|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 天气 气候 水 | **世界气象组织**  **世界气象大会**  **第十九次届会** 2023年5月22日至6月2日，日内瓦 | **Cg-19/文件6.4(1)** |
| 提交者： 全会主席  2023.5.30  **APPROVED** |

**议题6： 总务、条法、政策、规则、财务和行政事项**

**议题6.4： 条法和行政事项**

# 秘书长的合同



# 总体考虑

### 简介

1. 本文件介绍了执行理事会根据其JIU/REP/2020/1任务组（建议7 (TF-R7)）的建议向大会提出的决议草案。该任务组是根据联合检查组（JIU）[JIU/REP/2020/1](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2020_1_english_0.pdf)题为“调查职能状况审查：联合国系统各组织在加强调查职能方面取得的进展”的报告而于2020年成立的。该报告强调，各专门机构尚未制定令人满意的程序来调查针对行政首长的指控，并建议尚未从事这项工作的联合国系统各组织的立法机构在2021年底前制定并通过适当的正式程序。

2. TF-R7因而提出了有关针对秘书长的指控所采取的惩戒程序的不当行为细则草案。在这方面，TF-R7建议执行理事会修订秘书长的合同和《工作人员条例》，以制定一个针对行政首长的新惩戒程序。

**制定有关针对秘书长指控的惩戒程序的细则**

3. 在执行理事会第七十五次届会（EC-75）上，在“[决定16 (EC-75)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=11353#page=108) - 处理 [JIU/REP/2020/1](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2020_1_english_0.pdf)建议7的不当行为细则”中，执行理事会核准了将作为秘书长合同附件的不当行为细则草案[[1]](#footnote-2)。这些议事规则经执行理事会审查，现提交大会通过。

### 秘书长的合同和所附的不当行为细则草案

4. 执行理事会第七十五次届会（EC-75）另要求TF-R7就调整秘书长的合同提出建议，使其与其他专门机构（其中包括世界知识产权组织（WIPO）和世界卫生组织（WHO））行政首长的现行合同相一致。在这方面，TF-R7审查了秘书长的合同，建议精简合同结构并遵循联合国共同制度，包括：(a) 要求居住在瑞士日内瓦地区的结构性福利[[2]](#footnote-3)；(b) 基于至少任职四年的养老金和离职后健康保险（ASHI）福利。[[3]](#footnote-4)此外，执行理事会在其第七十六次届会上检查了这一事项，并在“[建议7.1(4)/1 (EC-76)](https://meetings.wmo.int/EC-76/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7b7EAB187F-5A5C-4097-8BB1-E0255EA64620%7d&file=EC-76-d07-1(4)-LEG-FRAMEWORK-R7-JIU-REP-2020-approved_zh.docx&action=default) – JIU/REP/2020/1建议7的立法框架”中，建议大会通过关于秘书长合同的本决议草案。

5. 根据“[决定7.1(4)/1 (EC-76)](https://meetings.wmo.int/EC-76/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7b7EAB187F-5A5C-4097-8BB1-E0255EA64620%7d&file=EC-76-d07-1(4)-LEG-FRAMEWORK-R7-JIU-REP-2020-approved_zh.docx&action=default) – 执行理事会纪律委员会”，执行理事会将在其第七十七次届会上根据大会的决定处理对《[执行理事会议事规则](https://library.wmo.int/index.php?lvl=notice_display&id=21829)》（WMO-No.1256）和审计与监察委员会的职责的相关修订等事项。

**预期行动**

6. 基于上述情况，提请大会通过决定[决议草案6.4(1)/1(Cg-19)](#_决议草案)。

# 决议草案

**决议草案6.4(1)/1(Cg-19)**

**秘书长的合同**

世界气象大会，

**忆及：**

(1) 《世界气象组织公约》第21条第1款，

(2) [决议86 (Cg-18)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=9832/#page=286) – 秘书长的合同，

**审查了**[建议7.1(4)/1 (EC-76)](https://meetings.wmo.int/EC-76/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7b7EAB187F-5A5C-4097-8BB1-E0255EA64620%7d&file=EC-76-d07-1(4)-LEG-FRAMEWORK-R7-JIU-REP-2020-approved_zh.docx&action=default) – JIU/REP/2020/1建议7的立法框架，

**同意**[建议7.1(4)/1 (EC-76)](https://meetings.wmo.int/EC-76/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7b7EAB187F-5A5C-4097-8BB1-E0255EA64620%7d&file=EC-76-d07-1(4)-LEG-FRAMEWORK-R7-JIU-REP-2020-approved_zh.docx&action=default) ，

**邀请**执行理事会成员向主席提交拟任命为纪律委员会成员的提名；

**决定**秘书长的任用条款应如合同，包括所附的不当行为细则（详见本决议的附件）所述，并将之作为附件纳入《工作人员条例》；

**要求**执行理事会在其第七十七次届会（EC-77）上：

(a) 就执行理事会纪律委员会一事，修订[《执行理事会议事规则》](https://library.wmo.int/?lvl=notice_display&id=21829#.Y7vjq3bMJ3g)（WMO-No.1256）；

(b) 设立纪律委员会；

(c) 修订审计与监察委员会的职责，使其发挥为主席和纪律委员会提供咨询的作用。

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

## 决议草案6.4(1)/1 (Cg-19)的附件

**秘书长的合同**

本合同签订于2023年(….)月 (…)日

签订方：

世界气象组织（以下称为“本组织”或“WMO”）

和

夫人/女士/先生 (……….)

鉴于：

A. 《WMO》公约》第21条规定须由大会按其批准之条件任命WMO秘书长。

B. 《总则》第150条规定秘书长的任期最多为两个四年期。

C. 可根据《WMO公约》、本合同及其附件和WMO工作人员条例和细则中的相关规定终止任用。

D. WMO大会于2023年（..月..日）任命秘书长。

兹达成协议如下：

**任命期限**

1. 任命（夫人/女士/先生/.........）为WMO秘书长，自2024年1月1日起，固定任期四年。

**薪金和津贴**

2. 在整个任期内，本组织须向秘书长支付：

(1) 相当于总部设在日内瓦的联合国专门机构负责人最高薪金的年薪净额；

(2) 每年62870瑞士法郎的公务津贴，此津贴每年将根据日内瓦消费物价指数（CPI）予以更新；

(3) 每年的住房津贴只能用于支付在瑞士（日内瓦州）的住房租金，金额为77145瑞士法郎，此津贴同样每年将根据日内瓦的CPI予以更新。

3. 秘书长有权在必要时获得适当的安全保护。

**养恤金**

4. 秘书长有权按照《联合国合办工作人员养恤基金条例和细则》参加该基金，其应计养恤金薪酬按照联合国大会的方法确定。

**《工作人员条例和细则》及附件的适用性**

5. 除非在此另有修订，秘书长应享有WMO《工作人员条例和细则》所规定的权利并承担相应义务。

6. 附件“涉及对秘书长不当行为指控的议事规则”应成为本合同的组成部分。

双方于2023年（......）月（......）日签署本合同，以资证明。

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

WMO主席 （夫人/女士/先生/.........）

格哈德·阿德里安教授

### 合同的附件

### 失当行为、调查和惩戒流程

**第1节 - 适用范围**

1.1 本指示适用于世界气象组织（WMO）的秘书长。

**第2节 - 定义**

2.1 就本指示而言：

（a） “主席”指WMO主席；

（b） “秘书长”指由大会根据《WMO公约》第21条任命的WMO秘书长；

（c） “行政措施”指口头或书面批评；

（d） “管理行动”指口头或书面的告诫、警告或咨询通报；

（e） “调查实体”指联合国系统内的调查实体，如内部监督事务厅（OIOS）或类似的专家实体，将在执行理事会批准后，通过与WMO签订协议而建立；

（f） “调查”指收集信息以确定事实的过程，以便确定秘书长是否有涉嫌失当行为。调查属行政性质；

（g） “初步评估”指对失当行为指控进行审查和分析，以确定是否有足够的理由启动调查；

（h） “执行理事会纪律委员会”指由执行理事会指定的六（6）名执行理事会成员组成的委员会，负责就对秘书长的失当行为进行纪律处分的事项向主席提供咨询意见；

（i） “执行理事会”指本组织对大会负责的执行机构；

（j） “审计和监察委员会”指根据[决议17（EC-72）](https://library.wmo.int/index.php?lvl=notice_display&id=21788)设立的机构，其任务是促进妥当治理和高道德标准；

（k） “惩戒措施”指《WMO工作人员细则》第1101.2条所列的惩罚措施；

（l） “歧视”指基于一个人的种族、性别、宗教、国籍、民族血统、性取向、残疾、年龄、语言、社会出身或其他地位的任何不公平待遇或任意区别对待。歧视可能是影响一个人或一群处境相似的人的孤立事件，也可能通过骚扰或滥用职权表现；

（m） “骚扰”指任何不当和不受欢迎的行为，可能会合理地预期或被认为会对另一个人造成冒犯或羞辱。骚扰的形式可以是言语、手势或行动，这些言语、手势或行动会使他人恼怒、惊恐、虐待、贬低、羞辱或难堪，或者造成恐吓、敌意或攻击性的工作环境。骚扰通常意味着是一系列事件；

（n） “性骚扰”指任何不受欢迎的性挑逗、性要求、性方面的口头或身体行为或姿态，或任何其他可能被合理预期或被认为会对他人造成冒犯或羞辱的性方面的行为，当这种行为干扰了工作，成为雇用条件或造成恐吓、敌对或攻击性工作环境。虽然通常涉及一种行为模式，但也可以是单一事件的形式。性骚扰可能发生在异性或同性之间。男性和女性都可以是受害者或侵犯者；

（o） “滥用职权”指不正当地利用影响力、权力或权威的地位来对待他人。当一个人利用其影响力、权力或权威不正当地影响他人的职业或就业条件，包括但不限于任命、分配、合同续签、业绩评估或晋升时，这种情况尤其严重。滥用职权还可能包括造成敌意或攻击性工作环境的行为，包括但不限于使用恐吓、威胁、勒索或胁迫。歧视和骚扰，包括性骚扰，如果伴随着滥用职权，则尤为严重；

（p） “性剥削”指为性目的实际或企图滥用弱势地位、差别权力或信任，包括但不限于从对他人的性剥削中获取金钱、社会或政治利益；

（q） “性虐待”指通过武力或在不平等或胁迫的条件下，实际或威胁进行性方面的身体侵犯；

（r） “报复”指对个人的就业或工作条件产生不利影响的任何直接或间接的有害行动，而这种行动是为了惩罚、恐吓或伤害从事受保护活动的个人而建议、威胁或采取的；

（s） “受保护的活动”指与以下方面有关的行为：1）报告秘书长未遵守《公约》和相关的WMO规则和细则规定的义务；2）真诚地配合经正式授权的调查或审计。

**第3节 - 失当行为和不当行为**

***失当行为***

3.1 失当行为是秘书长未遵守WMO《公约》、其规则和细则、《联合国宪章》规定的义务或未能遵守国际公务员应有的行为标准的任何行为。失当行为包括严重程度达到不当行为的行为。

3.2 如果认定失当行为的严重程度足以达到不当行为的程度，可能会导致实施惩戒措施、财务追偿、行政措施和/或管理行动。如果认定失当行为的严重程度未达到不当行为的程度，则可能导致采取行政措施和/或管理行动。

***不当行为***

3.3 不当行为指秘书长未能遵守WMO《公约》、其规则和细则、《联合国宪章》规定的义务或未能遵守国际公务员应有的行为标准的任何行为，其严重程度可导致启动惩戒程序并对不当行为采取惩戒措施。

3.4 可采取惩戒措施的不当行为包括但不限于：

（a） 违反WMO《工作人员条例和细则》第1条及相关的常设指示中规定的工作人员一般义务的行为或不作为；

（b） 在WMO或相关联合国场所内外的非法行为（如盗窃、欺诈、拥有或销售非法物质、走私）；

（c） 虚假陈述、伪造、虚假证明和/或未披露与任何WMO索偿或福利有关的重要事实；

（d） 歧视、骚扰，包括性骚扰、滥用职权和报复等；

（e） 滥用WMO的财产，包括设备或文件以及电子文件等；

（f） 滥用职权，包括违反保密规定和滥用WMO的特权和豁免权等；

（g） 性剥削和性虐待；

（h） 有损WMO声誉的行动或举止。

3.5 不当行为还可能包括协助或促成不当行为的发生。

**第4节 – 报告涉嫌失当行为的信息**

4.1 对秘书长失当行为的指控报告将直接送交作为调查实体的OIOS。对秘书长失当行为的指控报告将根据调查实体和WMO公共网站上提供的指示送交调查实体。调查实体可以从工作人员或非工作人员那里获得有关失当行为的信息。这包括在调查、惩戒程序、审计、管理调查或审查期间获得的任何信息、国家法院的判决或其他组织的信息等。

4.2 工作人员或非工作人员不得因向负责进行正式授权的审计和调查的调查实体报告任何违反本组织规则和细则的行为而受到报复。

4.3 应提请调查实体注意有关失当行为的信息。

4.4 为根据本指示进行评估，工作人员或非工作人员提交的指控秘书长行为失当的信息应有充分的细节，诸如：

（a） 对失当行为的详细描述；

（b） 失当行为发生的地点和时间；

（c） 失当行为的潜在证人的姓名；

（d） 所有可提供的支持性文件。

**第5节 – 对失当行为信息的初步评估**

5.1 调查实体保留最终决定权，将就收到的失当行为信息是否值得采取任何行动做出决定。

5.2 在收到有关不当行为的指控后，调查实体将迅速记录投诉，并尽可能在收到此类指控的三周内，对是否有必要进行调查进行初步评估。在进行这一初步评估时，调查实体可考虑以下因素：

（a） 失当行为是否可构成不当行为；

（b） 指控不当行为的信息的提供是否出于善意并足够详细，可作为调查的基础；

（c） 是否有可能通过调查发现足够的证据以要求采取进一步行动；

（d） 在这种环境下的任何其他合理因素。

5.3 初步评估结束后，调查实体应决定：

（a） 对有关失当行为的信息中提出的全部或部分事项展开调查；或

（b） 不启动调查。

5.4 在调查实体决定不启动调查的情况下，他们将对该事项结案，不作进一步调查。

5.5 若调查实体确定有必要进行进一步调查，则调查实体应进行调查。调查实体将通知主席，该事项已被移交。主席随后应通知执行理事会纪律委员会。

**第6节 – 调查**

***目的和范围***

6.1 调查的目的是收集信息，以确定引起失当行为指控的事实。调查员应在认为适当的情况下进行各种调查，并收集和记录可证明有罪或无罪的信息，以确定事实。调查员不得对已确定的事实作出法律裁定。

***合作义务***

6.2 秘书长和工作人员要充分配合所有正式授权的调查，并按要求提供本组织、秘书长控制的或工作人员控制的任何记录、文件、信息和通信技术设备或其他信息。不合作可被视为失当行为，而这可能构成不当行为。

***调查***

6.3 决定启动调查后，应适用下列正当程序规定。

***约谈***

6.4 调查员可对约谈进行数字录音。不允许受访者对约谈进行录音。如果调查报告要转交给主席，以便采取可能的纪律行动，则应将经数字录音的约谈编写成书面记录，如对调查对象和主要证人的约谈记录以及对其他被约谈者的约谈概要，与调查报告一并转交给主席。在调查阶段，主席应随时向执行理事会纪律委员会通报。

6.5 如果约谈没有进行数字录音，则应编写约谈记录，如提要、书面声明或问答记录，并与被约谈者分享，供其签字。在签字之前，应给被约谈者一个合理的机会来审查和提供对约谈记录的意见，包括对约谈过程的意见。如果被约谈者不审查和/或签署约谈记录，应在约谈记录或调查报告中注明所给出的理由（如有）。被约谈者通常无权保留约谈记录的副本。

6.6 被约谈者在接受约谈时无权要求包括法律顾问在内的第三方在场。如果调查员确定被约谈者有特殊需要，例如未满18岁，可有一名“辅助人员”在场。辅助人员的作用应限于酌情协助约谈的进行，而不是代表被约谈进行辩护或以其他方式参与约谈。约谈不应由于辅助人员不在场而重新安排。由调查员决定是否需要为约谈提供口译。

6.7 被确定为调查对象的秘书长应：

（a） 被允许由秘书长选定的一名人员陪同，该人在约谈期间充当观察员。观察员不得以任何方式参与约谈，包括以任何方式发言或打手势。如果观察员不遵守这一要求，其将被要求离开约谈现场。观察员可以用手写方式记录约谈内容，并必须向调查员提供一份此类笔记的副本。秘书长应确保观察员能在预定的时间内到场。不得因观察员无法到场而重新安排约谈时间；

（b） 在约谈之前或约谈开始时以书面形式告知：秘书长是调查对象，并告知所指控的失当行为的性质；

（c） 在约谈开始之前以书面形式告知调查员的姓名；

（d） 应给予合理机会，在约谈期间提供秘书长对与针对秘书长的指控有关的事件和情况说明以及秘书长认为相关的任何其他信息；

（e） 应给予合理机会，向调查员提供可能掌握与被调查事项相关信息的人员的姓名和联系方式；

（f） 应给予合理机会，在约谈之日的两周内提交书面声明，就调查的事项和/或约谈期间涉及的事项提供进一步的信息，并附上相关的文件信息。提交此类声明的延期请求必须以书面形式向调查员提出，并且必须包括要求延期的理由，否则将被认定为当事人拒绝提供书面声明；

（g） 如果约谈是以数字方式记录的，则应提供其副本；如果有书面记录，则应提供其副本。

***查阅WMO记录***

6.8 调查员应能直接并及时查阅本组织控制下的所有记录、文件或其他信息。

6.9 只要道德操守办公室、联合国监察员和调解事务办公室、工作人员法律援助办公室或医务处掌握的保密记录（包括文件、通信和其他信息）是通过适当行使该办公室所列公务职能而编制或获得的，调查员就不得查阅。如果调查员无意中获得此类记录（例如通过审查秘书长的电子邮件记录或计算机硬盘），则应从调查记录中删除，不得据此调查或在调查报告中提及。

***查阅非WMO记录***

6.10 在适用的情况下，从国家主管部门或组织外获得的文件可纳入调查记录。

***调查报告***

6.11 调查结束后，应编写一份调查报告。报告应包含对调查期间获得的信息的分析，并应附有所有佐证文件的副本，其中可包括约谈记录、调查对象或其他证人提供的任何书面声明、文件和/或照片或任何其他实物证据的复制品。

6.12 调查报告应有列举源于调查的事实结论的一节。

6.13 如果在调查中发现秘书长的行为给本组织造成了财务损失，调查报告则应尽可能具体地说明归咎于秘书长的财务损失额，包括损失的计算。这一信息可用于根据WMO《工作人员细则》第1101.2条所列的惩戒措施向秘书长追讨资金。

6.14 如果秘书长出现下列情况，可以作出不利推论：

（a） 没有参加一次或多次约谈，且无法提供令人满意的解释；

（b） 提供虚假信息或遗漏或隐瞒重要信息；

（c） 在调查期间未提及某一事项或未提供信息，且未给出令人满意的解释，而秘书长随后又试图在惩戒程序中依据这一事项或信息；

（d） 拒绝按要求向调查员提供秘书长已经或能够合理获得或查阅的信息或文件。

6.15 如果秘书长经批准休病假，调查和惩戒程序通常应按本附件的设想进行，但须咨询医务处。如果秘书长正在休包括产假和陪产假在内的任何其他假，调查和惩戒程序通常应按本附件的设想进行。

**第7节 – 临时措施**

***行政假***

7.1 出现涉嫌失当行为的指控后，在惩戒程序完成之前，秘书长可随时休带薪或无薪行政假。行政假可持续到惩戒程序结束。这种行动不影响秘书长的权利，也不构成惩戒措施。对休行政假的秘书长，应书面说明休行政假的理由，并应告知其可能的期限。

7.2 安排秘书长休无薪行政假的决定，不应妨碍秘书长继续享有任何教育补助金，也不应妨碍其继续享有健康、牙科和人寿保险以及参加联合国合办工作人员养恤基金。在秘书长休无薪行政假期间扣缴的薪金数额应扣除秘书长和本组织为维持此类应享权利和福利而缴纳的所有款项。

***带薪行政假***

7.3 在收到涉嫌失当行为的报告后，经调查实体确定至少符合下列情况之一后，主席可随时根据调查实体的建议，经与执行理事会纪律委员会协商，作出让秘书长休带薪行政假的决定：

（a） 鉴于秘书长职位的性质，秘书长不能继续有效履行这些职能；

（b） 秘书长继续履职会产生风险，即秘书长可能会销毁、隐瞒或以其他方式篡改潜在证据，或以任何方式干扰调查或惩戒程序，包括报复个体或恐吓证人；

（c） 秘书长继续出现在本组织的办公地可能对本组织和/或其人员构成安全或财务风险，或可能以其他方式损害本组织的利益或声誉；

（d） 秘书长继续出现在办公室可能对维护和谐的工作环境产生不利影响；

（e） 失当行为有可能重复或继续存在。

***无薪行政假***

7.4 当至少符合以下条件之一时，主席可根据调查实体的建议，经与执行理事会纪律委员会协商，令秘书长休无薪行政假：

（a） 有合理理由相信（可能原因）秘书长从事了性剥削和性虐待，在这种情况下，应令秘书长休无薪行政假；

（b） 在特例情况下，因秘书长的失当行为情节严重到一旦被证实，就应离职或被开除，且主席掌握了有关于该失当行为的信息，即秘书长很可能（证据优势）从事了该失当行为，那么有理由安排秘书长休无薪行政假。

7.5 只要至少符合第7.4节中的一个条件，主席在与执行理事会纪律委员会协商后，根据调查实体的建议，可在惩戒程序结束前的任何时候将秘书长的带薪行政假改为无薪行政假。

7.6 如果秘书长被要求休无薪行政假，而不当行为的指控后来不成立，或后来发现有关行为不足以开除或离职，则应重发已扣发的薪金。如果秘书长在调查或惩戒程序结束前因任何原因离开本组织，且由于秘书长不合作而无法继续处理此事，本组织可决定不恢复秘书长休无薪行政假期间扣留的薪酬。

***安排行政假的通知***

7.7 安排行政假的通知可以用硬拷贝或电子形式送交秘书长。如以硬拷贝形式送交秘书长，通常应以挂号信邮寄或专人递送。

***秘书长休行政假时的义务***

7.8 休行政假的秘书长应：

（a） 退还出入证和任何联合国通行证；

（b） 交还任何已配备的WMO所属设备；

（c） 若其想在行政假期间进入WMO场所，应获得书面批准；

（d） 在行政假期间离开工作地点前，应获得书面批准；

（e） 立即向主席提供秘书长当时的联系信息，包括电话号码、个人电子邮件地址和当时的居住地址等，并在行政假期间视需要更新；

（f） 通过提供的联系信息，保持与本组织的联系；

（g） 配合调查而随时待命，参与惩戒程序，遵守主席发出的任何指示和指令；

（h） 请求允许参与任何外部活动。

7.9 如果主席或调查实体利用所提供的最新联系信息，至少三次有记录地试图与休行政假的秘书长联系，而秘书长在最后一次有记录的尝试后三周内没有与主席或调查实体联系，则可按秘书长已辞职处置。

**第8节 – 对调查报告采取的初步行动**

8.1 如果调查实体认为没有事实依据表明秘书长从事了失当行为，应向主席提供一份结案通知。主席随后应通知秘书长，调查已经结束。主席还应通知执行理事会纪律委员会。

8.2 如果调查实体发现有事实依据表明秘书长从事了失当行为，他们应向主席提交调查报告和所有相关证明文件，包括所有书面约谈记录的副本和任何数字约谈录音的副本。主席应将这些调查文件转交给执行理事会纪律委员会。

**第9节 – 惩戒程序**

***关于调查报告的决定***

9.1 主席在收到调查报告后，应与执行理事会纪律委员会协商，在审计和监察委员会的协助下，评估该报告和证明材料以及有关秘书长的任何意见。主席与执行理事会纪律委员会协商后，可就法律或程序问题征求审计和监察委员会的意见。

9.2 在评估过程中，主席与执行理事会纪律委员会协商后，不应受到调查事实结论的限制。

9.3 根据调查报告、证明材料和获得的任何补充信息，主席应与执行理事会纪律委员会协商，决定是否：

（a） 根据本附件第9.4段启动惩戒程序，发出不当行为的书面指控；

（b） 如果主席在与行政理事会纪律委员会协商后认为失当行为没有达到不当行为的程度，则采取管理行动和/或行政措施；或

（c） 结案；在这种情况下，主席应与执行理事会纪律委员会协商后通知秘书长。

***惩戒程序***

9.4 在决定启动惩戒程序后，主席在与执行理事会纪律委员会协商后，应向秘书长提供：

（a） 以书面形式提出不当行为的指控，其中应包括秘书长违反的具体义务或行为标准；

（b） 有关以下事项的通知：

（i） 秘书长有权在第9.7节规定的期限内对不当行为的指控作出回应并提供任何证据；

（ii） 秘书长有权通过工作人员法律援助办公室寻求法律顾问的协助，或自费寻求其他法律顾问的协助；

（iii） 在相关案件中，如果不当行为得到证实，追回财务的可能性；

9.5 应向秘书长提供调查报告和有关证明文件的副本。可对这类文件的副本进行包括编辑在内的任何措施，以确保本组织或其工作人员的利益，包括特权信息以及安全和安保问题，不因披露特定信息而受到不利影响。

9.6 不当行为的指控、调查报告和证明文件可以用硬拷贝或电子方式转交秘书长。如以硬拷贝形式转交秘书长，通常应以挂号信寄送或由专人递送。

9.7 秘书长应有机会在收到指控之日起一个月内对不当行为的指控作出书面说明。秘书长可以书面形式要求延长答复时间。任何此类请求必须在截止日期前提出，并必须说明请求的理由。如果在规定的时限内没有收到对不当行为指控的说明，仍可继续处理该事项，而无需进一步通知秘书长。

9.8 主席在与执行理事会纪律委员会协商后，可从任何相关来源获得进一步的信息。主席收到的任何新的补充信息都必须提供给秘书长，以便作出进一步说明。秘书长应在两周内对这些补充信息作出说明。秘书长可以书面形式要求增加答复时间。任何此类请求必须在截止日期之前提出，并必须说明请求的理由。如果在规定的时限内没有收到对补充信息的说明，仍可继续处理此事，而无需进一步通知秘书长。

9.9 在惩戒程序中，秘书长应负责在评论中列入秘书长希望主席和执行理事会纪律委员会审议的与不当行为指控有关的所有信息。

**第10节 – 惩戒程序的结果**

10.1 适用的证据标准是：

（a） 明确且令人信服的证据，用于对秘书长实施离职或开除。这一证据标准低于“排除合理怀疑”的刑事标准；

（b） 采取任何其他纪律处分措施的优势证据（更有可能存在或发生不当行为的基本事实和情况）。

10.2 根据调查报告、所有证明文件和秘书长的答复说明，主席在与执行理事会纪律委员会或执行理事会协商后应决定是否：

（a） 不采取进一步行动，并相应通知秘书长；

（b） 不再将该事项作为纪律案件追究，并决定是否采取行政措施和/或管理行动；

（c） 采取纪律处分措施。

10.3 主席与执行理事会纪律委员会或执行理事会协商后作出的决定，应书面通知秘书长。

***追回本组织的财务损失***

10.4 在决定采取纪律处分措施的同时，主席经与执行理事会纪律委员会协商，可确定秘书长的行为是否是故意的、鲁莽的或严重疏忽的。主席经与执行理事会纪律委员会协商后，可决定部分或全部追回本组织遭受的任何财务损失。主席在与执行理事会纪律委员会协商后，可就财务追偿方面的法律问题或程序问题与审计和监察委员会协商。

10.5 如果秘书长在调查和（或）惩戒程序结束前离职，主席经与执行理事会纪律委员会协商，可决定从秘书长的最后离职待遇中扣留本组织遭受的估计财务损失，直至调查结束，且调查结果支持实施财务追偿。如果由于前秘书长不合作，调查和（或）惩戒程序无法最后完成，本组织有权追回财务损失的数额。

**第11节 – 披露调查期间获得的信息**

11.1 在报告失当行为、初步评估、调查和纪律处分等过程中，获得的所有信息都应视为机密。

11.2 如果大会或执行理事会要求提供有关惩戒程序的信息，应提供投诉的摘要，并保留投诉人和证人的姓名，以及调查的结果。

**第12节 – 上诉程序**

12.1 秘书长可就主席做出的任何制裁的决定提出上诉。上诉程序将根据《工作人员细则》第1101.3（c）和（d）条的规定进行。

12.2 根据《联合国争议法庭》第二条，就纪律事项而言，秘书长应被视为工作人员。

12.3 任何与终止秘书长合同有关的不利于本组织的裁决只能导致给予赔偿。不允许撤销有争议的决定。

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. 该任务组的另一个建议有关不当行为细则第11.2项。 [↑](#footnote-ref-2)
2. 这是为了反映东道国政府所强调的必要性：秘书长（SG）为享有特权和豁免及相关保护服务而应居住在瑞士境内。 [↑](#footnote-ref-3)
3. 只有在至少工作10年后，才能获得ASHI。就养老金而言，享受联合国养老金的权利需要在联合国系统内至少工作5年。 [↑](#footnote-ref-4)