



联合国开发计划署、
联合国人口基金和
联合国项目事务厅
执行局

Distr.: General
21 March 2011
Chinese
Original: English

2011 年年度会议

2011 年 6 月 6 日至 17 日，纽约

临时议程项目 11

开发署、人口基金和项目厅

道德操守办公室报告

开发署：2010 年活动

道德操守办公室的报告

摘要

开发署道德操守办公室的第三次报告涵盖其 2010 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间的活动。根据秘书长题为“联合国全系统实行道德操守要求：单独管理的机构和规划署”的公报(ST/SGB/2007/11)规定，本报告提交给署长。此外，按照公报要求，2011 年 2 月 15 日，联合国道德操守委员会在其第二十七届会议审查了本报告。根据执行局第 2008/37 号决定第 10 段规定，本报告也提交给执行局。

正如其行动计划预测，在 2010 年，道德操守办公室将重点放在将其在开发署内的工作制度化。对于办公室而言，制度化是使组织和个人所做的任何决定都有道德方面的考虑的过程。这个过程与迈向以知识为本的组织的过程是相辅相成的。

提供服务的请求越来越多，这可能说明这种制度化正在进行。在 2007 年 12 月 1 日成立的道德操守办公室收到的服务请求在 2008 年为 186 个、在 2009 年为 392 个、在 2010 年为 483 个。从 2008 年到 2009 年，请求提供服务的数目大幅增加(110%)，从 2009 年至 2010 年的增幅较小(23%)。

决定的内容

执行局不妨表示注意到本报告，并就道德操守办公室工作的进展提出意见。



目录

	页次
一. 导言	3
二. 行政活动	4
三. 获授权的活动	4
A. 订立标准和支持政策	6
B. 培训、教育和推广	7
C. 咨询意见和指导	11
D. 财务披露政策	13
E. 保护工作人员使其在举报不当行为并配合正式授权的审计或调查后不遭受报复 ...	16
四. 联合国道德操守委员会	18
五. 结论	18

图

1. 请求数目比较图	5
2. 2010 年请求分类图	5
3. 性别比较图	6
4. 培训活动累计参加人数比较图	8
5. 2008 年至 2010 年培训和简报活动地理分布情况	10
6. 咨询意见请求分类图	11
7. 2010 年咨询意见请求分类图	12
8. 2010 年咨询意见请求地域分布图	13
9. 按级别划分的提交财务披露声明的工作人员比较图	14
10. 按职能划分的提交财务披露声明的工作人员比较图	15
11. 按地点划分的提交财务披露声明的工作人员比较图	15
12. 在 2010 年请求提供保护以免遭报复案件概况	17
13. 所提出的保护请求比较图	18

一. 引言

1. 在 2010 年，即道德操守办公室开始工作后的第三年，办公室将重点放在工作的制度化。在该年，本办公室收到 483 项服务请求，比 2009 年(392 项)增加了 23%，而 2009 年又比 2008 年(186 项)增加 110%。¹ 提出请求的人中，女性继续略多于男性。在 2010 年，道德操守办公室与其他办事处合作采取的举措概述如下。

(a) 订立标准和支持政策。道德操守办公室继续努力使开发署采取与联合国一致的行为准则以及与联合国系统一致的披露财务和提供保护以免遭受报复的政策。本办公室与开发署其他单位一起，澄清了各项准则(例如处理礼品的准则)、更新了政策(例如反欺诈政策)，并为新的政策措施(一次性的合同审查、审核被推荐的关键岗位候选人，等等)提供了实质性投入。

(b) 培训和推广活动。随着开发署日益成为一个以知识为本的组织，办公室将重点放在举办环绕着价值观问题的道德操守讲习班，同时继续举办环绕着规则问题的网上课程和环绕着角色问题的简报。自在线课程推出以来，超过 10 000 名开发署人员完成了该课程。在 2010 年，1 000 多人参加了道德操守问题讲习班，600 多人听取了简报。(开发署的个人承包商和其他联合国组织的人员参与了其中一些讲习班和简报会议。)同侪道德操守培训员网络已增加到 19 个成员。

(c) 保密性咨询。共有 270 项提供咨询意见的请求。继续保持增长的这方面请求超越了其他类型的请求。在 2009 年，在各类咨询请求中，有关外部活动的咨询仍然最多。

(d) 财务披露。道德操守办公室和信息系统和技处(管理局)进行了第四次年度财务披露工作。在指定要披露财务的 1 473 名工作人员中，99%做了披露。经过协同努力进行宣传，并在网上提供先前的披露声明，关于披露问题的查询大幅减少。本办公室继续审查披露数据，并向没有发现有利益冲突的披露者发送财务披露获得通过的通知。道德操守办公室与人力资源处(管理局)已开始为就职财务披露做准备。需要做出披露的工作人员必须在就职后 60 天内向道德办公室提交财务披露声明或利益申报表。

(e) 提供保护使免遭报复。道德操守办公室审查了六项遭受报复的投诉和三个相关的咨询请求。本办公室进行了培训和推广活动，以提高对这一政策的认识和理解。

¹ 报告中提到的道德操守办公室 2008 年活动涵盖 2007 年 12 月 1 日至 2008 年 12 月 31 日期间 13 个月的活动。

2. 道德操守办公室开展这些活动，以履行其总体任务：“造就和培养重道德操守、廉正和接受问责的文化，从而提高联合国内外对联合国的信任以及联合国的公信力”。²

二. 行政活动

3. 道德操守办公室执行 2010 年工作计划的工作队伍比 2009 年报告所述的队伍稍小。³ 分配到的一般业务费用仍然是 200 000 美元，但增加了一项例外的电子财务披露平台一次性费用 53 900 美元。道德操守办公室工作队伍继续开展专业发展活动，并开始编制操作手册。

4. 执行局在其第 2010/17 号决定加强了本办公室的独立性。这一决定确认了各项现行做法、规定了本办公室负责人的任期、禁止其今后在开发署就业。协理署长让本办公室负责人以首席观察员身份参加业务组会议(一个由高级主管组成的机构)，从而提高了本办公室的地位。

5. 道德操守办公室在开展工作时，采取了署长在 2010 年 2 月高级管理人员务虚会上提出的看法：

我们同意，开发署一个最大的优势是我们的全球国家办事处网络。我们将以我们帮助伙伴国家在人力发展方面取得的实质增长来衡量我们的成就。我们希望开发署成为一个以知识为本并在内部和外部产生和传播各级知识的世界级组织。

6. 开发署人员——“知识工作人员”——应接受一个强调事前提供咨询服务、事后总结经验教训的监督制度的管制。因此，道德操守办公室采用一种以价值观为基础的办法来灌输专业精神。这种做法与强调使用“知识，咨询和沟通”来实现更有效率和以结果为导向的组织文化的企业目标是一致的。

三. 获授权的活动

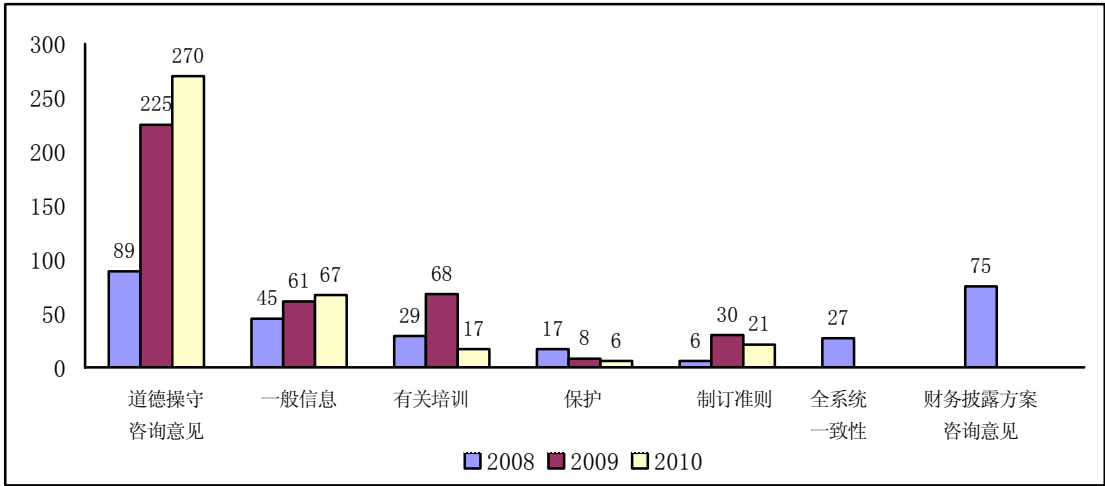
7. 道德操守办公室收到的服务要求在 2008 年为 186 个、2009 年为 392 个、2010 年为 483 个。从 2008 年到 2009 年，提出请求的数目大幅增加(110%)，从 2009 年至 2010 年数目增加较小(23%)。图 1 比较了 2008 至 2010 年的按类别划分的请求数目。⁴

² ST/SGB/2007/11 “联合国全系统实行道德操守要求：单独管理的机构和规划署”第 1.1 段。

³ 见“开发署：2009 年活动”道德操守办公室的报告(DP/2010/26)第 4 段。后来财务披露服务平台减少了一个季节性的顾问。

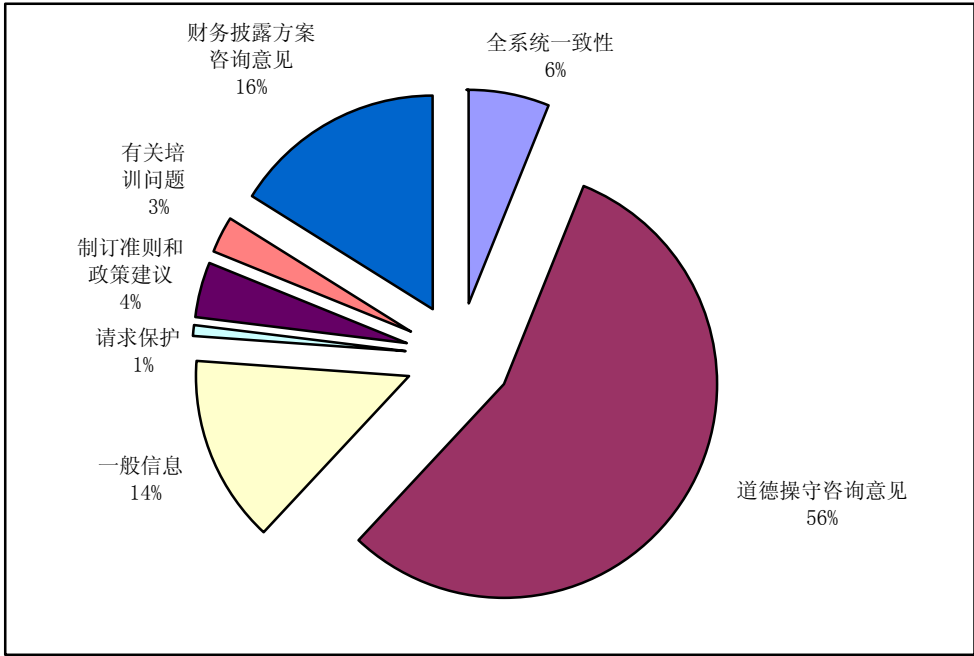
⁴ 2010 年增加了两个新类别：就财务披露方案提供咨询意见(在审查财务披露声明后提供)和全系统的一致性(联合国系统内道德操守办公室之间交流信息、政策解读和咨询意见，以求采取一致和协调的政策)。

图 1
请求数目比较图



8. 2010 年收到的 483 项请求细分如下(图 2 显示的为百分比):道德操守问题咨询意见(270); 财务披露方案咨询意见(75); 一般信息(67); 请求提供保护以免遭报复(6); 有关培训(17), 制定准则和政策投入(21); 全系统一致性(27)。

图 2
2010 年请求分类图

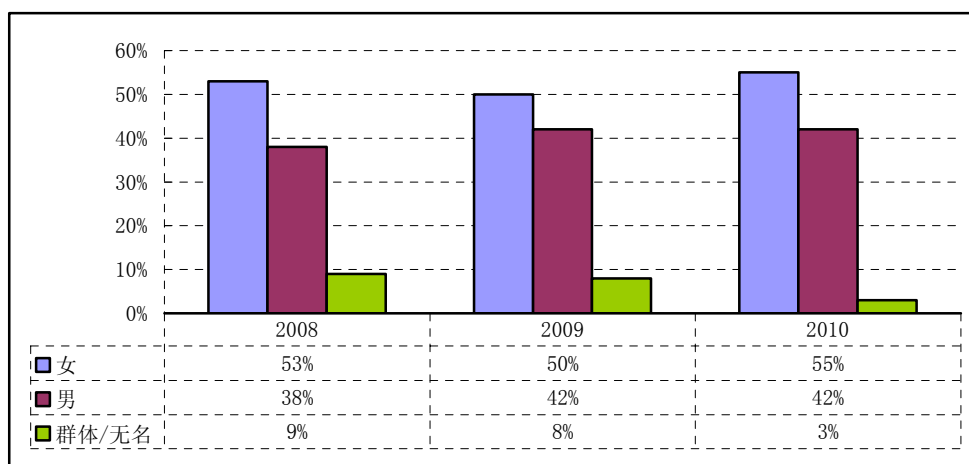


9. 今年推出了新的两类请求。“就财务披露方案提供咨询意见”是道德操守办公室在审查先前提交的披露声明后，为进行补救而主动提供的意见。与“全系统的一致性”有关的请求是指请求就联合国系统内各道德操守办公室处理的一般情况提供信息，政策解释或道德操守方面的意见。

10. 在 2010 年，按性别划分的总体情况仍与 2009 年报告的一样：提出请求的女性比男性多。请求提供意见的女性有 265 人，男性有 205 人。十三项请求由群体或匿名人士提出。图 3 提供 2008 年至 2010 年按性别划分的情况。

图 3

性别比较图⁵



A. 订立标准和支持政策

11. 依循制度化的主题，道德操守办公室继续推动加深对联合国行为准则的认识。在全系统一级，本办公室参加了加强联合国各机构间协调和统一的活动。在开发署内，道德操守办公室和各合作机构试图一致地运用各项准则，并提供统一的咨询意见。本办公室还继续进行交流活动。

联合国全系统

12. 在全系统一级，道德操守办公室参加了创建联合国道德操守网络。参与该网络的各机构将每年举行一次或两次会议。⁶ 除其他活动外，该网络帮助交流成功的做法和促进同侪评审。

⁵ 2008 年按性别划分的数据是根据七月至十二月收集到的信息，因为在此之前没有系统地收集数据。

⁶ 参与机构：联合国秘书处、开发署、人口基金、项目厅、粮食及农业组织、联合国、国际原子能机构、国际货币基金、国际电讯联盟、泛美卫生组织、联合国难民事务高级专员办事处、联合国儿童基金会、联合国救济和工程处巴勒斯坦难民近东、联合国教育、科学及文化组织、联合国工业发展组织、万国邮政联盟、世界银行、世界粮食计划署、世界卫生组织、世界知识产权组织、世界气象组织、世界贸易组织。

13. 本办公室还参加联合国道德操守委员会完成提供保护以免受报复政策框架的定稿工作。为此，道德操守办公室，考虑到联合国争议法庭和联合国上诉法庭制定的法理，开始对开发署的“提供保护以免遭报复”政策进行技术审查。本办公室也是联合国道德操守委员会在财务披露方案中用作比较的一个单位。非正式调查审查了需要进行进一步协调的领域。

开发署内

14. 道德操守办公室连同管理局向开发署全体人员发布了关于如何处理礼品、荣誉和利益的通知。此通知是在 2009 年报告中提到的协商的基础上制订的。此外，本办公室对人力资源处就工作人员调动问题作出的实质性投入提供了帮助。道德操守办公室和管理局主动修订了 2005 年开发署的反欺诈政策。审计和调查处也参加了拟定修订稿。作为通过政策过程的一部分，该政策将经由高级主管审查。

15. 道德操守办公室被要求按照第 2008/37 号决定(第 2010/17 号决定回顾了该决定)审核关键监督职位的建议人选是否涉及利益冲突。正在制订要求被推荐候选人披露财务情况的程序，以查明和管理任何潜在的利益冲突。

16. 根据要求，本办公室继续支持本组织的政策和收集数据举措。本办公室就一次性审查中与合同改革和核实学位有关的忠诚问题提供意见。本办公室也被要求就 2010 年全球工作人员调查以及产品和服务调查问题提供意见。

交流活动

17. 如 2009 年所报道，道德操守办公室与学习资源中心(管理局人力资源处)一起编制关于在解决工作场所问题方面可提供的援助的演示文稿。这部动画演示的目的是澄清处理道德操守、调查、冲突管理、法律和人力资源问题的不同单位的相关任务。演示文稿在 2010 年完成制作，在 2011 年初推出。

18. 道德操守办公室的网站搬到了为开发署内联网开发的新平台和内容管理系统：<https://intranet.undp.org/unit/office/ethics/>。信息与系统技术厅预计将在 2011 年推出调整后的内联网。

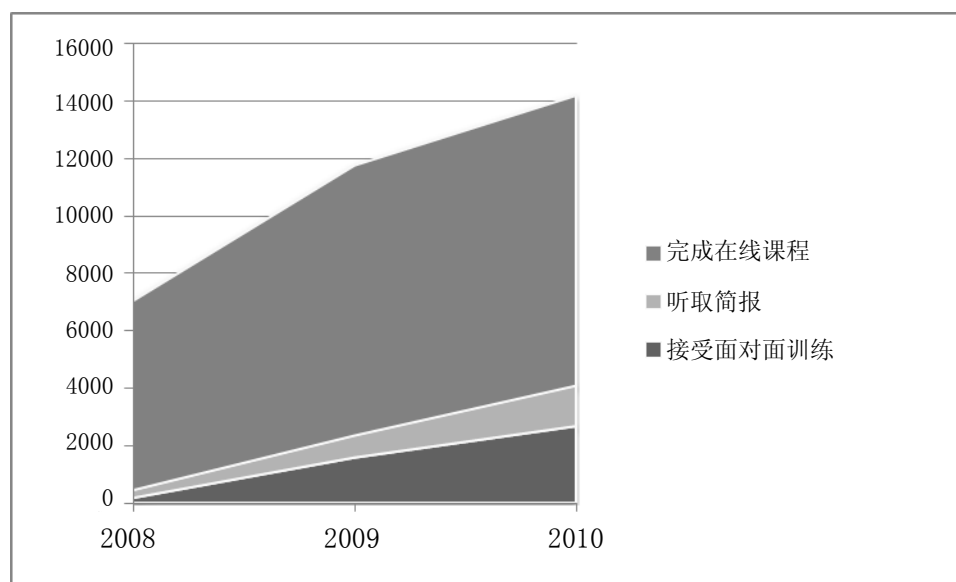
19. 在 2010 年，目前的网站被访问了约 5 700 次，相比之下，在 2009 年最后六个月，被访问了 3 500 次。访问比例较低可能是由于网站不包括财务披露页。(道德操守办公室没有监测这些网页，因为它们由人力资源处网站托管。)

B. 培训、教育和推广

20. 如早些时候指出，尊重核心价值对现代国际公务员——知识工作者——的工作是非常重要的。道德操守培训也应帮助开发署转向涉及更多知识、咨询和交流的活动。在 2010 年，高级管理层再次强调以价值观为基础的道德培训的重要性。

21. 学习资源中心和道德操守办公室继续在监测强制性在线培训是否得到实施，并定期举行根据具体情况设计的面对面道德操守讲习班。道德操守办公室还就道德操守问题进行情况简报。图 4 比较了 2008 年至 2010 年这三类培训活动的累计参加人数。

图 4
培训活动累计参加人数比较图⁷



以规则为基础的在线培训

22. 在线课程列出开发署所有人员预期都要遵守的具体规则或行为守则。超过 10 000 人(其中约 7 000 名工作人员)完成了在 2008 年推出的强制性在线课程。在 2008 年完成人数达 6 500 多人，在 2009 年达 9 000 多人。

23. 根据人力资源处的要求，课程增加了与联合国预防性剥削和性虐待准则有关的内容。道德操守办公室还将包括联合国消除性别歧视和性骚扰的政策内容。本办公室还对关于《开发署处理不遵守联合国行为守则问题的法律框架》的在线学习方案(法律支助办事处(管理局)的一个方案)的行为守则部分提供了意见。

以价值观为基础的面对面培训

24. 面对面的讲习班着重说明如何在本组织的国际公务员价值观和原则指导下处理复杂的道德操守问题。这种方法假设开发署人员熟悉并理解联合国行为守则。因此，需要在以规则为基础和以价值观为基础的做法之间取得最佳平衡。这

⁷ 完成在线培训课程人数所根据的是学习资源中心学习管理系统平台提供的数字。为了比较的目的，办公室使用了 2008 年简报会参与者约有 285 人这个大约的数字。

些讲习班为讨论工作场所道德操守做法、道德操守行为榜样和领导、相互信任、道德操守决策和处理利益冲突问题提供了论坛。

25. 在道德操守办公室和外来的讲习班主持人领导下，或在他们与同僚道德操守培训师合作下，在总部和外地办事处举办了 53 场面对面的道德操守讲习班。这些讲习班有些是独自举办的，有些是其他办事处举办的其他培训方案和学习活动的一部分。1 000 多名参与者受益于这些会议。如上面图 4 所示，在 2008 年讲习班有 180 名学员，在 2009 年累计有 1 500 多人，在 2010 年有 2 600 多人。

26. 虽然有些道德操守讲习班是由道德操守办公室发起的，但参加简报会的管理人员或工作人员往往会邀请本办公室为其单位提供培训。道德操守办公室感谢这些致力于在工作场所促进道德操守和价值观的个人。

27. 同僚培训师网络是一项重要资源，在 53 场讲习班中有 15 场是由同僚提供培训的。本办公室与学习资源中心一起通过定期电话会议和联系人为网络提供支助。道德操守办公室为同僚培训师带领的所有讲习班做简报，并通过电话或 Skype 接受提问。该网络对道德操守办公室工作的制度化很重要。同僚培训师也成为道德操守有关事项的非正式联络人。

28. 该网络吸引了来自不同地区工作人员接受讲习班主持人培训。道德操守办公室与在泰国的区域服务中心和国家办事处合作，在曼谷进行了第三次培训师培训工作，对象为六个新的教员。在 2008 年培训了一名主持人，在 2009 年培训了 14 名，这使同僚培训师总数达到 21 个。目前该网络有 19 个同僚培训师，两名成员因职业改变而退出队伍。

29. 根据采购支助办事处(管理局)的要求，道德操守办公室还在各区域会议上就采购方面的道德操守和诚信问题举办了两场讲习班。在讲习班上进行了小组讨论和案例研究，以审查采购工作人员面临的道德操守困境。讲习班强调最高的道德准则和采购工作最佳做法的重要性。讨论的题目包括采购原则、在采购周期中潜在的道德操守风险和风险管理、管理供应商关系的最佳做法、开发署对有关举报人的保护、有关礼物和款待的政策、离职后所受到的限制。本办公室还与开发署初级专业人员服务中心合作为就职方案建立一个道德操守模式。

环绕着所扮演角色问题的简报

30. 道德操守问题简报提供了关于开发署道德操守办公室所扮演角色和工作问题的信息。必要时，可以根据情况调整简报内容以强调某些具体问题。

31. 道德操守办公室工作人员当场或以远程方式向 600 多参与者做了 12 次简报。如上面图 4 所示，在 2008 年有 280 多人参与了简报，在 2009 年累计增至约 780 人，在 2010 年增至约 1 400 人。本办公室还以英文和法文为采购人员制作了视频简报。此外，道德操守办公室在总部和在区域人力资源讲习班做了简报。

32. 此外，在区域组会议上，操守办公室提醒各主管人员有责任竖立良好榜样。同样，在工作人员代表大会的区域讲习班，本办公室强调了工作人员的作用和责任。做出这样的提醒是因为各基金和规划署监察员 2009 年的报告着重指出那些在工作场引起人际冲突的问题，并指出需要适当管理这些问题。

33. 道德操守办公室通过区域会议接触外地人员，并试图访问尽可能多的国家办事处。道德操守办公室的工作人员、专业主持人或同僚道德操守培训员举办现场讲习班或通过视频会议或 Skype 做简报。在 2010 年，本办公室已去过 23 个地点。图 5 显示从 2008 年至 2010 年在 41 个地点累计进行的培训和推广活动的分布情况。

图 5
2008 年至 2010 年培训和简报活动地理分布情况

拉丁美洲和加勒比	阿拉伯国家	非洲	亚洲和太平洋	欧洲和独联体国家
• 阿根廷	• 埃及	• 布基纳法索	• 孟加拉国	• 比利时
• 巴巴多斯	• 伊拉克	• 科特迪瓦	• 印度	• 丹麦
• 巴西	• 约旦	• 加纳	• 印度尼西亚	• 塞尔维亚
• 智利	• 科威特	• 马里	• 蒙古	• 斯洛伐克
• 哥斯达黎加	• 黎巴嫩	• 莫桑比克	• 大韩民国	• 瑞士
• 古巴	• 苏丹	• 南非	• 泰国	• 乌克兰
• 萨尔瓦多	• 也门	• 坦桑尼亚		
• 危地马拉		• 乌干达		
• 圭亚那		• 赞比亚		
• 海地				
• 牙买加				
• 巴拿马				
• 乌拉圭				

34. 为了更能根据需要作出回应和更有效，道德操守培训应反映出所收到的反馈信息。⁸ 对培训和学习举措的反应普遍良好。各讲习班的评价表显示，按照 1 至 5 的评分办法(5 为最高分)，平均评分为 4 左右。此外，评价内容分析表明，工作人员很高兴有机会讨论道德操守问题和行为准则的最新信息。工作人员还要求提供更多、更深入的道德操守问题学习机会。除了参与者满意度评价外，本办公室还监测全球工作人员调查结果，以察看在道德操守认知方面的任何趋势。

⁸ 见执行局第 2010/17 号决定，第 4 和第 5 段。

C. 咨询意见和指导

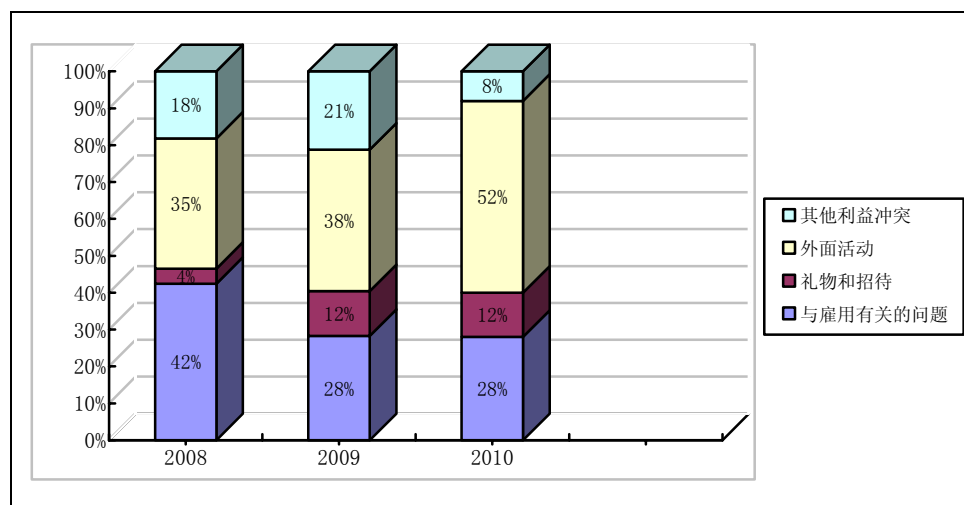
35. 在道德操守方面提供咨询意见的好处是降低风险。通过向个别工作人员和管理人员提供保密性意见，本组织可能可以预先制止可能有问题的行为或决定。通过监督进行此种事前干预，应能减少将重点放在事后控制的做法。对情况有更多了解的管理人员和工作人员能够酌情行事，使他们能够在不降低接受问责的情况下有更大的自主权。

36. 通过推广活动，道德操守办公室鼓励员工请求提供保密性咨询意见。了解咨询工作的其他办事处同事、业务顾问及人力资源联络人也推介了这项工作。在提供意见时，本办公室试图查明、防止或管理实际、明显或潜在的利益冲突来维护组织的声誉和利益。

37. 本办公室收到 270 项提供道德操守咨询意见的请求。正如先前图 1(请求提供咨询意见的数目的比较图)所示，数目最多的一直是提供道德操守问题意见的请求。在 2010 年，作出回应平均所需时间为 4 天(较复杂问题回应所需时间除外)。

38. 在 2008 年，请求提供意见数目最多的是与就业有关的问题(42%)。⁹ 在 2009 年，数目最多的变成外面活动(38%)。¹⁰ 在 2010 年，数目最多的仍然是外面活动(52%)。

图 6
咨询意见请求分类图¹¹



⁹ 见 DP/2009/25，开发计划署道德操守办公室的报告，图 2。

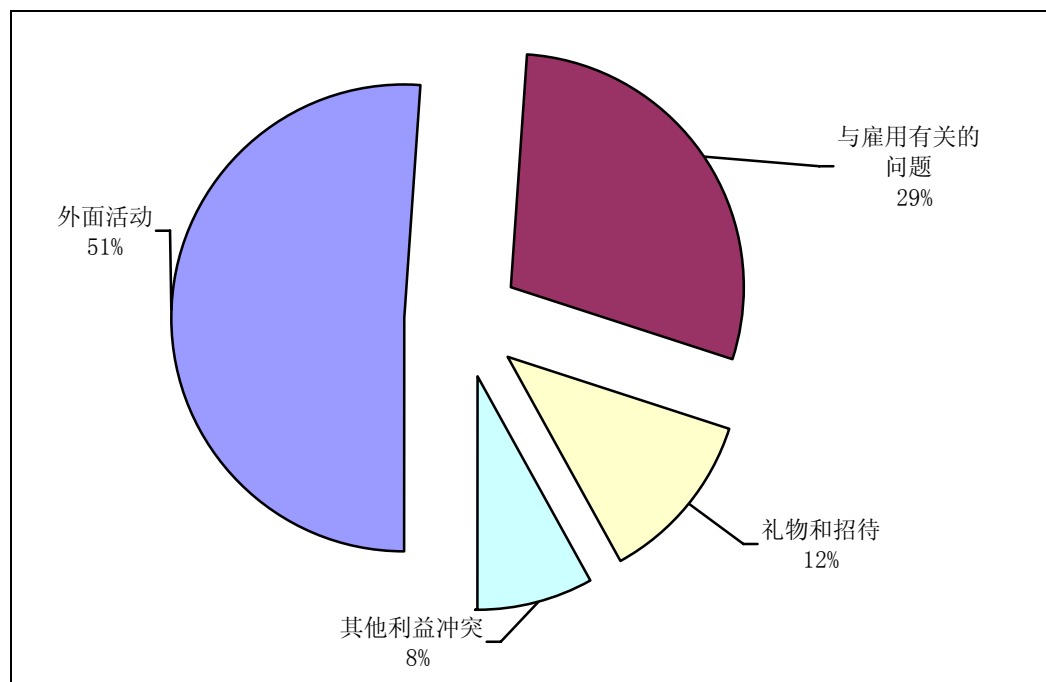
¹⁰ 见 DP/2010/26，开发计划署道德操守办公室的报告，图 5。

¹¹ 在 2008 年和 2009 年，所提请求的数目加起来都是 99%。每年有 1%提供咨询意见的请求涉及离职后所受的限制；这些请求未列入本图。在 2010 年，没有涉及离职后所受限制的查询。

39. 如图 7 所示, 270 项提供意见的请求可分类如下: 外面活动(138)、与就业有关的问题(77)、礼物和招待(33)、其他利益冲突(22)、与外面活动有关的问题包括, 除其他外, 外面雇用、董事会成员和个人出版物。与雇用有关的问题包括人力资源政策的适用、涉嫌不当行为的报告等等。礼物和招待方面的问题包括, 除其他外, 报告程序和意外的荣誉。其他利益冲突问题包括个人投资、家庭成员的活动等等。

40. 就外面活动提供咨询意见的请求很多, 也许是因为工作人员在本组织外实体扮演任何领导角色或接受外面雇用前必须获得批准。工作人员也开始就社会媒体问题寻求咨询意见。道德操守办公室的工作是审查就可能的利益冲突或角色问题提供咨询意见的请求, 但人力资源处的工作是在工作人员主管人员同意下决定是否批准在外面的活动。

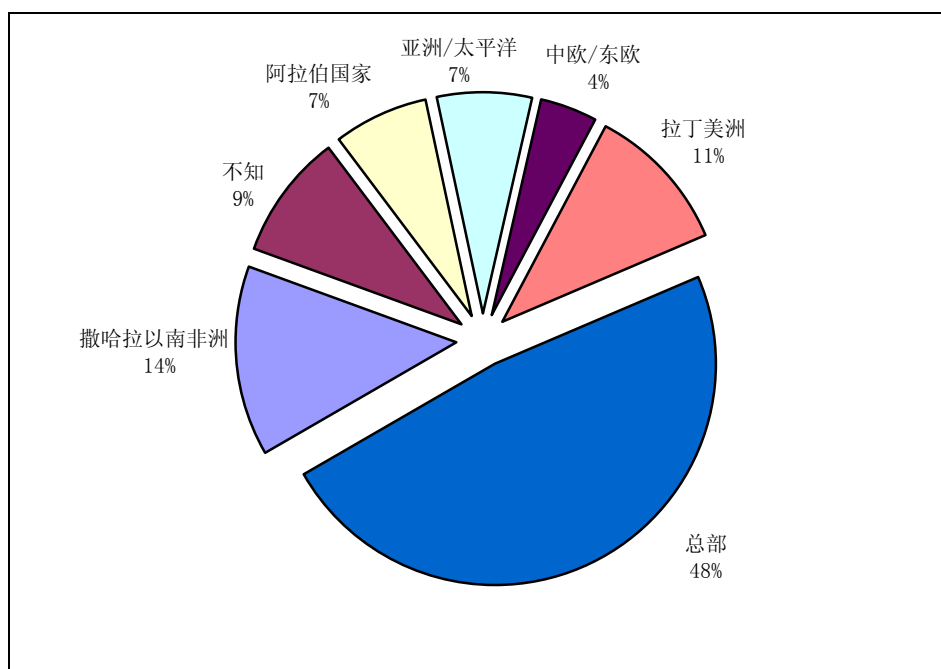
图 7
2010 年咨询意见请求分类图



41. 在收到提供咨询意见的请求后, 往往会举办道德操守讲习班或简报会。虽然要有足够的数据还为时过早, 道德操守办公室已开始在推广活动与提供服务的请求之间是否有任何关联。

42. 图 8 按地点划分各项请求。虽然总部所占的比例最大(48%), 国家办事处的人力资源管理和采购工作人员经常咨询本办公室。

图 8
2010 年咨询意见请求地域分布图



43. 越来越多关于提供道德操守咨询意见的请求也涉及财务、采购或工作人员规则的应用。凡请求不涉及保密问题而与组织做法或行政决定有关时，本办公室将在请求者同意下与有关办事处协调。本办公室与法律支助处、人力资源处以及审计和调查处就常见问题的一般做法进行协商。

44. 此种机构内的协调与联合检查组的建议是一致的，该检查组呼吁可能会被要求就道德操守问题提供咨询意见的单位进行协调。¹² 除了提供“单一窗口”服务外，此种协调还可以防止到处寻求意见。

D. 财务披露政策

45. 财务披露政策是本组织致力于建立透明度和公众信任措施的一部分。道德操守办公室在宣布财务披露声明没有问题时(这有时是在要求采取补救措施后)，提供了保证，提交披露声明的工作人员的私人利益和金融交易不影响他或她的职务。

46. 在 2010 年，道德操守办公室执行了 2009 交易年年度财务披露审查工作、继续审查以前的声明，并向提交声明的工作人员建议任何防止利益冲突的补救措施。

¹² 见 JIU/Rep/2010/3：道德操守在联合国系统。

2009 交易年财务披露审查工作

47. 道德操守办公室与信息与技术办公室合作进行了第四次年度财务披露工作。财务披露工作于 3 月 15 日开始进行，最初截止日期为 4 月 15 日。在启动这项工作之前，道德操守办公室咨询了人力资源处和各审计和调查处，以更好地确定需要披露财务情况的工作人员类别。信息系统技术处改变了在线披露的软件，允许披露者只需在审查以前提交的资料后更新信息。

48. 这次按时作出披露的人多于以往。在可能的 1 473 名工作人员中有 1 470 名，即 99% 的人遵守规定，与过去一样有很高的遵守率。通过审计和调查处的干预，本办公室还收到过去几年未交的披露声明。

49. 今年请求援助的数目比上年减少 75%。数目减少可能与在线方面的改进以及与财务披露方案联络人回答了基本问题有关。（道德操守办公室对 184 个联络人进行了非正式调查，在 28 个作出回应者中有 57% 的人说，他们感到这次的经验比过去好，96% 的人认为提交披露声明的人对方案有更多的认识，所有的人都说他们迅速从道德操守办公室获得必要的支助。）

50. 下面图 9、10 和 11 显示，2010 年的情况保持过去几年所报告的趋势。

图 9

按级别划分的提交财务披露声明的工作人员比较图

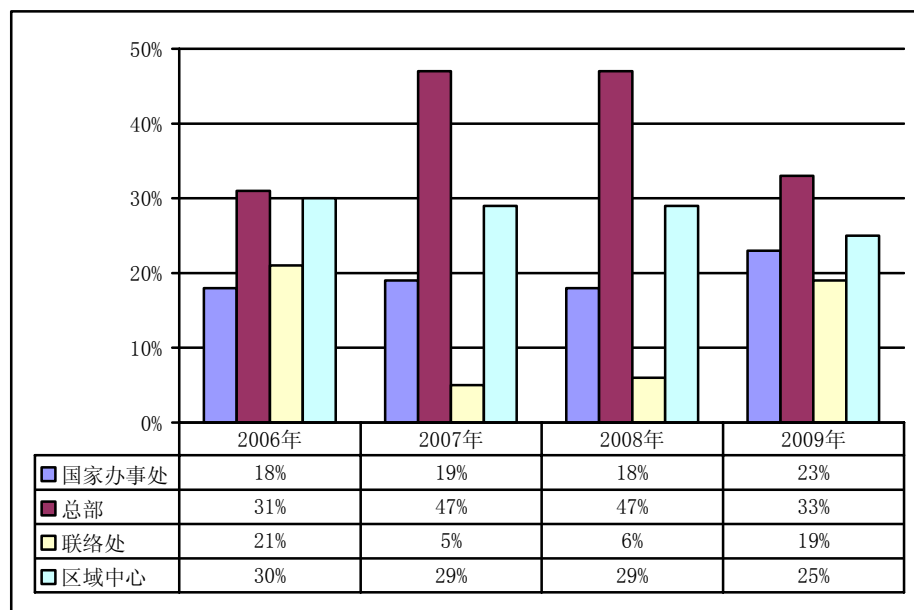


图 10

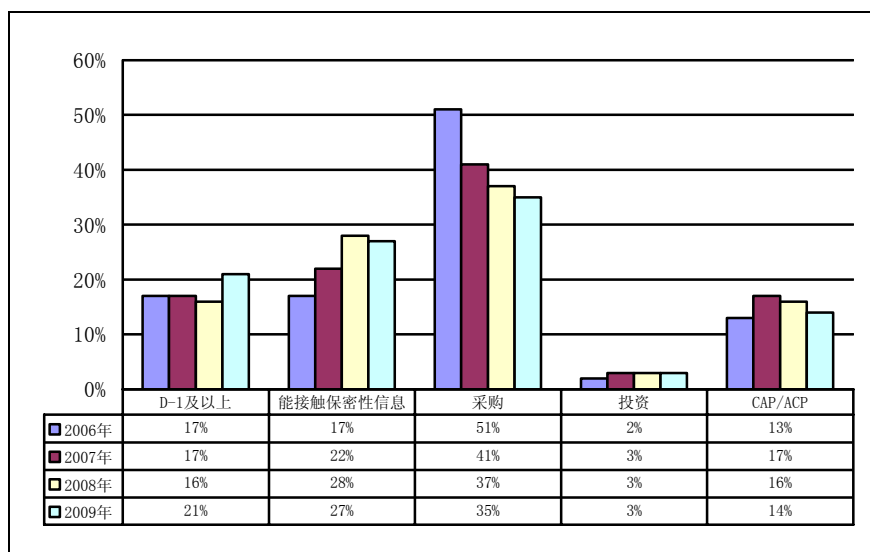
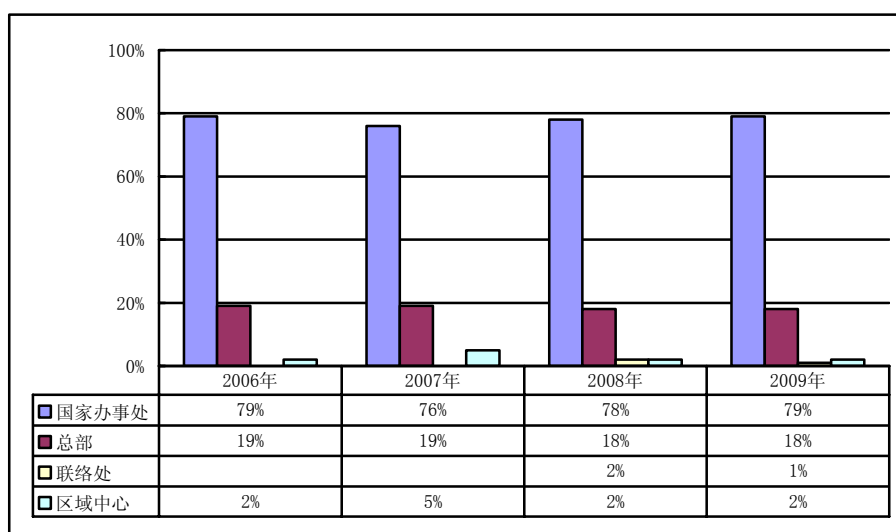
按职能划分的提交财务披露声明的工作人员比较图¹³

图 11

按地点划分的提交财务披露声明的工作人员比较图



51. 道德操守办公室与人力资源处一起为推出就职时披露财务情况的做法做准备。对于任职者需要提交财务披露声明的那些职位，上述做法一旦实施，新被任命的工作人员，必须在任命后 60 天内提交财务披露声明。

¹³ 2008 年年度报告 (DP/2009/25) 将“D1 及以上”类别列在 2007 年报告中所列的“可接触保密性信息”者类别之下。然而，这里将该年和 2006 年的这两类数字分开，以便其具有可比性。

审查数据

52. 本办公室继续审查财务披露者提交的声明。它用开发署禁止的供应商和投资基金名单以及工作人员细则和条例中的有关禁止或限制事项与被披露的私人利益进行核对。本办公室对声明完整并且声明中没有查到可能的利益冲突的申报者发出声明获得通过的备忘录。

就财务披露方案提出咨询意见

53. 一旦本办公室确定了可能的利益冲突，最常见的建议是回避。作为提高认识的措施，本办公室还提供预防性的建议。

54. 为了使财务披露方案咨询会个性化并提高方案的知名度，道德操守办公室尽可能在总部和外地举行面对面的会谈。

E. 保护工作人员使其在举报不当行为并配合正式授权的审计或调查后不遭受报复

55. 开发署“提供保护以免遭报复”政策的宗旨是要确保有责任举报不当行为并配合审计和调查的工作人员不会因害怕报复而不举报。

56. 工作人员如果受到保护使其没有这种恐惧，他们将受到鼓舞，敢于出面报告本组织面临的风险，以便能够有效处理这些问题。通过这种方式，这项政策确保本组织以具有透明度和接受问责的方式展开工作，从而加强本组织的治理。

57. 这项政策不包括所有形式的报复，只包括那些与报告不法行为或与审计或调查合作有关的报复。这样做是因为一旦道德操守办公室确定一个案件表面证据成立，举证责任就有所转移。报复是很难证明的，因此这种转移是必要的。与其他触发因素有关的报复，如与不同意方案决定或与人际冲突有关的报复，可以作为滥用权力的投诉案件处理。

58. 本办公室对投诉人是否应根据政策获得保护问题进行初步评估。评估所根据的是工作人员是否参与了受保护的活动、报复或威胁报复行为有否发生、受保护的活动的活动是否似乎是所谓的报复的促成因素。

59. 如果表面证据不成立，本办公室通常向工作人员建议解决这些问题的最佳方法。如果表面证据成立，本办公室将案件交由审计和调查处调查。本办公室可能会试图在调查期间为投诉人采取临时保护措施。

60. 在收到调查报告后，道德操守办公室将进一步审查该案件，以判断报复是否已被证实。如果报复已被证实，本办公室建议署长采取补救措施，以扭转报复行

动的影响。在需要对从事报复的任何工作人员采取纪律处分程序时，本办公室将该案件转交法律支助处处理。

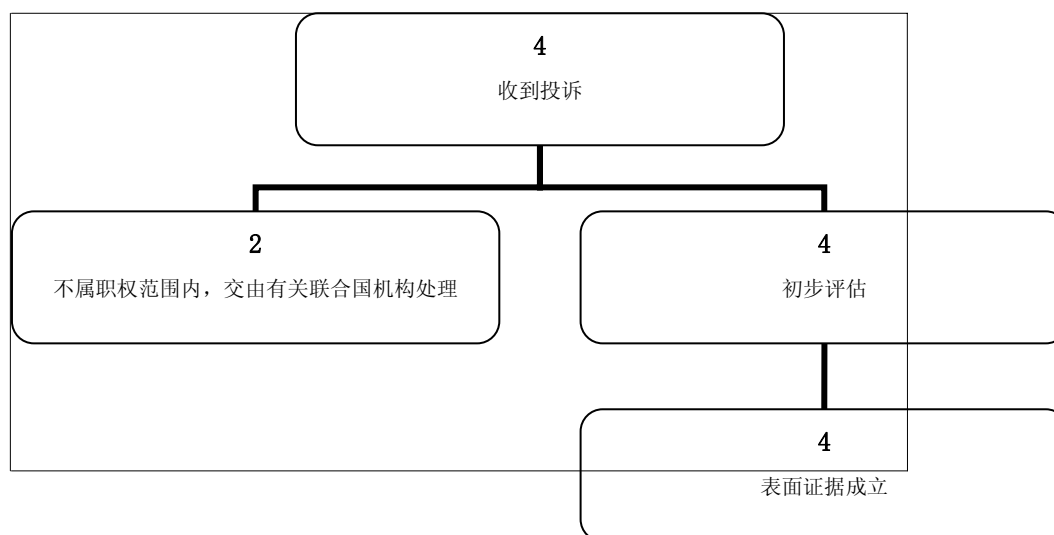
61. 道德操守办进行培训和宣传活动以继续提高对技术政策的认识和理解。本办公室提醒工作人员，他们有权得到保护，使其报告不法行为的做法不受到报复。本办公室还继续向管理人员强调，报复案件的表面证据一旦成立，举证责任立即转移。本办公室提醒管理人员，他们有责任持守最高标准，并确保遵循适当的行政做法。

62. 如图 13 所示，共有六项提供保护以免遭报复的请求。工作人员的请求被转到联合国有关机构的道德操守办公室。经初步评估，两项请求被认为不属开发署道德操守办公室职权范围。其余四项请求需进行初步评估。然而，4 个报复案件的表面证据都不成立，工作人员已被通知这些决定。

63. 此外，本办公室共接获担心遭到报复的工作人员提出的 3 项提供咨询意见请求。由于问题更适宜由另一个办公室处理，本办公室将案件转交该办公室，并通知了这些工作人员。此外，本办公室保持密切注意、定期跟踪事态发展以防止报复。

图 12

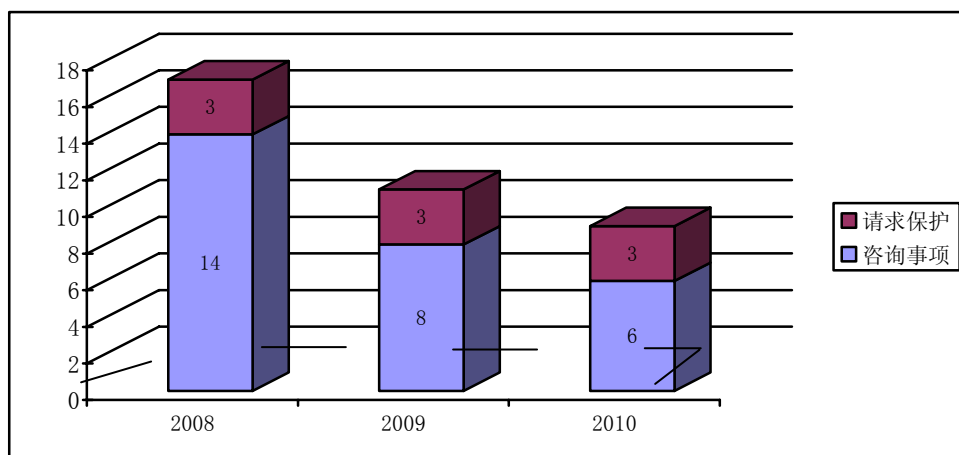
在 2010 年请求提供保护以免遭报复案件概况



64. 如图 14 所示，请求保护的数目在减少。这种情况可能是由于培训和推广活动造成无关的请求减少。此外，由于目前更强调以非正式方式解决纠纷，工作人员可能会依赖联合国监察员和调解事务办公室解决问题。联合国道德操守办公室还报告说，上个报告周期收到的保护请求比前个报告周期减少 40%。¹⁴

¹⁴ 见秘书长关于道德操守办公室活动的报告(A/65/343)，第 34 段。

图 13
所提出的保护请求比较图



65. 在开发署道德操守办公室 2009 年处理的案件中，两名投诉人要求联合国道德操守委员会主席在 2010 年审查这些案件。在与委员会协商后，主席维持了道德操守办公室对这两个案件的决定。

66. 与往年不一样，在 2010 年，大多数关于遭到报复的投诉来自妇女。本办公室将继续监测这一情况，看看这种趋势是否继续下去。

四. 联合国道德操守委员会

67. 正如以前报告期间那样，道德操守办公室参与了联合国道德操守问题委员会会议并主持了其中由其负责的部分。如上所述，它也参加两个联合国道德操守问题网络会议。如需更多有关联合国道德操守委员会工作的资料，请参阅秘书长在大会第六十五届会议提出的关于道德操守办公室活动的报告(A/65/343)。

五. 结论

68. 这份年度报告突出了道德操守办公室 2010 年的工作重点：制度化。2009 年的重点为：宣传本办公室的任务和工作；2008 年的重点为：建立本办公室的业务。

69. 对于本办公室，制度化是使无论是机构还是个人的所有决定都考虑到道德操守的过程。这个过程与本组织总体朝着更着重知识的方向转变的过程是相辅相成的。自本办公室成立以来，请求服务的次数继续增加，这说明制度化过程可能正在进行。

70. 由于一个组织内的知识管理取决于向工作人员提供咨询意见、传播信息和充分披露利益，道德操守办公室还将重点放在咨询服务以及以价值观和所扮演的角

色为基础的培训。为了提高组织的灵活性和回应能力，同时确保透明度和问责制，本办公室寻求以价值观为基础和以规则为基础的方法的最佳组合。

71. 道德操守办公室连同其他办公室，提醒开发署工作人员，在政治上往往脆弱或不稳定的环境下工作，需要保持独立性和公正性。工作人员在有技术专长的同时须有相应的职业操守，职业操守为促进公众信任的基础。自起草联合国宪章以来，胜任、效率和诚信的需要至今没有改变。
