



大会

Distr.: General
21 November 2024
Chinese
Original: English

第七十九届会议

议程项目 144

人力资源管理

2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日秘书长处理纪律问题和可能 犯罪行为案件的做法

秘书长的报告

摘要

本报告依照大会第 [59/287](#) 号决议第 16 段的要求提交，该段要求每年向会员国通报对已证实的不当行为和(或)犯罪行为案件采取的所有行动、按既定程序和条例采取的纪律行动以及酌情采取的法律行动。本报告所述期间为 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。

请大会表示注意到本报告。



目录

	页次
一. 导言	3
二. 对所有不当行为案件采取零容忍方针的全面措施.....	3
A. 消除举报不当行为的障碍	3
B. 保持监督和调查的独立性	4
C. 确保追究工作人员不当行为的责任	6
D. 确保刑事追责的机制	8
三. 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间处置的已证实不当行为案件	8
A. 歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权.....	8
B. 性剥削和性虐待	9
C. 欺诈、失实陈述和虚假证明	10
D. 未经许可的外部活动和利益冲突	11
E. 采购违规行为	12
F. 盗窃和挪用	13
G. 辱骂和人身攻击	14
H. 滥用财产	15
I. 不适当行为或扰乱行为	15
J. 未履行财务披露义务	15
四. 关于案件处理和处置、包括申诉的数据.....	16
A. 在本报告所述期间结案的案件	16
B. 对纪律措施的申诉	17
C. 案件处置所用时间	18
D. 缩短案件处置时间的措施	20
五. 2023 年人力资源厅收到的案件.....	21
六. 可能的犯罪行为	24
七. 结论	25
附件.....	26

一. 导言

1. 本报告依照大会第 59/287 号决议第 16 段的要求提交，该段要求每年向会员国通报对已证实的不当行为和(或)犯罪行为案件采取的所有行动、按既定程序和条例采取的纪律行动以及酌情采取的法律行动。本报告所述期间为 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，应结合对已证实的不当行为案件采取的纪律措施简编和有关纪律事项的行政框架一并阅读本报告。¹ 简编包括处理纪律事项的行政和立法框架概述；调查和纪律程序的直观列示；如何确定不当行为以及如何评估处罚措施的相称性的直观列示；2009 年 7 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期间已证实的实际、匿名的不当行为案件信息。

2. 2023 年结案的已证实不当行为案件可查阅 2009-2023 年简编选项栏下的编号 696-776。为便于参考，简编单独列出 2023 年选项栏，其中仅收录本报告所述期间的 82 起案件。这 82 起案件的摘要见本报告附件一。²

3. 简编所载的纪律框架概览包括关于失当行为、调查和纪律程序的行政指示 (ST/AI/2017/1) 摘要。其中还论及不当行为如何与业绩管理可能有关联。

二. 对所有不当行为案件采取零容忍方针的全面措施

4. 大会在第 77/278 号决议第 66 段请秘书长提交关于旨在确保实施秘书长对所有不当行为案件采取零容忍做法的全面措施的信息。本报告按此要求而编写。

5. 本组织采取整体方法处理纪律事项，以确保信任和问责。重点置于三个关键领域：消除举报不当行为的障碍；保持监督和调查的独立性；确保追究工作人员不当行为的责任。

A. 消除举报不当行为的障碍

6. 根据《工作人员细则》1.2(c)和关于失当行为、调查和纪律程序的行政指示，³ 所有工作人员都有义务举报可能的不当行为。不举报可能的不当行为构成失当行为，视严重程度可能构成不当行为。对未举报严重不当行为的工作人员采取了纪律措施(例如见编号为 354、355 和 609-611 的案件)。

7. 正作出多方面努力以消除举报不当行为的障碍，首要目标是促进一种赋予工作人员权能、使他们能大胆举报不当行为而不必害怕遭到报复的文化。

防止报复

8. 通过各种手段，包括道德操守办公室的年度宣传战略和外联活动，提请工作人员注意关于防止因举报不当行为和配合经正式授权的审计或调查而遭报复

¹ “纪律措施简编：2009 年 7 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日秘书长处理纪律事项和犯罪行为案件的做法”，可查阅 <https://hr.un.org/page/compendium-disciplinary-measures>。

² 有两起案件相互关联，因此被纳入一个条目(编号 769)。

³ ST/AI/2017/1。

的政策。⁴ 2023 年，道德操守办公室对特别政治任务、维持和平行动、外地办事处和总部工作地点等不同地点的实体进行了虚拟介绍和实地访问。举办了关于防止报复这一议题的员工全体会议和有针对性的讲习班。道德操守办公室根据行政和预算问题咨询委员会关于人力资源管理的报告⁵ 所载并经大会第 66/234 号决议认同的建议举办了 108 次道德操守外联会，包括专门为新任命的助理秘书长及以上职等工作人员举办了 34 次上岗情况介绍会。这些活动还面向特派团高级工作人员和驻地协调员，强化了不同责任层级的道德操守标准，凸显了防止报复政策的重要性。

9. 具体而言，道德操守办公室实地走访了联合国组织刚果民主共和国稳定特派团、联合国索马里援助团、联合国索马里支助办公室、非洲经济委员会、欧洲经济委员会和联合国日内瓦办事处。这些访问促进了直接互动，为在各种业务环境中坚持道德操守做法提供了支持。在员工全体会议、讲习班和与工作人员一对一协商中讨论了防止报复政策。此外，道德操守办公室在 iSeek 和《今日联合国》月刊上传播了关于道德操守相关专题，包括关于防止报复及相关政策的适用的文章。

便利和支持举报不当行为

10. 自 2017 年以来，关于可能不当行为的所有举报都提交给内部监督事务厅(监督厅)。这确保了所有举报的事项都由中立和独立的审查员进行评估。允许匿名举报，并提供了在线网站和热线电话。监督厅以虚拟和面对面方式向许多利益攸关方，包括在特派团工作的人员介绍了监督厅的作用、任务和调查做法。在这些情况介绍中强调了工作人员有义务举报不当行为并配合经正式授权的调查。监督厅目前正在审查举报不当行为的在线表格，以期精简该表格，使之更便于使用。

保证追责

11. 为了提高透明度和提供指导，公开发布并定期更新纪律措施简编，其中载有关于实际不当行为案件及其纪律后果的信息。简编载有规范工作人员行为的法律框架、不当行为的定义、纪律程序及纪律和其他措施的详情。出于保密和隐私考虑，职位名称和其他细节仅在对结果有关系的情况下才予提供。简编帮助工作人员增进对问责制的了解，并使他们对本组织追究不当行为责任的决心建立信任。

B. 保持监督和调查的独立性

业务独立性

12. 监督厅在履行其调查职能时具有业务独立性。因此，监督厅有权在它认为对其履行职责有必要时启动和开展对违反联合国行为标准的情形的任何调查，而且它这样做时不接受任何官员或实体的指示。同样，监督厅有权决定是否需对所收到的信息采取任何行动、将审议哪些事项、某一事项是否宜由负责官员处理。

⁴ ST/SGB/2017/2/Rev.1。

⁵ 见 A/66/511 和 A/66/511/Corr.1，第 25 段。

13. 收到可能的不当行为报告后，监督厅适用受理标准以确定是否应调查该事项，或是否应采取其他行动。这包括审议所举报的事项是否可能构成不当行为、举报是否足够详细、该事项是否有可能作为纪律案件处理、是否更适合非正式解决。⁶ 监督厅通常将严重和复杂的事项，诸如性剥削和性虐待、性骚扰和高值欺诈等事项以及涉及高级官员的事项留由该厅进行调查。如果监督厅决定不调查某个事项，则可将其交由一名负责官员⁷ 采取适当行动。此类行动可包括由另一调查机构如实况调查小组进行调查或采取某种形式的行政和(或)管理行动。

调查程序

14. 监督厅的调查是行政实况调查活动，收集与据报违反联合国行为标准的情形有关的证据，无论这些证据是支持还是反驳指控。监督厅以透明、专业和公正的方式进行调查。监督厅必须保护所收到的报告，防止未经授权的披露，并对它在履行监督职能时获得的信息保密。监督厅还拥有宽泛的酌处权，据以确定何种情况下不适宜获取信息。行使这一酌处权对于监督厅保护个人权利、防止报复以及保护本组织及其工作人员的信誉的义务至关重要。

15. 人力资源厅认识到对所有不当行为案件进行高质量和公正调查的价值，因此继续与监督厅一起培训非专业调查员，他们的名字在成功完成培训后列入名册。负责官员利用这一名册组建实况调查小组，调查监督厅提交给他们并经确定需要进行调查的事项。2023 年，人力资源厅举办了两期培训班。经过培训和列入名册的调查员可以使用调查员工具包，这为他们提供了有用的资源和实用指导。

各实体的互动和赋权

16. 负责官员在问责制框架中发挥重要作用。⁸ 担任实体首长并兼任负责官员的高级官员可参加上岗培训方案，这些方案旨在强调恪守行为标准和确保问责的重要性。通过指定的行为和纪律协调人以及行为和纪律小组为每个实体提供支助，这些协调人和小组通过行政法司的行政法司内联网平台接受培训并获得相关知识和资源。人力资源厅继续进一步提升行政法司内联网，以分享最佳做法和交流经验教训。

17. 秘书处所有实体都可使用不当行为/性剥削和性虐待风险管理工具包，⁹ 该工具包为管理不当行为风险提供指导和工具，旨在加强预防、问责和为受害者提供支持。该工具包是一个重要工具，有助于每个实体评估与收到不当行为报告相关的风险，采取措施提高联合国人员的认识。最近修订了工具包，以反映风险管理综合办法和更好地将数据分析用于决策。此外，部署前核心培训材料纳入了处理不当行为的内容，定期予以审查和更新，供部队和警察派遣国在向和平行动部署人员之前使用。

⁶ ST/AI/2017/1，第 5.5 节。

⁷ 如 ST/AI/2017/1 号行政指示第 sect.2.1(a)所界定。

⁸ 见纪律措施简编所载的调查和纪律程序直观列示。

⁹ 可查阅 https://conduct.unmissions.org/sites/default/files/risk_management_toolkit_aug_2024-public.pdf。

C. 确保追究工作人员不当行为的责任

18. 联合国总体问责制各个构成部分和每个领域(包括行为和纪律领域)取得的进展等方面信息载于不同报告。¹⁰ 本报告论述的是处理纪律事项的现有机制。

追究不当行为的责任

19. 通过纪律程序确定的不当行为通常导致采取纪律措施。本组织制定有强有力的纪律程序，以优化问责行动的效力和公正性，包括为此以一致和透明的方式实施纪律处罚。¹¹

20. 实施的纪律措施记录在本组织的人事记录中，包括“团结”系统内。因不当行为而离职的工作人员没有资格以定期任用方式被重新雇用，也没有资格担任咨询人或个体订约人。¹² 申请联合国职位者如是内部申请者需在填写个人简历时披露所受到的任何纪律处分，如是外部申请者，需披露是否曾是工作场所调查或类似行政程序的对象。这方面的不实陈述可能导致严重处罚，包括开除和离职。

21. 所有调查报告，包括监督厅编写的报告，都提供给相关实体首长，他们可以审查调查结果并用于管理工作人员行为和确保一个文明和正常运作的工作场所。¹³ 在此方面，秘书长关于应对歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权的公报明确规定，考绩，包括通过 360 度审查，可记录工作人员不遵守该公报各项原则的情形。¹⁴

追回资金

22. 工作人员细则 10.1(b)规定，对于被确定为属故意、鲁莽或严重疏忽的已证实不当行为案件，可采取追回资金的行政措施。本组织遭受的所有可计量损失都在适当情况下规定追回。下文按每类不当行为论述追回情况。

23. 向离职或前工作人员全额追回往往取决于最后应享福利是否足以用作追回资金。优先处理对本组织产生重大财务影响的案件。按照通常做法，启动纪律程序时，每个相关实体都将收到即将启动程序的通知，并被要求提供相关工作人员最新雇用状况。这有助于在工作人员可能在纪律程序进行到一半时辞职的情况下酌情及时扣留其最后的应享福利。在某些情况下，可暂不向联合国合办工作人员养恤基金送交必要文件，以推延离职偿金或应享养恤金权利的支付。

¹⁰ 关于问责制的第十三次进展报告(A/78/678)是这方面的最新报告。

¹¹ 纪律措施简编包括关于如何确定不当行为和如何评估具体措施的可称性的信息。

¹² 见 ST/AI/2013/1，第 3.9(d)节；ST/AI/2013/4，第 3.7(c)节。

¹³ 业绩管理是一个单独的机制，其目的不同于对不当行为的问责。因此，没有可靠的数据将纪律案件与工作人员业绩评级联系起来，从而无法分析趋势和统计数据。详情见纪律措施简编中的纪律事项行政框架概览 F 节。

¹⁴ ST/SGB/2019/8，第 3.6 节。

清白背景调查系统

24. 秘书处和联合国系统其他组织，包括联合国系统行政首长协调理事会(首协会)的大多数成员，将已证实的性骚扰以及性剥削和性虐待案件的涉案人员姓名和其他识别信息输入清白背景调查数据库，参与的各联合国实体可访问该数据库筛查应聘者。

25. 截至 2024 年 9 月 30 日，有 38 个联合国实体参加了清白背景调查系统，其中 30 个是首协会成员，8 个是非首协会成员。人力资源厅继续与唯一未参与的首协会成员即国际货币基金组织以及其他未参与的联合国系统组织接触，鼓励他们参与清白背景调查系统。人力资源厅还密切监测联合国各参与实体使用清白背景调查系统的情况，并定期与它们联系，以确保数据妥善输入、筛查工作始终如一。

26. 关于大会第 77/278 和 78/253 号决议，人力资源厅一直在努力扩大清白背景调查系统，以期将因性骚扰以及性剥削和性虐待以外的不当行为而离职或本将离职的人员纳入该系统。因此，清白背景调查数据库有所扩大，包含了另外两类不当行为：种族主义和种族歧视；性骚扰、性剥削和性虐待、种族主义和种族歧视以外的其他不当行为。计划于 2024 年 10 月在秘书处推出扩充版。2025 年，扩充版经证明切实有效后，人力资源厅将邀请所有实体参与。

离职后处罚

27. 工作人员在纪律程序结束之前离职不会导致不受处罚。如果符合本组织的利益，即便工作人员已离职，也将继续审理案件。此类离职后案件可能涉及离职时纪律程序仍在进行的情况或是所涉行为涉及严重不当行为或可能最后导致追回资金的情况。在此类情况下，邀请前工作人员参加离职后纪律程序，纪律程序的结果可能包括该工作人员若继续任职本应受到的任何处罚。这确保了无论工作人员离职与否，都能追究责任。

公务身份档案中附入说明

28. 若在纪律程序完成之前工作人员离职，并且没有继续进行离职后处罚程序，在此类情况下，可在前工作人员的公务身份档案中放入一份说明，显示该工作人员离职时尚有未决事项。¹⁵ 这是为了记录此事项，并在前工作人员重新加入本组织时确保问责。

29. 如果工作人员已辞职且不答复、拒绝或不接受配合任何调查和(或)离职后纪律程序的要求，则没有资格重获雇用。¹⁶ 这可以防止工作人员通过辞职逃避责任。在这种情况下，放入前工作人员公务身份档案中的说明将表明该工作人员不符合重获雇用的条件。¹⁷ 2023 年，有 27 个案件结案时在公务身份档案中放入了说明，其中 5 个提到相关人员没有资格重获雇用。

¹⁵ ST/AI/2017/1，第 9.7 和 9.8 节。

¹⁶ ST/AI/2013/1，第 3.9(d)节。

¹⁷ ST/AI/2017/1，第 9.9 节。

D. 确保刑事追责的机制

30. 本组织把针对联合国官员或特派专家提出的可信的犯罪行为指控移交会员国。关于本组织为提醒会员国有可能追究联合国官员和特派专家的刑事责任而采取的行动的更详细情况另行报告。¹⁸

三. 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间处置的已证实不当行为案件¹⁹

A. 歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权

31. 2023 年, 简编载列有 9 起歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权案件(编号 696-704)(见表 1)。

表 1
歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权案件的处置情况

结案处置	2019	2020	2021	2022	2023	共计
开除	1	—	—	1	—	2
离职	11	4	6	10	6	37
其他纪律措施	11	6	4	2	3	26
共计	23	10	10	13	9	65

32. 2023 年, 9 起案件中有 6 起(编号 699-704)涉及性骚扰。其中 4 起案子导致终止雇用涉案工作人员, 2 起导致降级一个职等及晋升资格推迟三年才予考虑。

33. 在 6 起性骚扰案件中, 所实施的处罚受到下列减轻和加重处罚因素的影响:

(a) 减轻处罚因素: 工作人员任职时间长, 包括在艰苦工作地点任职; 部分承认或较早承认行为; 有悔意、作出道歉; 工作地点因冠状病毒病(COVID-19)疫情而出现困难情况;

(b) 加重处罚因素: 涉案工作人员担有管理职责; 对本组织的声誉造成损害; 有多个受害人; 对受害人影响大; 属于叠加不当行为: 行为屡次发生。

34. 在 3 起非性骚扰案件中, 所实施的处罚受到下列减轻和加重处罚因素的影响:

(a) 减轻处罚因素: 工作人员任职时间长, 包括在艰苦工作地点任职; 据报行为发生时的工作环境不良; 工作地点因 COVID-19 疫情而出现困难情况;

(b) 加重处罚因素: 涉案工作人员资历较深; 不当行为具有叠加性质; 涉及与其他工作人员协调实施的不当行为; 企图隐瞒不当行为; 给本组织的声誉带来风险; 不顾事先警告而屡次发生不当行为。

¹⁸ 例如见 [A/79/189](#)。

¹⁹ 截至本报告提交之日, 摘要中所载信息准确无误。

35. 2023 年，此类别下三分之二的案件涉及并非在外地特派团的工作人员。此外，三分之二的案件涉及专业人员职等工作人员和 D-1 或以上职等高级管理人员(见表 2)。

表 2

歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权案件涉案工作人员的所在工作地点和职等

所在工作地点和职等	2019	2020	2021	2022	2023	共计
特派团						
D-1 及以上	—	2	—	—	—	2
专业人员	3	—	1	—	3	7
外勤事务人员	—	2	1	2	1	6
本国专业干事	1	—	1	—	—	2
一般事务人员	1	—	1	—	2	4
小计	5	4	4	2	6	21
非特派团						
D-1 及以上	3	1	1	5	2	12
专业人员	13	5	2	6	1	27
外勤事务人员	1	—	—	—	—	1
一般事务人员	1	—	3	—	—	4
小计	18	6	6	11	3	44
共计	23	10	10	13	9	65

36. 2023 年没有导致纪律处罚的种族主义或种族歧视案件。

B. 性剥削和性虐待

37. 2023 年，简编载列有 3 起性剥削和性虐待及相关行为案件(编号 763-765)。

38. 工作人员条例 10.1(b)将性剥削和性虐待特别列为严重不当行为。一经证实，将导致终止雇用，因为秘书长的零容忍政策要求在这些案件中采取严厉处罚措施(见表 3)。1 起案件(编号 765)涉及一名前工作人员，以“离职”类离职后处罚措施结案。

表 3

性剥削和性虐待以及相关行为案件的处置情况

结案处置	2019	2020	2021	2022	2023	共计
开除	2	2	1	2	1	8
离职	2	3	3	4	2	14
共计	4	5	4	6	3	22

39. 减轻处罚因素是：工作人员长期在艰苦工作地点工作；距不当行为发生时已有相当长时间。加重处罚因素是：有多个受害人；对受害人的影响的性质/严重性；不当行为具有叠加性质；行为屡次发生。

40. 2023 年，已证实的性剥削和性虐待案件全部发生在外地特派团，这与 2019 年以来观察到的情况一致。根据这一情况，本组织继续努力以外地特派团为特别重点，防止和处理这一严重不当行为。

C. 欺诈、失实陈述和虚假证明

41. 2023 年，简编载列有 36 起欺诈、失实陈述和虚假证明案件(编号：710-745)。
42. 在这 36 起案件中，21 起(约 58%)涉及提交虚假医疗保险报销单(编号 725-745)。5 起案件涉及导致不当支付应享福利的不当行为，例如不当支付教育补助金或抚养津贴和不带家属工作地点津贴(编号 710-714)；2 起案件涉及工作人员在向联合国提交工作申请时中列报虚假信息(编号 719 和 720)；8 起案件涉及其他欺诈行为，例如伪造联合国文件(编号 715-718 和 721-724)。
43. 此类案件通常表明涉案工作人员严重失节或严重不诚实，导致终止雇用(见表 4)。2023 年，32 起案件导致离职，在其中 8 起案件中给予了终止任用偿金。

表 4
欺诈、失实陈述和虚假证明案件的处置情况

结案处置	2019	2020	2021	2022	2023	共计
开除	—	—	—	1	—	1
离职	12	7	36	26	32	113
其他纪律措施	8	2	9	5	4	28
共计	20	9	45	32	36	142

44. 2023 年，在决定此类案件的处罚时考虑了以下的减轻和加重处罚因素：
- (a) 减轻处罚因素：较早承认行为；真诚道歉或有悔意；工作人员任职时间长，包括在艰苦工作地点任职；COVID-19 疫情对工作人员纠正自身不当行为的能力的影响；工作人员自愿退还不当获得的款项；并未获得经济利益；
- (b) 加重处罚因素：工作人员身处受信任职位；不当行为以有组织的方式发生；不当行为有前科或屡次发生；本组织蒙受财务损失数额达；企图掩盖不当行为；属于叠加不当行为；对本组织的声誉造成损害。

45. 在有可能追回资金的情况下，有 5 起案件(编号 710、715、717、726 和 742)是在工作人员离职后追究责任。在 4 起案件(编号 710、717、726 和 742)中，离职后处罚至少是离职。
46. 2023 年，72%的案件发生在外地特派团，其中约 85%的案件涉及一般事务工作人员(见表 5)。

表 5
欺诈、失实陈述和虚假证明案件涉案工作人员的所在工作地点和职等

所在工作地点和职等	2019	2020	2021	2022	2023	共计
特派团						
专业人员	2	3	2	5	1	13
外勤事务人员	3	1	1	3	2	10
本国专业干事	2	—	—	2	1	5
一般事务人员	7	4	40	14	22	87
小计	14	8	43	24	26	115
非特派团						
专业人员	1	1	—	2	2	6
本国专业干事	—	—	—	—	2	2
一般事务人员	5	—	2	6	6	19
小计	6	1	2	8	10	27
共计	20	9	45	32	36	142

47. 在 16 个案件中，计算了财务损失并具体规定了应追回的资金数额(编号 710、712-714、726、728、732、733、735、737-739 和 741-744)。应追回资金共计 514 379.47 美元，截至 2024 年 9 月 30 日，226 706.34 美元(44%)已追回。

D. 未经许可的外部活动和利益冲突

48. 2023 年，简编载列有 11 起未经许可的外部活动和利益冲突案件(编号 746-756)。

49. 2023 年，此类别下的大部分案件与利益冲突相关，涉及未经许可的外部活动、招聘或采购或其他有损工作人员诚信的行为。所有这些案件都导致终止雇用(见表 6)。

表 6
未经许可的外部活动和利益冲突案件的处置情况

结案处置	2019	2020	2021	2022	2023	共计
离职	—	3	3	2	8	16
其他纪律措施	5	2	1	3	3	14
共计	5	5	4	5	11	30

50. 在此类案件中考虑了以下的减轻和加重处罚因素：

(a) 减轻处罚因素：工作人员任职时间长；涉案工作人员的职能有难度；COVID-19 疫情带来影响；工作人员患病/残疾；距不当行为发生之时已有相当长时间；较早承认不当行为；有真诚悔意；解决事项所需时间长；

(b) 加重处罚因素：工作人员资历较深；企图隐瞒不当行为、不当行为屡次发生/具有叠加性质；使本组织声誉受损/财务受损；不当行为以有组织的方式发生；行为具有操纵/欺骗性质；涉案工作人员以往有纪律记录；无视指示。

51. 2023 年，发生在非特派团工作地点的案件略多于发生在特派团工作地点的案件(见表 7)。

表 7
未经许可的外部活动和利益冲突案件涉案工作人员的所在工作地点和职等

所在工作地点和职等	2019	2020	2021	2022	2023	共计
特派团						
D-1 及以上	—	—	—	1	—	1
专业人员	—	1	2	—	2	5
外勤事务人员	1	—	1	1	1	4
本国专业干事	—	1	—	—	—	1
一般事务人员	1	1	—	—	1	3
小计	2	3	3	2	4	14
非特派团						
D-1 及以上	—	—	1	—	2	3
专业人员	2	1	—	1	3	7
一般事务人员	1	1	—	2	2	6
小计	3	2	1	3	7	16
共计	5	5	4	5	11	30

52. 在 1 起案件(编号 753)中具体规定应追回财务损失 60 000.00 美元。截至 2024 年 9 月 30 日，尚未追回任何款项。

E. 采购违规行为

53. 2023 年，简编载列有 5 起采购违规行为案件(编号 766-769)，其中 2 起案件相互关联，因此被归入同一编号。

54. 伪造记录属于严重缺乏诚信行为，应处以离职(见表 8)。

表 8
采购违规行为案件的处置情况

结案处置	2019	2020	2021	2022	2023	共计
开除	—	—	—	—	2	2
离职	1	—	1	2	2	6
其他纪律措施	4	1	—	1	1	7
共计	5	1	1	3	5	15

55. 在此类案件中考虑了以下的减轻和加重处罚因素：

(a) 减轻处罚因素：在本组织任职时间长；工作人员的职等不涉及采购职责；行为对本组织业务的影响较小；工作人员为减轻财务损失作出了努力；

(b) 加重处罚因素：工作人员资历较深；工作人员身处受信任的职位；涉案工作人员以往有纪律记录；给本组织带来财务损失；不当行为屡次发生/具有叠加性质；对本组织的声誉造成损害；企图掩盖不当行为。

56. 在 4 起案件中具体规定了应追回的财务损失。截至 2024 年 9 月 30 日，在确定应追回的 223 170.00 美元中已追回 192 570.00 美元(86%)。

57. 在涉案工作人员的所在工作地点或职等方面没有发现明显的趋势(见表 9)。

表 9
采购违规行为案件涉案工作人员的所在工作地点和职等

所在工作地点和职等	2019	2020	2021	2022	2023	共计
特派团						
专业人员	1	—	—	—	1	2
外勤事务人员	1	—	—	—	1	2
本国专业干事	—	—	1	—	—	1
一般事务人员	—	—	—	2	—	2
小计	2	—	1	2	2	7
非特派团						
专业人员	3	—	—	—	1	4
本国专业干事	—	1	—	—	—	1
一般事务人员	—	—	—	1	2	3
小计	3	1	—	1	3	8
共计	5	1	1	3	5	15

F. 盗窃和挪用

58. 2023 年，简编载列有 5 起盗窃和挪用案件(编号 705-709)。

59. 此类不当行为案件往往导致终止雇用(见表 10)。大多数案件发生在外地特派团(见表 11)。

表 10
盗窃和挪用案件的处置情况

结案处置	2019	2020	2021	2022	2023	共计
开除	—	—	—	1	—	1
离职	16	3	4	1	5	29
共计	16	3	4	2	5	30

表 11
盗窃和挪用案件涉案工作人员的所在工作地点和职等

所在工作地点和职等	2019	2020	2021	2022	2023	共计
特派团						
一般事务人员	14	2	4	1	5	26
小计	14	2	4	1	5	26
非特派团						
专业人员	1	—	—	—	—	1
一般事务人员	1	1	—	1	—	3
小计	2	1	—	1	—	4
共计	16	3	4	2	5	30

60. 减轻处罚因素包括：工作人员任职时间长，包括在艰苦工作地点任职；较早承认不当行为。加重处罚因素包括：不当行为屡次发生；工作人员所处职位使其更应谨慎负责；无视紧急情况下的业务需要。

G. 辱骂和人身攻击

61. 2023 年，简编载列有 6 起辱骂和人身攻击案件(编号 757-762)。

62. 此类不当行为往往从根本上违背了《联合国宪章》。2023 年有 5 起案件(编号 758-762)导致离职(见表 12)，其中 2 起(编号 758 和 760)属于“离职”类离职后处罚。

表 12
辱骂和人身攻击案件的处置情况

结案处置	2019	2020	2021	2022	2023	共计
开除	—	1	—	—	—	1
离职	1	3	1	3	5	13
其他纪律措施	2	2	1	1	1	7
共计	3	6	2	4	6	21

63. 减轻处罚因素包括：不当行为系一时冲动采取的鲁莽行动；已向受害人道歉；长时间在特派环境中任职。加重处罚因素包括：不当行为屡次发生/具有叠加性质；有多个受害人；给本组织声誉造成损害；扰乱公务；工作人员所处职位使其更应谨慎负责；对受害人造成伤害；故意无视指示。

64. 2023 年，此类案件全部涉及外地特派团工作人员(见表 13)。

表 13

辱骂和人身攻击案件涉案工作人员的所在工作地点和职等

所在工作地点和职等	2019	2020	2021	2022	2023	共计
特派团						
D-1 及以上	—	—	—	1	2	3
专业人员	1	2	—	—	—	3
外勤事务人员	1	—	1	1	2	5
一般事务人员	—	1	1	1	2	5
小计	2	3	2	3	6	16
非特派团						
专业人员	—	2	—	1	—	3
一般事务人员	1	1	—	—	—	2
小计	1	3	—	1	—	5
共计	3	6	2	4	6	21

65. 有一个案件还涉及另一类不当行为，计算有财务损失 9 417.00 美元，已全部追回(编号 762)。

H. 滥用财产

66. 2023 年，简编载列有 2 起滥用财产案件(编号 770 和 771)，这 2 起案件均发生在特派团环境中并导致离职。

67. 减轻处罚因素包括：工作人员在本组织任职时间长；较早承认不当行为。加重处罚因素包括：工作人员身处受信任职位；不当行为具有叠加性质；对本组织声誉和业务造成损害。

68. 在 1 起案件中，计算有财务损失 226.17 美元，已全部追回(编号 771)。

I. 不适当行为或扰乱行为

69. 2023 年，简编载列有 4 起不适当行为或扰乱行为案件(编号 772-775)。

70. 处罚因每个案件的具体事实而有所不同，包括离职。减轻处罚因素包括：工作人员任职时间长，包括在艰苦工作地点任职；较早承认不当行为；为减轻行为后果作出了努力。加重处罚因素包括：不当行为屡次发生/具有叠加性质；无视指示；扰乱本组织的业务。

J. 未履行财务披露义务

71. 2023 年，简编载列有 1 起未履行财务披露义务的案件，导致“书面训斥”类离职后处罚(编号 776)。

四. 关于案件处理和处置、包括申诉的数据

A. 在本报告所述期间结案的案件

72. 所有提交人力资源厅采取适当行动的案件都经过严格审查；只有那些有充分证据且需要对工作人员采取纪律措施的案件才通过纪律程序予以追究。如果审查结果显示证据不足或无需采取纪律行动，则不将案件作为纪律事项予以追究。在这种情况下，涉及前工作人员的事项如果不值得采取离职后处理程序，则在该工作人员的公务身份档案中放入一份说明，申明该工作人员离职时尚有未决事项，并要求相关单位在该前工作人员申请重新加入联合国系统时与人力资源厅联系。

73. 对于离职后仍需追究的案件，将征求该前工作人员的意见，并进行彻底审查，以查明案件事实，确定是否需采取纪律行动。如果工作人员在意见中对所涉行为作出令人满意的解释，则无论是否采取行政和(或)管理措施，案件都将结案。如未作出解释或经过审慎的相称性评估后认为解释不能令人满意，则实施纪律处罚。

74. 表 14 载有在本报告所述期间和过去 4 年中的结案数量和处置情况的信息，其中包括未导致采取纪律措施的案件。

表 14
本年度和过去 4 年的案件处置情况

结案处置	2019	2020	2021	2022	2023
纪律措施	78	46	84	72	82
开除	3	3	2	6	3
离职、给予通知或给予补偿金以代替通知、给予或不给予终止任用偿金	44	25	61	50	63
其他纪律措施	31	18	21	16	16
以行政/管理措施结案	7	13	16	3	9
无措施结案	8	1	3	2	5
未作为纪律事项追究	19	12	14	15	11
以在公务身份档案内放入说明的方式结案：工作人员在案件移交人力资源厅之前离职，或在案件移交人力资源厅之后但在纪律程序结束之前离职	29	23	35	21	27
其他	3	6	4	10	1
共计处置项数	144	101	156	123	135^a
其他结案 ^b	2	4	9	3	3
结案总数	146	105	165	126	138

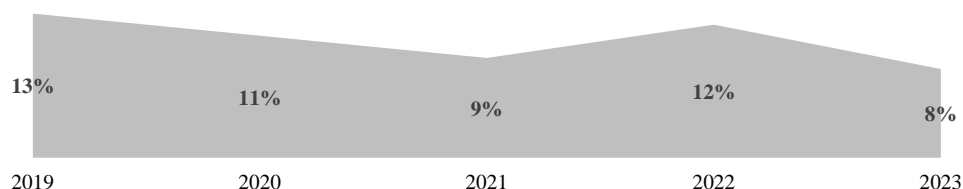
^a 虽然有 135 项处置，但有 3 项处置审结了 6 个案件：两项离职处罚以及一项训斥并降级和推迟晋升的处罚共使 6 个案件结案。2023 年共结案 138 起。

^b 有些处置审结了 1 起以上的案件。

75. 2023 年期间结案的 138 起案件中 11 起(8%)未作为纪律事项予以追究。这与前 4 年期间所记录的比例(9%至 13%)相符(见图一)。

图一

未作为纪律事项追究的案件百分比



76. 2023 年，有 5 起作为纪律事项追究的案件在没有采取行动的情况下结案，有 9 起案件以行政或管理行动结案。如此结案的原因各不相同，但一般是由于在纪律程序中披露了相关信息，影响了对证据的总体评估和采取纪律措施的必要性。

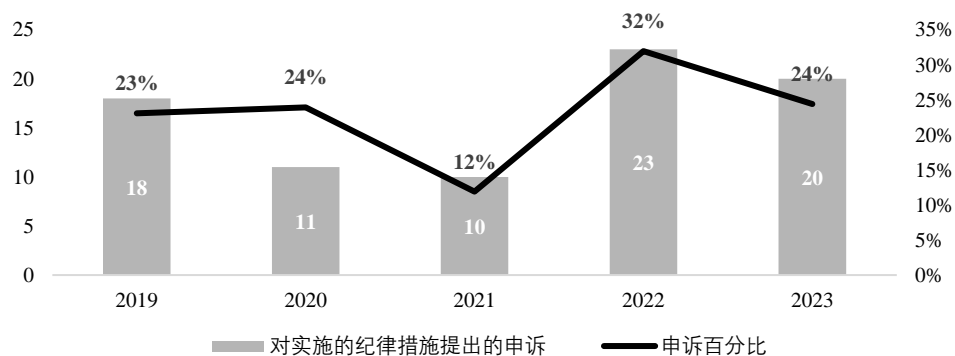
77. 如果案件以不采取任何行动方式结案，在不违反工作人员条例 1.2(i)的情况下可应要求向被指控实施歧视、骚扰(包括性骚扰)或滥用职权行为的工作人员提供案件结果说明，供向第三方披露。²⁰ 由于每年此类结案很少，而且纪律程序具有保密性，因此收到的提供此类说明要求很少。此外，如果工作人员故意虚假举报另一名工作人员的歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权行为，则作为可能的失当行为提交监督厅。²¹ 这为错误指控提供了补救措施，并进一步保护了程序的完整性。

B. 对纪律措施的申诉

78. 工作人员可向争议法庭提出对采取纪律措施决定的异议。自 2019 年以来，导致实施纪律措施的案件中有 12%至 32%被提起申诉。2023 年，实施的 82 项处罚中有 20 项被提起申诉，约占总数的 24%(见图二)。

图二

就 2019 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期间实施的纪律措施提出的申诉



²⁰ ST/SGB/2019/8，第 5.5(j) 节。

²¹ 同上，第 5.5(k) 节。

79. 下文提供了关于这 20 项申诉的更多详情(见表 15)。

表 15

按简编编号列示的 2023 年已处置案件截至 2024 年 9 月 30 日的申诉情况

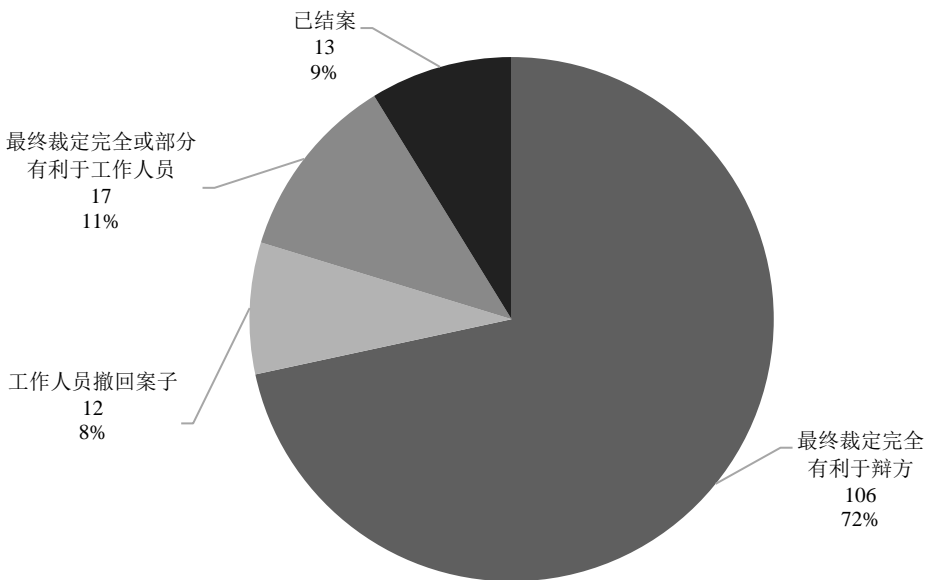
不当行为类别	申诉-胜诉	申诉-败诉	申诉-已解决	争议法庭 待审	上诉法庭 待审
歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权	697 ^a 和 698 ^a		701	700 和 702-704	696
欺诈、失实陈述和虚假证明	727	711		714 和 730	
未经许可的外部活动和利益冲突	754			749 和 751	
采购违规行为	769			766	
辱骂和人身攻击	762 ^a		759	761	

^a 截至 2024 年 9 月 30 日，向联合国上诉法庭提出上诉的最后期限尚未到期。

80. 图三提供信息，说明就 2009 年 7 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期间实施的纪律措施向争议法庭和上诉法庭提出异议的最终结果。

图三

对 2009 年 7 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期间实施的纪律措施提出的申诉截至 2024 年 9 月 30 日的处置情况

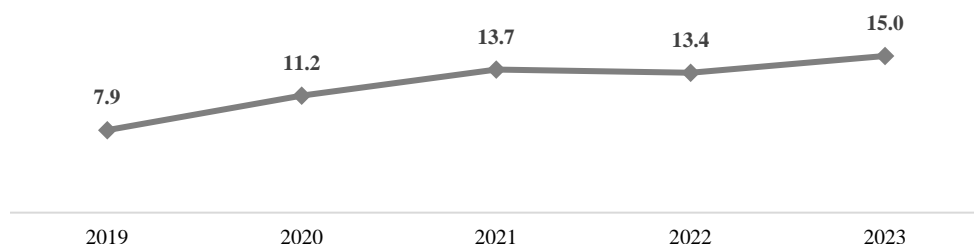


C. 案件处置所用时间

81. 2023 年结案的 138 起案件的平均处置时间为 15 个月，较 2022 年所需时间(13.4 个月)增加 1.6 个月(见图四)。时间增加的原因在于案件处置率提高，有些案件早在 2020 年收到，于 2023 年结案。

图四
本年度和过去 4 年的案件处置平均用时

(月)



82. 2009 年至 2019 年期间每年收到的平均案件数约为 135 起。然而，2020 年(184 起-自 2009 年以来最多)和 2021 年(175 起)收到的案件数大幅增加，截至 2024 年 9 月 30 日，除 5 起案件，其他都已结案。这一趋势在 2023 年持续，该年内收到 180 起案件。截至 2024 年 10 月 31 日，已收到 203 起案件。

83. 此外，以往对案件处置时间产生影响的多重因素在 2023 年也产生了影响。

工作人员更替

84. 2023 年，工作人员流动数仍处于高位。一名法律干事离开了处理移交纪律案的团队，使 2020 年至 2023 年这 4 年期间离开该团队的法律干事总数达 10 人。2023 年年底在该团队工作的 15 名法律干事中有 7 人是在该年新加入团队。工作人员更替对案件处置率产生不利影响，因为这意味着需要将案件重新分配给新法律干事，而这些法律干事在初期可能并不完全熟悉人力资源厅如何处理纪律事项或案件具体情况。新法律干事需要接受培训，这需要资源和时间。

彼此竞争的优先事项

85. 2023 年的处罚申诉案件数仍然相对较高。尽管 2023 年的申诉数少于 2022 年(20 起对 23 起)，但仍较 2021 年(10 起)增加一倍。

86. 此外，自 2022 年以来，还发生了大量涉及纪律案件相关行政决定的诉讼，因此由处理此类案件的团队负责处理。

87. 原因在于对扣留最后应享福利或推迟向养恤基金提交养恤金核准文件的决定提出质疑的案件日益增加，这些决定涉及有待调查或进行纪律程序、据称的虚假医疗保险索偿案，旨在努力确保追回财务损失。虽然这些申诉没有反映于上文第四.B 节，但它们大幅增加了工作重负，对纪律案件的处理率产生不利影响。²² 2022 年，有 27 项临时措施申请或动议寻求暂停执行有争议的决定。2023 年，收到并处理了 11 项申请。

²² 例如，一个扣留最后应享福利的事项可能引发多起诉讼案，首先是管理当局评价请求，往往同时还要求在管理当局评价之前暂缓采取行动，然后是向争议法庭提出申请，而这往往同时还要求在诉讼结束前采取临时措施暂缓执行有争议的决定。

证据审查的复杂性

88. 对调查期间收集的证据进行仔细、彻底的审查，这对于管理诉讼相关风险至关重要。大多数移交的案件都是复杂案件。2023 年，收到的 180 起案件中有 61 起(约 34%)涉及失实陈述和虚假证明；38 起案件(21%)涉及歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权。再加上可用于处理复杂和严重案件的有经验法律干事人数少，每年收到的案件中复杂案件较多也对近年来的案件处理率产生了不利影响。

D. 缩短案件处置时间的措施

89. 2023 年 5 月，作为旨在量化总体案件处理能力及确定有待改进领域的试点项目的部分工作，确定了 11 起复杂程度不同的案件优先处理。被指派处理试点案件的法律干事报告了他们处理案件所用工作时数，并指出了任何延迟的原因。

90. 这 11 个案件平均在 7.4 个月内结案。相比之下，2023 年的平均案件处置时间，包括试点案件的处置时间为 15 个月。

91. 下文按处置类别列示了平均处置时间(见表 16)。

表 16
按处置类别列示的试点案件平均处置时间

结案处置	案件数	平均处置时间(月)
未作为纪律事项追究	2	6.5
离职	3	5.7
其他纪律措施	5	8.2
档案中放入说明	1	10.4

92. 在导致纪律处罚的8起案件中，从案件分派到向工作人员发出正式不当行为指控平均需时 2.9 个月，从收到工作人员的意见到人力资源厅提交最后处置建议平均需时 2.6 个月。8 起案件的总处理用时平均为 7.26 个月。

93. 在工作人员一次或多次请求延长就不当行为指控提出意见的时间并获得批准的情况下，案件的平均处置时间为 8.9 个月。延期情况下收到意见平均多花两个月时间，而没有延期的案件平均需 0.9 个月。

94. 涉及歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权等被禁行为的案件往往比其他类不当行为需要更多时间来处理。同样，听取这些案件的涉案工作人员的意见也需要更多时间(见表 17)。

表 17
按导致处罚的试点案件类别列示的平均处置时间

导致处罚的案件类别	案件数	平均处置时间	处理案件 平均用时	收到意见 平均所需时间
被禁行为	3	9.5 月	21.7 天 (151.8 小时)	2.0 月
其他类不当行为	5	5.9 月	13.2 天 (92.5 小时)	1.3 月

95. 据报，与申诉有关的活动，包括书面呈件和争议法庭听证，是推延的主要原因。处理导致处罚的 8 起试点案件的法律干事报告指出，申诉所用天数从 6.5 天到 54 天不等，共计 236 天，平均 29.5 天。

96. 调查报告的实质内容也是需要更多时间完成审查进程的原因之一。5 名法律干事报告了需要调查员、管理人员或人力资源合作伙伴提供补充信息的问题。在这 5 个案件中共提出了 16 项请求。在一个案件中，花了 77 天才收到对 5 项澄清请求的答复，使案子得以结案。在另一起未采取任何行动而结案的案件中，获得所有必要信息花了 29 天。

97. 从被列为优先事项的试点案件的平均处置时间与 2023 年总体案件处置时间之间的差距来看，移交人力资源厅处理的纪律案件数显然远远超过可据以为案件处理设定现实和可实现的目标指标的可用资源。一旦有足够的训练有素的人力资源来处理增加的工作量，就可以利用试点项目期间收集的数据来制定目标指标。

98. 与此同时，为提高案件处理率采取了以下措施。

(a) 减少诉讼：正在努力减少提起诉讼的纪律事项数目。例如，对于通常会受到质疑的诸如安排工作人员休无薪行政假等临时措施，仅在最严重情况下才予以追究。此外还探讨了在适当情况下实施“协议处罚”的可能性。这可节省资源，否则这些资源可能要用于在内部司法系统中为有争议的决定进行辩护。协议处罚办法还为工作人员提供了程序结果方面一定程度的确定性，在一些情况下可能导致程度较轻、但仍在本组织可接受的合理范围内的处罚。2023 年有 4 起案件以协议处罚结案(编号 705、713、729 和 750)；

(b) 增强调查能力：对调查人员的调查结果作出反馈。人力资源厅继续与调查实体协商和协调，以提高调查报告的质量和效用。

五. 2023 年人力资源厅收到的案件

99. 2023 年，共有 180 起新案件被移交人力资源厅，以便采取可能的纪律措施，这几乎是 2022 年所收案件数的两倍。预期这一趋势将持续下去。截至 2024 年 9

月 30 日，2024 年已收到 165 起新案件，2024 年 10 月又收到 38 起案件，使截至 2024 年 10 月 31 日的所收案件总数达 203 起，创历史新高(见图五)。

图五
本年度和过去 4 年及截至 2024 年 9 月 30 日止 9 个月内收到的案件数

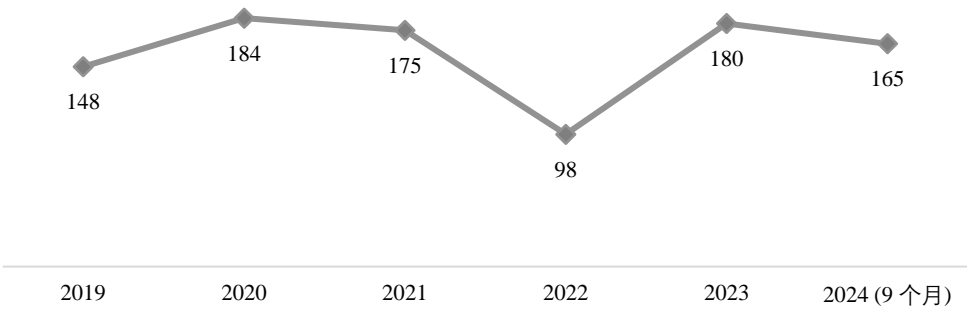


表 18
按不当行为类别列示的本年度和过去 4 年及截至 2024 年 9 月 30 日止 9 个月内收到的案件数

不当行为类别	2019	2020	2021	2022	2023	2024(9 个月)
滥用职权、骚扰(包括性骚扰)和歧视	35	37	32	18	38	47
攻击和虐待行为	6	7	10	6	8	12
利益冲突	—	—	2	2	5	1
未履行私人义务	1	—	1	1	1	1
知情不报/不合作	4	3	3	1	2	1
未履行财务披露义务	—	1	1	5	2	4
不适当行为或扰乱行为	8	11	5	4	2	8
失实陈述和虚假证明	36	79	66	28	61	57
滥用信息和通信技术(信通技术)资源/ 与计算机有关的不当行为	4	7	1	9	3	—
滥用职务/职位/知识	—	—	—	—	—	1
滥用联合国财产	—	2	9	1	7	6
采购违规行为	4	5	7	3	5	—
报复	3	—	—	1	2	—
性剥削和性虐待	6	11	10	2	7	9
盗窃/擅自拿走	11	5	3	6	13	6
未经许可从事外部活动	18	8	14	8	19	12
违反当地法律	3	—	3	2	—	—
其他	9	8	8	1	5	—
共计	148	184	175	98	180	165

100. 收到的涉及外地特派团的案件所占比例从 2022 年的 51%增至 2023 年的 62.8%(见图六)。增加的原因在于涉及外地特派团工作人员的失实陈述、虚假证明和盗窃/擅自拿走等类案件数增加。这一趋势似乎在 2024 年延续。2024 年 1 月 1 日至 9 月 30 日期间，收到的案件中有 69.1%涉及外地特派团工作人员。

图六
收到的涉及外地特派团工作人员的案件占比

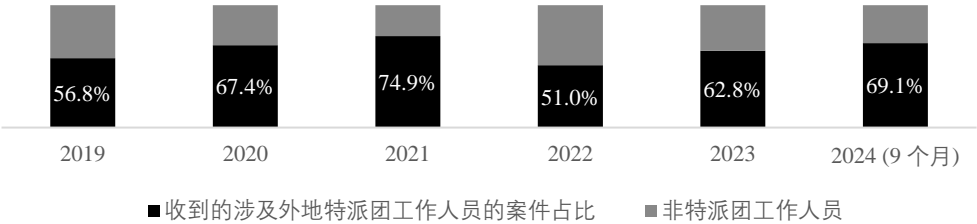
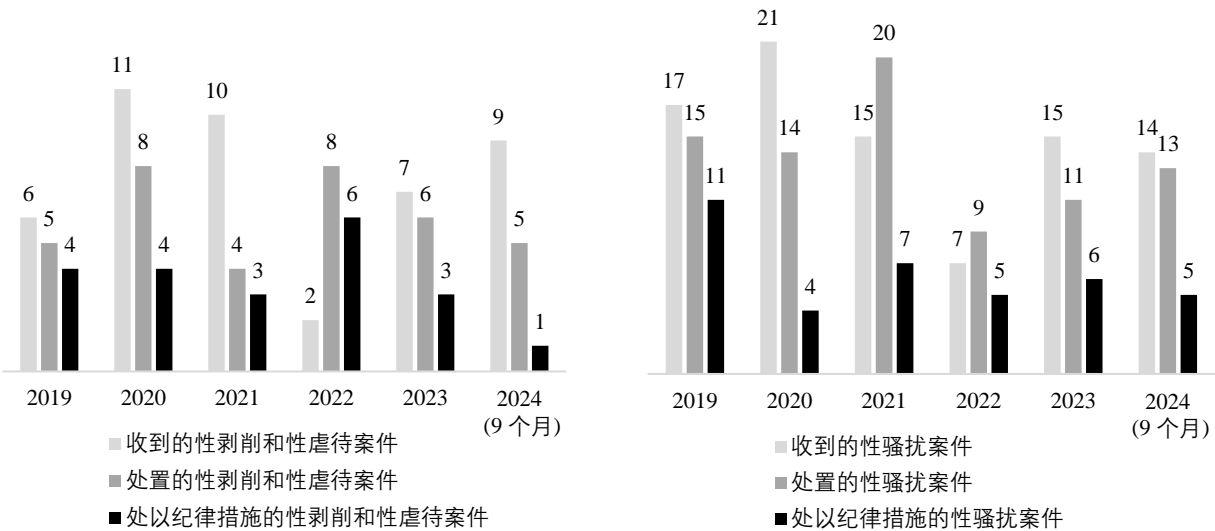


表 19
按工作地点和不当行为类别列示的 2023 年所收案件

不当行为类别	特派团	非特派团
滥用职权、骚扰(包括性骚扰)和歧视	17	21
攻击和虐待行为	5	3
利益冲突	5	—
未履行私人义务	—	1
知情不报/不合作	—	2
未履行财务披露义务	1	1
不适当行为或扰乱行为	1	1
失实陈述和虚假证明	46	15
滥用信通技术资源/与计算机有关的不当行为	—	3
滥用联合国财产	3	4
采购违规行为	5	—
报复	—	2
性剥削和性虐待	5	2
盗窃/擅自拿走	13	—
未经许可从事外部活动	10	9
其他	2	3
共计	113	67

101. 2023 年，涉及性剥削和性虐待的案件数没有显著变化。2023 年收到和处置的性骚扰案件数多于 2022 年(见图七)。截至 2024 年 9 月 30 日的 2024 年数据呈现类似趋势。

图七
收到和处置的涉及性剥削和性虐待及性骚扰的案件数



102. 2024 年 1 月 1 日至 9 月 30 日期间已处置 138 起案件(见表 20)。

表 20
2024 年 1 月 1 日至 9 月 30 日期间结案的案件处置情况

处置情况	数目
开除	1
离职、给予通知或给予补偿金以代替通知、给予或不给予终止任用偿金	32
其他纪律措施	22
行政措施	16
无措施结案	2
未作为纪律事项追究	9
工作人员在案件移交人力资源厅之前离职，或在案件移交人力资源厅之后但在纪律程序结束之前离职	51
其他	—
共计	133 ^a

^a 虽然有 133 项处置，但有 5 项处置使 10 个案件结案。在这 9 个月期间共有 138 起案件结案。

六. 可能的犯罪行为

103. 大会第 59/287 号决议请秘书长在不当行为和(或)犯罪行为已获证实的案件中迅速采取行动，并向会员国通报已采取的行动。在本报告所述期间，向会员国移交了 10 起对联合国官员或特派专家提出可信的犯罪行为指控的案件。

104. 10 个案件中有 9 起已提请人力资源厅注意，以便采取适当行动。在这 9 起案件中，2 起已于 2023 年结案，其中 1 起导致采取纪律措施。其他 7 起案件在本报告所述期间结束时尚未结案。

七. 结论

105. 秘书长请大会表示注意到本报告。

附件

2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间处以纪律措施的案件摘要

编号	说明	处置情况
歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权		
696	一名工作人员对几名下属进行骚扰并滥用职权。有多个加重处罚因素和一个减轻处罚因素。	降级，晋升资格三年内暂不予考虑，并采取行政措施。
697	一名工作人员对一名初级工作人员进行工作场所骚扰并滥用职权。该工作人员而且还未经授权泄露机密信息，并从事未经许可的外部活动。有加重处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，并给予终止任用偿金。
698	一名工作人员与其他工作人员一起对一名初级工作人员实施虐待行为。该工作人员伙同其他工作人员未经授权披露敏感信息，并使用不当语言描述其他工作人员。有减轻和加重处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。
699	一名工作人员对两名下属工作人员进行性骚扰。有多个加重处罚因素和一个减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。该工作人员姓名被输入清白背景调查系统。
700	一名工作人员对两名工作人员进行性骚扰。有一个减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。该工作人员姓名被输入清白背景调查系统。
701	一名工作人员对一名下属实施多种骚扰行为，包括性骚扰，并滥用职权。有加重和减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。该工作人员姓名被输入清白背景调查系统。
702	一名工作人员对联合国人员进行性骚扰。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。该工作人员姓名被输入清白背景调查系统。
703	一名工作人员在办公室拥抱和亲吻一名下属，对该下属进行性骚扰。有加重和减轻处罚因素。	降级，晋升资格三年内暂不予考虑。
704	一名高级工作人员对一名下属发表不恰当的性言论，对另一名下属进行人身恐吓，并猥琐注视其他工作人员。有加重和减轻处罚因素。	降级，晋升资格三年内暂不予考虑，并采取行政措施。
盗窃和挪用		
705	一名工作人员未经另一名工作人员许可而使用后者的私家车和身份证从联合国特派团取走燃料。有一个加重处罚因素和多个减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，并给予终止任用偿金。
706	一名工作人员试图在未经许可的情况下拆除属于本组织的轮胎。有一个加重处罚因素和一个减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。

编号	说明	处置情况
707	一名工作人员试图在未经许可的情况下将联合国所属装备搬出联合国大院。有一个减轻处罚因素和多个加重处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。
708	一名工作人员拿走另一名工作人员的钱包。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。
709	一名工作人员未经许可拿走属于本组织的空气过滤器，并试图将它从联合国房地搬走。有一个减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，并给予终止任用偿金。
欺诈、失实陈述和虚假证明		
710	一名工作人员提交虚假的特殊教育补助金补贴申请。有一个减轻处罚因素和一个加重处罚因素。	“离职”类离职后处罚。具体规定追回资金 256 090.05 美元。
711	一名工作人员领取一名子女的抚养津贴，而另一名工作人员同时领取同一子女的抚养津贴。有多个加重处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，并给予终止任用偿金。
712	一名工作人员向本组织提交与抚养补助金相关的虚假信息，并从事未经许可的外部活动。有一个减轻处罚因素和一个加重处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，并给予终止任用偿金。具体规定追回资金 2 442.57 美元。
713	一名工作人员与其配偶在不带家属工作地点共同生活一段时间，在此期间该工作人员领取了不带家属服务津贴。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。具体规定追回资金 49 556.89 美元。
714	一名工作人员未披露其居留身份和国籍变更，提交了虚假申请并领取了该工作人员不再享有的应享福利。有加重和减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。具体规定追回资金 130 954.53 美元。
715	一名工作人员指示一名下属编写一份报告，其中载有关于涉及联合国车辆的一次事件的虚假信息，并在报告上签字供提交联合国以外的单位。有多个减轻处罚因素，没有加重处罚因素。	“降级，晋升资格一年内暂不予考虑”的离职后处罚。
716	一名工作人员在试图获得贷款时编制并向放贷者提供了看似由一名前主管授权和签署的文件，尽管这些文件并未由据称的人授权或签署。有减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，并给予终止任用偿金。
717	一名工作人员伪造就业情况证明，并提交该信作为贷款申请的辅助文件。有一个加重处罚因素。	“离职”类离职后处罚。
718	一名工作人员篡改一份正式文件并用于支持贷款申请。有加重和减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。
719	一名工作人员在求职申请中提交了与以前就业情况有关的虚假信息。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。

编号	说明	处置情况
720	一名工作人员在求职申请中提交了与学历有关的虚假信息。该工作人员还向调查人员提供了伪造的文件。有若干加重处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。
721	一名工作人员不正当地获取另一名工作人员为完成培训计划所需完成的任务提交的答案并作为自己的工作结果提交。有多个减轻处罚因素。	书面训斥，处以相当于一个月净基薪的罚款。
722	一名工作人员允许另一名工作人员为自己完成强制性培训。有减轻处罚因素。	书面训斥。
723	一名工作人员未能妥善说明付给该工作人员以支付给培训参与者的款项的下落，并知情提交虚假文件，要求全额报销所支付的款项。有加重和减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。
724	一名工作人员误导他人，使他们相信该工作人员可以为他们的签证申请提供便利，以换取金钱，并从这些人那里收取金钱。有加重和减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金，并处以相当于两个月净基薪的罚款。
725	一名工作人员提出虚假的医疗保险索赔。有一个减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。
726	一名工作人员提出虚假的医疗保险索赔。有一个减轻处罚因素和一个加重处罚因素。	“离职”类离职后处罚。具体规定追回资金 5 833.45 美元。
727	一名工作人员提出虚假的医疗保险索赔。有一个减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。
728	一名工作人员提出虚假的医疗保险索赔。有一个减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。具体规定追回资金 5 647.14 美元。
729	一名工作人员提出虚假的医疗保险索赔。有若干减轻处罚因素。	降职，晋升资格一年内暂不予考虑，并处以一个月净基薪的罚款。
730	一名工作人员提出虚假的医疗保险索赔。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。
731	一名工作人员提出虚假的医疗保险索赔。这名工作人员还准备了虚假文件，以方便申请利用联合国航班运送非联合国人员。有一个减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。
732	一名工作人员提出虚假的医疗保险索赔。有一个减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。具体规定追回资金 1 475.00 美元。
733	一名工作人员提出虚假的医疗保险索赔。有一个减轻处罚因素和一个加重处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。具体规定追回资金 6 209.00 美元。
734	一名工作人员提出虚假的医疗保险索赔。有多个减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，并给予终止任用偿金。

编号	说明	处置情况
735	一名工作人员提出虚假的医疗保险索赔。有一个减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。具体规定追回资金 1 944.00 美元。
736	一名工作人员提出虚假的医疗保险索赔。有多个减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。
737	一名工作人员提出虚假的医疗保险索赔。有一个减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。具体规定追回资金 1 146.00 美元。
738	一名工作人员提出虚假的医疗保险索赔。而且该工作人员未配合调查。有一个减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。具体规定追回资金 1 550.50 美元。
739	一名工作人员提出虚假的医疗保险索赔。有一个减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。具体规定追回资金 1 378.00 美元。
740	一名工作人员提出虚假的医疗保险索赔。有减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，并给予终止任用偿金。
741	一名工作人员提出虚假的医疗保险索赔。有一个减轻处罚因素和一个加重处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。具体规定追回资金 5 485.55 美元。
742	一名工作人员提出虚假的医疗保险索赔。有若干减轻处罚因素。	“离职”类离职后处罚。具体规定追回资金 2 910.20 美元。
743	一名工作人员在知情情况下将其配偶的医疗保险卡交给另一人，让并未参加联合国医疗保险计划的此人接受治疗。有多个减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，并给予终止任用偿金。具体规定追回资金 71.00 美元。
744	一名工作人员在知情情况下将自己的医疗保险卡交给未参加联合国医疗保险计划的他人供接受治疗。有减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，并给予终止任用偿金。具体规定追回资金 41 685.59 美元。
745	一名工作人员在知情情况下允许他人使用该工作人员的医疗保险账户提交虚假的医疗保险索赔。有减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，并给予终止任用偿金。

未经许可的外部活动和利益冲突

746	一名工作人员从事未经许可的外部活动，并在可能存在利益冲突的情况下行事。该工作人员在活动过程中在没有足够资金的情况下签发支票。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。
747	一名工作人员从事未经许可且构成利益冲突的外部活动。该工作人员还在求职申请中提供了以往就业情况方面的虚假信息。有加重处罚因素。	“离职”类离职后处罚。
748	一名工作人员从事未经许可且相当于金字塔式传销的外部活动。有一个减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。
749	一名工作人员从事未经许可的外部活动。有一个减轻处罚因素。	书面训斥，按级加薪资格两年内暂不予考虑。

编号	说明	处置情况
750	一名工作人员从事未经许可的外部活动。有一个加重处罚因素和若干减轻处罚因素。	书面训斥，职等降两级，晋升资格两年内暂不予考虑。
751	一名工作人员从事未经许可的外部活动，包括公共活动和公开传播联合国相关内容。该工作人员故意无视关于事先获批准方面义务的意见和提醒。有减轻和加重处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，并给予终止任用偿金。
752	一名工作人员从事未经许可的外部活动，出版书籍，包括利用该工作人员在联合国任职期间获得的信息。有加重和减轻处罚因素。	书面训斥。
753	一名非常资深的工作人员接受了若干外部实体的职位，从事未经许可的外部活动。该工作人员还利用本组织的资金合著一本书。有加重处罚因素。	“离职”类离职后处罚。具体规定追回资金 60 000.00 美元。
754	一名工作人员在广播采访和社交媒体上发表不当言论。该工作人员还从事一系列未经许可且构成利益冲突的外部活动。该工作人员并利用了联合国信息和通信技术资源。有加重和减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，并给予终止任用偿金。
755	一名资深工作人员在有利益冲突情况下行事，不适当地为一名家庭成员的商务提供便利，使后者获得一份服务合同。该工作人员在未披露利益冲突的情况下，不适当地要求雇用其前个人助理作为个体订约人。有加重和减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，并给予终止任用偿金。
756	一名工作人员与联合国一个机构的一名工作人员串通，为他们各自办公室雇用对方配偶提供便利。该工作人员在有利益冲突情况下行事，对招聘另一名工作人员的配偶担任咨询人施加了不当影响。有加重处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。
辱骂和人身攻击		
757	一名工作人员对一人实施恐吓行为，而且未报告另一名工作人员对该人的人身攻击。有加重和减轻处罚因素。	书面训斥。
758	一名工作人员对一名同事进行人身攻击和辱骂。有一个减轻处罚因素。	“离职”类离职后处罚。
759	一名工作人员在驾驶联合国车辆时对两名东道国国民进行人身攻击和辱骂。有加重处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。
760	一名资深工作人员开枪打死一人，且不配合调查。有一个减轻处罚因素。	“离职”类离职后处罚。

编号	说明	处置情况
761	一名资深工作人员人身攻击同居伴侣，该工作人员因此而被当地警察逮捕。该工作人员没有立即将遭逮捕一事告知本组织。有一个减轻处罚因素和多个加重处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。
762	一名工作人员未经许可允许一名客人在联合国提供的住所过夜，并威胁要杀死另一名工作人员。有多个加重处罚因素和一个减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。具体规定追回资金 9 417.00 美元。
性剥削和性虐待		
763	一名工作人员对包括未成年人在内的若干东道国国民进行性虐待和性剥削。该工作人员威胁一名前伴侣。有多个加重处罚因素。	开除。该工作人员姓名被输入清白背景调查系统。
764	一名工作人员与未成年人发生性关系。有减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，并给予终止任用偿金。该工作人员姓名被输入清白背景调查系统。
765	一名工作人员对一名东道国国民进行性虐待。	“离职”类离职后处罚。该前工作人员的姓名被输入清白背景调查系统。
采购违规行为		
766	一名工作人员未经许可而利用拨作其他用途的资金为一项采购活动提供便利。该工作人员提交了虚假信息，为滥用资金辩解。有加重和减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。具体规定追回资金 86 000.00 美元。
767	一名工作人员向本组织提交虚假信息，导致不当付款。该工作人员还在求职申请中提交虚假信息并从事未经许可的外部活动。该工作人员滥用联合国财产且不配合调查。有若干加重处罚因素。	“离职”类离职后处罚。具体规定追回资金 30 600.00 美元。
768	一名初级工作人员在一项采购工作中泄露了有关报价的机密信息，并为某一供应商获选提供了不适当的便利。该工作人员还在求职申请中提供虚假但非实质性的信息。有加重和减轻处罚因素。	书面训斥，职等降四级，晋升资格一年内暂不予考虑。
769	两名工作人员提交虚假文件，用于支持为从未提供的服务/货物提出的多个采购请求。这两名工作人员干涉调查。有一个减轻处罚因素和多个加重处罚因素。	开除。具体规定追回资金 106 570.00 美元(一并和多项)。
滥用联合国财产或资产或未能予以合理看护		
770	一名工作人员酒后驾驶联合国车辆，造成一人受伤、车辆损坏。该工作人员还企图攻击警察并辱骂警察和其他工作人员。有加重和减轻处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。

编号	说明	处置情况
771	一名工作人员以联合国设备作为抵押品获取私人贷款，并向本组织谎称设备已丢失。有一个减轻处罚因素和多个加重处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。具体规定追回资金 226.17 美元。
不适当行为或扰乱行为		
772	一名工作人员对另一名工作人员作出恐吓姿势。有一个减轻处罚因素。	书面训斥，职等降一级，并采取行政措施，要求该工作人员接受培训和(或)辅导，以防不当行为再次发生。
773	一名工作人员无视不得这样做的指示，多次对其他工作人员进行干扰和威胁。有一个减轻处罚因素和多个加重处罚因素。	离职，给予补偿金以代替通知，不给予终止任用偿金。
774	一名工作人员违反适用规则，将其配偶带入联合国大院，不遵守安保指示，并威胁另一名工作人员。有一个减轻处罚因素。	“降级且晋升资格两年内暂不予考虑”类离职后处罚。
775	一名工作人员在家庭纠纷中损坏其配偶拥有的财产。有减轻处罚因素。	书面训斥，按级加薪资格两年内暂不予考虑。
未履行财务披露义务		
776	一名非常资深的工作人员未履行财务披露义务。有加重处罚因素。	“书面训斥”类离职后处罚。