

产权组织协调委员会

第八十二届会议（第54次例会）
2023年7月6日至14日，日内瓦

道德操守办公室年度报告

秘书处编拟

导 言

1. 本报告根据第16/2020号办公指令“产权组织道德操守办公室”，通过总干事向产权组织大会提交。报告介绍了道德操守办公室在2022年开展的重要活动。
2. 道德操守办公室成立于2010年，支持总干事确保产权组织所有员工按照《产权组织公约》《国际公务员行为标准》《工作人员条例与细则》《产权组织道德守则》以及相关政策和程序的要求，保持道德操守和廉正最高标准。
3. 道德操守办公室的目标是弘扬一种以独立、忠诚、公正、廉正、问责和尊重人权等共同价值观为基础的道德操守组织文化。道德操守办公室通过在以下广泛的职责领域向国际员工队伍¹提供服务来履行这一使命：
 - (a) 保密咨询意见和指导；
 - (b) 道德操守培训，提高认识和宣传；
 - (c) 准则制定和政策宣传；
 - (d) 实施防报复政策；

¹ 这包括产权组织总部和日内瓦以外的所有产权组织工作人员和编外人员。道德操守办公室还为国际植物新品种保护联盟（UPOV）的工作人员提供服务。

(e) 实施财务披露和利益申报政策。

4. 办公室由首席道德操守官领导，在职能和业务上独立于产权组织管理层。2022 年，办公室工作人员还包括一名实习生、临时咨询和行政支助。²

二、2022 年活动报告

5. 在 2022 年，道德操守办公室发现对其服务的请求明显增加。尽管在管理工作量方面存在挑战，但办公室有效地运作并交付了创纪录的成果。

6. 首席道德操守官定期与总干事会面，讨论普遍关切的问题。首席道德操守官还向总干事和独立咨询监督委员会（咨监委）通报道德操守职能的履行情况。

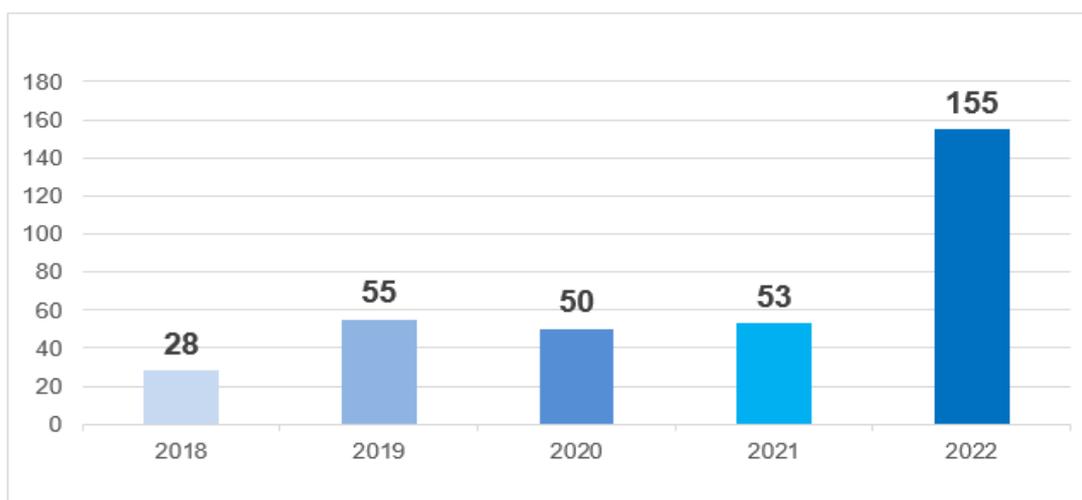
A. 保密咨询和指导

7. 道德操守办公室通过向产权组织所有员工提供保密道德操守咨询，在支持产权组织的道德价值观方面发挥着关键作用。这包括管理潜在的利益冲突，以及在复杂的道德问题升级之前提供咨询，从而避免业务和声誉受损。通过这种方式，道德操守办公室还在风险管理以及促进对适用规则、政策和行为标准的认识和遵守方面发挥着根本作用。作为所有员工信赖的咨询资源，道德操守办公室还提供了一个提出关切和寻求指导的保密空间。

8. 2022 年，通过面对面和虚拟会议或书面形式，道德操守办公室回应了 155 项个人道德操守咨询请求。³图 1 总结了 2018 年至 2022 年的请求。

9. 与 2021 年收到的请求数量相比，2022 年的数量有大幅增长，超过 300%。这反映出工作人员和管理层加强了与道德操守办公室的接触，并表明对道德操守办公室作为咨询资源和实际指导与支持的“安全空间”的高度信任。较高的数量也归功于道德操守办公室对宣传和培训活动采取了积极主动的办法。道德操守办公室收到了非常多来自人力资源管理司（人力司）的请求，要求评估与员工参与外部活动和征聘有关的潜在利益冲突，这大大增加了工作量。

图 1. 2018 年至 2022 年每个报告年度的请求量比较



² 办公室依靠了一名顾问（17 天）、一名实习生（8 个月）和兼职（50%至 80%）行政支助（4 个月）的支持。

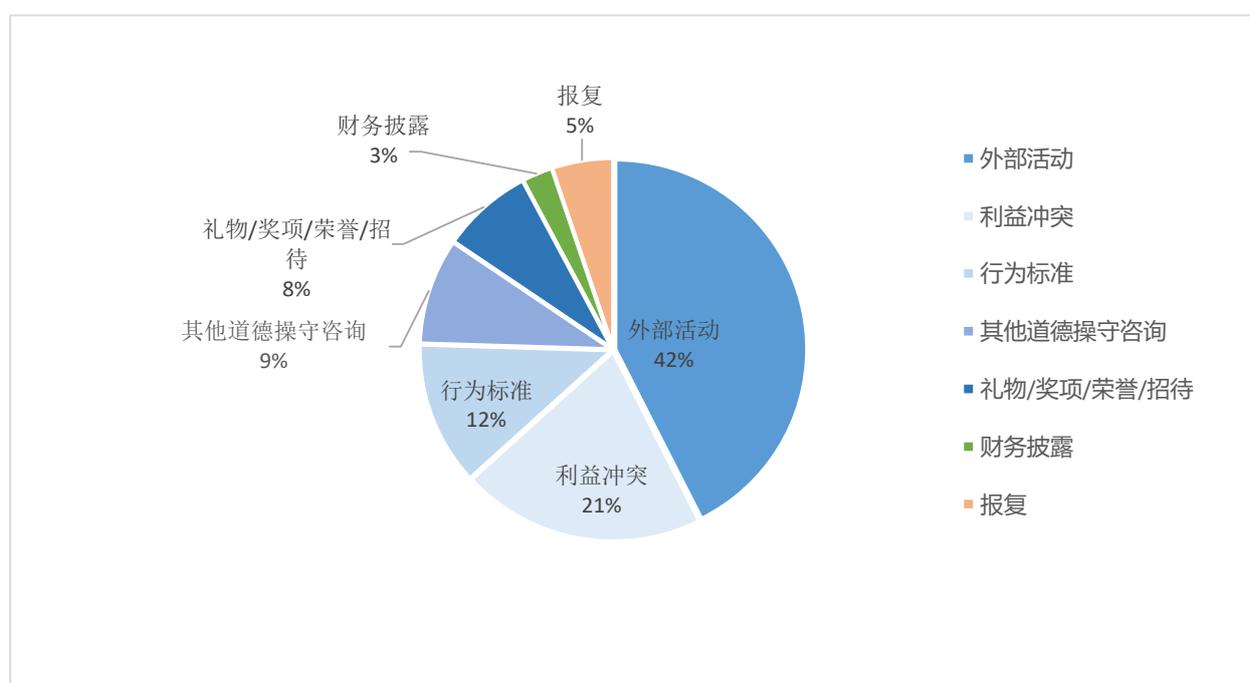
³ 道德操守办公室将一名工作人员或编外人员就一组事实提出的任何单独的保密咨询和指导请求算作一项请求。一项请求可能需要通过电子邮件和/或谈话进行多次沟通，也可能只需要一次交流。

10. 对咨询和指导的请求涵盖了广泛的类别（见图 2）。大多数涉及参与外部活动和征聘⁴（66 项，或 42%），如演讲活动、教学任务和出版，通常是关于知识产权这一话题。这些请求中的大多数（53 项）不是直接向道德操守办公室提出的，而是通过人力司提出的。在这些情况下，道德操守办公室向人力司司长提供关于潜在利益冲突的建议，⁵尽管根据目前关于外部活动的政策，办公室在审查这些案件方面没有专门的职责。在其他情况下（13 项），个人向道德操守办公室询问某项活动是否合适（在董事会任职、提供第三方服务、在书面和研究任务中使用产权组织信息等），道德操守办公室直接向有关个人提出建议。

11. 其他主要类别的请求涉及其他利益冲突⁶（32 项，或 21%）、行为标准⁷（19 项，或 12%）以及涉及政策和程序的公平和透明应用、包括骚扰和性骚扰在内的不当行为的举报及其他工作场所关切的其他道德操守咨询⁸（14 项，或 9%）。

12. 道德操守办公室还记录了以下类别的请求：礼物⁹（12 项，即 8%）、财务披露（4 项，或 3%）以及报复（8 项，或 5%）（见 D 部分）。

图 2. 按类别划分的建议



⁴ 外部活动。这类问题涉及可能干扰产权组织员工服务本组织能力的外部征聘、任职和其他外部活动。

⁵ 目前，产权组织的外部活动政策没有规定道德操守办公室在每项外部活动参与请求中的咨询职责。办公室同意按照联合国系统的最佳做法，支持人力司筛选外部活动请求，以防止任何潜在的利益冲突。根据关于产权组织道德操守办公室的第 16/2020 号办公指令，“就道德操守问题向工作人员和其他人员提供保密咨询和指导”属于其主要职责范围。就其性质而言，利益冲突是一个道德操守问题。

⁶ 利益冲突。这一类别涵盖有关独立性和公正性的问题，如个人财务利益冲突、产权组织资产的使用以及离职后限制。

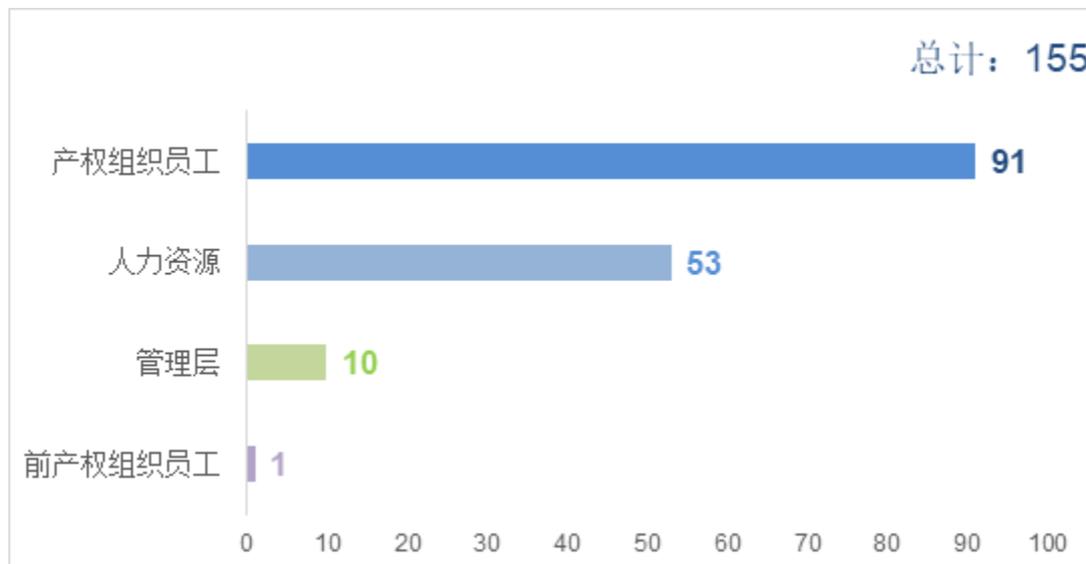
⁷ 行为标准。这一类别涵盖了与《国际公务员行为标准》有关的问题，以及有关工作场所行为的指控或问询，包括可能的不当行为、欺诈和腐败、骚扰、滥用职权、歧视和政策的公平适用。

⁸ 其他道德操守事项包括与道德操守有关的征聘相关询问，以及员工提出的关于如何发声和公平适用产权组织政策和做法的问题。

⁹ 礼物、奖项、荣誉和招待。这一类别包括向产权组织员工就以下问题提供的建议：在执行公务过程中或在与其产权组织地位有关的情况下，外部来源向其提供礼物、优惠、报酬、荣誉、奖项或招待时应如何行事，同时还要说明礼物价值是否低于产权组织的礼物和荣誉政策所规定的 200 瑞郎上限。

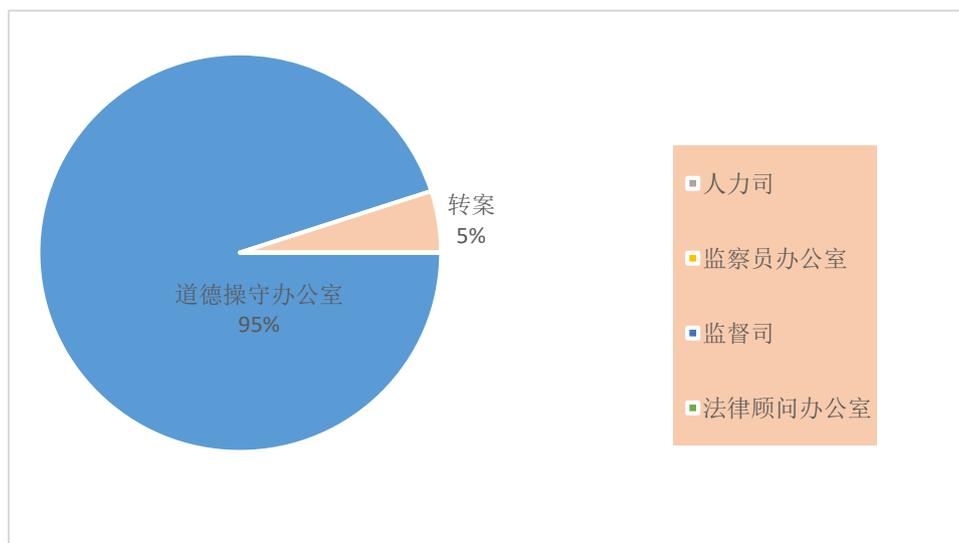
13. 如图 3 所示，大多数请求是由产权组织员工提出的（91 项）。在这一类别中，84 项来自工作人员，7 项来自编外人员。¹⁰道德操守办公室还收到了来自人力司关于外部活动的部门请求（53 项），以及“管理”请求，即产权组织员工在履行其官方管理职能时提出的问询（10 项）。有一项请求来自前产权组织员工。

图 3. 请求的来源



14. 在 155 项请求中，共有 149 项（95%）完全由道德操守办公室单独进行实质性处理。在少数情况下（8 项，或 5%），道德操守办公室指示工作人员和编外人员寻求外部支持，以处理与申诉、解决争议有关的事项并报告被控错失行为。转案至人力司、监察员办公室、内部监督司（监督司）和法律顾问办公室（见图 4）。

图 4. 向外部转案



B. 提高认识和培训

15. 道德操守办公室在提高认识和培训方面的活动旨在加强产权组织的核心价值观和原则，提高对道德操守相关政策的认识和遵守，鼓励员工和管理层秉持道德高标准。

¹⁰ 这一类别包括劳务派遣人员、个人承包商和其他外部供应商。

16. 2022 年，道德操守办公室在参与培训和提高认识活动的员工数量方面达到了一个新的里程碑，共有 891 人参加了活动，而 2021 年为 112 人。¹¹

- 首席道德操守官在 1 月的全体会议上向约 750 名员工作了演示报告。演示报告包括关于道德操守办公室任务授权的详细信息，旨在提高对道德操守相关政策的认识和遵守，激励员工和管理层秉持最高的道德标准。
- 首席道德操守官于 3 月和 7 月在产权组织举办了**两堂**道德操守入职培训课，共有 66 名新招聘的员工参加，其中包括管理人和高级别工作人员。
- 财务披露和利益申报计划的**十九名**参与者出席了两次财务披露和利益申报信息会议，由首席道德操守官和产权组织为支持财务披露和利益申报计划而以合同形式聘请的外部审查人毕马威会计师事务所（KPMG）联合举办。
- 道德操守办公室创建并举办了**五个**专门讲习班和提高认识会议，接触了 56 名员工，包括管理人员。这些会议是为小组和团队举办的，重点关注各种道德操守问题，如礼物、外部活动、合同管理人和采购人员的供应商道德操守关系，以及在驻外办事处面临的其他道德操守挑战。

图 5. 道德操守办公室的宣传举措



强制性道德操守培训

17. 道德操守办公室在 2022 年的一项重大任务是，在 WIPO 学院的支持下，于 2022 年 11 月修订并推出了新的“产权组织道德与廉正”电子学习课程。道德操守办公室根据产权组织当前的业务现实所带来的新的道德操守挑战，对原有的培训材料进行了调整。培训概述了可用的道德操守资源，并包括总干事关于道德操守在产权组织的重要性的讲话和一个结业测验。办公室还制作了信息图、互动式练习和视频，以吸引人的方式传递重要的道德操守概念，如道德操守在产权组织意味着什么、员工可能面临的道德操守风险、对管理人员和主管充当道德楷模的期望、道德操守办公室的作用和防止报复。

¹¹ 由于冠状病毒疫情爆发，道德操守办公室的大部分宣传举措都是在线进行的。然而，专门会议是现场进行的。虽然在线会议有助于接触所有员工——无论他/她们身处何处，但道德操守办公室还是鼓励现场会议，以加强互动。

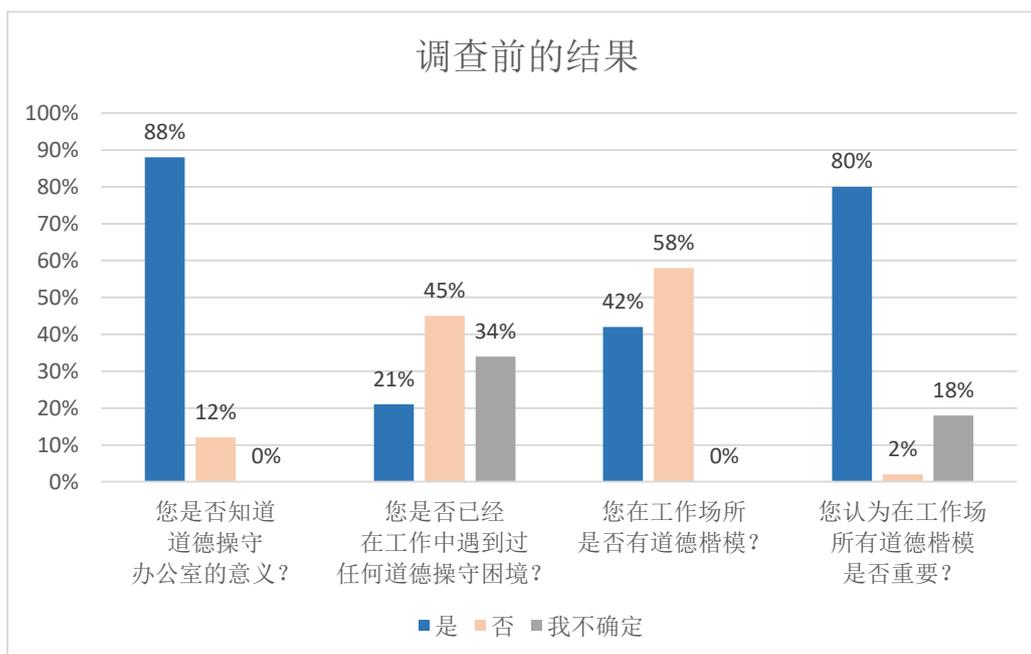
18. 该培训于 11 月 15 日启动，要求当日在产权组织工作的所有员工完成所有单元，并在强制性测验中取得合格成绩。¹²此后所有新聘人员也被要求完成该培训。就 2022 年而言，在 1,520 名学员中，共有 1,470 人成功完成了电子学习课程，完成率为 97%，相较而言，之前的强制性道德操守培训（2022 年 11 月 15 日之前）的完成率为 25%。培训合格的有效期为三年，新聘人员须在加入产权组织后 30 天内完成培训。¹³

道德操守调查

19. 利用启动强制性道德操守培训的机会，道德操守办公室在培训中加入了两项匿名的脉搏调查（“培训前调查”和“培训后调查”），以评估产权组织员工的道德操守成熟度。

20. 培训前调查的数据显示，大多数受访者（88%）都知道道德操守办公室的存在及其作用。近一半受访者（45%）表示他/她们尚未在工作场所遇到道德困境，而 21% 的受访者作出了肯定的回答，这意味着他/她们能够识别道德困境。三分之一的受访者（34%）回答说“我不确定”，这意味着他/她们要么无法识别道德困境，要么没有遇到过道德困境。关于“道德楷模”的概念，58% 的受访者表示他/她们在工作场所有道德楷模，而接近一半（42%）的受访者表示没有。不过，对大多数受访者（80%）来说，在工作场所有道德楷模是很重要的，而 18% 的人则没有意见，另有少数受访者（2%）认为这根本不重要。

图 6. 道德操守和廉正培训结果：培训前调查

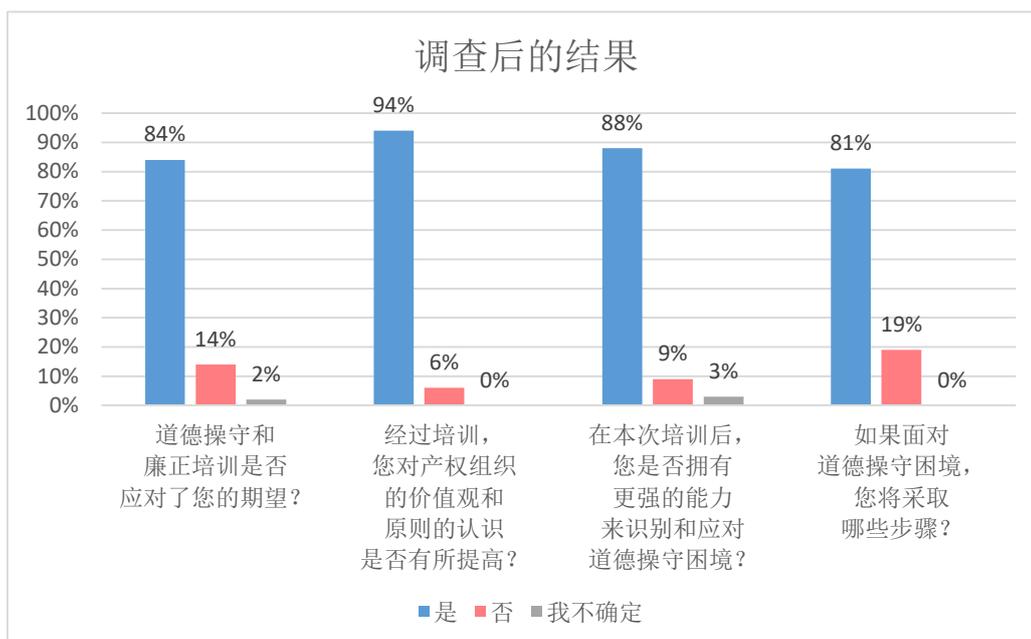


21. 培训后调查显示，产权组织员工在完成电子学习课程后，对道德操守的认识有了显著提高。的确，在培训结束时，94% 的受访者回答说，他/她们对产权组织的价值观和原则的认识有所提高，88% 的受访者认为自己能够更好地识别并处理道德困境。绝大多数受访者（81%）对面临道德困境时应采取的步骤回答正确。

¹² 见人力司关于 [2022 年产权组织员工队伍](#) 的出版物。

¹³ 以前的强制性道德操守培训的完成时限是一年，没有为培训的有效性设定时限。

图 7. 道德操守和廉正培训结果：培训后调查



道德操守办公室内网和互联网页面

22. 在信息和数字外联司的协助下，道德操守办公室于 2022 年 2 月推出了一个经修订的内网网页，为与产权组织内道德操守有关的一切提供一个易于浏览的网站。这一新网站包含指导方针和政策、与道德操守有关的表格、相关联系人以及活动和出版物的链接。该网站使访问者能够迅速了解，与产权组织内部处理争议解决的其他办公室相比，道德操守办公室的任务授权。该网站在第一年的**唯一身份综合浏览量为 1,830 次**。

23. 道德操守办公室还更新了其面向外部的互联网网页，以更详细地描述其责任领域，并便于查阅其出版物，包括其提交给产权组织协调委员会的年度报告。

C. 准则制定和政策宣传

24. 道德操守办公室的任务是为与道德操守有关的政策的制定和解释提供准则制定和政策支持，并向管理层提供意见，以确保政策、程序和做法反映、加强和促进产权组织内部的道德操守标准和廉正。

25. 2022 年，道德操守办公室为产权组织对联合检查组（联检组）关于问责制框架和联合国系统的道德操守职能现状的报告的回应和跟进做出了贡献。办公室还应邀为产权组织的“性剥削和性虐待问题行动计划”、2021 年行政首长协调会关于性骚扰举报的年度调查以及行政首长协调会在修订现行《国际公务员行为标准》方面的问卷调查提供了意见。

26. 最后，办公室应成员国的要求对产权组织防报复政策等进行了澄清。

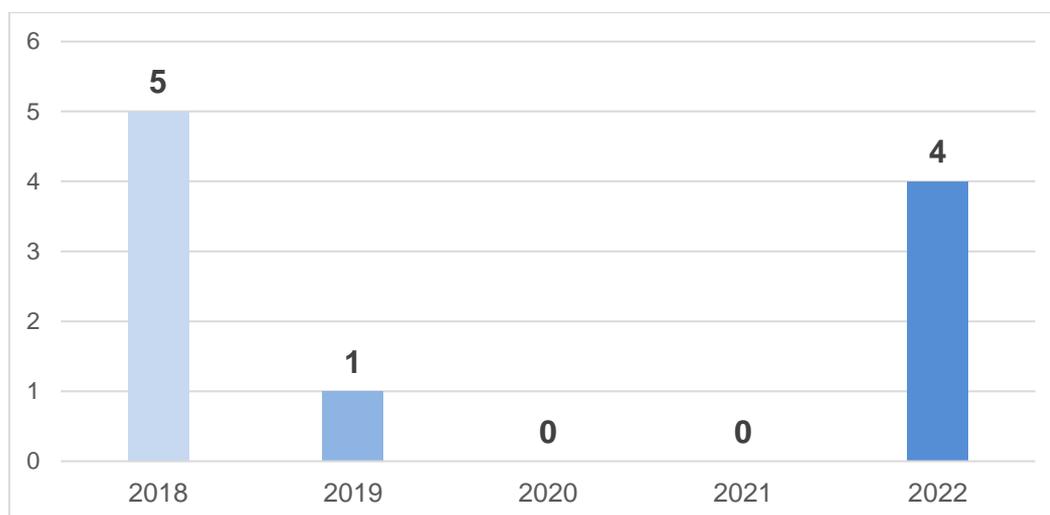
D. 防报复政策

27. 道德操守办公室负责执行防报复政策，该政策规定了禁止报复、提出投诉的程序以及产权组织为应对报复而可能采取的措施。在收到正式投诉后，道德操守办公室将对请求进行初步审查，如果确定了报复的初步证据，则将此事项提交监督司进行调查。在调查完成后，道德操守办公室将审查监督司的报告，根据需要寻求澄清，然后确定是否发生了报复行为。

防报复请求

28. 2022 年，道德操守办公室收到了**四份**防报复的正式请求。**图 8** 所示为自 2018 年以来每年的请求数量。

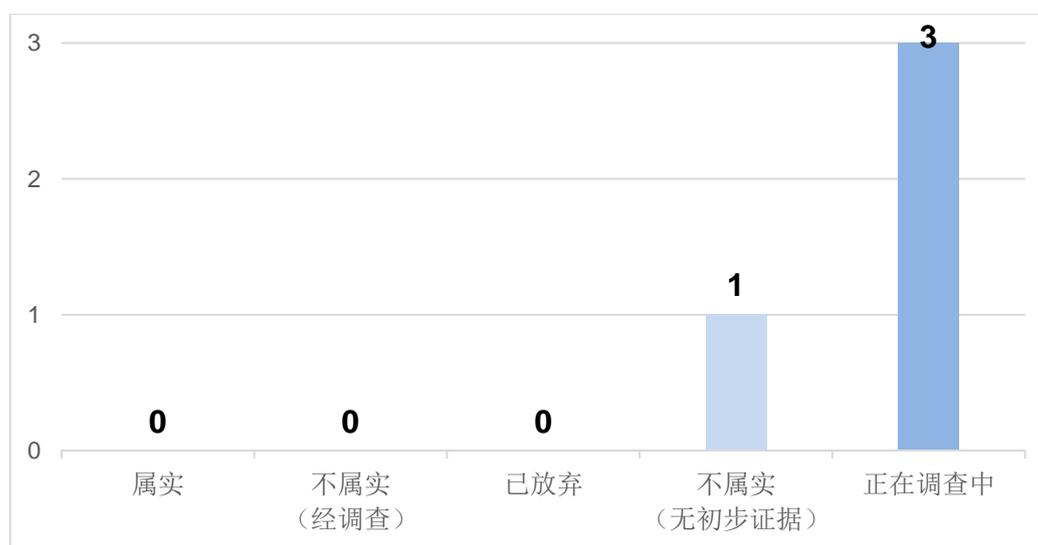
图 8. 2018 年至 2022 年收到的防报复请求的数量



29. 在收到的**四份**正式投诉中，有一个案件因没有确定初步证据而审结。在这个案件中，经过初步评估，道德操守办公室确定，投诉人的指控并不能使报复案件成立。

30. 其他三份投诉是在被控不当行为（骚扰和滥用职权）的情况下出现的。在所有这三个案件中，首席道德操守官认定报复案件的初步证据成立，这些事项已提交监督司进行调查。道德操守办公室还未收到相关的调查报告，因此还不清楚结果。**图 9** 所示为 2022 年收到的四项请求的处理情况。

图 9. 2022 年四项防报复请求的解决情况



建议

31. 道德操守办公室答复了三项单独的与报复有关的询问，在这些询问中，同事们在继续报告不当行为之前或在参与了受保护的活动结束后感到暴露时，寻求有关保护的**建议**或保证。这些询问并未升级为正式请求。

预防行动

32. 产权组织的防报复政策规定，监督司将向道德操守办公室通报所收到的任何被监督司认定为构成报复风险的错失行为报告。然后，道德操守办公室与有关个人就可能的预防行动进行磋商。通过这一规定，道德操守办公室可以主动向投诉人提供建议，而不是坐等看是否真的会出现报复行为。

33. 2022 年，在接到监督司的转案后，道德操守办公室在一个预防行动的案件中协助了一名个人。在向其提供建议并在短期内监测其情况后，首席道德操守官确定该情况不需要采取临时保护措施。该案件没有演变成防报复请求。

政策审查

34. 在 2021 年的报告中，道德操守办公室预计，将于 2022 年完成防报复政策的修订。这是为了反映审计建议，联合国道德操守办公室代替联合国项目事务署作为非初步证据的报复案件的二级审查人，以及基于最佳做法的变化。然而，虽然修订工作已经启动，但还未最终完成。这是因为首席道德操守官的工作量受到建议请求增加的影响，而作为道德操守办公室内唯一的技术资源，只有他/她们才能完成这项工作。该文件目前正在进行内部磋商；在产权组织的许可程序之后，将于 2023 年发布。

D. 财务披露和利益申报

财务披露和利益申报

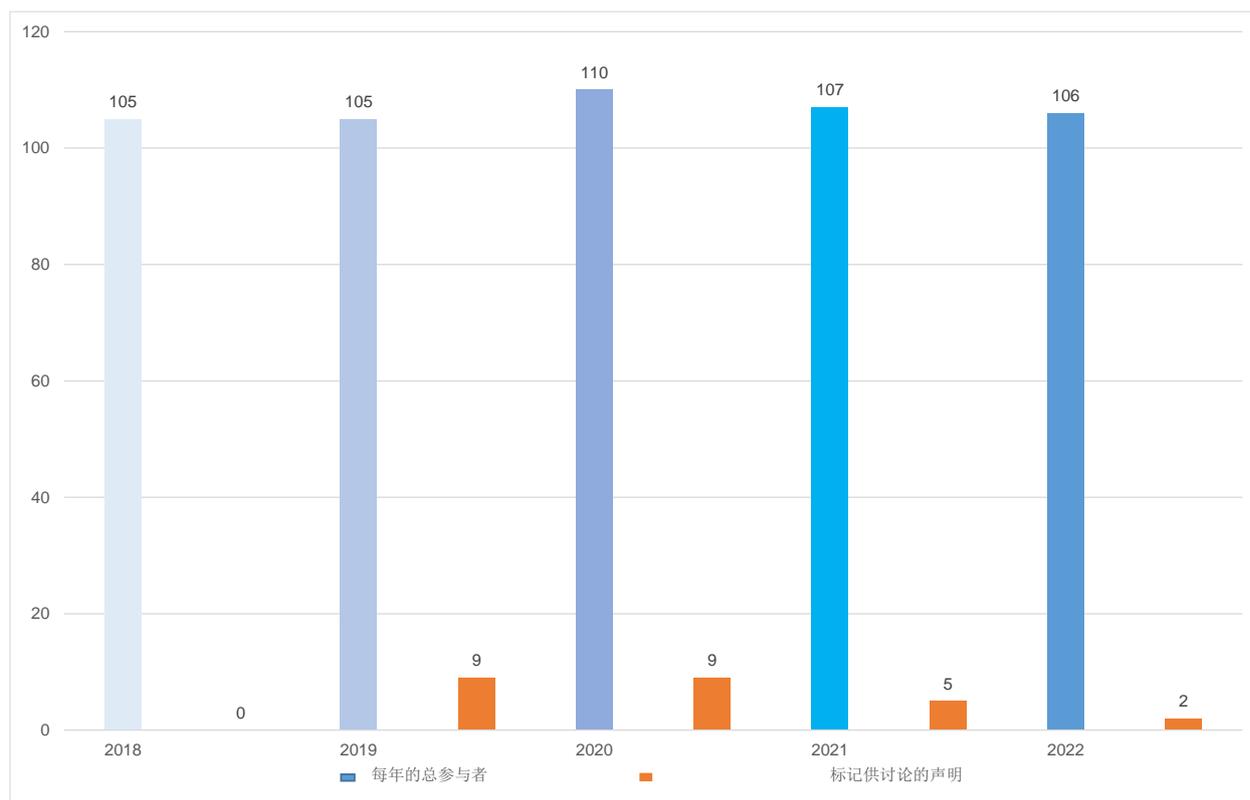
35. 道德操守办公室管理的财务披露和利益申报计划有助于提高透明度和推行问责制，从而提高公众对产权组织及其工作人员廉正的信任度。该计划主要是一种工具，用于识别和评估工作人员及其直系亲属的金融投资和外部活动所产生的利益冲突风险。

36. 2022 年，共有 106 名¹⁴D1 及以上级别的工作人员和其他指定类别的工作人员参加了年度财务披露和利益申报计划，该计划涵盖 2021 年日历年。

37. KPMG 作为产权组织以合同形式聘请了外部审查人，审查了财务披露和利益申报声明。在审查期间，KPMG 提出了两份申报表与首席道德操守官讨论。一个事项以“无需采取行动”审结，另一个事项被归类为“同意采取行动”，并就所需的补救行动向参与者提供指导。除此之外，审查期间没有发现任何实际的利益冲突。图 10 所示为 2018 年至 2022 年参与者的数量和标记的披露数量。

¹⁴ 在该计划开始时，邀请了一百零八名工作人员参加。经首席道德操守官评估后，两名参与者的档案被行政关闭，参与者总数也因此而减到 106 人。

图 10. 2018 年至 2022 年的财务披露和利益申报参与者



38. KPMG 还就 14 名参与者披露的外部活动参与情况征求道德操守办公室的建议。道德操守办公室审查了这些情况，并确认 14 名参与者中有四名拥有有效的正式授权，因此无需采取补救行动。这些表格以“审查完毕——无需采取行动”审结。另外五名参与者根据所披露的外部利益类型无需正式授权，这些表格以“没有需要报告的意见”审结。其余五名参与者披露的外部活动，经人力司确认，他/她们没有最新的批准记录。根据首席道德操守官的建议，这五名工作人员采取了纠正措施，以减轻他/她们参与的外部活动所带来的风险。

39. 此项工作结束后，大约有 5%（6 名）的参与者被随机挑选出来，参加规则规定的核验程序。这一核验程序使道德操守办公室能够确保工作人员认真准确地填写其财务披露报表。所有被选中的参与者都遵守了规定，并提供了必要的第三方文件或确认，因此没有产生需要报告的意见。在该程序结束时，KPMG 向总干事提供了一份匿名报告。该计划以 100% 的遵守率成功完结。

《国际公共部门会计准则》（IPSAS）披露

40. 根据任务授权，道德操守办公室实施并管理了 2022 年的 IPSAS 年度披露工作。所有 D2 及以上级别的工作人员都必须披露与近亲属的交易。所有参与者都及时回应了要求，这项工作以 100% 的遵守率成功完结。

政策审查

41. 在 2022 年 4 月启动年度财务披露和利益申报计划之前，道德操守办公室修订并更新了财务披露和利益申报指南，以反映 KPMG 提出的建议，澄清一些定义并就需要报告的项目提供更多详细信息，例如加密货币。经修订的指南已与所有相关工作人员分享，并公布在办公室的内网上。

42. 道德操守办公室还启动了财务披露和利益申报政策的修订工作，以反映正在对财务披露和利益申报计划做出的变动，包括今后使用内部财务披露和利益申报软件来管理该计划。该政策目前正在定稿，以便在启动下一次财务披露和利益申报工作之前公布（见第 47 段和第 55 段）。

三、道德操守办公室的其他活动

43. 2022 年全年，道德操守办公室继续与咨监委合作，并及时提交最新消息和报告，特别是关于办公室工作计划的执行情况。咨监委成员利用其广泛而多样的组织经验，与首席道德操守官进行了建设性讨论，并向其提供了有用的指导。

44. 与本组织的所有计划单位一样，道德操守办公室也为产权组织的年度和两年期规划及风险管理进程做出了贡献。

四、联合国系统内有关道德操守问题的协作

联检组的建议

45. 2022 年 3 月，联合国系统的独立外部监督机构联检组发布了一份题为“[审查联合国系统的道德操守职能](#)”的报告，其中向所有联合国道德操守办公室提出了**四项**建议。

46. 在发布时，这四项建议中有**两项**已经在产权组织内部落实。

- 建议 1：“联合国系统各组织的行政首长如果尚未向新任命的道德操守办公室主任签发全任期合同，应立即签发此类合同。”在产权组织内部，新任命的道德操守官在经过一年的试用期后，会获得一份全任期的合同。
- 建议 2：“联合国系统各组织的立法机构和理事机构如果尚未要求所在组织在 2023 年底前更新其审计和监督委员会的职权范围，应提出这一要求，以便必要时纳入关于道德操守的规定，并将道德操守作为委员会新成员的一个理想的专业领域。”在产权组织内部，咨监委的成员必须拥有相关资格和高级别的相关和近期专业经验；例如审计、评价、财务、会计、风险管理、调查、法律事务、信息技术、道德操守、人力资源管理及行政方面的相关资格和经验。他/她们也应具备相关的个人素质，如独立、客观、公正、正直和强烈的道德价值观。作为其任务授权的一部分，咨监委的成员负责监督道德操守办公室。¹⁵

47. 2022 年，道德操守办公室努力结束了其余**两项**建议。

- 关于建议 3 的执行情况，即要求“为……所有工作人员和编外人员……定期举办强制性道德操守复习课程”，道德操守办公室已经为所有工作人员和编外人员制定并成功启动了新的道德操守培训。该培训的有效期为三年，之后将邀请同事们重新参加培训或参加道德操守办公室不定期提供的复习培训。
- 关于建议 4 的执行情况，即要求各组织评价“其财务披露和利益申报方案的效力和效率，包括‘资金效益’，并根据评价结果，酌情对相关政策提出修改建议”，道德操守办公室开展

¹⁵ 产权组织财务条例与细则附件三，可在此查阅：https://www.wipo.int/export/sites/www/about-wipo/en/pdf/wipo_financial_regulations.pdf。具体而言，关于道德操守办公室，咨监委有责任：(i) 在上一年度的最后一次会议上，就道德操守办公室拟议的工作计划开展审查和提供咨询；(ii) 审查道德操守办公室工作计划的执行情况，就道德操守职能的质量、实效和效率提供咨询；(iii) 就其独立性和客观性的重大损害情况，包括利益冲突，向首席道德操守官提供咨询；(iv) 就拟议的道德操守政策开展审查和提供咨询；(v) 就首席道德操守官的任命和解职（如果有）向总干事提供咨询，包括审查拟议的空缺通知和经过预选的候选人名单；(vi) 就首席道德操守官的考绩向总干事提供意见。

了一项基准制定工作，以确定最佳做法，并就如何提高财务披露和利益申报计划的效率和效力向管理层提出建议。根据首席道德操守官的建议，秘书处决定，从 2023 年开始，财务披露和利益申报计划将以不同方式进行。产权组织将开发并开始使用自己的专有的财务披露和利益申报软件，而不是从外部供应商那里获得软件许可。利用现有的联合国合同（“搭便车”），产权组织还将雇用一名外部审查人，以受益于他/她们的专业知识。这些行动应能大大降低费用至此前一年的 20% 左右。该软件目前正在开发中，将于 2023 年在下一个年度财务披露和利益申报计划启动后推出。道德操守办公室也正在修订相关政策和指南，以反映该计划的变动。

多边组织道德操守网络

48. 道德操守办公室继续积极接触多边组织道德操守网络，该网络是联合国系统各实体、附属国际组织和国际金融机构道德操守职能部门的一个广泛论坛，旨在促进各参与机构在整个系统内就道德操守相关问题开展合作。

49. 2022 年 5 月，自大流行病以来，首席道德操守官首次将多边组织道德操守网络的道德操守负责人召集到日内瓦，恢复这一非正式网络。此后，该网络召开了三次会议，并继续定期交流共同关切的事项。

50. 首席道德操守官还出席了多边组织道德操守网络年会，并参加了由欧洲商业道德操守论坛（EBEF/EBI）的专业国际道德操守网络提供的培训。

五、观察意见与展望

51. 咨询案件增加了三倍，这将是道德操守办公室在 2023 年继续仔细监测的一个领域。办公室已经改进了其案件跟踪和报告能力，但仍计划采用自动案件跟踪和数据记录系统，这将进一步有助于监测案件并进行分析，以便更好地为其战略提供信息，并以更有效和更一致的方式就产权组织内的道德操守成熟度进行报告。

52. 根据所收到的外部活动和征聘类别的请求数量和性质，道德操守办公室认为，加强有关人员从事外部活动（特别是与知识产权有关的活动）的现有监管框架，符合产权组织的最佳利益。在审批程序和道德操守办公室在审查案件中的作用方面，为人员提供更明确的指导也将会有所帮助。

53. 考虑到道德操守和廉正的强制培训的结果，道德操守办公室相信，已经为提升产权组织工作人员和管理人员之间的信任以及对本组织本身的信任奠定了坚实的基础。办公室还在决策中推行问责制，强化了本组织所有层级的道德领导力。随着道德操守办公室和其他相关利益攸关方继续加强对工作人员的期望，使他/她们的行为符合联合国的价值观，特别是产权组织的价值观，他/她们转而也会自然地期望本组织在程序上做到公平。因此，重要的是，政策和指导方针不仅要明确地与这些价值观保持一致，有明确的职责，而且还要将政策和指导方针明确地传达给员工，并以公正和公平的方式落实。

54. 道德操守办公室的任务授权包括支持管理层审查含有隐晦或明确的道德考量的政策。办公室鼓励管理层在今后有关产权组织政策的讨论中，特别是有关正在进行的文化变革倡议的讨论中，利用其专业知识，以确保始终将道德考量和与《国际公务员行为标准》有关的考量酌情纳入组织政策和指导方针中。

55. 2023 年 4 月，财务披露和利益申报程序的外部审查人 KPMG 的合同已到期。首席道德操守官建议，产权组织应拥有自己的财务披露和利益申报软件，并应替换外部审查人 KPMG，管理层已批准了这些建议。这种新方法应提高该程序的效力和效率，每年为产权组织节省大量资金。道德操守办公室正在信息和通信技术部以及信息安全部门的支持下领导这个项目，以开发一个安全可靠的系统，由办公室进行保密管理。交付时间为 2023 年，即在下一个财务披露和利益申报计划启动之前。

56. 最后，道德操守办公室感谢管理层和其他办公室支持其执行任务授权。首席道德操守官计划更加频繁地向产权组织高级领导层介绍情况，因为这是在尊重办公室的独立性和保密义务的同时提高对道德操守问题认识的机会。此外，办公室对产权组织内部提供的临时人员配置和自愿行政支助表示感谢，这对其在 2022 年的交付能力有帮助。有了更持续和持久的资源，道德操守办公室期待着对员工队伍产生更重要的影响，并开展新的战略举措。

六、结语

57. 2022 年，道德操守办公室做出了重大努力，提供始终如一的专家道德操守建议、高质量的培训和有意义的宣传，以加强能力，进一步促进对产权组织指导原则和行为标准的认识、理解和遵守。办公室在道德操守问题上与员工的互动增多，对此感到鼓舞，并期待着在下一年继续开展这项工作。

58. 今年，道德操守办公室将首次向产权组织所有员工发布一份图文并茂的总结报告。这份报告概述了办公室的工作。该报告的单页简介见附件。

[后接附件]

道德操守办公室

数说2022

已处理
155个案件



启动了
2项政策修订



通过有针对性的举措接触了
891名员工



4项防报复请求



财务披露和利益申报以及
IPSAS披露的遵守率为
100%



在产权组织举行了
1场关于道德操守
的全体会议



2021年的**4**项联检组
建议已全部完结



新的道德操守强制电子学习
课程的完成率为**97%**

