



## 经济及社会理事会

Distr.: General  
9 April 2019  
Chinese  
Original: English

供作决定

## 联合国儿童基金会

执行局

2019 年度会议

2019 年 6 月 11 日至 13 日

临时议程项目 9\*

## 儿基会道德操守办公室 2018 年报告

## 摘要

本报告是根据秘书长题为“联合国全系统厉行道德操守——单独管理的机构和方案”的公报([ST/SGB/2007/11](#))第 5.4 条向儿基会执行局提交的。联合国道德操守小组已按照秘书长公报审查本报告并提出建议。

本年度报告涵盖道德操守办公室已获授权的每个工作领域：(a) 标准制定和政策支持；(b) 培训、教育和外联；(c) 咨询和指导；(d) 财务披露方案；(e) 保护工作人员免遭报复；(f) 参加联合国道德操守小组和多边组织道德操守网络。根据执行局第 [2014/12](#) 号决定，本报告还向管理层提出意见和建议，以加强廉正与合规的组织文化。本报告涵盖与儿基会工作人员以及顾问和其他编外人员有关的活动和向他们提供的服务。

一项决定草案的要点载于第十节。

\* [E/ICEF/2019/9](#)。



## 一. 引言

1. 本报告是儿基会道德操守办公室自 2007 年 12 月成立以来的第十次报告，所述期间为 2018 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。本报告根据秘书长关于联合国全系统厉行道德操守——单独管理的机构和方案的公报(ST/SGB/2007/11)编写，并提交执行局 2019 年度会议。

## 二. 道德操守办公室活动概览和一般信息

2. 与往年一样，道德操守办公室在以下已获授权的工作领域开展活动：

(a) 通过审查本组织的规则、政策、程序和做法并就此提出咨询意见，向管理层提供关于道德操守标准制定的指导和政策支持，以加强和促进《联合国宪章》、其他适用的工作人员细则和条例、儿基会各项指示以及国际公务员行为标准所要求的最高道德和廉正标准；

(b) 通过培训和其他外联活动，提高工作人员对联合国价值观、应有行为标准和各项程序的认识；

(c) 应工作人员和管理层要求，就道德操守问题向其提供保密咨询和指导；

(d) 执行财务披露方案；

(e) 根据防范报复的政策承担分派的责任；

(f) 促进在联合国系统内就道德操守问题采取协调一致的做法。

3. 2018 年，道德操守办公室收到并回应了 738 项服务请求(2017 年和 2016 年分别收到 634 项和 321 项)。换言之，2018 年记录的服务请求数量比 2016 年翻了一番还多，与 2017 年相比继续显著增加。服务请求的持续增加可归因于以下三个主要因素：

(a) 根据 2016 年和 2017 年取得的经验，道德操守办公室在 2018 年继续并进一步加强了努力，以提高儿基会世界各地的所有工作人员对办公室的了解和与其接触的便利。该办公室开展了许多外联和提高认识举措，例如在 2018 年 10 月推出第二个“道德操守领导月”倡议，建立更一致的内部社交媒体存在，并努力进一步加强儿基会的内联网存在，特别强调无障碍和方便用户；

(b) 在 2018 年初儿基会高级领导层发生变化之后，全球各级出现了新的势头和兴趣，讨论、支持和推进道德操守办公室的任务，即培育和促成一种具有道德操守和廉正的文化。这与“我也是”(MeToo)运动进入包括联合国系统在内的人道主义部门的范围相吻合。这一新势头和兴趣的一个明显表现是，执行主任决定委托进行三次独立审查，以审查两性平等和性行为不端方面的问题。其主题包括儿基会保护受益人免遭性剥削和性虐待的制度；儿基会如何处理与性骚扰有关的事项；以及工作场所的性别歧视和骚扰。有两个专家顾问小组在 2018 年底前提交了最后报告，其中向儿基会提出了建议。第三个小组，即工作场所性别歧视、

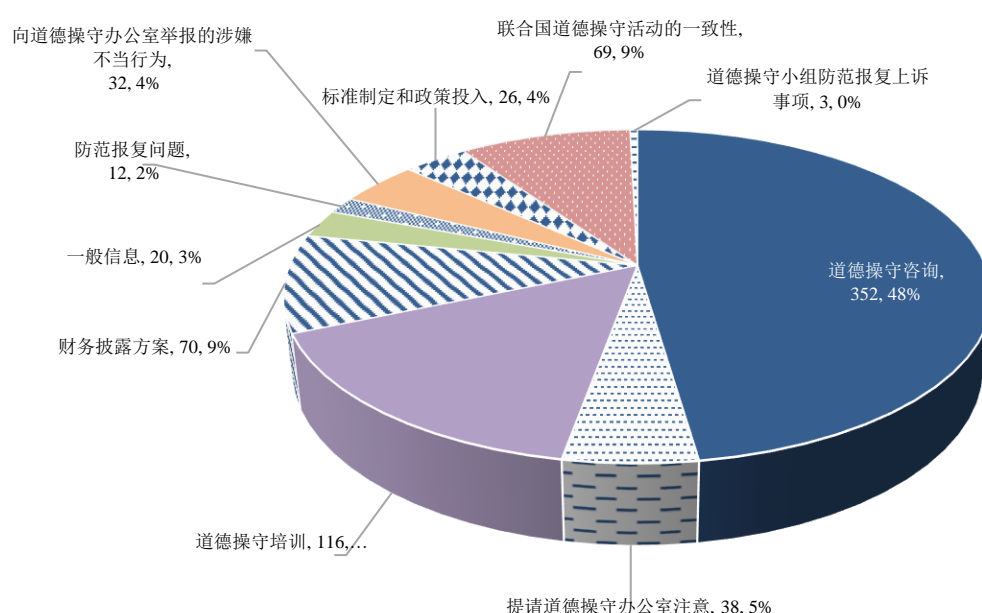
骚扰和滥用职权问题独立工作队，预计将于 2019 年 6 月完成其工作。就每个小组的工作与道德操守办公室进行协商、约谈和(或)向其作了简要介绍；

(c) 道德操守办公室还在 2018 年作出相当大的努力，进一步扩大道德操守对话主持人群体，特别是在国家办事处，这导致在对话后提出更多的服务请求。

4. 在 2018 年收到的服务请求中，有 48%是得到道德操守保密咨询和指导的请求(领域 2(c))；16%是得到道德操守培训的请求(领域 2(b))；9%涉及联合国道德操守活动的一致性和协调性(领域 2(f))；另外 9%涉及就利益冲突和财务披露方案提供指导(领域 2(d))。增加最多的是道德操守培训请求以及与防范报复有关的询问和请求。

图一

2018 年向道德操守办公室提出的服务请求数量(按类别分列)



5. 根据其工作计划，道德操守办公室 2018 年活动的主要重点仍然是进一步加强道德操守外联、提高认识、培训和教育举措，重点是合乎道德操守的领导层。如下文进一步解释的那样，办公室继续试验和设计新的外联和互动模式，以尽可能多地接触到儿基会工作人员和编外人员。

6. 2018 年期间，该办公室继续与儿基会各办事处密切合作，为寻求工作场所问题和其他工作人员行为相关事项咨询的工作人员提供无缝、连贯一致的支持和服务。与下列机构的协作尤其密切：人力资源司、内部审计和调查办公室、联合国各基金和方案监察员办公室、工作人员顾问、信息和通信技术司以及全球和区域两级的工作人员协会和纽约工作人员协会。关于防止性剥削和性虐待政策相关事项，定期与道德操守办公室协商的有人力资源司相关利益攸关方、方案司儿童保护小组以及下属于主管管理事务副执行主任的新设儿童权益保障股股长。道德操

守办公室还与各区域办事处和国家办事处密切合作。此外，道德操守问题首席顾问与执行主任和办公室主任定期会面。向道德操守办公室咨询的问题还有，与其任务有关的两个新职位的职权范围，这两个职位是直接向执行主任报告的负责性剥削和性虐待及工作场所虐待问题的高级协调员和组织文化问题特别顾问。这些职位的招聘已公布，但到 2018 年底尚未填补。

表 1  
2016-2018 年各类道德操守服务请求数量比较

类别	2016	2017	2018
道德操守咨询 <sup>a</sup>	141	311	352
道德操守小组防范报复上诉事宜 <sup>b</sup>	2	2	3
提请道德操守办公室注意 <sup>c</sup>	10	42	38
道德操守培训	66	69	116
财务披露方案	17	42	70
工作人员寻求一般信息的请求	11	23	20
新闻界	2	0	0
儿基会防范报复	5	6	12
向道德操守办公室举报的涉嫌不当行为	5	32	32
标准制定和政策投入	28	32	26
联合国道德操守的一致性(道德操守小组内部咨商)	34	75	69
<b>共计</b>	<b>321</b>	<b>634</b>	<b>738</b>

<sup>a</sup> 道德操守办公室将一名工作人员或编外人员提出的有关一系列事实的咨询或指导的单独请求算作一次道德操守咨询请求。在许多情况下，一个道德操守咨询请求可能需要通过电子邮件和(或)对话进行多次沟通。在其他情况下，一个咨询请求只需一次交流。

<sup>b</sup> 这是指联合国道德操守小组主席与小组成员就主席作为防范报复裁决审查员的职能进行的磋商。实质上，小组成员对由另一成员裁决的案件行使同行评审职能。此种审查根据申诉人(工作人员或编外人员)的要求启动。

<sup>c</sup> 这一类别是指工作人员或编外人员把特定情况告知道德操守办公室，但该人员明确要求道德操守办公室不采取任何行动的情况。

### 三. 培训、教育和外联

7. 2018 年继续大力注重道德操守外联、培训和教育举措以及合乎道德操守的领导层，其总体目标是，进一步提高对适用的联合国工作人员条例和细则、儿基会行为规则和标准以及该办公室任务的认识和理解。2018 年，该办公室继续加紧努力，与儿基会领导层接触和互动，并继续提高对“顶层基调”重要性的认识。

8. 在这方面，2018 年儿基会全球管理小组的两次会议邀请道德操守问题首席顾问担任与道德操守有关的问题主讲人/共同主讲人。会议提供了一个机会，借以讨论儿基会高级管理人员在促进和示范道德行为方面遇到的挑战和机会。这些会议还提供了机会，借以讨论儿基会希望今后在内部和外部得到认同的文化和价值观。

9. 作为2018年全球外联活动的又一项关键内容,道德操守办公室第二次组织、协调和领导了一个名为“道德操守领导月”(2018年)的全组织倡议。该倡议的实施贯穿整个2018年10月;关键日期是10月17日全球道德日。2018年道德操守领导月的重点是道德操守与儿基会文化和价值观的互补性,特别是廉正、尊重和问责这些核心道德价值观;这些标准以《联合国工作人员条例和工作人员细则》和国际公务员行为标准为基础和依据,这些标准与谨慎和信任一起构成儿基会的核心价值。

10. 2018年道德操守领导月鼓励儿基会在世界各地的办事处围绕其认为对各自办事处和司的日常工作特别相关和重要的道德操守相关议题组织活动。道德操守办公室设计并共享了一个工具包,其中包括演示、案例研究和建议的讨论主题,以使全球各办事处和司能够开始相关的道德操守对话。共有65个办事处参加了2018年道德操守领导月活动,其中包括10个总部办事处、5个区域办事处和50个国家办事处。根据对道德操守领导月参与者调查的结果,工作人员最感兴趣的是讨论(按重要性排序)尊重、利益冲突、滥用职权、廉正和问责这些问题。

11. 在全球范围内,至少有2 700名工作人员——占有所有工作人员的18%以上——在该月参加了某种形式的道德操守培训或外联活动。50个国家办事处的工作人员协调了道德操守领导月的活动,例如便当午餐会、放映电影、角色扮演和全体工作人员的讨论。在全球道德日,许多工作人员在执行主任领导的一次倡议活动中再次作就职宣誓,以提醒其对儿基会核心价值承诺的重要性。

12. 除了这一引人注目的举措外,道德操守办公室继续使用既有的培训、教育和外联方法和工具,并使之多样化。儿基会继续提供根据秘书处电子学习课程改编、并于2015年6月引入的名为“儿基会的道德操守和廉正”的在线课程。该课程有英文、法文和西班牙文版,为所有现任工作人员的必修课程,并已纳入所有新任工作人员的入职培训方案。

13. 2018年初,人力资源司应执行主任的请求并在道德操守办公室的支持下,在儿基会内部发起了一场全组织范围的运动,以期在2018年4月1日或之前实现关于预防性骚扰、骚扰和滥用权力以及防止性剥削和性虐待的强制性在线课程100%的完成率。虽然这一宏大目标没有完全实现,但在整个儿基会开展的这场运动大大提高了完成率。截至2018年4月6日,84%的工作人员完成了预防性骚扰、骚扰和滥用权力课程,91%的工作人员完成了防止性剥削和性虐待课程。到2019年2月20日,这两个数字分别上升到92%和94%。后一门课程在2017年8月推出,当时该课程只有英文版,但自2018年12月起,增加了阿拉伯文、法文和西班牙文版。

14. 2018年,道德操守办公室举办了53次道德操守和提高认识团体培训班或培训支助。根据对合乎道德操守的领导层的重新重视,还大力强调对管理人员和主管的个人培训;首席顾问亲自对大约30名管理人员和主管进行了培训。2018年期间,为19个国家办事处、16个总部办事处或司和6个区域办事处举办了培训班。道德操守办公室根据各办事处的规模举行了多次会议,以使尽可能多的工作人员参加。除了在线道德操守和行为标准课程,该办公室还为总共2 786名工作

人员提供了有的放矢的道德操守培训，其中 1 510 人参加了面对面培训班，1 276 人参加了远程培训班。在参加面对面培训班的人中，803 人是在总部地点(包括新工作人员情况介绍会)，453 人在区域或国家办事处，214 人是区域或全球管理或业务小组的成员，40 人是全球工作人员协会的代表。

15. 2018 年，首席顾问出席了东部和南部非洲、欧洲和中亚以及拉丁美洲和加勒比区域管理小组会议。首席顾问出席了这些会议，她自 2016 年 2 月就职以来，出席了儿基会每个区域的区域管理小组会议，与各区域主任和国家办事处代表进行了面对面的交流。首席顾问将这些公差与在下述地点举行的面对面道德操守培训和提高认识会议结合起来：哥本哈根和日内瓦总部地点；拉丁美洲和加勒比及欧洲和中亚区域办事处；巴拿马和埃塞俄比亚国家办事处。此外，应马里代表的要求，首席顾问对马里国家办事处进行了为期一周的访问，以法语提供面对面的道德操守培训和提高认识课程，并举办了一次关于道德操守、文化和价值观的法语全球网播研讨会。该国家办事处工作人员参加这次网播研讨会的情况很好，世界各地的工作人员也可以实时收看，并随后将研讨会视频张贴在道德操守办公室的内联网网站。

16. 在纽约，首席顾问为全球工作人员协会年度大会举办了一次会议，并为西部和中部非洲区域、欧洲和中亚区域以及东部和南部非洲区域工作人员协会举办了三次远程培训。还为若干新任代表提供了上岗培训课程。道德操守办公室为各总部地点的新工作人员举办了 6 次面对面道德操守培训班，并给联合国各基金和方案监察员办公室在纽约的工作人员举办了 7 次面对面联合培训班。

17. 道德操守办公室就被认为工作人员很有兴趣的主题组织并领导四次全球网播研讨会，世界各地工作人员都可参加，具体主题是：(a) 防止性剥削、性虐待和性骚扰；(b) 滥用职权和工作场所骚扰：我们每个人能做些什么来预防、制止和应对这种行为；(c) 保护举报人免遭报复：这意味着什么、这为什么重要以及儿基会订正政策有什么变化；(d) 道德操守、文化和价值观。网播研讨会参加者包括内部利益攸关方，关于保护举报人免遭报复以及道德操守、文化和价值观问题的网播研讨会则包括外部的专题专家。在全球范围内，每次网播研讨会吸引了多达 161 人参加，并总共吸引了 561 人参加。

18. 道德操守办公室进一步加快了道德操守对话主持人模式的全球推广，该模式于 2014 年推出，并以“教练培训”模式为基础。道德操守对话主持人的作用是，通过为特定国家办事处的所有工作人员定期(至少每季度)举行会议，提高对工作人员行为方面的道德操守和廉正问题的理解和认识，并利用所有受过培训的主持人都能获得的案例研究和演示文稿，促进围绕特定道德操守专题的对话。该办公室在 2018 年通过远程会议培训了 106 名新的主持人。因此，截至 2018 年底，儿基会在七个区域中的六个区域的 92 个国家办事处完成了该模式的推广工作，世界各地共有 310 多名开展活动的主持人。

19. 与 2016 年和 2017 年相比，有的放矢的面对面道德操守培训课程数量大幅增加，增长率达 117%(从 30 次增加到 65 次)。道德操守办公室的看法是，这是因为人们对面对面道德操守培训的重要性有了更多的认识，对这种培训产生了更大的

兴趣，特别是在高级管理人员中。对新加入儿基会的高级领导人或将担任更高级职务的现有工作人员的面对面道德操守培训也重新产生了兴趣。总的来说，2018 年接受道德操守办公室有的放矢的面对面道德操守培训的工作人员人数比 2017 年增加了 59%(从 947 人增至 1 510 人)，而接受有的放矢的远程道德操守培训的工作人员人数减少了 16%(从 1 514 人减至 1 276 人)。总体而言，接受远程或面对面的有的放矢道德操守培训(必修在线课程除外)的工作人员人数增加了近 13%(从 2 461 人增至 2 786 人)。

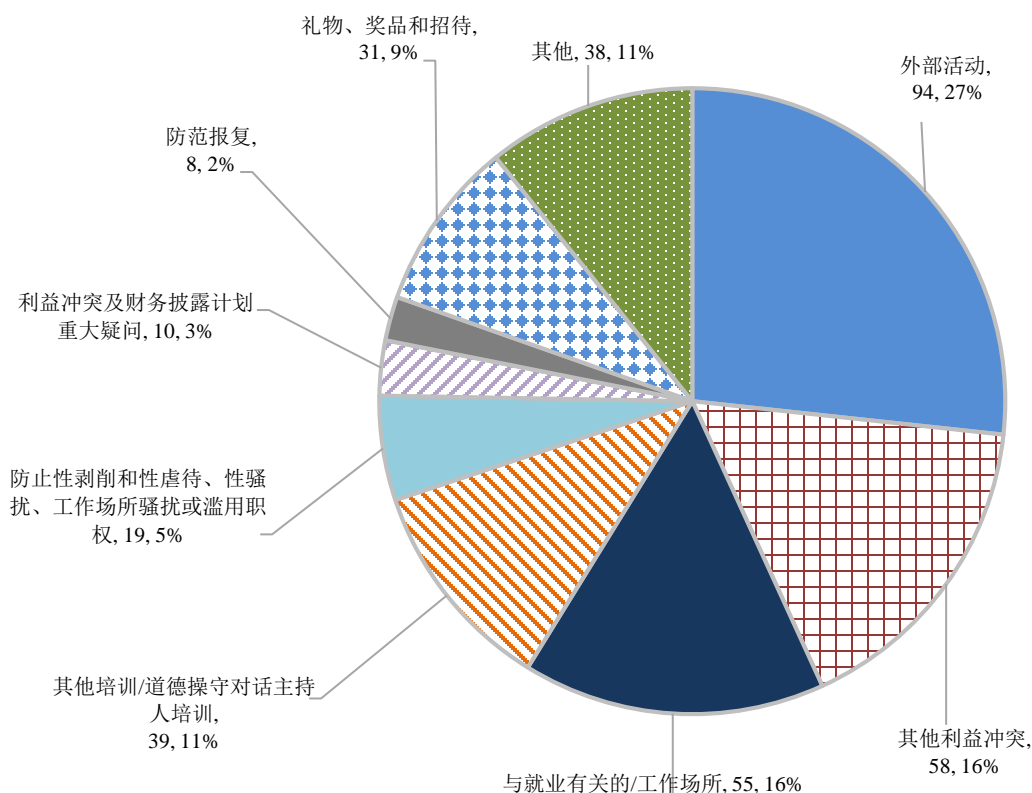
20. 最后，在这一年的部分时间里，道德操守办公室留用了来自中亚、东欧和中东儿基会方案国的三名研究生，他们作为道德操守传播实习生，协助进一步开发和使用电子和社会传媒工具，旨在尽量广泛地联系儿基会工作人员，特别侧重于国家工作人员、方案国的儿基会人员和较年轻的儿基会人员。

21. 2018 年，道德操守办公室收到了 352 项道德操守咨询请求，2017 年则为 311 项，2016 年为 141 项。如图二所示，其中 27%与工作人员的外部活动有关，16%与其他利益冲突有关。大多数请求(约 58%)来自国家办事处，其中或是来自工作人员，或是来自寻求咨询的管理人员。

22. 如上文所述，在机构变革的背景下，道德操守办公室注意到，在第一和第二季度，要求就举报指控的不当行为和获得保护免遭报复获得咨询和指导的请求有所增加。这也导致所提交的得到保护免受报复的请求大幅增加。道德操守办公室的看法是，这看来是可以理解的，而且实际上这一大幅增加很可能与儿基会关于保护举报人免遭报复的政策变化有关，该政策于 2018 年 6 月生效，首次提供了在某些条件下获得防报复保护措施的可能性。此外，儿基会关于保护举报人免遭报复的政策变化包括废除以前的法定时效，这意味着免遭报复的保护请求不再有时限。引发工作人员提出更多咨询和指导请求的另一个政策事项涉及到关于禁止歧视、骚扰、性骚扰和滥用职权的行政指令(CF/EXD/2012-007)的变化，在 2018 年 4 月修订了该指令，取消了时限并允许匿名举报。

图二

2018 年道德操守咨询请求(按子类别分列)



#### 四. 标准制定和政策支持

23. 根据秘书长题为“联合国全系统厉行道德操守——单独管理的机构和方案”的公报(ST/SGB/2007/11), 道德操守办公室通过审查本组织的规则、政策、程序和做法并就此提出咨询意见, 向管理层提供关于道德操守标准制定的指导和政策支持, 以加强和促进最高道德和廉正标准。

24. 为协助道德操守办公室履行这一任务, 道德操守办公室定期与人力资源司政策和行政法科、内部审计和调查办公室、工作人员顾问和监察员办公室召开协作会议。

25. 在本报告所述期间, 道德操守办公室就一些重要的政策制定项目接受了咨询并提供了建议。特别是, 该办公室就儿基会反欺诈战略草案接受了财务和行政管理司(财行司)的咨询。此外, 该办公室为 2018 年 3 月启动的 2018 年全球脉动调查的设计提供了投入。

26. 联合检查组(联检组)在其关于保护举报人的报告定稿之前, 与该办公室进行了商议。儿基会管理层也与道德操守办公室进行了商议, 因为儿基会管理层为该报告提供了投入和评论。此外, 儿基会管理层就儿基会关于联检组建议的报告与



该办公室进行了商议。后者是儿基会管理层每年就联检组所有最新报告编写的一份文件。

27. 道德操守办公室接受了关于加快落实 2016 年年中通过的儿基会促进保护和保障儿童的政策(儿童保障政策)的进一步措施的咨商。作为向前迈出的重要一步,儿基会在主管管理事务副执行主任的指导下,于 2018 年 5 月设立了一个儿童权益保障股,作为执行主任办公室的一部分。根据其职权范围,设立该股的目的是协调儿童保障政策的实施,并构建一个强有力的儿童保障框架。该股成立后,道德操守办公室就儿基会儿童保护框架草案和儿基会儿童保护人事标准草案接受了咨询并提出了意见。

28. 道德操守办公室对 2018 年在落实儿童保障政策方面取得的进展感到鼓舞。由于该政策具体规定,儿基会各司长将在其各自的问责范围内发布有关执行该政策的适当程序和准则,因此,由儿童权益保障股在儿童保障框架下支持标准颁布方面的协调工作是有助益的。这是因为该框架规定了一种全面而又高度复杂的立法模式,而且因其具有权力下放的性质。

29. 在这方面,除了上文已经提到的项目外,儿童权益保障股还在 2018 年向道德操守办公室通报其各项工作,即(a) 建立一个儿童保障协调中心网络;(b) 征聘一名全球数据保护专家,协助制定全球数据保护/隐私框架;(c) 制定儿童保障培训计划;(d) 执行伙伴协定中与儿童保障有关的修正案;(e) 改进儿童保障风险规划。道德操守办公室期待着继续与该股合作,以确保协调一致、环节相扣和全面的标准得到执行。该办公室还感到鼓舞的是,在 2019 年 2 月举行的全球管理小组会外会议上讨论了儿基会的儿童保障框架。

30. 儿基会 2018 年在防止性剥削和性虐待方面采取行动的情况已通过管理层对独立小组审查儿基会防止性剥削和性虐待对策的回应(E/ICEF/2019/6)提交执行局。2018 年全年,继续向道德操守办公室通报情况和(或)征求其对儿基会防止性剥削和性虐待举措的意见。

31. 道德操守办公室在儿基会审计咨询委员会年度会议上介绍了其方案活动,这是该办公室道德操守标准制定和政策支持职能的一部分。

32. 2018 年年中,主管管理事务副执行主任制定了标准,以确保就监管框架文件与道德操守办公室进行有效商议,以使该办公室能够在早期阶段就对儿基会工作人员和(或)执行伙伴的行为标准有任何影响或在其他方面与之有关的新的或经修订的政策和程序提供实质性和咨商性投入。政策协商和发展进程通过财行司的政策协调中心来协调。因此,道德操守办公室已被纳入政策拟撰和监管框架资料库重新设计的初始阶段,并已被纳入政策的协商和制定进程。

## 五. 利益冲突和财务披露方案

33. 如关于财务披露和利益申报报表的行政指令(CF/EXD/2012-003)所述,利益冲突和财务披露方案旨在通过帮助工作人员了解、识别和避免会导致实际上、潜

在的或被认为的其个人利益与组织利益之间的冲突情况，从而减轻因(实际和潜在的)利益冲突给本组织造成的风险。与前几年一样，该方案的所有五个阶段((a) 登记参与的工作人员；(b) 参加的工作人员进行申报；(c) 道德操守办公室对披露报表的审查；(d) 道德操守办公室的核查；(e) 道德操守办公室发布核准或指导说明)已在 2018 年执行。

34. 根据该行政指令，所有 D-1 及以上职等的工作人员以及负有该政策所列职责的任何工作人员都必须提交一份财务披露表。在每个年度申报周期，在道德操守办公室的指导下，各办公室主任/司长负责根据政策确定和登记因职等或职称而须申报的工作人员。该办公室向各办公室/司提供指导和技术支助，以便利工作人员按照这项政策进行登记。它还发布了最新的登记准则，以确保根据工作人员的资历和与其职能相关的组织风险程度进行登记。2018 年，申报人的数量有可能保持在与 2017 年大致相同的水平，申报人总数为 2 100 人至 2 200 人。道德操守办公室认为，正如一名外部评估员(毕马威会计师事务所)的建议所重申的那样，重要的是，通过减少作申报的工作人员人数并调整对其所报情况的注重点，进一步突出该计划的重点，即注重风险。

35. 作为 2018 年利益冲突和财务披露方案工作的一部分，共审查了 2 160 名工作人员，涵盖截至 2017 年 12 月 31 日的报告年度。主任级工作人员占审查总数的 6.3%；国际专业人员职类工作人员占 59.5%(高于 2017 年的 53.6%)；本国专业职类工作人员为 23.7%；一般事务职类工作人员为 16.9%(低于 2017 年的 18%)。

表 2

2007-2018 年财务披露方案合规率

年份	需要申报的工作人员数量	合规率(%)
2007	2 545	82.8
2008	2 556	83.8
2009	2 536	100.0
2010	2 365	99.6
2011	2 592	99.7
2012	2 694	99.9
2013	2 498	100.0
2014	2 594	100.0
2015	2 549	98.9
2016	2 524	99.3
2017	2 067	99.9
2018	2 160	99.9

36. 2018 年，在所有申报人中，约 5.4%无可申报(2017 年为 7.6%)。这意味着他们对所有问题都回答“否”，即他们既没有达到门槛水平的资产，也没有任何需要由道德操守办公室进行审查和考虑的即使只是可能导致潜在利益冲突的情况。大

约 0.8%的参加申报的工作人员(比 2017 年略有增加)承认自己有利益冲突问题,并已采取减轻风险的措施。

37. 审查结果的结论是,约 95%的参加申报的工作人员不存在利益冲突,这包括无可申报和已采取减轻风险措施的工作人员。大约 5%的参加申报的工作人员受到关于避免或减轻利益冲突风险的指导。

38. 在被选参加 2018 年申报的工作人员中,3.8%的工作人员的配偶为儿基会工作,11.5%的工作人员的配偶为其他联合国机构或儿基会相关实体(如合作伙伴、非政府组织、政府或供应商)工作。此外,19%的参加申报的工作人员的亲属为儿基会、其他联合国机构或与儿基会有关的实体工作。

39. 根据 2018 年提交的报表,约 4%的参加申报的工作人员披露了他们参与外部活动的情况。与上一年一样,一些工作人员未经关于外部活动的行政指令(CF/EXD/2012-009)所要求的事先批准,参加了外部活动。对于这些情况,道德操守办公室向所涉工作人员发布了具体指导意见,他们都依此采取了行动。

40. 道德操守办公室对随机挑选的 64 名工作人员(约占参加申报的工作人员总数的 3%)进行了核查。通过对照选定工作人员提供的证明文件对披露报表进行审查,可以确认披露报表的完整性和准确性。

41. 道德操守办公室随后执行了一项现有的内部审计建议,聘请了一家在管理财务披露方案方面有经验的外部金融服务提供商(毕马威会计师事务所)进行差距分析,并提出进一步加强该方案的建议。道德操守办公室将在 2019 年开展工作,落实以下主要建议:

(a) 调整利益冲突和财务披露方案的重点,减少申报人数,注重资历和组织风险,使这项工作更有意义;

(b) 在所有关键领域(登记、申报周期、报告程序、审查程序)抓紧遵守时限,以大幅缩短方案过程;

(c) 提出明确的不遵守规定的后果,包括遵守时限和就利益冲突提出实质性的咨询意见,以使利益冲突和财务披露方案更加可信和有用;

(d) 在信息和技术司和一名信息技术咨询人的帮助下,进一步改进和更新信息技术安全,以加强和维护对利益冲突和财务披露方案的信息技术安全的信任。

## 六. 保护工作人员免遭报复和审查儿基会的举报人保护政策

42. 如上文所述,2018 年期间防范报复的保护请求大幅增加:在本报告所述期间,根据儿基会举报人保护政策提出了 12 项正式保护请求,另有 3 项请求采取临时保护措施。道德操守办公室根据儿基会举报人保护政策所设想的初步证据初步审查,将一个案件移交给了内部审计和调查办公室进行全面调查。调查的结果是,没有确立任何不当行为或报复行为。关于另外三项临时保护措施请求,显然人力资源司已经根据内部审计和调查办公室的请求采取了预防措施。

43. 道德操守办公室的看法是，防范报复的保护请求增加本身并不令人担忧，因为似乎不能得出 2018 年儿基会内部报复有所增加的结论。该办公室认为，这似乎表明，儿基会工作人员对举报人保护政策的认识有所提高，并说明工作人员愿意利用该政策规定的机制；这是一个积极的事态发展。然而，该办公室认为，工作人员对举报人保护机制如何运作、涵盖哪些内容以及哪些不属于其权限的了解相对有限，这是一个潜在的令人关切的问题。该办公室认为，这似乎是 2018 年有初步证据的案件移交数量相对较少的原因之一。因此，特别是在儿基会的举报人保护政策发生变化之后，该办公室通过网播研讨会、Yammer、常问常答和面对面培训，加强了外联工作，使儿基会工作人员进一步了解在提出防范报复的保护请求时需要提供什么实证。

44. 这一显著增加似乎还可能与 2018 年 6 月生效的保护举报人免遭报复政策的变化有关，该政策首次提供了在某些条件下获得防止报复的事先预防措施的可能性。这些变化还包括废除以前的法定时效，这意味着不再有防范报复的保护请求时限。

45. 在 2017 年全球工作人员调查之后，儿基会继续迈进，于 2018 年作了全球脉动调查。道德操守办公室期待着与人力资源司合作，为 2019 年全球工作人员调查提供投入。

46. 2018 年全年，全球工作人员协会继续在“声音”这一标签下开展畅所欲言文化运动，道德操守办公室尽可能提供了投入和支持。2018 年全年，通过本报告确定的各种渠道，该办公室继续与整个组织的利益攸关方，特别是人力资源司、内部审计和调查办公室、工作人员顾问、监察员办公室和全球工作人员协会以及区域和国家办事处一级的利益攸关方开展工作，以增强工作人员对建立畅所欲言文化的信任。

## 七. 联合国道德操守小组和多边组织道德操守网络

47. 2018 年，首席顾问参加了联合国道德操守小组 11 次会议中的 10 次，只因公务差旅错过了 1 次会议。2018 年会议的一个亮点是举行了一次外部协助的会议，讨论如何加强小组成员之间的互动。

48. 与 2017 年一样，道德操守小组成员们经常相互协商，以统一关于就敏感问题的道德操守咨询、指导和做法，这类问题包括可允许的外部活动的范围、促进畅所欲言的文化、保护举报人和道德操守办公室的独立性等。虽然小组成员仍然是向首席顾问提供同行支持的良好来源，但她也能够小组内积极作出贡献，特别是她作为候补主席的作用——她的候补主席任期为一年，从 2017 年 10 月至 2018 年 10 月。首席顾问以上述身份，除其他职责外，监督对联合国道德操守办公室所作决定的独立审查。这类审查是在该办公室判定没有对秘书处工作人员进行报复的足以确认事实的证据，而且该工作人员决定要求进行独立审查的情况下启动。2018 年，首席顾问处理了三起此类复审案件。关于该小组工作的进一步信

息将在秘书长关于道德操守办公室 2018 年活动的报告中提供，该报告将提交大会第七十四届会议。

49. 儿基会也参加了多边组织道德操守网络的年度会议。首席顾问在 2017 年 7 月至 2018 年 7 月期间担任该网络副主席。年度会议是分享经验和制定最佳做法的重要论坛。2018 年会议由秘书处组织和主办，重点讨论重要和高度相关的议题，如利益冲突、防止报复和防止性骚扰、骚扰、歧视和(或)滥用职权。由于秘书处担任会议的东道主，因而得以与秘书处内数个知名利益攸关方多次举行讨论，其中包括秘书长办公室主任、主管管理事务副秘书长、内部司法办公室执行主任和受害人权利倡导者。

## 八. 对 2017 年意见和执行局第 2018/11 号决定的后续行动

50. 道德操守办公室在其 2017 年年度报告中建议，将道德操守能力作为一项标准纳入所有工作人员的征聘和晋升决定以及考绩中，该办公室高兴地报告，在这方面已取得重大进展。根据这项建议，从 2019 年起，所有 D-1 及以上职等的工作人员，包括所有国家办事处代表，不论职等如何，都必须进行年度 360 度评估。执行主任还在给全球管理小组的信函中承诺，确保儿基会在甄选和晋升最高级领导人时，强调现任和有抱负的主管们如何管理工作人员并取得成果。其目的是使领导能力能够在调动和培养工作人员与交付成果和推动变革之间取得更好的平衡。

51. 道德操守办公室还从人力资源司得知，业绩管理和职业发展科在继续修订总体能力框架，其中将把道德操守能力作为一项单独标准。预计 2020 年业绩管理周期将采用这一办法，例如，可以这样表述：“在出现道德操守问题时能够加以认识，并在处理这些问题时表现出正直和技巧”。

## 九. 意见、建议和结论

52. 以下意见和建议的参考和依据是道德操守办公室 2018 年的经验和 2019 年第一季度的相关事态发展。

53. 道德操守办公室赞扬儿基会在 2018 年为加强应对性剥削、性虐待和性骚扰以及与骚扰、滥用职权和任何形式的工作场所虐待相关的关切问题而作出的持续和多方面的努力和举措。这些努力，加上对组织文化和价值观的大力重视，已在工作人员中形成了势头。

54. 在 2019 年，重要的是保持这一势头，并在内部和外部都证明，这一势头将导致具体的后续行动。在这方面，该办公室感到鼓舞的是，在应对不正当性行为、工作场所性别问题和任何形式的工作场所虐待问题方面，儿基会已经或正在作出改进。

55. 道德操守办公室还感到鼓舞的是，各相关利益攸关方作出努力，特别是内部审计和调查办公室、人力资源司、儿童权益保障股和传播司以及道德操守办公室，进一步改善它们之间的协调。该办公室随时准备并期待着继续与所有相关的内部

利益攸关方进行联络和互动，根据秘书长关于联合国全系统厉行道德操守——单独管理的机构和方案的公报([ST/SGB/2007/11](#))规定的任务，继续努力培育和滋养遵循道德操守、廉正和问责的文化。

## 十. 决定草案

执行局

注意到儿基会道德操守办公室 2018 年的报告([E/ICEF/2019/18](#))及其管理层的回应([E/ICEF/2019/19](#))。

---