|  |  |
| --- | --- |
| **Пункт повестки дня**: **ADM 2** | **Документ C23/57-R** |
| **12 июня 2023 года** |
| **Оригинал: английский** |
|  |  |
| Отчет Генерального секретаря | |
| ДОКЛАДЫ И ЗАПИСКИ ОИГ ПО ВОПРОСАМ, КАСАЮЩИМСЯ ВСЕЙ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ, ЗА 2021−2022 ГОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ АДМИНИСТРАТИВНЫМ РУКОВОДИТЕЛЯМ И ДИРЕКТИВНЫМ ОРГАНАМ | |
| **Назначение**  В настоящем документе содержатся ссылки на доклады ОИГ по программе работы на 2021 год и записку по программе работы на 2022 год, имеющиеся на сегодняшний день. В нем также подробно описан комплекс рекомендаций, адресованных административным руководителям и руководящим органам, а также комментарии секретариата МСЭ и Координационного совета руководителей (при наличии).  **Необходимые действия Совета**  Совету предлагается **принять к сведению** общее положение дел в отношении принятия и выполнения рекомендаций из докладов/записок ОИГ по общесистемным вопросам, адресованных административному руководителю МСЭ, и **утвердить** принятие двух рекомендаций, адресованных директивным органам (**Рекомендация 6** из доклада JIU/REP/2021/6 "Обеспечение бесперебойного функционирования в организациях системы Организации Объединенных Наций" и **Рекомендация 2** из доклада JIU/REP/2021/5 "Обзор функционального звена по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций"), которые представлены в нижеследующей таблице.  **Соответствующая увязка со Стратегическим планом**  Развитие людских ресурсов и организационные инновации.  **Финансовые последствия**  Рекомендации, сформулированные в докладах ОИГ об обзорах функционального звена по этике или обеспечении бесперебойного функционирования, не влекут каких-либо последствий для людских или финансовых ресурсов.  Последствия для людских или финансовых ресурсов повлекут некоторые рекомендации, сформулированные в Обзоре ОИГ мер и механизмов по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в организациях системы Организации Объединенных Наций. Эти последствия будут связаны главным образом с изменениями в SAP, рабочим временем, приобретением учебных модулей и реализацией плана действий.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  **Справочные материалы** | |

Доклады ОИГ по общесистемным вопросам ООН за 2021–2022 годы

Положение дел в отношении принятия и выполнения рекомендаций

(по состоянию на 23 марта 2023 г.)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **JIU/NOTE/2022/1 −** **[Обзор мер и механизмов по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в организациях системы Организации Объединенных Наций:](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_note_2022_1_rev.1.pdf)****[методы управления в целях достижения эффективности организаций](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_note_2022_1_rev.1.pdf)** **−** **Координатор МСЭ: Ульрика Мартинус**   * [**Основные элементы обзора**](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu-note-2022-1_review_highlights_and_complementary.pdf) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Рекомендация** | | | **Принятие рекомендации** | | | | | | | | **Статус выполнения** | | | | | | **Комментарии** | |
| **Адресована административным руководителям** | **Адресована директивным/ руководящим органам** | | Прини-мается | | Не прини-мается | | Непри-менимо | | Необходимо дальнейшее рассмотрение | | Не начато | | Выпол-няется | | Выпол- нена | | **Комментарии Координационного совета руководителей (КСР) –  пока не доступны**  **\_\_\_**  **Комментарии МСЭ об актуальности и последствиях для финансовых и людских ресурсов**  **(см. ниже)** | |
| **Рекомендация 1**. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует сотрудничать в рамках КСР для установления к июню 2024 года общего набора категорий для добровольной самоидентификации персонала в целях мониторинга, анализа, оценки и отчетности о прогрессе и успехах в достижении целей равенства, справедливости, разнообразия и инклюзивности в борьбе с расизмом и расовой дискриминацией. | | | **X** | |  | |  | |  | | **X** | |  | |  | | МСЭ будет сотрудничать в рамках КСР для выполнения этой задачи. Финансовые последствия в части изменений в SAP и рабочего времени. | |
| **Рекомендация 2**. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует поручить своим соответствующим подразделениям по подготовке и обучению разработать и внедрить высокоэффективную и комплексную учебную программу для повышения уровня осведомленности, обучения и эффективности, которая отвечает потребностям персонала, выполняющего различные функции и относящегося к различным категориям и уровням, с тем чтобы бороться со всеми формами и проявлениями расизма и расовой дискриминации на рабочем месте. | | | **X** | |  | |  | |  | | **X** | |  | |  | | МСЭ внедрил обучение по вопросам разнообразия и инклюзивности, а также влияния дискриминации на инновации, производительность и т. д. Однако МСЭ не разработал специальную учебную программу по вопросам расизма и расовой дискриминации. МСЭ изучит инициативы, успешно реализованные в других учреждениях ООН, и рассмотрит возможность их успешной реализации в МСЭ. Финансовые последствия в части приобретения учебных модулей и рабочего времени. | |
| **Рекомендация 3**. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует выделить достаточные ресурсы для достижения намеченных результатов в осуществлении планов действий по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией. | | | **X** | |  | |  | |  | | **X** | |  | |  | | Оценка последствий для финансовых и людских ресурсов будут проведена после разработки плана. | |
| **Рекомендация 4**. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, как членам КСР, следует совместно разработать межучрежденческий постоянный механизм высокого уровня и предоставить ресурсы для этого механизма, который предназначен для объединения организаций, использования их существующих возможностей и сравнимой добавленной стоимости для сотрудничества и совместной работы в целях удовлетворения как неотложных, так и долгосрочных потребностей в борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в системе Организации Объединенных Наций, а также для осуществления преобразующих изменений, необходимых для повышения существующей актуальности и ценности различных усилий как на организационном, так и на общесистемном уровнях. | | | **X** | |  | |  | |  | | **X** | |  | |  | | Ввиду того что этот механизм будет обеспечен Комитетом высокого уровня ООН по вопросам управления (КВУУ), каких-либо финансовых последствий, кроме затрат по персоналу, не последует. | |
| **Рекомендация 5**. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует создать к 2024 году систему подотчетности, в которой установлены ожидаемые результаты, конечные результаты и ключевые показатели деятельности в области борьбы с расизмом и расовой дискриминацией, и периодически представлять отчеты своим директивным и/или руководящим органам о прогрессе в достижении установленных результатов. | | | **X** | |  | |  | |  | | **X** | |  | |  | | Это составляет сферу ответственности КВУУ, и на основе системы подотчетности МСЭ проведет оценку затрат. | |
| **Рекомендация 6**. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует укреплять равное распределение возможностей в области управления людскими ресурсами для всего персонала. | | | **X** | |  | |  | |  | |  | | **X** | |  | | Последствия для финансовых и людских ресурсов подлежат оценке. Политика МСЭ уже обеспечивает равные возможности. | |
| **JIU/REP/2021/6 −** [**Обеспечение бесперебойного функционирования в организациях системы Организации Объединенных Наций**](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2021_6_english_2.pdf) **−  Координатор МСЭ: Матье Бонен**   * [**Основные элементы обзора**](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2021_6_review_highlights_0.pdf) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Рекомендация** | | **Принятие рекомендации** | | | | | | | | **Статус выполнения** | | | | | | **Комментарии** | | |
| **Адресована административным руководителям** | **Адресована директивным/ руководящим органам** | Прини-мается | | Не прини-мается | | Непри-менимо | | Необходимо дальнейшее рассмотрение | | Не начато | | Выпол-няется | | Выпол- нена | | **Комментарии Координационного совета руководителей (КСР) – доступны по ссылке:** [**Комментарии КСР**](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/a_77_256_add1_e.pdf)  **\_\_\_**  **Комментарии МСЭ об актуальности и последствиях для финансовых и людских ресурсов**  **(см. ниже)** | | |
| **Рекомендация 1**. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует до конца 2023 года провести обзор системы обеспечения бесперебойного функционирования и обеспечить, чтобы основные элементы, указанные в настоящем докладе, были созданы и реально использовались соответствующими заинтересованными сторонами в целях эффективной координации процессов и практических методов обеспечения бесперебойного функционирования, повышения согласованности их применения и содействия подотчетности на всех уровнях. | | **X** | |  | |  | |  | |  | | **X** | |  | | После утверждения Советом-17 проекта Системы обеспечения организационной жизнеспособности (ORMS) МСЭ были введены в действие и документально оформлены основные элементы структуры управления обеспечением непрерывности деятельности (BCM). Что касается мероприятий по внедрению, МСЭ в настоящее время завершает работу над всеми планами обеспечения непрерывности деятельности (BCP) в штаб-квартире, региональных и зональных отделениях и представительствах для взаимодействия, которые должны быть завершены к концу сентября 2023 года. Элементы структуры и BCP доступны для рассмотрения высшим руководством.  Последствия для людских или финансовых ресурсов отсутствуют. | | |
| **Рекомендация 2**. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует до конца 2023 года обеспечить, чтобы компоненты актуализации, осуществления и пересмотра планов по обеспечению бесперебойного функционирования применялись на основе последовательного и дисциплинированного подхода с целью удостовериться в том, что эти планы остаются актуальными и эффективными. | | **X** | |  | |  | |  | |  | |  | | **X** | | Режим МСЭ ME&R (Поддержание готовности, учебная отработка и анализ) основан на следующих элементах:  − календарь ежегодных проверок и обзоров BCP;  − систематические теоретические учения перед основными мероприятиями (крупными собраниями);  − ежегодные теоретические учения с участием членов Группы кризисного управления (CMT);  − стратегия учений по подсчету и связи в чрезвычайных ситуациях.  Последствия для людских или финансовых ресурсов отсутствуют. | | |
| **Рекомендация 3.** Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует до конца 2023 года усовершенствовать механизмы обучения, чтобы способствовать повышению организационной жизнеспособности, путем введения требования о проведении ретроспективных обзоров после разрушительных инцидентов, а также периодических внутренних управленческих обзоров систем обеспечения бесперебойного функционирования. | | **X** | |  | |  | |  | |  | | **X** | |  | | Ретроспективные обзоры проводятся после крупных инцидентов. Кроме того, разрабатывается онлайновая информационная панель для автоматизации общего онлайнового управления устойчивостью Союза, в основном ориентированного на состояние и результаты ME&R.  Могут возникнуть финансовые последствия, связанные с миграцией в облако или разработкой приложений для онлайновой информационной панели. | | |
| **Рекомендация 4**. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует до конца 2024 года представить своим директивным и руководящим органам доклад о прогрессе в осуществлении политики в отношении системы обеспечения организационной жизнеспособности и ее пересмотренных показателей эффективности, осветив передовой опыт и извлеченные уроки, особенно в области обеспечения бесперебойного функционирования. | | **X** | |  | |  | |  | |  | | **X** | |  | | Отчет должен быть завершен к Совету‑24.  Последствия для людских или финансовых ресурсов отсутствуют. | | |
| **Рекомендация 5**. В 2023 году административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует провести внутреннюю управленческую оценку обеспечения бесперебойного функционирования во время пандемии COVID-19, чтобы выявить слабые и сильные места в этой области, передовой опыт и извлеченные уроки и скорректировать стратегии, процессы и процедуры, в частности в таких областях, как людские ресурсы, управление информационно-коммуникационными ресурсами и безопасность и гигиена труда, а также предложить необходимые меры по совершенствованию подготовки к будущим разрушительным инцидентам и реагирования на них. | | **X** | |  | |  | |  | |  | | **X** | |  | | Руководящие органы МСЭ следили за воздействием COVID-19, как это указано в Резолюции 217 (Бухарест, 2022 г.), в п. *b)* раздела *напоминая далее*:  "*об отчете Генерального секретаря для виртуальных консультаций Советников (VCC), проведенных в ходе сессии Совета 2021 года, о влиянии пандемии коронавирусной болезни (COVID‑19) на функционирование и деятельность МСЭ, в котором сообщается о ряде своевременных и широкомасштабных мер, принятых для обеспечения непрерывности предоставления услуг МСЭ в условиях пандемии, включая телеработу, использование виртуальных платформ для многих основных собраний и меры по обеспечению охраны и безопасности персонала*".  Последствия для людских или финансовых ресурсов отсутствуют. | | |
| **Рекомендация 6.** Директивным и руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует при первой же возможности рассмотреть выводы внутренней управленческой оценки мер по обеспечению бесперебойного функционирования, принятых во время пандемии COVID-19, подготовленные административными руководителями соответствующих организаций, и на этой основе принять надлежащие решения для устранения выявленных недостатков и рисков и обеспечения бесперебойного функционирования. | | **X** | |  | |  | |  | |  | | **X** | |  | | МСЭ принял упреждающие меры в отношении кризиса COVID-19, используя механизм ORMS и, в частности, результаты поддержания готовности, учебной отработки и анализа, выполненных в 2019 году (готовность).  В отчете Генерального секретаря (C21/74) для виртуальных консультаций Советников в июне 2021 года "*кратко представлен предварительный анализ влияния пандемии коронавируса (COVID‑19) на некоторые виды деятельности и функционирование МСЭ с изложением имеющихся фактов, описанием извлеченных уроков и указанием некоторых аспектов, которые можно было бы рассмотреть в будущем*".  Последствия для людских или финансовых ресурсов отсутствуют. | | |
| **JIU/REP/2021/5 −** **[Обзор функционального звена по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2021_5_english.pdf) – Координатор МСЭ: Сесиль Дивайн**   * [**Основные элементы обзора**](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2021_5_review_highlights_0.pdf) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Рекомендация** | | **Принятие рекомендации** | | | | | | | | **Статус выполнения** | | | | | | **Комментарии** | | |
| **Адресована административным руководителям** | **Адресована директивным/ руководящим органам** | Прини-мается | | Не прини-мается | | Непри-менимо | | Необходимо дальнейшее рассмотрение | | Не начато | | Выпол-няется | | Выпол- нена | | **Комментарии Координационного совета руководителей (КСР) – доступны по ссылке:** [**Комментарии КСР**](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/a-77-258-add.1_e.pdf)  **\_\_\_**  **Комментарии МСЭ об актуальности и последствиях для финансовых и людских ресурсов**  **(см. ниже)** | | |
| **Рекомендация 1**. Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует незамедлительно обеспечить, чтобы контракты вновь назначаемых руководителей подразделений по вопросам этики заключались на полный срок полномочий. | |  | |  | | **X** | |  | |  | |  | |  | | Неактуально, поскольку сотрудник по вопросам этики был назначен в 2019 году на два года (с возможностью продления) и вновь не назначается.  Последствия для людских или финансовых ресурсов отсутствуют. | | |
| **Рекомендация 2**. Директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует обратиться к организациям с просьбой обновить до конца 2023 года круг ведения их соответствующих комитетов по ревизии и надзору, включив в него, при необходимости, положения об этических нормах, а также о вопросах этики как желательной области знаний для новых членов комитетов. | | **X** | |  | |  | |  | |  | |  | | **X** | | Реализовано ПК-22 путем утверждения Резолюции 162 и пересмотренного Приложения к ней (Круг ведения IMAC).  Последствия для людских или финансовых ресурсов отсутствуют. | | |
| **Рекомендация 3**. Исполнительные главы организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, должны обеспечить проведение периодических курсов переподготовки по вопросам этики в качестве обязательных для всех штатных и нештатных сотрудников их соответствующих организаций, независимо от стажа работы, категории и уровня должности, раз в три года начиная с 2023 года. | | **X** | |  | |  | |  | |  | | **X** | |  | | Разрабатывается обязательная учебная программа по вопросам этики, которую планируется ввести в действие в 2023 году. Вопрос о проведении периодических курсов переподготовки рассматривается, но это может быть реализовано только после введения начальной учебной программы по вопросам этики. Другие обязательные учебные программы по вопросам этики должны быть разработаны по мере введения новой политики в области этики.  Дополнительные последствия для людских или финансовых ресурсов в связи с разрабатываемыми учебными программами отсутствуют. | | |
| **Рекомендация 4**. Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, при поддержке подразделений по вопросам этики своих соответствующих организаций следует не позднее 2025 года оценить эффективность и действенность, включая "соотношение цены и качества", своих программ раскрытия финансовой информации и декларирования интересов и на основе полученных результатов внести предложения об изменениях в соответствующей политике, если таковые необходимы. | | **X** | |  | |  | |  | |  | |  | | **X** | | Рекомендация не ясна в отношении объема или показателей какой-либо оценки. Тем не менее, политика по заявлению о заинтересованности была пересмотрена последний раз в январе 2022 года после введения новой политики в 2020 году. В рамках обзора политики была проведена оценка эффективности и действенности.  Дополнительные последствия для людских или финансовых ресурсов отсутствуют. | | |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_