



第七十五届会议

议程项目 146

人力资源管理

## 2019 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间秘书长处理纪律事项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不当行为和(或)犯罪行为已获证实的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 2019 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。

请大会表示注意到本报告。



## 一. 引言

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按既定程序和条例对不当行为和(或)犯罪行为已获证实的案件采取的所有行动。本报告所述期间为 2019 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。
2. 本报告第二节全面概述了处理纪律问题的行政框架，包括关于失当行为、调查和纪律程序的行政指示(ST/AI/2017/1)，以便可据此背景理解第三和第四节中的信息。根据 ST/AI/2017/1 号文件所载过渡性安排，本报告中报告的一些事项的处理遵循关于经修订的纪律措施和程序的行政指示(ST/AI/371 和 ST/AI/371/Amend.I)。
3. 第三节概述了在本报告所述 12 个月期间已证实的不当行为案件。第四节载有本报告所述期间已结案件处置情况的数据，包括最终没有采取纪律措施的案件、对 2009 年 7 月 1 日以来采取的纪律措施提起申诉的情况，以及关于在本报告所述期间移送人力资源厅采取行动的案件数量和案件性质的数据。第四节还提供了本报告所述期间与前四个日历年的比较数据。<sup>1</sup> 第五节介绍了秘书长对可能犯罪行为案件的处理办法。
4. 在本报告所述期间发布了一份纪律措施综合简编，<sup>2</sup> 为本组织所有工作人员提供关于 2009 年 7 月 1 日以来最常见不当行为实例及其纪律后果的资料，同时适当考虑到对有关工作人员隐私的保护。第三节所列确证不当行为案件的概要已于 2020 年列入简编。

## 二. 纪律事项相关行政框架概览

### A. 规范工作人员行为的立法框架<sup>3</sup>

5. 《联合国宪章》第一百零一条第三项指出，“办事人员之雇用及其服务条件之决定，应以求达效率、才干及忠诚之最高标准为首要考虑”。
6. 《工作人员条例》第一条和《工作人员细则》第一章均以“职责、义务和特权”为标题，两者规定了国际公务员因其身份而应具有的基本价值观，以及这些基本价值观的具体表现(尤见工作人员条例 1.2 和工作人员细则 1.2)。
7. 工作人员条例 10.1(a)规定：“秘书长可对实施不当行为的工作人员采取纪律措施”。工作人员细则 10.1(a)规定：“工作人员不遵守《联合国宪章》、《工作人员

<sup>1</sup> 在以往关于该问题的报告中，提供的都是当前报告期和以往报告期的比较数据。但是，在关于 2018 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间的报告(A/74/64)之前，报告期按 7 月 1 日至 6 月 30 日计算(2017 年 7 月 1 日至 12 月 31 日期间的报告(A/73/71)除外，该报告所述期为半年)。为便于比较，除非另有说明，本报告中所有数据都是按日历年计算的。

<sup>2</sup> “纪律措施简编：2009 年 7 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日秘书长处理纪律事项和犯罪行为案件的做法”(见 [https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/Compendium%20of%20disciplinary%20measures%20July%202009-December%202019\\_0.pdf](https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/Compendium%20of%20disciplinary%20measures%20July%202009-December%202019_0.pdf))。

<sup>3</sup> 有关工作人员地位、权利和职责以及纪律事项的规定，可在电子版《人力资源手册》(见 <https://hr.un.org/handbook>)“职责、义务和特权”以及“内部司法与纪律事项”章节中查询。

条例》和《工作人员细则》及其他相关行政告示规定的义务，或不遵行国际公务员应有行为标准，即可构成不当行为，可能导致提起纪律程序和就不当行为采取纪律措施”。

8. 工作人员细则 10.1(c)规定：“对不当行为指控展开调查、提起纪律程序以及采取纪律措施的决定，由秘书长或经授权的官员行使酌处权作出”。按照这些规定，秘书长在确定何为不当行为和采取纪律措施时拥有广泛的酌处权。

9. 行政指示 [ST/AI/2017/1](#) 第 3.5 节列出了可采取纪律措施的行为的例子。还可以参考最近修订的关于处理歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权行为的秘书长公报([ST/SGB/2019/8](#))、关于防止性剥削和性虐待的特别保护措施的秘书长公报([ST/SGB/2003/13](#))和关于防止因举报不当行为和配合正式授权的审计或调查而遭到报复的秘书长公报([ST/SGB/2017/2/Rev.1](#))。

10. [ST/SGB/2019/8](#) 号秘书长公报是在本报告所述期间于 2019 年 9 月 10 日印发的。就秘书长处理纪律问题的做法而言，最重要的修订之一是，规定关于构成歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权行为(统称为“被禁止行为”)的正式处理程序将遵循行政指示 [ST/AI/2017/1](#)。依照以受害者为中心的做法，该公报在行政指示的规定之外，又作出了在调查和任何随后的纪律程序中适用的提供支持和信息共享的规定。秘书长还在该公报中指出，本组织和属于联合国系统行政首长协调理事会(首协会)成员的其他实体将有关确证的性骚扰案件的信息收集到一个名为 ClearCheck 的应用程序中，首协会各实体可访问该应用程序进行征聘检查。<sup>4</sup>

## B. 纪律程序概要<sup>5</sup>

11. 行政指示 [ST/AI/2017/1](#) 于 2017 年 10 月 26 日颁布。按照过渡安排，颁布日之前启动的调查及随后的任何纪律程序应继续遵循行政指示 [ST/AI/371](#) 和 [ST/AI/371/Amend.I](#)。截至本报告提交之日，继续按行政指示 [ST/AI/371](#) 和 [ST/AI/371/Amend.I](#) 处理的事项为数很少。

12. 根据行政指示 [ST/AI/2017/1](#)，所有关于可能失当行为的报告都应提请内部监督事务厅(监督厅)注意。监督厅在收到这类报告后，可以决定是审议该报告以进行调查或结案，还是将其移交管理层进行评估及可能的调查。监督厅应随时了解管理人员就此类报告作出的决定。

13. 行政指示 [ST/AI/2017/1](#) 列出了进行调查的最低标准(第 6 节)，并规定须确认收到失当行为报告(第 4 节)。该指示还说明了与作为调查对象的工作人员有关的程序。例如，在调查约谈前或约谈开始时，应以书面形式告知有关工作人员，将对其进行调查，并告知其所受指控的性质。该工作人员可以由另一名工作人员作为观察员陪同参加约谈。

<sup>4</sup> ClearCheck 还有另一个数据库，其中包含确证的性剥削和性虐待案件的信息，也可供另一组用于不同的联合国实体用于征聘检查。

<sup>5</sup> 本报告附件载有调查和纪律程序流程图。

14. 行政指示 [ST/AI/2017/1](#) 还列出了在哪些情况下，可按照工作人员细则 10.4(a)，安排工作人员带薪或无薪行政假。在这方面，当不当行为指控提出后，可在任何时候对工作人员做出休行政假的安排，且行政假可能一直持续到纪律程序结束为止。如该指示所述，工作人员细则 10.4(c)规定，对于性剥削和性虐待案件，如有合理理由(相当理由)认为工作人员有此种行为，可安排其休无薪行政假。该指示规定，如安排工作人员休无薪行政假，该工作人员将继续保留部分应享权利和福利。

15. 行政指示 [ST/AI/2017/1](#) 第 7、8 和 9 节概述了调查结束后处理有关事项的每个步骤。如果主管人力资源助理秘书长决定启动纪律程序，该工作人员将收到有关不当行为指控的书面通知，并被告知有机会就指控提出意见，且有权寻求工作人员法律援助办公室或自费外聘律师的顾问协助。助理秘书长应根据所提意见，决定是在采取或不采取行政措施的情况下结案，还是建议采取一项或多项纪律措施。在后一种情况下，主管管理战略、政策和合规事务副秘书长应决定是否采取工作人员细则 10.2(a)规定的一项或多项纪律措施。在涉及性剥削和性虐待或性骚扰指控的案件中，如果最低处以离职处分，应将该工作人员的姓名输入 ClearCheck 数据库。在一些不太严重的案件中，助理秘书长在决定是否签发不当行为指控以启动纪律程序之前，可要求工作人员就案件提出意见。根据工作人员细则 10.2(c)，如果考虑申斥处罚，除其他外，须征求工作人员的意见。

16. 根据工作人员细则 10.3(c)，被采取纪律措施的工作人员可依照《工作人员细则》第十一章的规定向联合国争议法庭提起申诉，对采取纪律措施的做法提出质疑。<sup>6</sup>

### C. 纪律措施

17. 工作人员细则 10.2(a)规定，纪律措施可采取下列一种或多种形式：

- (a) 书面训斥；
- (b) 职等内降一级或多级；
- (c) 在规定期间内暂停例常加薪资格；
- (d) 在规定期间内停职停薪；
- (e) 罚款；
- (f) 在规定期间内暂停被考虑晋升的资格；
- (g) 降级，并在规定期间内暂停被考虑晋升的资格；
- (h) 离职，提前通知或给予代替通知的补偿金，并给予或不给予终止任用偿金；
- (i) 开除。

18. 在确定适当措施时，根据每个案件本身的是非曲直作出决定，同时考虑到案件的具体情况，包括从严和从宽情节。例如，可能的从严情节有屡犯不当行为、

<sup>6</sup> 联合国争议法庭和联合国上诉法庭有关纪律案件的判决可查阅内部司法办公室网站(见 <https://www.un.org/en/internaljustice/oaj/>)。

意图获取个人利益以及不当行为造成的损害程度，可能的从宽情节包括真诚反省及在程序初期自愿披露不当行为。按照工作人员细则 10.3(b)，采取的纪律措施必须与所涉不当行为的性质和严重程度相称。鉴于这些因素，不能预先确定或普遍适用对某类不当行为的特定处罚。

#### D. 其他措施

19. 书面或口头申斥、追回应缴还本组织的款额以及休带薪或无薪行政假，均不视为纪律措施。申斥是维持适当行为标准和促进问责制的重要行政措施。书面申斥放入工作人员的公务身份档案。警告或告诫信是管理措施，旨在提高对适当行为标准的认识。此外，在某一行为可构成影响业绩的不当行为时，该问题可在业绩管理框架内处理。这可包括培训、咨询、不续签合同或终止任用。

### 三. 2019 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间采取纪律措施的案件摘要<sup>7</sup>

20. 对于每起采取一项或多项纪律措施的案件，下文均摘要说明不当行为的性质和所采取的一项或多项纪律措施。工作人员的职称或其他类似细节仅在它们影响到确定要采取的措施时提供。下文还列出了已确证不当行为但从宽处罚因素导致实施行政措施的案件摘要。没有载列以纪律措施之外的其他方式处理的行为问题，但下文第四节提供了有关此类案件的统计信息。

21. 并非每一起提请秘书长注意的显示有失当行为的案件都会导致采取纪律措施或其他措施。当人力资源厅的审查表明并无足够证据将某个事项作为纪律案件加以追究时，或者当工作人员对不当行为的正式指控提出令人满意的解释时，则予结案。工作人员在调查或纪律程序结束前退休或以其他方式从本组织离职，通常也会结案，除非继续追究符合本组织的利益。对于大部分退職工作人员所涉案件，将予以记录并放入退職工作人员的公务身份档案，以便在该工作人员重新加入本组织时进一步审议此事项。

22. 某些案件在工作人员离职后可能仍然予以追究，并且如下文所示，<sup>8</sup> 一些此类案件已然追究，因为这样做符合本组织的利益。此类案件可能涉及离职时纪律程序正在进行的情况；仍有可能追回资金的情况；或已提出性骚扰或性剥削和性虐待指控、可能导致退職工作人员的姓名被输入 ClearCheck 的情况。在这类案件中，退職工作人员被邀请参加纪律程序，并在程序结束时收到一份结果，说明如果该工作人员继续任职本将受到的处罚。由于这些退職工作人员已经离职，通常不会采取开除的纪律措施，因为这将涉及追回已支付的款项。离职和开除之间的主要区别是，前者可能至少要支付代替通知的补偿金，以及支付最高达 50% 的应付终止任用偿金，而后者规定不得支付离职回国补助金，且退職工作人员不得享受离职后健康保险。在本报告中，一项离职后处罚称为“离职”，因此应在此语境下加以理解，而不应认为这意味着，在涉及仍为本组织效力的工作人员的案件中，

<sup>7</sup> 截至本报告提交之日，摘要中所载信息均正确无误。

<sup>8</sup> 见第 25、30、34、38、41、43、62 和 67 段。

“离职”可构成相称的处罚。在涉及性骚扰或性剥削或性虐待指控的案件中，离职后的“离职”处罚将导致该离职工作人员的姓名被输入 ClearCheck 数据库。如果一项具体处罚会影响程序的结果，因为比如业已扣发了离职回国补助金，将告知离职工作人员更为具体的这项处罚是什么，并予以实施。

23. 大会在第 68/252 号决议第 23 段中，请秘书长采取适当措施，减轻和挽回工作人员不当行为造成的任何损失，并就此提出报告。如下文案件摘要所述，在本组织遭受可量化损失的大多数案件中，要么本组织追回了有关财产/资金，要么由工作人员偿还了所涉资金，要么决定追回与财务损失相等的数额。

#### A. 歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权

24. 一名工作人员在其他工作人员在场的情况下，对几名工作人员大喊大叫，进行辱骂，反复指责他们不称职，并威胁改变他们的合同状况，给这几名工作人员制造了充满敌意的工作环境。处置：书面训斥，处以相当于一个月净基薪的罚款，职等内降两级。申诉：无。

25. 一名工作人员有违禁行为，包括对一名下属进行性骚扰，并制造充满敌意的工作环境。该工作人员协助另一名与其有私人关系的工作人员晋升，且未披露由此产生的利益冲突。处置：离职后“离职”处罚(见上文第 22 段)。该工作人员的姓名输入 ClearCheck。申诉：无。

26. 一名工作人员在与工作有关的交谈和社交聚会中，将另外一些工作人员边缘化，并支持把另一名工作人员调到偏远工作地点，从而为这些工作人员制造了充满敌意的工作环境。该工作人员没有报告其作为候选人之一的征聘工作中的违规行为，这些违规操作使该工作人员获得甄选。处置：降一个职等，一年内暂停被考虑晋升的资格。申诉：无。

27. 一名工作人员给一名下属制造了充满敌意、攻击性和羞辱性的工作环境，并在一名咨询人的征聘和合同延期以及该咨询人的公务差旅方面滥用职权。处置：降一个职等，一年内暂停被考虑晋升的资格。申诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

28. 一名工作人员不适当地影响了另一名工作人员和一名个体订约人的雇用。该工作人员没有披露因其参与雇用另一名工作人员而产生的利益冲突。该工作人员企图干扰对此行为的调查。处置：离职，给予代替通知的补偿金，并给予终止任用赔偿。申诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

29. 一名工作人员给一名下属制造了充满敌意的工作环境，并滥用职权，对该下属的考绩施加不利影响。存在从宽处罚的情节。处置：书面训斥，职等内降五级。申诉：无。

30. 一名工作人员对一名下属实施了带有性意味的行为，并干扰对此行为的调查。处置：离职后“离职”处罚(见上文第 22 段)。该工作人员的姓名输入 ClearCheck。申诉：向争议法庭提出申诉，申诉被驳回。

31. 一名负有管理责任的工作人员通过大喊大叫、使用不当言语以及实施侮辱性和有辱人格的行为，对其他几名工作人员进行骚扰。该工作人员纵容了另一名同事的骚扰行为。存在从宽处罚的情节。处置：书面训斥，职等内降一级。申诉：向争议法庭提出申诉，法庭维持处罚决定。
32. 一名负有管理责任的工作人员骚扰其他几名工作人员，对这些工作人员进行公开批评，并对他们大喊大叫。存在从宽处罚的情节。处置：书面训斥，职等内降一级。申诉：无。
33. 一名工作人员触碰一名或多名妇女的臀部，并做出带有性意味的身体动作，使其中一名或多名妇女感到被冒犯。存在从宽处罚因素。处置：离职，给予代替通知的补偿金，并给予终止任用偿金。该工作人员的姓名输入 ClearCheck。申诉：无。
34. 一名工作人员在值班时试图亲吻另一名工作人员，进行性骚扰。处置：离职后“离职”处罚(见上文第 22 段)。该工作人员的姓名输入 ClearCheck。申诉：无。
35. 一名工作人员骚扰了另一名工作人员。处置：书面训斥。申诉：无。
36. 一名工作人员在一次与工作有关的聚会上，对另一名工作人员和两名咨询人进行了性骚扰。存在从宽处罚因素。处置：离职，给予代替通知的补偿金，并给予终止任用偿金。该工作人员的姓名输入 ClearCheck。申诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。
37. 一名工作人员性骚扰一名下属，进行性挑逗，并以在正在进行的征聘程序中提供帮助作为交换条件。处置：开除。该工作人员的姓名输入 ClearCheck。申诉：无。
38. 一名工作人员在未经同意的情况下，多次亲吻和试图亲吻一名下属，提出与该下属发生性关系，并使用不恰当和威胁性的语言，对该下属进行性骚扰。处置：离职后“离职”处罚(见上文第 22 段)。该工作人员的姓名输入 ClearCheck。申诉：无。
39. 一名工作人员骚扰下属，并制造了充满敌意的环境。该工作人员滥用职权，在休息和休假方面对其他工作人员提出不合理的限制和要求。处置：降一个职等，三年内暂停被考虑晋升的资格。申诉：无。
40. 一名工作人员通过不恰当的电子邮件往来骚扰另一名工作人员。处置：训斥。申诉：无。
41. 一名工作人员在同事的社交聚会上，对承包商的一名员工做出不受欢迎的性挑逗。处置：离职后“离职”处罚(见上文第 22 段)。该工作人员的姓名输入 ClearCheck。申诉：无。
42. 一名工作人员对与联合国有关的某组织的一名工作人员进行了性骚扰。处置：离职，给予代替通知的补偿金，并给予终止任用偿金。该工作人员的姓名输入 ClearCheck。申诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。
43. 一名工作人员不适当地触摸了一名同事，包括亲吻这名同事的嘴唇，并使用了不恰当的语言。处置：离职后“离职”处罚(见上文第 22 段)。该工作人员的姓名输入 ClearCheck。申诉：无。

44. 一名工作人员针对其他五名工作人员制造了充满敌意的工作环境，并对实习生行为失当。处置：降一个职等，三年内暂停被考虑晋升的资格。申诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

45. 一名工作人员给另一名工作人员制造了充满敌意的工作环境。处置：一年内暂停被考虑晋升的资格，职等内降两级。申诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

46. 一名工作人员在与工作有关的场合，对两名工作人员进行了性骚扰。处置：离职，给予代替通知的补偿金，并给予终止任用偿金。该工作人员的姓名输入ClearCheck。申诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

## B. 盗窃和挪用

47. 一名工作人员参与了燃料欺诈，并伪造了与燃料发放量有关的文件。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。处置具体说明要追回经济损失。申诉：无。

48. 一名工作人员参与了燃料欺诈。存在从宽处罚因素。处置：离职，给予代替通知的补偿金，并给予终止任用偿金。申诉：无。

49. 十名工作人员参与了燃料欺诈，并伪造了与燃料发放量有关的文件。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。申诉：其中9名工作人员没有提出申诉。一名工作人员向争议法庭提出申诉，该案仍在审理中。

50. 一名工作人员未经许可拿走另一名工作人员的手机，删除手机上的信息并使用了该手机。处置：离职，给予代替通知的补偿金，并给予终止任用偿金。申诉：无。

51. 一名工作人员在没有付款的情况下，从联合国房地内的一家商店拿走货物。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。申诉：无。

52. 一名工作人员未经许可拿走属于本组织的车辆备件，供其私人使用。处置：离职，给予代替通知的补偿金，并给予终止任用偿金。申诉：无。

53. 一名工作人员未经许可拿走属于一家联合国供应商的物品。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。申诉：无。

## C. 欺诈、虚报和假证明

54. 五名工作人员在提交的工作申请和(或)关于其家庭状况的呈递材料中没有披露有亲属受雇于本组织。这些工作人员较早坦白承认，并且在困难的特派任务环境中作为一般事务人员服务了很长时间，大大减轻了其行为的过失。处置：降级，在不同时限内暂停被考虑晋升的资格。申诉：无。

55. 一名工作人员伪造了与向现任或退職工作人员发放和(或)返还资产有关的正式文件。处置：离职，给予代替通知的补偿金，并给予终止任用偿金。申诉：无。

56. 一名工作人员提交了关于其国籍和出生日期的虚假求职信息。处置：离职，给予代替通知的补偿金，并给予终止任用偿金。申诉：无。



57. 一名工作人员向本组织提交了包含虚假信息的关于支付教育补助金的申请和文件。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。申诉：无。
58. 一名工作人员故意不服从取消任务的指示，在没有得到授权的情况下旅行，并向主管提供虚假信息。该工作人员谎称其在联合国提供的手机上进行的实为私人性质的通信为官方通信。该工作人员企图干扰对此事的调查。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。申诉：无。
59. 一名工作人员向本组织提交了包含虚假信息的关于支付教育补助金的申请和文件。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。申诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。
60. 一名工作人员因妨害治安行为被判非刑事罪，但没有通知本组织。处置：书面训斥，职等内降两级，并处以相当于两个月净基薪的罚款。申诉：无。
61. 一名工作人员未经许可长期缺勤。处置：离职，给予代替通知的补偿金，并予以终止任用偿金。申诉：向争议法庭提出申诉，案件随后得到了结。
62. 一名工作人员创建了含有与公务差旅有关的虚假信息的文件，从而得到其无权获得的付款。处置：离职后“离职”处罚(见上文第 22 段)，处以相当于一个月净基薪的罚款，并追回已支付款项。金钱处罚从已扣发的该工作人员最终应享权利中扣除。申诉：无。
63. 一名工作人员作为候选人参加当地工作人员选举，未经授权使用其他工作人员的身份证件投票，并指示两名下属代表其他工作人员投票支持该工作人员。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。申诉：无。
64. 一名工作人员未经许可向一家金融机构提交了一份虚假的联合国文件，并伪造了另一名工作人员的签名。处置：离职，给予代替通知的补偿金，并予以终止任用偿金。申诉：无。
65. 一名工作人员出示联合国发的保险卡，以便其一名同胞能够使用该工作人员的身份接受医疗护理。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。申诉：无。
66. 一名工作人员提供虚假资料支持教育补助金申请。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金或追回已支付款项。申诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。
67. 一名工作人员未经许可向一位朋友提供了联合国信息和通信技术资源和数据，并签署含有虚假信息的文件，以便该朋友可以获得联合国身份证件，还指示工作人员开车送该朋友办理私事，帮助该朋友基于虚假信息获得签证，并试图在调查该行为期间影响工作人员提供的信息。处置：离职后“离职”处罚(见上文第 22 段)。申诉：无。
68. 一名工作人员提交了包含虚假信息的医疗费报销申请，但该工作人员对此信息一无所知，或没有理由知道这一信息。该工作人员还未经许可从事商业活动。

存在从宽处罚因素。处置：书面训斥，职等内降两级，并处以相当于一个月净基薪的罚款。申诉：无。

69. 一名工作人员在其个人简历中就一份培训证书进行了虚假陈述和虚假申报。存在从宽处罚因素。处置：降级，一年内暂停被考虑晋升的资格。申诉：无。

#### D. 未经许可的外部活动和利益冲突

70. 一名工作人员在未事先获得批准的情况下，使用联合国电子邮件账户，并通过协助一名外部人员的业务从事外部活动。该工作人员作了有利于该外部人员及其熟人的虚假陈述。处置：职等内降两级以及书面训斥。申诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

71. 一名工作人员未经许可从事与一家或多家葡萄酒企业有关的外部活动。处置：书面训斥，职等内降两级，并处以相当于两个月净基薪的罚款。此外还要求该工作人员向本组织偿还与一笔安保服务付款有关的财务损失。申诉：无。

72. 一名工作人员未经事先批准从事外部活动，并利用联合国信息和通信技术资源从事此类活动。存在从宽处罚因素。处置：书面训斥，职等内降两级，两年内暂停被考虑晋升的资格。申诉：无。

73. 一名工作人员未经事先许可开展外部业务活动。与该工作人员的工作没有利益冲突，且该工作人员没有从活动中获得经济利益。处置：书面训斥，两年内暂停被考虑晋升的资格。申诉：无。

74. 一名工作人员未经许可从事外部职业多年。可能存在利益冲突。处置：处以相当于四个月净基薪的罚款，并降一个职等，两年内暂停被考虑晋升的资格。申诉：无。

#### E. 辱骂和身体攻击

75. 一名工作人员对一名同事做出威胁性手势，并有恐吓性言辞。处置：降一个职等，三年内暂停被考虑晋升的资格，并采取行政措施。申诉：无。

76. 一名工作人员在向一名承包商发送的信件中使用了不恰当和(或)威胁性的语言，并试图终止雇用该承包商。存在从宽处罚因素。处置：降级，一年内暂停被考虑晋升的资格。申诉：无。

77. 一名工作人员没有遵守联合国安保人员的指示，使用了不恰当的手势和语言，并对一名警卫进行了身体攻击。存在从宽处罚因素。处置：离职，给予代替通知的补偿金，并给予终止任用偿金。申诉：无。

#### F. 性剥削和性虐待

78. 一名工作人员对一名当地人实施性剥削行为，并试图与其他当地人进行性交易。该工作人员企图干扰调查。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金，并处以相当于一个月净基薪的罚款。该工作人员的姓名输入 ClearCheck。申诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

79. 一名工作人员对一名未成年人进行了性虐待。处置：开除。该工作人员的姓名输入 ClearCheck。申诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

80. 一名工作人员对一名当地居民进行了性虐待。处置：开除。该工作人员的姓名输入 ClearCheck。申诉：无。

81. 一名工作人员要求向本组织提交了项目建议书的某协会的人员与其发生性关系，遭到该人拒绝后，该工作人员表示这将对项目建议书产生不利影响。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。该工作人员的姓名输入 ClearCheck。申诉：无。

## G. 采购违规

82. 一名工作人员没有按照对该工作人员所处职位者的合理预期，就采购交易产生的可预见风险行使谨慎责任。处置：职等内降两级以及书面训斥。申诉：无。

83. 在一个没有采购能力的外地办事处，一名工作人员在实际未收到供应商投标的情况下，协助创建并提交了供应商投标比较分析。处置：书面训斥。申诉：无。

84. 在一个没有采购能力的外地办事处，一名工作人员在产品实际交付之前协助向一家私营公司付款。处置：书面训斥。申诉：无。

85. 一名履行采购职能的工作人员要求供应商在履行合同规定的义务时考虑雇用一名或多名个人，包括该工作人员的兄弟。处置：书面训斥，接受所需培训，并降一个职等，两年内暂停被考虑晋升的资格。申诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

86. 一名工作人员不当利用其职位，向外部实体索取和收受报酬，以换取协助将项目授予这些实体。该工作人员企图干扰调查。该工作人员在其联合国电脑上下载了一段色情视频。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金，并处以相当于两个月净基薪加适用的工作地点差价调整数和津贴的罚款。申诉：无。

## H. 报复

87. 一名工作人员对另一名从事受保护活动的工作人员进行了报复。该工作人员削减了那位工作人员的职责，解散其科室，并且未完成对其工作的考绩。处置：离职后处分，在该工作人员的公务身份档案中放入关于调查结果的翔实说明。申诉：无。

## I. 其他

88. 一名工作人员未经授权签署了燃料处置凭证。存在从宽处罚因素。处置：书面训斥，职等内降两级。申诉：无。

89. 一名工作人员酒后驾驶私家车与一辆联合国特遣队装甲车相撞，造成装甲车损坏。处置：离职，给予代替通知的补偿金，不给终止任用偿金。申诉：向争议法庭提出申诉，案件仍在审理。

90. 一名高级工作人员将实际上属于私人性质的旅行，向本组织申报为公务差旅安排。存在重大从宽处罚因素。处置：申斥。已追回私人旅行安排的费用。申诉：无。

91. 一名高级工作人员在知情的情况下协助将另一名工作人员出于个人原因的绕航作为公务旅行安排处理。存在重大从宽处罚因素。处置：申斥。申诉：无。

#### 四. 本报告所述期间收到和结案的案件数据

##### A. 本报告所述期间结案的案件

92. 本节中的表格提供资料说明本报告所述期间的结案数量和处理情况，其中包括未导致采取纪律措施的案件。还提供资料说明了就 2009 年 7 月 1 日以来采取的纪律措施向争议法庭和上诉法庭提出申诉的情况。

93. 通常，根据事项复杂程度、移送案件中所载证据的数量和质量，以及人力资源厅审查后可能需要作出的任何澄清，完成纪律程序所需的时间不尽相同。争议法庭和上诉法庭涉及证明标准的判例以及关于证人证词可靠性的其他规定继续增加人力厅所需进行的审查程度，并要求调查实体收集更多证据。<sup>9</sup>

94. 用于处理案件的时间还包括在纪律程序期间相关工作人员对不当行为指控以及人力资源厅收到的任何进一步相关信息作出答复所需的时间，这段时间可能较长。在收到工作人员的答复后，通常需要请调查实体进一步澄清，然后还要再给工作人员机会提出意见。<sup>10</sup> 工作人员和工作人员法律援助办公室若请求延长答复人力资源厅信函的时间，也会导致结案所用时间增加。

95. 表 1 和表 2 所反映的是在本报告所述期间及之前移送人力资源厅、但在本报告所述期间内结案的案件。在本报告所述期间，案件从移送人力厅到处理完毕的平均时间为 7.9 个月，与 2018 年 12 月 31 日终了期间报告的所用时间(7.4 个月)相比略有上升。表 2 按调查实体列示在本报告所述期间处置的案件所需的结案时间。

表 1  
2019 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间结案案件的处置情况<sup>a</sup>

处置	数目
开除	3
离职，予以通知或给予代替通知的补偿金，给予或不给终止任用偿金	44
其他纪律措施	31
行政措施	6

<sup>9</sup> 行政指示 ST/AI/2017/1 反映了上诉法庭对“Molari”案的判决(2011-UNAT-164)，该文件规定，在可能导致终止任用的案件中，证明标准应是“明确且令人信服的证据”，而所有其他案件的证明标准应是“占有优势的证据”。在实践中，人力资源厅经常需要在事项移送后要求调查实体提供更多资料，以确保有足够的符合规定证明标准的证据。

<sup>10</sup> 争议法庭和上诉法庭在“Israbhakti”案(UNDT/2012/010, 2012-UNAT-277)中确认了应将补充资料提供给工作人员进行评论的要求。

处置	数目
无措施结案	8
未作为纪律事项追究	19
工作人员在案件移送人力资源厅之前或之后、在纪律程序结束前离职	29
其他	3
<b>共计</b>	<b>146<sup>b</sup></b>

<sup>a</sup> 2019 年结案的案件是在 2019 年或以往报告所述期间报告的案件。图一列出了本报告所述期间和以往年度报告期间收到和结案案件的比较数据。

<sup>b</sup> 虽然有 143 个处置结果，但有一个处置结果，即对一名工作人员处以降级和暂停晋升资格的处罚，完结了 3 个案件。

表 2

## 按调查实体列示的 2019 年 1 月 1 日至 12 月 31 日结案案件的处置时间

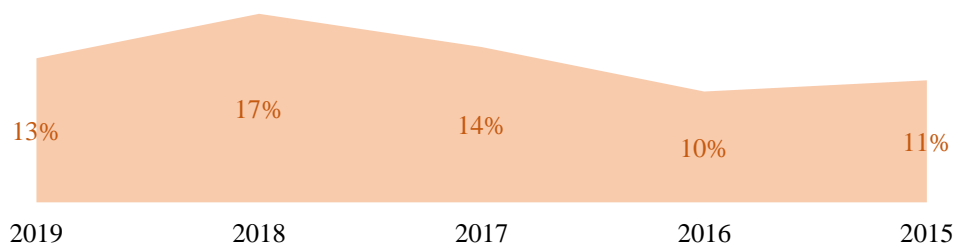
(月)

调查实体	案件处置时间
安全和安保部	3.4
调查小组	13.7
内部监督事务厅	7.0
特别调查股	7.5
其他	4.4

96. 在本报告所述期间结案的 146 起案件中，有 19 起(占 13%)没有作为纪律事项予以追究。这比上一年度报告期间不予追究案件的百分比有所下降。图一列出了本报告所述期间和前四个年度期间的比较数据。<sup>11</sup> 比较数据显示，移送但未通过纪律程序追究的事项占 10%至 20%。这一比率并不表示调查实体或移送事项的干事失职，而是表明，在审查移送案件时适用了适当的严格标准。

图一

## 已结案且未作为纪律事项予以追究的案件的百分比

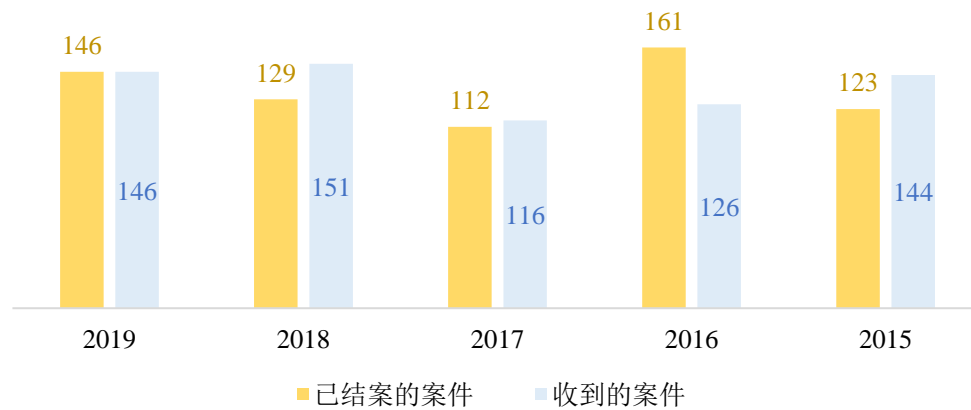


<sup>11</sup> 关于 2018 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间的报告(A/74/64)之前的各项报告所述期间为 6 月 30 日终了财政年度，这些报告中提供的数字为：2014/15 年度 15%、2015/16 年度 8%、2016/17 年度 12%。

97. 在 2019 年移交人力资源厅的失当行为案件中，有 29 起案件涉及在调查或纪律程序结束前已离职的工作人员(8 人辞职，21 人离职，如任期届满离职)。这些案件主要涉及对滥用职权、欺诈或未经许可的外部活动的指控；没有一起案件与性行为不端指控有关。在这些案件中，在有关工作人员的人事档案中放入了记录该事项的说明。这些事项大部分平均在 90 天内审结。在 7 个案件中，工作人员的意见也与说明一起放入人事档案。没有人提出申诉。

图二

本年度及前四个年度期间内结案的案件<sup>a</sup>

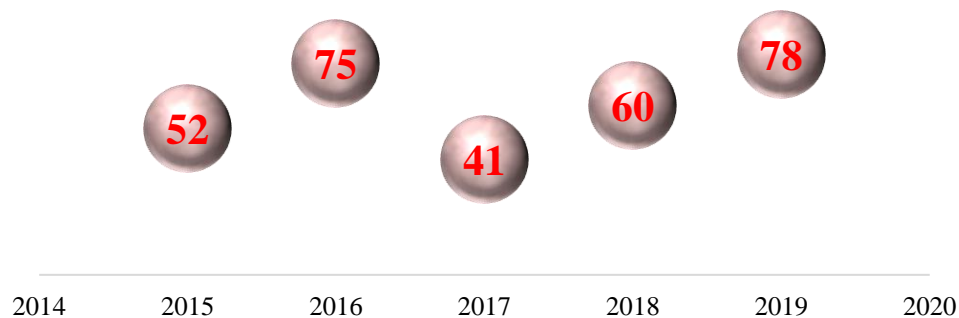


<sup>a</sup> 关于 2018 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间的报告(A/74/64)之前的各项报告所述期间为 6 月 30 日终了财政年度，这些报告中提供的数字为：2014/15 年度 148、2015/16 年度 143、2016/17 年度 136。

98. 如图二所示，前四个年度期间中的三个的结案案件数量增加。本报告所述期间采取了 78 项纪律措施。<sup>12</sup> 图三列出本报告所述期间和前四个年度期间采取的纪律措施的比较数据。本报告所述期间采取的纪律措施数量(78)远超前四个年度期间所采取纪律措施的平均数量(57)。

图三

采取的纪律措施



<sup>12</sup> 这一数字反映的是 80 起案件的结案情况，因为在对一名工作人员实施一项纪律措施后，有 3 起案件结案。

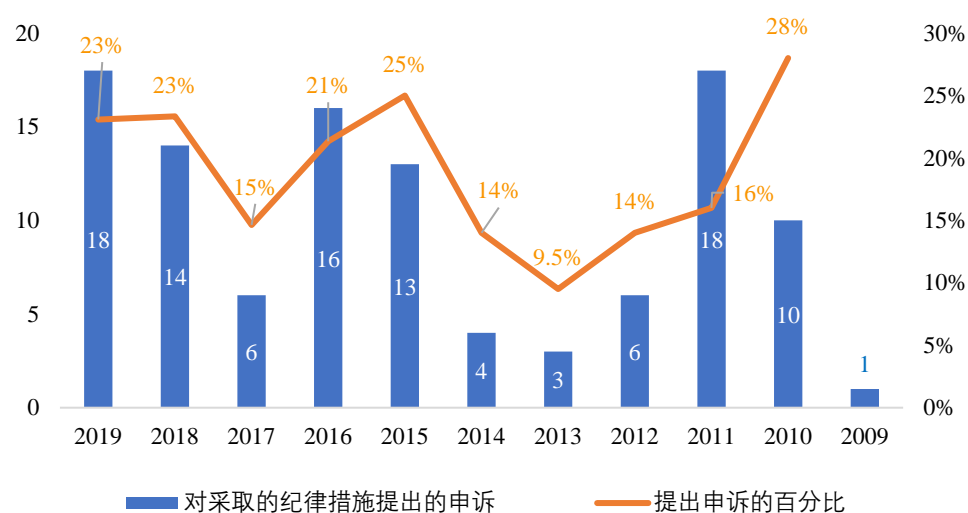
99. 人力资源厅与纪律问题有关的工作量还包括就纪律相关事项的申诉，包括就暂停执行和质疑因任用前的事实导致终止任用的更复杂情形，在争议法庭上代表秘书长出庭。此外，人力厅还就安排工作人员休无薪行政假的请求向主管管理战略、政策和合规事务副秘书长提出建议。人力厅还积极参与致力于制定行为问题相关政策的工作组和委员会的工作，包括首协会处理联合国系统各组织内性骚扰问题工作组，并参与开发 ClearCheck 数据库。此外，人力厅日常还就如何处理与被禁止行为有关的投诉向其他部门提供咨询意见，这项工作往往耗用大量资源。

## B. 对纪律措施提出的申诉

100. 一旦已结案件导致采取纪律措施，工作人员可在争议法庭对该项决定提出质疑。<sup>13</sup> 最近几年，一个年度期间实施的措施约有四分之一成为申诉对象。在 2018 年 12 月 31 日终了的上一个报告所述期间，有 14 起案件提出申诉，占 23%。<sup>14</sup>

图四

对 2009 年 7 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日期间采取的纪律措施提出的申诉<sup>a</sup>



<sup>a</sup> 关于 2018 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间的报告(A/74/64)之前的各项报告所述期间为 6 月 30 日终了财政年度，这些报告中提供的数字为：2009/10 年度 8、2010/11 年度 16、2011/12 年度 7、2012/13 年度 5、2013/14 年度 2、2014/15 年度 7、2015/16 年度 17、2016/17 年度 12。

101. 争议法庭和上诉法庭所作的与秘书处在 2009 年 7 月 1 日之后实施的纪律处罚有关的判决数量仍然相对较少。两个法庭继续着力审查纪律措施所依据的事实是否按规定标准得到确证。最近，争议法庭对所实施处罚的相称性进行了更严

<sup>13</sup> 在新司法系统建立初期，争议法庭和上诉法庭审议了对 2009 年 7 月 1 日前在以前司法系统下采取的纪律措施提出的申诉以及对 2009 年 7 月 1 日后采取的纪律措施提出的申诉。本节数据不包含对 2009 年 7 月 1 日前采取的纪律措施提出的申诉或申诉结果相关的信息。

<sup>14</sup> 上一次报告(A/74/64)提供的数字不包括在报告提交时尚未提出申诉的案件。这一数字已更新，以反映在上一个报告所述期内结案并在该期间结束后提出申诉的案件数。因此，对上一个报告所述期内采取的纪律措施提出申诉的百分比现报告为 25%，即有 14 起案件提出申诉(之前为 12 起案件)。

格的审查，并因此在一些案件中裁决本应实施不同的措施。表 3 列示了截至 2020 年 11 月 1 日，就 2009 年 7 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日期间采取的纪律措施向争议法庭和上诉法庭提出质疑的总体结果。

表 3

对 2009 年 7 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日期间采取的纪律措施提出申诉的处置情况(截至 2020 年 11 月 1 日)

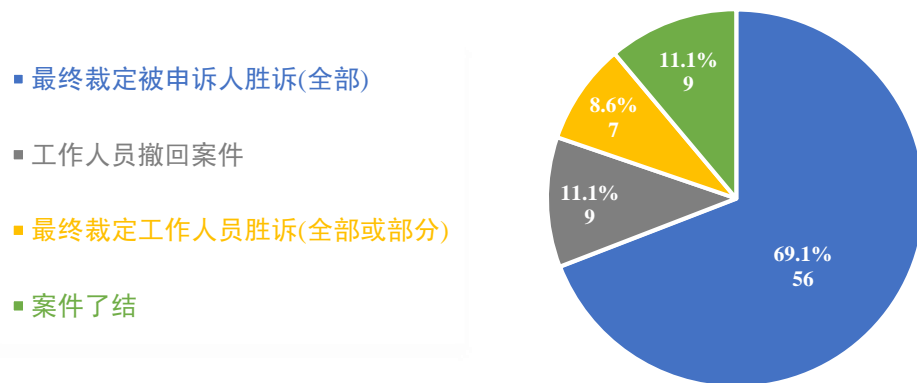
处置	数目	百分比
最终裁定被申请人胜诉(全部) <sup>a</sup>	56	69.1
工作人员撤回案件	9	11.1
最终裁定工作人员胜诉(全部) <sup>b</sup>	4	4.9
最终裁定工作人员胜诉(部分)	3	3.7
案件了结	9	11.1
<b>共计</b>	<b>81</b>	<b>100</b>
工作人员的申诉在争议法庭或上诉法庭尚待裁决或者向上诉法庭提出申诉的期限尚未截止	28	

<sup>a</sup> 该数目包括下列案件：被申诉人在争议法庭胜诉且工作人员未向上诉法庭提出上诉；被申诉人在争议法庭和上诉法庭胜诉；工作人员在争议法庭胜诉，但被申诉人在上诉法庭胜诉；工作人员撤回向争议法庭提出的申诉。

<sup>b</sup> 该数目包括下列案件：被申诉人在争议法庭胜诉，但工作人员在上诉法庭胜诉；工作人员在争议法庭胜诉且被申诉人未向上诉法庭提出上诉。

图五

对 2009 年 7 月 1 日至 2019 年 12 月 31 日期间采取的纪律措施提出申诉的处置情况(截至 2020 年 11 月 1 日)



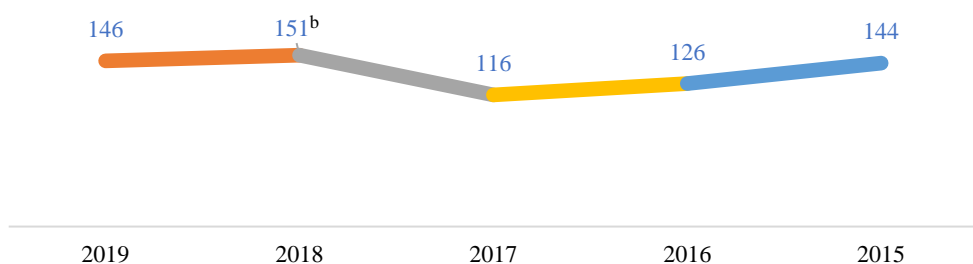
### C. 人力资源厅收到的案件

102. 本节图表列示在本报告所述期间移送人力资源厅、可能采取纪律行动的案件数量和类型，以及前四个年度期间收到的案件数量。

103. 本报告所述期间收到的案件数量与前四个年度期间中的三个相比都有增加。



图六  
本年度和前四个年度期间人力资源厅收到的案件<sup>a</sup>



<sup>a</sup> 关于 2018 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间的报告(A/74/64)之前的各项报告所述期间为 6 月 30 日终了财政年度，这些报告中提供的数字为：2014/15 年度 143、2015/16 年度 130、2016/17 年度 123。

<sup>b</sup> 以前报告为 149。

104. 本报告所述期间收到的涉及外勤人员的案件比例为 57.5%。本年度和前四个年度期间的比较数据如下。<sup>15</sup> 来自外地特派团的案件所占比例大致与以往年度期间一致。

图七  
收到的涉及外勤人员的案件比例



图八  
2019 年 1 月 1 日至 12 月 31 日人力资源厅收到的案件的来源



<sup>15</sup> 关于 2018 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间的报告(A/74/64)之前的各项报告所述期间为 6 月 30 日终了财政年度，这些报告中提供的数字为：2014/15 年度 84%、2015/16 年度 68%、2016/17 年度 70%。

表 4

按不当行为类别分的 2019 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间收到的案件<sup>a</sup>

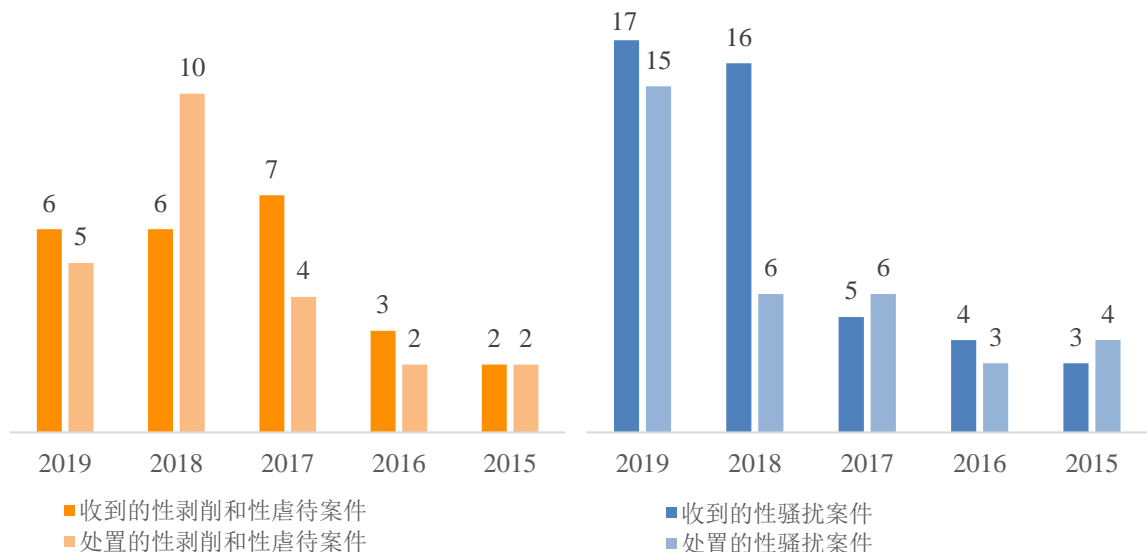
不当行为类别	数目
滥用职权/骚扰/歧视	35
攻击(言语和身体)	6
未履行个人法律义务	1
知情不报	4
不当或扰乱行为	8
虚报和假证明	37
滥用联合国财产或资产	4
采购违规	4
报复	3
性剥削和性虐待	6
盗窃和挪用	9
未经许可的外部活动和利益冲突	18
违反当地法律	4
其他	7
<b>共计</b>	<b>146</b>

<sup>a</sup> 移送人力厅的案件按不当行为类别分的数目每年差别很大。尽管如此，图九还是罗列了一些比较数据。

105. 下图列示本报告所述期间与前四个年度期间移送的与性剥削和性虐待以及性骚扰有关事项的比较数据。

图九

本年度与前四个年度期间移送的与性剥削和性虐待以及性骚扰有关的案件



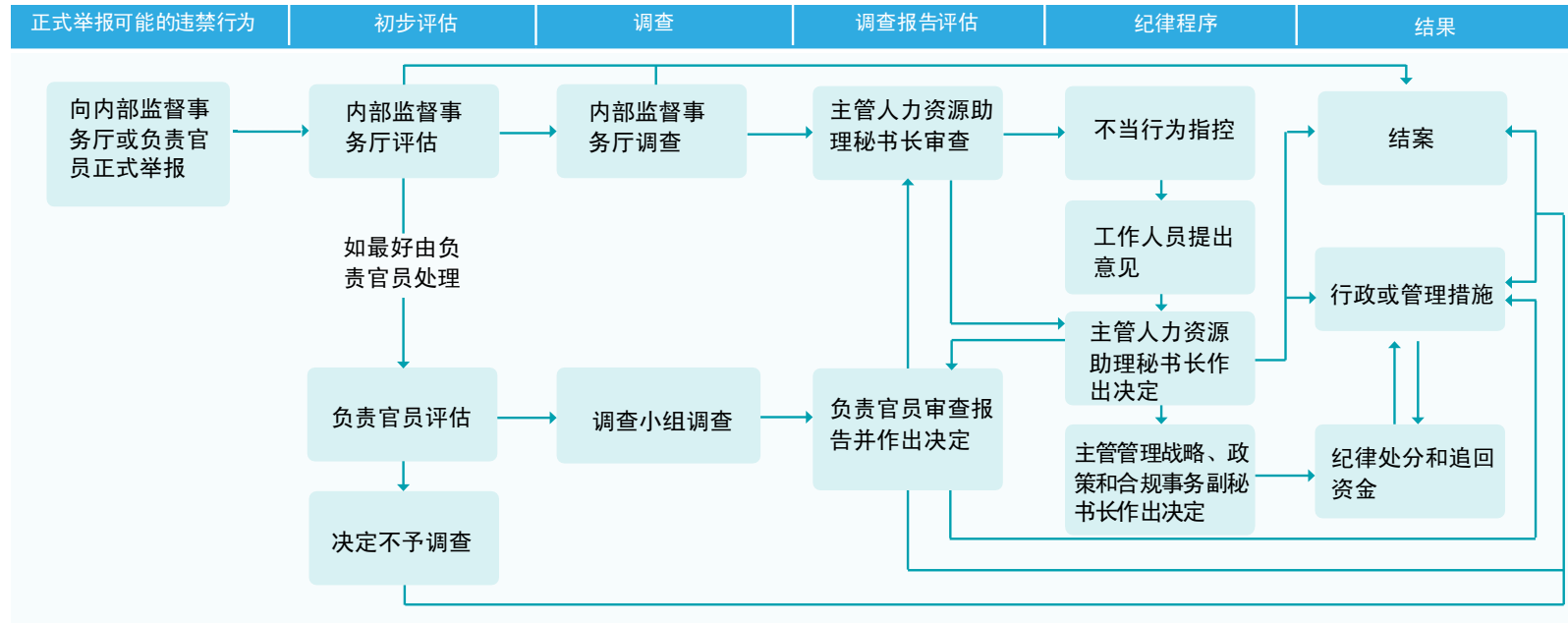
## 五. 可能的犯罪行为

106. 大会第 59/287 号决议请秘书长在不当行为和(或)犯罪行为已获证实时，迅速采取行动，并向各会员国通报已采取的行动。在本报告所述期间，向会员国移送了 29 起对联合国官员或特派专家的犯罪行为提出可靠指控的案件。

## 六. 结论

107. 秘书长请大会表示注意到本报告。

### 调查和纪律程序<sup>1</sup>



<sup>1</sup> 该流程图以及调查和纪律程序摘要包含在题为“团结一致尊重他人工具包”的 ST/SGB/2019/8 号秘书长公报在线指导材料中，第 42-45 页 (见 <https://hr.un.org/united-to-respect>)。