



理 事 会

第 347 届会议，2023 年 3 月 13 日至 23 日，日内瓦

法律问题和国际劳工标准部分

LILS

法律问题分项

日期：2023 年 3 月 21 日

原文：英文

第三项议程

完善有关总干事任命的规则

文件目的

确保总干事职位选举的公平性和透明度，要求定期评估相关规则和做法。根据对联合国各组织做法的评估，可对适用的规范框架进行一些完善。请理事会批准对《任命总干事的规则》的若干修正案，以提高任命过程中的透明度和公平性，维护道德标准，同时批准对《职员条例》第 4.6 条和第 7.7 条的若干修正案，以使副总干事和助理总干事的任期与总干事的任期对接，并规定应当安排内部候选人在选举前休半薪特别假(见决定草案：第 32 段)。

相关战略目标：无。

主要相关成果目标：保障性成果目标 B：本组织的有效和高效治理。

政策影响：无。

法律影响：对《任命总干事的规则》及《职员条例》第 4.6 条和第 7.7 条的修正。

财政影响：无。

需采取的后续行动：本阶段无。

作者单位：法律顾问办公室(JUR)。

相关文件：理事会文件 [GB.346/INS/INF/6](#)。

▶ 导言

1. 《任命总干事的规则》载于《理事会适用规则汇编》附录三。作为对联合检查组(联检组)2009年报告中所提建议的回应,上次对这些规则的修订是由理事会在第312届会议(2011年11月)上进行的。¹当时,各项修正案旨在从联检组报告中吸取经验教训,确保任命过程的公平性、透明度和公正性。²
2. 在上次任命过程中进行的讨论结论是,有必要进一步加强该过程中某些方面的透明度和公平性,以秉持高道德标准。之后于2022年3月选举产生了总干事。³理事会对此问题的进一步审议工作应当最好在任何特定竞选活动之外展开,并应当由参与上次任命过程的同一批理事会理事进行。
3. 成员们普遍认为,为了进一步促进和巩固可信包容的过程、问责制、相互尊重的行为、道德原则和善治文化,应当对有关公平和透明选举的规则不时加以审查。在这方面,与竞选活动的筹资、本组织资源的健全管理和减少利益冲突相关的问题变得尤为重要。
4. 根据从最近经历中吸取的经验教训,为与联合国其他组织的最佳做法保持一致,请理事会审议进一步的完善措施,重点是劳工组织主办的旨在让候选人为理事会理事及公众所知的公开互动活动的概念编纂规则,从而提高这一过程的透明度,澄清内部候选人的地位,并实现副总干事和助理总干事(他们是担任受信任职位的直接受委任者)任期与总干事任期的对接。
5. 成员们忆及,当这一问题被列入第347届会议(2023年3月)的议程供讨论和决定时,会议决定应当在第346届会议(2022年10月至11月)上提供一份关于同一事项的参考文件。⁴本文件是该参考文件的更新和修订版,反映了从其他国际组织收到的补充资料以及在2023年1月18日举行的非正式三方协商期间发表的意见。
6. 尽管整个联合国系统的规则和做法大体上类似,但信息很零散,并不总是可以公开获得。规则和标准经常载于内部文件,如指导方针、情况说明和程序,在每次新的任命过程中都要对其加以评估。载有其他专门机构适用于任命行政首长的道德标准的信息比较表,见附录二。⁵

¹ Mohamed Mounir Zahran, Papa Louis Fall 和 Enrique Roman-Morey, 《联合国系统各组织行政首长的甄选和服务条件》(联检组,联合国,2009年)。

² 理事会文件 GB.312/INS/16/3 和 GB.312/PV, 第 238-251 段。

³ 理事会文件 GB.341/PV, 第 488-503 段; GB.342/PV, 第 57-83 段。

⁴ 理事会文件 GB.346/INS/INF/6。

⁵ 另见世卫组织,《世界卫生组织总干事的选举评估:秘书处的报告》,执行委员会,EB.147/4,2020年,附录所载的比较表,以及农发基金理事会执行局2017年11月关于审议任命农发基金总裁既定程序报告中的基准调查问卷。

▶ 为与候选人互动举措编纂规则

7. 在国际劳工组织上次任命总干事的过程中，理事会决定于 2022 年 1 月在试行基础上组织举办一次被称为“公共对话”的互动活动，对候选人进行面试。这些对话是在《任命总干事的规则》中所规定的非公开听证会之外进行的，旨在给每位候选人提供机会，向理事会理事及公众展示其愿景和形象。⁶
8. “公共对话”包括对每位候选人进行 80 分钟的面试，由理事会主席主持。对话进行网络直播，以使三方成员、民间社会行动方以及世界各地的公众成员能够关注对话情况。每场对话先由候选人进行 5 分钟陈述，然后进行一轮由三个成员小组均衡参与的问答(4 个问题来自雇主组，4 个问题来自工人组，8 个问题来自政府组)，最后由候选人作总结发言。
9. 在举行公共对话的过程中，劳工组织借鉴了已举办类似互动活动的其他组织的经验，如世界卫生组织(世卫组织)“候选人论坛”及联合国秘书处“非正式互动对话”，两者都是在 2016 年推出的。⁷
10. 除了三方成员通过视频会议平台来关注公共对话之外，还有近 3,000 名观众通过劳工组织网站进行了观看。公共对话被誉为促进开放性和善治之举。
11. 因此，为了提高任命过程的透明度，建议在《任命总干事的规则》中加入一项新规定，要求劳工局在选举之日前的三个月期间至少组织举办一次互动活动。该活动应当以所有官方语言在一个可公开访问的平台上播出，劳工局应当支付参加该活动候选人的差旅费和生活费。为确保必要的灵活性，应当由理事会决定互动活动的具体方式，包括形式和持续时间。

▶ 提高任命过程的透明度

12. 可引入第一套规则，处理以下问题：候选人披露其竞选活动、此类活动的资金数额和来源以及所有候选人应当互相遵守的相互尊重行为标准等。其他国际组织业已存在这样的规则。
13. 例如，《世卫组织总干事选举行为守则》规定，所有会员国和候选人应及时披露其竞选活动(例如，主办会议与研讨会和接待访问)以及竞选活动所有资金的数额和来源，并向秘书处通报。以此方式披露的信息将公布在世卫组织网站的专门页面上。⁸同样，国际电信联盟(国际电联)发布的关于某些竞选活动道德方面的准则规定，个人应当特别注意下列三个关键领域的公平、公正、透明、诚信和尊严的一般原则，即国际电联资源的使用、围绕国际电联重大活动举办的竞选活

⁶理事会文件 GB.342/INS/6 和 GB.343/INS/14/1(Rev.1)。

⁷另见教科文组织，《审议提名本组织总干事应遵循的程序》，执行委员会，210 EX/24，2020 年；世贸组织，《世贸组织总干事任命程序》，WT/L/509，2003 年。

⁸世卫组织，《世界卫生组织总干事选举行为守则》。

动以及与成员国的接触。⁹此外，国际海事组织(海事组织)为开展其理事会竞选活动而采用的道德操守考量和准则规定了诚信、问责、公平、相互尊重和透明等主要原则，并解决了礼物、特殊照顾和招待会等问题。¹⁰

14. 《世卫组织行为守则》规定，各会员国和候选人应当相互尊重，不应当干扰或妨碍其他候选人的竞选活动，也不应当作出可能被视为诽谤或中伤的任何声明或其他陈述。国际农业发展基金(农发基金)采用了类似的准则。¹¹国际电联准则和世界知识产权组织(知识产权组织)提名程序明确要求候选人相互尊重。¹²
15. 《世卫组织行为守则》载有关于任命程序的补充准则。例如，会员国和候选人应当避免以不当方式影响选举程序，如赠与或接受资金或其他好处，或作出此类许诺，以换取对某一候选人的支持。这里需要指出的是，赞助政府或小组所提供的通常支持，如支付候选人的差旅费或主办招待会，不应当视为属于好处、特殊照顾和礼物的范畴。
16. 此外，非常重要的一项是确保任命过程始终接受监督，以建立对这一过程的信任和信心。由于这一过程由理事会主席总体掌控和指导，因此建议应当将任何有关候选人、成员国或理事会理事在任命过程中不遵守《任命总干事的规则》中所载道德原则和标准或不当行为的指控提交给主席审议并采取后续行动。¹³此外，道德操守干事可就有关此类道德原则和标准的事项提供咨询。¹⁴
17. 此外，根据任命过程应当遵循的问责、廉正和诚信原则，候选人应当承诺始终遵守适用的道德原则和标准。因此，建议在《任命总干事的规则》中增加一项规定，要求候选人在提交候选人提名(愿景陈述)时以书面形式明确声明他们承诺遵守适用于任命过程的道德原则和标准。

► 澄清内部候选人的地位

18. 第二套规则将寻求制定更严格的要求，规范总干事职位内部候选人的地位，例如要求安排此类候选人在选举日期之前休一段时间的特别假，并要求他们提交有条件的辞呈，详见下文所述。
19. 据回顾，根据 2009 年的联检组报告，内部候选人的情况可能会引起道德方面的问题以及确保内部和外部候选人机会平等方面的问题。¹⁵该报告特别指出，除了国际电联之外，¹⁶联合国系统

⁹ 国际电联，《准则：2018 年全权代表大会之前开展某些竞选活动的道德规范问题》，2018 年。

¹⁰ 海事组织，《开展海事组织理事会竞选活动的道德操守考量和准则》，2020 年。

¹¹ 农发基金，《关于任命农发基金总裁的程序和方式的情况说明》，2020 年。

¹² 知识产权组织，《协调委员会提名总干事职务候选人的程序》，2020 年。

¹³ 可以编写一份单独的指导文件，专门处理任命过程中应遵循的调查和纪律程序等问题。

¹⁴ 在国际电联，道德操守干事可提前评估候选人的出版物或公开言论，并提出相应的建议。

¹⁵ Zahran, Fall 和 Roman-Morey，《联合国系统各组织行政首长的甄选和服务条件》，第 77-83 段。

¹⁶ 根据国际电联《职员条例和细则》第 12.2 条，“凡参加选举担任某一当选官员职位的电联受委任的职员[……]应自动被秘书长安排休无薪特别假，[……]从其向秘书长提出参选的次日起生效。”

各组织都没有针对竞选行政首长职位的内部候选人的正式程序，包括要求内部候选人在竞选期间暂停职务的任何强制性或任择性要求，以避免任何潜在的利益冲突或为竞选滥用其职能、工作人员和办公设施。它还指出，尽管没有正式的程序，但在联合国系统的一些组织中，例如在联合国、世卫组织和联合国教育、科学及文化组织(教科文组织)，在一些情况下，竞选行政首长职位的内部候选人临时自愿请假或停止参与组织的活动。

20. 然而，自联检组报告发布以来，这方面出现了明显的发展变化，表明内部候选人的地位问题越来越受到关注。因此，在 2017 年世卫组织和农发基金的任命过程中，内部候选人分别被安排休全薪和无薪特别假。¹⁷这也是联合国粮食及农业组织(粮农组织)遵循的方法，2018 年粮农组织理事会商定总干事职位的任何内部候选人应自通报提名之日起休无薪特别假。¹⁸
21. 考虑到上述情况，在任命过程中安排内部候选人休特别假，这似乎是那些组织在任命过程中处理内部候选人问题的公认做法。一个相关问题是，内部候选人是否应当被安排休全薪特别假、部分带薪特别假或无薪特别假。这方面的做法并不一致。
22. 国际电联、粮农组织和农发基金遵循的做法是从分发提名之日起休无薪特别假。可以说，作为一个原则问题，本组织的任何资源都不应当以往身居高位的内部候选人的薪酬形式长时间用于选举目的。这一方案将消除在履行官方职责和为可能得到本组织特定成员或三方成员小组支持的候选人助选之间的任何利益冲突。
23. 从劳工组织的角度来看，休无薪特别假的官员不是在职官员，不领取在职官员应得的薪金和津贴，也不能使用劳工局的资源。但是，这种官员仍需完全遵守劳工组织《职员条例》第一章和关于外部活动的规则的要求。¹⁹安排内部候选人休无薪特别假将确保他们看起来不是带薪竞选，不利用任何劳工局资源来助选，同时仍然完全接受现任劳工组织职员所应遵守的国际公务员行为标准的约束。
24. 然而，剥夺内部候选人的固定甚或唯一收入来源，将严重影响他们的竞选能力，并使他们与外部候选人相比处于不利地位。此外，强制无薪假将导致在竞选期间弱化本组织中的一个关键职位，通常还会剥夺候选人在瑞士居住的合法身份证，从而不利于内部候选人参加竞选。虽然内部候选人偶尔会得到提交其提名的成员国的物质支持，但这种支持远不能在所有情况下都得到保证，对于非政府组提名的候选人来说，这种支持甚至更不确定。
25. 一个不那么严苛的条件是让内部候选人休部分带薪特别假。这一方案将平衡两方面的需要：一方面需避免将内部候选人不当地置于不利地位；另一方面需确保明确区分其专业地位和选举愿望。然而，对弱化本组织关键职位的关切仍然存在，因此，需要根据整个竞选活动的时间长短来考虑休假期限。例如，在世卫组织，内部候选人从宣布参选之日起，且在任何情况下不迟于

¹⁷ 世卫组织，《行为守则》，及农发基金，《理事会执行局关于审议任命农发基金总裁的既定程序的报告》，2017 年 12 月，第 22-25 段。

¹⁸ 粮农组织，《与任命总干事的过程有关的程序》，章程和法律事务委员会，2018 年 3 月。

¹⁹ 劳工组织，劳工局程序，《无薪特别假》，IGDS 第 31 号(第 1 版)，2008 年 6 月 27 日。

提名候选人的执委会会议召开之前 10 个星期，被安排休半薪特别假。然后，他们将在执委会会议和作出任命的世界卫生组织大会之间的时期(换句话说，从 1 月到 5 月)享受全薪特别假。

26. 因此，根据上一次任命过程的时间表，²⁰ 建议内部候选人被安排在候选人提名截止至选举日之间休半薪特别假，因为这种特别假只有在候选人用完年假之后才会生效。这种行政安排也将是与东道国当局事先协商的主题。如果这一提议得以保留，则应当对《职员条例》第 7.7(a)条进行相应修正，提高其清晰性。
27. 在这方面，应当澄清的是，这种关于半薪特别假的规则不适用于竞选连任的总干事。正如 2009 年联检组报告就这一点所得出的结论，“虽然可以设想，作为秘书长职位候选人的联合国职员可以休无薪特别假，同时仍遵守职员条例和细则，但不受职员条例和细则约束、正在竞选第二个任期的现任秘书长，鉴于其责任和职能，不宜被安排休无薪特别假”。²¹ 在这方面，可以回顾，世卫组织和国际电联关于内部候选人特别假的规则不适用于当选官员。

► 实现副总干事和助理总干事任期与总干事任期的对接

28. 第三个可能采取的完善措施是，通过使副总干事和助理总干事(他们是担任受信任职位的直接被委任者)任期与总干事任期进行对接，促进选举之后权力从离任管理者向新任管理者转移。此举的目标是确保这些高级官员的合同续签方式不会妨碍新任总干事任命自己选择的副总干事和助理总干事。在所有情况下，这种被委任者的任期将在新任总干事上任之前届满。
29. 这种直接委任的特殊性，特别是行政首长在这方面所享有的酌处权，似乎在联合国系统各组织中已成为惯例。例如，在联合国，根据设立常务副秘书长职位的联合国大会第 52/12B 号决议，由秘书长任命常务副秘书长，其任期“不超过秘书长的任期”。²² 同样，在知识产权组织，副总干事和助理总干事的任期与总干事的任期挂钩，随总干事的任期而结束。
30. 在世界贸易组织，为了协助过渡进程，副总干事将留任至新任总干事上任后一个月。未经正常招聘程序任命的总干事特别顾问将在委任其担任该职的总干事任期结束时自动离开该组织，且在该总干事任期内没有资格申请任何空缺职位，也不能调任其他职位。
31. 上文所重点阐述的可能采取的完善措施将要求对《国际劳工局理事会适用规则汇编》附录三所载的《任命总干事的规则》以及《职员条例》进行修正。修正案草案载于本文件附录一。

²⁰ 理事会文件 GB.341/INS/15/Decision，从征集候选人提名(2021 年 7 月 1 日)到选举日期(2022 年 3 月 25 日)之间的时间几乎是 9 个月，而从提交候选人提名的最后日期(2021 年 10 月 1 日)到选举日期之间的时间几乎是 6 个月。

²¹ Zahran, Fall 和 Roman-Morey，《联合国系统各组织行政首长的甄选和服务条件》，第 82 段。

²² 联合国大会，第 52/12B 号决议，“革新联合国：改革方案”，A/RES/52/12B (1998 年)，第 1 段和第 2 段。

▶ 决定草案

32. 理事会批准文件 GB.347/LILS/3(Rev.2)附录一所载的对《国际劳工局理事会适用规则汇编》附录三及《职员条例》第 4.6 条和 7.7 条的修正案。

► 附录一

《理事会适用规则汇编》附录三及《职员条例》修正案草案

(增加的内容用下划线表示，删除的内容用删除线表示。)

任命总干事的规则

理事会第 240 届会议(1988 年 5 月至 6 月)通过，第 312 届会议(2011 年 11 月)和 XXX 修正。

候选人提名

1. 总干事职位候选人提名应在由理事会确定的一个日期当日或之前送达理事会主席办公室，该日期应在选举日之前至少两个月。
2. 为得到审议，候选人提名必须由本组织成员国或理事会理事提交。
3. 每位候选人的提名须附简历和经认可的医疗机构签署的良好健康状况证明。
4. 应请候选人随其提名一并提供一份不超过 2000 字的陈述，描述其关于本组织的愿景以及若获得任命后将谋求的战略方向。该陈述还应提及候选人对国际劳工组织的价值观和工作及其三方结构的承诺；其在经济、社会和劳工问题、国际事务、领导力和组织管理方面的经验，以及对文化、社会和政治多样性的认识。候选人应保证在任何时候都遵守本规则中规定的道德原则和标准。候选人还应表明其在国际劳工组织官方语言方面的语言能力。
5. 上述第 2 条、第 3 条和第 4 条规则中提到的所有文件均须由候选人以英文、法文和西班牙文提交，但良好健康状况证明除外，该证明仅需以这三种语言之一提交或附有三种语言之一的认证译文。
6. 候选人提名应符合上述第 1 条、第 2 条、第 3 条和第 5 条规则中规定的条件，方为有效。
7. 在收到候选人提名后，理事会主席应在可行的情况下尽快将根据上述条件提交的候选人提名及简历和陈述，以其在提交时所使用的官方语言，分发给理事会理事以及在理事会中没有代表的成员国，供其参考。仅予受理和分发与候选人提名同时送达的陈述。

任命过程的公平性和透明度

- ~~8. 禁止诸如由总干事职位候选人提供许诺、特殊照顾、礼物或为支持候选人而提供许诺、特殊照顾、礼物等不道德行为。~~
9. 总干事应采取适当措施，提醒劳工局职员注意旨在确保劳工局在选举过程中之中立性的规则和行
为标准，以及如果这些规则没有得到尊重时可能对职员作出的处罚。总干事还应采取适当措施，禁止将
国际劳工组织资源用于为任何候选人进行竞选或提供支持，并规范作为总干事候选人的国际劳工组织职
员的行为。

10. 被任命担任总干事职位的候选人在接受任命时应放弃可能影响或被视为可能影响其客观性和独立性的任何收入、礼物或津贴以及任何财务参与或财务利益。此外，应要求被任命的候选人遵守国际劳工组织内部规则中规定的财务披露程序。

多数票

11. 候选人必须获得有投票权的理事会理事的半数以上选票才能当选。

选举程序

8.12. 在选举前的三个月内，应至少组织一次互动活动，如面试或小组讨论，以期为候选人提供机会，让他们向劳工组织全体三方成员和公众介绍他们自身及其愿景。互动活动应在劳工组织公共网站上以所有劳工组织官方语言进行网络直播。出场顺序应通过抽签决定。有关互动活动的日期、形式和时长的详细安排，应由理事会在活动前的会议上决定。候选人参加互动活动的费用应由本组织承担。

9. 应在选举前举行的理事会非公开会议上举办候选人听证会。出席听证会的顺序应由理事会主席随机抽出，应在听证会前至少一周告知候选人听证会的日期及对其听证的大致时间。应对每位候选人单独进行听证，并邀请其向理事会作陈述。候选人在陈述后应接受并回答理事会的提问。应由理事会负责人决定分配给候选人作陈述以及接受和回答提问的时间。应给所有候选人分配相等的时间。

10.13. 在选举之日，为确定哪位候选人获得了上述第 11 条规定所必需的多数票而需要进行多少轮投票就进行多少轮投票。

11. 候选人必须获得有投票权的理事会理事的半数以上选票才能当选。

12.14. (i) 每轮投票后，获得最低票数的候选人应被淘汰。

(ii) 如果两名或两名以上候选人同时获得最低票数，则应一并淘汰。

13.15. 若在对余下的候选人投票时他们获得了相同票数，经再次投票后仍无人获得多数票，或者若只余一名候选人，但在将他/她的姓名再次提交理事会进行最终投票时，该候选人未获得上述第 11 条规定所必需的多数票，理事会可推迟选举，并自由设定一个新的提交候选人提名的截止日期。

任命过程的公平性和透明度及道德操守

14.8. 禁止由总干事职位候选人提供诸如许诺、特殊照顾、礼物或为支持候选人而提供诸如许诺、特殊照顾、礼物等可能损害或不当地影响任命过程廉正性的行为。

15.9. 总干事应采取适当措施，提醒劳工局职员注意旨在确保劳工局在选举过程中之严格中立性及公正性的规则和行为标准，以及如果这些规则 and 标准没有得到尊重时可能对职员作出的处罚。

16. 特别是，总干事还应采取适当措施，禁止将国际劳工组织资源用于为任何候选人进行竞选以及任何等同或可能被视为不赞成或提供支持任何候选人的行动，并规范作为总干事候选人的国际劳工组织职员的行为。

17. 候选人都应及时披露其竞选活动(诸如主办会议和研讨会及接待访问)以及此类活动所有资金的数额和来源，并向劳工局通报。所披露的信息将公布在劳工组织的一个专门网页上。

18. 候选人应以相互尊重的方式提及彼此。他们不应作出可被视为诽谤或中伤的任何口头或书面声明或其他形式的表述。

19. 有关在任命过程中的不当行为或不遵守道德原则和标准情况的指控应提交给理事会主席，由其采取适当后续行动。

20. 候选人如有疑问，可以向道德干事咨询，并就适用的道德原则和标准寻求建议。

21.10. 被任命担任总干事职位的候选人在接受任命时应放弃可能影响或被视为可能影响其客观性和独立性的任何收入、礼物或津贴以及任何财务参与或财务利益。此外，应要求被任命的候选人遵守国际劳工组织内部规则中规定的财务披露程序。

内部候选人的地位

22. 任何提交总干事候选人提名的劳工组织官员必须始终遵守最高的道德操守标准，努力避免任何不当行为。他们必须明确区分其在劳工组织中履行的职能与其候选人身份，避免其竞选活动与其为劳工组织所做的工作之间出现任何交叉或被视为出现交叉。他们还必须避免任何被视为有利益冲突的行为。

23. 为此，根据《职员条例》第 7.7 条，提交总干事职位候选人提名的劳工组织官员应被安排在候选人提名截止至选举日之间(在其年假用完之后)休半薪特别假。

24. 上述第 23 条规则不适用于竞选连任的总干事。

职员条例

第 4.6 条

任期

(a) 总干事任期五年。理事会可再予任命一次。可能的续任不得超过五年。

(b) 副总干事，~~和~~助理总干事和司库和财务审计长的任期不超过五年。任命可以不定期延长，但应在新总干事就任之日前终止。任何一次延期不得超过五年。

(c) 司库和财务审计长的任期应不超过五年。任命可以延长。任何一次延期不得超过五年。

第 7.7 条

特别假

(a) 总干事可为了本组织的利益，或出于其他特殊或紧急原因，给予一名官员带全薪、部分带薪或不带薪的特别假，以进行进修或研究。根据《任命总干事的规则》的规定，提交总干事职位候选人提名的官员应被安排休半薪特别假。应征入伍或为国民服务的官员经申请可被准予休无薪特别假。就本条而言，“薪”指薪资和津贴。

▶ 附录二

从其他组织收到的关于确保行政首长任命符合道德和透明度框架的做法的信息

	粮农组织	农发基金	国际电联	联合国	教科文组织	万国邮联	世卫组织	知识产权组织	气象组织	世贸组织
听证会/互动活动	√ ¹	√ ²		√ ³	√ ⁴		√ ⁵	√ ⁶		√
所有候选人	诚信行事，互相尊重		√				√	√		
	不作可能被视为诽谤或中伤的口头或书面陈述		√				√	√		
	不干扰或阻碍其他人的竞选活动，避免以不正当方式影响本过程		√					√		
	披露竞选活动以及所有资金的数额和来源						√			
	不给与许诺、接受特别照顾或礼物		√				√			
	承诺遵守适用于本过程的道德标准						√			
	限制访问成员国的旅行						√			
内部候选人	特别假	√ ⁷	√ ⁷	√ ⁸			√ ⁹			
	特别假不适用于当选官员			√			√			

	粮农组织	农发基金	国际电联	联合国	教科文组织	万国邮联	世卫组织	知识产权组织	气象组织	世贸组织
内部候选人	预先辞职	√ ¹⁰								
	不使用本组织的徽标、IT 设备、信头、电子邮件账户等			√		√				
	所有职员都要遵守中立和公正的义务	√	√		√	√		√	√	√
	监督/合规机制		√	√ ¹¹						
<p>¹在粮农组织理事会全体会议上亮相 30 分钟。 ²与成员国代表进行 90 分钟的面试，对面试进行录像并与农发基金理事分享。 ³根据联合国大会 2015 年 9 月 11 日的 69/321 号决议与候选人进行非正式对话。 ⁴在执委会公开全体会议上进行 90 分钟的面试，包括 10 分钟的口头陈述，并进行网络直播。 ⁵举办两次候选人论坛并向所有会员国开放：在世卫组织的公共网站上播放 60 分钟的面试和小组讨论。此外，组织网上问答论坛并向所有会员国和候选人开放。 ⁶知识产权组织协调委员会举办非正式会议，供候选人进行陈述。 ⁷从分发提名之日起无薪。 ⁸从提出参选起无薪。 ⁹从宣布参选之日起(不迟于提名候选人的执委会会议召开之前 10 个星期)半薪，然后在执委会和世卫大会之间的时段(1 月至 5 月)休全薪特别假。 ¹⁰由当选总干事在就职后 10 日内决定是否接受辞职。 ¹¹道德操守干事可提供咨询。</p>										