим соответствующим административным руководителям, которые еще не сделали этого, с просьбой ежегодно, начиная с 2025 года, представлять им отчетность о функционировании официальных внутренних апелляционных механизмов, включая специализированные механизмы правовой защиты. Доклады должны содержать подробную информацию о количестве, предмете и результатах рассмотрения апелляций, включая дела, которые были признаны неприемлемыми, информацию о демографических данных заявителей и данные о том, были ли обжалованные решения оставлены в силе или пересмотрены, в разбивке по видам процедур, если применимо.

принята и выполнена

В ЮНИСЕФ действуют четко установленные процедуры представления отчетности в рамках официальных внутренних апелляционных механизмов. В частности, в рамках механизма подачи заявок на проведение управленческой оценки ЮНИСЕФ ежегодно представляет Генеральной Ассамблее доклады по пункту повестки дня «Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций». В докладе Генерального секретаря содержатся данные ЮНИСЕФ о количестве запросов на проведение управленческой оценки и их результатах. Несмотря на то, что в доклад не включается информация о демографических данных или предмете рассмотрения, учитывая ограниченное число запросов на проведение управленческой оценки, полученных ЮНИСЕФ, информация о демографических данных сотрудников может нанести ущерб конфиденциальности процесса подачи апелляции, не являясь сколько-нибудь значимой для доклада. Что касается механизма опровержения в рамках управления служебной деятельностью, то ЮНИСЕФ ежегодно публикует в своей сети Интранет информацию о количестве случаев опровержения и процентной доле случаев, которые были подтверждены и не были отклонены. По соображениям конфиденциальности ЮНИСЕФ не публикует краткие описания каждого случая, а

*Соответствующие рекомендации**Примечания*

также информацию о демографических данных заявителей.

2. Рекомендации, адресованные исполнительному главе, отсутствуют.

Обзор систем подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/3)

1. Рекомендации, адресованные директивному органу / Исполнительному совету

Рекомендация 1:

Директивным органам и/или руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обратиться к своим исполнительным главам с просьбой провести оценку системы подотчетности в их организациях в соответствии с обновленной базовой системой подотчетности ОИГ и скорректировать ее по мере необходимости к концу 2024 года.

принята и выполнена

По просьбе Исполнительного совета ЮНИСЕФ, содержащейся в его решении 2022/16, ЮНИСЕФ представил Доклад о системе подотчетности ЮНИСЕФ Совету в 2022 году. В дополнение к докладу ЮНИСЕФ подготовил Краткий информационный справочник об организационной деятельности ЮНИСЕФ, в которой излагается структура организации и содержится обновленное описание функций и обязанностей страновых и региональных отделений и штаб-квартиры в поддержку выполнения мандата организации в интересах детей. Помимо этого, ЮНИСЕФ подготовил краткий обзор системы подотчетности и организационной структуры ЮНИСЕФ, который представляет собой краткое изложение как доклада Исполнительного совета, так и справочника. В этих документах описываются структуры, с помощью которых ЮНИСЕФ обеспечивает подотчетность, и подчеркивается приверженность организации управлению служебной деятельностью и принятию решений, подкрепленная эффективным управлением рисками и основными ценностями ЮНИСЕФ.

После оценки недавно обновленной системы подотчетности ЮНИСЕФ и соответствующих документов на основе модели ОИГ было установлено, что ЮНИСЕФ соответствует большинству контрольных показателей. На протяжении всего доклада ОИГ ЮНИСЕФ также приводился в качестве примера передовой практики. ЮНИСЕФ продолжит работу по повышению согласованности с моделью и контрольными показателями ОИГ.

Рекомендация 2:

Начиная с 2025 года директивным органам и/или руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует в разумные сроки обеспечить охват планами надзора отделений внутреннего надзора всех элементов их соответствующей системы подотчетности и

принята и выполнена

ЮНИСЕФ полагает, что эта рекомендация выполнена, поскольку такая практика соответствует обновленной системе подотчетности ЮНИСЕФ, которая была представлена Исполнительному совету в 2022 году.

*Соответствующие рекомендации**Примечания*

предоставить обоснования в случае неполного охвата.

Управление внутренней ревизии и расследований проводит собственные внутренние ревизии в соответствии с планом работы, основанным на оценке рисков, который периодически обновляется для отбора ревизий, охватывающих наиболее высокие остаточные риски для достижения целей организации. Элементы подотчетности и лежащие в ее основе компоненты используются в системе ревизии для периодических оценок рисков, проводимых управлением. Начиная с 2024 года Управление стало доводить до сведения Исполнительного совета основу и обоснование ежегодного плана работы по проведению ревизий, обеспечивая таким образом четкое представление Совета об охвате ревизий и ключевых пробелах, если таковые имеются.

Как и Управление внутренней ревизии и расследований, Управление оценки планирует проведение оценок в тех областях, которые, по его мнению и на основе проведенного им независимого анализа в сочетании с внутренними и внешними консультациями, обладают наивысшим стратегическим приоритетом для ЮНИСЕФ. В соответствии с пересмотренной политикой ЮНИСЕФ в области оценки (2023 г.) Управление оценки намерено постепенно внедрять другие методы проведения своих четырехгодичных и ежегодных процессов планирования оценки. Они будут основываться не только на остаточном риске, как это происходит в случае Управления внутренней ревизии и расследований, но и на потенциальных перспективных возможностях применения системы оценки.

Аналогичным образом Бюро по вопросам этики представляет Исполнительному совету периодические отчеты, в которых изложено описание мероприятий, проводимых в соответствии с его мандатом, наряду с требуемыми параметрами и приоритетами. В конце каждого отчета Бюро перечисляет стратегические приоритеты на предстоящий год. Эти приоритеты определяются с помощью различных методов диагностики, включая инструмент картирования рисков, разработанный совместно с другими отделениями, и периодических обследований персонала, проводимых в ЮНИСЕФ. В дополнение Бюро руководит ежегодной программой ЮНИСЕФ по урегулированию конфликтов интересов и раскрытию финансовой информации сотрудников, которая предназначена для выявления и урегулирования любых конфликтов интересов, которые могут возникнуть в результате личных

*Соответствующие рекомендации**Примечания*

2. Рекомендации, адресованные исполнительному главе

Рекомендация 3:

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует, начиная с 2025 года, представлять своим директивным и/или руководящим органам регулярные отчеты о внедрении системы подотчетности и о расходах на ее ключевые компоненты.

Рекомендация 4:

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует подготовить к концу 2024 года на основе консультаций, проведенных в рамках соответствующих межучрежденческих механизмов, общую модель зрелости эталонной системы подотчетности системы Организации Объединенных Наций с учетом обновленной эталонной системы подотчетности ОИГ.

Рекомендация 5:

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует

отношений, финансовых интересов или внешней деятельности сотрудника, участвующего в программе.

не принята

ЮНИСЕФ присоединяется к записке Генерального секретаря об обзоре систем подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций, [A/78/595/Add.1](#).

ЮНИСЕФ уже представляет отчетность по вопросам, связанным с подотчетностью, своему Исполнительному совету, как это определено в Докладе о системе подотчетности ЮНИСЕФ, в ходе трех ежегодных официальных сессий с использованием заранее установленных механизмов представления отчетности. Документы этих сессий находятся в открытом доступе на веб-сайте Исполнительного совета ЮНИСЕФ. Подотчетность в достаточной мере освещена в этих отчетах, и поэтому отдельный дополнительный годовой отчет содержал бы дублирующую информацию.

Что касается расходов на ключевые компоненты системы подотчетности, то ЮНИСЕФ сообщает о конкретных расходах на ключевые компоненты системы подотчетности в документах, представляемых Исполнительному совету. Однако не все компоненты системы подотчетности могут быть оценены с точки зрения расходов, поскольку многие механизмы внутреннего контроля встроены в процессы и практику ЮНИСЕФ.

находится за пределами исключительной компетенции

Данная рекомендация выходит за рамки исключительной компетенции ЮНИСЕФ. Поскольку ЮНИСЕФ является одной из организаций, недавно пересмотревшей свою систему подотчетности, организация готова участвовать в межучрежденческих консультациях и обмениваться опытом, если такой механизм будет создан.

находится за пределами исключительной компетенции

Данная рекомендация выходит за рамки исключительной компетенции ЮНИСЕФ.

*Соответствующие рекомендации**Примечания*

подготовить к концу 2025 года оценку зрелости их собственных систем подотчетности в сравнении с общей эталонной моделью зрелости системы подотчетности Организации Объединенных Наций и предоставить результаты своим соответствующим директивным и/или руководящим органам.

Выполнение этой рекомендации зависит от выполнения рекомендации 4. В случае создания на межучрежденческом уровне общей модели зрелости системы подотчетности Организации Объединенных Наций ЮНИСЕФ присоединиться к усилиям, в том числе путем сопоставления своей собственной системы подотчетности с общей моделью.

Обзор политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/4)

1. Рекомендации, адресованные директивному органу / Исполнительному совету

Рекомендация 3:

Директивным и/или руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обратиться к исполнительным главам с просьбой представить к концу 2026 года обновленную информацию о разработке и осуществлении плана действий по обеспечению психического здоровья и благополучия на рабочем месте, созданного в соответствии с их организационным подходом к этому вопросу, основанным на фактических данных.

принята и выполняется

ЮНИСЕФ поддерживает рекомендацию по обеспечению администрирования и подотчетности во всей системе Организации Объединенных Наций. Приоритеты ЮНИСЕФ в области психического здоровья и благополучия отражены в Единой стратегии ЮНИСЕФ в области людских ресурсов на 2022–2025 годы в рамках области стратегических результатов 3. Ключевые достижения, проблемы, извлеченные уроки и инициативы, связанные с вопросами психического здоровья и благополучия персонала, отражены в ежегодных докладах Директора-исполнителя ЮНИСЕФ, представляемом Исполнительному совету. С подробной информацией о разработке и внедрении Единой стратегии в области людских ресурсов и плана работы можно ознакомиться в ежегодном докладе Отдела людских ресурсов.

2. Рекомендации, адресованные исполнительному главе

Рекомендация 1:

Исполнительным главам тех организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не входят в состав Совета по осуществлению Стратегии Системы Организации Объединенных Наций в области психического здоровья и благополучия, следует назначить представителя для участия в первом заседании Совета в 2024 году.

принята и выполнена

Представитель ЮНИСЕФ участвовал в работе Совета по осуществлению Стратегии Системы Организации Объединенных Наций в области охраны психического здоровья и благополучия с момента его создания.

Рекомендация 2:

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует определить основанный на фактических данных организационный подход к охране психического здоровья и благополучия своего персонала, подготовить к концу 2025 года план действий на рабочем месте и отразить его

принята и выполняется

ЮНИСЕФ определил свой организационный подход к охране психического здоровья и благополучия в рамках Единой стратегии в области людских ресурсов на 2022–2025 годы в рамках области стратегических результатов 3. Пять приоритетных мероприятий согласованы со Стратегией Организации Объединенных Наций в области

*Соответствующие рекомендации**Примечания*

принципы в процессе управления рисками организации, системе охраны труда и техники безопасности, а также стратегии в области людских ресурсов.

охраны психического здоровья и благополучия на период до 2024 года и последующий период и основаны на четырехэтапном подходе (оценка на рабочем месте, планирование, осуществление и оценка), указанном в Руководстве по осуществлению Стратегии охраны психического здоровья и благополучия на рабочем месте Системы Организации Объединенных Наций.

ЮНИСЕФ разработал основанный на фактических данных подход, используя данные существующих обследований (таких, как Глобальное обследование персонала и обследование о культуре на рабочем месте Pulse Check, данные о людских ресурсах и тенденциях, полученные от глобальной группы консультантов в области персонала), а также результаты, полученные с помощью инструментов, основанных на фактических данных, для определения эталонных мер и оценки конкретных проблем психического здоровья на рабочем месте. ЮНИСЕФ продолжит работу по укреплению основанного на фактических данных подхода и отражению этих принципов в процессе управления рисками организации.

Рекомендация 4:

К концу 2024 года исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует пересмотреть правила, регулирующие возвращение персонала на работу, включая положения о предоставлении жилья для облегчения процесса возвращения, с тем чтобы обеспечить учет соображений, связанных с психическим здоровьем, и разработать стандартные оперативные процедуры, в которых четко определены роли и обязанности, в том числе принятие решений.

принята и выполняется

ЮНИСЕФ начал внутренние обсуждения относительно необходимости пересмотра правил, регулирующих возвращение персонала на работу, включая положения о предоставлении жилья для облегчения процесса возвращения. ЮНИСЕФ играет активную роль на межучрежденческом уровне через Совет по вопросам стратегии Организации Объединенных Наций в области психического здоровья и благополучия и продолжит выступать за включение вопросов, связанных с психическим здоровьем, в правила, регулирующие возвращение персонала на работу.

Рекомендация 5:

К концу 2024 года исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует провести оценку и выявить любые пробелы или области для улучшения своей функции консультирования в контексте организации, используя руководство по профессиональным стандартам для консультантов, подготовленное Группой консультантов персонала Организации Объединенных Наций и консультантов по управлению стрессом персонала и одобренное Сетью людских ресурсов координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций, а также

принята и выполняется

Консультанты ЮНИСЕФ уже соблюдают профессиональные стандарты для консультантов Организации Объединенных Наций, подготовленные Группой консультантов персонала Организации Объединенных Наций и консультантов по управлению стрессом персонала, являются лицензированными или зарегистрированными специалистами в области психического здоровья и имеют доступ к ежемесячной индивидуальной клинической супервизии, оплачиваемой ЮНИСЕФ. Организация

ключевые элементы, выделенные Объединенной инспекционной группой в настоящем докладе.

Рекомендация 8:

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует, используя общие услуги, совместное несение расходов и другие модели для обеспечения рентабельности и действенности усилий, обеспечить сотрудничество их организаций в процессе определения потенциала психосоциальной поддержки во всех местах службы и учет общесистемного потенциала при разработке планов действий на рабочих местах.

Рекомендация 9:

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить, чтобы в их планах действий по охране психического здоровья и благополучия персонала на рабочих местах, которые должны быть разработаны к концу 2025 года, были указаны препятствия для доступа к услугам психосоциальной поддержки, включая уделение основного внимания снижению стигматизации с помощью инициатив по повышению грамотности в области психического здоровья, информационно-пропагандистских мероприятий и укрепления здоровья.

Рекомендация 10:

Для получения максимальной выгоды от инвестиций исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует к 2026 году обеспечить внедрение

также предоставляет консультантам возможности для дальнейшего профессионального обучения.

ЮНИСЕФ работает над укреплением глобальной координации деятельности группы консультирования персонала, одновременно совершенствуя системы представления отчетности для более точного выявления систематических проблем.

принята и выполняется

ЮНИСЕФ поддерживает эту рекомендацию и намерен сотрудничать в рамках любых мероприятий по составлению карт, возглавляемых Секцией по профилактике и снятию стресса в связи с серьезными инцидентами Департамента Организации Объединенных Наций по вопросам охраны и безопасности. Руководитель Службы благополучия персонала входит в состав межучрежденческой Рабочей группы по профилактике и снятию стресса в связи с серьезными инцидентами, которая рассматривает возможность разработки карты психосоциальной поддержки в рамках своего плана работы на 2024 год. Результаты этого мероприятия обеспечат ЮНИСЕФ прочную основу для изучения механизмов совместного несения расходов и других моделей создания должностей консультантов персонала, ориентированных на оказание поддержки персоналу в местах службы в чрезвычайных ситуациях.

принята и выполняется

Одним из приоритетов группы ЮНИСЕФ по обеспечению благополучия персонала является снижение стигматизации с помощью охраны психического здоровья, повышения грамотности и улучшения коммуникации для повышения осведомленности о проблемах психического здоровья. ЮНИСЕФ разработал базовые меры в области борьбы со стигматизацией и повышению грамотности в области психического здоровья с помощью вопросов о психическом здоровье, которые включены в обследование Pulse Check.

принята и выполняется

Как указано в ответе на рекомендацию 2, использование подходов, основанных на фактических данных, уже отражено в программах и мероприятиях по обеспечению благополучия.

*Соответствующие рекомендации**Примечания*

программ и мероприятий в области обеспечения благополучия персонала в основанный на фактических данных подход организации к обеспечению психического здоровья и благополучия, а также их постоянный мониторинг и оценку.

Мониторинг и оценка программ и мероприятий отражены в ежегодном докладе Отдела людских ресурсов ЮНИСЕФ.

Система показателей, разработанная в рамках Стратегии Организации Объединенных Наций в области психического здоровья и благополучия на период до 2024 года и последующий период, используется для ежегодного представления докладов о прогрессе в соответствии с указанными 12 показателями.

Рекомендация 11:

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует изучить возможность включения к концу 2024 года вопросов, связанных с психическим здоровьем и благополучием, в учебные программы, в частности программы для руководителей, в качестве средства обеспечения возможностей для проведения дискуссий и повышения эффективности обучения, а также оказания поддержки сотрудникам, страдающим психическими расстройствами.

принята и выполняется

Одним из приоритетов в области психического здоровья и благополучия в рамках Единой стратегии ЮНИСЕФ в области людских ресурсов на 2022–2025 годы является укрепление потенциала руководителей как ключевых партнеров в области поддержания психического здоровья своих подчиненных с одновременным повышенным вниманием, уделяемым благополучию руководителей. Модуль, предназначенный для того, чтобы оказывать руководителям поддержку в обеспечении благополучия подчиненных, включен в программу поддержки руководителей, запущенную в начале 2024 года. ЮНИСЕФ также играет активную роль в Рабочей группе Совета по стратегии Организации Объединенных Наций в области психического здоровья и благополучия, которая находится в процессе разработки второй фазы программы в области психического здоровья для руководителей в Колледже персонала Организации Объединенных Наций.

Приложение II

Сводная информация о ходе выполнения всех принятых рекомендаций Объединенной инспекционной группы, адресованных ЮНИСЕФ до 2023 года и оставшихся невыполненными

<i>Условное обозначение доклада ОИГ</i>	<i>Рекомендация (номер) и сводная информация</i>	<i>Адресат</i>	<i>Текущее положение дел</i>
JIU/REP/2019/8² Обзор программ обмена персоналом и аналогичных мер по обеспечению межучрежденческой мобильности в организациях системы Организации Объединенных Наций	8) Всем сотрудникам системы Организации Объединенных Наций следует предоставить возможность участвовать в конкурсе на замещение вакантных должностей на основе, равной той, которая установлена для их собственных сотрудников, с учетом условий сокращения штатов, упразднения штатных и временных должностей и осуществления ротации.	Исполнительный глава	Выполнено
JIU/REP/2020/5 Общеорганизационное управление рисками: подходы и виды использования в организациях системы Организации Объединенных Наций	1) Не реже одного раза в год включать в программу совещаний вопросы общеорганизационного управления рисками, предметный охват которых должен определяться мандатом соответствующей организации, наличием у нее периферийных отделений и степенью ее подверженности рискам. 2) Провести всеобъемлющий обзор мероприятий по внедрению общеорганизационного управления рисками в привязке к определенным Объединенной инспекционной группой (ОИГ) в настоящем докладе контрольным параметрам 1–9.	Директивный орган Исполнительный глава	Выполнено Выполнено

² Идентификационные номера докладов Объединенной инспекционной группы не соответствуют году их публикации.

Условное обозначение доклада ОИГ	Рекомендация (номер) и сводная информация	Адресат	Текущее положение дел
	4) Представить доклад об итогах всеобъемлющего обзора мероприятий по осуществлению общеорганизационного управления рисками в привязке к определенным ОИГ контрольным параметрам 1–9.	Директивный орган	Выполнено
JIU/REP/2020/8 Обзор всестороннего учета факторов экологической устойчивости во всех организациях системы Организации Объединенных Наций	5) Обеспечить, чтобы все процессы найма и отбора персонала, а также системы служебной аттестации включали и адекватно учитывали степень понимания и практического обеспечения факторов экологической устойчивости, и с 2023 года представлять доклады о работе в этой области своим директивным и руководящим органам.	Исполнительный глава	Выполнено
JIU/REP/2021/4 Обзор управления деятельностью партнеров-исполнителей в организациях системы Организации Объединенных Наций	6) Включить риски партнеров-исполнителей в систему общеорганизационного управления рисками к концу 2023 года.	Исполнительный глава	В процессе выполнения
JIU/REP/2021/5 Обзор функционального звена по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций	4) К 2024 году при поддержке функционального звена по вопросам этики организации провести оценку эффективности и результативности, включая «соотношение цены и качества», программ раскрытия финансовой информации и декларирования интересов и на основе полученных результатов предложить, при необходимости, изменения в соответствующей политике.	Исполнительный глава	В процессе выполнения