



Детский фонд Организации Объединенных Наций

Исполнительный совет

Ежегодная сессия 2012 года

5–8 июня 2012 года

Пункт 6 предварительной повестки дня*

Доклад Бюро по вопросам этики

Резюме

Настоящий документ является третьим докладом, представляемым Исполнительному совету ЮНИСЕФ в соответствии с решением 2010/18. Он полностью охватывает четвертый год работы Бюро по вопросам этики. В настоящем ежегодном докладе рассматриваются все направления работы Бюро по вопросам этики, предусмотренные его мандатом: а) установление стандартов и поддержка в вопросах политики; б) подготовка, просвещение и информационно-разъяснительная работа; в) консультативные услуги и рекомендации; г) программа раскрытия финансовой информации; е) защита персонала от преследований; и ф) участие в работе Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики.

* E/ICEF/2012/9.

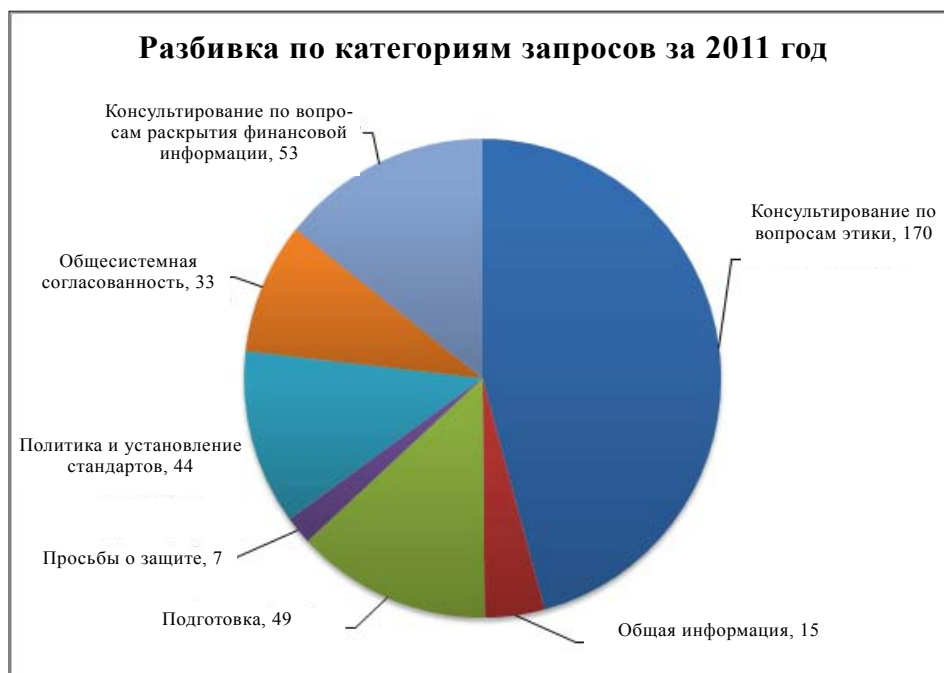


Введение и общая информация

1. Бюро по вопросам этики перешло от формирования бюро и разработки Программы раскрытия финансовой информации к уделению особого внимания вопросу об оказании консультативных услуг и вынесению рекомендаций по существу. Такой переход произошел, вероятно, по причине ряда факторов. Во-первых, Программа раскрытия финансовой информации сейчас стала постоянной частью цикла работы организации. Сотрудники стали больше понимать предназначение Программы и осознавать важность участия в ней. Во-вторых, информационно-разъяснительная работа проводилась посредством учебной подготовки, занятий в ходе встреч руководства и связи с Ассоциацией персонала. Благодаря этому сотрудники стали лучше понимать проблемы, связанные с этикой на рабочем месте, и то, как с ними справляться, а также стали более осведомленными об имеющихся ресурсах, которые могут помочь урегулированию таких проблем. В-третьих, доведение до персонала информации об этике на более постоянной основе стало возможным благодаря дополнительным средствам коммуникации, в частности использованию веб-семинаров. В настоящий момент Бюро по вопросам этики работает над созданием инновационного материала для внутреннего сайта, в том числе с использованием передового опыта и конкретных примеров.

2. Общее число запросов увеличилось более чем на 50 процентов с 241 до 371¹. Это указывает на то, что сотрудники все чаще обращаются с беспокоящими их вопросами в Бюро по вопросам этики. Из общего числа запросов 170 касаются просьб о вынесении рекомендаций по вопросам этики, 49 связаны с вопросами подготовки, 44 относятся к установлению стандартов, 15 касаются общей информации, а 7 запросов — просьб либо обращений с вопросами о защите против преследований. Кроме того, активные обсуждения в перерывах между своими официальными заседаниями еще по 33 вопросам провели Комитет по вопросам этики и Сеть по вопросам этики.

¹ Без учета запросов административного характера о раскрытии информации, число которых снижается по мере того, как система совершенствуется, а заявители к ней привыкают.



3. В запросах о консультациях, которые становятся все более сложными и касаются существа вопросов, теперь явно просматривается преобладание просьб о дополнительном консультировании и вынесении рекомендаций. Наиболее высокое процентное увеличение было отмечено относительно запросов об установлении стандартов и о политике — их количество выросло с 17 в 2010 году до 44 в 2011 году. Эти запросы касались консультаций со старшим руководством по вопросу о применении существующей политики, а также предоставления информации относительно таких сфер, как оценка риска.

4. Потенциал Бюро по вопросам этики значительно укрепился с тех пор, как начиная с середины ноября 2011 года был привлечен один сотрудник по вопросам этики на должности класса С-1, занимающийся коммуникацией. Кроме того, для оказания содействия процессу рассмотрения деклараций о доходах и финансовых активах и процессу подготовки рекомендаций для сотрудников по вопросу о возникающих конфликтах интересов был привлечен один консультант.

5. На двухгодичный период 2012–2013 годов Бюро по вопросам этики был выделен оперативный бюджет в размере 124 000 долл. США. К этим средствам добавляются взносы региональных и страновых отделений на цели учебной подготовки.

6. В течение 2011 года Бюро по вопросам этики тесно сотрудничало с рядом подразделений в составе ЮНИСЕФ: с Юрисконсультом; Управлением внутренней ревизии, в том числе с Группой по проведению расследований; Канцелярией внутреннего омбудсмана; Отделом людских ресурсов, особенно с Секцией политики и административного права и Канцелярией консультанта персонала; Отделом по программам; Отделом по внедрению технических решений и

предоставлению услуг в сфере информационных технологий; Отделом по мобилизации средств в частном секторе и партнерскому сотрудничеству; а также Ассоциацией международного персонала. Бюро также проводило регулярные встречи с Канцелярией Директора-исполнителя.

Установление стандартов и поддержка в вопросах политики

7. В течение 2011 года Бюро по вопросам этики активизировало свою работу в этом направлении. Заметно увеличилось число запросов, связанных с установлением стандартов, и просьб об оказании поддержки в вопросах политики. Эти запросы поступали практически исключительно от руководителей, большинство из них — из штаб-квартиры. Многие из них обращались за консультациями относительно применения политики и стандартов. Просьбы об оказании поддержки по вопросам политики в основном касались вклада Бюро по вопросам этики в новую разрабатываемую политику, в том числе относительно пересмотра политики отбора персонала.

8. Особо значимыми в этой области были два критически важных направления работы по вопросам существа. Одно направление касалось вклада Бюро по вопросам этики в нормативную базу общеорганизационной политики ЮНИСЕФ в сфере управления рисками. Бюро по вопросам этики несет основную ответственность за сферу рисков, касающихся этики и соблюдения требований, и совместную ответственность за такие сферы, как а) организационная стратегия, миссия и видение; б) способность к проведению преобразований; в) управление и подотчетность; г) меры поощрения и взыскания. Второе критически важное направление касалось участия главного консультанта по вопросам этики в качестве представителя ЮНИСЕФ в работе технической рабочей группы Комиссии по международной гражданской службе, которая занимается пересмотром Стандартов поведения для международной гражданской службы. Этот обзор был также одной из важных тем обсуждения в Комитете по вопросам этики.

9. Главный консультант по вопросам этики был приглашен в 2011 году для участия в совещаниях Глобальной группы руководителей. Это позволило привнести во многие обсуждения перспективу этики, в особенности в вопросах руководства и этики; миссии и стратегии ЮНИСЕФ; а также мер поощрения и взыскания.

Подготовка, просвещение и информационно-разъяснительная работа

10. В 2011 году основными направлениями информационно-разъяснительной работы продолжали оставаться подготовка, брифинги для конкретных групп и Интернет. Также были введены новые коммуникационные средства: информационные мониторы² и веб-семинары.

² В центральном учреждении на каждом этаже здания ЮНИСЕФ в Нью-Йорке имеются телевизионные экраны. Они используются для распространения различной информации и для трансляции мероприятий, проводимых ЮНИСЕФ.

11. С момента открытия во внутренней сети ЮНИСЕФ в январе 2010 года страницы, посвященной этике, число посещений в день при общей повышающей тенденции варьировалось в краткосрочной перспективе в зависимости от деятельности Бюро. Наибольшее число посещений пришлось на февраль 2011 года, когда шла регистрация для раскрытия финансовой информации, а затем на май 2011 года, когда заканчивался цикл 2011 года подачи деклараций о доходах и финансовых активах. Наибольшее число посещений в прошлом году связано с повышением заинтересованности после прохождения учебной подготовки. Сокращение числа посещений веб-сайта в конце 2011 года, вероятно, объясняется тем, что персонал интересовался другими высокоприоритетными вопросами, такими как введение системы “VISION”. С привлечением сотрудника по вопросам этики, специализирующегося на коммуникации, Бюро ожидает увеличения числа посещений по мере того, как на веб-сайт будут добавляться новые материалы. Они будут включать ряд примеров передового опыта по этике в отделениях ЮНИСЕФ и некоторые часто задаваемые вопросы.



12. В настоящее время используются и другие инновационные средства коммуникации. На информационных мониторах ежедневно воспроизводятся цитаты выдающихся писателей или мыслителей, причем используются материалы из различных культур, религий и регионов. Веб-семинары проводятся на назревшие темы и ориентируются на вопросы, поступающие в Бюро по вопросам этики. Недавно состоявшиеся семинары были посвящены вопросам сексуальной эксплуатации и злоупотребления полномочиями — они были проведены в сотрудничестве с Отделом людских ресурсов, — а также вопросам Программы раскрытия финансовой информации.

13. В 2011 году продолжились аудиторные занятия по вопросам этики. На этих занятиях по-прежнему используется модуль, ориентированный на ценности на основе Клятвы при вступлении в должность. Занятия проходят с участием инструкторов из Секции политики и административного права Отдела людских ресурсов; из Секции расследований Управления внутренней ревизии; а

также сотрудников отделов людских ресурсов из региональных отделений. Для того чтобы охватить весь персонал семи страновых отделений, одного регионального отделения и четырех отделов штаб-квартиры, проводились занятия, рассчитанные на полный день. Также был проведен ряд специализированных брифингов: два совещания группы региональных руководителей, одно из которых проходило в формате видеоконференции; одно совещание заместителей представителей; и два совещания страновых отделений, одно из них по видеосвязи. Для поддержки еще пяти страновых отделений были предоставлены материалы. В общей сложности в аудиторных занятиях или брифингах приняли участие 1750 сотрудников, т.е. 15 процентов персонала ЮНИСЕФ.

	<i>Учебные занятия на уровне всего отделения</i>	<i>Брифинги</i>
Страновые отделения	Камбоджа, Демократическая Республика Конго, Эфиопия, Индонезия, Марокко, Нигерия, Таиланд	Перу, Замбия
Региональные отделения	Региональное отделение для Восточной Азии и Тихого океана (РОВАТО)	Региональное отделение для Америки и Карибского бассейна (РОАКБ), Региональное отделение для Западной и Центральной Африки (РОЗЦА), заместители представителей и оперативные сотрудники
Штаб-квартира	Управление; Дела Организации Объединенных Наций и многосторонние отношения; Отдел коммуникации, Отдел по внедрению технических решений и предоставлению услуг в сфере информационных технологий, Отдел людских ресурсов, Инициатива по выявлению новых одаренных сотрудников, новые страновые представители	Отдел снабжения

14. После таких учебных занятий проводятся опросы-оценки. Как правило, этим занятиям выставляется высокая оценка, особенно модулю с конкретными примерами, закрепляющему понятия, которые обсуждались в интерактивной форме.

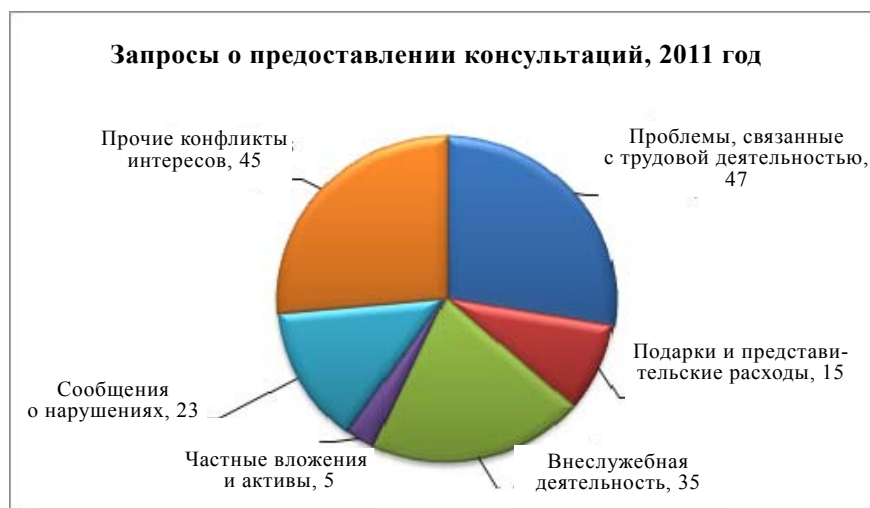
15. В 2011 году расширилось сотрудничество с Ассоциацией международного персонала и ассоциациями регионального персонала. Бюро по вопросам этики приняло участие в совещаниях Ассоциации международного персонала, Ассоциации регионального персонала Регионального отделения для Америки и Карибского бассейна и Ассоциации персонала Нью-Йорка. В рамках этого взаимодействия прошли брифинги по назревшим вопросам, в том числе по вопросу о политике защиты от преследований, а также о роли Ассоциации персонала в оказании помощи сотрудникам для получения рекомендаций и поддержки в случаях, когда они сталкиваются с проблемами на работе. Еще более важно выслушать проблемы сотрудников и рассмотреть их в ходе обсуждений вопросов политики и управления. Так, например, благодаря всем брифингам с руко-

водителями, в том числе тем, что проводятся после учебной подготовки всех сотрудников, появляется возможность обеспечения прозрачности и предотвращения преследований на любом уровне.

16. Эта подготовка, как аудиторная, так и виртуальная, постоянно сопровождается резким ростом запросов о предоставлении консультаций.

Консультационные услуги и рекомендации

17. Число запросов о предоставлении консультаций выросло в прошлом году на 66 процентов, со 102 в 2010 году до 170 в 2011 году. Эти запросы были поданы в дополнение к консультациям и рекомендациям, касающимся программы раскрытия финансовой информации, которая будет обсуждаться далее. Это увеличение, вероятно, связано с повышением уровня осведомленности о роли Бюро по вопросам этики и осознания его значимости с точки зрения предоставления консультаций и вынесения рекомендаций.



18. Число запросов, непосредственно связанных с конфликтами интересов в самом широком смысле (рассматриваемые в совокупности категории внеслужебной деятельности, подарков, частных вложений и конфликтов интересов), увеличилось в два раза с 2010 по 2011 год. Большая часть запросов поступает от сотрудников, которые подают декларации о доходах и финансовых активах и предусмотрительно задают вопросы о том, где может потребоваться отчетность при раскрытии информации. В случаях, где это было целесообразно, и для того, чтобы ответы были последовательными, Бюро по вопросам этики разработало практику обозначения условий для смягчения последствий конфликтов интересов, возникающих в этих ситуациях, или предложения мер, которые требуется принять для исправления ситуации. В зависимости от обстоятельств сотрудники зачастую просят сообщить о своем согласии с этими мерами своему руководителю, его заместителю или другим сотрудникам, на чью работу эти меры могут оказать влияние. Благодаря этому процессу вовлеченные в него со-

трудники заверяются в том, что они предпринимают правильные действия, а решения в том или ином подразделении могут приниматься беспрепятственно и беспристрастно, не исходя из чьих-либо личных интересов.

19. Бюро по вопросам этики и Секция политики и административного права Отдела людских ресурсов все чаще стали совместно обрабатывать запросы тех, кто обращается с просьбой о выдаче разрешения на осуществление внеслужебной деятельности, что приводит к предоставлению консультаций все более по существу и скоординированным образом.

20. Сотрудники по-прежнему задают вопросы, касающиеся трудовой деятельности. Многие из этих вопросов относятся к сообщениям о преследованиях и злоупотреблении полномочиями, несправедливом отношении и спорам внутри отделений. Другие касаются предполагаемых нарушений правил и положений. В зависимости от обстоятельств они передаются Канцелярии Омбудсмена, Группе по проведению расследований или Отделу людских ресурсов. Бюро по вопросам этики по-прежнему считает, что многие проблемы в этой категории возникают из-за недопонимания, зачастую по причине культурных различий, и что более открытые обсуждения различных подходов к межличностным отношениям, в первую очередь со стороны руководителей, могли бы позволить избежать многих этих проблем. Этот вопрос стал одной из важных тем, обсуждаемых на брифингах и учебных занятиях для руководителей.

Программа раскрытия финансовой информации

21. Завершился пятый цикл Программы раскрытия финансовой информации и второй цикл с использованием системы онлайн-регистрации и форм для заполнения, функционирующих на основе меню. Обе эти системы доказали свою эффективность и положительно были восприняты пользователями. Наилучшим доказательством пользы этих систем является существенное снижение общего числа запросов от сотрудников на тему деклараций о доходах и финансовых активах. Многие запросы касались механизма аспектов работы системы. В 2011 году Бюро по вопросам этики получило 628 технических запросов от сотрудников в отношении этой Программы, в то время как в 2010 году их было 879, а в 2009 году — 1091.

22. В то время как в прошлые годы период подачи деклараций в рамках Программы раскрытия финансовой информации начинался в мае или июне, в 2011 году он начался в марте, чтобы совпасть со временем подачи деклараций в рамках аналогичной программы в Секретариате Организации Объединенных Наций и других фондах и программах. Это означает, что между двумя циклами подачи деклараций прошло всего девять месяцев, а закрытие системы за 2010 год проходило одновременно с подготовкой цикла 2011 года. Вместе с тем досрочное начало цикла было важным шагом для укрепления понимания того, что участие в Программе является общесистемным мероприятием, и для подтверждения этого за счет информации, поступающей из различных подразделений системы.

23. Ряд показателей указывает на то, что Программа стала частью корпоративной культуры и что сегодня персонал ее принял. Первый показатель — это неизменно высокий уровень выполнения Программы, с 2009 года остающийся на отметке более чем 99 процентов; с каждым циклом этот высокий уровень

выполнения достигается все быстрее, поскольку все больше сотрудников соблюдают установленные сроки. Еще один показатель — это снижение количества запросов о предназначении Программы и жалоб от отобранных участников. В 2010 году было подано 85 запросов по вопросам существа по сравнению с 53 запросами в 2011 году, то есть их число сократилось на 38 процентов. Наконец, увеличилось количество запросов, подаваемых в Бюро по вопросам этики, о конфликтах интересов, даже в тех случаях, если они не упоминаются в запросах анкеты, заполняемой при раскрытии финансовой информации.

24. Решение о том, кто должен подавать декларацию, принимается начальником каждого отдела или отделения в консультации с Бюро по вопросам этики. Как и в прошлые годы, в целях предоставления конкретных указаний критерии отбора персонала, как это указано в политике раскрытия финансовой информации ЮНИСЕФ, рассматриваются специальным комитетом, в который входят представители Управления внутренней ревизии, Отдела людских ресурсов, Юридического отдела и Канцелярии Директора-исполнителя. По мере того как руководители все четче понимают суть Программы раскрытия финансовой информации, они принимают во все большее внимание характер конфликтов интересов, имевших место в предыдущем году, и те категории персонала, которые сталкиваются с такими конфликтами. В связи с этим число участников увеличилось на 9 процентов — с 2365 в 2010 году до 2592 человек в 2011 году.

<i>Год</i>	<i>Количество сотрудников обязанных подавать декларации</i>	<i>Количество поданных деклараций</i>	<i>Процент выполнения программы</i>
2007	2 545	2 106	82,8
2008	2 556	2 141	83,8
2009	2 536	2 536	100
2010	2 365	2 356	99,6
2011	2 592	2 584	99,7

25. Из сотрудников, подающих декларации, 47 процентов являются сотрудниками категории директоров или международными сотрудниками категории специалистов. Если отразить децентрализованный характер структуры ЮНИСЕФ на местах, то национальные сотрудники составляют 29 процентов, а персонал категории общего обслуживания — 24 процента.



Рассмотрение финансовых деклараций

26. Рассмотрение деклараций — это первый этап процесса обсуждения, проводимого с сотрудниками по поводу действий, которые необходимо предпринять для смягчения последствий конфликтов интересов. В частности, в ходе рассмотрения финансовых деклараций сотрудников категории директоров в каждом четвертом случае были выявлены реальные или потенциальные конфликты интересов: в 76 процентах речь шла об интересах семьи, в 14 процентах — о внеслужебной деятельности, а в еще 10 процентах — о финансовых интересах.

27. В каждом из этих случаев Бюро по вопросам этики вынесло рекомендации относительно способов смягчения последствий реальных конфликтов или устранения потенциальных конфликтов интересов. От сотрудников требовалось официальное согласие с рекомендациями.

28. Примеры часто возникающих проблем и реальных или потенциальных конфликтов интересов, установленных в ходе рассмотрения деклараций, весьма полезны при подготовке брифингов на тему этики, проводимых с представителями или другими старшими руководителями, а также при изучении в рамках учебной подготовки по этике тем и практических действий, которые больше всего требуют обсуждения и вынесения рекомендаций.

Обеспечение выполнения программы

29. Имена и фамилии восьми сотрудников, не подавших декларации, как того требовалось, были переданы в Отдел людских ресурсов для принятия дисциплинарных мер.

30. При продлении контракта старшим руководителям и при назначении сотрудников, состоящих в штате, на старшие должности по-прежнему требуется подтверждение выполнения ими своих обязательств относительно программы раскрытия финансовой информации. В 2011 году Бюро по вопросам этики дало такое подтверждение в отношении 118 сотрудников. Подобная практика привела к тому, что каждый этап процесса раскрытия информации, от подачи деклараций до их рассмотрения, проходит в ускоренном порядке, и подтвердила ту серьезность, с которой организация относится к данной программе.

Управление программой

31. Возврат к полному двенадцатимесячному циклу в 2011 году позволил Бюро по вопросам этики впервые рассмотреть декларации новых сотрудников на старших должностях в ЮНИСЕФ, приступивших к работе после начала проведения программы, в сентябре, когда период подачи деклараций практически завершился. Кроме того, Главный консультант встретился с новыми сотрудниками на старших должностях для того, чтобы проинформировать их о программе и о смягчении последствий конфликтов интересов.

32. Для управления программой по-прежнему необходимо уделять значительное внимание процессам регистрации и оказанию помощи сотрудникам, сталкивающимся со сложностями. В отношении процесса рассмотрения деклара-

ций выяснилось также, что для того, чтобы удостовериться в наличии всех требуемых данных, необходим такой существенный компонент, как прояснение и обсуждение.

Дальнейшие шаги

33. Поскольку в настоящее время Программа раскрытия финансовой информации в ЮНИСЕФ идет шестой год, пришло время усовершенствовать ее с тем, чтобы она более эффективно учитывала риски для организации. Одним из аспектов этого может быть обзор критериев пригодности, проводимый на основе имеющегося опыта в сфере рисков и информации о преобладающих конфликтах интересов. Подавляющее большинство конфликтов, выявленных в ходе рассмотрения деклараций, касаются семейных отношений или внеслужебной деятельности; относительно небольшое количество касается финансовых обязательств. В связи с этим для полного выявления преобладающих типов конфликтов в ЮНИСЕФ можно порекомендовать подробно рассматривать информацию, указываемую в бланках деклараций, нежели делать упор на незначительных деталях. Этот вопрос в данный момент находится на рассмотрении Комитета по вопросам этики, поскольку в фондах и программах наблюдаются схожие закономерности.

Защита персонала от преследований

34. В 2011 году было подано четыре просьбы о защите от преследований. Все эти просьбы непосредственно касались предположений о преследовании в ответ на деятельность, предусматривающую меры защиты, будь то сообщение о нарушениях или сотрудничество с расследованием. Эти цифры являются продолжением тенденции 2010 года и означают, что сотрудники все больше понимают суть политики защиты от преследований.

35. Из четырех указанных случаев два были успешно урегулированы неформальными средствами, в том числе посредством Канцелярии Омбудсмена. В третьем случае для принятия дальнейших действий оказалось недостаточно доказательств. В четвертом случае также не было представлено достаточно доказательств, указывающих на преследование, происходившее в результате деятельности, предусматривающей меры защиты.

36. Еще одним показателем дальнейшего распространения осведомленности об этой политике является то, что сотрудники в настоящее время обращаются в Бюро по вопросам этики для обсуждения политики, когда они собираются сообщить о нарушениях. В некоторых случаях сотрудник решает не заявлять о преследовании. Бюро по вопросам этики принимает меры для укрепления уверенности сотрудников в том, что эта политика действует и способна предоставить защиту.

37. На основе этих данных, подкрепляемых результатами всеобщего опроса персонала, которые указывают на то, что, хотя сотрудники знают о существовании этой политики, не все доверяют ей, Бюро по вопросам этики совершенствует стратегию распространения информации о политике защиты от преследований. Помимо ведения информационно-разъяснительной работы с персоналом в целях осведомления о политике и помимо работы с Ассоциацией персо-

нала в целях распространения информации о политике, Бюро по вопросам этики более тесно взаимодействует с руководителями для того, чтобы они заверяли своих сотрудников в приверженности культуре непреследования на работе. Руководители призываются следить за тем, чтобы персонал знал о существовании такой политики и мог ей доверять. Это ключевой элемент создания условий транспарентности и подотчетности.

Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики

38. В 2011 году ЮНИСЕФ принял участие во всех девяти заседаниях Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики. Кроме того, ЮНИСЕФ участвовал в заседании Сети по вопросам этики, на котором встретились представители различных бюро по вопросам этики, входящих в состав системы Организации Объединенных Наций. Регулярные консультации членов Комитета по вопросам этики позволили обеспечить более четкую последовательность рекомендаций, выносимых различными бюро по вопросам этики, и привели к более точному формулированию политики. Полная информация о работе Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики и Сети по вопросам этики содержится в Докладе Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики, представленном на шестьдесят шестой сессии Генеральной Ассамблеи (A/66/319).

Заключение

39. Преимущества Программы раскрытия финансовой информации выходят за рамки ее непосредственной функции, которая заключается в обзоре деятельности персонала. Благодаря Программе повысился общий уровень осведомленности о потенциальных конфликтах интересов и о необходимости транспарентности в отношениях с коллегами в случае возникновения таких конфликтов. Программа также помогла задать ориентиры в мероприятиях по учебной подготовке и повышению осведомленности, проводимых Бюро по вопросам этики. В предстоящем году необходимо будет рассмотреть возможность корректировок относительно характера собираемой информации для ориентирования Программы на основные сферы риска, возникающего для организации, чтобы она была более эффективной и действенной.

40. Политика защиты от преследований сейчас стала более широко известна и понятна по сравнению с тем, когда она внедрялась. Тем не менее необходимо укрепить доверие к этой политике. Более того, требуется помочь руководителям способствовать созданию в их отделениях культуры непреследования и транспарентности. В связи с этим в предстоящем году важно заняться этим вопросом на заседаниях группы руководителей.

41. Проводимая подготовка, как виртуальная, так и аудиторная, должна дополняться и подкрепляться посредством регулярных обсуждений и рассмотрения тем, касающихся этики, на уровне каждого отделения. Руководство на всех уровнях поможет смоделировать эти обсуждения и способствовать тому, чтобы принятие решений по этическим вопросам превратилось в более осмысленный аспект корпоративной среды ЮНИСЕФ.

42. По причине существенного увеличения количества запросов о предоставлении консультаций (и отчасти по причине досрочного начала цикла Программы раскрытия финансовой информации) прогресс замедлился в ряде областей политики, в том числе в отношении обзора политики раскрытия финансовой информации и политики защиты от преследований. Привлечение одного сотрудника по вопросам этики и выделение бюджетных средств на двухгодичный период позволит Бюро по вопросам этики продолжить свою информационно-разъяснительную работу и заняться этими вопросами политики.

43. После приема на работу специалиста по вопросам этики и создания новой системы раскрытия финансовой информации Бюро по вопросам этики может теперь уделять больше внимания ряду вопросов существа. В области политики Бюро по вопросам этики будет либо руководить пересмотром политики в сфере этики, либо способствовать этому процессу в тесной консультации с Отделом людских ресурсов, Юрисконсультом и Управлением внутренней ревизии. Особое внимание уделяется разработке политики в сфере создания благоприятных домашних условий для детей и наращивания соответствующей поддержки.

44. Аудиторные занятия будут оставаться приоритетом; разрабатываются модули повышения осведомленности по вопросам этики в целях их автономного использования на страновом уровне. Наряду с проведением подготовки онлайн, базирующейся на установленных правилах, будет разрабатываться обновленный учебный курс, который будет увязывать правила с поведением, основанным на ценностях.

45. В конечном итоге, что касается Программы раскрытия финансовой информации, то теперь больше внимания будет уделяться более точному выявлению областей риска, с которыми сталкивается персонал, и предоставлению ему необходимых консультативных услуг.