|  |  |
| --- | --- |
| **理事会2020年会议2020年6月9-19日，日内瓦** |  |
|  |  |
|  |  |
| **议项： ADM 27** | **文件 C20/60-C** |
| **2020年4月17日** |
| **原文：英文** |

|  |
| --- |
| 秘书长的报告 |
| 设立新的调查职能并提供资金 |

|  |
| --- |
| 概要区域代表处欺诈案的发生凸显加强国际电联内部控制的重要性。与此同时，国际电联在过去18至20个月中经历了潜在不当行为报告的大幅增加。调查此类案件不仅是道德和善治方面的必要事项，而且，事实上，只要指控足够可信，这就是一项法律义务。此外，此类案件会带来巨大的声誉和财务风险。设立全职专职调查员职位明确表明国际电联将认真处理不当行为的意愿。同样，这表明最高管理层解决不道德行为，并坚持秘书长承诺的决心，即对某些行为，如性骚扰和欺诈将执行零容忍政策。该职位的设立也使国际电联与联合国共同制度内的最佳做法保持一致。需采取的行动请理事会**同意**加强国际电联的调查职能，在秘书长办公室设立一个P.5或P.4级专门职位，由秘书长监督，资金从储备金账目中提取。\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_参考文件[CWG-FHR-11/15](https://www.itu.int/md/S20-CWGFHR11-C-0015/en)号文件：美国文稿 – 有关新的调查职能和流程的提案[C20/50](http://www.itu.int/md/S20-CL-C-0050)号文件：理事会财务和人力资源工作组（CWG-FHR）主席的报告 |

**设立新的调查职能和流程并提供资金**

背景

1 直到2018年，国际电联内部的调查能力和需求一直很低。据此，值得注意的是，国际电联没有任何职员的头衔是“调查员”，也没有任何职员的职务说明将开展调查作为主要职责。国际电联内部审计处（IAU）的职责包括审计和调查，但直到2018年初，工作重点一直放在审计上。

2 国际电联在不同部门/处室（人力资源管理部、审计处、道德规范办公室等）的参与下，一直对不当行为指控进行临时处理。并经常根据具体情况聘用外部调查员。

3 2019年，国际电联向临时聘用的不同外部调查员支付了近20万瑞郎的费用，以弥补上述目前的内部调查能力。

4 因此，国际电联管理层得出结论认为，调查职能必须得到加强，不仅是在分配给这些活动的资源方面，而且在有待进一步开发和实施的结构和程序方面。

5 为此，向理事会提议，由秘书长通过在秘书长办公室设立一个P.5 或P.4级专门职位，设立一个独立的调查职能并接受他的监督。

预算影响

6 国际电联秘书处提案中的年度费用估算（下表中的方案1）以及美国文稿（CWG-FHR-11/15文件）中两个方案的年度费用估算如下：

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 方案1 | 1个P.5级职位 | 244 292瑞郎  | 最多：244 292瑞郎最少：210 533瑞郎 |
| 或1个P.4级职位 | 210 533瑞郎 |
| 方案2 | 1个D.1级职位 | 278 362瑞郎 | 最多：488 895瑞郎最少：459 452瑞郎 |
| 1个P.4级职位 | 210 533瑞郎 |
| 或1个P.4级职位、1个P.3级职位 | 181 090瑞郎 |

这些数字是每个给定职等的年平均估算费用。实际费用因任职者的工作年限、家庭状况、招聘地点和其他各种因素而异。

7 可能会有额外的间接费用，主要是为调查员提供履行职责的结构性手段，包括足够的办公空间/面谈室、基础设施（电话、IT设备）、专业软件、差旅等。此外，明智的做法是为个案咨询或援助预期一些额外的资金提供。实际上，在默认情况下，调查员将进行国际电联要求的任何调查，但也可根据需要聘请外部顾问，为特定案件提供具体支持（例如，笔迹鉴定或视频或音频片段的认证），或进行完整调查（特别是在利益冲突、非常专业的问题或工作处于高峰的情况下）。

成本效益分析

财务方面

8 鉴于聘用外部调查员所用金额以及内部资源调动产生的间接费用（如上文第3段所述），方案1可能比目前的做法成本更低，因为一名内部专职人员将至少以预算金额承担大量工作，如果不是全部的话。

9 因此，成本效益取决于调查的数量和复杂性是否保持在与目前类似的水平。与此相关的是，不当行为报告在过去几年很少。2017年，国际电联收到一份报告，即一份关于区域代表处欺诈的报告。相比之下，自2019年6月以来，道德规范办公室至少收到了13份报告/投诉，其中大多数被认为值得进行全面调查。

10 这些报告/投诉涉及各局/部门/科/处室的不同行为、各类国际电联人员甚至外部个人，并与2019年6月之前收到的报告相结合，它们在过去18-20个月中呈逐步上升趋势，但无峰值可言，也没有与突发事件有任何明显联系。此外，考虑到逻辑上似乎鼓励报告的因素（例如，道德规范干事职位已经填补，因此重新启用；允许匿名投诉；“我也是”运动；职员已经意识到一些报告导致发起调查），没有理由期望他们的呼吁效应将在不久的将来停息下来。

11 经验表明，每一项全面的调查都需要一名合格的专业人员进行大约两个人月的工作。因此，从指标上看，一年进行六次调查，对一名全职调查人员来说将是满负荷工作。考虑到外部顾问进行的每项调查的费用范围取决于一系列标准（案件的复杂性、调查的持续时间、要进行的面谈次数和要建立的记录等），雇用一名P.5 或 P.4级职员每年进行6或7项调查就已经具有成本效益。

12 调查员的工作不限于严格开展调查，尤其是在最初几年。他/她肯定需要投入大量时间来制定和发布全面的调查工作方法，制定模板、协议和其他标准化的工作文件；探索和建立数据库、管理系统和其他工具；确定、提出和解决系统/法律问题；编制和更新根据需要聘用的合格调查专家、顾问和方案提供者名单；向外部顾问和专家提供指导，并检查他们的服务质量；准备秘书长和相关利益攸关方要求的统计数据和输入意见。

非财务方面

13 除了可能的节省之外，一名内部调查员还将通过在以下方面带来的附加值，为整个国际电联行政管理的显著提升做出贡献：

i 通过国际劳工组织行政法庭（ILOAT）所要求的有关调查技术的专业知识、国际最佳做法和标准提高调查质量，加强调查问责制，并进一步完善调查工具和软件。此外，内部调查员将对国际电联有很好的了解，包括其结构、职能和法律框架；

ii 效率：一名专门为国际电联工作且没有并行职责的内部调查员将优先考虑国际电联的调查。过去一两年没有内部调查员，对一些处室产生了巨大影响（尤其是内部审计处，严重影响了年度审计工作计划的执行）。尽管如果国际电联只有一名内部调查员，一些此类挑战仍将部分存在（例如记录笔记、采访两个人、确定调查的优先次序、为其他处室增加工作等），但这仍然是显著的进步。

iii 一致性：内部调查员保证在所有案件中适用相同的标准，有能力很好地发现和解决不一致的问题，制定标准程序、模板和协议，并向任何可能仍被聘用的外部顾问提供统一的指导。他/她还将帮助限制行政、后勤和背景支持不足的风险。

iv 更高的保密性、有限的利益冲突：集中从事调查工作的内部调查员可能会避免出现其他处室的职员了解调查细节的情况，从而避免与这些处室的核心任务发生利益冲突（实际的或感知的）。

最后的考虑

14 秘书长关于通过设立一个专门职位设立一个独立调查职能的提议完全符合：

a) 联合国联合检查组在审查调查职能状况和联合国系统各组织在加强调查职能方面取得的进展过程中得出的结论和建议，初步结论和建议之一是各组织应审查调查职能的资源和人员配置是否充足[[1]](#footnote-1)；

b) 美国通过CWG-FHR-11/15号文件于2020年2月提交理事会财务和人力资源工作组第11次会议的文稿中提出的建议。CWG-FHR关于该提案的结论见载于CWG-FHR/11-20号文件中的主席总结报告第9.6段。

c) 如《联检组报告》附件一至十二所示，联合国共同制度内的最佳做法。

15 建议通过从储备金账目中提取资金设立这一职位。

附件

决定草案

设立新的调查职能并提供资金

理事会,

鉴于

全权代表大会通过的第5号决定（2018年，迪拜，修订版），

考虑到

秘书长在C20/60号文件中提出的有关设立独立的调查职能的建议，

做出决定

批准设立一个P5/P4级独立调查职位并根据《财务规则和财务细则》授权秘书长从储备金账目中提取{815’000/702’000瑞郎}[[2]](#endnote-1)以满足该职能2020至2023年的费用需求，

责成秘书长

必要时，在2020年落实上述决定并向理事会2021年会议做出报告。

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

1. 联检组（JIU）“有关调查职能状况的审查”报告全文可在以下网址查阅<https://www.unjiu.org/content/reports> -– 在起草本理事会文件时，最终版本尚未提供。 [↑](#footnote-ref-1)
2. 2018年在迪拜批准的财务计划不包括此成本。2024-2027年下一个财务计划会将此成本包含在内。 [↑](#endnote-ref-1)