联合国 A/60/713

大 会

Distr.: General
8 March 2006
Chinese
Original: English

第六十届会议

议程项目 132 和 136

秘书长关于内部监督事务厅活动的报告

联合国维持和平行动经费筹措的行政和预算问题

内部监督事务厅关于维持和平部所领导的外地特派团纪律问题的全盘审查报告*

摘要

内部监督事务厅（监督厅）按照主管维持和平行动 副秘书长的要求审查了维持和平部所领导的外地特派团的纪律状况，以求了解发生严重违反联合国行为标准的事件的环境。监督厅在审查结论的基础上向外地的管理层下发了 19 个报告，提出改正行动的建议。

审查的主要目的是协助维持和平行动部高级管理层确定加强本组织行为标准的行动方案，并确保这些标准得到全面遵守。为实现这个目标，监督厅㈠ 评估了外地特派团的纪律状况，㈡ 查明了相关政策和程序上的漏洞，以及㈢ 确定了特派团为维持一个秩序良好的环境以及遵守联合国行为标准所需要的工具。

近年来，报告发生严重不当行为，特别是性剥削和性虐待的案件急剧增多，突出反映了维持和平以及其他外地特派团的总体纪律问题。2003 年和 2004 年，监督厅调查司总计收到 1 182 起各类不当行为以及违反联合国规则规定的案件，包括性剥削和性虐待案。秘书长还请约旦常驻代表对涉及联合国维持和平人员的性剥削和性虐待问题进行全面审查。2005 年 3 月 24 日以 A/59/710 号文件公布了该审查的内容。虽然监督厅的本报告是关于一般纪律问题，但其结论和建议基本

* 本报告之所以迟交，是由于在接收关于报告结论和建议的评论时出现延误，而且需要花时间评估并将这些评论编入报告。

上与关于有必要为杜绝联合国维持和平行动今后发生性剥削和性虐待问题而制订综合战略的上次报告（见 A/59/710）以及维持和平行动特别委员会的相关报告（A/59/19/Rev.1）（该报告支持上述报告的某些建议）所载结论和建议相一致。

监督厅发现，所有特派团都存在不同程度的违纪问题。但是，由于特派团的记录严重缺乏并且与总部的资料不一致，监督厅无法准确地确定违纪问题的程度。特派团的纪律状况受各种因素的影响，如工作地点的工作环境、特派团内部的松弛程度、特派团地区的经济状况、特遣队和联合国人员中各国不同的行为标准以及东道国司法制度的状况。

监督厅还发现：总部缺乏政策、程序和准则方面的指导；总部和外地的政策与程序执行不力；资源和技能不足以预防不当行为和落实行为标准。虽然管理层已经做出一定的努力处理这个问题，但是这些努力主要是对事件和负面影响做出反应，在各特派团的开展情况也不一致，而且只是最近才开展的。因此，那些根深蒂固的长期违纪问题并没有得到充分处理。

监督厅肯定了本组织为处理外地不当行为而主动采取的措施。秘书长关于防止性剥削和性虐待的特别措施的报告（A/59/782）指出，在制定打击不当行为的基本法律文书方面取得了进展。随着公布零容忍政策，指定了协调中心，实施并进一步发展了培训方案，并制定了政策和程序。但是，虽然本组织已经制定了有关纪律的政策并能够追究不当行为者的责任，但是无论这些规定还是维持和平行动部，都无法控制个人的道德和行为。除非所有参与维持和平的人都将纪律问题视为自身责任，否则本组织无法成功地遏制不当行为。

会员国也应当分担维持和平行动部确保外地纪律的责任。维和部还应争取会员国的支持，在维持和平人员被派遣到外地特派团之前提高他们对《联合国宪章》以及联合国行为标准的认识。

总之，监督厅的审查表明，本组织再也不能采取以往的临时和零碎做法来监视维持和平人员的行为。现在需要在总部和外地设立制度化的专任专业职能对维持和平人员进行持续得当的监视。关于本组织需要处理的主要结论，讨论如下。

管理层的责任、义务和问责制

1. 有必要将联合国的行为标准、本组织的核心价值和能力与要求联合国工作人员达到“效率、才干、及忠诚之最高标准”的《联合国宪章》明确挂钩。

2. 有必要制定有关纪律问题的政策和程序以及相关指导，供特派团执行。维持和平行动部及特派团高级管理者应通过适当的监视机制，密切监视此类政策和程序的执行情况。

3. 在总部以及外地没有设立专门负责监视纪律状况及协调维持和平行动部处理风纪问题工作的专任职能。

4. 实际发生过特派团高级管理者和指挥官滥用职权的事件，并且认为在维持和平人员中也发生过此类情况。

5. 实际发生和认为发生过某些人员在处理不同级别工作人员的不当行为案件中采取双重标准。

政策、指示和准则

1. 需要清楚地解释联合国的行为标准，详细说明各类不当行为，明确定义并举例说明每类行为以及对任何违反行为采取的相应行政和纪律制裁。

2. 部队派遣国谅解备忘录没有对发现特遣队成员有严重不当行为时规定应采取的行动。

3. 有必要就分派到某些特派团的建制警察部队的纪律事务做出具体指示。

处理和记录投诉

1. 监督厅对缺乏有关保持不当行为记录的政策以及特派团和总部的资料不一致、有漏洞并存在失实之处表示严重关切。没有建立有关不当行为案件或指控的综合数据库，来监视所有外地特派团的纪律状况并确保违反联合国行为标准的人员不被重新雇用。

2. 在特派团没有接收和处理投诉的正式程序，包括对所采取行动的状况进行监视的机制。监督厅对大量维持和平人员的调查表明，他们不知道如何提出投诉。

3. 在某些特派团，调查组的调查人员人力不足或者缺乏对不当行为指控或案件开展初步调查的能力。

协调和信息共享

1. 特派团的文职、军事和民警部部门需要更好地协调有关不当行为的信息收集和交流工作。

2. 在某些情况下，总部对上交的供采取惩戒行动的案件的审查有严重拖延的现象。

不当行为预防方案

1. 需要提醒联合国的工作人员，他们应按照《联合国宪章》规定的义务，以最高操守行事并遵守联合国的行为标准。

2. 各类和各级维持和平人员需要通过定期培训熟悉联合国的行为标准和纪律问题。

3. 需要针对每个特派团的违纪风险进行风险评估工作。

4. 大多数特派团没有为其工作人员提供充足的福利和娱乐设施。

5. 总体而言，参与监督厅调查的维持和平人员认为外地的纪律状况令人满意。但是，联合国的工作人员和联合国志愿者，特别是女性认为特派团的纪律状况以及处理风纪问题的能力不能令人满意。

监督厅为解决上述问题以及改善外地特派团的纪律状况提出 28 条建议。

目录

		段次	页次
一.	导言	1-5	7
二.	管理层的责任、义务和问责制	6-15	7
三.	政策、指示和准则	16-26	10
四.	受理和记录控告	27-36	12
五.	协调和信息分享	37-41	14
六.	不当行为预防方案	42-50	14
七.	建议	51-108	16

监督厅所审查的特派团

- 联合国西撒哈拉全民投票特派团（西撒特派团）
- 联合国组织刚果民主共和国特派团 （联刚特派团）
- 联合国塞拉利昂特派团（联塞特派团）
- 联合国脱离接触观察员部队（观察员部队）
- 联合国驻塞浦路斯维持和平部队（联塞部队）
- 联合国驻黎巴嫩临时部队（联黎部队）
- 联合国埃塞俄比亚和厄立特里亚特派团（埃厄特派团）
- 联合国科索沃临时行政当局特派团（科索沃特派团）
- 联合国利比里亚特派团（联利特派团）
- 联合国东帝汶支助团（东帝汶支助团）
- 联合国驻印度和巴基斯坦军事观察组（印巴观察组）
- 联合国科特迪瓦行动（联科行动）
- 联合国格鲁吉亚观察团（联格观察团）
- 联合国停战监督组织（停战监督组织）
- 联合国阿富汗援助团（联阿援助团）
- 联合国苏丹特派团（联苏特派团）
- 联合国布隆迪行动（联布行动）
- 联合国海地稳定特派团（联海稳定团）
- 布林迪西联合国后勤基地（后勤基地）

一. 导言

1. 应主管维持和平行动副秘书长的要求，内部监督事务厅(监督厅)审查了维持和平行动部领导下的各外地特派团的纪律情况，以协助该部的高级管理层了解出现严重违反联合国行为标准的环境以及查明其发生的原因和处理纪律问题的可能措施。

2. 最近几年，有关联合国工作人员和特派团的其他人员涉及性剥削和性虐待的指控数量增加了，这突出显示了维持和平及其他外地特派团的不当行为问题是人们关切的领域，需要本组织作出严格的评估。

3. 秘书长请约旦常驻代表对维持和平特派团的性剥削和性虐待问题进行全面的审查。这次审查提出的报告（A/59/710）载有有关消除联合国维持和平行动中今后发生性剥削和性虐待的综合战略。该报告以及维持和平行动特别委员会的相关报告（同意全面审查报告中的某些建议）[1] 载有处理外地发生性剥削和性虐待问题的一系列建议。虽然监督厅的结论和建议基本与 A/59/710 号文件所载结论和建议一致，但是监督厅本报告也提出有关纪律的其他严重问题，包括各种不当行为。

4. 监督厅按照监督厅、维持和平行动部以及管理部人力资源管理厅共同拟定的方案，对维和部领导下的所有 18 个外地特派团和意大利布林迪西联合国后勤基地进行了审查。监督厅审查了有关纪律的各项政策和准则，并选定若干行为失检的案例，评估自 2002 年至 2005 年第一季度期间有关各项既定程序的遵守情况。审查还包括向各类维持和平人员做调查，了解其对特派团的纪律情况的看法。

5. 监督厅很高兴确认维持和平行动部和人力资源管理厅已开始落实本报告所载的多数建议。例如，维和部在总部和八个外地特派团设立了行为和纪律小组，这些小组将着重落实各项机制，以防止出现不当行为，执行联合国的行为标准，并追查不当行为案件。维和部、人力厅和监督厅调查司正拟定各项培训方案，包括行为准则、防止性剥削和性虐待以及调查技巧等单元。此外，正在修订和进一步拟定各项纪律政策和程序。

二. 管理层的责任、义务和问责制

需要提高领导能力和不断保持警觉

6. 本报告所反映的这些缺点可归咎于总部和外地特派团的领导层存在的不足。有必要在联合国行为标准、本组织的核心价值和能力与要求联合国工作人员达到“效率、才干、及忠诚之最高标准”的《联合国宪章》明确挂钩。没有按照联合

[1] 《大会正式记录，第五十九届会议，补编第 19 号》(A/59/19/Rev.1)。

国行为标准履行其道德承诺的人员要为其行为负责。因此，监督厅指出，总部或外地都没有专职人员来监测纪律的情况和协调维持和平行动部有关处理行为和纪律问题的工作。

7. 虽然各特派团指定协调人接受有关性剥削和性虐待情况的投诉，所有其他不当行为的投诉是向特派团内的多个实体提出。总部并没有设立负责追查各特派团提交的违纪案件的独立办公室。案件可能移交给人力资源管理办公厅、维持和平行动部的人事管理和支助处、军事司或民警司或内部监督事务厅的调查司，要视案件的性质和被指控的不当行为者而定。因此，在总部和各特派团的现有结构下监测纪律案件的情况是很难的。再者，监督厅发现没有记录和追查案件的工具和程序。此外，总部或外地都没有建立机制来确保有关纪律的各项政策、程序和准则的一贯执行。

需加强共同责任和问责制

8. 纪律方面存在缺点的责任不能完全归咎于维持和平行动部。维和人员个人，无论是军事人员还是文职人员，都要为自己的道德和行为负责。各会员国也应分担维和部的纪律责任。因此，维和部在将维和人员部署到外地特派团之前，需要寻求各会员国协助，确保维和人员了解联合国的行为标准，一旦发现违纪行为，协助迅速采取行动，消除此类行为。

9. 维持和平行动部和各会员国（尤其是部队派遣国）对外地维和人员的行为可以分担责任。可通过设立由维持和平行动特别委员会领导的秘书处/会员国联合工作组，或通过定期召开由维和部和会员国代表参加的有关行为问题的协调会议，监测维和人员的行为。

管理人员要以身作则

10. 监督厅在一些工作人员中查明了一些实例和看法，即特派团的高级管理人员和指挥官滥用权力，并没有为他人树立好榜样。例如，在联合国科索沃临时行政当局特派团（科索沃特派团），接受监督厅面谈的管理人员和工作人员指出，一些高级管理人员没有积极推广行为准则，没有参加提高有关歧视和骚扰的认识的会议以及有关诸如性剥削和性虐待等行为准则问题的全体会议，这就发出了这样的信息，即这些管理人员并不认真对待纪律的问题。

对维和人员各职类和职等都要公平和始终如一地采取行政和纪律行动

11. 在处理涉及特派团各级人员不当行为方面出现了双重标准的实例，有些接受监督厅调查的特派团工作人员认为情况就是这样。例如，涉及初级人员的案件处理得很快，并作出严厉的处罚，而较高级人员却往往得到保护而未受处罚。在处理案件和对不同职类的人员以及国际和本国工作人员所犯的违纪行为给予处罚方面也存在双重标准。

12. 从监督厅对联合国布隆迪行动（联布行动）、联合国科特迪瓦行动（联科行动）、科索沃特派团和联合国埃塞俄比亚和厄立特里亚特派团(埃厄特派团)的人员进行调查得出的总体印象是，特派团在处理纪律问题时并不公正。一般认为，高级管理层和指挥员可以不因不当行为而受到处罚，而低级人员却为同样的不当行为而受到处罚。例如，在科索沃特派团，虽然民警政策在采取何种纪律行动方面是明确的，但是，很多民警在回答问题时表示，实际上并没有始终如一地采取纪律行动，要视违纪者的职位、国籍和（或）性别而定。在埃厄特派团，一些当地的工作人员在回答问题时评论说，应平等处理本国工作人员针对国际工作人员报告的案件。

13. 监督厅发现，在埃厄特派团驻区，有很多酒后驾车的案例。但是，处理这些案件看来没有统一的标准。在一个案例中，一士兵步行进入参谋营地，怀疑是醉酒，他被以纪律为由遣返回国。但是，来自同一个特遣队的一个一等兵一直在饮酒，由于他与一当地的女性在一起，被禁止进入参谋的营地。但是，他进入营地，开了一辆卡车，撞上大门的横梁。虽然他的过错更严重，但他没有被遣返。遣返问题是由先遣队的指挥员提出的。对这些不当行为的不同处罚使人们强烈地认为特派团对不当行为者的处理是不公的。

需要评价管理人员在处理纪律问题方面的业绩

14. 有关管理人员和指挥员的业绩评价并没有明确说明他们是否有责任确保其人员遵守指示，执行针对不当行为的措施。监督厅认为，为了建立问责制，特派团管理层应定期审查每个科和股的负责人在处理纪律问题和执行联合国行为标准方面的业绩。例如，科长可以就其科内有关纪律的事项定期向其工作人员吹风，或要求他们参加有关纪律问题的吹风会和（或）培训课程，包括全体会议。此外，科长还可以鼓励举报不当行为，如任何性质的骚扰和剥削、滥用权力、滥用联合国的资产和设施以及其他类型的不当行为。再者，大会关于加强联合国调查职能第 59/287 号决议建议必须对管理人员的不当行为进行举报。同样，可责成特遣队通过定期进行有关纪律事项的吹风会，维持和监测各特遣队的纪律。应根据为此目的而制定的标准，在业绩评估报告中适当反映履行职责和不履行职责的情况。这将鼓励科长和特遣队指挥员积极推动各自负责的纪律。

15. 就维和文职人员而言，维持和平行动部应在联合国行为标准与电子考绩制度的业绩评价中本组织的核心价值和能力之间建立明确的联系，并确保根据既定的标准在这一领域对工作人员进行适当的评估。有关军事部分，虽然部队指挥官对防止性剥削和性虐待以及不当行为案件的发生负有全面的责任，但是，特遣队指挥员有责任维持其特遣队的纪律。因此，为了促使部队指挥官和特派团管理层能够制定有效的预防方案，维和部应与部队派遣国达成一致，制定程序，根据特派团有关性剥削和性虐待以及其他类型的不当行为的业绩标准，对指挥员进行评价。这些程序应包括有关向特派团管理层报告所有纪律问题的义务。

三. 政策、指示和准则

需对联合国的行为标准加以澄清

16. 监督厅同意大部分特派团人员的意见，他们认为现行政策和程序对不当行为这个词没有明确清晰的定义，既没有提供明确的指导，明白无误地说明不当行为犯罪的后果，又没有为管理部门提供充分的指导，说明如何处理违法乱纪行为。具体说来，监督厅的调查显示，很多应答者希望对下列情形制定更明确的定义和例证：性剥削、性虐待和性骚扰、不良行为或违禁行为以及酗酒。在这方面，监督厅指出，维和部和监督厅于 2005 年 11 月 8 日颁布了维持和平行动部暂定调查程序，其中为所有维持和平行动人员列出了一个违规行为清单。另外，军警和民警还需服从维持和平行动部及安全和安保部对各种违法乱纪行为规定的惩处指示。目前这些程序只用于维持和平行动部的行动，准备对这些指示进行试验，以便今后作为准则分发给联合国所有人员。

17. 尽管本组织已明文制定了联合国行为标准并颁布了相关的军事人员惩戒准则，例如“蓝盔部队个人行为守则十条”和“我们是联合国维持和平者”，但仍然需要对某种不当行为，例如“其他”行为加以明确说明，其中包括轻微违规行为。还需要澄清与当地民众和（或）工作人员的关系中哪些属于允许的关系，哪些属于禁止的关系，以及对违反行为应采取的相应的行政和惩戒行动。这项规定也符合第 59/287 号决议，其中大会请秘书长确保向本组织所有工作人员通告不当行为和（或）犯罪行为的最常见例子及其后果。应当指出，对部队人员采取惩戒行动的责任由部队派遣国承担。

需要制定关于实施保护免受性剥削和虐待的特别措施准则

18. 本组织颁布了秘书长关于保护免受性剥削和性虐待特别措施的公告（ST/SGB/2003/13），但关于如何确保当地民众，包括国际工作人员雇用的家务帮工不被性剥削和性虐待、或被要求提供性服务换取就业机会的实际指南尚未制定。尽管公告规定对性剥削和性虐待实行零容忍政策，但大多数特派团指出，关于如何落实这项政策的具体措施和/或指南仍未出台。监督厅认为，这种措施要求在征聘当地工作人员时更多地采用侧重性别平衡的面试小组。

需要修订与部队派遣国签定的谅解备忘录

19. 与部队派遣国签定的谅解备忘录未列入“蓝盔部队个人行为守则十条”和“我们是联合国维持和平者”，其中规定在派遣国人员被发现犯有严重不当行为时应采取的行动，包括报告部队派遣国对那些因不当行为而被遣送回国者所采取行动的结果。

需要为建制警察部队制定具体的惩戒行动指示

20. 需要为涉及建制警察部队的惩戒事项制定具体的指示。目前这些部队被视作民警，但维持和平行动部对涉及民警惩戒事项的指示并没有对建制警察部队加以区分，由于他们同军事人员一样，向本国部队指挥官报告而不是向民警警务专员报告，所以是不能被惩戒的。监督厅认为，需要为作为建制警察部队部署的民警制定单独的惩戒指令。

需要实施保护举报人政策

21. 审查时尚未制定一套保护举报人的综合政策和程序。监督厅的调查显示，所有特派团中都没有对防止报复举报人采取任何保护措施，这是很多维持和平人员不愿意报告不当行为案件的主要原因。他们对这些资料是否会给举报人带来麻烦没有把握。监督厅与之谈话的一些应答者指出，工作环境通常不支持报告不当行为。不报告不当行为的常见理由是，担心遭到报复，对纪检程序没有信心，得不到负责执行惩戒工作和采取矫正行动的管理人员的支持，以及在“极力阻止”报告的地方存在着“沉默法则”。

22. 监督厅高兴地注意到，2005 年 12 月 19 日，秘书长发布了题为“保护免受因报告不当行为以及因与被正式指派负责审计或调查机构合作而遭受的报复”的公告(ST/SGB/2005/21)，已于 2006 年 1 月 1 日生效。

需要执行保护免遭恶意指控政策

23. 目前没有机制制止意图讹诈或企图从维持和平人员那里骗取钱财或出于政治目的或其他原因而提出有关被禁行为的恶意指控。因此，惩戒机制如果使用不当，会破坏维持和平人员的职业生涯，或损害特派团或本组织的威望。例如，联合国布隆迪行动调查的一位应答者评论说，“有时候指控根本是无效的，可以是出于个人报复目的而编造或加以利用。”

24. 本组织需要对恶意指控作出强有力的反应，包括迅速及时调查、发布信息以及迅速采取行政惩戒行动。

需要制定保留调查记录的政策

25. 在所有特派团中，不当行为的记录要么不完整，要么根本没有保留，因为目前根本没有维持和保留这种案件记录的规定。例如，在联合国组织刚果民主共和国特派团（联刚特派团)中，部队指挥官办公室没有保留对不当行为控告、调查和最后决定的任何记录。该办公室无法向监督厅提供 2002 年至 2004 年期间不当行为方面的任何资料。在文职人员方面，联刚特派团人事科需要对人事档案进行大量的审查，才能对监督厅所要求的 2002 年至 2004 年日历年期间的行为不当案件进行归纳总结。对 2002 年期间的案件采取的惩戒行动也没有任何记录。

需要制定和接受针对参与采购的工作人员道德守则

26. 《工作人员条例和工作人员细则》以及大会第 56/244 号决议通过的国际公务员行为标准规定了联合国工作人员的价值观、原则和行为标准。但是没有为在总部和外地参与采购的工作人员以及总部合同委员会和地方合同委员会成员制定专门的专业道德守则。关于负责订约的人员，在审查期间，联合国合同没有列入任何条款，要求他们遵守秘书长关于保护免受性剥削和性虐待特别措施的公告(ST/SGB/2003/13)。随后对联合国合同的总则附件一进行了修订，列入第 20 条“性剥削”，要求承包商采取一切适当措施，防止任何人或与联合国订立合同服务的任何雇员进行性剥削和虐待。

四. 受理和记录控告

需要建立一个全面记录不当行为案件的综合数据库

27. 监督厅严重关切特派团和总部有关行为不当方面的数据不一致、有漏洞和不准确的问题。例如，联刚特派团的记录显示，2004 年有 8 例性剥削和性虐待案件。但总部维持和平行动部报告有 76 例涉及联刚特派团人员的这类案件。外地特派团没有用于记录案件或不当行为指控以及监测外地特派团纪律状况的完整的数据库。此外，各特派团也没有标准的跟踪不当行为案件资料的系统。在所有特派团中，军人、民警和文职行政当局自成一体，各有自己的记录和监测不当行为案件的系统。

28. 联刚特派团安全科特别调查股在 2002 年 1 月至 2004 年 12 月期间总共受理了 50 个案件。调查股的数据库不能显示向人事科转交的不当行为案件的数量。此外，部队指挥官办公室也无法提供在 2002 年至 2004 年期间行为不当案件的数据，并告诉监督厅没有这些数据，因为该办公室根本没有维持记录行为不当的控告、调查以及最后决定的数据库。监督厅还获悉，在处理不当行为案件的工作人员离开其岗位时也没有妥善的移交档案。此外，特派团不清楚监督厅调查司查出的性剥削和性虐待的数量。

29. 在联合国海地稳定特派团（联海稳定团）中，尽管安全科、宪兵司令和民警内部调查股都有自己的数据库记录收到的控告，但是这些数据库不完整而且不能共享。大部分特遣队指挥官不保留不当行为案件的记录。总共报告有 40 例不当行为案件，部队派遣国向宪兵司令报告了其中 10 个案件。

需要建立接受和处理控告的正规程序

30. 特派团目前没有正规的接受和处理控告的程序，包括监测所接受控告的状况、调查和最后解决办法的全面制度。很多参与监督厅调查的特派团人员都表示他们不知道如何提出控告。

31. 由于控告案件由多个实体受理，结果控告得不到妥善解决或跟踪的危险就非常大。控告可以向不同的办公室和实体提出，例如文职的安全警卫科和人事科、首席军事人员干事、部队宪兵司令、民警内部调查股或特遣队指挥官。应当指出，由维持和平行动部和监督厅于 2005 年 11 月 8 日发布的临时程序文件规定应如何报告控告：第一类的不当行为案件务必立即以任何形式迅速报告给监督厅；第二类不当行为案件要向特派团或行为和纪律小组、并向监督厅报告。

32. 在联合国科特迪瓦行动中，涉及军人的不当行为案件没有向秘书长特别代表报告。在一例性骚扰案件中，涉案士兵经特遣队调查后被遣送回国。特遣队对一名涉嫌使用被窃电话密码的士兵的欺诈行为进行了调查，调查得到行政部门通信和信息技术科的协助，结果追回了钱款，该士兵也被遣送回国。这两起案件都未报告特别代表。这个涉及追回钱款的案件也没有报告给主计长或监督厅调查司。

需要强化特派团调查股的能力

33. 在某些特派团中，调查股没有足够数量的调查员，也缺乏必要的技能，难以切实有效地调查控告或不当行为。例如，联合国布隆迪行动调查股没有得到切实有效的利用，调查人员常常要承担其他职责，例如提供警卫车队、安全护送高级官员和特使，协助宪兵夜间巡逻，或值班承担安全科的一般职能。需要提供连续专门的培训，加强所有特派团处理不当行为所需的多种技能。

34. 在联合国阿富汗援助团(联阿援助团)中，首席法律顾问和高级警察顾问指出需要强化特派团调查小组的能力。他们认为，调查报告不完全，因为调查委员会成员必须多次索要其他资料。监督厅对在 2002 年至 2004 年期间所报不当行为案例调查报告进行了审查。审查显示，在所有报告中，调查员都提出由联阿援助团管理部门采取纪律惩戒措施的建议。但是初步调查报告只需列入事实和调查结果，因为就准备采取的行动提出建议是特派团负责人的责任（ST/AI/371,第 3 段和第 4 段）。联阿援助团警卫处副处长告诉监督厅，目前尚未规定进行调查和起草调查报告的标准业务程序。

35. 联合国科特迪瓦行动的特别调查股和部队宪兵司令办公室人手严重不足。该股核准的编制是 9 名工作人员，但在审查期间实际上只有 3 名国际工作人员和 1 名当地工作人员。部队宪兵司令办公室核定编制为 50 人，但目前只配备了 33 名工作人员。

36. 监督厅认为，需要为调查风险较低的案子，即第二类行为不当案件的人员提供正规的调查培训。大会关于加强联合国调查职能问题的第 59/287 号决议授权监督厅提供这种培训。

五. 协调和信息分享

需要改进特派团组成部分之间的协调

37. 各特派团的文职、军事和民警部分以及在工作地点运作的联合国其他机构，需要在处理纪律问题，特别是收集和分享不当行为信息时改进协调。

38. 在联科行动，每个文职、军事和民警部分内人事科和安全科之间的协调都是非正式的。人事部门在分享信息、报告关系和调查授权方面的协调需要正规化。不建立一个正规的协调结构，特派团容易受到传统、功能式的报告效忠的影响。例如，在联海稳定团，安全科工作人员负责调查涉及该科工作人员的两起重大不当行为案件。

39. 联合国利比里亚特派团（联利特派团）宪兵司令指出，文职调查员，如性剥削和性虐待问题联络委员会不愿和军方协调行动。虽然委员会报告了 38 起性剥削和性虐待指控，涉及 29 名军事人员，但仅在两起案件中要求宪兵司令办公室配合。军事和民警单位也指出，过去，民政管理当局曾请它们帮助调查，因为它们有人力和资源，来调查涉及儿童和妇女的案件。

40. 监督厅认为，特派团需要建立一个由文职安全科及军方和民警组成的强制性联合调查机制，处理第二类不当行为案例，以便使调查能力最大化 ，并避免利益冲突。

需要加快总部审查行为不当案件的速度

41. 监督厅注意到，在一些情况下，提交总部的纪律案件的审查过分拖延。联合国驻印度和巴基斯坦军事观察组（印巴观察组）、联合国东帝汶支助团(东帝汶支助团)、联刚特派团、科索沃特派团、联利特派团和联布行动等的管理部门指出，提交人力厅的纪律案件常常解决得很慢。例如，总部对印巴观察组一起欺诈案件的最后审定拖了很长时间。虽然调查已于 2002 年 10 月完成，并上报总部，但总部联合纪律委员会的一个小组直到 2003 年 12 月才成立，这起案件在 2004 年 4 月才最后审定。此外，在维和部 2004 年向人力厅提出的六起联刚特派团案件中，一起在 2004 年年底结束，四起在 2005 年 3 月中旬结束，一起在 2005 年 7 月解决。上报总部的案件必须通过一个可快速实施的“快轨”进程及时解决，同时维持适当程序并尊重个人权利。

六. 不当行为预防方案

需要制定关于联合国行为和纪律标准的全面训练方案

42. 需要提醒联合国工作人员，根据《联合国宪章》，他们有义务按照“效率、才干及忠诚之最高标准”行事。在这方面，管理部门应确保工作人员遵守为各工

作人员职类规定的联合国行为标准和专业守则。所有职类和级别的维持和平人员都应通过定期纪律培训班，熟悉联合国行为标准。

43. 在所有审查过的特派团中，监督厅的一项关键调查结果是，许多答复者不知道如何提出正式申诉。一个相关方面是，很多答复者表示，他们尚未听取情况介绍，或获得关于联合国行为标准的资料。调查还显示，各特派团的许多答复者不知道他们必须报告对一同事性剥削和性虐待的关注或怀疑，而且无论当地的同意年龄如何，同 18 岁以下的人发生性活动为联合国行为标准所禁止。人力厅指出，ST/IC/2005/19 号通知（举报可疑不当行为）于 2005 年 3 月发出，提供了关于举报不当行为现行机制的信息。

44. 一些特派团的工作人员表示关注的是，没有专门针对特派团人员，包括特派团团长的纪律政策和程序培训。监督厅认为，管理者必须对纪律政策有正确理解，以便于适当和连贯地运用这些政策。另外，一些特派团的工作人员强调将当地任务区文化敏感问题资料纳入培训课程的必要性。

需要定期开展纪律问题风险评估工作

45. 监督厅审查的维持和平特派团，都没有开展过针对特定特派团的风险评估，以查明面临的违纪风险。在 19 个审查过的特派团中，只有 2 个运用了某些风险管理要素，来防止不当行为，但没有正规和全面的风险评估。开展这种风险评估，可以使特派团和维持和平行动部确定高风险领域，并制定适当措施，来预防或减轻有关纪律领域的风险。

需要为制定处理纪律问题的措施拟订指导方针和标准

46. 总部有必要指导如何实施联合国行为标准，例如包括宣布禁区的标准。大多数已审查的特派团制定了防止性剥削和性虐待的措施，如实行宵禁时间，规定禁止进入的地区和房舍，但这些措施是临时和反应性的，没有界定采用这类措施的标准或指导方针。

需要改进福利和娱乐设施

47. 许多特派团不提供足够的福利和娱乐设施。监督厅根据调查结果得出结论，工作地点不安全，由此而产生的对维持和平人员的行动限制、家庭分离以及缺乏娱乐和福利设施，所有这些加剧了特派团的生活压力，容易滋生不当行为。

48. 应当指出，本组织偿还部队派遣国为其部队提供福利和娱乐设施的费用。然而，监督厅观察到，大多数已部署的特遣队没有任何形式、或只有很少的福利和娱乐设施。监督厅认为，各特派团应定期审查特遣队资金用于福利自我维持的情况。

需要进一步审查维持和平人员的某些群体对纪律的消极看法

49. 监督厅在维和特派团的调查结果显示，联合国工作人员、联合国志愿者，特别是妇女，认为特派团内的纪律状况以及特派团处理不当行为和纪律问题的能力不令人满意。这种状况必须纠正，以确保这些人群的看法可以在制定纪律政策和阐明管理层职责和义务时得到考虑。

需要传播为预防不当行为而采取措施的情况

50. 没有向所有维持和平人员和地方居民传播为预防不当行为而采取措施的情况、调查结果和已采取的行政和纪律措施。在所有特派团，一些调查答复者抱怨，没有关于不当行为案件、调查结果和已采取行政和纪律措施的定期报告。目前只能通过口头相传获得信息。人力厅说，秘书长分发了关于性剥削和性虐待问题的报告（最近的是 A/59/782）以及关于秘书长处理纪律事项的做法的通知(最近的是 ST/IC/2005/51)。

七. 建议

51. 监督厅提出一系列建议，以处理本报告论及的事项，改善维持和平行动部所领导特派团的纪律状况。管理层已接受这些建议，并在许多情况下开始落实这些建议。[2]

建议 1

52. 维持和平行动部应在总部和特派团专设全职能力，来处理不当行为问题，制定程序和准则，确保一贯地运用程序和准则，制定和执行预防方案和数据追踪，从而确保工作人员根据《联合国宪章》的要求，行事达到“效率、才干及忠诚之最高标准”（AP2005/600/12/01）。

53. 维持和平行动部接受了这一建议，并表示在 2005-06 预算年度，已在维持和平行动部总部及八个外地特派团设立行为和纪律小组。此外，该部在已提交的 2006-07 年支助账户预算中要求提供资源，用于在 12 个特派团增设行为和纪律小组。

建议 2

54. 维持和平行动部应与相关立法机构密切合作，拟订一个提高维和人员了解《联合国宪章》及联合国行为标准的机制，并鼓励部队派遣国在部署前向所有级别的军警人员提供纪律培训（AP2005/600/12/02）。

[2] 本节内每项建议后括号内所载符号是指监督厅为记录建议所使用的内部编码。

55. 维持和平行动部接受了这一建议，并表示将与人力资源管理厅合作，编写关于外勤工作人员服务条件的综合报告，提交给大会第六十一届会议。该部还表示，已向部队派遣国和警察派遣国提供关于“行为标准”的培训资料，而且自 2005 年起，提供了关于“防止性剥削和性虐待”的培训资料，供部署前训练使用。2005 年 7 月以来，所有维持和平人员必须接受防止性剥削和性虐待方面的培训。此外，该部还设立了一个防止性剥削和性虐待的训练单元，特派团所有维持和平人员必须参加。自 2005 年 7 月至 2006 年 1 月，联利特派团 97％的文职人员和 85％的军事人员已接受此类培训；联刚特派团 80％的军事人员已接受培训；联布办事处 96％的人员已接受培训。其他联合国和维持和平行动部资料也论及性剥削和性虐待问题，其中包括供在线电子学习使用的行为标准单元、现有的袖珍卡（《我们联合国维和人员》、《守则十条》）、特派团戒备手册（部署前分发给工作人员）、安保和安全部制作的外勤安全知识高级课程光盘、维持和平行动部《行为准则》录像带、维持和平行动部编写的性剥削和性虐待海报和小册子（六种语文版）以及新闻部编写的《关爱责任》小册子（其中包括秘书长 ST/SGB/2003/13 号公告所载的行为标准）。正在开发维持和平行动部性剥削和性虐待问题内联网网址。这个内联网网址将包括供维和人员查阅的资料，并将于 2006 年 6 月 30 日启用。

建议 3

56. 维持和平行动部应与相关立法机构密切合作，在维持和平行动特别委员会主持下设立一个由秘书处和会员国代表组成的联合委员会或工作组，监测维持和平人员的行为和外勤纪律机制与问责制度的执行情况（AP2005/600/12/03）。

57. 该部接受了这一建议，并表示秘书处和会员国之间在行为问题上开展协作的最佳方式，是通过定期召开维持和平行动部官员与会员国代表之间行为问题协调会议的方式，而不是由维持和平行动特别委员会主持，因为该委员会每年仅召开三至四星期的正式会议。维持和平行动部定于从 2006 年 6 月起举行定期协调会议。

建议 4

58. 维持和平行动部应确保高级管理人员和指挥官以身作则，明确致力于促进联合国的行为标准（AP2005/600/12/04）。

59. 维持和平行动部接受了这一建议，并表示正在制定一系列措施，加强管理人员和指挥官以身作则的责任，促进联合国的行为标准。该部还在为中级和高级管理人员和指挥官开发培训单元（2 和 3），并通过一项即将颁布的性剥削和性虐待问题特派团指示向特派团高级领导提供正式指导。单元 2 敲定后，将作为所有中级管理人员、军事和警察主管必须参加的培训手段。单元 3 是高级领导人必须参加的培训。两个单元将在 2006 年下半年执行。

60. 维持和平行动部还表示，已编写一份关于性剥削的指示草案，以此阐明维持和平行动各级管理人员和指挥官在处理联合国维持和平人员性剥削和性虐待方面的责任。正在对该文件进行修订，使之与其他政策协调一致。该部预计，在同秘书处其他部门磋商后，这些指示将在 2006 年下半年定稿。

建议 5

61. 维持和平行动部和各特派团团长应确保在各职类和职等的维和人员中公平、一贯地适用联合国纪律机制，强调所有参加纪律处分程序的个人如不一贯地适用规则或在裁定案件时采用双重标准，将（a）对其追究责任；（b）予以适当行政和纪律处分（AP2005/600/12/05）。

62. 维持和平行动部接受了这一建议，并指出在强调这一建议的重要性方面，行为和纪律小组将发挥主要作用，监测联合国纪律机制是否在各职类和职等维和人员中得到公平、一贯的适用。

建议 6

63. 维持和平行动部应建立各种程序，在文职管理人员和民警管理人员绩效评估的绩效目标中包括处理实地不当行为问题（特别是性剥削和性虐待）措施的执行情况（AP2005/600/12/06）。

64. 维持和平行动部接受了这一建议，并表示经与人力资源管理厅协商，将对电子考绩制度进行修正，以顾及管理人员在建立和维护防止性剥削和性虐待的环境方面所起的作用。

建议 7

65. 维持和平行动部应与部队派遣国保持一致，制定军警管理人员和特遣队指挥官在防止违反纪律及性剥削和性虐待方面的绩效评估标准（AP2005/600/12/07）。

66. 维持和平行动部已接受这一建议，并表示建议开展活动已成为该部处理性剥削和性虐待行动计划的组成部分。

建议 8

67. 人力资源管理厅应：(a) 以更为方便用户的形式汇编有关不当行为问题的现行政策、条例和规则；(b) 协助维持和平行动部向外勤管理人员提供关于如何根据吸取的经验教训来处理各类不当行为问题的准则以及常问问题，例如说明当地居民和（或）工作人员之间何种关系可以准许，何种关系受到禁止（AP2005/600/12/08）。

68. 人力资源管理厅赞同这一建议，并指出该厅已在编写一份联合国行为标准的介绍，这份介绍比现已颁布的文件更为易懂。维持和平行动部也接受了这一建议，

并表示在收到人力厅的介绍后，将与该厅合作，向维和特派团管理人员提供相关准则。

建议 9

69. 人力资源管理厅应协同维持和平行动部，就如何落实 2003 年 10 月 9 日关于防范性剥削和性虐待特别措施的第 ST/SGB/2003/13 号秘书长公告制定实用指南（AP2005/600/12/09）。

70. 人力资源管理厅和维持和平行动部接受了这一建议，并表示和平与安全以及人道主义事务执行委员会联合任务组下设的一个工作组正在敲定执行第 ST/SGB/2003/13 号秘书长公告的指南。

建议 10

71. 维持和平行动部应确保由男女均衡的小组来约谈申请当地员额的女性申请人（AP2005/600/12/10）。

72. 维持和平行动部接受了这一建议，并表示在许多特派团，维持和平行动部妇女问题协调人尽可能参加约谈小组。该部的两性政策声明要求在所有特派团任命妇女问题协调人，其责任包括与工作人员和管理层合作，消除某些专业障碍并解决与工作场所骚扰有关的问题。

建议 11

73. 维持和平行动部应起草一份报告提交大会，建议强制采用第 ST/SGB/2003/13 号秘书长公告所载的行为标准以及《蓝盔部队个人行为守则十条》和《我们是联合国维和人员》。还应与法律事务厅协商，对示范谅解备忘录进行修订，以纳入关于特遣队成员被发现参与严重不当行为时所采取行动的规定，包括因不当行为被遣返后，要求部队派遣国对其所采取行动的结果提出报告（AP2005/600/12/11）。

74. 维持和平行动部接受了这一建议，并指出该部与 2005 年 9 月向法律事务厅提交经修订的 1997 年示范谅解备忘录草案，供其审议，其中包括维持和平行动特别委员会于 2005 年核可的关于性剥削和性虐待的所有改革。[3] 拟议案文的定稿将提交委员会 2006 年届会审议。

建议 12

75. 维持和平行动部应与法律事务厅协商，确定针对建制警察部队采取的纪律制度，并确定给予其的地位是否应类似于根据与部队派遣国的谅解备忘录部署的部队或根据个人借调合同聘用的正规民警（AP2005/600/12/12）。

[3] 见《大会正式记录，第五十九届会议，补编第 19 号》（A/59/19/Rev.1）。

76. 维持和平行动部接受了这一建议，并表示已要求法律事务厅对适用于建制警察部队的法律地位以及纪律制度作出说明。同时，已通知所有维和特派团对建制警察部队采用适用于特派专家的纪律制度。

建议 13

77. 人力资源管理厅应与其他有关部门协商，加速敲定并执行关于保护联合国工作人员中联合国举报人的政策和程序。在这些政策颁布后，维持和平行动部应为各职类维和人员制定一套保护举报人的协调一致的政策（AP2005/600/12/13）。

78. 人力资源管理厅和维和行动部已接受这一建议。2005 年 12 月 19 日，秘书长发布题为“防范对举报不当行为以及对向合法授权的审计或调查提供合作进行报复”的第 ST/SGB/2005/21 号公告，自 2006 年 1 月 1 日起施行。维持和平行动部还表示，该部将为其他职类维和人员制定一套协调一致的政策。

建议 14

79. 维持和平行动部应告知工作人员，联合国工作人员若提出不实申诉，将受到纪律处分；如果不属联合国的当地人员提出任何此类不实申诉，可移交当地执法当局采取进一步行动（AP2005/600/12/14）。

80. 维持和平行动部接受了这一建议，并表示正在为新闻干事制定准则，以阻止当地居民提出虚假和（或）恶意指控。

建议 15

81. 维持和平行动部应制定关于保持和保留不当行为案件的记录的政策。在开发所建议的不当行为全球数据追踪体系时，应考虑这一政策（AP2005/600/12/15）。

82. 维持和平行动部接受了这一建议，并表示执行建议的工作正在进行中。该部建立一个网络机制，受权特派团用户可以利用“赛博方舟”软件程序，储存并接收不当行为举报。行为和纪律小组已起草标准作业程序，对维和特派团各种不当行为案件的举报、检测、跟踪和后续行动提供指导。已分发作业程序，听取各方意见，并将于 2006 年 6 月定稿。

建议 16

83. 维持和平行动部应当与采购处协作，制定一项专门针对采购人员的全面道德守则，并要求总部和实地所有采购人员和总部合同委员会及地方合同委员会的成员每年以书面形式确认他们已经阅读和理解该守则（AP2005/600/12/16）。

84. 维持和平行动部和采购处同意这项建议，并指出，采购处已着手为采购人员制定一项道德守则。2005 年 11 月 25 日，发表了 ST/SGB/2005/19 号秘书长公报，要求所有采购人员提交财务公开报告。人力资源管理厅补充说，目前正在修订

ST/SGB/2005/19 号秘书长公报，以便界定必须提交财务公开说明的工作人员。在发表经修订的秘书长公报之后，也将发表另一份关于从事采购活动工作人员行为规则的公报。

建议 17

85. 维持和平行动部应当与管理部采购处合作，在新合同里包括一项关于防止性剥削和性虐待案件的规定，并要求现有和新的承包者以书面形式证明他们将履行 ST/SGB/2003/13 号秘书长公报关于性剥削和性虐待的规定（AP2005/600/12/17）。

86. 维持和平行动部和采购处接受这项建议，并表明该建议已得到执行。维和部和人事厅还指出，目前所有新的合同均包括按照 SGB/2003/13 号秘书长公报规定的防止性剥削和性虐待的条款。采购处也已更新了关于投标的条款和条件，要求供应商确认联合国关于合同的总的条款和条件是可接受的。另外，还要求供应商提交接受这些条款和条件的声明。

建议 18

87. 维持和平行动部应当与监督厅调查司以及安全和安保部协作，开发一个标准和全面的跟踪数据系统，以便总部和特派团高级管理人员能获得关于各项指控的数量和类型的资料，以及后续行动或调查状况的资料，并确保不会重新聘用那些已发现犯有严重不当行为者（AP2005/600/12/19）。

88. 维持和平行动部同意这项建议，并指出，该建议第一部分正在执行，第二部分已得到执行。维和部已开发一个全面的数据跟踪及汇报系统。该资料库将提供一个有保障的机制，以便统一收集、提交和跟踪对发生在维和部所有实地特派团的不当行为的指控。该项目正进行试点阶段，并将在 2006 年 6 月 30 日之前得到完全的实施。维和部定期列举已发现犯有严重不当行为者的姓名，并防止重新聘用这些人。

建议 19

89. 维持和平行动部应当：(a) 制定关于接受、处理和监测各种投诉的正式程序，并应当在所有维和特派团中实施；(b) 确保这些程序能在开发特派团和总部投诉跟踪资料库的过程中得到考虑（AP2005/600/12/20）。

90. 维持和平行动部同意这项建议，并指出，行为和纪律小组已草拟标准操作程序，指导该小组报告、监测、跟踪和复查维持和平特派团所有行为不当案件。程序标准已分发供提出意见，并将在 2006 年 6 月底之前定稿。

建议 20

91. 维持和平行动部应当与监督厅调查司和人力资源管理厅以及安全和安保部协作，根据大会第 59/287 号决议的规定，为调查司领导的在实地进行初步调查的人员举办各种类型不当行为案件调查技术的正规培训班（AP2005/600/12/21）。

92. 维持和平行动部同意这项建议，并指出，根据大会第 59/287 号决议的规定，监督厅调查司负责培训管理人员的调查技术。因此，维和部将支持监督厅作为调查的牵头单位，为那些对不当行为案件进行初步调查的实地人员组织和开展调查技术培训。人事厅补充说，它愿意参与监督厅和维和部协调关于调查技术的正式培训班。安全和安保部赞成这项建议。

建议 21

93. 维持和平行动部应当在特派团各组成部分之间建立正式协调机制，以便加强交流资料，协调对不当行为的调查（AP2005/600/12/22）。

94. 维持和平行动部同意这项建议，并指出，它将通过即将发出的关于性剥削和性虐待的特派团指示，来提供有关协调机制的统一和正式指导。

建议 22

95. 维持和平行动部应当与人力资源管理厅合作，视案件的性质，确定完成调查的每一个阶段、行政或惩戒程序以及后续过程的基准。在实施这项建议的过程中，维和部应当根据监督厅调查司的任务规定与该司进行协商（AP2005/600/12/23）。

96. 维持和平行动部同意这项建议，并指出，它已经开始与监督厅和人事厅进行初步协商，制定指导处理惩戒案件的适当基准。

建议 23

97. 维持和平行动部应当：(a) 确保联合国关于各类和各职等维持和平人员的行为标准培训班能够在部署之前和在执行特派团任务期间开展，例如通过制定一项关于行为问题的网上培训方案等方式进行培训，这种培训对于所有人员应当是硬性规定的，类似于实地课程中的基本安全课程；(b) 向特派团高至团长一级的高级管理人员提供更多培训，了解如何“由上级定调”，以及管理人员在处理惩戒问题方面的责任（AP2005/600/12/24）。

98. 维持和平行动部同意这项建议，并指出，维和部向部队派遣国和警察派遣国提供关于行为守则和防止性剥削和性虐待的培训材料，用于部署前培训。维和部还在为中级和高级管理人员及指挥官制订一个培训单元，行为守则的录相带以及行为标准的电子学习课程已经完成，所有工作人员均能上网获得和完成。

建议 24

99. 维持和平行动部应当：(a) 在确定任务前对特派团的评估、在确定任务前对军警人员的评估以及在特派团整个存在期间进行的任何评价中包括违纪风险评估；(b) 指导特派团不断定期进行风险评估，以确定各特派团面临的极易发生的不当行为问题，并制定防止或减轻已确定风险的战略（AP2005/600/12/25）。

100. 维持和平行动部同意这项建议，并指出目前正在审查由其军事司进行的评价工作中的行为问题。维和部在对潜在维和行动进行评估之前的工作中密切与联合国国别小组协商，并将扩大与该小组及其他组织的协商，以便将行为和违纪问题的风险包括在内。安全和安保部也同意该建议，并指出，它将通过提供安全风险评估所产生的安全和安保部有关产品来协助这项努力。

建议 25

101. 维持和平行动部应当就如何采取实施联合国行为标准的措施向各特派团提供指导，例如宣布和更新宵禁时间和禁止通行地区的标准（AP2005/600/12/26）。

102. 维持和平行动部同意这项建议，并指出，这种指导将作为即将提出的关于性剥削和性虐待问题的特派团指示的组成部分加以提供。维和部还指出，行为和纪律小组的任务规定也包括向特派团提供关于实施联合国行为标准的指导。安全与安保部也同意这项建议，并指出，它认为，尽管在一些特派团中，行为标准与安全危险之间存在联系，然而，每当因为实施行为标准而非减轻安全危险而实行行动限制（禁区和宵禁的规定）时，应当特别向特派团人员交待清楚。

建议 26

103. 维持和平行动部应当：(a) 更加主动地采取措施改善特派团的生活条件，例如向所有人员提供福利和娱乐设施；(b) 复查相关的部队派遣国是否满足《谅解备忘录》关于向部队提供福利和娱乐设施的要求（AP2005/600/12/27）。

104. 维持和平行动部同意这项建议，并指出，它已经要求所有维持和平特派团在现有的资源范围内改善福利和娱乐设施。此外，维和部正在根据维持和平行动特别委员会的建议，[1] 对各特派团的福利和娱乐进行全面审查。行为和纪律小组已经完成关于维持和平特派团福利和娱乐的一项政策指示和标准操作程序。维和部高级管理人员正在审查该文件，并将在定稿之后分发给所有维持和平特派团。

建议 27

105. 维持和平行动部应确保各特派团查明联合国工作人员和志愿人员、尤其是妇女对于实地惩戒状况，以及特派团处理行为和纪律问题能力表示不满的原因，

监督厅的调查结果已表明存在这方面的不满；并确保各特派团采取适当行动（AP2005/600/12/28）。

106. 维持和平行动部同意这项建议，该建议将包括在将性别观点纳入主流的努力中。

建议 28

107. 维持和平行动部和各特派团团长应当定期向所有维和人员和当地人民介绍对不当行为所采取措施的状况（AP2005/600/12/29）。

108. 维持和平行动部同意这项建议，并指出，这项指导将作为即将提出的关于性剥削和性虐待问题的特派团指示的组成部分加以提供。

主管内部监督事务副秘书长

因加-布里特·阿勒纽斯（签名）