



大会

Distr.: General
20 November 2023
Chinese
Original: English

第七十八届会议

议程项目 139

人力资源管理

2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日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按既定程序和条例对已确证存在不当行为和(或)犯罪行为的案件采取的所有行动，以及纪律行动和酌情采取的法律行动。本报告所述期间为 2022 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已确证存在不当行为和(或)犯罪行为的案件采取的所有行动。本报告所述期间为 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。根据大会第 77/278 号决议关于提供更多资料的要求，本报告采用了与以往报告不同的结构，但通过参引纪律措施综合简编，¹ 继续提供同样详细的资料，说明已确证存在不当行为的案件和纪律事项相关行政框架。鼓励会员国结合本报告对简编进行审阅。简编包括引言、纪律事项相关行政框架概览、关于调查和纪律程序的可视化图表以及 2009 年 7 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间已确证存在不当行为的案件简编。
2. 2022 年结案的已确证存在不当行为的案件可查阅简编 2009-2022 年选项卡下的编号 624-695。为便于参考，简编单独列出 2022 年选项卡，该选项卡仅收录本报告所述期间的 72 起案件。本报告附件一列出关于这 72 起案件的摘要。
3. 简编对纪律事项相关行政框架进行了概述，内容包括关于失当行为、调查和纪律程序的行政指示(ST/AI/2017/1)的摘要。该概述讨论了立法框架、不当行为和可将其与业绩管理相关联的方式，以及纪律和其他措施，包括免遭报复的保护措施。
4. 简编可供所有工作人员查阅，其中列举了实际不当行为及其纪律后果的实例。考虑到保密要求和所涉工作人员的隐私，职位名称和其他类似细节仅在对确定将采取的措施起到一定作用时方予提供。
5. 本报告由 5 个实质性部分组成。
6. 第二节按不当行为类别列出 2022 年已确证存在不当行为的案件的处置情况，并提供全面的分类数据和分析。
7. 第三节讨论 2022 年案件处理和处置的数据，包括与纪律事项相关的上诉，并提供与前 4 个日历年情况比较的数据。² 该节还分析处置案件所用的时间，以及为促进加快处置案件而采取的措施。
8. 第四节列出关于 2022 年接收案件的数据，包括正在调查和被移交以采取行动的案件的趋势。值得注意的是，在 2022 年接收的案件不一定在 2022 年结案。
9. 第五节列出在本报告所述期间之后(即 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 9 月 30 日)接收和结案的案件数据，以供参考。
10. 第六节介绍秘书长在 2022 年期间处理可能犯罪行为案件的做法。

¹ “纪律措施简编：2009 年 7 月 1 日至 2022 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 在 2017 年 7 月 1 日至 12 月 31 日期间报告(A/73/71)之前发布的数份报告中，报告所述期间为 7 月 1 日至 6 月 30 日。为便于比较数据，除非另有说明，本报告的所有数据均按日历年列出。

二. 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间处置的已确证存在不当行为的案件³

11. 简编载有关于规制工作人员行为的法律框架、不当行为的定义、纪律程序、纪律措施和其他措施的信息。

12. 下文各段介绍如何确定和处理不当行为，包括 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间报告的案件中的不当行为。

确定不当行为

13. 足够严重的失当行为构成不当行为。秘书长在根据全部事实和相关情节认定不当行为方面拥有酌处权。例如，通过业绩管理或其他管理行动处理的失当行为一般不属不当行为。⁴ 然而，构成重大过失的严重业绩不佳和(或)构成骚扰或滥用职权的一贯管理失误案件可升级到不当行为。

14. 工作人员失当行为的严重程度不仅决定该行为是否构成不当行为，而且影响到下文所讨论的适当处罚。

相称性

15. 根据工作人员细则 10.3(b)，所采取的任何纪律措施必须与所涉不当行为的性质和严重程度相称。适当处罚是根据每起案件的案情实质决定的，不能预先确定或普遍适用。适当处罚应与个别案件的事实和情节有合理关联。

16. 表现出严重缺乏诚信的不当行为，或以其他方式破坏继续雇用所需信任的不当行为，将导致终止雇用。在这些案件中，减轻和加重处罚情节只为作出以下选择提供依据：选择开除还是离职，如选择离职，是否提供终止任用偿金。在其他案件中，取决于减轻和加重处罚因素，适当处罚在一定幅度内变动。本报告附件二以可视化方式列示关于这些考虑因素的补充说明。下文讨论如何将上述原则适用和运用于每一类不当行为。

³ 截至本报告提交之日，摘要中所载信息均正确无误。

⁴ 工作人员的业绩由指定主管根据 [ST/AI/2021/4](#) 号行政指示规定的程序在指定报告期内进行持续管理和评价。业绩管理和评价程序由各实体处理，与联合国总部集中处理的纪律程序分开。这两个程序往往并不同步，而且(或者)负责管理和评价工作人员业绩的管理人员可能并不知晓工作人员的可能不当行为。在这种情况下，考绩并不总能反映工作人员涉入与行为有关事项的情况。不过，鼓励管理人员在工作人员的考绩文件中反映管理人员在考绩期察觉的任何可能的失当行为。例如，这可以包括在主管评价中反映主管在考绩期目睹的行为，例如在小组会议中大喊大叫，这些行为反映出工作人员作为小组成员和(或)领导的表现。如果工作人员没有提出反驳，对工作人员的考绩在考绩期结束时即为最终结果。对一名工作人员有不当行为的最终确定需要时间，而且很少可供管理人员反映在不当行为发生期间的考绩当中。在工作人员当前的考绩中提及对过去发生的行为正在进行的调查或纪律程序，会对工作人员造成损害。此外，根据目前的框架，考绩报告一旦最后确定，就不能在纪律程序结束后追溯修改。同样，不得对考绩期之外发生的事实或情况作出负面考绩，即考绩人不得因为已认定工作人员过去有不当行为而对当前考绩期给出负面评级或评论。

离职后处罚

17. 一些案件是在工作人员离职后进行追究的，因为这样做符合本组织的利益。此类在离职后追究的案件可能涉及在离职时纪律程序仍在进行的情况，或者所涉行为涉及严重不当行为或可能以追回资金告终的情况。在此类案件中，前工作人员受邀参加离职后纪律程序，并得到一份程序结果，包括说明该工作人员若继续任职本应受到的处罚。离职后处罚是假设性处罚。因此，在大多数案件中，只确定处罚的程度(例如至少是离职)，而不确定进一步的具体事宜(即是否支付终止任用偿金)。假设性的离职后处罚既不影响工作人员已经实际离职的事实，也不导致本组织承担任何付款义务。在一些案件中，可指明更具体的处罚，例如，如果离职回国补助金被扣发且案件涉及性剥削或性虐待，则指明解雇，因为离职回国补助金将缴入支助性剥削和性虐待受害人信托基金。

协商的处罚

18. 在一些案件中，处罚被视为“协商性的”，即工作人员承诺，如果处以某种具体处罚，则不对处罚提出异议。这种做法使工作人员对程序结果有一定程度的确定性，在一些案件中可能导致程度较轻、但仍在本组织可接受的合理范围内的处罚。对行政当局的好处是节省资源，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。

追回资金

19. 工作人员细则 10.1(b)规定，在已确证存在不当行为的案件中，若确定相关行为属故意、鲁莽或严重疏忽，可采取追回资金的行政措施。根据大会第 68/252 号决议关于采取适当措施以减轻和挽回不当行为引起的任何损失的要求，在适当案件中具体规定了要追回的本组织所受可量化损失。下文按每类不当行为讨论追回情况。

20. 是否能全部追回往往取决于最终应享权利是否充足。为确保追回尽可能多的款项，在适当案件中，主管管理战略、政策和合规事务副秘书长可决定暂不向联合国合办工作人员养恤基金转递必要文件，以推迟支付离职偿金或应享养恤金，这样养恤基金就可以在征得前工作人员同意后，自行酌定切分一笔总付款项并分付给该前工作人员和本组织，以便本组织追回资金。

清白背景调查

21. 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，将已确证的性骚扰、性剥削和性虐待案件的涉案个人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征聘候选人。

22. 清白背景调查于 2018 年 6 月 28 日开始运作。截至 2023 年 10 月 18 日，有 36 个联合国实体参与清白背景调查，在清白背景调查数据库中输入的个人姓名总数为 758 个，其中 200 人与性骚扰相关，558 人与性剥削或性虐待相关。这些输

入数据由 36 个实体中的 20 个实体提供。共处理了 6 292 项筛查核实请求，结果确认了 7 项匹配。

23. 各参与实体负责输入其各自案件的数据并使用数据库进行筛查。秘书处作为这一关键的全系统工具的业务所有人，已加快努力，争取实现 100% 的首协会成员均参与和利用清白背景调查。2022 年 2 月，尚未在清白背景调查中输入数据的参与实体被要求确认它们实际上没有内容需要输入数据库。还提醒它们需要使用这一关键工具的数据输入和筛查功能。人力资源厅开展的外联工作使得数据库的参与实体增加了 3 个，从 2023 年 2 月的 33 个增加到 2023 年 10 月 18 日的 36 个，其中包括国际法院。

24. 清白背景调查在范围、运作和方式上有别于不当行为披露计划，后者是人道主义应急指导委员会的一项举措，该委员会是一个并非属于联合国一部分的联盟。制定不当行为披露计划是为了促进参与计划的国际非政府组织之间分享关于被认定犯有性剥削、性虐待或性骚扰相关不当行为的个人的筛查信息，主要目的是作出知情的招聘决定。与清白背景调查不同的是，不当行为披露计划本身不收录关于不当行为的数据、案件数据或具体细节，而是旨在促进招聘组织和前雇主之间有系统地通过一个带有签署方联络点登记册的网络双边分享不当行为数据。

25. 按照目前的系统设置，清白背景调查和不当行为披露计划无法互连。为了使这两个系统合并或相互沟通，需要克服信息技术、记录保存、行政管理、法律框架和人力资源管理等领域的若干挑战。联合国难民事务高级专员公署正在与联合国全球人力资源服务中心(“人力资源一体化”)合作开展一个使用不当行为披露计划的试点项目。改进联合国应对性剥削和性虐待措施特别协调员办公室和人力资源一体化正在研究在整个联合国系统更广泛使用不当行为披露计划的可能性。

26. 秘书处正在探讨是否可能扩大清白背景调查，从而涵盖性骚扰、性剥削和性虐待以外的其他不当行为。正在考虑开展一个试点项目，将因犯有性骚扰、性剥削和性虐待以外的不当行为而离职的工作人员姓名输入清白背景调查系统。虽然还处于非常早期的阶段，但正在彻底审查所有法律和业务问题。

A. 歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权

27. 简编列出 2022 年期间 13 起关于歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权的案件(编号 624-636)。1 起与工作场所骚扰相关的案件以协商的处罚结案。⁵

28. 2022 年，5 起性骚扰案件导致涉案工作人员被终止雇用，其中 1 人被开除，这符合零容忍政策，该政策要求对已确证的性骚扰行为进行严厉处罚。在秘书长关于应对歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权的公报(ST/SGB/2019/8)颁布后，案件数量有所增加(见表 1)。

⁵ 见简编，编号 631。

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	2018	2019	2020	2021	2022	共计
开除	—	1	—	—	1	2
离职	2	11	4	6	10	33
其他纪律措施	1	11	6	4	2	24
共计	3	23	10	10	13	59

29. 在 5 起性骚扰案件中，在决定是开除还是离职，以及若选择结果是离职，工作人员是否有终止任用偿金时，考虑了加重和减轻处罚因素。减轻和加重处罚因素如下：

(a) **减轻处罚因素：**工作人员长期服务，包括在艰苦工作地点服务；工作人员的个人情况导致行为或身体健康方面的状况；

(b) **加重处罚因素：**相当大的权力差别或涉案工作人员担任高级管理职位；受害人具有脆弱性，例如某位下属的合同情况不稳定；对受害人的拒绝明显置之不理；对本组织的声誉造成损害；存在多个受害人；所涉行为具有报复性质；行为反复发生。

30. [ST/SGB/2019/8](#) 号秘书长公报禁止的其他类型行为，即歧视、工作场所骚扰和滥用职权，导致从书面训斥到离职等一系列不同处罚。行为较为严重(例如包括威胁行为)、行为可能造成影响或损害(包括对受影响个人的合同状况造成影响或损害)以及涉案工作人员资历较深等方面的情况，往往招致更严厉的处罚。

31. 涉及高级管理人员不服从命令且对其他工作人员进行骚扰和滥用职权的案件，均以涉及离职的处罚予以处置。⁶ 这些处置反映出本组织对高级管理人员问责制的坚定立场，因为他们的行动对业务活动、工作环境和工作人员的生产力有更大的影响。

32. 在非性骚扰案件中，以下减轻和加重处罚因素被认为影响了所实行的处罚：

(a) **减轻处罚因素：**工作人员长期服务，包括在艰苦工作地点服务；没有证据表明曾事先告知行为具有不适当性质；涉案工作人员通过一早承认行为表现出自我认识；真诚忏悔或道歉；要求涉案工作人员履行的职能具有难度；对涉案工作人员缺乏适当监督；

(b) **加重处罚因素：**涉案工作人员资历较深；不当行为具有复合性质；不顾事先警告反复实施不当行为。

33. 2022 年，85%的此类别案件涉及不在外地特派团的工作人员，大量案件涉及专业人员职等的工作人员和 D-1 或以上职等的高级管理人员(见表 2)。通过各实

⁶ 见简编，编号 634-636。

体指定的行为和纪律协调人向实体提供支持，这些协调人训练有素且配备相应资源。提高认识和促进举报的努力促使 2019 年的案件显著增加。在整个秘书处，包括在外地特派团，继续作出此种努力。

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职等和所在地点

所在地点和职等	2018	2019	2020	2021	2022	共计
特派团						
D-1 及以上	—	—	2	—	—	2
专业人员	—	3	—	1	—	4
外勤事务人员	2	—	2	1	2	7
本国专业干事	—	1	—	1	—	2
一般事务人员	—	1	—	1	—	2
小计	2	5	4	4	2	17
非特派团						
D-1 及以上	—	3	1	1	5	10
专业人员	1	13	5	2	6	27
外勤事务人员	—	1	—	—	—	1
一般事务人员	—	1	—	3	—	4
小计	1	18	6	6	11	42
共计	3	23	10	10	13	59

34. 按照以受害人为中心的办法，在关于失当行为、调查和纪律程序的行政指示(ST/AI/2017/1)所作规定之外，秘书长关于应对歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权的公报(ST/SGB/2019/8)列出在调查和纪律程序(如有)期间适用的支持和信息共享规定。根据 ST/SGB/2019/8 号秘书长公报，受影响的个人应定期获得关于该个人对可能被禁止行为的投诉或举报所处状态的最新信息。在内部监督事务厅(监督厅)进行调查期间，监督厅至少每 3 个月提供一次最新情况，在小组调查和纪律程序期间，相关办公室的行为和纪律协调人至少每 2 个月提供一次最新情况。

35. 大会第 77/278 号决议第 71 段要求在纪律程序中采取进一步措施，向受害人更好提供信息和支助，根据这一要求，人力资源厅优先处理性骚扰案件，以期迅速审结这些事项。人力资源厅还加强了外联活动和培训，包括 ST/SGB/2019/8 号秘书长公报规定的强制性培训材料。行为和纪律协调人可以进入更新案件状态的案件管理跟踪系统，还可以进入行政法司平台(行政法司内联网)获得培训和资源，使自己具备向受害人提供支助和指导所需的知识和技能。根据大会第 77/278 号决议的授权，人力资源厅正在努力扩大清白背景调查的范围，以纳入因实施性骚扰、性剥削和性虐待以外的不当行为而在调查和纪律程序之后从本组织离职的个人。

36. 2018 年，首协会核准了联合国系统关于性骚扰的示范政策中对性骚扰的统一定义。示范政策旨在提供一个涵盖多种不同行为的关于性骚扰的宽泛定义。示范政策并非旨在贬低包括强奸在内的性侵犯的严重犯罪性质。相反，首协会根据性骚扰的不同程度和形式，采用更宽泛的定义，以便在以公正公平方式处理不同情况时拥有灵活度和合理酌处权。将提请首协会注意大会关于确定更合适的术语来对各种形式的正当性行为进行分类的要求。

B. 性剥削和性虐待以及相关行为

37. 简编列出 2022 年期间 6 起性剥削和性虐待以及相关行为的案件(编号 680-685)。
38. 工作人员条例 10.1(b)规定，性剥削和性虐待属严重不当行为。一旦确证，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(见表 3)。有 2 起案件涉及前工作人员，以开除和离职这两种离职后处罚结案。

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	2018	2019	2020	2021	2022	共计
开除	3	2	2	1	2	10
离职	3	2	3	3	4	15
共计	6	4	5	4	6	25

39. 一项减轻处罚因素被接受为可予适用，即工作人员长期在艰苦工作地点服务。适用了一个加重处罚因素，即工作人员在调查期间企图隐藏证据。
40. 2022 年，已确证的性剥削和性虐待案件全部发生在外地特派团，这与 2018 年以来观察到的情况相符(见表 4)。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。

表 4
性剥削和性虐待以及相关行为案件涉案工作人员的职等和所在地点

所在地点和职等	2018	2019	2020	2021	2022	共计
特派团						
专业人员	2	1	2	1	—	6
外勤事务人员	3	2	1	1	—	7
一般事务人员	1	1	2	1	6	11
小计	6	4	5	3	6	24
非特派团						
专业人员	—	—	—	1	—	1
小计	—	—	—	1	—	1
共计	6	4	5	4	6	25

C. 欺诈、虚假陈述和假证明

41. 简编列出 2022 年期间 32 起关于欺诈、虚假陈述和假证明的案件(编号 639-670)。

42. 2 起案件以协商的处罚结案。⁷

43. 2022 年, 18 起案件涉及提交虚假医疗保险索偿。⁸ 6 起案件涉及工作人员在向联合国提交的工作申请中列报虚假信息。⁹ 其余 8 起案件涉及其他欺诈行为, 例如提出虚假教育补助金申请和伪造文件。¹⁰

44. 此类案件一般反映所涉工作人员严重缺乏诚信或严重不诚实。该行为基本上毁掉了继续雇用所需的信任。对于大约 84% 的此类案件, 处以开除或离职的处罚(见表 5)。

表 5

欺诈、虚假陈述和假证明案件的处置情况

结案处置	2018	2019	2020	2021	2022	共计
开除	2	—	—	—	1	3
离职	6	12	7	36	26	87
其他纪律措施	13	8	2	9	5	37
共计	21	20	9	45	32	127

45. 2022 年, 有 1 起案件导致涉案工作人员被开除, 原因是存在多个加重处罚因素, 主要是由于该工作人员颇得本组织信任。在 26 起涉及离职的案件中, 只有 6 起案件提供了终止任用偿金, 其中 2 起案件是离职后处罚。在决定此类案件的处罚时, 考虑到以下加重和减轻处罚因素:

(a) **减轻处罚因素:** 一早承认不当行为; 真诚道歉或忏悔; 行为发生时工作人员已长期服务或患病; 工作人员自愿退还所收款项; 没有获得经济利益;

(b) **加重处罚因素:** 不当行为有前科或屡次发生; 本组织遭受的财务损失数额; 故意无视指示; 行为具有蓄意性质; 不当行为具有复合性; 对本组织的声誉造成损害。

46. 鉴于秘书长对欺诈和腐败的零容忍态度, 在有可能追回资金的情况下, 在工作人员离职后追究了 6 起案件。在 4 起案件中, 离职后处罚至少是离职。

47. 2022 年, 75% 的案件发生在外地特派团, 其中约 58% 的案件涉及一般事务工作人员(见表 6)。

⁷ 见简编, 编号 645 和 654。

⁸ 见简编, 编号 645-662。

⁹ 见简编, 编号 639-644。

¹⁰ 见简编, 编号 663-670。

表 6
欺诈、虚假陈述和假证明案件涉案工作人员的职等和所在地点

所在地点和职等	2018	2019	2020	2021	2022	共计
特派团						
专业人员	3	2	3	2	5	15
外勤事务人员	3	3	1	1	3	11
本国专业干事	—	2	—	—	2	4
一般事务人员	14	7	4	40	14	79
小计	20	14	8	43	24	109
非特派团						
专业人员	1	1	1	—	2	5
一般事务人员	—	5		2	6	13
小计	1	6	1	2	8	18
共计	21	20	9	45	32	127

48. 在 10 起案件中,对财务损失进行了量化,并具体规定了要追回的资金数额。截至 2023 年 9 月 20 日,在具体规定要追回的 208 006.98 美元资金中,总共已追回 123 328.44 美元,即 59%。

D. 未经核准的外界活动和利益冲突

49. 简编列出 2022 年期间 5 起未经核准的外界活动和利益冲突案件(编号 671-675)。

50. 其中一项处罚是与工作人员协商的。¹¹ 此类案件的处罚多种多样。涉及征聘或采购方面利益冲突的案件,或者反映出工作人员的公正性和独立性有问题的案件,通常导致离职或开除处罚。2022 年,2 起存在直接利益冲突的案件导致离职(见表 7)。

表 7
未经核准的外界活动和利益冲突案件的处置情况

结案处置	2018	2019	2020	2021	2022	共计
离职	5	—	3	3	2	13
其他纪律措施	4	5	2	1	3	15
共计	9	5	5	4	5	28

51. 在此类案件中,考虑了以下加重和减轻处罚因素:

(a) **减轻处罚因素:** 工作人员长期服务; 解决事项所需的时间;

¹¹ 见简编, 编号 674。

(b) **加重处罚因素：**不当行为屡次发生/具有复合性；对本组织的声誉造成损害；无视明确的指示。

52. 2022 年有相对较多的案件发生在非特派团地点(见表 8)。

表 8

未经核准的外界活动和利益冲突案件涉案工作人员的职等和所在地点

所在地点和职等	2018	2019	2020	2021	2022	共计
特派团						
D-1 及以上	—	—	—	—	1	1
专业人员	2	—	1	2	—	5
外勤事务人员	—	1	—	1	1	3
本国专业干事	1	—	1	—	—	2
一般事务人员	2	1	1	—	—	4
小计	5	2	3	3	2	15
非特派团						
D-1 及以上	—	—	—	1	—	1
专业人员	1	2	1	—	1	5
外勤事务人员	1	—	—	—	—	1
一般事务人员	2	1	1	—	2	6
小计	4	3	2	1	3	13
共计	9	5	5	4	5	28

E. 采购违规行为

53. 简编纳入 2022 年的 3 起采购违规行为案件(编号 686-688)。

54. 处罚因违规行为的性质而异。对于表现为伪造记录或贿赂的严重缺乏诚信行为，需要处以离职(见表 9)。

表 9

采购违规行为案件的处置情况

结案处置	2018	2019	2020	2021	2022	共计
离职	—	1	—	1	2	4
其他纪律措施	—	4	1	—	1	6
共计	—	5	1	1	3	10

55. 2022 年的此类案件接受了以下加重和减轻处罚因素：

(a) **减轻处罚因素：**在本组织长期服务；工作人员的职等；缺乏适当的监督/培训；其他工作人员未能防止或减少财务损失；

(b) **加重处罚因素：**工作人员获得财务收益；对本组织的声誉造成损害；不当行为屡次发生；企图掩盖不当行为。

56. 在所有这 3 起案件中，均具体规定了要追回的财务损失。截至 2023 年 9 月 20 日，在要求追回的 462 142.39 美元中，已总共追回 439 300.00 美元，即 95%。

57. 在工作人员的所在地点或职等方面没有发现明显的趋势(见表 10)。

表 10
采购违规行为案件涉案工作人员的职等和所在地点

所在地点和职等	2018	2019	2020	2021	2022	共计
特派团						
专业人员	—	1	—	—	—	1
外勤事务人员	—	1	—	—	—	1
本国专业干事	—	—	—	1	—	1
一般事务人员	—	—	—	—	2	2
小计	—	2	—	1	2	5
非特派团						
专业人员	—	3	—	—	—	3
本国专业干事	—	—	1	—	—	1
一般事务人员	—	—	—	—	1	1
小计	—	3	1	—	1	5
共计	—	5	1	1	3	10

F. 滥用财产

58. 简编列出 2022 年期间 4 起滥用财产案件(编号 689-692)。

59. 处罚程度往往是离职或开除(见表 11)。2022 年，3 起案件与 1 起事件有关，对 1 个外地特派团造成严重的声誉损害。

表 11
滥用财产案件的处置情况

结案处置	2018	2019	2020	2021	2022	共计
开除	—	—	—	—	1	1
离职	1	—	—	—	2	3
其他纪律措施	2	1	—	1	1	5
共计	3	1	—	1	4	9

60. 对事件的知晓程度和参与程度不同，加上减轻处罚因素(例如长期服务)和加重处罚因素(例如对本组织的声誉造成损害和(或)没有悔意)，导致 3 起案件中每一起的处罚各异。

61. 这些案件往往发生在外地特派团的背景下(见表 12)。

表 12

滥用财产案件涉案工作人员的职等和所在地点

所在地点和职等	2018	2019	2020	2021	2022	共计
特派团						
外勤事务人员	—	—	—	—	3	3
一般事务人员	3	1	—	1	1	6
共计	3	1	—	1	4	9

62. 在 1 起案件中，行政监督的原因导致已被量化的 437 美元财务损失没有被追回。

G. 盗窃和挪用

63. 简编列出 2022 年 2 起盗窃和挪用案件(编号 637-638)。其中一起案件以协商的处罚结案。¹²

64. 盗窃和挪用类别的不当行为一向导致终止任用(见表 13)。大多数案件发生在外地特派团(见表 14)。

表 13

盗窃和挪用案件的处置情况

结案处置	2018	2019	2020	2021	2022	共计
开除	—	—	—	—	1	1
离职	6	16	3	4	1	30
共计	6	16	3	4	2	31

表 14

盗窃和挪用案件涉案工作人员的职等和所在地点

所在地点和职等	2018	2019	2020	2021	2022	共计
特派团						
专业人员	1	—	—	—	—	1
一般事务人员	5	14	2	4	1	26
小计	6	14	2	4	1	27

¹² 见简编，编号 637。

所在地点和职等	2018	2019	2020	2021	2022	共计
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	6	16	3	4	2	31

H. 辱骂和身体攻击

65. 简编列出 2022 年期间 4 起辱骂和(或)身体攻击案件(编号 676-679)。

66. 辱骂和身体攻击类别的不当行为往往是从根本上违反《联合国宪章》的标志。2022 年, 3 起案件导致离职(见表 15)。

表 15

辱骂和身体攻击案件的处置情况

结案处置	2018	2019	2020	2021	2022	共计
开除	1	—	1	—	—	2
离职	5	1	3	1	3	13
其他纪律措施	1	2	2	1	1	7
共计	7	3	6	2	4	22

67. 考虑到了某些加重处罚因素(例如声誉损害、妨碍公务、因工作人员职位而预期的更大谨慎责任或故意无视指示)和减轻处罚因素(认错、努力与受害人解决问题、受到挑衅、持有错误信念和长期服务)。

68. 在工作人员的所在地点和职等方面没有发现明显的趋势(见表 16)。

表 16

辱骂和身体攻击案件涉案工作人员的职等和所在地点

所在地点和职等	2018	2019	2020	2021	2022	共计
特派团						
D-1 及以上	—	—	—	—	1	1
专业人员	—	1	2	—	—	3
外勤事务人员	2	1	—	1	1	5
一般事务人员	3	—	1	1	1	6
小计	5	2	3	2	3	15

所在地点和职等	2018	2019	2020	2021	2022	共计
非特派团						
专业人员	1	—	2	—	1	4
一般事务人员	1	1	1	—	—	3
小计	2	1	3	—	1	7
共计	7	3	6	2	4	22

I. 违反当地法律

69. 简编列出 2022 年期间属于违反当地法律类别的 1 起案件，该案件以协商的处罚结案(编号 693)。这是自 2018 年以来首次报告此类案件。

J. 其他

70. 简编列出 2022 年期间属于“其他”类别的 2 起案件，编号分别为 694(不当行为)和 695(重大过失，以协商的处罚结案)。在这一类别涵盖的案件中，工作人员业绩不佳或不适当/扰乱行为严重到需要采取比管理行动更严厉的反应措施。

三. 关于案件处理和处置(包括上诉)的数据

A. 本报告所述期间结案的案件

71. 在提请秘书长注意的显示存在失当行为的案件中，并非每一起都导致采取纪律措施或其他措施。在人力资源厅的审查表明没有足够证据将某个事项作为纪律案件加以追究时，或者在工作人员就不当行为的正式指控给出令人满意的解释时，则予以结案。除非出于本组织的利益而在离职后追究某事项，否则当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时，此类案件通常就会结案。在此类案件中，将作出记录并放入前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考虑此事项。

72. 本节的表格和图表说明本报告所述期间结案案件的数量和处置情况，其中包括未导致采取纪律措施的案件(见表 17-18 及图一和图二)。

表 17

本年度期间和过去 4 个年度期间的案件处置情况

结案处置	2018	2019	2020	2021	2022
开除	6	3	3	2	6
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	29	44	25	61	50
其他纪律措施	25	31	18	21	16
行政/管理措施	3	6	13	16	3
无措施结案	5	8	1	3	2

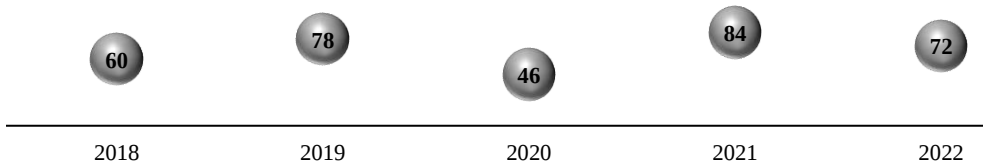
结案处置	2018	2019	2020	2021	2022
未作为纪律事项追究	22	19	12	15	15
工作人员在案件移交人力资源厅之前离职,或在案件移交人力资源厅之后但在纪律程序结束之前离职	26	29	23	35	21
其他	8	3	6	3	10
共计处置项数	124	143	101	156	123^a
其他已结案案件 ^b	5	2	4	9	3
结案总数	129	145	105	165	126

^a 虽然有 123 项处置,但其中有 3 项处置审结了 6 起案件,即以 3 项离职处罚审结了共 6 起案件。2022 年共结案 126 起。

^b 部分处置审结了一起以上的案件。

图一

采取的纪律措施数量



73. 2022 年结案 126 起,予以 72 项处罚(见图一)。在过去 5 年中,该年的结案数量仅次于 2021 年的结案数量,2021 年有 1 起涉及 30 名工作人员的集体案件结案。2022 年的结案数量与以往报告期的数量相符,但 2020 年除外,该期间正值冠状病毒病(COVID-19)大流行高峰期。

导致采取纪律措施的案件

74. 2022 年,在 72 起导致采取纪律处罚的案件中,56 起案件以离职或开除结案,原因是存在大量严重案件,例如虚假陈述和假证明或 [ST/SGB/2019/8](#) 号秘书长公报规定禁止的行为。

表 18

至少以离职结案的不当行为类别

结案处置/不当行为类别	2018	2019	2020	2021	2022
开除	6	3	3	2	6
滥用职权、骚扰(包括性骚扰)和歧视	—	1	—	—	1
攻击和辱骂行为	1	—	1	—	—
知情不报/不合作	—	—	—	1	—
虚假陈述和假证明	2	—	—	—	1

结案处置/不当行为类别	2018	2019	2020	2021	2022
滥用联合国财产	—	—	—	—	1
性剥削和性虐待	3	2	2	1	2
盗窃/擅自拿走	—	—	—	—	1
离职，提前通知或给予代替通知的补偿金，并予以或不给予终止任用偿金	29	44	25	61	50
滥用职权、骚扰(包括性骚扰)和歧视	2	11	4	6	10
攻击和辱骂行为	5	1	3	1	3
知情不报/不合作	1	—	1	1	—
不适当或扰乱行为	1	—	—	2	—
虚假陈述和假证明	6	12	7	36	26
滥用信息和通信技术(信通技术)资源/与计算机有关的不良行为	—	—	1	2	—
滥用联合国财产	1	—	—	—	2
采购违规行为	—	1	—	1	2
性剥削和性虐待	2	2	2	3	4
盗窃/擅自拿走	6	16	3	4	1
未经核准从事外界活动	4	—	3	3	1
其他	1	1	1	2	1
涉及终止任用的案件处置总数	35	47	28	63	56

注：关于性骚扰案件的统计数据，见第 103 段和图九。

未导致采取纪律措施的案件

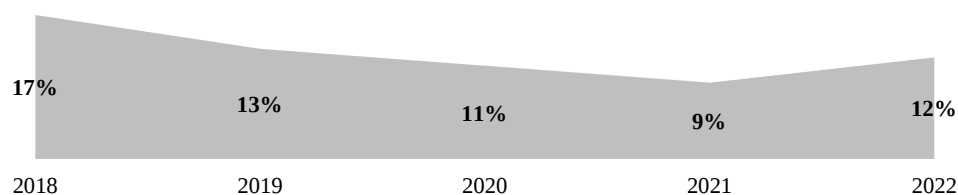
未作为纪律案件追究的案件

75. 在 2022 年结案的 126 起案件中，15 起(12%)没有作为纪律事项予以追究。这与先前 4 个年度期间未追究事项的百分比(9%至 17%)相符(见图二)。这表明，在审查移交的纪律案件时采用了严格的标准，只有那些证据充分且需要对工作人员进行纪律处分的案件才通过纪律程序予以追究。

在纪律程序后没有采取纪律措施结案的案件

图二

未作为纪律事项追究的案件百分比



76. 2022 年，通过纪律程序追究的案件中有 2 起案件在没有采取行动的情况下结案，3 起案件以采取行政或管理行动结案。这表明，在决定进一步追究事项之前对移交案件进行的初步审查有力而彻底。

将说明放入公务身份档案的案件：在调查之前或调查期间或者在纪律程序启动之前离职的前工作人员

77. 如上所述，若工作人员在纪律程序完成之前离职，并且没有实行离职后处罚，在此类案件中，根据 ST/AI/2017/1 号行政指示第 9.7 和 9.8 节在前工作人员的公务身份档案中放入一份说明，记录离职时有一个未决事项。2022 年，移交人力资源厅的 21 起案件以放入此类说明结案。根据该行政指示第 9.9 节，若离职原因是辞职，且前工作人员没有答复或者拒绝或不配合关于配合任何调查和(或)纪律程序的要求，在此类案件中，放入该前工作人员公务身份档案的说明中提到，根据关于定期任用管理的行政指示(ST/AI/2013/1)第 3.9(d)节，该前工作人员没有资格被重新雇用。

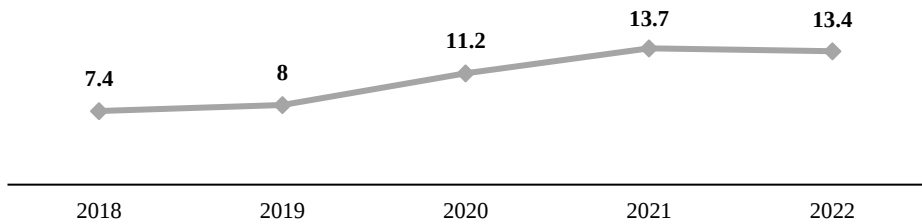
案件处置时间

78. 2022 年的平均案件处置时间为 13.4 个月，比 2021 年的 13.7 个月略有减少(见图三)。

图三

本年度期间和过去 4 个年度期间平均案件处置时长

(月)



79. 从以下关于案件处置时间的表格(表 19-22)可以看出，按不当行为类别或采取的纪律措施类别分列的案件没有出现明显的趋势。

表 19

按不当行为类别分列的本年度期间和过去 4 个年度期间的平均处置时间

(月)

类别	2018	2019	2020	2021	2022	平均时间
滥用职权、骚扰(包括性骚扰)和歧视	6.9	9.6	13.2	12.4	13.5	11.5
攻击和辱骂行为	7.6	7.2	9.4	8.4	13.6	9.0
未履行私人义务	8.4	—	11.7	6.7	—	8.8
知情不报/不合作	9.8	—	15.3	13.4	10.4	13.5
财务披露	3.2	—	—	10.7	—	6.9

类别	2018	2019	2020	2021	2022	平均时间
不适当或扰乱行为	12.8	4.6	8.6	13.6	12.6	11.9
虚假陈述和假证明	6.7	7.3	7.1	14.1	14.2	10.8
滥用信通技术资源/与计算机有关的不当行为	9.1	—	10.6	14.0	—	11.4
滥用联合国财产	5.8	13.5	—	13.5	14.1	10.8
采购违规行为	6.2	12.5	7.6	18.2	16.6	11.8
报复	6.0	4.3	14.2	25.7	—	10.6
性剥削和性虐待	7.0	4.9	9.8	9.3	14.0	9.2
偷窃/擅自拿走	8.6	8.9	11.1	20.4	12.9	10.8
未经核准从事外界活动	10.0	5.4	15.8	12.3	10.0	10.1
违反当地法律	3.9	1.9	18.9	27.9	7.8	10.0
其他	9.1	7.8	13.2	16.9	12.0	11.7

表 20
按处罚类别分列的案件处置平均时长

(月)

结案处置	2018	2019	2020	2021	2022	平均时间
开除	8.7	4.6	14.3	11.7	17.3	11.8
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	10.0	8.4	11.0	15.5	14.3	12.4
其他纪律措施	8.2	12.6	14.5	15.1	14.7	12.7

80. 2022 年，以在公务身份档案中放入说明结案的案件平均处理时间为 10.1 个月。

表 21
本年度期间和过去 4 个年度期间以在公务身份档案中放入说明结案的案件数量和处置时长

结案处置	2018	2019	2020	2021	2022
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(案件数量)	26	29	23	35	21
平均处置时间(月)	6.0	5.0	6.0	8.7	10.1

81. 2022 年，移交调查实体的案件的处置时长在 12.1 至 13.7 个月的一般范围内，没有显著差异。在审理案件期间，就证据问题和(或)程序合规情况积极咨询了调查员的意见。此外，还向非专业调查小组提供培训和指导，以提高其调查能力和质量。

表 22

按调查实体分列的 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间结案的案件平均处置时间

调查实体	案件处置时间(月) ^a
调查小组	12.8
内部监督事务厅	13.7
特派团特别调查股	12.1
联合国开发计划署审计和调查处	14.9

^a 平均案件处置时间为 13.4 个月。

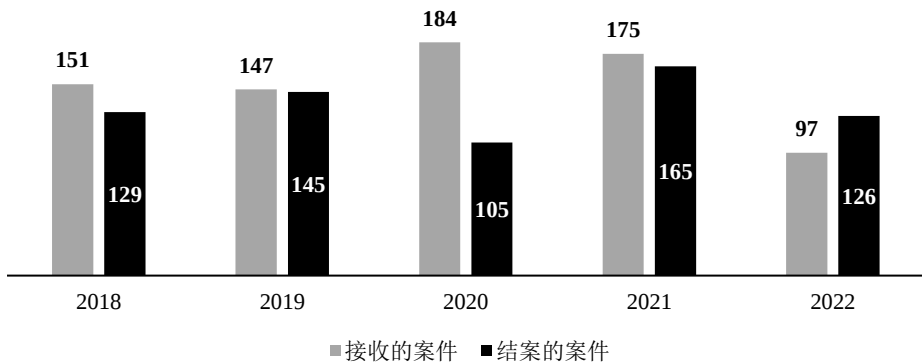
82. 总而言之，数据显示在处置率方面没有单一的决定性因素或趋势。如下文所述，影响平均案件处置时间的因素是多重的，无法科学衡量。每起案件都具有不同的挑战或复杂程度，往往无法预见或控制。下文介绍所见的影响案件处置时间的主要因素。

移交案件和积压案件的数量

83. 人力资源厅接收的移交案件数量连续两年(2020 年和 2021 年)增加，这使得案件处理速度变慢，且造成案件积压，因为新出现的更严重事项得到了优先处理。2022 年的移交案件有所减少(97 起)，在未结案件数量不断增加的情况下，这带来了喘息机会(见图四)。然而，2023 年，人力资源厅接收的案件数量大幅增加(见图十)，预计将有 200 起或更多案件转入 2024 年。¹³

图四

本年度和过去 4 个年度期间接收和结案的案件数量



工作人员更替

84. 在过去三年，处理纪律事项的工作人员大量更替。从 2020 年到 2022 年，9 名法律干事离开处理移交纪律案件的团队，12 名法律干事加入该团队。

¹³ 转入 2019 年的案件数量为 95 起，转入 2020 年的案件数量为 97 起，转入 2021 年的案件数量为 176 起，转入 2022 年的案件数量为 186 起，转入 2023 年的案件数量为 157 起。

85. 将案件重新分配给不熟悉详细纪律程序和案件细节的新任工作人员是造成拖延的原因之一。

彼此竞争的优先事项

86. 人力资源厅还有其他工作量重点，包括就与纪律有关的上诉在争议法庭代表秘书长；就安排工作人员休无薪行政假提出建议；参加与工作人员行为问题有关的工作组和委员会。其中一些任务非常紧迫，需要立即予以关注。

87. 特别是，争议法庭的诉讼程序优先于审查收到的纪律案件，因为争议法庭要求完成的任务有时限。向争议法庭提出的对采取纪律措施的决定提出异议的上诉达到创纪录的 23 起之多，占 2022 年处置案件的 32% (见图五)。

88. 此外，向争议法庭提交的书面材料数量和听讯天数也有所增加。上诉法庭最近撤销了对某些性骚扰案件的处罚，理由是争议法庭没有进行口头听讯，或进行的口头听讯不充分。¹⁴ 最近的判决可能导致在争议法庭的听讯上还要花费更多的时间，这可能对今后处置纪律案件的速度产生负面影响。

证据审查的复杂性

89. 在调查期间出示大量佐证文件以供审查的情况越来越多。涉及大量文件和(或)大量面谈的案件数量，例如涉及采购违规行为或被禁止行为的案件，需要更多时间进行审查和得出结论。基于外部个人的信息或合作的案件，例如与性剥削和性虐待或虚假医疗索偿有关的案件，往往也需要较长的时间来处理，特别是在需要进一步核实或澄清才能评估证据的情况下。

程序公正

90. 工作人员可提出合理请求，要求在纪律程序期间给予更多时间对指控作出答复。根据工作人员提出的理由，正当程序可能要求批准这些请求，这可能延长结案的时间。在这方面，需要指出的是，工作人员可以而且确实在程序的这个阶段提供补充资料。对从工作人员收到的评论意见予以彻底审查，并在必要时要求调查实体作出进一步澄清。随后，调查实体提供的任何补充信息必须与工作人员分享以征求评论意见，而后决策者才可依赖这些信息。¹⁵

遵守最近的判例

91. 争议法庭和上诉法庭继续对证据标准和证人陈述的可靠性进行更严格的审查，这加大了对已接收案件的审查深度。¹⁶ 两法庭要求决策者在决定函中详细说

¹⁴ 例如见联合国上诉法庭，第 2022-UNAT-1210 和 2023-UNAT-1361 号判决书。

¹⁵ 争议法庭和上诉法庭在 *Israbhakdi* 案中确认了向工作人员提供补充资料以供评论的要求 (UNDT/2012/010 和 2012-UNAT-277)。

¹⁶ 反映上诉法庭对 *Molari* 案(2011-UNAT-164)的判决，ST/AI/2017/1 号行政指示要求在可能结果是终止任用的案件中以“明确和令人信服的证据”作为证明标准，在所有其他案件中则以“优势证据”作为证明标准。实践中，在移交后，人力资源厅往往需要请调查实体提供进一步的意见，以确保有足够的证据符合所要求的证明标准。

明考虑因素，包括减轻和加重处罚情节如何影响对适当处罚的相称性评估。¹⁷ 因此，在主要以文件为导向的问责程序的每个步骤中，起草和审查必要的各种文件所需的努力已变得更为紧锣密鼓。

缩短案件处置时间的措施

92. 鉴于在人力资源厅无法控制的因素方面所需的时间有不确定性，确定完成纪律程序所需时间的基准是不适宜的。但是，及时处置案件对于实现工作人员纪律和问责的目的至关重要。因此，自 2023 年 5 月以来，人力资源厅为指定案件收集了与每一步骤所需时间有关的数据。这项工作旨在记录总体时间，并说明在处理这些指定案件方面出现拖延的具体原因。这些数据将有助于量化整体案件处理能力，并找出需要改进的地方。秘书长将在关于其纪律做法的下一次年度报告中提供关于这项工作的信息和结果分析，以及关于据此采取的任何举措和关于前进道路的任何其他建议的信息。

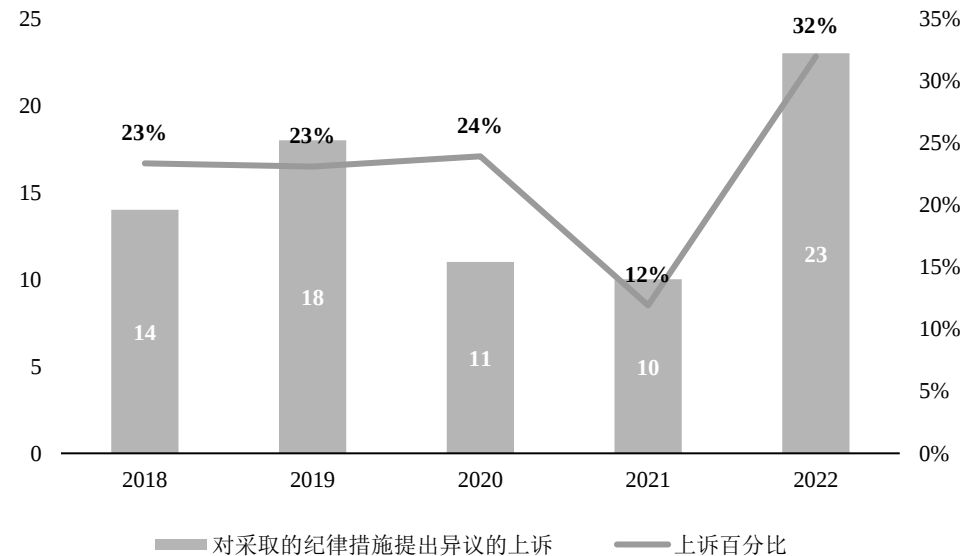
B. 对纪律措施的上訴

93. 一旦审结的案件导致采取纪律措施，受纪律处分的工作人员可在争议法庭对该决定提出异议。在每年采取措施的案件中，约有 15%至 25%的案件有上诉。在上一个报告所述期间，即 2021 年 12 月 31 日终了期间，在以纪律措施结案的案件中，有 10 起案件提出上诉，占 12%。在 2022 年采取的 72 项处罚中，有 23 项提出上诉，占 32%，与前几年相比大幅增加。

94. 表 23 提供关于这 23 项上诉的更多细节。

图五

对 2018 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间采取的纪律措施提出异议的上诉



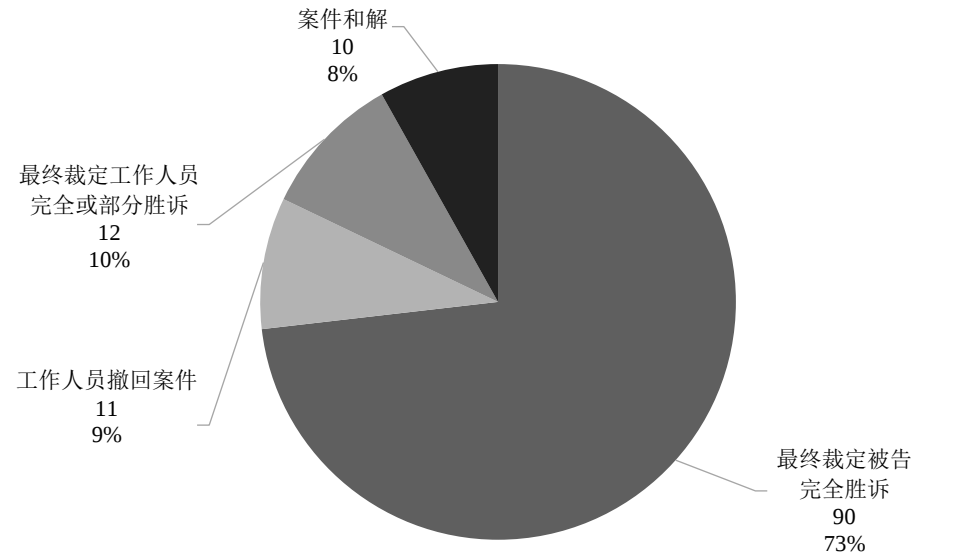
¹⁷ 联合国上诉法庭，*Kennedy* 案，2021-UNAT-1184。

表 23
按简编编号分列的 2022 年已处置案件的上诉情况

不当行为类别	上诉			待决	
	胜诉	撤回	和解	争议法庭	上诉法庭
歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权	—	624	—	625-627 和 633-635	—
性剥削和性虐待以及相关行为	—	—	—	—	680
欺诈、虚假陈述和假证明	—	—	—	639、643、664、667 和 668	641
未经核准的外界活动和利益冲突	—	—	671	673 和 675	—
采购违规行为	687	—	—	—	—
滥用财产	—	—	—	—	689 和 690
盗窃和挪用	—	—	—	638	—
辱骂和身体攻击	—	—	—	676 和 679	—

95. 图六提供信息，说明 2009 年 7 月 1 日至今在争议法庭和上诉法庭对所采取纪律措施提出异议的最终结果。

图六
截至 2023 年 9 月 30 日对 2009 年 7 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期间采取的纪律措施提出异议的上诉的处置情况



96. 争议法庭和上诉法庭审议纪律措施所依据的事实是否按规定证据标准得到确证。争议法庭继续详细审查所施加处罚的相称性，即便当案件涉及轻于离职或开除的处罚时。

97. 上诉法庭最近作出一系列判决，要求在争议法庭的司法听证会上确定不当行为。¹⁸ 上诉法庭谴责争议法庭依赖证人向调查员提供的宣誓证词，实质上要求争议法庭听证并要求本组织提供不当行为的证人，在未做到这一点的情况中处罚被撤销并(或)判给巨额赔偿。这基本上使法官在确定不当行为方面发挥秘书长的作用。在本组织没有办法强迫证人出庭的案件中，证人无法出庭的情况可能使投入本组织问责程序的所有资源失效。这还给不正当性行为受害人带来巨大负担，这些人士已经受到创伤，却被要求反复重历自己的遭遇。这一立场与以受害人为中心的做法背道而驰。此外，这一立场削弱大会赋予监督厅作为秘书处独立调查实体的授权，也削弱秘书长追究工作人员对其行为的责任的权力。

四. 2022 年人力资源厅收到的案件

98. 本节提供关于 2022 年移交人力资源厅、可能采取纪律行动的案件以及过去四年收到的案件数目的资料。

99. 与前四个年度期间收到的案件数量相比，2022 年收到的案件数量大幅减少(见图七和表 24)。

图七

本年度和前四个年度期间收到的案件

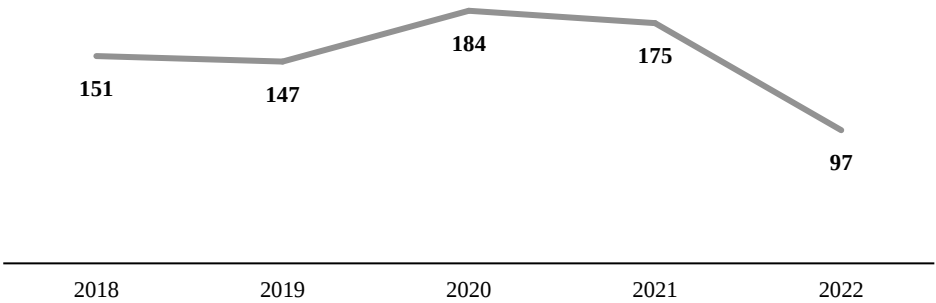


表 24

按不当行为类别分列的本年度和前四个年度期间收到的案件

不当行为类别	2018	2019	2020	2021	2022
滥用职权、骚扰(包括性骚扰)和歧视	34	34	38	32	20
攻击和辱骂行为	11	6	7	10	6
未履行私人义务	2	1	—	1	1
知情不报/不合作	—	4	3	3	1
财务披露	2	—	1	1	5
不适当或扰乱行为	—	8	11	7	4

¹⁸ 例如见联合国上诉法庭，第 2022-UNAT-1210、2022-UNAT-1187、2023-UNAT-1370 和 2023-UNAT-1361 号判决书。

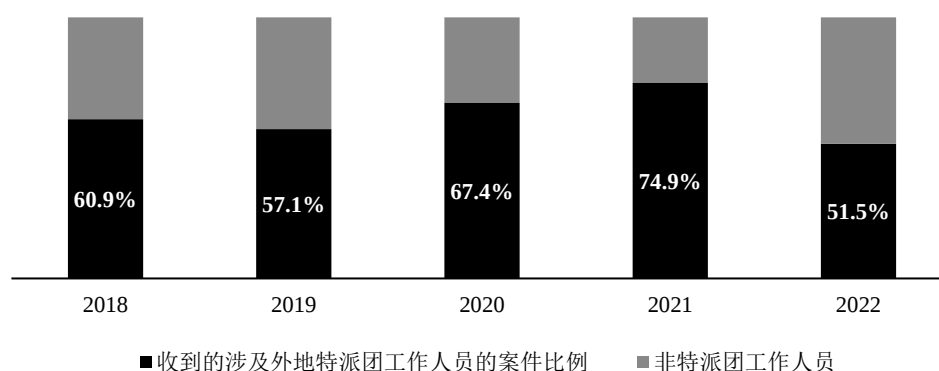
不当行为类别	2018	2019	2020	2021	2022
虚假陈述和假证明	49	36	78	66	28
滥用信通技术资源/与计算机有关的不当行为	—	4	7	1	8
滥用联合国财产	4	—	2	9	1
采购违规行为	4	4	5	7	3
报复	4	3	—	—	—
性剥削和性虐待	7	6	12	10	2
偷窃/擅自拿走	22	11	5	3	6
未经核准从事外界活动	7	18	8	14	7
违反当地法律	—	3	—	2	2
其他	5	9	7	9	3
共计	151	147	184	175	97

100. 2020 和 2021 年收到的案件大幅增加，很大程度上是因为虚假陈述和假证明案件的数量增加。2022 年，收到的各类不当行为案件数量接近 2020 年前的平均水平。2022 年，收到的案件中涉及虚假陈述和假证明的案件最多(28 起)，其次是涉及 [ST/SGB/2019/8](#) 号秘书长公报规定禁止的行为的案件(20 起)。

101. 在本报告所述期间收到的涉及外地特派团的案件所占比例为 51.5%。本年度和前四个年度期间的比较数据见图八。2022 年，在外地特派团发生的案件所占百分比大幅下降，是过去五年期间的最低水平。

图八

收到的涉及外地特派团工作人员的案件比例



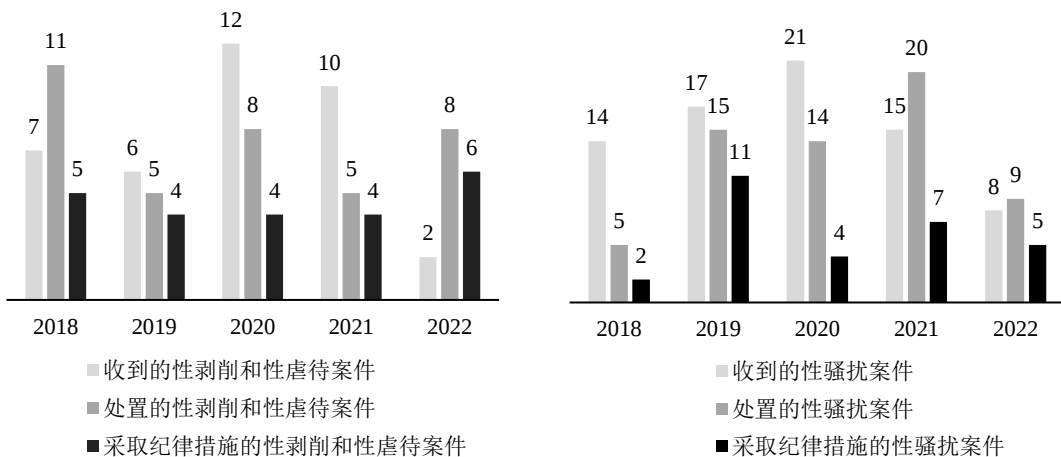
102. 收到的涉及外地特派团工作人员的案件涉及大量虚假陈述和假证明案件。就非特派团工作人员而言，涉及 [ST/SGB/2019/8](#) 号秘书长公报所述禁止行为指控的案件数量最多，如骚扰，而涉及骚扰行为的案件在涉及外地特派团工作人员的案件中数量位居第二(见表 25)。

表 25
按地点和不当行为类型分列的 2022 年收到的案件

不当行为类型	特派团	非特派团
滥用职权、骚扰(包括性骚扰)和歧视	8	12
攻击和辱骂行为	3	3
未履行私人义务	—	1
知情不报/不合作	—	1
财务披露	1	4
不适当或扰乱行为	2	2
虚假陈述和假证明	21	7
滥用信通技术资源/与计算机有关的不当行为	2	6
滥用联合国财产	1	—
采购违规行为	2	1
性剥削和性虐待	1	1
偷窃/擅自拿走	6	—
未经核准从事外界活动	2	5
违反当地法律	1	1
其他	—	3
共计	50	47

103. 关于性剥削、性虐待和性骚扰，自 2020 年以来收到的案件数量有所减少(见图九)。这可能归因于 COVID-19 疫情，在此期间，大多数工作人员远程工作，几乎没有面对面的互动。虽然没有可计量的佐证数据，但收案量的减少可能是因为对零容忍政策的认识有所提高以及根据 ST/SGB/2019/8 号秘书长公报采取了预防和执行措施。

图九
收到和处置的与性剥削、性虐待和性骚扰有关的案件数量



五. 2023 年 1 月 1 日至 9 月 30 日期间的信息数据

104. 2023 年 1 月 1 日至 9 月 30 日期间, 人力资源厅收到 129 起案件, 其中 59% 涉及外地特派团工作人员。收到的案件数量和不当行为类型见图十和表 26。

图十
2023 年 1 月 1 日至 9 月 30 日期间和过去四个年度期间收到的案件数量

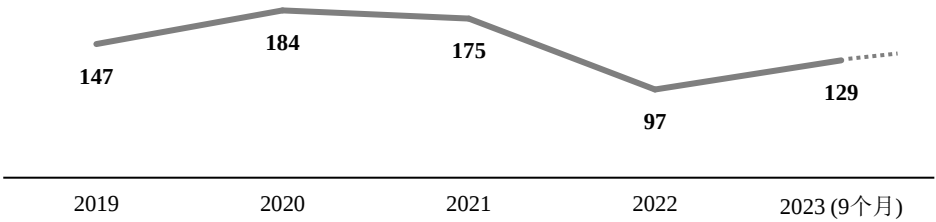


表 26
按不当行为类型分列的 2023 年 1 月 1 日至 9 月 30 日期间收到的案件

不当行为类型	数量
滥用职权、骚扰(包括性骚扰)和歧视	31
攻击和辱骂行为	4
未履行私人义务	1
知情不报/不合作	3
财务披露	2
不适当或扰乱行为	2
虚假陈述和假证明	36
滥用信通技术资源/与计算机有关的不当行为	1
滥用联合国财产	7
采购违规行为	5
报复	1
性剥削和性虐待	6
偷窃/擅自拿走	11
未经核准从事外界活动	15
违反当地法律	1
其他	3
共计	129

105. 同期, 处置了 94 起案件, 如表 27 所示。

表 27
2023 年 1 月 1 日至 9 月 30 日期间结案案件的处置情况

处置	数量
开除	3
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	44
其他纪律措施	12
行政措施	8
无措施结案	3
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	14
其他	
共计	93^a

^a 虽然有 93 项处置，但 1 项处置审结了 1 起以上案件。在这 9 个月期间，总共有 94 起案件结案。

六. 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)犯罪行为已获证实的案件中迅速采取行动，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 12 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。

107. 在这 12 起案件中，有 10 起移交人力资源厅采取纪律行动。在 10 起移交案件中，有 6 起是本报告中报告的纪律案件。两起案件涉及仍在审查、可能采取纪律行动的事项。一起案件于 2021 年结案，另一起案件于 2023 年结案。

七. 结论

108. 秘书长请大会表示注意到本报告。

附件一

2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期间采取纪律措施的案件摘要

编号	说明	处置
歧视、骚扰(包括性骚扰)和滥用职权		
624	一名工作人员有一次对向该工作人员报告的实习生进行了性骚扰。有多个加重处罚因素和一个减轻处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，并给予终止任用偿金。工作人员姓名输入清白背景调查。
625	一名负有管理责任的工作人员对一名下属进行性骚扰，并给该工作人员监督下的其他工作人员制造了充满敌意和令人不快的工作环境。有减轻和加重处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。工作人员姓名输入清白背景调查。
626	一名工作人员从事多项性骚扰和骚扰行为。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。工作人员姓名输入清白背景调查。
627	一名工作人员对五个人进行了性骚扰。此外，该工作人员对其中一人滥用职权。	开除。工作人员姓名输入清白背景调查。
628	一名工作人员对一名实习生和一名下属工作人员采取不受欢迎的行为模式，包括性行为。有加重和减轻处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，并给予终止任用偿金。工作人员姓名输入清白背景调查。
629	一名高级工作人员滥用职权，包括在没有通知或没有适当理由的情况下终止一名下属工作人员的合同。该工作人员还对其他工作人员作出了不适当的评论，包括威胁要炒掉工作，并对工作人员提出了不适当的要求，包括在他们经获准休假时。有一个加重处罚因素和一个减轻处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，并给予终止任用偿金
630	一名高级工作人员滥用职权，基于一名下属的性/性别歧视该下属。该工作人员还从事了为至少 18 名工作人员制造了令人不快的工作环境的行为。有多个加重处罚因素和一个减轻处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金
631	一名工作人员滥用职权，判断失误，与寻求与本组织建立伙伴关系的某实体的一名个人进行不受欢迎的个人交流。有一些减轻处罚因素。	书面训斥加职等内降两级
632	一名工作人员高声喊叫，威胁要攻击同事，包括发出辱骂讯息。有一个加重处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，并给与其他情况下适用的终止任用偿金的一半。
633	一名工作人员从事不服从领导和被禁止的行为，拒绝向一名资历更高的工作人员报告工作，拒绝承认该工作人员的资历，或拒绝承担该资历更高的工作人员指派的任务，并向该资历更高的工作人员发送不适当、无礼和羞辱性的电子邮	降级，并在两年内暂停被考虑晋升的资格

编号	说明	处置
	件，向其他工作人员发送关于该资历更高的工作人员的此类电子邮件。有加重和减轻处罚因素。	
634	一名高级工作人员不服从一名资历更高的工作人员领导并对其进行工作场所骚扰，还对同一办公室的其他工作人员进行工作场所骚扰和滥用职权。有一些加重处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金
635	一名高级工作人员不服从一名资历更高的工作人员领导并对其进行工作场所骚扰，还对同一办公室的其他工作人员进行工作场所骚扰和滥用职权。有一些加重处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金
636	一名高级工作人员不服从一名资历更高的工作人员领导并对其进行工作场所骚扰，还对同一办公室的其他工作人员进行工作场所骚扰和滥用职权。有一些加重处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金
盗窃和挪用		
637	一名工作人员未经授权从属于本组织的仓库中取出物品，打算将这些物品出售给第三方。有一些减轻处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，给予终止任用偿金
638	一名工作人员挪用了给工会活动的捐款。有一个加重处罚因素和一个减轻处罚因素。	开除
欺诈、虚假陈述和假证明		
639	一名工作人员在求职申请中提交了与以前的行为问题有关的虚假信息。有一个加重处罚因素，有多个减轻处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金
640	一名工作人员在求职申请中提交了虚假信息，包括上一次离职原因。有一个加重处罚因素和一个减轻处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金
641	一名工作人员在求职申请中提交了虚假信息，没有披露一名亲属在联合国工作。有一个减轻处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，给予终止任用偿金
642	一名工作人员在求职申请中提交了虚假信息，没有披露一名亲属在联合国工作。	“离职”类离职后处罚
643	一名工作人员在求职申请中提交了虚假信息，没有披露一名亲属在联合国工作。有一些减轻处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，给予终止任用偿金
644	一名工作人员在求职申请中提交了虚假信息，没有披露一名亲属在联合国工作。有一些减轻处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，给予终止任用偿金
645	一名工作人员提出了虚假的医疗保险索偿。有一些减轻处罚因素。	书面训斥、职等内降四级并处罚一个月基薪净额
646	一名工作人员提出了虚假的医疗保险索偿。有一些减轻处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金
647	一名工作人员提出了虚假的医疗保险索偿。有一个减轻处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。规定追回 413.00 美元资金。

编号	说明	处置
648	一名工作人员提出了虚假的医疗保险索偿。有一些减轻处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。规定追回 818.00 美元资金。
649	一名工作人员提出了虚假的医疗保险索偿。有一个减轻处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。规定追回 566.23 美元资金。
650	一名工作人员提出了虚假的医疗保险索偿。虚假索偿款先前被退回。有一个减轻处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金
651	一名工作人员提出了虚假的医疗保险索偿。有一个减轻处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。规定追回 456.87 美元资金。
652	一名工作人员提出了虚假的医疗保险索偿。有一个减轻处罚因素。虚假索偿款先前被退回。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金
653	一名工作人员提出了虚假的医疗保险索偿。有一个减轻处罚因素。未偿付虚假索偿。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金
654	一名工作人员提出了虚假的医疗保险索偿。有一个减轻处罚因素和一个加重处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，给予终止任用偿金
655	一名工作人员提出了虚假的医疗保险索偿。有一些加重处罚因素。	“离职”类离职后处罚。规定追回 30 268.34 美元资金。
656	一名工作人员提出了虚假的医疗保险索偿。没有财务损失。有一个减轻处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金
657	一名工作人员提出了虚假的医疗保险索偿。有一个减轻处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。规定追回 5 489.34 美元资金。
658	一名工作人员提出了虚假的医疗保险索偿。有一个减轻处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。规定追回 6 980.27 美元资金。
659	一名工作人员提出了虚假的医疗保险索偿。有一个减轻处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。规定追回 25 970.35 美元资金。
660	一名工作人员提出了虚假的医疗保险索偿。有一个减轻处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金
661	一名工作人员或使用该工作人员提供的本人证明文件的另一人根据虚假凭证提出了医疗保险索偿；该工作人员允许一名未经授权的人员访问该工作人员的联合国官方电子邮件账户和联合国笔记本电脑凭据。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金
662	一名工作人员提出或同意另一人代表其提出虚假的医疗保险索偿。有一些减轻处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金

编号	说明	处置
663	一名工作人员提出虚假的教育补助金报销申请。有一些加重处罚因素。	“离职”类离职后处罚。规定追回 119 831.58 美元资金。
664	一名前工作人员获得下属从其合同付款中提供的金钱；向本组织提交与一名联合国人员的差旅费报销有关的虚假文件；在未经授权的情况下造成本组织的资金被支付。有一些加重和减轻处罚因素。	离职后纪律措施：相当于六个月基薪净额的罚款。
665	一名工作人员有一次使用一名未表示同意的小卖部参与者的凭证购买了高额小卖部免税商品。有一些减轻和加重处罚因素。	“离职”类离职后处罚
666	一名工作人员伪造了一张发票，以证明无凭证支出。有多个减轻处罚因素和一个加重处罚因素。	离职后纪律措施：职等内降两级加书面训斥
667	一名工作人员未经授权参与向外部各方募捐，提交虚假文件，并指使另一名工作人员伪造发票。有一个减轻处罚因素和多个加重处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金
668	一名工作人员谎报该工作人员的住址，并故意提交自称的旅馆住宿的虚假收据，作为费用证明。有一个减轻处罚因素和多个加重处罚因素。	开除。规定追回 17 213.00 美元资金。
669	一名工作人员通过更改先前正式签发的一封证明信的日期，伪造了一封证明信，并将该证明信提交一家银行，以支持其申请获得信贷额度。有多个减轻处罚因素和一个加重处罚因素。	书面训斥，并在一年内暂停按级加薪的资格
670	一名工作人员通过更改先前正式签发的就业情况核实书的日期，伪造了一份核实书，并提交了该核实书以支持贷款申请。有多个减轻处罚因素和一个加重处罚因素。	书面训斥，并在一年内暂停按级加薪的资格
未经核准的外界活动和利益冲突		
671	一名工作人员从事未经核准的外界活动。该工作人员还未能配合调查。有一个加重处罚因素和多个减轻处罚因素。	书面训斥，并在两年内暂停被考虑按级加薪的资格
672	一名工作人员从事未经核准的外界活动，协助另一名工作人员开展私人生意，并使用官方信息和通信技术资源。该工作人员还未能报告该另一名工作人员的可能不当行为。有一个减轻处罚因素和多个加重处罚因素。	降级，并在两年内暂停被考虑晋升的资格
673	一名工作人员在与本组织公务活动有关的事项上与外部各方进行未经授权的通信。有一些加重处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，给予一半终止任用偿金
674	一名工作人员指示下属从事违反本组织政策和当地法律的行为。该工作人员还未能披露因该工作人员参与此事而产生的利益冲突。有一个加重处罚因素和一个减轻处罚因素。	书面训斥、职等内降五级并在两年内暂停被考虑晋升的资格

编号	说明	处置
675	一名工作人员不适当地为征聘与该工作人员有私人关系的个人提供便利。该工作人员还未能披露因两人的私人关系而产生的利益冲突，并与该个人保持直接上下级关系。有一些减轻和加重处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，给予终止任用偿金
辱骂和身体攻击		
676	一名工作人员殴打了一名未带武器的保安。有一些加重和减轻处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，给予终止任用偿金
677	一名工作人员对另一名工作人员使用辱骂语言并进行身体攻击，致其受伤。有一些减轻处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，给予终止任用偿金
678	一名工作人员对该工作人员当时怀孕的妻子进行了身体攻击。有一个加重处罚因素和多个减轻处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金
679	一名工作人员从事不适当行为，包括在工作场合使用不适当语言。有一些减轻处罚因素。	书面训斥
性剥削和性虐待		
680	一名工作人员在工作地点对一名当地居民进行性剥削。有一个加重处罚因素和一个减轻处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。工作人员姓名输入清白背景调查。
681	一名工作人员对另一名工作人员进行性骚扰，并试图请该工作人员协助进行性剥削(被该工作人员拒绝)。该工作人员还提出了一项虚假的医疗保险索偿。有一个减轻处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。工作人员姓名输入清白背景调查。
682	一名工作人员多次引诱两名未成年人与其发生性行为，并在其中一些场合提出付钱以换取与未成年人发生性行为。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。工作人员姓名输入清白背景调查。
683	一名工作人员对一名未成年人进行性虐待。该工作人员还用刀威胁另一人。	“开除”类离职后处罚。工作人员姓名输入清白背景调查。
684	一名工作人员对四名未成年人进行性剥削和性虐待。该工作人员干预调查。	开除。工作人员姓名输入清白背景调查。
685	一名工作人员在联合国提供的住地中性侵了一名私人清洁工。	“离职”类离职后处罚。工作人员姓名输入清白背景调查。
采购违规行为		
686	一名工作人员向执行伙伴索贿并受贿，贿款是本组织向该伙伴提供的部分项目资金。有多个加重处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。规定追回 9 500.00 美元资金。
687	一名工作人员卷入了一项违规的采购程序。有一些减轻处罚因素。	降级，并在三年内暂停被考虑晋升的资格。采取管理措施，进行采购流程和“团

编号	说明	处置
		结”系统使用方面的培训。规定追回 429 800 肯尼亚先令资金。
688	一名工作人员在与两项采购活动有关的正式文件中列入了虚假信息。该工作人员在回应就其中一项采购活动作出澄清的要求时，篡改并提交了虚假信息。有一些加重和减轻处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。规定追回 22 842.39 美元资金。
滥用联合国财产或资产或未能给予其应有的关注		
689	一名工作人员允许一名未经核准的人乘坐分配给该工作人员的联合国车辆，而另一名工作人员在车后与该未经核准的人进行性暗示行为，从公共街道上可以清楚地看到这一行为。这一行为的视频剪辑被发布在互联网上。有一些减轻和加重处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金
690	一名工作人员在联合国车辆中与一名身份不明的人进行性暗示行为，从公共街道上可以清楚地看到这一行为。这一行为的视频剪辑被发布在互联网上。此外，该工作人员未能配合调查。有一个减轻处罚因素和多个加重处罚因素。	开除
691	一名工作人员在未经核准和没有联合国驾照的情况下驾驶联合国车辆，并用该联合国车辆运送一名未经核准的人。有一个减轻处罚因素。	书面训斥、职等内降两级并在两年内暂停按级加薪的资格
692	一名工作人员酒后驾驶一辆联合国车辆，造成车辆损坏。有一个减轻处罚因素和多个加重处罚因素。	离职，给予代替通知的补偿金，不给予终止任用偿金。规定追回 437.00 美元资金。
违反当地法律		
693	一名工作人员试图携带超过规定的货币旅行。有一些减轻处罚因素。	书面训斥
其他		
694	一名工作人员滥用职权，与一名援助受益人进行沟通，而这不属于该工作人员的职能范围。有一些加重和减轻处罚因素。	书面训斥加职等内降两级
695	一名工作人员在对另一名工作人员职位的改叙过程中未能采取适当的注意标准。由于该工作人员的行动，本组织遭受了财务损失。有一些减轻和加重处罚因素。	书面训斥加职等内降一级。规定追回 3 500 美元资金。

附件二

确定不当行为和相称性评估

