

Distr.
GENERAL

الجمعية العامة



A/AC.96/902
22 July 1998
ARABIC
Original: ENGLISH

اللجنة التنفيذية لبرنامج المفوض السامي
الدورة التاسعة والأربعون

أنشطة التفتيش والتقييم التي قامت بها
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين

أولا - مقدمة

١- إن نطاق ما أدته دائرة التفتيش والتقييم في السنة المنصرمة من أعمال متصلة بالمراقبة قد ازداد، وفقاً لمجالي تركيز مشروع دلفي ونظام إدارة العمليات الجديد. فإلى جانب توسيع نطاق بعثات التفتيش ومواصلة عمليات التقييم، أُستحدثت وظيفة استقصائية جديدة عيّنت دائرة التفتيش والتقييم جهة الوصل المركزية لها. ووُضعت الصيغة النهائية لورقة استراتيجية دائرة التفتيش والتقييم في كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٧، وهي تقدم توجيهات استراتيجية للدائرة، بما في ذلك تحليلاً لوظائف وهيكل آليات مراقبة عمليات التفتيش والتحليل والاستقصاء. إن لجنة المراقبة التابعة للمفوضية، التي أنشئت في مطلع عام ١٩٩٧، قد اجتمعت خمس مرات في السنة الماضية، وهي تتولى استعراض تقارير المراقبة ومتابعتها على نحو فعال (بما في ذلك تقارير مراجعة الحسابات).

ثانياً - التفتيش

٢- أوفدت خمس وعشرون بعثة تفتيش إلى ستين بلداً منذ نشأة وظيفة التفتيش في المفوضية. وبذلك بلغ متوسط عدد البلدان التي تم تفتيشها شهرياً منذ أول عملية تفتيش في حزيران/يونيه ١٩٩٥ حوالي بلدين. وقد ركزت عمليات التفتيش أثناء السنة المنصرمة على العمليات الرئيسية للمفوضية، حيث أوفدت بعثات تفتيش ميدانية إلى منطقة البحيرات الكبرى في أفريقيا (جمهورية تنزانيا المتحدة) ويوغوسلافيا سابقاً (البوسنة والهرسك)؛ ومن المقرر إيفاد بعثات تفتيش إلى بلدان أخرى من يوغوسلافيا سابقاً أثناء عام ١٩٩٨. إن دائرة التفتيش والتقييم، إضافة إلى استفادتها من خبرتها الفنية الداخلية، قد استعانت بشعبة الحماية الدولية، التي قدمت زميلاً من ذوي الخبرة في مجال الحماية إلى كل بلد من البلدان الإثني عشر

الأخيرة التي أوفدت إليها بعثات تفتيش. وتحاط اللجنة الدائمة علماً بانتظام بأنشطة التفتيش من خلال تقارير مستكملة عما يحدث من تطورات إقليمية.

٣- التطورات التي حدثت مؤخراً: جرت مبادرات رئيسية عديدة أسهمت في تعزيز وظيفة التفتيش في المفوضية، وفي قبولها على نطاق أوسع في عموم المنظمة. وثمة عنصر واحد يميز التفتيش عن غيره من أنشطة المفوضية، ألا وهو آلية الامتثال، فبعد ثلاثة أشهر تقريباً من إصدار التقرير النهائي عن التفتيش، يتوقع مدير دائرة التفتيش والتقييم أن يتلقى معلومات عن حالة الامتثال لكل توصية رئيسية من توصيات التقرير. وسيقوم المدير، استناداً إلى ما يتلقاه من معلومات، بإعداد مذكرة امتثال، يبين فيها ما إذا كان الامتثال الكلي مرضياً أم غير مرضٍ. وقد تم إطلاع المدراء المعنيين وكبار مدراء شؤون الإدارة والتنظيم على تحليل للامتثال لتوصيات التفتيش فيما يتعلق بأول ٥٥ بلداً أوفدت إليها بعثات تفتيش (٢٢ تقريراً). ومن بين التقارير الـ ٢٢ التي صدرت في صيغتها النهائية، ارتئي أن ١٣ تقريراً قد أبلغ فيها عن مستوى مرضٍ من الامتثال، وأبلغ تقريران عن امتثال مرض جزئياً، بينما أبلغ سبعة تقارير عن عدم إحراز المستوى النهائي من الامتثال بعد (حيث لم يتم بعد بلوغ مرحلة المتابعة لمدة ثلاثة أشهر).

٤- وباتت تقارير التفتيش وما يتصل بها من مستندات محفوظة منهجياً في قاعدة بيانات الإدارة الخاصة بالتفتيش والتقييم. وتتيح قاعدة البيانات تخزين المعلومات واسترجاعها بسهولة وتحليلها. وهي لم تيسر تحليل الامتثال فحسب، بل يسّرت أيضاً تجميع الملاحظات الثلاث التي صدرت مؤخراً تحت عنوان "ملاحظات المفتش بشأن الدروس المستخلصة"، وهي:

١٠- الملاحظة ٣: توصيات التفتيش بشأن إدارة العمليات/البرنامج، تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧ (أعدت عقب طلب مدخلات من أجل عملية تطوير نظام إدارة العمليات):

٢٠- الملاحظة ٤: توصيات التفتيش بشأن مسائل الإدارة والتزويد بالموظفين وشؤون الموظفين، تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧:

٣٠- الملاحظة ٥: توصيات التفتيش بشأن الإدارة الكلية، آذار/مارس ١٩٩٨.

وقد تم إطلاع المفوضة السامية وأعضاء لجنة الإدارة العليا على ملاحظات المفتش هذه.

٥- إن ملاحظة المفتش ٥ بشأن الإدارة الكلية قد أحاطت علماً بوجه خاص بالتوصيات المتصلة بالإدارة، التي ترد أكثر ما ترد في تقارير التفتيش. فقد وردت، في فئة "السياسة العامة والاستراتيجية"، توصيات بوضع مبادئ توجيهية جديدة بشأن أشخاص وجماعات محددين تعنى بهم المفوضية، وفئات من اللاجئين (من قبيل اللاجئين في المناطق الحضرية، أعدت بشأنهم الآن مبادئ توجيهية متعلقة بالسياسة العامة)، وإجراءات تشغيلية (من قبيل الاستقصاء). وتم إبراز افتقار المكاتب الميدانية إلى خطط عمل بشأن مختلف فئات اللاجئين والأنشطة التشغيلية، بوصفه مظهراً متكرراً من مظاهر القصور. كما قدمت توصيات كثيرة متصلة بهيكل المكاتب، بدءاً بإعادة تعزيز هذه المكاتب ومروراً بإعادة توجيهها وانتهاءً بتصفية عملياتها تدريجياً. وقدمت توصيات عديدة بشأن "فعالية الإدارة والمكاتب". وشملت مواطن الضعف التلاحم الفريقي، وجو العمل وضرورة تعزيز الإدارة الكلية. وخرجت فئة "التنسيق والعلاقات الخارجية" بتوصيات بشأن التعاون

مع الحكومات، ووكالات الأمم المتحدة (على الأخص برنامج الأغذية العالمي)، والمنظمات غير الحكومية (بما في ذلك الاستراتيجية، والمشاركة في التخطيط، والتنسيق بين المنظمات الإقليمية غير الحكومية). كما قدمت توصيات بشأن الإعلان والإعلام الجماهيري.

٦- وما زال كتيب التفتيش يوفر الأساس الفلسفي والإجرائي لإعداد عمليات التفتيش والاضطلاع بها ومتابعتها. وصدرت الطبعة الثانية من الكتيب في تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٧. ومن المقرر إعادة النظر في هذه الوثيقة واستكمالها، حيث ستفني مجموعة التجارب المكتسبة إلى استحداث تقنيات تفتيش محسنة ومعدلة.

٧- إن إضافة وظيفتي تفتيش قد عملت بالفعل على النهوض بالقدرة الكلية لدائرة التفتيش والتقييم. فإن استحداث وظيفة موظف تفتيش أقدم (إدارة/تمويل) يوصل هذه الخبرة الفنية المتخصصة إلى بعثات التفتيش. أما الوظيفة الأخرى، وهي مساعد تنفيذي، فتوفر دعماً متعدد الأوجه لدائرة التفتيش والتقييم، بما في ذلك جهة وصل من أجل قاعدة البيانات، والمشاركة في بعثات التفتيش، والمساعدة على متابعة التقييم، والدعم الإداري للجنة المراقبة.

٨- وسيوسع نطاق وظيفة التفتيش، عقب طلب المفوضة السامية إلى دائرة التفتيش والتقييم أن تضطلع بعمليات تفتيش لوحدة المقر وللعمليات الميدانية مستقبلاً. وستصبح شعبة إدارة الموارد البشرية في عام ١٩٩٨ أول وحدة من هذا النوع يتم تفتيشها من بين الوحدات المتمركزة في المقر. وفي غضون ذلك، ستستمر عمليات التفتيش على الصعيد الميداني، حيث من المقرر إيفاد بعثات تفتيش إلى ١٦ بلداً في عام ١٩٩٩.

٩- وإضافة إلى عمليات التفتيش الواردة في برنامج العمل السنوي، التي تقدم تقارير عن نتائجها مباشرة إلى المفوضة السامية، يطلب أحياناً أعضاء لجنة الإدارة العليا إلى دائرة التفتيش والتقييم أن تضطلع باستعراضات للإدارة، تركز فيها على جوانب محددة من أعمال بعض المكاتب (بما فيها الإدارة والتنظيم، والتزويد بالموظفين، والعلاقات الإنسانية، والمعاملات المالية). وثمة سبعة برامج إما تم استعراضها أو هي قيد الاستعراض في الوقت الراهن، حيث تجري إحالة تقارير في هذا الشأن إلى المكتب الطالب.

ثالثاً - التقييم

١٠- إن وظيفة التقييم في المفوضية هي الآن في فترة إنتقالية. فمع تطوير نظام إدارة العمليات، يتوقع أن يتمحور التقييم بصورة متزايدة حول التقييم الذاتي اللامركزي، تكمله عمليات تقييم محددة الأهداف يقوم بها المقر. وسيساعد هذا النهج على إيجاد ثقافة تقييم في المفوضية يرى فيها مدراء البرامج التقييم بأنه إحدى مسؤولياتهم الأساسية. إن نظام إدارة العمليات سيوفر للموظفين مزيداً من الخبرة الفنية في تنظيم عمليات التقييم، الأمر الذي سيشجعهم على إجراء تقييم ذاتي مع الشركاء. وستتيح هذه النظم الجديدة للمدراء الميدانيين تقدير فعالية أنشطتهم وأثرها بتواتر أكبر. كما أن زيادة استخدام نظام لا مركزي للتقييم الذاتي سييسر تجميع وتبادل أفضل الممارسات والدروس المستخلصة. وعلاوة على ذلك، يتوقع تحسين نوعية الإبلاغ وتقديم التقارير وتحسين جودة المسائلة والشفافية. وفي هذا الشأن، تم تزويد أعضاء

اللجنة الدائمة بستة تقارير تقييمية ملخصة كجزء من جهود دائرة التفتيش والتقييم الرامية إلى نشر نتائج عمليات التقييم على نطاق أوسع.

١١- التطورات التي حدثت مؤخراً: على الصعيد المركزي، ركزت عمليات التقييم المتعمق تركيزاً أكبر على استعراض الأنشطة الرئيسية في إطار العمليات الكبيرة، وتحليل الاستراتيجيات الإقليمية وعمليات التقييم الموضوعي. كما تم التشديد أثناء السنة المنصرمة على عمليات التقييم التي جرت بشراكة مع وكالات أخرى. وأتاح ذلك لعمليات التقييم أن تتصدى لمشاكل مشتركة وأن تيسر التعاون والتعاقد. ومن بين الأمثلة على ذلك إجراء تقييم لبرنامج المساعدة الغذائية الطارئة الذي تم الاضطلاع به في البوسنة والهرسك بالاشتراك مع برنامج الأغذية العالمي، ودراسة ثلاثية الأطراف للعمليات الطارئة في منطقة البحيرات الكبرى التي تم الاضطلاع بها مع اليونيسيف وبرنامج الأغذية العالمي. وإضافة إلى ذلك، اتخذت تدابير إبداعية لإتاحة إجراء عمليات تقييم على نطاق المنظمة بعدد أقل من الموظفين. إن ما جرى مؤخراً من تخفيض لموارد موظفي التقييم يقدم تحدياً جديداً، فقد جاء تماماً في الوقت الذي تبذل فيه جهود في سبيل تعزيز هذه الوظيفة. وسيتعين أثناء هذه الفترة العصية، إيجاد سبل جديدة لتوفير الموظفين لعملية التقييم ولتقديم الدعم لها كيما يتسنى لها أن تؤدي دوراً أكثر اتساعاً ومركزية. وتأمل المفوضية تحسين التدريب المقدم للموظفين الذين يؤدون وظيفة التقييم، وستواصل استخدام الموظفين الذين يكونون في حاجة مؤقتاً إلى إسناد وظائف لهم، حيث ستستفيد منهم في عمليات التقييم.

١٢- واستخلاصاً من نتائج مشروع دلفي والاحتياجات المرتقبة لنظام إدارة العمليات، بات ثمة إدراك لوجوب إعادة تحديد التقييم وإعادة تعزيزه بوصفه عنصراً هاماً مكملاً للرصد والمراقبة في المفوضية. وقد تمت الموافقة على استعراض عنوانه "النهوض بالقدرة التقييمية في المفوضية"، سيتولى تمويله الصندوق الاستئماني الكندي للخبراء الاستشاريين في شؤون التنظيم الإداري.

١٣- متابعة التوصيات المتعلقة بالتقييم: إن إنجاز قاعدة بيانات دائرة التفتيش والتقييم المذكورة أعلاه قد يسرّ كثيراً عملية متابعة التقييم. وستكون إحدى أولويات الدائرة أثناء العام القادم ضمان متابعة عمليات التقييم متابعة وافية. وقد بذلت جهود كبيرة في سبيل وضع مختلف التوصيات الواردة في الاستعراضات الوارد ذكرها أدناه موضع التنفيذ.

ألف - استعراض مسألة إجهاد الموظفين وأمنهم

١٤- أوعزت لجنة الإدارة العليا إلى إدارة تنظيم الموارد البشرية أن تشكل فريقاً عاملاً دائماً يكلّف بإعداد خطة عمل تعنى بالتوصيات الكثيرة المقدمة في التقرير. وقد اعتمدت بالفعل مجموعة واسعة من المبادرات الهامة، بما فيها اتخاذ تدابير تدريبية، وإيلاء مزيد من الاهتمام لأمن الموظفين المحليين، ووضع خطط لرصد ميزانية مخصصة للأمن. ومع أن تعيين منجزات محددة متصلة بالإجهاد هو أمر أصعب، يعود الفضل للتقرير في زيادة توعية الموظفين بهذه المسألة وزيادة إدراكهم لها. فقد لاحظ مستشار الموظفين، مثلاً، أنه عقب توزيع التقرير ومناقشته على نطاق واسع، بات الموظفون أكثر استعداداً للتقدم بطلب المساعدة والإرشاد. وأصبحت التوصيات جزءاً من أهداف إدارة تنظيم الموارد البشرية، وتولى الإدارة العليا متابعتها دورياً. ومن المتوقع أن يظل التقييم يؤثر في الإجراءات المتصلة بمسائل الأمن والإجهاد طيلة عام ١٩٩٨.

باء - استعراض الترتيبات التنفيذية وإجراءات اختيار الشركاء

١٥- استخدم هذا الاستعراض بطرق شتى. وأيدت لجنة الإدارة العليا توصيات التقييم تأييداً واسعاً بوصفها مبادئ توجيهية للمقر والميدان. وإضافة إلى تعريف الموظفين بالقضايا وتوثيق الدروس المستخلصة وتقديم إرشاد وأفكار على السواء، فقد أسهم التقرير في وضع نهج أنشط في إدارة العلاقات مع المنظمات غير الحكومية، وفي الأخذ باتفاق شراكة تنفيذية. كما يجري العمل على وضع قاعدة بيانات عن المنظمات غير الحكومية، وتبذل جهود في سبيل توضيح المسؤولية والتشديد على المساءلة فيما يتصل بجميع جوانب النشاط المالي بين المفوضية وشركائها.

جيم - استعراض أنشطة المفوضية لتعليم اللاجئين

١٦- ساعد هذا التقييم على تعيين أوجه القصور التي أفضت إلى وضع سياسات عامة ومبادئ توجيهية جديدة وإلى تعديل الأولويات التعليمية، والرفع من شأن هذا النشاط الهام. وبغية المساعدة على وضع السياسة العامة والنهج والمعايير الجديدة الموصى بها في التقييم موضع التنفيذ، قدّم إرشاد من خلال كتيبات فنية وبرامج تدريبية وحلقات تدارس، وقُدّمت، عند الضرورة، مساعدة تقنية مباشرة. وبذلت هذه الجهود كافة بهدف نهائي هو النهوض بالمعايير التعليمية إلى المستوى الموصى به، لا سيما في مرحلة الدراسة الابتدائية والتعليم الأساسي للأحداث والبالغين. غير أن قيود التمويل الراهنة قد عملت على تأخير الأخذ بمعايير محسّنة في المدارس الابتدائية للاجئين.

دال - استعراض جهود المفوضية لصالح الأطفال والأحداث

١٧- إن أنشطة متابعة هذا التقييم ما برحت من بين أكثر الأنشطة شمولاً. ونظراً لما تتصف به هذه المسألة من أهمية عالمية، فقد جرى استعراض واف للمسائل أثناء اجتماعات عديدة للجنة الإدارة العليا. وأنشئ فريق عامل داخلي لاستعراض توصيات التقرير ووضع خطة عمل شاملة. وحتى الآن، أيد الفريق العامل استحداث وظائف موظف إقليمي لشؤون الطفولة، وساعد على المضي قدماً في وضع برامج تدريبية بشأن حقوق الطفل، وعمل على تضمين برامج التدريب القائمة قضايا الطفولة. وأعيد النظر في الكفاءات الأساسية والإدارية لنظام إدارة الحياة الوظيفية بغية إيلاء هذه المسألة مزيداً من الاهتمام وضماناً لزيادة المساءلة. ووضعت، كجزء من نظام إدارة العمليات، استراتيجية لمنح الأولوية لسياسات المفوضية فيما يتعلق بالطفولة ومراعاة هذه السياسات في أوجه النشاط الرئيسية، واستحدثت شراكات جديدة مع منظمات غير حكومية، كما استحدثت حملات مناصرة وأنشطة حماية جديدة. ويتوقع مواصلة جهود المتابعة طيلة عام ١٩٩٨.

هاء - استعراض ترتيبات موظفي المشاريع في المفوضية

١٨- تمكنت المكاتب التي لديها موظفو مشاريع من الإفادة من التقرير من أجل المواءمة بين ترتيباتها الخاصة بها وتحسين هذه الترتيبات. ومن المتوقع إقامة جهة وصل لإقرار الترتيبات ورصدها مستقبلاً. ومن المرتقب أن تبدأ تسوية كثير من جوانب هذه المسألة عقب إعادة المواءمة بين الفئات والتعاريف ووضع

عروض لميزانية مشتركة بالتعاون مع عدد من الوكالات الأخرى. وقد بُحثت هذه الجهود في الاجتماع الثاني عشر للجنة الدائمة الذي عقد في حزيران/يونيه ١٩٩٨.

واو - استعراض أنشطة الاعلام الجماهيري في المفوضية

١٩- بحثت مسألة متابعة استعراض أنشطة الاعلام الجماهيري في المفوضية في اجتماع للجنة السياسة العامة عقدته الإدارة العليا بشأن هذا الموضوع. وعلى نحو ما أوصى به التقييم، اتفقت لجنة السياسة العامة على ترتيبات هيكلية جديدة للنشاط واتخذت عدداً من قرارات السياسة العامة فيما يتعلق بتخطيط هذه الوظيفة واستخدامها مستقبلاً. كما تقرر، مع وضع التوصيات في الاعتبار، أن يصدر مساعد المفوضة السامية مجموعة واسعة من المبادئ التوجيهية للسياسة العامة بشأن أنشطة الاعلام الجماهيري في المفوضية.

زاي - المساعدة التي تقدمها المفوضية لكبار السن من اللاجئين:

استعراض ودراسات حالات

٢٠- نوقش هذا الاستعراض مؤخراً في اجتماع للجنة الادارة العليا، التي أوعزت إلى شعبة الدعم التشغيلي بوضع خطة عمل عريضة ستمكن المفوضية من الأخذ بالتوصية البعيدة الأثر الواردة في التقرير. وفي منتصف العام، كان يجري إعداد خطة العمل لتوافق عليها الادارة العليا. وتسعى الخطة إلى ضمان بذل جهود هامة ومتكاملة تكاملاً جيداً في عموم برامج المفوضية وبرامج الشركاء الرئيسيين.

٢١- برنامج التقييم لعام ١٩٩٨: يجري الاضطلاع حالياً بالتقييمات التالية، التي وافقت عليها المفوضة السامية لعام ١٩٩٨:

- ١١' استعراض برنامج المفوضية للإيواء في البوسنة والهرسك؛
- ١٢' استعراض الجهود الرامية إلى إعادة توجيه المكاتب الأوروبية بعيداً عن الأعمال المتعلقة بفرادى حالات اللاجئين الذين تعنى بهم المفوضية؛
- ١٣' استعراض جهود إعادة الطوارق إلى وطنهم؛
- ١٤' استعراض جهود المفوضية في سبيل التقليل إلى أدنى حد مما للاجئين من أثر اجتماعي واقتصادي في البلدان المضيئة في منطقة البحيرات الكبرى بافريقيا؛
- ١٥' استعراض أنشطة التدريب في المفوضية؛
- ١٦' استعراض الامتثال لسياسات المفوضية فيما يتعلق بالمرأة والطفولة والبيئة.

رابعاً - الاستقصاء

٢٢- إن استحداث جهة وصل معنية بالاستقصاء داخل دائرة التفتيش والتقييم يمثل جزءاً من الجهود الجارية التي تبذلها المفوضية في سبيل تعزيز آلياتها المعنية بالمراقبة الداخلية. وتشمل المجالات ذات الأهمية الاستقصائية بالنسبة للمفوضية ولكن ليس حصراً، إمكانية الغش، وسوء استخدام أموال المفوضية أو مواردها، وتبديد مرافق المفوضية أو إساءة استخدامها، وإساءة استخدام السلطة أو إساءة استخدام امتيازات الأمم المتحدة، والتحرش الجنسي، وغير ذلك من ضروب سوء السلوك أو السلوك غير اللائق الذي يشكل إخلالاً بأنظمة الأمم المتحدة والمفوضية أو قواعدهما أو غيرها من التعليمات والتعاميم الإدارية ذات الصلة.

٢٣- وقد بدأ العمل بالفعل ببعض إجراءات الاستقصاء. فلدى تلقي مدير دائرة التفتيش والتقييم تقريراً بشأن ادعاءات من هذا القبيل، يقوم باستعراضه ويقرر ما إذا كان ثمة ما يستدعي الاستقصاء، وقد يوعز إلى مكتبه بمباشرة استقصاء أو يحيل المسألة إلى مدراء آخرين أو وحدات أخرى حسب الاقتضاء. كما يقوم المدير بإجراء اتصالات، حسب الضرورة والاقتضاء، مع مكتب خدمات المراقبة الداخلية في نيويورك وشعبة مراقبة إدارة مراجعة الحسابات في جنيف. ثم يقوم المدير برصد النتائج وضمان متابعة الاستقصاءات، ويضع نظاماً للبت في إغلاق الاستقصاءات وتقديم تقارير عنها.

٢٤- وإضافة إلى ذلك، طُلب إلى دائرة التفتيش والتقييم دراسة سبل وخيارات زيادة تعزيز القدرة الاستقصائية للمفوضية. وعليه، كلفت الدائرة بإجراء دراسة للتصدي بوجه خاص لما يلي وتقديم توصيات بشأنه: (أ) تبسيط إدارة الوظيفة الاستقصائية للمفوضية، و(ب) النهوض بالقدرة الاستقصائية للمنظمة، بما في ذلك العمل، في إطار وظيفة المراقبة الأوسع نطاقاً، على كشف الحالات التي تستدعي استقصاءها. وفي تموز/يوليه ١٩٩٨، أنجز تقرير الخبير الاستشاري، وهو مدير سابق للشؤون الإدارية في المفوضية، وأحيل إلى المدراء المعنيين في المقر لاستعراضه.

٢٥- ويتضمن التقرير عرضاً موجزاً للأنشطة المطلوب الاضطلاع بها من أجل توسيع نطاق الوظيفة الاستقصائية (على سبيل المثال، تعديل الكتيب الإرشادي الصادر عن قسم الاستقصاء بمكتب خدمات المراقبة الداخلية لجعله ملائماً لأغراض المفوضية، وتعزيز عملية فرز التقارير بغية تعيين مجالات الاستقصاء المحتمل، وتضمين برامج تدريب الإدارة مواضيع استقصائية، ووضع نظام مركزي لتدوين الحالات). كما أوصى الخبير الاستشاري في تقريره بإقامة آلية إستشارية فيما بين الكيانات المعنية التابعة للمفوضية من أجل التنسيق الأفقي، وتعيين الموارد الاستقصائية الخارجية الرئيسية، بما فيها مكتب خدمات المراقبة الداخلية في نيويورك، التي تكون قادرة على مساعدة المفوضية في استقصاءاتها، واستحداث وظيفة منسق استقصاءات. وقد تمت توافر الموافقة على هذه الوظيفة (قابلها إلغاء وظيفة أخرى من وظائف دائرة التفتيش والتقييم). وأخيراً يؤكد الخبير الاستشاري أهمية التزام الإدارة العليا بهذه المسألة وأهمية تلقي الدعم من اللجنة التنفيذية من أجل الإبقاء على الزخم. وبناءً على التقرير المذكور، يجري إعداد خطة عمل مفصلة من أجل النهوض بالوظيفة الاستقصائية، وستعرض هذه الخطة قريباً على المفوضية السامية.

- - - - -