



الأمم المتحدة

استعراض حالة وظيفة التحقيق: التقدم المحرز
في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تعزيز
وظيفة التحقيق

تقرير وحدة التفتيش المشتركة

من إعداد غونكي روشر

استعراض حالة وظيفة التحقيق: التقدم المحرز في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تعزيز وظيفة التحقيق

تقرير وحدة التفتيش المشتركة

من إعداد غونكي روشر



معلومات أساسية

يتناول هذا الاستعراض مرة أخرى وظيفة التحقيق في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، ذلك الموضوع الذي سبق بحثه في تقريرين سابقين صدرتا عن وحدة التفتيش المشتركة في عام 2000 (JIU/REP/2000/9) وفي عام 2011 (JIU/REP/2011/7). وخلص الاستعراض إلى أن الوضع قد تحسن كثيراً على مدار العقدين الماضيين فيما يتصل بإنشاء وظيفة التحقيق وإضفاء الطابع المهني عليها. وعلى الرغم من التقدم المحرز، فقد وقف هذا الاستعراض على عدد من أوجه القصور ومكامن الضعف، ولا سيما فيما يتصل باستمرار تجزؤ المسؤولية عن إجراء التحقيقات والأنشطة ذات الصلة، ومستوى استقلال وظيفة التحقيق، وهيكلها التنظيمي، ودرجة اتسامها بالطابع المهني. وعلاوة على ذلك، بحث الاستعراض المشهد الذي يتعين على وظيفة التحقيق أن تعمل في إطاره حالياً، وبحث ما إذا كانت قد ظهرت تحديات ومتطلبات جديدة، وما هي تلك التحديات والمتطلبات، وكيف يجري التصدي لها.

ولما كانت المؤسسات تنتظر من موظفيها التحلي بأعلى معايير النزاهة في جميع المسائل التي تؤثر على واجباتهم الرسمية ومصصلحة الأمم المتحدة، فلا غنى عن وجود وظيفة تحقيق فعالة لكفالة النزاهة والمساءلة على الصعيدين الفردي والتنظيمي. وبناء على ذلك، فإن العبارة المذكورة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2000، ومفادها أنه يلزم توفير وظيفة تحقيق فعالة لردع المخالفات، ضماناً لتحقيق المساءلة المناسبة والحفاظ على ثقة الدول الأعضاء وغيرها من الجهات صاحبة المصلحة في نزاهة المؤسسات التي تدعمها، لا تزال محتفظة بوجاهتها.

ولذا، فإن وظيفة التحقيق، بوصفها مكوناً أساسياً من مكونات المساءلة والنزاهة التنظيميتين، تؤدي دوراً مهماً في دعم الرؤساء التنفيذيين والدول الأعضاء والهيئات التشريعية بالمثل في الاضطلاع بمسؤولياتها الرقابية. وتتمتع الدول الأعضاء بالسلطة المطلقة في تحديد ما تعتبره وظيفة تحقيق فعالة، بما في ذلك المستوى الكافي من الاستقلالية والهيكلة الملائم، وتوفير الموارد اللازمة لهذه الوظيفة. وبالنظر إلى هذه السلطة، يتضمن هذا الاستعراض عدداً من التوصيات الموجهة إلى الهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، والهادفة إلى تحسين المساءلة والنزاهة على الصعيد التنظيمي من خلال تعزيز وظيفة التحقيق.

أهداف الاستعراض

أهداف الاستعراض هي:

- (أ) تقييم مدى كفاية الترتيبات التنظيمية والهيكلية والتنفيذية لوظيفة التحقيق، في ضوء التقدم المحرز منذ استعراض عام 2011، فضلاً عن التعاون والتنسيق على نطاق المنظومة؛
- (ب) تحديد الثغرات والتحديات، وتقديم توصيات عند اللزوم، استناداً إلى التقييم المذكور أعلاه ومع مراعاة التغييرات في المشهد الذي يتعين أن تعمل وظيفة التحقيق في إطاره؛
- (ج) تحديد الممارسات الجيدة والدروس المستفادة في أرجاء منظومة الأمم المتحدة، واستكشاف الفرص المتاحة لتحسين التعاون، وتبادل المعلومات، وتنسيق وظائف التحقيق بالمؤسسات في أرجاء منظومة الأمم المتحدة.

النتائج والاستنتاجات الرئيسية

لقد تطورت وظيفة التحقيق كثيراً على مدى العقدين الماضيين، وأصبحت، بصفة خاصة في خلال العقد الأخير، هي "التيار السائد". وتكاد تكون جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة قد أنشأت حالياً قدرة داخلية على التحقيق، تقع غالباً في مكاتب الرقابة الداخلية. وترجع أسباب تعزيز وظيفة التحقيق خلال السنوات الماضية إلى جملة أمور من بينها: الأهمية المتزايدة التي تولي لآليات المساءلة والرقابة السليمة في منظومة الأمم المتحدة، ويشمل ذلك "ثقافة المساءلة والنزاهة" مع "عدم التسامح مطلقاً" مع سوء السلوك؛ وضرورة اتخاذ تدابير تنظيمية ملائمة لإزاء الغش والفساد والمضايقة، ولا سيما التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيان؛ والزيادة الكبيرة في نطاق الأنشطة التنفيذية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة وفي تعقد هذه الأنشطة، ومن ثم الحاجة إلى امتلاك آليات رقابة قوية، بما في ذلك وجود وظيفة رقابة قوية وفعالة، ضمناً للنزاهة والمساءلة على الصعيدين الفردي والتنظيمي.

وعلى الرغم من التقدم المحرز في تحسين استقلالية ووظيفة التحقيق، ومعالجة تجزؤ الوظيفة، وإنشاء قدرات تحقيق مهنية، لا تزال وظيفة التحقيق تواجه مشاكل كبيرة، من بينها ما يلي:

- استمرار درجة منتشرة وغير مقبولة من تجزؤ المسؤولية عن التحقيقات في مؤسسات كثيرة، حيث يُضطلع بالتحقيقات والأعمال المتصلة بالتحقيق (أي تلقي البلاغات وإجراء التقييم الأولي) عن طريق مكاتب ووظائف أخرى متنوعة. ومن بين المخاطر الناجمة عن هذا التجزؤ ما يلي: عدم ضمان اتسام وظيفة التحقيق والأنشطة التي تضطلع بها بالاستقلالية والحيادية والموضوعية؛ والخطر الكامن المتمثل في حالات تضارب المصالح؛ والآثار السلبية من حيث الجودة والمساءلة والثقة. ومن أوجه القصور الأخرى عدم وجود إجراءات ومعايير موحدة للتحقيق في بعض المؤسسات، وبالرغم من أن كفاءة المحققين المهنية تشكل عنصراً حاسماً في التحقيقات، فلا يوجد محققون مهنيون في بعض المؤسسات، لا في جميعها. وفيما يتصل بهذا الموضوع الأخير، لم يُحرز أي تقدم في ست مؤسسات منذ عام 2011.
- وجود درجة لا تزال غير كافية من الاستقلالية الذاتية الهيكلية والاستقلالية التنفيذية لوظيفة التحقيق، وبالتالي عدم كفاية الضمانات في مواجهة تدخل الإدارة. والاستقلال شرط حاسم لا غنى عنه لفعالية الاضطلاع بولاية التحقيق والوفاء بحيادية وموضوعية وفعالية بمسؤوليات التحقيق. وقد جرى تقييم درجة الاستقلالية في أثناء هذا الاستعراض في مقابل 14 مؤشراً. وثُبين نتيجة هذه الممارسة أن استقلالية ووظيفة التحقيق لا يزال يتعين تعزيزها في عدد من المؤسسات.
- بيئة متطورة للتحقيقات، مع طلبات وتحديات جديدة لوظيفة التحقيق، وبخاصة زيادة كبيرة في عدد الشكاوى ومجموع حالات التحقيق. فقدرة وظيفة التحقيق ومواردها (المالية والبشرية) لا تواكب هذه الطلبات المتزايدة في أغلبية المؤسسات، وباتت تشكل تحدياً مستمراً لإدارة حافظة التحقيق التي تتزايد باستمرار. وبالرغم من أن بعض المؤسسات نجح في اتخاذ تدابير علاجية، فإن محدودية الموارد تسفر عن زيادة في عدد الحالات التي لم تُحسم بعد وإطالة أمد متوسط فترة التحقيق. وهذا الوضع لا يكتفي بإعاقة سرعة الحركة لمساءلة الجناة عما ارتكبه من مخالفات، وإنما قد يكون له أيضاً تأثير سلبي على التصورات بين الموظفين ككل،

لكون سوء السلوك يمر بلا عقاب. وهذه التصورات تجعل من الصعب الحفاظ على ثقافة الأخلاق والنزاهة في المؤسسات.

- في بعض الحالات، تكون الأطر السياسية الجوهرية التي تحدد المعايير الأخلاقية، مثل مدونات قواعد السلوك، والأحكام المتعلقة بتضارب المصالح، والسياسات المتصلة بمكافحة الغش والفساد، وحماية المبلغين عن المخالفات، ومنع المضايقة، بما فيها التحرش الجنسي، فضلاً عن موثيق الرقابة الداخلية والتوجيهات الخاصة بالتحقيق، في حاجة إلى مواصلة التحديث، من أجل تعزيز الاتساق والبيئة التمكينية التي تعمل فيها وظيفة التحقيق.

- بالرغم من التقدم المحرز، لا يزال المجال مفتوحاً أمام التحسين في مجال التعاون والتنسيق بين الوكالات، وذلك على سبيل المثال في إعداد قائمة موحدة بمصطلحات التحقيق وتصنيف موحد للقضايا، فضلاً عن توليد الإحصاءات، وحفظ السجلات، وممارسات الإبلاغ. ويؤدي نقص أي من هذه العناصر إلى تقويض القدرة على المقارنة، ومن ثم يجعل من الصعب تقييم حالة الوظيفة في أرجاء النظام.

وفي النهاية، تواجه وظيفة التحقيق بطلبات جديدة وتحديات معينة. وتتضمن هذه الطلبات والتحديات ما يلي:

- الحفاظ على ثقة الموظفين والعاملين، بل والدول الأعضاء والشركاء والجهات الأخرى صاحبة المصلحة بالمثل، في قدرة المؤسسات على التصدي لسوء السلوك بطريقة مناسبة وفعالة، وفي التمسك بأعلى المعايير الأخلاقية المطلوبة وإشاعة ثقافة المساءلة والنزاهة.

- التحقيق في شكاوى التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، وهذا يتطلب مجموعة خاصة من المهارات وكفاءة خاصة من المحققين، والقدرة اللازمة لإجراء التحقيق.

- تزايد الطلبات المقدمة من الدول الأعضاء والمناخين والجهات صاحبة المصلحة للحصول على المعلومات المتعلقة بالتحقيق، مما يستلزم إعداد استراتيجيات وأدوات مناسبة في مجال الاتصالات.

وفي ضوء ما سبق، واستناداً إلى تحليل متعمق للوضع الراهن في أرجاء منظومة الأمم المتحدة، يتضمن هذا التقرير 10 توصيات رسمية باتخاذ إجراءات. وتسع من هذه التوصيات الرسمية موجهة للهيئات التشريعية.

التوصيات

التوصية 1

ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب من المؤسسات التي لم تفعل ذلك بعد أن تضمن موثيقها المتعلقة بالرقابة الداخلية حكماً بإجراء تنقيح دوري للموئيق، وعند الضرورة، تحديث لها، وشرطاً بإقرارها من الهيئات التشريعية. وينبغي تقديم الموئيق المحدثة إلى الهيئات التشريعية لإقرارها بحلول نهاية عام 2021.

التوصية 2

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يفعلوا ذلك بعد أن يكفلوا قيام رؤساء مكاتب الرقابة الداخلية باستعراض دوري، وعند الضرورة تحديث، لسياساتها وتوجيهاتها المتعلقة بالتحقيق استناداً إلى المستجدات والولاية القضائية للمحاكم الإدارية والدروس المستفادة والممارسات الجيدة. وينبغي عند قيامها بذلك بذل العناية الواجبة لضمان الاتساق مع الأحكام الواجبة التطبيق الواردة في القواعد والنظم والسياسات القائمة الأخرى ذات الصلة.

التوصية 3

ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب من المؤسسات التي لم تفعل ذلك بعد أن تُدمج بحلول نهاية عام 2022 جميع التحقيقات والأنشطة ذات الصلة (أي تلقي البلاغات، والتقييم الأولي، وقرار فتح التحقيق)، بصرف النظر عن نوع سوء السلوك، في مكتب الرقابة الداخلية لكل مؤسسة.

التوصية 4

ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي لم تفعل ذلك بعد أن تكفل بحلول نهاية عام 2021 حصول رؤساء مكاتب الرقابة الداخلية/وظائف التحقيق على صلاحية فتح التحقيقات من دون موافقة الرؤساء التنفيذيين.

التوصية 5

ينبغي للهيئات التشريعية التابعة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب من المؤسسات التي لم تفعل ذلك بعد أن تُضمّن موائيقها المتعلقة بالرقابة بحلول نهاية عام 2021 أحكاماً تحقق ما يلي:

- (أ) تجعل تعيين رؤساء مكاتب الرقابة الداخلية الخاصة بها وفصلهم أو عزهم خاضعاً للتشاور مع الهيئات التشريعية وموافقتها؛
- (ب) وتضع حدوداً قصوى على مدة ولاية رؤساء مكاتب الرقابة الداخلية، تتراوح بين خمس وسبع سنوات، على أن يُفضل جعل الفترة غير قابلة للتجديد، مع فرض قيد على إعادة تعيينهم داخل المؤسسة نفسها؛
- (ج) وتتيح وصول رؤساء مكاتب الرقابة الداخلية بها دون قيود إلى الهيئات التشريعية، وإلى لجان مراجعة الحسابات والرقابة الخاصة بكل منها.

التوصية 6

ينبغي للهيئات التشريعية التابعة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي لم تفعل ذلك بعد أن تطلب من المؤسسات تحديث اختصاصات لجان كل منها المعنية بمراجعة الحسابات والرقابة بحلول نهاية عام 2021 بحيث تتضمن، حسب الضرورة، أحكاماً ملائمة تحقق ما يلي:

- (أ) تستعرض استقلال ولاية مكتب الرقابة الداخلية/وظيفة التحقيق؛
- (ب) تستعرض متطلباتها من الميزانية وملاك الموظفين؛
- (ج) تستعرض أداءها العام؛
- (د) وتصدر التوصيات ذات الصلة.

التوصية 7

ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي لم تفعل ذلك بعد أن تعد وتعتمد إجراءات رسمية ملائمة للتحقيق في شكاوى سوء السلوك الذي يرتكبه الرؤساء التنفيذيون، وأن تعتمد السياسات الملائمة بحلول نهاية عام 2021.

التوصية 8

ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي لم تفعل ذلك بعد أن تطلب من المؤسسات أن ترسي بحلول نهاية عام 2021 إجراءات رسمية لتناول ادعاءات سوء السلوك الموجهة ضد رؤساء مكاتب الرقابة الداخلية الخاصة بها وموظفيها، تلافياً لحالات تضارب المصالح.

التوصية 9

ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي لم تفعل ذلك بعد أن تطلب تضمين التقارير السنوية عن أنشطة الرقابة الداخلية التي تعدها مؤسسات كل منها معلومات عن كل من الشكاوى والتحقيقات، بما في ذلك تفاصيل عن عدد الشكاوى والتحقيقات ونوعها وطبيعتها والاتجاهات في هذا الشأن.

التوصية 10

ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تستعرض مدى كفاية الموارد وملاك الموظفين لوظيفة التحقيق، مع وضع توصيات لجان كل منها المعنية بمراجعة الحسابات والرقابة في الاعتبار، حال توافرها.

وهذه التوصيات الرسمية تُكملها 27 توصية غير رسمية أو "مرنة"، مذكورة بخط عريض باعتبارها اقتراحات إضافية مقدمة إلى الهيئات التشريعية والرؤساء التنفيذيين لزيادة تحسين وظيفة التحقيق، وبخاصة فيما يتصل بتدعيمها واستقلالها. وترد التوصيات المرنة في الفقرات التالية: 51، و70، و75، و103، و104، و105، و112، و134، و139، و143، و147، و182، و186، و208، و214، و224، و250، و298، و303، و304، و319، و320، و325، و339، و348، و369، و373.

وتشير هذه التوصيات المرنة إلى ضرورة ما يلي: إعداد مبادئ توجيهية وأدلة بشأن التحقيق، ومراجعة ما هو قائم منها وتحديثه (الفقرة 51)؛ ومعالجة انعدام الوضوح بين الموظفين وغيرهم من أصحاب المصلحة بشأن "أماكن الإبلاغ المناسبة عن المخالفات" (الفقرة 70)؛ وإرساء آلية مركزية لتلقي جميع الادعاءات في مكاتب الرقابة الداخلية (الفقرة 75)؛ ومواصلة الجهود المبذولة للاستمرار في تحسين إضفاء الطابع المهني على موظفي التحقيق (الفقرة 143)؛ والنص على اشتراك رئيس مكتب الرقابة الداخلية في اجتماعات الهيئات التشريعية عند النظر في التقرير السنوي عن أنشطة الرقابة الداخلية (الفقرة 182)؛ وإدراج بيان عن الاستقلالية في التقارير السنوية عن أنشطة الرقابة الداخلية (الفقرة 186)؛ وتغيير فترة الإبلاغ عن أنشطة الرقابة الداخلية إلى سنة تقويمية (الفقرة 250)؛ وإعداد منهجية لتقويم القدرات تتألف من جملة أمور من بينها مؤشرات الأداء الرئيسية وتصنيف للمخاطر خاص بكل مؤسسة (الفقرة 298)؛ وإعداد آليات وتدابير تخفيف لمعالجة الارتفاعات الحادة في مجموع حالات التحقيق (الفقرة 303)؛ وتبسيط إجراءات تلقي البلاغات والتقييم الأولي (الفقرة 304)؛ واعتماد وتنفيذ مختلف النتائج التي تتوصل إليها فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين والمعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم

المتحدة واللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات (الفقرة 319)؛ وتوضيح التوقعات المتصلة بالمعلومات المتعلقة بالتحقيق عن طريق إدراج أحكام في اتفاقات المانحين وتحديد نهج موحد في أرجاء المؤسسات (الفقرة 325)؛ واعتماد وتنفيذ التوجيهات التي أعدها منتدى ممثلي دوائر التحقيق للأمم المتحدة (الفقرة 339)؛ وتبادل المعلومات بصورة أكثر منهجية عن تحقيقات بعينها، وبمحت إجراء تحقيقات مشتركة أو موازية، وإبرام مذكرات تفاهم بشأن تبادل المعلومات (الفقرة 348).

وعلاوة على ذلك، فإن بعض التوصيات المرنة موجهة إلى مؤسسات معينة بهدف تحسين حالة وظيفة التحقيق فيها. والفقرات 103-105 موجهة إلى الأمانة العامة للأمم المتحدة، والفقرة 112 موجهة إلى مكتب خدمات المشاريع ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، والفقرة 134 موجهة إلى منظمة السياحة العالمية، والفقرة 139 موجهة إلى الاتحاد البريدي العالمي، والفقرة 147 موجهة إلى المنظمة البحرية الدولية والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، والفقرة 214 موجهة إلى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

الصفحة

iii	موجز تنفيذي	
xi	فهرس	
1	مقدمة: لماذا هذا الاستعراض لوظيفة التحقيق؟	أولاً -
1	ألف - معلومات أساسية	
3	باء - الأهداف	
3	جيم - النطاق والحدود	
5	دال - المنهجية	
6	هاء - المصطلحات الأساسية	
8	وظيفة التحقيق في سياق النزاهة والمساءلة	ثانياً -
8	ألف - وظيفة التحقيق بوصفها عنصراً أساسياً لأطر المساءلة في المؤسسات	
10	باء - الإطار التنظيمي للتحقيقات	
11	جيم - الحاجة إلى تحديث موائيق مكاتب الرقابة الداخلية والموافقة عليها	
12	دال - الحاجة إلى تعزيز المواد المتعلقة بالسياسات والتوجيهات الخاصة بالتحقيق	
15	لا تزال الاتفاقات التنظيمية المتعلقة بوظيفة التحقيق تتسم بالتجزؤ	ثالثاً -
15	ألف - الهيكل التنظيمي لوظيفة التحقيق	
16	باء - الأساس النظري والترتيبات الأساسية لدمج المسؤوليات المتصلة بالتحقيقات	
18	جيم - القنوات المتعددة للإبلاغ عن سوء السلوك، والافتقار إلى آلية مركزية لتلقي البلاغات	
19	دال - تجزؤ المسؤوليات المتعلقة بالتحقيقات في بعض المؤسسات	
19	هاء - وكالات الأمم المتحدة التي تواجه تحديات معينة، مثل الافتقار إلى القدرة والخبرة الداخلية في مجال الرقابة الداخلية	
32	الرقابة الداخلية	
34	واو - إضفاء الطابع المهني على وظيفة التحقيق	
36	زاي - ولاية التحقيق في وحدة التفتيش المشتركة	
37	لا يزال يتعين تعزيز استقلالية وظيفة التحقيق	رابعاً -
37	ألف - الاستقلالية باعتبارها شرطاً حاسماً لا غنى عنه لفعالية الاضطلاع بولاية التحقيق	
40	باء - تقييم درجة استقلالية وظيفة التحقيق في مقابل 14 مؤشراً	
49	جيم - استقلالية الوظيفة في مجالي الميزنة والتشغيل لا تزال غير كافية	
49	دال - لا توجد بعد إجراء مرض في الوكالات المتخصصة للتحقيق في الادعاءات الموجهة ضد الرؤساء التنفيذيين	
51	التنفيذيين	
56	هاء - تناول الادعاءات الموجهة ضد رؤساء مكاتب الرقابة الداخلية والعاملين فيها	
58	الطلبات والتحديات الجديدة	خامساً -
58	ألف - القدرة على التحقيق، ومجموع الحالات، والموارد	
65	باء - القدرة على التحقيق وموارده لا يتواكب مع تزايد الطلبات في أغلبية المؤسسات	
74	جيم - التحديات التي تكتنف التحقيق في التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين	
78	دال - تزايد الطلب من الدول الأعضاء والمانحين على المعلومات المتصلة بالتحقيقات	

80	الفرص السانحة للمزيد من التعاون والاتساق بين الوكالات	سادساً -
80	التعاون باعتباره مساراً لتعزيز الاتساق	ألف -
81	الاستفادة من منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة	باء -
83	التحقيقات المشتركة والمنسقة والموازية	جيم -
85	عن مسألة إنشاء وحدة تحقيق وحيدة مدججة على نطاق المنظومة	دال -
88	مسائل أخرى	سابعاً -
88	معايير الإثبات في إجراءات الاستئناف	ألف -
90	التحقيقات الاستباقية والدروس المستفادة	باء -
91	اقتراحات قدمتها المؤسسات لتعزيز وظيفة التحقيق	جيم -
92	ممارسات المنظمات الدولية الأخرى	دال -
		المرفقات
93	الهيكل التنظيمي لوظيفة التحقيق	الأول -
98	سلطة وظيفة التحقيق وولايتها	الثاني -
113	الوظائف أو الهيئات الأخرى المكلفة بإجراء التحقيقات	الثالث -
117	مواثيق الرقابة	الرابع -
122	دور لجان مراجعة الحسابات والرقابة إزاء التحقيقات	الخامس -
125	الجزء الأول - استقلالية رئيس مكتب الرقابة الداخلية	السادس -
140	الجزء الثاني - استقلالية رئيس مكتب الرقابة الداخلية	
146	تناول البلاغات عن سوء السلوك المزعوم	السابع -
153	الأطر الزمنية المتصلة بالتحقيق وعدد الحالات لكل محقق	الثامن -
158	تناول الادعاءات الموجهة ضد الرئيس التنفيذي	التاسع -
168	تناول الادعاءات الموجهة ضد رؤساء مكاتب الرقابة الداخلية والعاملين فيها	العاشر -
181	الجزء الأول - تزويد وظيفة التحقيق بالموارد (اعتباراً من 31 كانون الأول/ديسمبر 2017)	الحادي عشر -
185	الجزء الأول - تزويد وظيفة التحقيق بالموارد (اعتباراً من 31 كانون الأول/ديسمبر 2018)	
190	ممارسات المنظمات الدولية الأخرى	الثاني عشر -
194	استعراض عام للإجراءات التي يتعين أن تتخذها المؤسسات المشاركة بشأن توصيات وحدة التفتيش المشتركة	الثالث عشر -

فهرس

رقم الفقرة	الكيان
14، 17، 18، 33، 40، 46، 50، 58، 60، 73، 80، 84، 86، 87، 92، 97، 98، 102، 103، 118، 153، 154، 166، 169، 175، 176، 204، 210، 214، 232، 241، 245، 253، 261، 262، 269، 275، 276، 278، 279، 280، 295، 309، 315، 324، 362	الأمانة العامة للأمم المتحدة
18، 60، 91، 175، 253، 362	الأونكتاد
18، 60، 91، 175، 253، 362	برنامج الأمم المتحدة للبيئة
18، 60، 91، 175، 253، 362	مؤئل الأمم المتحدة
18، 60، 91، 175، 253، 362	مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة
40، 47، 52، 55، 69، 176، 183، 191، 212، 213، 214، 231، 278، 279، 280، 283، 287، 341، 342، 343، 362، 370	البرنامج الإنمائي
40، 47، 69، 175، 176، 183، 184، 191، 231، 244، 256، 258، 268، 269، 275، 276، 278، 279، 280، 283، 287، 324، 341، 342، 362، 370	صندوق الأمم المتحدة للسكان
40، 47، 55، 168، 169، 172، 175، 176، 191، 193، 194، 195، 231، 245، 246، 256، 258، 261، 263، 268، 270، 271، 274، 278، 279، 286، 287، 289، 291، 309، 362، 370، 372	مفوضية شؤون اللاجئين
47، 50، 69، 175، 176، 191، 198، 268، 269، 275، 277، 278، 279، 282، 283، 287، 309، 362	اليونيسيف
18، 40، 50، 80، 106، 111، 112، 175، 176، 191، 197، 231، 261، 278، 279، 283، 342، 362	مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع
47، 50، 69، 80، 106، 107، 109، 110، 112، 175، 176، 183، 191، 241، 244، 256، 258، 277، 278، 279، 280، 283، 336، 362	الأونروا
47، 58، 59، 147، 155، 175، 191، 196، 275، 362	هيئة الأمم المتحدة للمرأة
18، 47، 48، 166، 169، 175، 176، 191، 198، 204، 215، 245، 256، 261، 264، 278، 279، 282، 283، 286، 287، 291، 324، 342، 362، 370	برنامج الأغذية العالمي

18، و60، و91، و175، و253، و362	مركز التجارة الدولية
17، و18، و58، و59، و69، و155، و175، و186، و191، و253، و362	برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز
167، و170، و175، و176، و184، و191، و215، و231، و244، و261، و268، و278، و279، و280، و283، و287، و362، و370	منظمة الأغذية والزراعة
14، و17، و18، و58، و78، و167، و168، و175، و176، و191، و233، و256، و265، و278، و279، و283، و309، و342، و362	الوكالة الدولية للطاقة الذرية
47، و48، و50، و51، و58، و59، و78، و113، و117، و118، و147، و155، و167، و175، و176، و188، و194، و195، و198، و253، و277، و362	الإيكافو
23، و40، و48، و69، و78، و80، و113، و115، و116، و167، و170، و175، و176، و183، و184، و191، و194، و231، و241، و244، و256، و258، و270، و275، و278، و279، و280، و282، و283، و336، و362، و363، و364، و365، و366، و367	منظمة العمل الدولية
17، و48، و78، و80، و113، و119، و141، و146، و175، و176، و180، و181، و186، و191، و216، و231، و275، و277، و283، و362	المنظمة البحرية الدولية
17، و59، و78، و80، و113، و120، و121، و122، و123، و127، و141، و145، و170، و175، و176، و183، و184، و188، و191، و194، و216، و217، و233، و253، و277، و283، و362	الاتحاد الدولي للاتصالات
69، و167، و170، و175، و176، و183، و184، و191، و231، و244، و261، و265، و270، و278، و279، و283، و342، و362، و370	اليونسكو
47، و50، و170، و175، و176، و183، و184، و191، و194، و196، و197، و198، و216، و218، و231، و244، و256، و275، و278، و279، و283، و362	اليونيدو
17، و50، و51، و58، و59، و80، و113، و130، و131، و132، و133، و134، و145، و155، و175، و191، و253، و277، و362	منظمة السياحة العالمية
17، و48، و50، و51، و58، و59، و80، و113، و130، و135، و136، و139، و145، و155، و175، و188، و191، و219، و253، و275، و277، و362	الاتحاد البريدي العالمي
40، و47، و59، و80، و113، و124، و167، و170، و175، و176، و183، و184، و186، و191، و193، و195، و196، و231، و253، و256، و258، و261، و265، و269، و270، و275، و278، و279، و280، و282، و283، و287، و295، و342، و362	منظمة الصحة العالمية

،40 و،47 و،48 و،52 و،78 و،80 و،113 و،125 و،127 و،167 و،170 و،175 و،176 و،180 و،183 و،184 و،196 و،220 و،231 و،244 و،246 و،256 و،269 و،275 و،277 و،278 و،279 و،280 و،283 و،362 و،370

المنظمة العالمية للملكية الفكرية

،17 و،47 و،78 و،80 و،113 و،126 و،141 و،146 و،167 و،170 و،172 و،176 و،183 و،191 و،194 و،221 و،233 و،275 و،277 و،283 و،362

المنظمة العالمية للأرصاد الجوية

أولاً - مقدمة: لماذا هذا الاستعراض لوظيفة التحقيق؟

- 1- أدرجت وحدة التفتيش المشتركة في برنامج عملها لعامي 2018 و2019 استعراضاً لحالة وظيفة التحقيق والتقدم الذي أحرزته مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تعزيز هذه الوظيفة خلال السنوات الأخيرة. ويشكل هذا الاستعراض جزءاً من مجموعة تقارير وحدة التفتيش المشتركة التي تتناول الرقابة والنزاهة والمساءلة.
- 2- الاستعراضات السابقة ذات الصلة التي أعدها وحدة التفتيش المشتركة: يشكل هذا الاستعراض متابعة لاستعراض وحدة التفتيش المشتركة لوظيفة التحقيق في منظومة الأمم المتحدة لعام 2011 (JIU/REP/2011/7) وتقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2000 بشأن تعزيز وظيفة التحقيق في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2000/9) ويضع هذا الاستعراض في الاعتبار النتائج ذات الصلة التي توصلت إليها استعراضات وحدة التفتيش المشتركة اللاحقة، مثل تقارير وحدة التفتيش المشتركة بشأن الغش (JIU/REP/2016/4)، ووظيفة مراجعة الحسابات (JIU/REP/2016/8)، والسياسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات (JIU/REP/2018/4).
- 3- الغرض من الاستعراض: يتمثل الهدف من هذا الاستعراض في تقييم التقدم الذي أحرزته مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في تعزيز وظائف التحقيق الخاصة بها بما يتمشى مع التوصيات السابقة الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة، وتقديم توصيات تهدف إلى تعزيز استقلالية وظيفة التحقيق في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وقدراتها في ضوء المستجدات، ومعالجة أوجه القصور المحددة، وتحقيق قدر أكبر من الاتساق والتعاون على نطاق المنظومة في مجال التحقيقات.

ألف - معلومات أساسية

- 4- بيئة سريعة التغير لوظيفة التحقيق: تزداد أنشطة الأمم المتحدة حجماً وتعقداً وتكلفة منذ التسعينيات من القرن العشرين، مما أدى إلى تزايد التركيز على وجود آليات رقابة قوية لضمان النزاهة والمساءلة على الصعيدين الفردي والتنظيمي (JIU/REP/2011/7، الفقرة 14). ولذا، فمن المنتظر أن تعالج الإجراءات التنظيمية المتخذة في الوقت المناسب سوء السلوك وأن تخفف من آثار المخاطر المتعلقة بالسمعة والمخاطر المالية وغيرهما.
- 5- جهود الإصلاح السابقة التي بذلتها الأمم المتحدة: إن سوء السلوك المزعوم الذي لا يخضع لتحقيق سليم والذي، إذا ثبت وقوعه، لا تتخذ المؤسسة إزاءه الإجراءات التأديبية المناسبة معه يزعزع الثقة في المؤسسة، ويضر بسمعتها، ويؤثر تأثيراً سلبياً على بيئة العمل ومعنويات الموظفين، ويُبعد أصحاب المواهب عن المنظمة⁽¹⁾. وفي ضوء هذه المخاطر، دعا الأمين العام إلى إدخال إصلاحات لتعزيز المساءلة والنزاهة داخل منظومة الأمم المتحدة، ويشمل ذلك امتلاك آليات قوية للتحقيق في أمور من بينها سوء السلوك المزعوم، والتحرش الجنسي، والاستغلال والانتهاك الجنسيان، والغش⁽²⁾.

(1) الاستقصاء العالمي للموظفين في الأمم المتحدة لعام 2017. متاح بالإنكليزية على الرابط التالي: <https://pages.devex.com/rs/685-KBL-765/images/UN-Secretariat-Survey-Results-February-2018.pdf>

(2) انظر في جملة أمور: A/71/729؛ A/73/688؛ A/73/688/Corr.1؛ A/74/142؛ A/74/142؛ CEB/2019/3؛ وCEB/2018/2؛ وCEB/2019/HLCM/HR/17 والاجتماعات التي عقدتها اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات وفرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين والمعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

6- **التوجيهات السابقة التي أصدرتها الجمعية العامة:** رحبت الجمعية العامة في قرارها 303/72 بالجهود التي يبذلها الأمين العام من أجل ترسيخ ثقافة المساءلة على نطاق الأمانة العامة، وأكدت أن وجود نظام فعال للمساءلة أمرٌ محوري لإدارة المنظمة بنجاح. وفي القرار 196/73، حثت الجمعية العامة الأمين العام أيضاً على أن يواصل كفالة تعريف جميع موظفي الأمم المتحدة وخبرائها الموفدين في بعثات، على جميع المستويات، بسياسته المتمثلة في عدم التسامح إطلاقاً إزاء أنشطة إجرامية، من قبيل الاستغلال والانتهاك الجنسيين والغش والفساد، وطلبت إلى الأمين العام كفالة قدر أكبر من الجودة والاتساق في التحقيقات التي تجريها كيانات التحقيق التابعة للمنظمة عن طريق وضع معايير منسقة للتحقيق، بما في ذلك التحقق من الادعاءات والمعلومات الواردة. ويؤكد كل ذلك مرة أخرى أهمية وجود وظيفة تحقيق قوية ومستقلة توفر لها الموارد المناسبة.

7- **مكامن الضعف المستمرة التي جرى تحديدها في تقارير الرقابة السابقة:** عند بحث المسائل التي جرى تحديدها في استعراض وحدة التفتيش المشتركة السابقين لوظيفة التحقيق، خلص هذا الاستعراض إلى أن الوضع تحسن كثيراً عما كان عليه آنذاك، بينما استمر عدد من أوجه القصور وظهرت تحديات جديدة. وحددت أيضاً تقارير أخرى صادرة عن وحدة التفتيش المشتركة في إطار مجموعة المساءلة والنزاهة، وكذلك تقارير أعدتها هيئات رقابية أخرى وتقييمات خارجية للجودة، مكامن ضعف تكتنف وظيفة التحقيق، مثل انعدام الاستقلالية ونقص الموارد وتجزؤ الوظيفة، وأشارت إلى ضرورة مواصلة تعزيز وظيفة التحقيق بغية الحفاظ بالقدر الكافي على المستويات المتوقعة من المساءلة والنزاهة داخل منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2018/4، و JIU/REP/2016/4).

8- **التصورات السلبية المتعلقة بمدى فعالية الوظيفة:** ثمة خطر آخر يواجه ضمان المساءلة والنزاهة على الصعيدين التنظيمي والشخصي، ويتعين على وظيفة الرقابة الداخلية، بما فيها وظيفة التحقيق، أن تؤدي فيه دوراً أساسياً، يتمثل في التصورات السلبية التي أعرب عنها، من بين ما أعرب، في استقصاءات الموظفين، مثل الاشتباه في إفلات مرتكبي الجرائم من العدالة - بما في ذلك مسؤولون وتنفيذيون رفيعو المستوى - ممن يُنظر إليهم في الغالب على أنهم يعيدون عن الشبهات. ومثل هذا التصور ضار حيث إنه ينال من الثقة في وظيفة التحقيق وقدرة المنظمة على ردع سوء السلوك والتصدي له، ويثني الموظفين عن الإبلاغ عن الادعاءات. وله تأثير سلبي كذلك على سمعة المؤسسات المعنية ومكانتها أمام الدول الأعضاء والمناخين والشركاء والمستفيدين.

9- ومن الضروري التأكيد على أن وظيفة الرقابة الداخلية، بما فيها وظيفة التحقيق، ليست سوى مكون واحد من عملية من ثلاث مراحل في التعامل مع سوء السلوك، وهي التحقيق، والمراجعة القانونية، والقرار التنفيذي. فبعد إتمام التحقيق، لا تتدخل وظيفة التحقيق في الإجراءات اللاحقة، أو يكون تدخلها محدوداً جداً، عندما تمر القضية بالمراجعة القانونية ويصدر القرار التنفيذي بشأن الإجراءات التأديبية الممكنة، بينما يكون التصور في الغالب أن وظيفة التحقيق تحتفظ بالمسؤولية عن العملية برمتها.

10- **نموذج خطوط الدفاع الثلاثة:** إن وظيفة التحقيق مكون مهم من مكونات الرقابة الداخلية، ومن ثم فهي جزء لا يتجزأ من إطار الرقابة الداخلية بالمنظمة. وبما أنها جزء من الرقابة الداخلية، فهي تنتمي إلى خط الدفاع الثالث وفقاً لنموذج خطوط الدفاع الثلاثة⁽³⁾، مكملته خطي الدفاع الأول والثاني.

(3) Institute of Internal Auditors, "The Three Lines of Defence in Effective Risk Management and Control", January 2013. وكان اتحاد الرابطة الأوروبية لإدارة المخاطر والاتحاد الأوروبي لمعايير المراجعة الداخلية قد اقترحا النموذج للمرة الأولى في كانون الأول/ديسمبر 2011. واعتمد مجلس الرؤساء التنفيذيين في عام 2014 الوثيقة التالية: "Reference Risk Management, Oversight and Accountability Model for the United Nations System" (CEB/2014/HLCM/FB/3/Rev.1)، التي اعتمدت على خطوط الدفاع الثلاثة لمعهد مراجعي الحسابات الداخلية.

11- **التحقيق في مقابل الإجراءات التأديبي:** التحقيق مسألة إدارية بطبيعتها. وهو عملية لتقصي الحقائق، وليس تديراً عقابياً. ولذا، فإن التدابير الأخرى مثل الإجراءات التأديبية لا تندرج ضمن ولاية وظيفة التحقيق. ومن الضروري الفصل بوضوح بين التحقيقات بوصفها جزءاً من وظيفة الرقابة الداخلية من جانب، والإجراء التأديبي بوصفه جزءاً من الإدارة من الجانب الآخر، ضماناً لاستقلالية وظيفة التحقيق وموضوعيتها وحياديتها.

12- **على الدول الأعضاء أن توفر الموارد الكافية للوظيفة:** كما هو مذكور في تقرير وحدة التفتيش المشتركة (JIU/REP/2006/2، و JIU/REP/2016/4)، هناك تكلفة للرقابة الفعالة. فالتصدي لسوء السلوك المزعوم، بما في ذلك إجراء التحقيقات، يتطلب مستوى كافياً من الموارد. والدول الأعضاء، بوصفها الجهات الرئيسية صاحبة المصلحة في المؤسسات، تقدم التوجيهات الاستراتيجية وتحمل المسؤولية النهائية عن الرقابة. ولذا، فإن من اختصاصها تحديد المستوى العام للموارد المخصصة للرقابة وتوفيرها على أساس مدى تقبلها للمخاطر. وفي هذا السياق، يهدف هذا الاستعراض أيضاً إلى تزويدها بتحليل للفجوة من أجل مساعدتها على تحديد مستوى الموارد المطلوبة مبدئياً للاضطلاع بوظيفة التحقيق على نحو سليم.

باء- الأهداف

- 13- تتمثل أهداف هذا الاستعراض فيما يلي:
- (أ) تقييم مدى كفاية الترتيبات التنظيمية والهيكلية والتنفيذية لوظيفة التحقيق، في ضوء التقدم المحرز منذ استعراض عام 2011؛
- (ب) تحديد الثغرات والتحديات، وتقديم توصيات عند اللزوم، استناداً إلى التقييم المذكور أعلاه وفي ضوء الاتجاهات الناشئة والطلبات والتحديات الجديدة المتعلقة بالتحقيقات؛
- (ج) تحديد الممارسات الجيدة والدروس المستفادة في أرجاء منظومة الأمم المتحدة، واستكشاف فرص تحسين التعاون، وتبادل المعلومات، وتنسيق وظائف التحقيق بالمؤسسات في أرجاء منظومة الأمم المتحدة.

جيم- النطاق والحدود

14- **شمول جميع الوكالات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة:** أُجري هذا الاستعراض على نطاق المنظومة وتضمن جميع المؤسسات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة البالغ عددها 28 منظمة، وهي الأمانة العامة للأمم المتحدة، وإداراتها ومكاتبها؛ وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها؛ وهيئات الأمم المتحدة وكياناتها الأخرى؛ ووكالات الأمم المتحدة المتخصصة؛ والوكالة الدولية للطاقة الذرية. واستناداً إلى نتائج تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعامي 2000 و 2011 بشأن وظيفة التحقيق، أُجري هذا الاستعراض لتقييم التقدم المحرز منذ ذلك الحين عن طريق بحث عدد من العوامل التي تُعتبر حاسمة لضمان وظيفة تحقيق فعالة.

15- **استعراض جميع الترتيبات ذات الصلة بالوظيفة:** إن موضوع هذا الاستعراض هو وظيفة التحقيق الداخلي التي تقع في أغلبية المؤسسات في مكاتب الرقابة الداخلية⁽⁴⁾. وقد بُحث مدى كفاية

(4) ينبغي الإشارة إلى أن ولاية مكاتب الرقابة الداخلية تختلف من مؤسسة إلى أخرى. فهي تتضمن في بعضها مراجعة الحسابات والتقييم والتحقيق والتفتيش، بينما لا تتضمن في مؤسسات أخرى سوى مراجعة الحسابات والتحقيق مع وجود مكتب منفصل لإجراء التقييمات.

الترتيبات التنظيمية والهيكلية والتنفيذية لوظيفة التحقيق، مع التركيز على أوجه القصور والنقص المحددة في التقريرين السابقين، وبخاصة: مستوى استقلالية الوظيفة؛ واستمرار تجزؤ مسؤولية المحققين التي تتقاسمها في بعض المؤسسات مكاتب ووظائف مختلفة؛ ودرجة اتسام الوظيفة بالطابع المهني؛ ومواردها وقدراتها (البشرية والمالية)؛ وأساليب عملها (تلقي البلاغات، والتقييم الأولي للدعوات، وإدارة القضايا ومتابعتها)؛ وإطار السياسات ذو الصلة. والهدف من ذلك هو تقديم صورة عن الوضع الراهن لوظيفة التحقيق في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها، وتقديم توصيات حسب الاقتضاء.

16- **المجالات غير المشمولة:** ينبغي الإشارة إلى أن هذا الاستعراض لا يقدم بحثاً متعمقاً للجوانب التقنية للتحقيقات (مثل القضايا التقنية المحددة المتصلة بجمع الأدلة، أو استجواب الأشخاص وأخذ شهادتهم، أو الشكاوى، أو الشهود والضحايا، أو تقنيات الطب الشرعي). وعلاوة على ذلك، فالأنواع الأخرى من "أنشطة التحقيق" مثل التحريات التي تجريها وظائف الموارد البشرية (مثل التثبت من المستندات والإفادات)، والتقييمات المبدئية عن طريق الموظفين المعنيين بالأخلاقيات في سياق حالات الانتقام، والادعاءات والتحقيقات التي يصدر مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة تكليفاً بإجرائها وتلك التي تجرى في سياق انتهاكات حقوق الإنسان، ليست بالمثل مدرجة في نطاق هذه الدراسة.

17- **التحديات الخاصة التي تواجهها مختلف هيئات منظومة الأمم المتحدة:** لأغراض هذا الاستعراض، وبعد وضع مختلف ولايات المؤسسات وأحجامها وتمويلها في الحسبان⁽⁵⁾، يجري التمييز بين الأمانة العامة للأمم المتحدة وإدارتها ومكاتبها وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها من جهة، ووكالات الأمم المتحدة المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية وكذلك كيانات الأمم المتحدة وهيئاتها الأخرى، مثل برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، من الجهة الأخرى. وأولي اعتبار خاص للتحديات الخاصة التي تواجهها بعض الوكالات المتخصصة، مثل المنظمة البحرية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، والاتحاد البريدي العالمي، ومنظمة السياحة العالمية. وفي حالة عدم انطباق التوصيات بالتساوي على جميع المؤسسات المشاركة في الاستعراض، فإنه يشار إلى ذلك بوضوح. وأكدت نتائج الاستعراض أيضاً وجهة هذا الدمج، حيث إن المؤسسات، كلاً في مجموعتها، تتمتع بقواسم مشتركة فيما يتعلق بوظيفة التحقيق والجوانب ذات الصلة.

18- **أربع فئات مختلفة من المؤسسات:** في ضوء ما سلف، جُمعت المؤسسات المشاركة ضمن أربع فئات لأغراض هذا الاستعراض. أُعدت الفئة الأولى بالاستناد إلى نشرة الأمين العام بشأن تنظيم الأمانة العامة للأمم المتحدة (ST/SGB/2015/3)، وتتألف من الأمانة العامة للأمم المتحدة وإدارتها ومكاتبها، مثل المؤسسات التالية المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة: مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد)، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (ممثل الأمم المتحدة)، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة. وتتألف الفئة الثانية من صناديق الأمم المتحدة وبرامجها، بما في ذلك مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وبرنامج الأغذية العالمي. وتتضمن الفئة الثالثة مؤسستين: (أ) مركز التجارة الدولية، وهو كيان مشترك بين الأمم المتحدة ومنظمة التجارة العالمية؛ و(ب) برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، وهو برنامج تشترك في رعايته 11 مؤسسة من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وتتألف الفئة الرابعة من وكالات الأمم المتحدة المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية. وأُعد تجميع المؤسسات أيضاً لتيسير استخدام هذا الاستعراض من جانب المنظمات والدول الأعضاء على حد سواء.

(5) ليس الغرض من هذا الاستعراض تقديم نموذج واحد يصلح للجميع.

19- **التحليل المقارن لوحدة التفتيش المشتركة خارج منظومة الأمم المتحدة:** لأغراض المقارنة، جرت استشارة موظفين معنيين من ثماني منظمات دولية غير مشاركة، هي: اللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية؛ وتحالف غاني؛ والصندوق العالمي لمكافحة الإيدز والسل والملاريا؛ واللجنة الدولية للصليب الأحمر؛ والاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر؛ والصندوق الدولي للتنمية الزراعية؛ والمنظمة الدولية للهجرة؛ ومنظمة التجارة العالمية.

دال - المنهجية

20- **التوقيت وأساليب الاستعراض:** أجري الاستعراض خلال الفترة من أيلول/سبتمبر 2018 إلى كانون الأول/ديسمبر 2019 على نطاق المنظومة. ووفقاً لمعايير وحدة التفتيش المشتركة ومقاييسها ومبادئها التوجيهية وإجراءات عملها الداخلية، شملت المنهجية المتبعة في إعداد التقرير ما يلي: استعراض مستندي مستفيض، وتحليل متعمق للسياسات والإجراءات المتعلقة بسوء السلوك والتحقيقات، مثل سياسات مكافحة الغش ومكافحة الفساد ومكافحة التحرش (بما فيه التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيان)؛ وموائق الرقابة؛ والمبادئ التوجيهية والإجراءات، وإجراءات التشغيل الموحد المتعلقة بالتحقيق؛ والتقارير السنوية عن الأنشطة التي تعدها وظائف التحقيق الداخلي واللجان الاستشارية المعنية بالرقابة أو مراجعة الحسابات؛ والتقارير الأخرى ذات الصلة، مثل تقييمات الجودة الخارجية التي تجريها وظائف التحقيق وتقارير مراجعي الحسابات الخارجيين. وعلاوة على ذلك، جرى تحليل مفصل للبيانات المستمدة من الوثائق والتعليقات الأخرى التي وردت أو جُمعت.

21- **مصادر البيانات المستخدمة:** استُمدت هذه البيانات من جملة مصادر من بينها الردود على الاستبيانات المؤسسية، والملاحظات المسجلة أثناء المقابلات، والتقييمات الخارجية لوظائف التحقيق حال توافرها، والقرارات والوثائق ذات الصلة الصادرة عن الهيئات التشريعية للمؤسسات، وتقارير مراجعي الحسابات الخارجيين، والتقارير ذات الصلة الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق (مجلس الرؤساء التنفيذيين)، وتقارير وحدة التفتيش المشتركة ذات الصلة، ووثائق مؤتمر المحققين الدوليين ومنتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة، والمعلومات الواردة من المؤسسات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة في نظام التبعية الشبكي للوحدة. وخضعت البيانات لتحليلات كمية ونوعية، وحدثت مضاهاة للمعلومات الواردة وجرى التحقق منها.

22- **المقابلات القائمة على استبيان وحدة التفتيش المشتركة:** ردت ثمان وعشرون مؤسسة مشاركة في وحدة التفتيش المشتركة على الاستبيان المؤسسي وعلى طلبات أخرى بالحصول على المعلومات. وبإضافة إلى ذلك، جرت أثناء الاستعراض مقابلات مع نحو 220 فرداً من 21 مؤسسة مشاركة في وحدة التفتيش المشتركة. وقُدمت طلبات متابعة خطية وجرت اتصالات مع المؤسسات المشاركة السبع المتبقية. وعُقدت اجتماعات شخصية مع أفراد من المؤسسات التي تقع مقارها في جنيف وروما وفيينا ونيويورك. وعُقدت مداوالات عن بُعد في الحالات التي تعذر فيها عقد اجتماعات في عين المكان ولأسباب تتعلق بخفض التكاليف وأسباب بيئية. وفي جميع هذه المؤسسات، جرت مقابلات مع أشخاص من المكاتب أو الوظائف التالية - حيثما وجدت: مكتب مراجعة الحسابات الداخلية والرقابة الداخلية ووظيفة التحقيق؛ والمكتب التنفيذي أو مدير المكتب؛ ومكتب الشؤون القانونية؛ والموارد البشرية، ومكتب الأخلاقيات؛ ومكتب أمين المظالم؛ وممثلو الموظفين.

23- **حضور الاجتماعات:** عُقدت أيضاً اجتماعات مع كل من: فريق المراجعين الخارجيين؛ وكتبة محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية؛ وممثلو مكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين؛ وأعضاء منتدى ممثلي دوائر التحقيق

بالأمم المتحدة؛ ورئيس فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين والمعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، ورئيس الفريق الفرعي المعني بتعزيز القدرة على التحقيق؛ ورؤساء اللجان الاستشارية المعنية بمراجعة الحسابات أو الرقابة في المؤسسات. وحضرت المفتشة أيضاً المؤتمرين التاسع عشر والعشرين للمحققين الدوليين، مما أتاح فرصة إضافية لجمع المعلومات وإجراء المقابلات. وجرى تناول النطاق الكامل للمعلومات والآراء الواردة عن طريق الردود على الاستبيان المؤسسي والمقابلات وفقاً للاحتزام المعتاد للسرية الذي تبديه وحدة التفتيش المشتركة.

24- **استعراض الأقران الداخلي:** استُخدم إجراء يتمثل في استعراض الأقران الداخلي التماساً لتعليقات من جميع مفتشي الوحدة ("الحكمة الجماعية") قبل وضع التقرير في صيغته النهائية. وعُمم أيضاً مشروع التقرير على المؤسسات المشاركة في الوحدة من أجل تصويب الأخطاء في الوقائع وتلقي التعليقات على النتائج والاستنتاجات والتوصيات.

25- **جدول بشأن تدابير المتابعة:** لتيسير تناول التقرير، وتنفيذ توصياته ورصد ذلك، يتضمن المرفق الثالث عشر بهذا التقرير جدولاً يبيّن ما إذا كان التقرير قد قُدم إلى الهيئات التشريعية والرؤساء التنفيذيين للمؤسسات التي خضعت للاستعراض لاتخاذ الإجراء اللازم أم للعلم.

26- **شكر وتقدير:** تود المفتشة الإعراب عن تقديرها الصادق لجميع ممثلي مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وممثلي المنظمات والكيانات الأخرى التي ساعدت في إعداد هذا التقرير، وبخاصة أولئك الذين شاركوا في المقابلات والاستبيانات وشاطروها معارفهم وخبراتهم عن طيب خاطر.

هاء- المصطلحات الأساسية

27- فيما يلي المصطلحات المستخدمة في الاستعراض كله:

- **الآلية المركزية لتلقي البلاغات:** هي سلطة مركزية، عادة ما تكون وظيفة التحقيق، تعمل بوصفها نقطة مركزية لدخول جميع شكاوى سوء السلوك، بما فيها الادعاءات الواردة من خلال مختلف قنوات الإبلاغ، ولإيداع هذه الشكاوى بغرض تسجيلها.
- **التقييم الأولي:** (أو الفرز) يحدث بعد تلقي الادعاءات. وعادة ما يتولى كيان الرقابة الداخلية/وظيفة التحقيق تقدير ما إذا كانت الادعاءات المبلغ عنها توفر القدر الكافي من المؤشرات الصادقة لبدء تحقيق كامل أو رسمي. وتنتهي قضايا عديدة وتُغلق مع إتمام التقييم الأولي عندما تشير الاستنتاجات إلى عدم وجود دعوى ظاهرة الواجهة (JIU/REP/2011/7, para. 10). وثمة حالة استثنائية تتمثل في الادعاءات المتصلة بالانتقام التي تخضع لسلطة وظيفة الأخلاقيات.
- **التحقيق:** هو عملية قانونية وتحليلية مصممة لجمع المعلومات من أجل تحديد ما إذا كانت المخالفة قد وقعت أم لا، وفي حال وقوعها، تحديد الأشخاص أو الكيانات المسؤولة عنها⁽⁶⁾. وتنص الفقرة 2 تحت بند "المبادئ العامة" من المبادئ التوجيهية الموحدة للتحقيقات التي تنطبق على كافة التحقيقات الجارية في القطاع العام الدولي⁽⁷⁾،

(6) Uniform Guidelines for Investigations, endorsed at the Fourth Conference of International Investigators, Brussels, Belgium, 2003, p. 3. ويجدر بالإشارة أن تعريف التحقيق يختلف من مؤسسة إلى أخرى في سياساتها، ولكنه يتضمن عادة العناصر المشتركة للتعريف المذكور أعلاه الذي وضعه مؤتمر المحققين الدوليين.

(7) عملاً بالتوصية 1 الواردة في JIU/REP/2000/9 بشأن إعداد واعتماد مجموعة موحدة من المعايير والإجراءات لمباشرة التحقيقات في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، أقر المؤتمر الرابع للمحققين الدوليين المبادئ التوجيهية الموحدة للتحقيقات في عام 2003 التي نقحها المؤتمر العاشر للمحققين الدوليين في عام 2009.

على أن الغرض من التحقيق هو البحث والفصل في صحة ادعاءات حدوث ممارسات فاسدة أو تدليسية على النحو الذي تحدده كل مؤسسة، بما في ذلك فيما يتصل بالمشاريع التي تمولها المؤسسة وادعاءات سوء السلوك من جانب موظفي المنظمة، على ألا يقتصر الأمر على ذلك. وقد صنّفت مؤسسات منظومة الأمم المتحدة التحقيقات بوصفها عمليات إدارية لتقصي الحقائق (انظر JIU/REP/2011/7، الفقرة 8).

- **العملية التأديبية:** تلي عملية التحقيق عندما يكون أحد موظفي المؤسسة متورطاً في سوء السلوك. ويمكن لرئيس المؤسسة أو المسؤول المخوّل هذه السلطة (مدير الموارد البشرية مثلاً) توقيع التدابير التأديبية، تمشياً مع النظامين الأساسي والإداري لموظفي المؤسسة والسياسات الأخرى ذات الصلة. واستناداً إلى الأدلة المقدمة، يُقرر المسؤول المخوّل السلطة ما إذا كانت المسألة ستُبحث باعتبارها قضية تأديبية. ولا تتخذ الإجراءات التأديبية ضد الموظف إلا إذا جرى إخطاره خطياً بالادعاءات الموجهة ضده، وبالحق في التماس المساعدة من محام، ومنحه فرصة الرد على تلك الاتهامات. ولذا، فإن التحقيق أساسي للعملية برمتها ولمصلحة المؤسسة والموظف والشخص المتضرر، ضماناً لفعالية العدالة الداخلية. غير أن وظيفة التحقيق ليست مسؤولة عن البت فيما إذا كان يتعين بدء الإجراءات التأديبية أو اتخاذ إجراءات إدارية تصحيحية نتيجة لما تصدره من تقارير وتوصيات⁽⁸⁾.

28- والتعريفان التاليان مستمدان من المعايير الدولية المهنية لممارسة التدقيق الداخلي الصادرة عن معهد مراجعي الحسابات الداخليين⁽⁹⁾. وفي غياب معايير أخرى، اعتبرت المفتشة تعريفي المعهد للاستقلالية والموضوعية واجبي التطبيق على مكاتب الرقابة الداخلية/وظائف التحقيق في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

- **الاستقلالية:** التحرر من الشروط التي تحدّد قدرة نشاط المراجعة الداخلية للحسابات أو مدير مراجعة الحسابات على أداء نشاط المراجعة الداخلية للحسابات بأسلوب لا يشوبه التحيز⁽¹⁰⁾.
- **الموضوعية:** يُقصد بها موقف ذهني يخلو من التحيز ويسمح لمراجعي الحسابات الداخليين بأداء الالتزامات على نحو يجعلهم يؤمنون بنتائج أعمالهم، وألا يكون هناك أي تماور في جودة أداء عملهم. وتستلزم الموضوعية ألا يُخضع مراجعو الحسابات الداخليون أحكامهم بشأن المسائل المتعلقة بمراجعة الحسابات لغيرهم. ويجب إدارة التهديدات المستهدفة للموضوعية على مستوى فرادى مراجعي الحسابات ومدى الالتزام والمستويين التشغيلي والتنظيمي⁽¹¹⁾. وهناك معيار آخر يعرف "الموضوعية الفردية" على النحو التالي: "يجب أن يتمتع مراجعو الحسابات الداخلية بسلوك محايد وغير متحيز، وأن يتجنبوا أي تضارب في المصالح"⁽¹²⁾.

(8) منقول بتصرف عن دليل التحقيقات الصادر عن مكتب خدمات الرقابة الداخلية، الصفحة 7 من النص الإنكليزي.

(9) معهد مراجعي الحسابات الداخليين، المعايير الدولية المهنية لممارسة التدقيق الداخلي، تشرين الأول/أكتوبر 2016، دخلت حيز النفاذ في كانون الثاني/يناير 2017.

(10) استناداً إلى التعريف المحدد في JIU/REP/2010/5، الفقرة 33، الذي ينص كذلك على ما يلي: "وينبغي الإشارة إلى أن قضية الاستقلال تزداد حساسية في مجال التحقيق."

(11) معهد مراجعي الحسابات الداخليين، المعايير الدولية المهنية لممارسة التدقيق الداخلي، تشرين الأول/أكتوبر 2016، دخلت حيز النفاذ في كانون الثاني/يناير 2017.

(12) المرجع نفسه.

ثانياً - وظيفة التحقيق في سياق النزاهة والمساءلة

29- النزاهة والمساءلة: تنتظر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة من موظفيها التحلي بأعلى معايير النزاهة في جميع المسائل التي تؤثر على واجباتهم الرسمية ومصالحه الأمم المتحدة⁽¹³⁾. وتحقيقاً لهذه الغاية، أنشأت أغلبية المؤسسات إطاراً لنظام المساءلة من أجل تعزيز المساءلة والنزاهة والشفافية. وتضطلع وظيفة التحقيق بالمسؤولية المسندة إليها داخل هذا الإطار الذي تشكل جزءاً لا يتجزأ منه وعنصراً أساسياً فيه.

30- نظم المساءلة والرقابة الداخلية: من بين المكونات الأساسية لنظام المساءلة الضوابط الداخلية التي تتضمن، من بين ما تتضمن، إطاراً لمكافحة الغش والفساد، والسلوك والتأديب، ونظام العدالة الرسمي وغير الرسمي لتوفير الأساس لضمان النزاهة والمساءلة على الصعيدين الفردي والتنظيمي وسير العمل السليم لوظيفة التحقيق.

ألف - وظيفة التحقيق بوصفها عنصراً أساسياً لأطر المساءلة في المؤسسات

31- أطر المساءلة: تصنف وحدة التفتيش المشتركة هذه الأطر في تقريرها عن أطر المساءلة في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2011/5)، الفقرتان 19 و20) بأنها التزام شامل من المؤسسة بالمعايير والإجراءات والآليات لضمان خضوعها للمساءلة. فإطار المساءلة يبرز التزام المؤسسة بإدارة الأداء القائمة على النتائج وعلى أساس المخاطر فضلاً عن القيم المشتركة وثقافة النزاهة والشفافية. والمكونات الرئيسية الثلاثة لإطار المساءلة القوي هي: (أ) العهد السياسي مع الدول الأعضاء؛ و(ب) الضوابط الداخلية؛ و(ج) آليات تلقي الشكاوى والرد عليها.

32- وتعرّف الجمعية العامة في قرارها 259/64 المساءلة بأنها واجب الأمانة العامة وموظفيها أن يتحملوا المسؤولية عن جميع ما يتخذونه من قرارات وإجراءات وعن الوفاء بالتزاماتهم، دون تحفظ أو استثناء. وتلتزم المؤسسات التزاماً شاملاً، من خلال أطر المساءلة الخاصة بها، بالمعايير والإجراءات والآليات بهدف ضمان المساءلة.

33- ويُدرج هذا الرسم البياني الذي يوضح الحالة في الأمانة العامة للأمم المتحدة كمثال للبرهنة على كيفية إدماج وظيفة التحقيق في إطار المساءلة بالمؤسسات. وقد أنشئت أطر مماثلة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى.

(13) لجنة الخدمة المدنية الدولية، معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية، 2001 (النسخة الإنكليزية 2013).

الشكل الأول

نظام المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة



المصادر: A/73/688، و A/73/688/Corr.1.

* هيئات رقابية خارجية توفر ضمانات مستقلة للجمعية العامة.

34- **العناصر الأساسية للمساءلة:** كما هو مبين في الشكل الوارد أعلاه، فإن إطار المساءلة للأمانة العامة للأمم المتحدة موضوع تحت مظلة ميثاق الأمم المتحدة. وتشكل المعايير الأخلاقية والنزاهة مكونين أساسيين آخرين يكملها مكتب الأخلاقيات، والنظم والقواعد التي تحدد المعايير الأخلاقية، وسياسات تضارب المصالح، وبرامج الإفصاح المالي، والحماية من الانتقام، ومنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين.

35- **مسؤولية مشتركة:** هكذا، تتحمل الإدارة التنفيذية والهيئات التشريعية المسؤولية المشتركة عن توفير هذا الإطار بوسائل من بينها اعتماد السياسات والإجراءات الضرورية، وتنقيحها وتحديثها عند الاقتضاء، وتوفير الموارد اللازمة لتنفيذها.

36- **المبادئ الأساسية للمساءلة:** يتعين ضمان أهمية مبدئي النزاهة والمساءلة وأطر المساءلة الخاصة بكل منهما، والحفاظ عليها في كل مؤسسة، بصرف النظر عن ولايتها أو موقعها أو حجمها من حيث الإيرادات وعدد الموظفين. فالنزاهة والمساءلة لا تسيران في اتجاه واحد، أي الالتزام الحصري من الموظفين، إذ إن المؤسسات مديونة بمها لموظفيها ودولها الأعضاء وأصحاب المصلحة الآخرين.

ولما كانت المؤسسات تُموّل في الغالب من الأموال العامة، فإن دافعي الضرائب والمالّحين الذين يقدمون هذه الأموال في حاجة إلى ضمانات كافية بأن هذا النظام موجود.

باء- الإطار التنظيمي للتحقيقات

37- **التقدم المحرز منذ عام 2011:** تعمل وظيفة التحقيق داخل الإطار السياسي الشامل للمؤسسة ويوجهها هذا الإطار. ويتضمن إطار المساءلة التنظيمي الشامل السياسات الرئيسية للمؤسسات، بما في ذلك القواعد والنظم التي تحدد المعايير الأخلاقية مثل مدونة قواعد السلوك؛ والنظامان الإداري والأساسي للموظفين؛ وسياسات محددة تتعلق بتضارب المصالح، ومكافحة الغش والفساد، ومكافحة الانتقام، وحماية المبلغين عن المخالفات، وبمنع المضايقة بما فيها التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيان. وقد خلص الاستعراض إلى أن المؤسسات أحرزت، بوجه عام، تقدماً كبيراً في تعزيز أطرها السياسية منذ الاستعراض الذي جرى في عام 2011.

38- **مصادر التوجيه الأكثر تحديداً:** إن الإطار السياسي الشامل تكمله سياسات وإجراءات خاصة بالتحقيق بصورة أكبر. وترد التوجيهات المتصلة بالتحقيق في سياسات ومواثيق وإصدارات إدارية مختلفة، مثل مواثيق الرقابة الداخلية، والمبادئ التوجيهية للتحقيق، والأدلة، وإجراءات التشغيل الموحدة المتعلقة مثلاً بتلقي البلاغات أو إجراء التقييمات الأولية. أما اختصاصات لجان مراجعة الحسابات والرقابة، فهي عنصر آخر من عناصر هذا الإطار. غير أن الحالة تختلف من مؤسسة إلى أخرى، وثمة حاجة إلى إجراء تحسينات إضافية.

39- **يتعين تحديث السياسات ذات الصلة ومواءمتها بصورة دورية:** إن السياسات الرئيسية، مثل مدونات قواعد السلوك، والسياسات المتصلة بمكافحة الغش والفساد، والمضايقة، والتحرش الجنسي، والتمييز، وإساءة استعمال السلطة، والحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، والحماية من الانتقام موجودة في معظم المؤسسات، وإن كان تاريخ هذه السياسات يرجع في بعض المنظمات إلى سنوات مختلفة، وفي بعضها إلى فترة تتراوح بين 10 سنوات و15 سنة مضت. ويتمثل الخطر الكامن في السياسات والوثائق الأخرى التي يرجع تاريخها إلى سنوات مختلفة في أن نطاقها ومحتواها لا يقابل دائماً محتوى السياسات الأحدث أو السياسات الجديدة. ولذا، فإن تحديثها مسألة مهمة.

40- فعلى سبيل المثال، حدّثت الأمانة العامة للأمم المتحدة إطارها السياسي بإصدار أمر إداري بشأن المحتوى غير المناسب، والتحقيقات، والعملية التأديبية (ST/AI/2017/1)، ونشرة الأمين العام المتعلقة بالحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول (ST/SGB/2017/2/Rev.1)، ونشرته المتعلقة بالتصدي للتمييز والمضايقة، بما فيها التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة (ST/SGB/2019/8)، وعن طريق اعتماد إطار الأمانة العامة للأمم المتحدة لمكافحة الغش والفساد في عام 2016 (ST/IC/2016/25). ويمكن ملاحظة تحديثات وتحسينات مماثلة للسياسات، بدرجات متفاوتة، في عدة مؤسسات أخرى، مثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (البرنامج الإنمائي)، ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين (مفوضية شؤون اللاجئين)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة الصحة العالمية.

41- **الفجوات في الأطر التنظيمية:** عند استعراض عينة من السياسات ذات الصلة، وقّعت وحدة التفتيش المشتركة على عدد من الاختلافات فيما يتصل بمحتوى الإطار السياسي ونطاق

تغطيته. فعلى سبيل المثال، تمتد ولاية وظيفة التحقيق في إحدى المؤسسات إلى الموظفين وغير الموظفين، ولكن السياسات والتوجيهات المتصلة بالتحقيق تشير إلى الموظفين وحدهم. وفي مؤسسة أخرى، أوقف عمل فريق التظلمات ولكن السياسات ذات الصلة لم تُنقح تبعاً لذلك⁽¹⁴⁾.

42- **المخاطر ذات الصلة:** ينطوي التباين في محتوى الإطار التنظيمي، وانعدام الاتساق، بل والتناقض في بعض الأحيان، على عدد من المخاطر، ويمكن أن تسبب هذه الأمور التباساً إذا كانت بعض السياسات لا تنطبق إلا على الموظفين مع عدم وضوح كيفية شمول غير الموظفين والصكوك التي تشملهم، وإلى أي جهة ينبغي الإبلاغ عن الادعاءات، وكيف ينبغي تناول هذه الادعاءات، ومن الذي يتناولها، وما هي السياسات والعمليات التي ينبغي تناولها وفقاً لها. والأهم من ذلك هو أن أوجه عدم الاتساق هذه قد يكون لها تأثير على الإجراءات التي سوف تُتخذ بعد التحقيق. فإذا جرت معارضة على مستوى إجراءات الاستئناف، يمكن أن يصبح الاتساق مسألة حاسمة في ضوء التدقيق الذي تتحراه المحاكم الإدارية، حيث إن أي التباس قد يوفر سبباً لرفض الدعوى.

43- ولذا، تعتبر المفتشة أن من المهم عند تنقيح المؤسسات لفرادى السياسات والقواعد والنظم والإجراءات المتعلقة بسوء السلوك والتحقيقات المحتملة ذات الصلة، تنقيح الصكوك القائمة الأخرى أيضاً، وتحديثها عند الضرورة، لضمان اتساق الإطار التنظيمي وتماسكه.

44- ويقدم المرفق الثاني بشأن كل مؤسسة عرضاً عاماً لهذا الإطار، والسياسات المختلفة المتصلة بالتحقيقات، والقواعد والإجراءات، بما في ذلك تواريخ صدور كل سياسة أو آخر تحديث لها. غير أنه بالنظر إلى كثرة الكيانات المشمولة والتزايد الشديد للوثائق المتعلقة بالسياسات والتوجيهات التي أصدرها كل منها، فإن الغرض من هذا المرفق توضيحي لا شمولي.

جيم- الحاجة إلى تحديث موثيق مكاتب الرقابة الداخلية والموافقة عليها

45- نتائج تحليل وحدة التفتيش المشتركة لموثيرق الرقابة: تعتمد جميع المؤسسات موثيرق للرقابة الداخلية. وقد أقدمت أغلبية المؤسسات أيضاً على تحديث موثيرقها منذ عام 2011. وعلاوة على ذلك، فموثيرق الرقابة تقرها في بضع مؤسسات الهيئة التشريعية لكل كيان. وترد ولاية وظيفة التحقيق ومسؤولياتها كجزء من مكاتب الرقابة الداخلية عموماً في موثيرق الرقابة الداخلية التي تتضمن الأحكام الأساسية لاستقلالية هذه المكاتب. ويبحث هذا الاستعراض (أ) ما إذا كانت موثيرق الرقابة تتضمن حكماً بالتحقيق؛ و(ب) ما إذا كانت موثيرق تشترط موافقة الهيئة التشريعية للمؤسسات؛ و(ج) ما إذا كانت تتضمن حكماً بالتنقيح والتحديث الدوريين. للاطلاع على التفاصيل، انظر المرفق الرابع.

46- **تمتلك جميع المؤسسات ميثاقاً يتضمن ولاية التحقيق:** أكد الاستعراض أن جميع المؤسسات تعتمد موثيرق للرقابة الداخلية وأن جميع هذه الوثيرق تتضمن حكماً يشمل ولاية التحقيق لوظيفة الرقابة الداخلية. وفيما يتعلق بالأمانة العامة للأمم المتحدة، ترد أحكام الرقابة، بما فيها التحقيقات، في قرار الجمعية العامة 218/48 بآ المؤرخ 12 آب/أغسطس 1994، ونشرة الأمين العام بشأن إنشاء مكتب خدمات الرقابة الداخلية (ST/SGB/273). وتنص الفقرة 13 من منظوق القرار المذكور آنفاً على التنقيح والتحديث الدوريين.

47- **قلة من هذه الوثيرق تنص على إجراء تحديثات دورية:** خلص الاستعراض إلى أن موثيرق أغلبية المؤسسات لا تتضمن أحكاماً بالتنقيح الدوري، والتحديث عند الضرورة، باستثناء موثيرق كل

(14) استناداً إلى استعراض لأمثلة من الأمانة العامة للأمم المتحدة، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، والاتحاد البريدي العالمي، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

من صندوق الأمم المتحدة للسكان، والبرنامج الإنمائي، ومفوضية شؤون اللاجئين⁽¹⁵⁾، وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الطيران المدني الدولي (الإيكاو)، ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية. ونتيجة لذلك، لم تحدّث أغلبية المؤسسات الأخرى موثيقها خلال السنوات الأخيرة، ومعظمها منذ عامي 2015 و2016، وفي حالة منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) منذ عام 2012. وأكد الاستعراض أنها جميعها في حاجة إلى تنقيح، وأن أغلبها أيضاً في حاجة إلى تحديث لمجموعة من الأسباب، وبخاصة لكي تشمل المستجدات والتغيرات الجديدة في الممارسات.

48- **الغالبية لا تشترط موافقة الهيئة التشريعية:** علاوة على ما تقدم، ما من حاجة في أغلبية المنظمات إلى أي موافقة من الهيئات التشريعية لكل منها على ميثاق الرقابة. وليس هناك نص بموافقة الهيئات التشريعية على موثيق الرقابة إلا في الإيكاو⁽¹⁶⁾، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، والاتحاد البريدي العالمي، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، وبرنامج الأغذية العالمي. ومن العناصر المهمة لضمان استقلال مكتب الرقابة الداخلية/وظيفة التحقيق اشتراك الهيئات التشريعية واتخاذها للقرارات فيما يتصل بموثيق الرقابة⁽¹⁷⁾. لذا، ينبغي أن تتضمن جميع موثيق الرقابة حكماً يدعو إلى الموافقة عليها من الهيئات التشريعية.

49- ومن المتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى تعزيز الشفافية والمساءلة وإلى تعزيز الإطار التنظيمي للتحقيقات في المؤسسات.

التوصية 1

ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب من المؤسسات التي لم تفعل ذلك بعد أن تُضمّن موثيقها المتعلقة بالرقابة الداخلية حكماً بإجراء تنقيح دوري للموثيق، وعند الضرورة، تحديث لها، وشرطاً بإقرارها من الهيئات التشريعية. وينبغي تقديم الموثيق المحدّثة إلى الهيئات التشريعية لإقرارها بحلول نهاية عام 2021.

دال - الحاجة إلى تعزيز المواد المتعلقة بالسياسات والتوجيهات الخاصة بالتحقيق

50- تفاوت نوعية المبادئ التوجيهية والأدلة القائمة المتعلقة بالتحقيق: أعدت جميع المؤسسات، باستثناء الإيكاو، والاتحاد البريدي العالمي، ومنظمة السياحة العالمية، مبادئ توجيهية أو أدلة بشأن التحقيق واعتمدها بالاستناد إلى المبادئ الأساسية والمبادئ التوجيهية الموحدة للتحقيقات الصادرة عن مؤتمر المحققين الدوليين منذ عام 2009. غير أن المؤسسات لم تقدم جميعها على تحديث مبادئها التوجيهية أو أدلتها بصورة دورية، كما أنها لم تعد جميعها توجيهات أو إجراءات تشغيل موحدة

(15) في كانون الأول/ديسمبر 2019، أصدرت مفوضية شؤون اللاجئين سياسة بشأن استقلال الرقابة حلت محل الميثاق السابق، وأمر إدارياً بشأن التحقيقات. ويتضمن كلاهما حكماً بالتحديث الدوري.

(16) غير أن مكتب الرقابة الداخلية في الإيكاو لم تكن لديه أي ولاية لإجراء التحقيقات إلا في حالات سوء السلوك ذي الطابع المالي.

(17) يستعاض في بضع المؤسسات عن ميثاق الرقابة بسياسة الرقابة (كما في مفوضية شؤون اللاجئين)، أو يكون ميثاق الرقابة وثيقة خاضعة لسياسة الرقابة (كما في صندوق الأمم المتحدة للسكان، حيث توافق هيئته التشريعية على سياسة الرقابة).

إضافية خاصة بالتحقيقات. فعلى سبيل المثال، لا تزال الأمانة العامة للأمم المتحدة تعمل على إعداد دليل للتحقيق منذ عام 2015، وتستخدم اليونيسيف دليلاً يرجع إلى عام 2014⁽¹⁸⁾، ولدى اليونيدو مبادئ توجيهية للتحقيق تعود إلى عام 2012، ويستخدم مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والأونروا⁽¹⁹⁾ مبادئ توجيهية يرجع تاريخها إلى عام 2010. وفيما يتعلق بالإطار السياسي، من المهم بالمثل إجراء تنقيح دوري للسياسات ومواد التوجيه الخاصة بالتحقيق بصورة دورية، وتحديثها عند الضرورة لضمان الاتساق والتماسك مع إطار السياسة العامة للمؤسسة، ولتغطية المستجدات التي لها تأثير على ولاية ووظيفة التحقيق ونطاق سلطتها، مثل تغطية أنماط جديدة من سوء السلوك والأشخاص الخاضعين للتحقيق.

51- وعلاوة على ذلك، تقترح المفتشة على المؤسسات التي ليست لديها بعد مبادئ توجيهية وأدلة للتحقيق (وهي الإيكاو، والاتحاد الريدي العالمي، ومنظمة السياحة العالمية) أن تعدّها وتعتمدها بحلول نهاية عام 2022 على أقصى تقدير، بالاستناد إلى المبادئ الأساسية والمبادئ التوجيهية الموحدة للتحقيقات الصادرة عن مؤتمر المحققين الدوليين وتلك التي اعتمدها مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى. وعلاوة على ذلك، ينبغي للمؤسسات المعنية أن تعد توجيهاً وإجراءات تشغيل موحدة خاصة بالتحقيقات وأن تعتمدها.

52- وأعدت مؤسسات عديدة أيضاً إجراءات تشغيل موحدة ومواد توجيه أخرى من أجل عملية التحقيق (مثل إجراءات تلقي البلاغات، والأدلة، والمقابلات، والإبلاغ، والتحقيقات الجنائية الحاسوبية، وإدارة السجلات، وأمن المعلومات، وحماية البيانات)، ومن أجل أنماط محددة من التحقيقات أو الجوانب المتصلة بالتحقيق مثل تناول الادعاءات الموجهة ضد الرؤساء التنفيذيين للمنظمات (في حالي المنظمة العالمية للملكية الفكرية، والبرنامج الإنمائي) أو الادعاءات الموجهة ضد رؤساء وموظفي مكاتب الرقابة الداخلية والتحقيق.

53- اتساق الإطار التنظيمي بوصفه مطلباً رئيسياً: أكد بعض من جرت معهم المقابلات أن من المهم أن تصبح جميع المواد المتصلة بالتحقيق واحداً من مكونات الإطار التنظيمي للمؤسسات، حيث إن المحاكم قد تستعرض في أحكامها مدى الامتثال للسياسات والقواعد والإجراءات الرسمية. وهكذا، فإن اتساق جميع المبادئ التوجيهية والأدلة وإجراءات التشغيل الموحدة المتصلة بالتحقيق مع القواعد والنظم والسياسات التنظيمية القائمة أمر مهم لعملية التحقيق والتأديب على حد سواء. وعلاوة على ذلك، يتعين وضع الولاية القضائية المختصة للمحاكم الإدارية في الحسبان وتحديث مواد التحقيق تبعاً لها. ولا يمنع هذا من إمكانية أن تكون بعض التوجيهات المتعلقة بالتحقيق "غير رسمية"، حيث إن درجة ما من المرونة تكون ضرورية حتى يتسنى تطبيقها على أساس كل حالة على حدة.

54- الحاجة إلى اتفاقات أكثر صلابة مع شركاء التنفيذ: لعمليات التحديث والتنقيح الدورية أهمية أيضاً نظراً إلى تغير المشهد الذي تعمل فيه المؤسسات وتضطلع فيه بولاياتها. فعلى سبيل المثال، تأتي زيادة تعاون العديد من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة مع شركاء التنفيذ، وبخاصة على الصعيدين الوطني والمحلي، بمخاطر إضافية، من بينها الغش والفساد، وبأشكال أخرى من سوء السلوك مثل المضايقة والتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، مما يرتكبه موظفو الشركاء. ولمنع هذه

(18) أبلغت وحدة التفتيش المشتركة بأن اليونيسيف تعكف حالياً على تحديث دليلها، ومن المتوقع إتمام التحديث بحلول نهاية عام 2020، مع إدراج إجراءات تشغيل موحدة جديدة للتحقيقات والسياسات على الصعيد المؤسسي.

(19) أبلغت وحدة التفتيش المشتركة بأن الأونروا كانت بصدد تنقيح مبادئها التوجيهية في عام 2020.

المخاطر والتخفيف من تأثيرها والتصدي لها، ويشمل ذلك مخاطر التأثير على سمعة المؤسسة وشركائها، لا غنى عن وضع بنود وأحكام قوية للتحقيق في الاتفاقات مع شركاء التنفيذ⁽²⁰⁾.

55- وقد أقدمت بعض المؤسسات بالفعل، مثل البرنامج الإنمائي ومفوضية شؤون اللاجئين، على تنقيح اتفاقاتها مع شركاء التنفيذ وتحديثها، وعززت البنود والأحكام المتعلقة بالتحقيق. وثمة كيانات أخرى، مثل مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية، هي أيضاً بصدد تحديث اتفاقاتها مع شركاء التنفيذ وتعزيزها.

56- ومن المتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى تعزيز الشفافية والمساءلة وإلى تعزيز الإطار التنظيمي للتحقيقات في المؤسسات.

التوصية 2

ينبغي للرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الذين لم يفعلوا ذلك بعد أن يكفلوا قيام رؤساء مكاتب الرقابة الداخلية باستعراض دوري، وعند الضرورة تحديث، لسياساتها وتوجيهاتها المتعلقة بالتحقيق استناداً إلى المستجدات والولاية القضائية للمحاكم الإدارية والدروس المستفادة والممارسات الجيدة. وينبغي عند قيامها بذلك توخي العناية الواجبة لضمان الاتساق مع الأحكام الواجبة التطبيق الواردة في القواعد والنظم والسياسات القائمة الأخرى ذات الصلة.

(20) يشار في هذا الصدد إلى تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن إدارة شركاء التنفيذ (JIU/REP/2013/4) ومنع الغش (JIU/REP/2016/4)، اللذين يتضمنان توصيات ومعلومات ذات صلة بالموضوع عن أمور من بينها جوانب مثل امتيازات مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وحصاناتها.

ثالثاً- لا تزال الاتفاقات التنظيمية المتعلقة بوظيفة التحقيق تتسم بالتجزؤ

ألف- الهيكل التنظيمي لوظيفة التحقيق

57- تقع الوظيفة في الغالب في مكاتب الرقابة الداخلية: كان أحد الأهداف الرئيسية من هذا الاستعراض تقييم التقدم المحرز منذ صدور تقرير عام 2011 في هيكل وظيفة التحقيق وترتيباتها التنظيمية. فقد جرى التعرف آنذاك على انتشار تجزؤ مسؤوليات التحقيق، مما اعتُبر معوقاً خطيراً أمام استقلال التحقيقات واتساقها.

58- ويشير هذا الاستعراض إلى أن جميع المؤسسات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة، أي الأمانة العامة للأمم المتحدة، وصناديق الأمم المتحدة وبرامجها، وجميع وكالات الأمم المتحدة المتخصصة، فضلاً عن الوكالة الدولية للطاقة الذرية، باستثناء برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز⁽²¹⁾، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة⁽²²⁾، والإيكاو⁽²³⁾، والاتحاد البريدي العالمي⁽²⁴⁾، ومنظمة السياحة العالمية⁽²⁵⁾، أنشأت وظيفة تحقيق في مكاتب الرقابة الداخلية لكل منها.

59- **موفرو الوظيفة الآخرون:** يُسند إلى موظف الأخلاقيات في كل من الإيكاو⁽²⁶⁾، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومنظمة السياحة العالمية الاضطلاع بالأنشطة المتصلة بالتحقيق وفقاً لإطار الوكالة المتعلق بالأخلاقيات. وفي الاتحاد البريدي العالمي، يُعهد بأنشطة المراجعة الداخلية للحسابات، المكلفة أيضاً بإجراء التحقيقات، إلى جهات خارجية من مقدمي الخدمات بالقطاع الخاص، بناءً على قرار اتخذته الهيئة التشريعية للاتحاد في عام 2010. وتعهده هيئة الأمم المتحدة للمرأة بخدمات التحقيق الخاصة بما إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية، بينما يحصل برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز على خدمات التحقيقات من مكتب خدمات الرقابة الداخلية في منظمة الصحة العالمية.

60- وفي الأمانة العامة للأمم المتحدة، تقدم شعبة التحقيقات في مكتب خدمات الرقابة الداخلية، تمشياً مع ولايتها⁽²⁷⁾، خدمات التحقيق إلى الأمانة العامة للأمم المتحدة وإدارتها ومكاتبها، بما فيها الأونكتاد، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وموئل الأمم المتحدة، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، ومركز التجارة الدولية. وتحدد مذكرات تفاهم وإجراءات أخرى موضوعة خصائص سلطة المكتب في التحقيق مع أنواع أخرى من الموظفين، بما في ذلك أفراد القوات، وخبراء الأمم المتحدة العسكريين الموفدون في بعثات، وضباط شرطة الولايات المتحدة، وأفراد وحدات الشرطة

(21) ليس لدى برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز مكتب معني بالرقابة الداخلية. ويتولى مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية تقديم خدمات الرقابة والتحقيق إلى هذا البرنامج.

(22) يوجد لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة مكتب للرقابة الداخلية، هو الخدمات المستقلة للتقييم والمراجعة المالية.

(23) يوجد لدى الإيكاو مكتب للرقابة الداخلية، هو مكتب التقييم والمراجعة الداخلية.

(24) ليس لدى الاتحاد البريدي العالمي مكتب معني بالرقابة الداخلية.

(25) ليس لدى منظمة السياحة العالمية مكتب معني بالرقابة الداخلية.

(26) أُبلغت وحدة التفتيش المشتركة بأن مجلس الإيكاو اتخذ قراراً في حزيران/يونيه 2020 بإعداد مذكرة تفاهم مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية للأمانة العامة للأمم المتحدة بشأن تعهيد جميع التحقيقات والأنشطة ذات الصلة إلى المكتب. ونتيجة لذلك، نُقح إطار الأخلاقيات في الإيكاو، وأوقف العمل بولاية التحقيق التي كان يضطلع بها مسؤول الأخلاقيات وأُلغيت لجنة التحقيقات.

(27) انظر قرار الجمعية العامة 218/48 بـ.

المشكلة. فعلى سبيل المثال، تكون سلطة المكتب، في حالة أفراد القوات (الأفراد المقدمون من البلدان المساهمة بقوات والعاملون في القوات المسلحة لإحدى عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام)، محدودة بالاتفاق المبرم مع البلد المساهم بقوات⁽²⁸⁾.

61- **شمول الموظفين وغير الموظفين، وولاية وظيفة التحقيق:** تمتد ولاية وظيفة التحقيق المدججة لتشمل الموظفين، والعاملين من غير الموظفين، والاستشاريين، والمتعهدين المستقلين، وموظفي الشركاء المنفذين وغيرهم من موظفي الأطراف الثالثة والمتعاقدين والموردين، وجميع الأفراد الآخرين والكيانات الأخرى ممن تربطهم علاقة تعاقدية بالمنظمة المعنية. وهي تشمل الادعاءات بارتكاب مختلف أنواع سوء السلوك، باستثناء ما يحدث في المؤسسات التي تكون فيها وظيفة التحقيق مجزأة وتكون مكاتب أو وظائف أو هيئات أخرى مكلفة بإجراء التحقيقات في أنواع معينة من سوء السلوك، كما هو مبين أدناه.

62- **استمرار انتشار تجزؤ مسؤوليات التحقيق:** في حين أنه يمكن اعتبار هذه التطورات تقدماً كبيراً منذ عام 2011، فإن إلقاء نظرة أقرب يكشف عن تجزؤ لا يزال قائماً بأشكال عديدة وعلى عدة مستويات. ويتباين الشكل والدرجة المحددان لتجزؤ المسؤولية عن إجراء التحقيقات بشدة من مؤسسة إلى أخرى، مما طرح تحديات على وحدة التفتيش المشتركة في تقديم توصيات من شأنها ملاءمة جميع المنظمات على حد سواء. ولذا، اختار فريق الاستعراض عرض مختلف الترتيبات الموضوعية في كل مؤسسة وتقديم مقترحات لكل منها. غير أن هذا لا يعني التقليل من أهمية إنشاء وظيفة تحقيق كجزء من مكتب الرقابة الداخلية، تُدمج فيها جميع الأنشطة المتصلة بالتحقيق (انظر التوصية 3 أدناه) كما هو مذكور من قبل في التوصية 1 من تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2011.

63- ويتضمن المرفق الأول عرضاً عاماً للهيكل التنظيمي لوظيفة التحقيق في المؤسسات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة.

باء- الأساس النظري والترتيبات الأساسية لدمج المسؤوليات المتصلة بالتحقيقات

64- كما هو مذكور، تشكل وظيفة التحقيق في أغلبية المؤسسات المشمولة بهذا الاستعراض جزءاً من مكتب الرقابة الداخلية، ومن ثم فإن هذه المؤسسات تنفذ واحدة من التوصيات الرئيسية الصادرة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2011. وفي أحسن الأحوال، تكون وظيفة التحقيق مسؤولة عن تلقي جميع الادعاءات المبلغ عنها⁽²⁹⁾ والاحتفاظ بسجل مركزي للبيانات لهذا الغرض (تلقي البلاغات مركزياً) من أجل إجراء التقييم الأولي لجميع الادعاءات المبلغ عنها عن ارتكاب سوء سلوك، ومن أجل البت، متى اعتُبر ذلك ضرورياً، في فتح تحقيق رسمي وإجراء التحقيق لاحقاً، دونما حاجة إلى موافقة مسبقة من الرئيس التنفيذي.

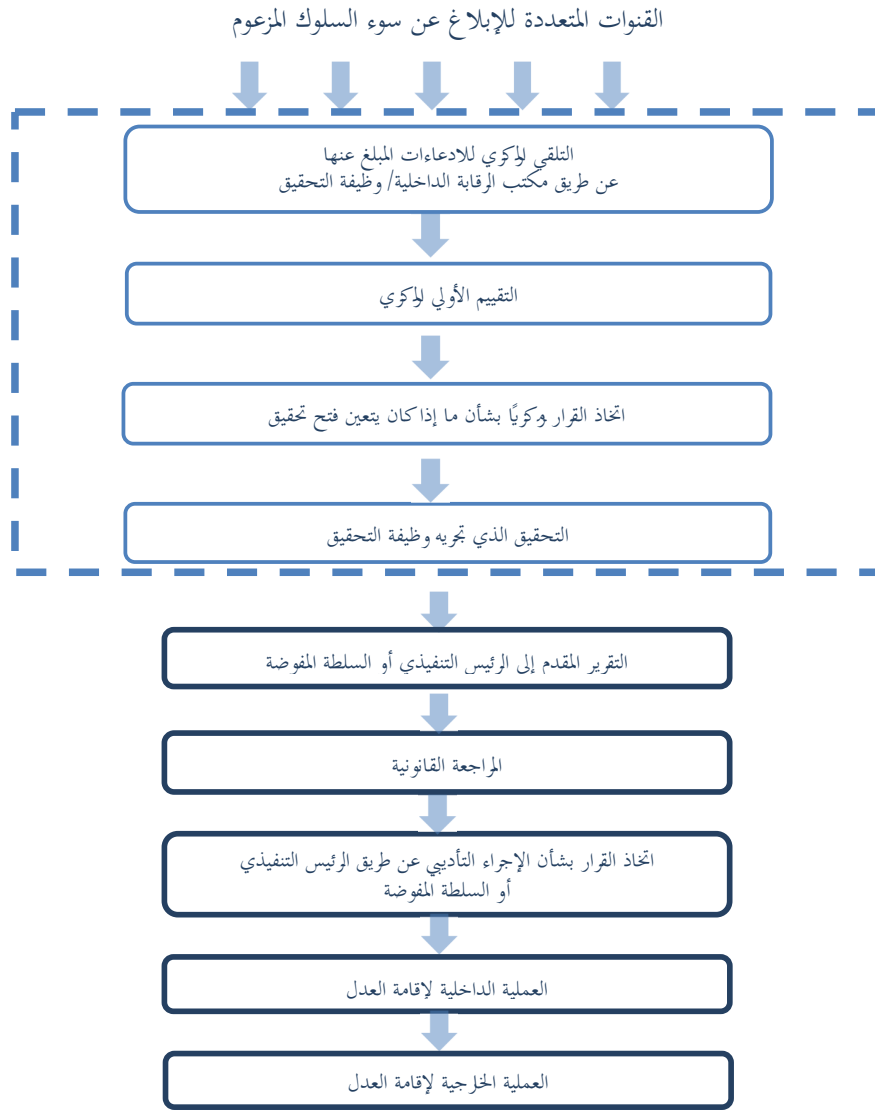
65- **الخطوات المختلفة لهذه العملية:** يوضح الشكل الثاني أدناه المسؤوليات المدججة لوظيفة التحقيق خلال خطوات عملية التحقيق أو مراحلها المختلفة:

(28) ينعكس تفاعل مكتب خدمات الرقابة الداخلية مع أي بلد مساهم بقوات في المشروع المنقح لمذكرة التفاهم النموذجية (انظر (A/61/19 (Part III) الذي أقرته الجمعية العامة في قرارها 267/61 بء، والذي ينص على ما إذا كانت أنشطة التحقيق التي يجريها المكتب تكميلية أم ثانوية. وترد توجيهات إضافية في دليل التحقيق لمكتب خدمات الرقابة الداخلية.

(29) باستثناء الادعاءات المتعلقة بالانتقام، كما هو موضح في الفقرتين 16 و 27.

الشكل الثاني

المسؤوليات المدمجة للتحقيقات والأنشطة ذات الصلة



ملاحظة: هذا هو الإجراء الذي يتبعه كل من البرنامج الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونيسيف، ومفوضية شؤون اللاجئين، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، واليونيدو.

66- وكما هو مبين من الشكل الوارد أعلاه، تتضمن عملية التحقيق مراحل مختلفة متساوية في الأهمية لإجراء عملية تحقيق قوية ومستقلة. وثمة ما يدعو إلى القلق حين تكون المسؤولية عن إجراء التحقيقات (بما فيها المراحل الرئيسية للعملية السابقة للتحقيق) مجزأة أو حين تكون مقسمة على وظائف أو مكاتب مختلفة.

جيم- القنوات المتعددة للإبلاغ عن سوء السلوك، والافتقار إلى آلية مركزية لتلقي البلاغات

67- يمكن الإبلاغ عن ادعاءات سوء السلوك، في أغلبية المؤسسات، عن طريق قنوات متعددة إلى مكتب الرقابة الداخلية، أو مكتب الأخلاقيات، أو رؤساء مكاتب أو وظائف أخرى مثل الموارد البشرية.

1- ضرورة التصدي لانعدام الوضوح بين الموظفين بشأن "أماكن الإبلاغ المناسبة عن المخالفات"

68- الالتباس الذي يسببه تعدد قنوات الإبلاغ: في حين أن وجود قنوات متعددة للإبلاغ عن سوء السلوك المزعوم يوفر مرونة، ومن ثم عدداً من الفرص والاختيارات أمام الأفراد المتضررين، ويمكن اعتباره بالتالي إسهاماً إيجابياً في المساءلة والنزاهة، فإن عدداً من الذين جرت معهم المقابلات أشاروا إلى أن هناك قصوراً شديداً في الفهم والوضوح بين الموظفين ككل بشأن أماكن الإبلاغ المناسبة. وأكدت ذلك أيضاً تقارير وحدة التفتيش المشتركة السابقة، وبخاصة تقرير الوحدة عن منع الغش وكشفه والتصدي له، وتقرير الوحدة عن السياسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات. ولذا، من الضروري إعداد برنامج اتصال قوي لتثقيف الموظفين بالقنوات المتعددة، من أجل التخفيف من حدة الالتباس.

69- عدم كفاية المعلومات والتوجيهات الرامية إلى معالجة الوضع: لدى معالجة هذا النقص، أعدت بعض المؤسسات، مثل البرنامج الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونيسيف، والأونروا، ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز مواد إعلامية وتوجيهات لموظفيها وشركائها بشأن الأماكن والمكاتب أو الوظائف التي يمكن الإبلاغ فيها عن مختلف أنواع سوء السلوك أو السلوك غير المرضي أو التظلمات. وعلى الرغم من التقدم المحرز في بعض المؤسسات، أكد هذا الاستعراض، بصفة عامة، أن الوضوح والفهم لا يزالان غير كافيين بشأن استخدام مختلف قنوات الإبلاغ.

70- وبناء على ذلك، تود المفتشة أن تعيد التأكيد على التوصية 5 الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن السياسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات (JIU/REP/2018/4)، التي أوصت الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة بإعداد أدوات شاملة للتوجيه والاتصال من أجل جميع الموظفين بشأن أين وكيف وإلى أي جهة يكون الإبلاغ عن سوء السلوك أو المخالفات، بما في ذلك المضايقة والانتقام، بجميع لغات العمل في المنظمة.

2- الحاجة إلى آلية مركزية لتلقي البلاغات ودمج جميع الشكاوى في وظيفة التحقيق

71- الادعاءات الواردة قد تضل طريقها في هذه الحالة: من التحديات الناجمة عن وجود قنوات متعددة للإبلاغ عن سوء السلوك أن وظيفة التحقيق قد لا تتلقى الادعاءات التي أبلغت إلى وظائف أخرى. وكما هو مذكور بالفعل في تقرير الوحدة عن المبلغين عن المخالفات (JIU/REP/2018/4)، ليست القنوات الإضافية في أغلبية المؤسسات خاضعة لأي واجب ملزم بفحص حالات سوء السلوك أو المخالفات المبلغ عنها إليها بطريقة موحدة، وتقديم تقارير عن هذه الحالات. وهكذا، لا توجد آلية محاسية مركزية تعنى بجميع حالات سوء السلوك أو المخالفات المبلغ عنها إلى جميع الكيانات المعنية (JIU/REP/2018/4، الفقرة 151).

72- لا تزال استنتاجات وحدة التفتيش المشتركة السابقة مهمة: جرى بالفعل إبراز أوجه القصور هذه في تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن منع الغش والكشف عنه والتصدي له

JIU/REP/2016/4)، الفقرة (240)⁽³⁰⁾، الذي أشير فيه إلى ما يلي: "بالإضافة إلى ما يسببه تعدد أماكن الإبلاغ من الالتباس، فقد يؤدي أيضاً إلى أخطاء في التقدير وحالات تأخير عندما تحال ادعاءات الغش، على سبيل المثال، إلى غير المكتب الصحيح. وكذلك يعني غياب جهة اتصال وحيدة للإبلاغ عن حالات الغش أن الادعاءات لن تقيم بطريقة متسقة في المقام الأول. وقد أقر العديد ممن جرت معهم المقابلات بأن وجود إجراءات واضحة لإطلاع وظيفة التحقيق على جميع الادعاءات ونتائج التحقيقات/التقييمات الأولية من شأنه السماح للمؤسسة بإدراك نطاق التحقيقات داخلها، بما فيها الغش، وكيفية تصدي المنظمة لها". وفي ظل التركيز على سوء السلوك المتصل بالغش، مع مراعاة ما يقتضيه اختلاف الحال، تكون الشواغل نفسها قائمة فيما يتصل بأنواع سوء السلوك الأخرى. وقد أثير هذا الشاغل كذلك في تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن السياسات المتعلقة بالملبغين عن المخالفات (انظر JIU/REP/2018/4، الفقرات 150-152).

73- الآثار السلبية على جمع البيانات والإبلاغ عن الحالات: في حين أن بعض المؤسسات أحرزت بعض التقدم في التصدي لهذه الشواغل، وبخاصة الأمانة العامة للأمم المتحدة، باعتماد أمر إداري بشأن السلوك غير المرضي والتحقيقات والعملية التأديبية (ST/AI/2017/1) يلزم بإبلاغ مكتب خدمات الرقابة الداخلية بجميع الادعاءات أو إرسال نسخة منها إليه، لا تزال أوجه القصور الناجمة عن تعدد قنوات الإبلاغ قائمة في منظمات عديدة. وهذا يفسر أيضاً سبب مواجهة عدد من المؤسسات صعوبات في تقديم بيانات عن إجمالي عدد الشكاوى وأنواعها ونتائجها اللاحقة، بما في ذلك التحقيقات.

74- الحاجة إلى آلية مركزية لتلقي البلاغات: لمعالجة هذا الوضع، كما هو مقترح في تقرير الوحدة السابق عن منع الغش والكشف عنه والتصدي له، ثمة حاجة إلى إنشاء آلية مركزية لتلقي البلاغات تُخزن فيها وتُعالج جميع الشكاوى، كما هو مقترح بالفعل في تقارير الوحدة السابقة وللأسباب المبينة ها هناك⁽³¹⁾.

75- وبناء على ذلك، تكرر المفتشة التأكيد على التوصيات السابقة المقدمة في تقرير الوحدة لعام 2016 بشأن منع الغش، وتدعو الرؤساء التنفيذيين لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة إلى أن تنشئ بحلول نهاية عام 2021 في مكاتب الرقابة الداخلية الخاصة بكل منها آلية مركزية لتلقي البلاغات تعنى بجميع الادعاءات، إذا لم تكن قد فعلت ذلك بعد.

دال- تجزؤ المسؤوليات المتعلقة بالتحقيقات في بعض المؤسسات

76- تقاسم المسؤولية عن التحقيق: سبق أن جرى التأكيد في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2011 بشأن وظيفة التحقيق (JIU/REP/2011/7) على أن المسؤولية عن إجراء التحقيقات في منظومة الأمم المتحدة كانت تتقاسمها جهات فاعلة عديدة، مما أسفر عن تجزؤ الوظيفة. ولذا، أوصي بدمج جميع التحقيقات في مكاتب الرقابة الداخلية لكل مؤسسة. ويخلص هذا الاستعراض إلى أن التجزؤ لا يزال قائماً، وإن كان قد أحرز تقدم كبير في هذا الشأن.

77- مسؤوليات التحقيق موزعة على مكاتب ووظائف مختلفة: في حين أن هناك تغطية شاملة لجميع الموظفين في أغلبية المؤسسات، ففي بعضها تكون مكاتب ووظائف أخرى، مثل مكاتب الموارد

(30) أبرزت شواغل مماثلة أيضاً في تقارير رقابية أخرى مثل (A/69/5 (Vol.I)، الفقرة 145؛ و (A/70/5 (Vol. I)، الفصل الثاني، الفقرة 104.

(31) JIU/REP/2016/4، الفقرة 249.

البشرية، ومكاتب الشؤون القانونية، وخدمات الأمن والسلامة، والفرق أو اللجان المشكلة من أشخاص عاديين وموظفين، مكلفة كذلك بإجراء التحقيقات المتعلقة بأنواع معينة من سوء السلوك، بالإضافة إلى وظيفة التحقيق الموجودة في مكاتب الرقابة الداخلية.

78- وفي حالة وكالات الأمم المتحدة المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية، تختلف ولاية وظائف التحقيق الخاصة بما كجزء من مكاتبها المعنية بالرقابة الداخلية باختلاف درجة تجزؤ المسؤولية عن إجراء التحقيقات. وتلك هي الحال في الإيكاو⁽³²⁾، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، حيث يحق لكيانات أخرى أيضاً إجراء التحقيقات أو ما يتصل بها من أنشطة، مثل تلقي البلاغات، وإجراء تقييم أولي، واتخاذ القرارات المتعلقة بفتح التحقيق. وهذا التجزؤ تقابله بصفة رئيسية أنواع معينة من سوء السلوك. وحالات المضايقة وسوء استعمال السلطة، والتحرش الجنسي، والاستغلال والانتهاك الجنسيين هي التي تخضع في الغالب لاختصاص وظائف أخرى (مثل الموارد البشرية) غير وظيفة التحقيق. ويقدم المرفق الثالث عرضاً عاماً للولايات المختلفة لإجراء التحقيقات.

79- **المخاطر المهمة المقترنة بذلك:** إن تقاسم المسؤولية عن إجراء التحقيقات بين جهات فاعلة مختلفة يحمل في طياته العديد من المخاطر، مثل السلوك غير المهني أثناء التحقيقات، وعدم احترام المعايير الواجبة التطبيق، والافتقار إلى الاستقلالية، وتضارب المصالح، بحيث لا يتسنى ضمان عملية مستقلة وموضوعية ومحايطة. وكما هو مذكور من قبل³³ في تقرير وحدة التفتيش المشتركة السابقين لعامي 2000 و2011 بشأن هذه الوظيفة، تعتبر المفتشة أن هذه المسألة مثيرة لقلق بالغ، حيث إنها تشكل، مع غيرها، عقبة كبيرة أمام التناول المتكافئ للبلاغات عن سوء السلوك المزعوم، وبالتالي أمام المساواة في معاملة أصحاب الشكاوى والأشخاص المدعى عليهم على حد سواء. وباختصار، فهي تشكل معوقاً أمام ثقافة النزاهة.

80- **المخاطر الإضافية التي تسببها لا مركزية تلقي الشكاوى والتقييم المسبق:** مما يثير قلقاً مماثلاً تجزؤ المسؤوليات عند مرحلة ما قبل التحقيق. فتلقي البلاغات والتقييم الأولي للبلاغات عن سوء السلوك المزعوم يتسمان بطابع لا مركزي في مؤسسات عديدة، ألا وهي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والأونروا، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومنظمة السياحة العالمية⁽³³⁾، والاتحاد البريدي العالمي⁽³⁴⁾، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية. ولا تحال جميع البلاغات الواردة عن سوء السلوك المزعوم، في هذه المؤسسات، إلى وظيفة التحقيق الداخلية لإجراء التقييم الأولي. بل إن سلطة استعراض الادعاءات المبلغ عنها والبث في الإجراء اللاحق مجزأة بين وظائف مختلفة. وفي الأمانة العامة للأمم المتحدة، يستعرض مكتب خدمات الرقابة الداخلية⁽³⁵⁾ جميع الشكاوى، ولكنه يحيل القضية لاحقاً إلى مكاتب أخرى لإجراء التقييمات والتحقيقات الأولية.

81- وكون مكتب الرقابة الداخلية/وظيفة التحقيق غير مكلفة، في عدة مؤسسات، بتلقي جميع البلاغات عن سوء السلوك المزعوم وإجراء التقييم الأولي أمرٌ يهدد المساواة في معاملة جميع هذه البلاغات عن طريق مهنيين، والتناول العادل والمحايطة للادعاءات، حتى لو تسنى إجراء التحقيقات

(32) حتى حزيران/يونيه 2020، كما هو مذكور في الحاشية 26 أعلاه.

(33) ليس لدى منظمة السياحة العالمية مكتب معني بالرقابة الداخلية.

(34) ليس لدى الاتحاد البريدي العالمي مكتب معني بالرقابة الداخلية.

(35) لا يشكل الاستعراض من جانب مكتب خدمات الرقابة الداخلية تقييماً أولياً كاملاً للادعاءات.

نفسها عن طريق وظيفة واحدة. ويوجد أيضاً غموض بشأن التوجيهات والمعايير التي سيتعين على هذه المكاتب اتباعها أثناء إجراء التقييم الأولي. وعلاوة على ذلك، فعدم وجود تسجيل مركزي لجميع الادعاءات يحول دون الحصول على صورة واضحة للوضع العام بشأن البلاغات عن سوء السلوك المزعوم وترتيب القضايا حسب الأولوية على أساس مجموعة موحدة من المعايير.

82- وهذه الأسباب المذكورة أعلاه، تعتبر المفتشة هذا النقص في التماسك والاتساق عند مرحلة ما قبل التحقيق شاغلاً على درجة من الخطورة ماثلة لخطورة الشواغل الأقرب إلى "المرحلة النهائية" والمتعلقة بتجزؤ المسؤولية عن إجراء التحقيقات الفعلية.

83- **النتائج المفصلة لكل فئة من المؤسسات:** تعرض الفروع التالية الوضع الراهن لتجزؤ المسؤولية عن إجراء التحقيقات، ويشمل ذلك مراحل تلقي البلاغات، والتقييم المسبق لادعاءات سوء السلوك، والبت في إجراء التحقيق من عدمه.

1- حالة الأمانة العامة للأمم المتحدة (بما في ذلك الأونكتاد، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وموئل الأمم المتحدة، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، ومركز التجارة الدولية)

(أ) الحالة بعد اعتماد الأمر الإداري المتعلق بالسلوك غير المرضي والتحقيقات والعملية التأديبية (ST/AI/2017/1)

84- **الدور القوي لمكتب خدمات الرقابة الداخلية:** وفقاً للأحكام المبينة في الأمر الإداري وفي نشرة الأمين العام بشأن حظر التمييز والمضايقة، بما فيها التحرش الجنسي، وسوء استعمال السلطة (ST/SGB/2008/5)، وكذلك في نشرة أخرى بشأن الموضوع نفسه صدرت في 10 أيلول/سبتمبر 2019 (ST/SGB/2019/8)، بينما مكتب خدمات الرقابة الداخلية هو وظيفة التحقيق المدججة للأمانة العامة للأمم المتحدة، يمكن إجراء التحقيقات وكذلك التقييمات الأولية عن طريق مكاتب أخرى غير هذا المكتب. ومع صدور الأمر الإداري، حدثت الأمانة العامة للأمم المتحدة إجراءات تلقي البلاغات الخاصة بما يبحث يتعين بموجبها تقديم نسخة من جميع الادعاءات إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية وقيام هذا المكتب باستعراضها - من خلال إجراء تقييم أولي. ويتمتع هذا المكتب بالسلطة النهائية في اتخاذ القرار بشأن تقييمات القضايا التي سيأخذ على عاتقه إجرائها وتلك التي يعتبر أن من الأفضل أن تتولاها مكاتب ووظائف أخرى، وذلك عن طريق ما يسمى الموظف المسؤول الذي يجري بالتالي التقييم الأولي لتحديد ما إذا كان هناك ما يستدعي التحقيق.

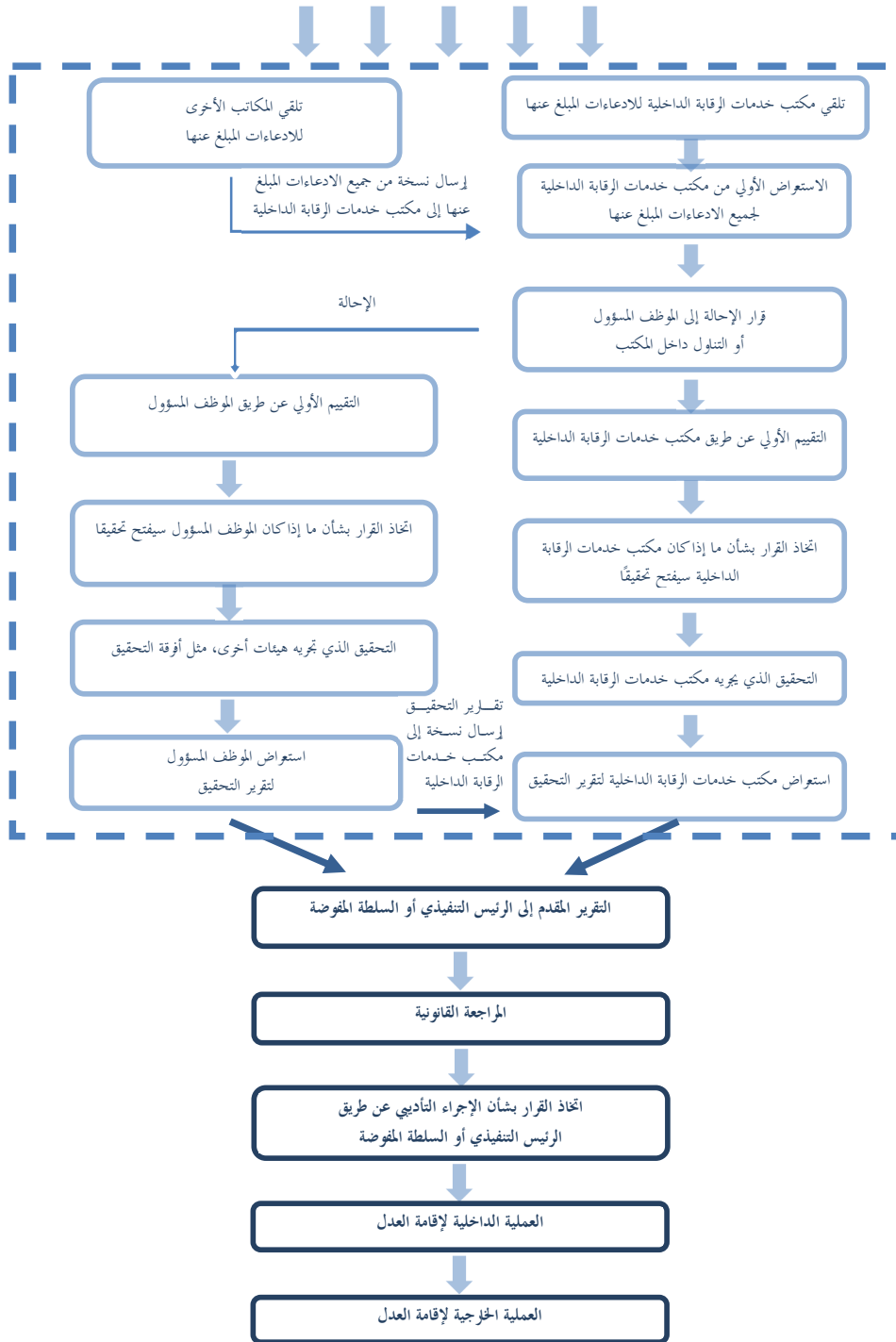
85- غير أن مكتب خدمات الرقابة الداخلية يحتفظ بالسلطة النهائية في البت في الحالات التي سينظر فيها. ويجوز له أيضاً أن يقرر في أي وقت أن من الأفضل أن يتولى بنفسه قضية ما سبق أن أحالها إلى مكاتب ووظائف أخرى. وتُرسل نسخة إلى المكتب بجميع التقارير المتعلقة بالتحقيق التي أعدتها المكاتب الأخرى قبل تقديمها إلى المكتب المسؤول عن البت في الإجراء اللاحق، مثل التأديب أو غيره من تدابير. والغرض من الأحكام المبينة أعلاه هو ضمان تسجيل جميع الادعاءات مركزياً واستعراضها أولاً من جانب وظيفة التحقيق المدججة، وتوفير الرقابة الكافية على العملية بالرغم من تجزؤ المسؤولية عن إجراء التحقيقات.

86- ويعرض الشكل التالي الوضع الراهن للمسؤوليات المتصلة بالتحقيق في الأمانة العامة للأمم المتحدة:

الشكل الثالث

المسؤوليات عن إجراء التحقيقات والأنشطة ذات الصلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة

القنوات المتعددة للإبلاغ عن سوء السلوك المزعوم



87- اثنتان من فئات سوء السلوك: بالإضافة إلى ما تقدم، تُصنف حالات سوء السلوك في الأمانة العامة للأمم المتحدة ضمن فئتين عريضتين، الفئة الأولى (خطيرة) والفئة الثانية (اعتيادية). أما الفئة الأولى، فتتضمن الغش أو النشاط الجنائي الخطير أو المعقد، والاستغلال والانتهاك الجنسيين،

والسلوك المحظور من جانب كبار الموظفين، وتضارب المصالح، وإهدار قدر كبير من الموارد. وأما الفئة الثانية، فتتضمن المسائل المتعلقة بالموظفين، والتحريات المتعلقة بالمرور، وعمليات السرقة البسيطة، والمنازعات المتعلقة بالعقود، والمنازعات المتعلقة بإدارة المكاتب، وسوء استعمال الموظفين البسيط للمعدات⁽³⁶⁾. ويستخدم مكتب خدمات الرقابة الداخلية الفرق بين الفئتين الأولى والثانية للاسترشاد في اتخاذ قراره بشأن ما إذا كان سيحتفظ بالقضية أم أنه سيحيلها إلى مكتب موظف مسؤول آخر. واعتباراً من عام 2019، وبناء على قرار داخلي، بات مكتب خدمات الرقابة الداخلية يتناول دون غيره جميع الادعاءات المتعلقة بالتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

88- دور أفرقة التحقيق: إذا لم يتناول مكتب خدمات الرقابة الداخلية شكوى ما، وقرر الموظف المسؤول بدء تحقيق على أساس نتائج التقييم الأولي، فإن الموظف المسؤول يعين فريقاً للتحقيق أو كياناً يتولى التحقيق.

89- ولا تتألف أفرقة التحقيق (أفرقة تقصي الحقائق) من محققين مهنيين، وإنما من موظفين تلقوا تدريباً على التحقيق متفقاً مع الأمر الإداري، ويكون عادة دورة تدريبية مدتها خمسة أيام تقدمها شعبة التحقيقات في مكتب خدمات الرقابة الداخلية وشعبة القانون الإداري بمكتب الموارد البشرية. وعند إنشاء فريق التحقيق، يعين الموظف المسؤول عامة فردين على الأقل ممن تدرّبوا على إجراء التحقيقات في أماكن العمل أو ممن لديهم خبرة في ذلك (ST/AI/2017/1، الفقرة 4-6).

90- كيانات التحقيق الأخرى: وفقاً للفقرة 3-6 من الأمر الإداري، يمكن أيضاً للموظف المسؤول أن يعين كياناً للتحقيق من أجل إجراء التحقيق، وهو عملياً دوائر الأمن والسلامة التابعة لإدارة شؤون السلامة والأمن، التي تحقق في القضايا البسيطة مثل السرقة الصغيرة، أو حوادث المرور، أو سوء استعمال المعدات. وتوجد وحدات تحقيق خاصة داخل دوائر الأمن والسلامة في البعثات الميدانية، مع تنظيم المحققين الموفدين في بعثات في أفرقة صغيرة. وتقع على عاتق الوحدات مسؤوليات واسعة النطاق في مجال التحقيق تشمل، على سبيل الذكر لا الحصر، سوء السلوك البسيط (أو الفئة الثانية).

91- ويقدم مكتب الموارد البشرية في نيويورك التابع لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، ودائرة إدارة الموارد البشرية في مكتب الأمم المتحدة في جنيف، ومكتب الأمم المتحدة في نيروبي، ومكتب الأمم المتحدة في فيينا دعماً كبيراً لرؤساء كيانات الإدارات والمكاتب مثل الأونكتاد، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وموئل الأمم المتحدة، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، ومركز التجارة الدولية، والمكاتب الأخرى التي تشكل زبائن لها في إطار اتفاقات تقديم الخدمات في المسائل المتعلقة بالسلوك والانضباط. ويقدم مكتب الموارد البشرية التابع لإدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال، ودائرة إدارة الموارد البشرية المشورة إلى رؤساء الكيانات بشأن مسألتها السلوك والانضباط بصفة عامة، بما في ذلك بشأن ما إذا كان يتعين إجراء تحقيق في بعض المسائل (من خلال التقييم الأولي)، ويقدمان إليهم الدعم في إنشاء أفرقة التحقيق. كما يقدمان المشورة بشأن الإجراء المناسب الذي يتعين اتخاذه عند تلقي أي شكوى، ويقدمان المشورة الإجرائية والتقنية لأفرقة المحققين، ويسديان المشورة بشأن المتابعة الواجبة لتقارير التحقيق (الإحالة لاتخاذ إجراء تأديبي، أو إجراء إداري أو تنظيمي، أو غلق الملف).

(36) انظر دليل التحقيق لمكتب خدمات الرقابة الداخلية.

(ب) المشاكل الناتجة عن تجزؤ المسؤوليات

92- لقد تحسن الوضع كثيراً في الأمانة العامة للأمم المتحدة منذ عام 2011، وبخاصة فيما يتصل بإحلال المزيد من المركزية في تلقي البلاغات عن سوء السلوك المزعوم والرقابة والتوجيه المقدمين من مكتب خدمات الرقابة الداخلية طوال العملية (انظر أيضاً (Part I) A/73/324، الفقرة 10). ومع ذلك، لا تزال بعض الشواغل قائمة.

93- **استقلالية التحقيقات وحياديتها وموضوعيتها ليست مكفولة:** لا تتألف الكيانات القائمة بالتحقيق خارج مكتب خدمات الرقابة الداخلية، مثل مكاتب الموارد البشرية أو رؤساء المكاتب أو الأفرقة المشكّلة من موظفين من مختلف الإدارات، من محققين مهنيين. كما أنها لا تتمتع بالدرجة نفسها من الاستقلال الهيكلي والتنظيمي الذي يتمتع به المكتب⁽³⁷⁾. كما أن السماح لأفراد الإدارة أو الأفرقة من مختلف الوظائف الإدارية بإجراء التقييمات والتحقيقات الأولية يطرح مخاطر كبيرة تتصل بتضارب المصالح الفعلي أو المتصور.

94- **الآثار السلبية من حيث الجودة والخاصة والثقة:** كما هو مبين في تقارير وحدة التفتيش المشتركة وتقارير الرقابة الأخرى، ترى المفتشة أن إشراك محققين غير مهنيين وأفرقة مكونة من أشخاص عاديين لا يزال يسفر عن تأثير سلبي على جودة التحقيقات، بما في ذلك الامتثال لما هو واجب التطبيق من معايير التحقيق أو الأصول القانونية، بالرغم من زيادة التدريبات التي يحصل عليها أفراد الأفرقة وتحسّنها (انظر، على سبيل المثال، JIU/REP/2016/4). ويمكن أن يؤثر هذا تأثيراً سلبياً على النتيجة النهائية للعملية التالية للتحقيق، مثل فرض التدابير التأديبية، مما يؤدي إلى قصور في المساءلة في أماكن معينة في المنظمة. ويمكن لهذا بدوره أن يفسر الثقة المحدودة بين الموظفين ككل في وظيفة التحقيق والعمليات الرامية إلى التصدي لسوء السلوك.

95- **العجز في قدرة التحقيق المتاحة:** تتعلق تحديات أخرى بالقدرة عندما يتعين إجراء التحقيقات عن طريق الموظف المسؤول، مثل موظفي الموارد البشرية أو أفرقة التحقيق، ولا سيما عند تناول قضايا أكثر تعقيداً تتطلب مهارات تحقيق تقنية ليسوا مجهزين لها. وثمة مسألة أخرى تتمثل في العدد المحدود من الموظفين المستعدين والمتاحين للمشاركة في الأفرقة في إطار الأمر الإداري ST/AI/2017/1، ممن لديهم ما هو مطلوب من خبرة ومعرفة.

96- **استمرار الثغرات التوجيهية:** فيما يتعلق بالتقييمات والتحقيقات الأولية الجارية خارج مكتب خدمات الرقابة الداخلية، لا يتوافر سوى عدد محدود من الوثائق التوجيهية والأحكام، وهي بصفة رئيسية الأمر الإداري المشار إليه آنفاً (ST/AI/2017/1) وما يتصل به من إصدارات إدارية. فالسياسات وإجراءات التشغيل الموحدة التي أعدها مكتب خدمات الرقابة الداخلية، بما فيها دليل التحقيق وغيره من التوجيهات، مثل التوجيه المتعلق بجمع الأدلة وإجراء المقابلات، ليست قابلة للتطبيق مباشرة. وتطرح هذه الثغرات إشكاليات على كل من التحقيق وعملية التقييم الأولي، حيث إنها تحول دون معالجة القضايا على قدم المساواة والتطبيق المتناسك للمعايير. وينبغي الإشارة، مع ذلك، إلى أن مكتب الموارد البشرية أعد بالتعاون مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية مجموعة أدوات مفصلة لتوجيه أعضاء الأفرقة العاملين بموجب نشرة الأمين العام المتعلقة بالتصدي للتمييز والمضايقة، بما فيها التحرش الجنسي، وسوء استعمال السلطة (ST/SGB/2019/8)، كما أعد لها نماذج.

(37) كما هو مذكور في قرار الجمعية العامة المنشئ لمكتب خدمات الرقابة الداخلية.

(ج) مميزات وعيوب توحيد إجراءات التحقيقات في مقابل إزالة المركزية عنها

97- المزايا المأمولة من النموذج الحالي المتسم باللامركزية: اختارت الأمانة العامة للأمم المتحدة، عند اعتمادها العملية المنصوص عليها في الأمر الإداري المشار إليه آنفاً (ST/AI/2017/1)، نموذجاً يُسند بموجبه إلى المكاتب والوظائف الأخرى إجراء التحقيقات في القضايا المحالة إليها بعد استعراض مكتب خدمات الرقابة الداخلية لها أولاً. وبالرغم من الشواغل الخطيرة المتصلة بهذا الترتيب، توجد أسباب أيضاً لتفضيل هذا النموذج.

98- اعتبارات التكلفة: في سياق المناقشات التي دارت داخل منتدى ممثلي دوائر التحقيق للأمم المتحدة، لاحظ بعض من جرت معهم المقابلات أن القضايا المنخفضة الخطورة والقضايا البسيطة ضمن فئات سوء السلوك الأكثر "اعتيادية"، مثل السرقة الصغيرة، والاعتداء، والأنشطة الخارجية غير المأذون بها، والمخالفات المرورية، قد يكون من الأفضل أن تتناولها كيانات أخرى، هي دوائر الأمن والسلامة ورؤساء المكاتب ورؤساء البعثات، ولا سيما أن لدى خدمات الأمن والسلامة موظفين يتمتعون بخبرات كبيرة في التحقيق أو خبرات في إنفاذ القوانين. ومن ثم، قد لا يكون من باب الفعالية من حيث التكلفة إسناد التحقيقات "المنخفضة المستوى" إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية في منظمة شديدة اللامركزية مثل الأمانة العامة للأمم المتحدة. وينبغي للمكتب بالأحرى أن يركز على قضايا سوء السلوك الشديدة الخطورة والمعقدة. ولوحظ أيضاً أن دمج جميع التحقيقات والأنشطة ذات الصلة في مكتب خدمات الرقابة الداخلية قد ينطوي على آثار كبيرة تتعلق بالموارد. ووفقاً للتقديرات، تبلغ الاحتياجات الإضافية من الموارد نحو 4 ملايين دولار سنوياً، وهو ما يقابل نحو 25 وظيفة محقق في حالة إجراء هذا الدمج.

99- يمكن أن تحقق أفرقة التحقيق الغرض منها إذا ما حصلت على التدريب المناسب: لما كان تدريب أعضاء أفرقة التحقيق إلزامياً وفقاً للأمر الإداري (ST/AI/2017/1)، فقد تحسن الوضع المتعلق بهذا الجانب بعينه تحسناً طفيفاً منذ عام 2011. وفي هذا السياق، أوصى مجلس مراجعي الحسابات للأمم المتحدة "الأمانة العامة بتقييم القدرات المتاحة في مختلف الكيانات على إجراء تحقيقات ترقى إلى مستوى يتسم بالاحترافية لنظام إقامة العدل والشروع، حيثما يلزم، في خطوات لبناء هذه القدرات وتعزيزها" (A/73/5 (Vol. I)، الفقرة 332). وتوافق المفتشة على هذه التوصية.

100- أوجه القصور العملية المتصورة في هذا النموذج: إن مكتب خدمات الرقابة الداخلية لا يكشف عن الأسباب التي تحال لأجلها البلاغات المتعلقة بسوء السلوك المزعوم إلى رئيس الكيان أو الموظف المسؤول. وقد ذكر من جرت معهم المقابلات أنه ربما كان من المفيد أن يقدم المكتب معلومات أساسية إضافية فضلاً عن مسوغات إحالة القضايا، مما يعزز الاتساق عبر الأمانة العامة. ويبدو أن هناك أيضاً نقصاً في الاتساق فيما ينبغي إبلاغه إلى المكتب بعد إحالة الحالة إلى موظف مسؤول آخر. وعلاوة على ذلك، ليس من الواضح تماماً ما هو الدور الذي ينبغي أن يضطلع به مكتب خدمات الرقابة الداخلية في ضمان الجودة أو التوجيه أو الرقابة بموجب الإجراءات المنصوص عليها في الأمر الإداري ST/AI/2017/1، وما هو الذي ينطوي عليه ذلك الدور بدقة. وبالإضافة إلى ذلك، فقد اعتبر البعض أن الممارسة الحالية المتمثلة في إحالة جميع الادعاءات المبلغ عنها إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية قد تسبب تأخيراً في بدء أنشطة تقصي الحقائق في المكاتب اللامركزية والبعثات الميدانية.

(د) الاستنتاجات

101- في المجمل، يبدو أنه تُفضل مركزية جميع التحقيقات داخل مكتب خدمات الرقابة الداخلية: بالنظر إلى مختلف الشواغل المعرب عنها أعلاه، وبالرغم من الحجج المقدمة في صالح تجزؤ مسؤوليات التحقيق، تعتقد المفتشة أن من المرجح أن تستفيد الأطراف المعنية كافة من تناول أكثر مهنية وشمولية لجميع الادعاءات وأي تحقيقات لاحقة عن طريق وظيفة تحقيق مهنية ومستقلة يجري دمجها في مكتب الرقابة الداخلية.

102- ولذا، ينبغي دمج جميع المسؤوليات عن إجراء التحقيقات والأنشطة ذات الصلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة داخل مكتب خدمات الرقابة الداخلية، كما سبق أن أوصت وحدة التفتيش المشتركة بذلك في عام 2011. ويشار هنا إلى التوصية 3.

103- وكخطوة نحو تحقيق ذلك، ومع مراعاة الخصوصيات القائمة في الأمانة العامة للأمم المتحدة، تقترح المفتشة إجراء تحليل لآثار هذا الدمج داخل مكتب خدمات الرقابة الداخلية. وينبغي أن يشمل التقييم جوانب مهمة مثل استقلالية التحقيقات وحياديتها وموضوعيتها. وينبغي أن يشمل أيضاً تحليلاً لنسبة الفوائد إلى التكاليف وتقديراً للاحتياجات الإضافية من الموارد اللازمة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية في مقابل الكفاءة ووفورات التكاليف ذات الصلة الناتجة عن ذلك فيما يتعلق بالمكاتب والوظائف الأخرى. وينبغي إتاحة نتائج ذلك التقييم للجمعية العامة.

104- وكسندبير مؤقت، تقترح المفتشة إعداد إجراءات وتوجيهات للتحقيقات والتقييمات الأولية التي تجريها المكاتب أو الوظائف الأخرى غير مكتب خدمات الرقابة الداخلية وفقاً للأمر الإداري المشار إليه آنفاً (ST/AI/2017/1)، ونشرتي الأمين العام المشار إليهما آنفاً (ST/SGB/2008/5، و ST/SGB/2019/8)، حسب الضرورة، تتضمن معايير واضحة للتقييم الأولي للادعاءات وأحكاماً واضحة لمنع حالات تضارب المصالح.

105- وإلى حين القيام بذلك، ينبغي لمكتب خدمات الرقابة الداخلية أن يوفر ضمان الجودة والتوجيه للتحقيقات التي تجريها المكاتب والوظائف الأخرى، بغية كفالة الامتثال لسياسات التحقيق ومعاييرها ذات الصلة واستيفاء العمليات لجميع معايير التحقيق الواجبة التطبيق في الأمم المتحدة، بما فيها مراعاة الأصول القانونية، فضلاً عن المتطلبات الأخرى التي حددها محكمة الأمم المتحدة للاستئناف في سوابقها القضائية.

2- ليس التجزؤ مشكلة كبيرة في صناديق الأمم المتحدة وبرامجها

106- لا يشكل تجزؤ المسؤوليات عن إجراء التحقيقات والأنشطة ذات الصلة مسألة مثيرة للقلق في صناديق الأمم المتحدة وبرامجها، باستثناء الأونروا، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع. للاطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر المرفقين الأول والثالث.

107- الحالة في الأونروا: كما هو مذكور في السياسات الواجبة التطبيق، بالإضافة إلى دائرة خدمات الرقابة الداخلية في الأونروا التي تجري تحقيقات مركزية، يتمتع المديرين الميدانيون ومديرو الإدارات والمفوض العام جميعاً بالحق في بدء تحقيقات لا مركزية وإجرائها. ومن ثم فإن المسؤولية عن أنشطة التحقيق مجزأة عند مراحل تلقي البلاغات والتقييم الأولي والتحقيق.

108- دور إدارة خدمات الرقابة الداخلية في مقابل مختلف لجان تلقي البلاغات: فيما يتعلق بالتقييم المسبق للادعاءات، توجد لجان لتلقي البلاغات أنشئت في كل من إدارة خدمات الرقابة الداخلية والمكاتب الميدانية، توصي متخذ القرار المأذون له بمسار العمل. غير أنه يجب إحالة جميع

البلاغات عن ارتكاب سوء السلوك المزعوم التي تتلقاها الوظائف الأخرى غير الإدارة إلى هذه الأخيرة. ووفقاً للتوجيه التنظيمي رقم 14، تحتفظ الإدارة بسجل سري بجميع ادعاءات سوء السلوك.

109- ودائرة خدمات الرقابة الداخلية، إلى جانب إجراء التحقيقات المركزية فيما يرتكبه موظفو الأونروا من سوء سلوك، مسؤولة أيضاً عن تقديم المشورة التقنية والتوجيه والتدريب للمكاتب الميدانية وإدارة الموارد البشرية في المقر، في إجراء التحقيقات المركزية. وقد أرسدت الدائرة ممارسة يشارك بموجبها واحد من محققي الإدارة في كل لجنة لتلقي البلاغات، ويُنفذ ذلك بنجاح منذ عام 2016.

110- مساوي النموذج الحالي والبدائل الممكنة: تعتبر المفتشة ذلك خطوة أولى جيدة نحو تحقيق تناول الادعاءات بمزيد من الاتساق. غير أن تأثيره محدود بالطبيعة الاستشارية البحتة للجان لتلقي البلاغات. وهكذا، لا يزال لا يمكن ضمان الاتساق الكامل في تناول الادعاءات. ولذا، أشارت دائرة خدمات الرقابة الداخلية إلى أنها ستواصل حوارها مع الإدارة لاستكشاف نماذج بديلة لوظيفة التحقيق، بما في ذلك دمج بعض المسؤوليات (مثل تلقي البلاغات) أو جميع المسؤوليات في الدائرة، أو على الأقل تعزيز قدرتها بشدة على مراقبة التحقيقات اللامركزية الجارية في الميدان⁽³⁸⁾. ونتيجة لذلك، بدأت الأونروا في عام 2020 عملية لتلقي البلاغات بصورة مركزية داخل الدائرة من أجل إجراء التقييم الأولي لجميع الادعاءات.

111- الحالة في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع: في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، واستناداً إلى الأمر التنفيذي⁽³⁹⁾ المتعلق بالتحقيقات والتدابير المتصلة بادعاءات سوء السلوك الموجهة ضد موظفي المكتب، يحدد مدير الفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير⁽⁴⁰⁾ المتابعة الملائمة بشأن الادعاءات المتصلة بسياسة المكتب المتعلقة بحظر التمييز والمضايقة، بما فيها التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة. فإذا اعتبر إجراء التحقيق ضرورياً، أحال الفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير القضية إلى فريق المكتب المعني بالمراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات من أجل إجراء التحقيق. وترى المفتشة أن هذا التجزؤ يشكل خطراً كبيراً على النزاهة والمساءلة، للأسباب المبينة من قبل، بما أن وظائف الإدارة ليست مستقلة ومن المحتمل أن تكون عرضة لتضارب المصالح. ولذا، ينبغي دمج جميع التحقيقات والأنشطة ذات الصلة داخل فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات باعتباره الوظيفة المستقلة والمهنية الوحيدة في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع التي تتمتع بصلاحيات إجراء التحقيقات.

112- ولهذه الأسباب المبينة أعلاه، ينبغي دمج جميع المسؤوليات عن إجراء التحقيقات والأنشطة ذات الصلة (أي التقييم الأولي والقرار بفتح التحقيق) داخل وظيفة التحقيق في كل من مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع والأونروا. ولذا، يشار إلى التوصية 3 أدناه.

3- درجة ملحوظة من التجزؤ في الوكالات المتخصصة

113- تجزؤ المسؤوليات هو السائد: يوجد تجزؤ للمسؤوليات عن إجراء التحقيق والأنشطة ذات الصلة في عدد من وكالات الأمم المتحدة المتخصصة (الإيكاو⁽⁴¹⁾)، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، والاتحاد البريدي العالمي، ومنظمة السياحة العالمية، منظمة

(38) إدارة خدمات الرقابة الداخلية، التقرير السنوي لعام 2018، الفقرتان 38 و41.

(39) Ref. OI.IAIG.2018.01.

(40) يكافئ الفريق المعني بالموارد البشرية والتغيير ووظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الأخرى.

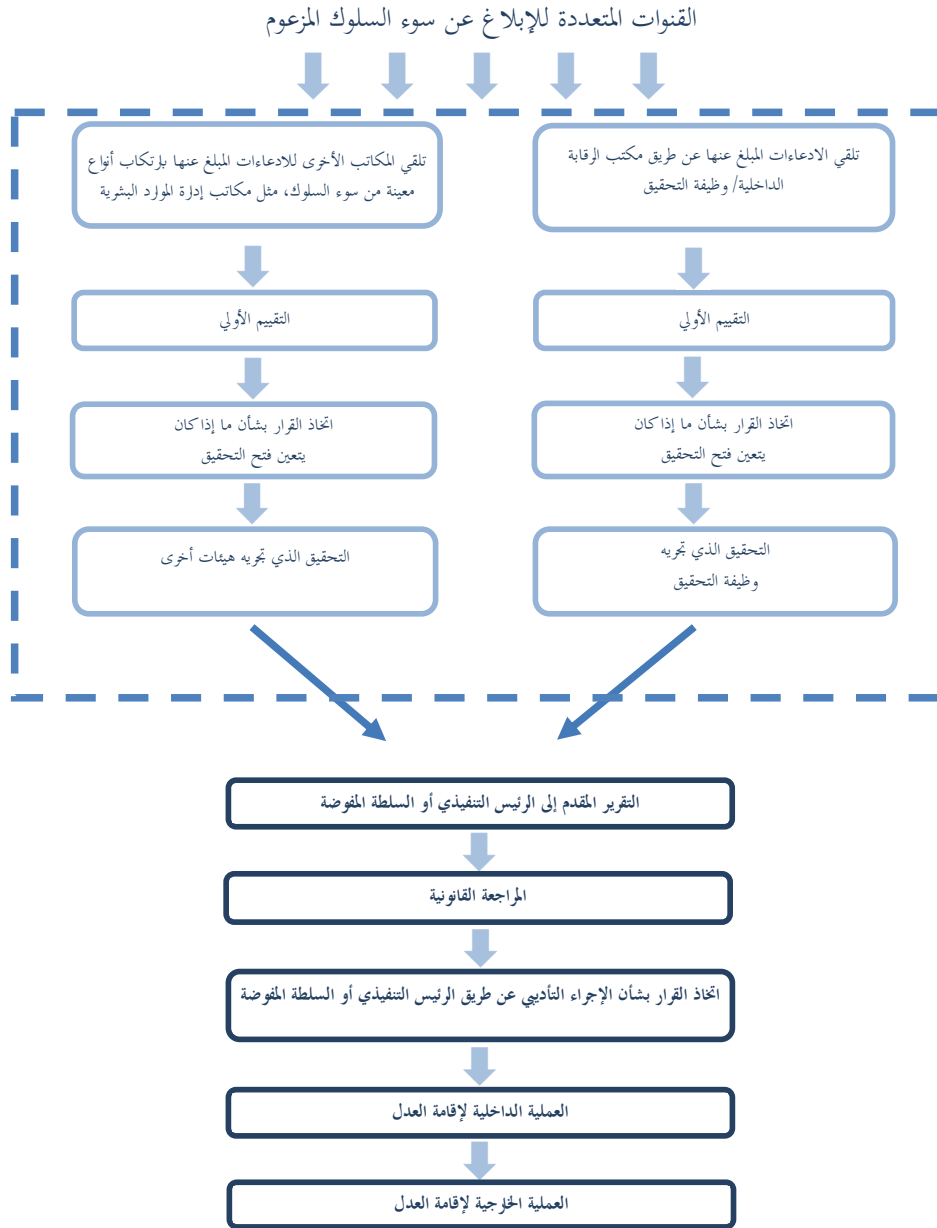
(41) حتى حزيران/يونيه 2020، كما هو مذكور في الحاشية 26 أعلاه.

الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية⁽⁴²⁾، حيث تُكلف مكاتب ووظائف مختلفة، مثل مكاتب الموارد البشرية، ومكاتب الأخلاقيات، والأفرقة أو اللجان المكونة من أشخاص عاديين أو موظفين، بإجراء التحقيقات أو الأنشطة ذات الصلة، مثل تلقي البلاغات وإجراء التقييم الأولي، فيما يتصل بأنواع معينة من سوء السلوك.

114- ويوضح الشكلان الرابع والخامس هذا التجزؤ.

الشكل الرابع

تجزؤ المسؤوليات عن إجراء التحقيقات والأنشطة ذات الصلة



ملاحظة: هذا هو الإجراء الذي تتبعه الأونروا، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات.

(42) أُبلغت وحدة التفتيش المشتركة بأن التجزؤ انتهى في كانون الثاني/يناير 2020.

115- **الحالة في منظمة العمل الدولية:** تقدم منظمة العمل الدولية مثلاً سليماً على تجزؤ المسؤولية عن الأنشطة المتصلة بالتحقيق. فكما هو مذكور في المادة 13-4 من النظام الأساسي للموظفين للمنظمة، تكون إدارة تنمية الموارد البشرية التابعة لها هي المسؤولة عن التظلمات المتعلقة بالمضايقة والتحرش الجنسي، بما في ذلك التحقيقات ذات الصلة. وقد جاء هذا الترتيب نتيجة لاتفاق جماعي بين إدارة منظمة العمل الدولية واتحاد موظفي المنظمة. ويحدد هذا الاتفاق السياسة والعملية المتبعين، ومن ذلك مثلاً أن يجري التحقيقات محققون مستقلون خارجيون تتعاقد معهم إدارة تنمية الموارد البشرية، ويختارون من بين مجموعة من المحققين الذين سبق اتفاق اتحاد موظفي المنظمة معهم. ويتطلب إجراء أي تغييرات في هذا الاتفاق الملزم إعادة التفاوض مع اتحاد موظفي المنظمة وموافقتهم.

116- **دور لجنة المساءلة في منظمة العمل الدولية:** في حين أن مكتب الإشراف الداخلي في منظمة العمل الدولية مسؤول عن إجراء أنشطة التحقيق المتصلة بادعاءات الغش أو الغش المفترض أو الشروع في الغش أو ممارسات الفساد أو التواطؤ⁽⁴³⁾، تقع ولاية أخرى من ولايات التحقيق على عاتق لجنة المساءلة التابعة للمنظمة كما هو مبين في القاعدة 13-30(أ) من قواعدهما المالية. وتنص هذه القاعدة على ما يلي: "على أمين الخزانة أن يحيل إلى لجنة المساءلة ما هو مناسب من حالات الغش والغش المفترض والشروع في الغش، وكذلك الإخلال بالشرف، أو إهمال أو تجاهل إجراءات المكتب أو توجيهاته الراسخة، مما ترتب عليه أو يمكن أن ترتب عليه خسارة مالية أو غيرها للمكتب أو ضرر لممتلكاته. ويجب أن تشمل وظيفة اللجنة إثبات الوقائع؛ وتحديد المسؤولية عن الخسارة، إن وجدت؛ وتقديم توصيات، عند الاقتضاء، بشأن السداد؛ والإحالة إلى الوحدة المسؤولة عن المسائل التأديبية؛ ومنح الإذن بشطب الخسارة المعنية." غير أن لجنة المساءلة تعتمد، في الواقع العملي، على تحري تفصي الحقائق الذي يجريه مكتب الإشراف الداخلي للمنظمة.

117- **الحالة في الإيكاو قبل حزيران/يونيه 2020:** في حزيران/يونيه 2018، قرر مجلس الإيكاو إنشاء منصب جديد لرئيس المحققين، وإنشاء لجنة التحقيقات. ولم يكن لمكتب التقييم والمراجعة الداخلية في الإيكاو أي دور في إجراء التحقيقات والأنشطة ذات الصلة. ووفقاً لإطار الأخلاقيات السابق في الإيكاو، كان يتعين الإبلاغ عن سوء السلوك المزعوم إلى مسؤول الأخلاقيات الذي كان يُعهد إليه بإجراء استعراض أولي لتقديمه إلى لجنة التحقيقات حتى تتخذ قراراً بشأن فتح التحقيق. وكما هو مذكور في استعراض وحدة التفتيش المشتركة للتنظيم والإدارة في الإيكاو (JIU/REP/2019/1)، تختلف الترتيبات القائمة في الإيكاو عن الممارسات الجيدة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى، حيث تشكل التحقيقات جزءاً من وظيفة الرقابة الداخلية التي تتخذ قرارات مستقلة تمشياً مع المعايير المهنية.

118- **إطار الأخلاقيات المنقح في الإيكاو في حزيران/يونيه 2020:** أُبلغت وحدة التفتيش المشتركة بأن مجلس الإيكاو اتخذ قراراً في حزيران/يونيه 2020 بإعداد مذكرة تفاهم مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية للأمانة العامة للأمم المتحدة بشأن تعهيد جميع التحقيقات والأنشطة ذات الصلة إلى المكتب. ونتيجة لذلك، نُقح إطار الأخلاقيات في الإيكاو، وأوقف العمل بولاية التحقيق التي كان يضطلع بها مسؤول الأخلاقيات وألغيت لجنة التحقيقات.

119- **الحالة في المنظمة البحرية الدولية:** في المنظمة البحرية الدولية، تلقي سياسة المنظمة وإجراءاتها المتعلقة بإجراء التحقيقات في الانتهاكات المزعومة لسياسة المنظمة بشأن الحق في العمل في بيئة خالية من المضايقة بالمسؤولية عن إجراء التحقيقات عن ادعاءات التمييز والمضايقة، بما فيها

(43) وفقاً لميثاق التحقيق لمنظمة العمل الدولية (GB.326/PFA/9(Rev.)).

التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة على خدمات الموارد البشرية⁽⁴⁴⁾. فإذا استلزم الأمر إجراء تحقيق رسمي لتقصي الحقائق، فإن خدمات الموارد البشرية تعين فريقاً يتكون من فردين على الأقل من موظفي المنظمة ممن تدربوا على التحقيق في هذه الأنواع من سوء السلوك المحظور. غير أن هذا التدريب، أو التدريب التنشيطي، لا يحدث بانتظام.

120- **الحالة في الاتحاد الدولي للاتصالات:** في الاتحاد الدولي للاتصالات، تكون المسؤولية عن إجراء التحقيقات مجزأة على عدة مستويات. فالمبادئ التوجيهية للتحقيق وسياسة مكافحة الغش والفساد والممارسات المحظورة اللتان صدرتا مؤخراً (في 2 أيار/مايو 2019) تنصان على أنه ينبغي إحالة جميع الادعاءات ذات الصلة المبلغ عنها إلى موظف الأخلاقيات الذي يسجل البلاغات، ويجري التقييم الأولي لتحديد ما إذا كانت الادعاءات تتمتع بالمصدقية، ويقدم توصية إلى الأمين العام لاتخاذ المزيد من الإجراءات، بما في ذلك إرسال القضية إلى مكتب الرقابة الداخلية أو هيئة تحقيق أخرى.

121- **لجان التحقيق في الاتحاد الدولي للاتصالات:** تُحال الادعاءات التي تندرج تحت سياسة الاتحاد الدولي للاتصالات بشأن التحرش وإساءة استعمال السلطة إلى الأمين العام الذي له أن ينشئ، بعد التقييم، لجنة تحقيق داخلية لإجراء تحقيقات رسمية. وعلاوة على ذلك، فوفقاً لسياسة الاتحاد المتعلقة بحماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك، يعين الأمين العام محققاً في حالات الانتقام أو التهديد بالانتقام التي تتسم بالمصدقية، بعد أن يكون موظف الأخلاقيات قد أجرى تقييماً أولياً للادعاءات.

122- **دور الرقابة الداخلية في الاتحاد الدولي للاتصالات مهدد بشدة:** نتيجة لما تقدم، تكون سلطة مكتب الرقابة الداخلية في الاتحاد الدولي للاتصالات محدودة أكثر مما هي عليه في المؤسسات المماثلة، في ضوء ولاية موظف الأخلاقيات الذي يعمل في الوقت نفسه باعتباره نقطة تلقي البلاغات المركزية وإجراء التقييم الأولي للحالات باستثناء حالات المضايقة. وعلاوة على ذلك، فولاية إجراء التحقيقات مقصورة على الادعاءات بارتكاب الغش وغيره من الممارسات المحظورة. وفي جميع الأحوال، يتطلب فتح التحقيق موافقة الرئيس التنفيذي الذي له أيضاً أن يعين هيئة تحقيق أخرى، بناء على توصية من موظف الأخلاقيات. وهذا يشكل تقييداً خطيراً إضافياً لاستقلالية مكتب الرقابة الداخلية.

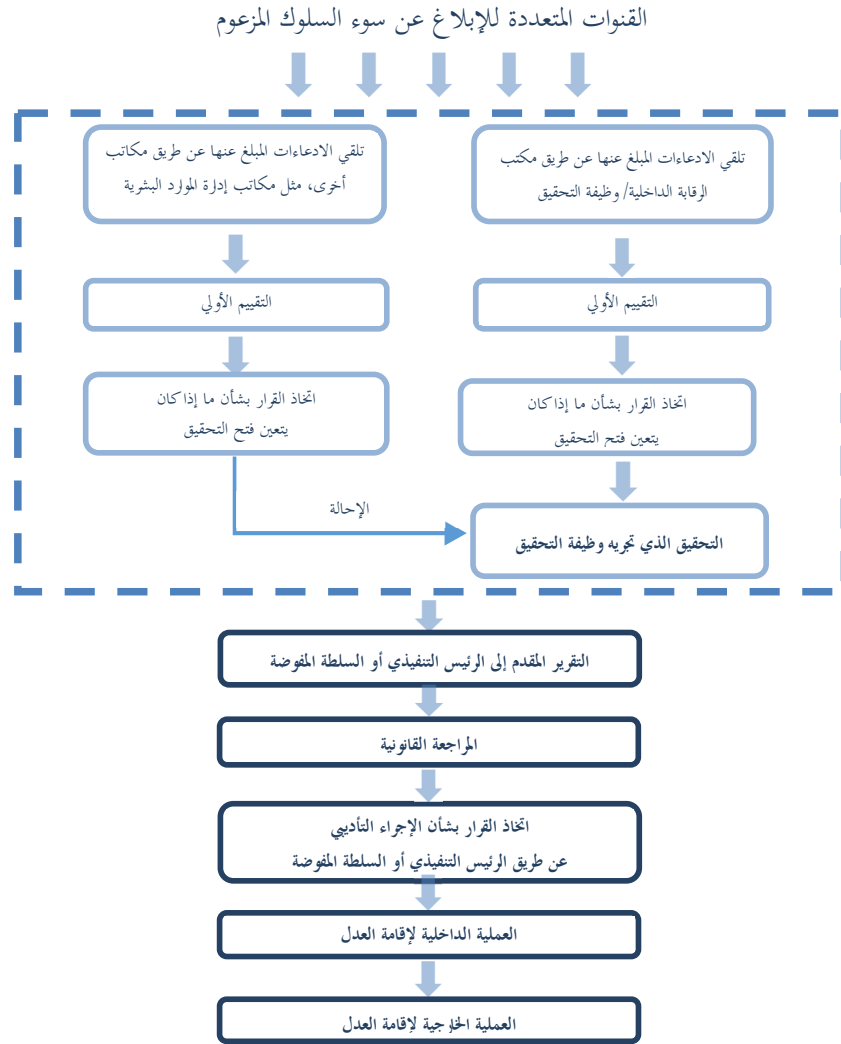
123- **وضع غير سوي:** يختلف الهيكل الحالي في الاتحاد الدولي للاتصالات عن الممارسات الجيدة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى، ولا يتمشى أيضاً مع توصيات وحدة التفتيش المشتركة السابقة. فالتحقيقات والأنشطة ذات الصلة تشكل عادة جزءاً من ولاية وظيفة الرقابة الداخلية، ولا سيما لأن هذه الوظيفة مقيدة بإطار مهني معترف به تُتخذ فيه قرارات مستقلة بما يتمشى مع المعايير المهنية، وتخضع لعملية ضمان الجودة والمراجعة، وتكون فيه السلطات المعنية والتسلسل الإداري لإبلاغ الإدارة العليا والهيئات التشريعية واضحين وراسخين تماماً من أجل ضمان استقلال الوظيفة⁽⁴⁵⁾.

(44) كما هو مذكور في التذييل هاء بالنظام الإداري للموظفين.

(45) أبلغت وحدة التفتيش المشتركة بأن مجلس الاتحاد الدولي للاتصالات ناقش في نيسان/أبريل 2020 مقترحاً بإنشاء وظيفة تحقيق جديدة وتمويلها، عن طريق إنشاء منصب مكرس لذلك من الفئة ف-4 أو ف-5 يقع في مكتب الأمين العام ويخضع لإشرافه (C20/60-E). وأرجى اتخاذ القرار بشأنه إلى الاجتماع الحضوري المقبل لمجلس الاتحاد.

الشكل الخامس

تجزؤ المسؤليات عن أنشطة التحقيقات المسبقة ذات الصلة



ملاحظة: هذا هو الإجراء الذي يتبعه مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية.

124 - **الحالة في منظمة الصحة العالمية:** في منظمة الصحة العالمية، في حين أن المسؤولية عن إجراء التحقيقات سلطة مركزية في مكتب خدمات المراقبة الداخلية بالمنظمة، يوجد تجزؤ عند مرحلي تلقي البلاغات والتقييم الأولي. فمكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات لا يكتفي بإدارة خط المنظمة الساخن للمبلغين عن المخالفات، بل إنه مكلف أيضاً (إلى جانب مكتب خدمات المراقبة الداخلية بالمنظمة) بتلقي الادعاءات بارتكاب سوء السلوك، وإجراء التقييم الأولي، والبت في ضرورة إجراء التحقيق. ثم يحيل هذه القضايا إلى مكتب خدمات المراقبة الداخلية بالمنظمة لإجراء التحقيق الفعلي.

125 - **الحالة في المنظمة العالمية للملكية الفكرية:** في المنظمة العالمية للملكية الفكرية، وفقاً للمادة 4-11 من لائحة الموظفين والقاعدة 11-4-1 من نظام الموظفين، يتولى المدير العام (أو السلطة المفوضة) إعادة النظر في الادعاءات بارتكاب التمييز والتحرش في مكان العمل، وفي الحالات التي يقرر فيها المدير العام أن التحقيق مطلوب، تتولى إجراءه وظيفة التحقيق التابعة لشعبة الرقابة الداخلية.

126- الحالة في المنظمة العالمية للأرصاد الجوية: في المنظمة العالمية للأرصاد الجوية، كان فريق التظلمات المشترك الذي أنشئ قبل إنشاء مكتب الرقابة الداخلية، محولاً حتى كانون الثاني/يناير 2020 ولاية إجراء التحقيقات بالاستناد إلى الفصل 4 من الأوامر الدائمة المتصلة بمنع المضايقة، بما فيها التحرش الجنسي، وإيجاد حل له. وكان يتعين الإبلاغ عن جميع الادعاءات ذات الصلة للفريق الذي كان يتمتع بسلطة إجراء التحقيقات وإرسال نتائجه وتوصياته إلى الأمين العام. ثم جرى حل فريق التظلمات في كانون الثاني/يناير 2020، عندما انضمت المنظمة إلى نظام الأمم المتحدة لإقامة العدل، بما فيه محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف، ومكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة، ومكتب تقديم المساعدة القانونية للموظفين.

127- الاستنتاجات: يبين تجزؤ المسؤولية عن الأنشطة المتصلة بالتحقيق في الوكالات المتخصصة أن هذا التجزؤ، حيثما وُجد، يتعلق في الغالب بادعاءات المضايقة، والتحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة. ويندرج التقييم الأولي، وعند الضرورة التحقيقات ذات الصلة، تحت مسؤولية وظيفة الموارد البشرية، إلا في المنظمة العالمية للملكية الفكرية، والاتحاد الدولي للاتصالات.

128- الحاجة إلى دمج جميع التحقيقات في مكاتب الرقابة الداخلية: للأسباب المبينة أعلاه، مثل الافتقار إلى الاستقلالية والموضوعية، وتضارب المصالح، والخطر المقترن بعدم مهنية المحققين الذين يجرون التحقيقات، يشكل تجزؤ المسؤوليات عن إجراء التحقيقات والأنشطة ذات الصلة خطراً كبيراً على النزاهة والمساءلة. ولذا، تعتبر المفتشة أن التوصية 1 الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة السابق بشأن وظيفة التحقيق لا تزال وجيهة، بما أن نتائج هذا الاستعراض تؤكد الحاجة إلى دمج جميع التحقيقات في الكيان المعني بالرقابة الداخلية في كل مؤسسة.

129- ومن المتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى تعزيز وظيفة التحقيق وتعزيز الشفافية والمساءلة والنزاهة.

التوصية 3

ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب من المؤسسات التي لم تفعل ذلك بعد أن تدمج بحلول نهاية عام 2022 جميع التحقيقات والأنشطة ذات الصلة (أي تلقي البلاغات، والتقييم الأولي، وقرار فتح التحقيق)، بصرف النظر عن نوع سوء السلوك، في مكتب الرقابة الداخلية لكل منظمة.

هاء- وكالات الأمم المتحدة التي تواجه تحديات معينة، مثل الافتقار إلى القدرة والخبرة الداخلية في مجال الرقابة الداخلية

130- هناك اثنتان من وكالات الأمم المتحدة المتخصصة (الاتحاد البريدي العالمي، ومنظمة السياحة العالمية) لا تملكان مكتباً للرقابة الداخلية أو وظيفة تحقيق داخلية.

131- الحالة في منظمة السياحة العالمية: لا يوجد لدى منظمة السياحة العالمية وحدة معنية بالرقابة الداخلية (ومن ثم لا توجد وظيفة لمراجعة الحسابات أو للتحقيق)، بالرغم من أن ذلك منصوص عليه في ميثاقها المتعلق بالرقابة الداخلية. وقد اعتمدت هيئتها التشريعية الميثاق في عام 2010، بينما لم يُعتمد التمويل المطلوب (لثلاثة مناصب للموظفين)⁽⁴⁶⁾. وتوجه المخالفات المزعومة إلى عناية ووظيفة الأخلاقيات الداخلية. وقد أنشئت وظيفة الأخلاقيات أولاً في عام 2013 بقرار من الهيئة التشريعية،

(46) كما هو موصى بذلك في JIU/REP/2009/1.

ثم عُهد بها خارجياً إلى مؤسسة أخرى في منظومة الأمم المتحدة، ثم بات موظف متقاعد من منظمة السياحة العالمية يضطلع بها في مرحلة لاحقة حتى نيسان/أبريل 2018.

132- دور وظيفة الأخلاقيات في منظمة السياحة العالمية: في تلك الأوقات الاستثنائية، قرر الأمين العام لمنظمة السياحة العالمية الاضطلاع بوظيفة الأخلاقيات داخلياً من أجل تعزيز الإدارة الداخلية في المنظمة. وبالإضافة إلى الوظائف المعيارية التي حددتها وحدة التفتيش المشتركة، تضطلع وظيفة الأخلاقيات في منظمة السياحة العالمية بمسؤوليات أخرى اتفقت عليها الهيئة التشريعية. وتنطوي هذه المسؤوليات على تلقي الشكاوى المتعلقة بسوء السلوك الأخلاقي، واقتراح أفضل نهج على الإدارة لتناول الحالات، واستخدام الخط الساخن المعني بالأخلاقيات لتلقي جميع البلاغات أو الشكاوى المتعلقة بسوء السلوك مع الإحالة الملائمة، والمساعدة في تحديد المحققين المناسبين في كل حالة تتطلب إجراء تحقيق. وأضافت الهيئة التشريعية وظيفة أخرى في عام 2018، تؤذن لموظف الأخلاقيات بإجراء دراسة أولية للشكاوى المتعلقة بادعاءات سوء السلوك الموجهة ضد الرئيس التنفيذي للمنظمة، بغية التوصية باتخاذ الإجراءات المناسبة حسب الاقتضاء. وإذا استدعى الأمر ذلك، تجرى إذن التحقيقات عن طريق محققين خارجيين مهنيين تُستأجر خدماتهم لهذا الغرض.

133- الاتفاق مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية قيد المناقشة: أوصى استعراض خارجي طلب الأمين العام للمنظمة بإجراءه في عام 2018 بإنشاء وظيفة الرقابة الداخلية على المدى البعيد من أجل تنفيذ عمليات مراجعة الحسابات والتحقيقات. وأبلغت منظمة السياحة العالمية وحدة التفتيش المشتركة بأنها بدأت مفاوضات، بالنظر إلى محدودية الموارد، مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية بشأن عقد اتفاقين، أحدهما لتوفير عمليات مراجعة الحسابات، والآخر لخدمات التحقيق. ووقعت في كانون الأول/ديسمبر 2019 مذكرة تفاهم مع المكتب بشأن تقديم خدمات المراجعة الداخلية.

134- وتتفق المفتشة مع الرأي القائل إن إنشاء وظيفة للرقابة الداخلية والمتطلبات ذات الصلة من الموارد، وبخاصة من حيث وظائف الموظفين، لا يبدو متناسباً مع حجم منظمة السياحة العالمية، بالنظر إلى إيراداتها وعدد موظفيها. ولذا، يبدو أن من شأن إبرام مذكرة تفاهم لإجراء التحقيقات مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو هيئة مماثلة تابعة لمؤسسة أخرى من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة توفير حل مناسب لضمان الاستقلالية والتنازل المتسق والمهني لجميع الادعاءات والتحقيقات بما يتمشى مع معايير منظومة الأمم المتحدة وممارساتها. كما أن من شأنه تعزيز نظام الرقابة الداخلية في المنظمة وتعزيز المساءلة والنزاهة على الصعيد التنظيمي والفردى. وبالتالي، ينبغي إنهاء ولاية موظف الأخلاقيات المتعلقة بإجراء التحقيقات.

135- الحالة في الاتحاد البريدي العالمي: في الاتحاد البريدي العالمي، كان يُعهد بوظيفة المراجعة الداخلية للحسابات إلى جهات خارجية من مقدمي الخدمات بالقطاع الخاص، بناء على قرار اتخذته الهيئة التشريعية للاتحاد في عام 2010. وينتقى مقدم الخدمة من القطاع الخاص بطرح عطاء رسمي، ويعد له عقد مع المؤسسة لفترة ولاية من ست سنوات غير قابلة للتجديد. ووفقاً لميثاق الاتحاد البريدي العالمي للمراجعة الداخلية للحسابات، تشمل ولاية مقدم خدمات المراجعة الداخلية للحسابات التحقيق في حالات المخالفة المزعومة وفقاً لأطر الاتحاد التنظيمية ذات الصلة، وتناول الادعاءات التي يجيها إليه الموظفون المسؤولون، مثل المدير العام، ومدير الموارد البشرية، وموظف الأخلاقيات⁽⁴⁷⁾.

136- تعهيد التحقيقات إلى مقدم خدمات من القطاع الخاص: فيما يتعلق بإجراء التحقيقات، ترسل فاتورة من مقدم الخدمة إلى الاتحاد البريدي العالمي على أساس كل حالة على حدة. وعلاوة على ذلك، فوفقاً للإطار التنظيمي للاتحاد البريدي العالمي، يمكن أيضاً أن يُعهد إلى وحدة تحقيق تابعة

(47) يعهد الاتحاد البريدي العالمي بوظيفة الأخلاقيات إلى مقدم خدمات من القطاع الخاص.

لمؤسسة أخرى من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، مثل مكتب خدمات الرقابة الداخلية، بإجراء التحقيق لتقصي الحقائق. وقد أبلغ الاتحاد البريدي العالمي وحدة التفتيش المشتركة بأن لجنته التأديبية قدرة، بموجب ولاياتها وإجراءاتها، على إجراء التحقيقات. غير أن الاستعراض خلص إلى أن ولاية التحقيق الممنوحة للجنة التأديبية ليست مذكورة صراحة في النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين أو السياسات ذات الصلة الواجبة التطبيق.

137- مزايا وعيوب هذا التمهيد إلى القطاع الخاص: ترى المفتشة بعض الجهات في تعهيد وظائف الرقابة الداخلية إلى مقدم للخدمة من القطاع الخاص باعتبار ذلك بديلاً للمؤسسات ذات الإيرادات السنوية المحدودة والعدد المحدود من الموظفين⁽⁴⁸⁾. غير أنه فيما يتعلق بالتحقيقات، يتمثل التساؤل فيما إذا كان مقدم الخدمة من القطاع الخاص يستوفي الاشتراطات اللازمة للاستقلالية البالغة الأهمية لإجراء التحقيقات أم لا، وما إذا كان بوسعه ضمان الاتساق والمهنية في تناول الادعاءات والتحقيقات بما يتمشى مع معايير منظومة الأمم المتحدة وممارساتها.

138- الشواغل الرئيسية المتعلقة بالاستقلالية: إن أهم معوق حاسم هو، مع ذلك، أن مقدم الخدمة الخارجي لا يتلقى ولا يقيم جميع الشكاوى، ولا يمكنه بدء التحقيقات لاحقاً دون موافقة مسبقاً من الرئيس التنفيذي، بما أن العقد لا ينص على تقديم خدمات أخرى غير تلك المتفق عليها مسبقاً مع المنظمة والمدرجة في الميزانية لسنة معينة. وترى المفتشة أن هذا المثال يوضح جيداً عيوب مثل هذه الترتيبات لإجراء التحقيقات مع مقدم خدمة من القطاع الخاص، ولا يجعله خياراً مجدياً.

139- ولمعالجة هذا الوضع على المدى الأبعد، تقترح المفتشة أن ينهي الاتحاد البريدي العالمي علاقته مع مقدم الخدمة الخارجي في مجال التحقيقات، وأن يعد مذكرة تفاهم مع وظيفة الرقابة أو التحقيق في مؤسسة أخرى من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وينبغي أن تشمل مذكرة التفاهم هذه على حكم يرسى تسلسلاً إدارياً مباشراً لجميع مقدمي الشكاوى إلى وظيفة التحقيق المتعمدة التي ستجري التقييم الأولي للادعاءات والتي لديها سلطة البت فيما إذا كان يتعين فتح تحقيق أم لا⁽⁴⁹⁾. وعادة ما تُبرم مذكرات التفاهم هذه على أساس استرداد التكاليف لعدد معين من الحالات.

واو- إضفاء الطابع المهني على وظيفة التحقيق

140- كفاءات المحققين المهنية باعتبارها عاملاً حاسماً: لقد سبقت إثارة درجة التقدم المحرز في هذا الشأن منذ عام 2000 كمشكلة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2011. واعتُبر أن كفاءة المحققين مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بقدرة المنظمة على إجراء التحقيقات. ولذا، أولي الاعتبار لا لعدد وحدات التحقيق التي أنشئت داخل مكاتب الرقابة الداخلية فحسب، ولكن أيضاً لما إذا كانت هذه الوحدات تستخدم محققين مهنيين أم لا، وعدد مناصب التحقيق التي أنشئت، والمؤهلات الدنيا المشترطة للعمل.

141- عدم إحراز أي تقدم في ست مؤسسات منذ عام 2011: بحث هذا الاستعراض أيضاً التقدم المحرز منذ عام 2011، بينما لم يكن لدى ست⁽⁵⁰⁾ من أصل 21 مؤسسة خضعت للاستعراض

(48) مثل منظمة السياحة العالمية والاتحاد البريدي العالمي، اللذين بلغت إيراداتهما السنوية في عام 2018 نحو 9,25 مليون دولار و8,75 مليون دولار على التوالي، وبلغ مجموع عدد الموظفين فيهما نحو 140 و270 موظفاً على التوالي.

(49) يمكن اتخاذ الترتيبات المعقودة بين الإيكوا ومكتب خدمات الرقابة الداخلية لإجراء التحقيقات والأنشطة ذات الصلة مثلاً يحتذى.

(50) الإيكوا، والاتحاد البريدي العالمي، والاتحاد الدولي للاتصالات، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، والمنظمة البحرية الدولية، ومنظمة السياحة العالمية. ليس لدى الاتحاد البريدي العالمي، ومنظمة السياحة العالمية مكتب للرقابة الداخلية ولا وظيفة تحقيق داخلية.

مناصب لمحققين مهنيين. وكشفت هذه العملية عن عدم إحراز أي تقدم منذ ذلك الحين فيما يتعلق بالمؤسسات الست المعنية، بالرغم من أن المنظمة البحرية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية⁽⁵¹⁾ كانت لديها وظيفة أو ولاية تحقيق لإجراء التحقيقات كجزء من مكاتبها المعنية بالرقابة الداخلية والمراجعة الداخلية للحسابات. غير أن أيًا منها لم تستخدم محققين مهنيين حتى وقت إجراء هذا الاستعراض.

142- **توسيع القدرة المهنية:** في المقابل، فإن أغلبية المؤسسات الأخرى التي شملها الاستعراض أنشأت في مكاتبها المعنية بالرقابة الداخلية وحدات أو أقساماً أو شعباً مكرسة للتحقيق، يعمل بها محققون مهنيون⁽⁵²⁾. وهذه في الغالب مؤسسات تضطلع بأنشطة تنفيذية واسعة النطاق ولديها وجود إقليمي وميداني قوي. وأنشأت مؤسسات أخرى مناصب لمحققين كجزء من مكاتب الرقابة الداخلية⁽⁵³⁾. وأنشأت أيضاً بضع مؤسسات⁽⁵⁴⁾ وحدات أو مناصب تحقيق إضافية في أماكن أخرى غير المقر الرئيسي.

143- **المهارات المختلفة المطلوبة لمراجعي الحسابات والمحققين:** أكد تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2011 حقيقة مفادها أن هناك اختلافات مهمة بين دور التحقيق ودور مراجعة الحسابات، وأن التدريب مختلف على كل منهما. فمجموعة المهارات المطلوبة للمحققين في المنظمات الدولية تُكتسب عادة عن طريق الخبرة في إنفاذ القوانين أو الخبرة القانونية المكتسبة كأن يكون الشخص ممارساً للمحاماة أو الادعاء. وقد أُقر بالحاجة إلى تعيين محققين مؤهلين مهنيًا في وظيفة التحقيق يتولوا الإشراف عليها أو إدارتها. وأُحرز تقدم كبير في تحديد مجموعات المهارات والكفاءات الضرورية للمحققين المهنيين، وإعداد توصيفات مناسبة لوظائفهم، تستخدمها المؤسسات على نطاق واسع. وعلاوة على ذلك، يتلقى موظفو التحقيق تدريباً مهنيًا على أساس مخصص وحسب الاحتياجات لمواصلة صقل مهاراتهم في التحقيق. وأسهمت هذه التدابير في إضفاء الطابع المهني على وظيفة التحقيق. واستناداً إلى التقدم المحرز، توصي المفتشة المؤسسات بأن تواصل ما تبذله من جهود للاستمرار في تعزيز إضفاء الطابع المهني على موظفي التحقيق العاملين فيها، في مجالات من بينها التحقيق في التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسين والتحقيقات الجنائية، وأن تضع في اعتبارها التوجيهات ذات الصلة التي أصدرها منتدى ممثلي دوائر التحقيق للأمم المتحدة والشبكات وهيئات المهنية الأخرى المتعرف بها، مثل جمعية المدققين المعتمدين لعمليات الغش، ومؤتمر المحققين الدوليين.

144- لا يزال هناك نقص شديد في توافر المحققين المهنيين: بناء على ما تقدم، يجب النظر إلى عدم إقدام بعض المؤسسات حتى الآن على توظيف محققين مهنيين باعتباره قصوراً واضحاً يضر بكل من المساءلة والنزاهة.

145- **تقاسم التحقيقات كبديل ممكن لبضع مؤسسات:** كان المفتشان يعتقدان بالفعل وقت تقديم التقرير السابق أن من الصعب تبرير إقامة القدرة على التحقيق في قلة قليلة من المؤسسات. ولذا، اقترح المفتشان استحداث تحقيقات مشتركة أو متقاسمة، أو كبديل عن ذلك تلقي خدمات التحقيق

(51) أبلغت وحدة التفتيش المشتركة بأن المنظمة العالمية للأرصاد الجوية تعترم إنشاء منصب لموظف الرقابة الداخلية من أجل الاضطلاع بالمسؤولية التجريبية عن كل من التحقيقات ومراجعة الحسابات.

(52) الأمانة العامة للأمم المتحدة، والبرنامج الإنمائي، ومفوضية شؤون اللاجئين، واليونيسيف، والأونروا، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الأغذية والزراعة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة العمل الدولية، واليونسكو، واليونيدو، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية.

(53) صندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الصحة العالمية.

(54) الأمانة العامة للأمم المتحدة، ومفوضية شؤون اللاجئين، واليونيسيف.

من مؤسسة أخرى. وتقدّم في الفرع ثالثاً-هـ من هذا التقرير اقتراحات بشأن كيف يمكن لمنظمة السياحة العالمية والاتحاد البريدي العالمي تحسين نظام التحقيقات فيهما. وفيما يتعلق بالاتحاد الدولي للاتصالات، ترحب المفتشة باعترامه إنشاء وظيفة لمحقق مهني، وتقترح دمج جميع الأنشطة المتصلة بالتحقيق داخل مكتب الرقابة الداخلية.

146- وفيما يتعلق بالمؤسستين الأخريين اللتين ليس لديهما محققون مهنيون (وهما المنظمة البحرية الدولية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية)، تقرر المفتشة بالتحديات التي قد تواجهها هاتان المنظمتان في إنشاء مناصب لمحققين مهنيين، بالنظر إلى حجم ميزانيتيهما وعدد موظفيهما⁽⁵⁵⁾.

147- ولذا، توصي المفتشة بأن يكون من حق مكنتي الرقابة الداخلية في المؤسستين المذكورتين أعلاه تعهيد التحقيقات والأنشطة ذات الصلة إلى وظيفة الرقابة أو التحقيق في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى، أو في حالة عدم إمكانية الاتفاق مع مؤسسة أخرى من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، استخدام خدمات شركة تحقيق مهنية على أساس كل حالة على حدة. وفي هذا السياق، تعتبر المفتشة أن التحفظات التي أعرب عنها بعض من جرت معهم المقابلات والتي مفادها أن وظائف الرقابة أو التحقيق التابعة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى لا تفهم ولاية المؤسسات الأخرى وإجراءاتها الداخلية وخصوصياتها الأخرى ليست بتحفظات مقنعة، حيث إن أمثلة جيدة على التعهيد تثبت العكس، مثلما حدث في هيئة الأمم المتحدة للمرأة والإيكاو.

زاي- ولاية التحقيق في وحدة التفتيش المشتركة

148- النظام الأساسي لوحدة التفتيش المشتركة يمنحها ولاية تحقيق على نطاق المنظومة: بما أن وحدة التفتيش المشتركة لا تستطيع، لأسباب بديهية، أن تكون "حكماً وطرفاً" في تقييم التوصيات وتقديمها بشأن أنشطتها في مجال التحقيق، يكتفي هذا الاستعراض ببيان الوضع الراهن لولاية التحقيق في الوحدة، أي قواعدها وترتيباتها الحالية المتعلقة بالتحقيق. ولم يُجرَ بالتالي هذا التحليل لولاية التحقيق الخاصة بالوحدة إلا من أجل احترام نطاق هذا التقرير والامتثال الكامل له، أي شمول النطاق الكامل لترتيبات التحقيق الموجودة داخل منظومة الأمم المتحدة. وفي المقابل امتنعت المفتشة عن إدراج ذراع التحقيقات للوحدة في توصياتها الموجهة للوظيفة.

149- الأحكام القانونية ذات الصلة، والمعايير والمبادئ التوجيهية والإجراءات الواجبة التطبيق: يرد عرض لولاية التحقيق في وحدة التفتيش المشتركة في المادتين 5 و6 من الفصل 3 من النظام الأساسي للوحدة⁽⁵⁶⁾. ووفقاً للمادة 5-1 من هذا النظام الأساسي، يتمتع المفتشون بسلطات التحقيق في جميع المسائل التي لها علاقة بكفاءة الدوائر والاستخدام الرشيد للأموال. والقواعد والإجراءات ذات الصلة التي توجه عملها في مجال التحقيق هي معايير الوحدة ومبادئها التوجيهية (A/51/34، المرفق الأول) لعام 1996، والمبادئ العامة والمبادئ التوجيهية للتحقيقات في وحدة التفتيش المشتركة (A/68/34، المرفق السابع، الصفحات 76-82) لعام 2013.

(55) حتى عام 2018، بلغت الإيرادات السنوية للمنظمة البحرية الدولية 2.77 مليون دولار وكان لديها 410 من العاملين (موظفون وغير موظفين)، وبلغت إيرادات المنظمة العالمية للأرصاد الجوية 6,89 مليون دولار وكان لديها 405 من العاملين (موظفون وغير موظفين).

(56) بالصيغة التي اعتمدها الجمعية العامة في عام 1976.

رابعاً- لا يزال يتعين تعزيز استقلالية وظيفة التحقيق

ألف- الاستقلالية باعتبارها شرطاً حاسماً لا غنى عنه لفعالية الاضطلاع بولاية التحقيق

150- استنتاجات وحدة التفتيش المشتركة السابقة لا تزال مهمة: سبق أن أُثرت استقلالية وظيفة التحقيق كمسألة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة ذوي الصلة لعامي 2000 و2011⁽⁵⁷⁾. والاستقلالية، بالنسبة لوظيفة التحقيق، شرط أساسي لا غنى عنه لفعالية اضطلاعها بولايتها بطريقة محايدة وموضوعية ومهنية، كما هي كذلك بالنسبة لخدمات الرقابة الداخلية ومراجعة الحسابات الأخرى كجزء من خط الدفاع الثالث. وإنما وظيفة التحقيق التي يُرى أنها خالية من التأثيرات الخارجية والتي تعمل باستقلالية، وليس لها من موجه ولا ملزم سوى المقاييس والمعايير المهنية، هي التي تسهم في إكساب الموظفين والعاملين الآخرين والإدارة وأصحاب المصلحة بمن فيهم الدول الأعضاء والشركاء الثقة في هذه الوظيفة.

151- استقلالية الوظيفة مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بوظيفة الرقابة الداخلية: استناداً إلى النتيجة التي مفادها أن وظيفة التحقيق في أغلبية المؤسسات تشكل جزءاً من مكتب الرقابة الداخلية، فإن استقلاليته تنبع من الاستقلالية التي يتمتع بها مكتب الرقابة الداخلية وتعتمد عليها. ولذا، وكما هو مبين في الفصل الثالث أعلاه، لا تكون الاستقلالية مكفولة إذا قامت وظائف ومكاتب أخرى، مثل مكاتب الموارد البشرية أو مكاتب الشؤون القانونية أو أفرقة الموظفين الذين يشاركون في الإدارة، بإجراء التحقيقات. ويشار هنا إلى التوصية 3 المتعلقة بالتصدي لتجزؤ مسؤوليات التحقيق.

152- الصلة الوثيقة بين الاستقلالية وثقة الموظفين: من شأن وجود وظيفة تحقيق مستقلة تستند إلى نظام قوي من الضوابط والموازن أن يعزز أيضاً الثقة في الوظيفة بين الموظفين ككل، مما يشكل، وفقاً لعدة أفراد جرت مقابلات معهم، مسألة مهمة في مؤسسات عديدة، حيث إن هناك تصوراً بأن وظيفة التحقيق، وبصفة عامة مكتب الرقابة، على "علاقة وثيقة للغاية" مع الإدارة. والاستقلالية القوية للوظيفة مهمة للغاية في حالات الادعاءات الموجهة ضد الإدارة العليا أو التنفيذية وما يتصل بها من تحقيقات. وفي هذا الشأن، أثار عدة أفراد جرت معهم مقابلات القلق من أن وظيفة التحقيق تركز بطريقة غير متكافئة على الحالات البسيطة أو الحالات التي يتورط فيها موظفون على رتب منخفضة، بينما يبدو أن هناك بعض المقاومة لتطبيق الصرامة نفسها لدى تناول الادعاءات التي تتعلق بالإدارة العليا أو التنفيذية.

153- استقصاءات الموظفين تشير إلى انعدام للثقة: أشارت استقصاءات مختلفة للموظفين مثل الاستقصاء العالمي للموظفين الذي أجرته الأمانة العامة للأمم المتحدة ودراسات استقصائية عالمية سابقة للموظفين أجرتها وحدة التفتيش المشتركة إلى انعدام للثقة في النظم والوظائف والعمليات الرامية إلى معالجة حالات سوء السلوك وتناولها بفعالية بين نسبة كبيرة من قوة العمل. فعلى سبيل المثال، وكما هو مذكور في استعراض وحدة التفتيش المشتركة لسياسات المبلغين عن المخالفات (JIU/REP/2018/4، الفقرة 230)، أعرب ما يزيد قليلاً على 50 في المائة من المجيبين على الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين عن ثقتهم في العمليات والإجراءات المتبعة في مؤسساتهم لتناول حالات سوء السلوك أو المخالفات بفعالية، وانخفضت هذه النسبة في حالات الانتقام. وفي الموجز التنفيذي

(57) بحثت تقارير أخرى صادرة عن وحدة التفتيش المشتركة (JIU/REP/2006/2) و (JIU/REP/2010/5) بحثت تقارير أخرى صادرة عن وحدة التفتيش المشتركة (JIU/REP/2018/4) و (JIU/REP/2016/8) و (JIU/REP/2010/5/Corr.1)، فيما بحثت، استقلالية وظيفتي الرقابة الداخلية ومراجعة الحسابات.

للاستعراض، ذكرت الوحدة كذلك أنه "كانت الأسباب الرئيسية لعدم الإبلاغ، وسط المحييين على الدراسة الاستقصائية العالمية للموظفين الذين ادعوا أنهم شهدوا سوء سلوك/مخالفات و/أو انتقام، مرتبطة بعدم الثقة في أن النظم والوظائف تعالج القضايا معالجة فعالة".

154- وسلط أيضاً استقصاء التزام الموظفين لعام 2017 الذي أجرته الأمانة العامة للأمم المتحدة الضوء على مجال يتسع للمزيد من الفرص أو التحسينات، ألا وهو أن ثقة موظفي الأمم المتحدة مفقودة في قدرتهم على الإبلاغ عن سوء السلوك دون التعرض للانتقام⁽⁵⁸⁾. ويشير أيضاً استقصاء الموظفين بشأن المضايقة والتمييز والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة الذي أجرته لجنة التنسيق للنقابات والرابطة الدولية لموظفي منظومة الأمم المتحدة في عام 2018 إلى أن أقل من خمس ضحايا سوء السلوك اختاروا أن يرفعوا شكاوى. وكان أكثر سببين تردداً على ألسنة الموظفين انعدام الثقة في النظام والخوف من الانتقام⁽⁵⁹⁾. وفي حين أن التحقيق ليس سوى جزء من النظام الإجمالي لتناول سوء السلوك ومعالجته بفعالية، فإن لانعدام ثقة الموظفين ككل فيه تأثيراً على عمل وظيفة التحقيق وتسيير أعمالها. وتشكل الاستقلالية والتحرر التامين من الانتهاك الخارجي أو التأثيرات غير الضرورية أو التدخلات المتصورة أو تضارب المصالح عناصر رئيسية لتعزيز الثقة في الوظيفة.

155- **التعاريف المطبقة:** لا يوجد تعريف أو صيغة مقبولة من الجميع لاستقلالية وظيفة التحقيق. ويقدم معهد مراجعي الحسابات الداخليين أوثق تعريف مطبق: تُعرف الاستقلالية بأنها "التحرر من الشروط التي تهدد قدرة نشاط المراجعة الداخلية للحسابات أو مدير مراجعة الحسابات على أداء نشاط المراجعة الداخلية للحسابات بأسلوب لا يشوبه التحيز"⁽⁶⁰⁾. "وقد سبق أن أكدت وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها عن وظيفة مراجعة الحسابات في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2010/5)، و (JIU/REP/2010/5/Corr.1)، أن قضية الاستقلالية تزداد حساسية في مجال التحقيق. وتتمثل الممارسة المتبعة في أن وظيفة التحقيق في جميع المؤسسات باستثناء هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، والإيكافو، ومنظمة السياحة العالمية، والاتحاد البريدي العالمي⁽⁶¹⁾، تشكل جزءاً من مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والرقابة، وهكذا فإن الدرجة نفسها من الاستقلالية الموفرة لهذا المكتب ورئيسه موفرة أيضاً بالتبعية لوظيفة التحقيق.

156- **الاستقلالية باعتبارها سمة رئيسية من سمات خط الدفاع الثالث:** لما كان المستوى الرفيع من الاستقلالية التنظيمية يشكل جزءاً من خط الدفاع الثالث، فإنه بالتحديد ما يميز بين وظيفة الرقابة الداخلية، بما فيها التحقيق، وخطي الدفاع الآخرين. ومراجعو الحسابات الداخلية، وكذلك المحققون، لا يصممون الضوابط أو ينفذونها كجزء من مسؤولياتهم العادية، ولا يشاركون في العمليات التي تنفذها مؤسسات كل منهم⁽⁶²⁾.

(58) استقصاء الأمم المتحدة لالتزام الموظفين، نتائج الأمانة العامة للأمم المتحدة، شباط/فبراير 2018، الصفحتان 7 و 23.

(59) إذاعة مكتب الأمم المتحدة في جنيف، 14 كانون الأول/ديسمبر 2018.

(60) معهد مراجعي الحسابات الداخليين، المعايير الدولية المهنية لممارسة التدقيق الداخلي، تشرين الأول/أكتوبر 2016، دخلت حيز النفاذ في كانون الثاني/يناير 2017.

(61) للاطلاع على تفاصيل تتعلق بهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، والإيكافو، ومنظمة السياحة العالمية، والاتحاد البريدي العالمي، انظر الفقرتين 57-58.

(62) Institute of Internal Auditors، و "Leveraging the Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) across the three lines of defense"، July 2015 (معهد مراجعي الحسابات الداخلية، "الاستفادة من لجنة المنظمات الراعية التابعة للجنة تريداوي عبر خطوط الدفاع الثلاثة"، تموز/يوليه 2015).

157- **الاستقلالية النامة كهدف يتطلع إليه:** عند التطبيق العملي، يمكن أن تقتصر الاستقلالية النامة على كونها هدفاً يتطلع إليه، حيث إنه لا يمكن توفير وظيفة تحقيق مستقلة تماماً، من الناحية النظرية، إلا عن طريق إنشاء هيئة تحقيق جديدة تماماً وخارجية، على النحو الموصى به في تقرير عام 2011، أي وحدة تحقيق مدمجة ووحيدة لمنظومة الأمم المتحدة. وبالنظر إلى المقاومة الشديدة التي قوبلت بها التوصية ذات الصلة الواردة في تقرير عام 2011، والأسباب والعقبات المذكورة التي تعارض تنفيذها، فليس من المنتظر إنشاء مثل هذه الوظيفة. وعلاوة على ذلك، فهذه الهيئة الجديدة قد لا تكون مستقلة بنسبة 100 في المائة، ويتوقف ذلك على ولايتها، وترتيبات تمويلها، وتسلسلها الإداري، وتشكيلها. وهكذا، تستند استقلالية وظيفة التحقيق كجزء من مكاتب الرقابة الداخلية، حتى الوقت الراهن، إلى نظام للضوابط والموازن وآليات أخرى تكفل استقلالية وظيفة التحقيق بأقصى قدر ممكن.

158- **المعايير أو المقاييس الإرشادية لتقييم الاستقلالية:** استناداً إلى ما تقدم، بحث الاستعراض عدداً من المعايير لتقييم درجة استقلالية وظيفة التحقيق. وكان الهدف هو تحديد العناصر الحاسمة التي تكفل عدم تقويض وظيفة الرقابة الداخلية وأنشطتها، بما فيها التحقيقات، بسبب التهديدات أو غيرها من الضغوط أو التدخلات غير الضرورية. ومن المفترض إذن أن استقلالية رؤساء مكاتب الرقابة الداخلية هي المعيار الحاسم لاستقلالية وظيفة التحقيق باعتبارها جزءاً من هذه المكاتب. ولذا، فإن المعايير المختارة تتعلق في معظمها برؤساء كل من هذه المكاتب. وبما أنه لا توجد تعريفات مقبولة من الجميع لاستقلالية وظيفة التحقيق أو معايير للقطاع الخاص⁽⁶³⁾ بشأن هذه الاستقلالية، كما لا توجد معايير لتقييمها، فقد أعدت المعايير والمؤشرات التالية استناداً إلى التعريف المذكور أعلاه الذي وضعه معهد مراجعي الحسابات الداخليين والتقارير السابقة لوحدة التفتيش المشتركة والتوجيهات ذات الصلة. وجميعها إرشادية بطبيعتها.

159- **العلاقة بين رئيس الرقابة والهيئة التشريعية باعتبارها مؤشراً أساسياً:** ثمة عنصر مهم في بحث استقلالية مكتب الرقابة الداخلية ووظيفة التحقيق التابعة له، يتمثل في علاقة رئيس مكتب الرقابة الداخلية بالهيئة التشريعية وتفاعله معها. ومن العناصر الأساسية الأخرى الإجراءات المتبعة لتعيين رئيس مكتب الرقابة الداخلية وفصله من العمل، ودرجة استقلاليته في فتح التحقيقات، والضمانات الأخرى إزاء التدخل غير الضروري كما هو مبين أدناه.

160- **معايير الاستعراض المستخدمة:** استناداً إلى الاعتبارات المذكورة أعلاه، درست المفتشة درجة استقلالية الوظيفة ببحث ما يلي بحثاً نقدياً:

- (أ) هل يخضع تعيين رئيس مكتب الرقابة الداخلية أو فصله أو عزله للتشاور مع الهيئة التشريعية أو موافقتها؟
- (ب) هل تخضع مدة شغل منصب رئيس مكتب الرقابة الداخلية لمدة محددة، وهل توجد قيود على إعادة التعيين بعد انقضاء فترة الولاية؟
- (ج) هل يُقدم تقرير سنوي عن الأنشطة إلى الهيئة التشريعية؟
- (د) هل يُدلى ببيان بالاستقلالية في التقرير السنوي عن الأنشطة؟
- (هـ) هل يوجد وصول غير مقيد إلى الهيئة التشريعية؟
- (و) هل توجد صلاحية لفتح التحقيق دون موافقة مسبقة من الرئيس التنفيذي؟

(63) باستثناء تلك التي وضعها معهد مراجعي الحسابات الداخليين التي لا تنطبق إلا على وظيفة المراجعة الداخلية للحسابات.

161- دور لجان مراجعة الحسابات والرقابة: بُحِث أيضاً دورها فيما يتصل باستقلالية ووظيفة التحقيق⁽⁶⁴⁾، شريطة استيفاء هذه اللجان لمعايير الاستقلالية ذاتها. وبالرغم من أن مشاركة لجان مراجعة الحسابات والرقابة أقل أهمية من المشاركة النشطة للهيئات التشريعية، فإن المفتشة تعتبر من الممارسات الجيدة أن تُشرك أيضاً هذه اللجان في عمليات التعيين والفصل من العمل باعتبارها هيئات خبراء، ولا سيما اللجان التي تشكل هيئات فرعية للهيئات التشريعية للمؤسسات، وتلك التي تضطلع بدور رسمي لدى الهيئة التشريعية.

162- ولذا، تبحث المفتشة أيضاً في هذا الاستعراض ما يلي:

(أ) هل يخضع تعيين رئيس مكتب الرقابة الداخلية أو فصله أو عزله للتشاور مع لجنة مراجعة الحسابات أو لموافقتها؟

(ب) هل يقدم رئيس مكتب الرقابة الداخلية تقريراً سنوياً عن الأنشطة إلى هذه اللجنة؟

(ج) هل يوجد وصول غير مقيد من جانبه إلى هذه اللجنة؟

163- وأخيراً، وفي ضوء تضارب المصالح المحتمل، تبحث المفتشة كيفية تناول الادعاءات الموجهة ضد رؤساء مكاتب الرقابة الداخلية والعاملين فيها، وضد الرؤساء التنفيذيين لكل مؤسسة.

باء- تقييم درجة استقلالية ووظيفة التحقيق في مقابل 14 مؤشراً

164- يقدم ما يلي تقييماً في مقابل عناصر الاستقلالية أو مؤشرات المذكورة أعلاه. وتقدم المرفقات من الرابع إلى السادس، الجزئين الأول والثاني، المزيد من التفاصيل عن كل مؤسسة.

1- هل يخضع تعيين رئيس مكتب الرقابة الداخلية أو فصله أو عزله للتشاور مع الهيئة التشريعية أو لموافقتها؟

165- الممارسة الجيدة تتطلب دوراً للهيئات التشريعية: كقاعدة عامة، قد لا تُشرك الهيئات التشريعية في القرارات المتعلقة بالتوظيف. غير أنه فيما يتعلق بوظيفة رئيس مكتب الرقابة الداخلية، التي تكون الاستقلالية حاسمة فيها كجزء من خط الدفاع الثالث، ترى المفتشة أنه ينبغي أن يكون هناك دور للهيئات التشريعية. ويُفضل اشتراط موافقتها على تعيين المتقدم(ة) للوظيفة وفصله أو عزله، حيث إنها تسهم في ضمان حدوث التعيين أو الفصل في إطار نظام الضوابط والموازن، ومن ثم الحد من التأثير غير الضروري، بما في ذلك تأثير الرئيس التنفيذي. وجرى أيضاً تسليط الضوء على ذلك في تقرير واحد التفتيش المشتركة السابقين بشأن ثغرات الرقابة (JIU/REP/2006/2)، وبشأن وظيفة مراجعة الحسابات (JIU/REP/2016/8). للاطلاع على التفاصيل، انظر المرفق السادس، الجزء الأول.

166- في بعض المؤسسات، واستناداً إلى ميثاق الرقابة والسياسات الأخرى، تخضع هذه التعيينات للتشاور مع الهيئات التشريعية أو لموافقتها: في حين أن تعيين وكيل الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية في الأمانة العامة للأمم المتحدة يتطلب التشاور مع الجمعية العامة وموافقتها، فلا يوجد

(64) لجان مراجعة الحسابات أو الرقابة في البرنامج الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونسيف، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والأونروا، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، واليونسكو لا تستوفي معايير الاستقلالية. وللإطلاع على المسائل الأخرى المتصلة بسير أعمال لجان مراجعة الحسابات والرقابة، انظر JIU/REP/2019/6. الوكالة الدولية للطاقة الذرية، والمنظمة البحرية الدولية، ومنظمة السياحة العالمية، والاتحاد البريدي العالمي، ومركز التجارة الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز ليست لديها لجان رقابية.

لأي من الهيئات التشريعية لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها دور تؤوله في هذا الشأن. وليست موافقة الهيئة التشريعية مطلوبة لتعيين المفتش العام إلا في برنامج الأغذية العالمي.

167- والصورة مختلفة عند النظر إلى الوكالات المتخصصة. فثمان من أصل 13 وكالة متخصصة (منظمة الأغذية والزراعة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، والإيكوا، ومنظمة العمل الدولية، واليونسكو، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية) تنص على إشراك الهيئة التشريعية، وإن كان اشتراط موافقتها مقتصرًا على منظمة الأغذية والزراعة، والإيكوا، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، بينما يتعين استشارة الهيئات التشريعية بشأن هذه المسألة في بقية المؤسسات.

168- دور الهيئات التشريعية في فصل رؤساء الرقابة الداخلية عن العمل: فيما يتعلق بفصل رئيس مكتب الرقابة الداخلية أو عزله، يكون إشراك الهيئات التشريعية ممثلاً لعملية التعيين المبنية من قبل. والاستثناء الوحيد موجود في مفوضية شؤون اللاجئين، حيث يجب استشارة الهيئة التشريعية قبل فصل رئيس مكتب الرقابة الداخلية أو عزله، ولا ينطبق ذلك على تعيينه، وفي الوكالة الدولية للطاقة الذرية، حيث لا يوجد حكم بالتشاور مع الهيئة التشريعية بشأن فصل رئيس مكتب الرقابة الداخلية أو عزله، بخلاف ما يحدث في عملية تعيينه.

2- هل يخضع تعيين رئيس مكتب الرقابة الداخلية أو فصله أو عزله للتشاور مع لجنة مراجعة الحسابات والرقابة أو لموافقتها؟

169- تباينات واسعة في دور لجان مراجعة الحسابات والرقابة: في عملية تعيين رئيس مكتب الرقابة الداخلية وفصله أو عزله، يتباين دور لجنة مراجعة الحسابات والرقابة في المؤسسات التي لديها تلك اللجان⁽⁶⁵⁾. ففي الأمانة العامة للأمم المتحدة، لا يخضع تعيين رئيس مكتب الرقابة الداخلية (وكيل الأمين العام، مكتب خدمات الرقابة الداخلية) وفصله أو عزله للتشاور مع اللجنة الاستشارية المستقلة للمراجعة أو لموافقتها. وتسدي جميع لجان مراجعة الحسابات والرقابة التابعة لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها، باستثناء مفوضية شؤون اللاجئين، المشورة إلى الرؤساء التنفيذيين بشأن تعيين رؤساء الرقابة الداخلية وفصلهم أو عزلهم، وفقاً لاختصاصاتها. وفي حين أن لجنتي مراجعة الحسابات والرقابة في مفوضية شؤون اللاجئين وبرنامج الأغذية العالمي تتمتعان بدرجة من الاستقلالية أعلى من لجان الصناديق والبرامج الأخرى، بالنظر إلى دورها الاستشاري إزاء الهيئة التشريعية لكل منهما، ينبغي الإشارة إلى أن اللجنة في مفوضية شؤون اللاجئين لا تشارك في تعيين المفتش العام أو فصله أو عزله.

170- تقدم الوكالات المتخصصة صورة متعددة الأوجه: فيما يتعلق بالوكالات المتخصصة، توجد اختلافات كبيرة في درجة استقلالية ومشاركة لجانها المعنية بالمراجعة الداخلية للحسابات والرقابة في عملية تعيين رئيس مكتب الرقابة الداخلية وفصله أو عزله. ففي الاتحاد الدولي للاتصالات، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، لا تشارك لجان كل منها في عملية تعيين رؤساء الرقابة الداخلية وفصلهم أو عزلهم، بينما تُستشار في هذا الشأن لجان الرقابة في منظمة الأغذية والزراعة، ومنظمة العمل الدولية، واليونيدو. أما لجنة الإشراف في اليونسكو، فتقدم، بالاستناد إلى اختصاصاتها، المشورة بشأن تعيين رئيس مكتب الإشراف الداخلي وفصله أو عزله، وبناء على طلب المدير العام، بشأن تقييم المترشحين لمنصب مدير الإشراف الداخلي، بما في ذلك المشاركة في فريق الاختيار. وفي المقابل، فبالنظر إلى الولاية

(65) الوكالة الدولية للطاقة الذرية، والمنظمة البحرية الدولية، ومنظمة السياحة العالمية، والاتحاد البريدي العالمي، ومركز التجارة الدولية، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز ليست لديها لجان رقابية.

القوية المسندة إلى لجنة التدقيق والرقابة في المنظمة العالمية للملكية الفكرية، فإن إقرارها مشترط لكل من تعيين رئيس مكتب الإشراف الداخلي وفصله أو عزله (لمزيد من المعلومات، انظر JIU/REP/2019/6).

171- وقد ثبت من خلال المقابلات أن رؤساء اللجان في بعض المؤسسات يشاركون عملياً بمشاركة غير رسمية في عملية تعيين رئيس مكتب الرقابة الداخلية وفصله أو عزله، بالرغم من أن ميثاق مراجعة الحسابات والصكوك الأخرى (أي اختصاصات اللجان الاستشارية المعنية بمراجعة الحسابات أو الرقابة) لا تتضمن أحكاماً تفيد بذلك.

172- فعلى سبيل المثال، استشير رئيس اللجنة المستقلة لمراجعة الحسابات والرقابة في مفوضية شؤون اللاجئين بطريقة غير رسمية في سياق عملية تعيين المفتش العام واختياره. وفي المنظمة العالمية للأرصاء الجوية، استشير رئيس لجنة مراجعة الحسابات عند إعداد القائمة القصيرة للمرشحين، وشارك في الفريق الذي أجرى المقابلات مع المرشحين لشغل هذا المنصب.

3- هل تخضع مدة شغل منصب رئيس مكتب الرقابة الداخلية لمدة محددة ولقيود على إعادة التعيين بعد انقضاء فترة الولاية؟

173- فرض الحدود القصوى على مدة شغل الوظيفة يترسخ في منظومة الأمم المتحدة: من الوسائل الأخرى لضمان استقلالية رئيس مكتب الرقابة الداخلية، وهو شرط يستند إلى الممارسة الجيدة، تحديد فترة ثابتة لشغل المنصب أو ولاية ثابتة. وعادة ما يكون فرض الحدود القصوى على المناصب التي تتطلب درجة من الاستقلالية مقترناً بقيود بعد انتهاء الخدمة، مثل الاستبعاد من إعادة التعيين في وظائف أخرى في المؤسسة نفسها، أو تحديد فترة انتظار. وثمة عنصر مهم يتمثل في قصر الاختيار لهذا المنصب على مرشحين خارجيين فقط، تلافياً لاحتمال تضارب المصالح النابع إما من الوظائف السابقة في المؤسسة الذي يمكنه تقويض استقلالية شاغل المنصب أو موضوعيته، أو من الأمل في بلوغ مناصب أعلى مستوى فيها في المستقبل. وترى المفتشة أنه يتعين النظر في هذه المسائل عند إصلاح عملية الاختيار الحالية، وبخاصة عن طريق اللجنة المستقلة لمراجعة الحسابات والرقابة، إذا ما أُشركت في هذه العملية.

174- عدم إمكانية تجديد فترات الولاية اقترح كررت وحدة التفتيش المشتركة طرحه: سبق أن اقترح تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2006 بشأن ثغرات الرقابة فترة عدم إمكانية تجديد مدتها خمس سنوات لرئيس مكتب الرقابة الداخلية، مع عدم إمكانية التعيين مرة أخرى في المؤسسة نفسها (JIU/REP/2006/2، التوصية 10). وتكررت هذه التوصية في تقارير الوحدة اللاحقة (JIU/REP/2010/5، و JIU/REP/2011/7، و JIU/REP/2016/8، و JIU/REP/2018/4).

175- أُحرز تقدم جيد بشأن الحدود القصوى على مدة شغل الوظيفة: منذ صدور التقرير عن ثغرات الرقابة، والعديد من المؤسسات ينفذ هذه التوصية. وفرضت اثنتا عشرة مؤسسة شملها الاستعراض (الأمانة العامة للأمم المتحدة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية شؤون اللاجئين، واليونسيف، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة⁽⁶⁶⁾، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الأغذية والزراعة⁽⁶⁷⁾، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، واليونسكو، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية) حدوداً قصوى على مدة شغل الوظيفة تبلغ في معظمها خمس سنوات، وإن كانت خمس منظمات فقط

(66) بدون ولاية لإجراء التحقيقات.

(67) وفقاً لشروط التعيين المنقحة التي أقرتها اللجنة المالية في منظمة الأغذية والزراعة في تشرين الثاني/نوفمبر 2019، يبلغ الحد الأقصى لفترة ولاية المفتش العام للمنظمة سبع سنوات.

(الأمانة العامة للأمم المتحدة، ومفوضية شؤون اللاجئين، والوكالة الدولية للطاقة الذرية⁽⁶⁸⁾)، واليونسكو، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية) قرنت هذه الحدود بفترة ولاية غير قابلة للتجديد. ولم تفرض المؤسسات التالية حدوداً قصوى على رئيس مكتب الرقابة الداخلية: مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والأونروا، والإيكاو⁽⁶⁹⁾، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، واليونيدو، ومنظمة الصحة العالمية. ولم يُدرج في هذه القائمة كل من: الأونكتاد، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وموئل الأمم المتحدة، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، ومركز التجارة الدولية، بما أنها تندرج ضمن الأمانة العامة للأمم المتحدة؛ وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، بما أن منظمة الصحة العالمية تقدم الخدمات إليه؛ ومنظمة السياحة العالمية، والاتحاد البريدي العالمي اللذان لا توجد لديهما وظيفة تحقيق داخلية.

176- **القلة الشديدة للقيود المفروضة بعد انتهاء الخدمة لا تزال تمثل مشكلة:** من حيث القيود المفروضة بعد انتهاء الخدمة على رئيس مكتب الرقابة الداخلية، لا يوجد سوى ثماني مؤسسات (البرنامج الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية شؤون اللاجئين، واليونسيف، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الأغذية والزراعة، واليونسكو، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية) أدرجت رسمياً قيوداً محددة في موثيقها المتعلقة بالرقابة الداخلية أو السياسات ذات الصلة. وفي حين أن السياسات ذات الصلة في الوكالة الدولية للطاقة الذرية لا تفرض قيوداً بعد انتهاء الخدمة على رئيس مكتب الرقابة الداخلية بما، فإن آخر إعلان عن هذا المنصب الشاغر قد نص بوضوح على أن شاغلها لن يكون مؤهلاً لأي وظيفة أخرى في المؤسسة. ويبدو أن بقية المؤسسات التسع (مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والأونروا⁽⁷⁰⁾، والإيكاو، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية⁽⁷¹⁾، والاتحاد الدولي للاتصالات، واليونيدو، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية) لا تفرض أي قيود بعد انتهاء الخدمة، بما أنه لم يُعثر على أي أحكام من هذا القبيل في السياسات ذات الصلة. وفي حين أن الجمعية العامة لم تحدد في قرارها 218/48 ما إذا كانت هناك قيود على التعيين في الوظائف الأخرى بالأمانة العامة للأمم المتحدة أم لا، فيمكن افتراض أن شاغلي منصب وكيل الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية لن ينظر في ترشيحهم لشغل وظائف أخرى في الأمانة العامة للأمم المتحدة.

177- **العيوب المحتملة:** بينما تعزز الحدود القصوى والقيود المفروضة بعد انتهاء الخدمة استقلالية رئيس مكتب الرقابة الداخلية وتضمنها، ومن ثم حياديته وموضوعيته، فإنها تحد أيضاً من خطر تضارب المصالح وتتيح استجلاب شاغلين جدد للوظيفة بصورة دورية، لديهم منظور جديد وخبرة جديدة. وفي الوقت نفسه، قد تكون للحدود القصوى بعض العيوب، وعلى الأخص أن بعض الموظفين المؤهلين تأهيلاً جيداً وذوي الخبرة قد يفضلون اختيار وظائف طويلة الأجل، كما ذُكر في أثناء المقابلات، فيبدو لهم المنصب الذي يفرض مثل هذه القيود أقل جاذبية. وقد يكون قصر أفق هذا المنصب رادعاً للمتريشحين من خارج الأمم المتحدة، في ظل التحدي الإضافي المتمثل في معرفة منظومة الأمم المتحدة وكذلك تعقد مؤسسة ما. كما أن الحدود القصوى تقترن بتكلفة معينة على المؤسسة، بسبب المعدل المنتظم لدوران الموظفين. وعلاوة على ذلك، فكلما قصرت مدة شغل المنصب، ارتفع تركيز شاغلها على البحث عن خيارات وظيفية أخرى في منتصف مدة ولايته، أو ترك الوظيفة قبل انتهاء مدة الولاية.

(68) في ضوء الحد الأقصى لشغل المناصب البالغ سبع سنوات لجميع موظفي الوكالة.

(69) لا يتمتع مكتب الرقابة الداخلية في الإيكاو بولاية إجراء التحقيقات.

(70) عهدت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بجميع الأنشطة المتصلة بالتحقيق إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة.

(71) تتبع المنظمة البحرية الدولية سياسة عامة تقيد التعيين بعد انتهاء الخدمة. غير أنه لا توجد إشارة واضحة إلى فرض قيد على تعيين رئيس الرقابة الداخلية للمؤسسة بعد انتهاء خدمته.

178- **مزايا الحدود القصوى تفوق كثيراً مساوئها:** ترى المفتشة أن مدة ولاية رئيس مكتب الرقابة الداخلية ينبغي أن تكون غير قابلة للتجديد، تمشياً مع تقارير وحدة التفتيش المشتركة السابقة، بما أن مزايا هذه الحدود القصوى، وبخاصة فيما يتصل بالاستقلالية، تفوق أي عيوب. وفي الحالات التي تختار فيها المؤسسات إمكانية التجديد مرة واحدة، تعتبر المفتشة أن من المهم أن يخضع هذا التجديد، وكذلك التعيين الأولي، للتشاور مع الهيئة التشريعية وموافقتها، والتشاور مع اللجنة المستقلة لمراجعة الحسابات والرقابة.

179- **فوائد نظام تناوب رؤساء الرقابة:** سوف يتيح التناوب الدوري على وظيفة رئيس مكتب الرقابة الداخلية استجلاب خبرات وتجارب مهنية جديدة. ولا يمكن للطبيعة المحددة والحساسة للمناصب والأهمية الأصيلة لاستقلاليتها تحقيقاً لفعالية أداء المهام ذات الصلة إلا أن تستفيد من هذا الترتيب. وعلاوة على ذلك، يمكن أن يُتوقع أن تؤدي هذه الأحكام إلى تعزيز الثقة في الموظفين والإدارة وأصحاب المصلحة على حد سواء، والاعتراف بهذه الوظيفة.

4- هل يُقدم تقرير سنوي عن الأنشطة من مكتب الرقابة الداخلية إلى الهيئة التشريعية؟

180- **تقديم التقارير السنوية عن الأنشطة أصبح القاعدة في أرجاء منظومة الأمم المتحدة:** إن ترتيبات الإبلاغ، وبالتحديد تقديم تقرير سنوي عن أنشطة الرقابة الداخلية إلى الهيئة التشريعية، عامل مهم لضمان استقلالية رئيس مكتب الرقابة الداخلية ووظيفة التحقيق. وفي جميع المؤسسات باستثناء المنظمة البحرية الدولية⁽⁷²⁾ يقدم مكتب الرقابة الداخلية تقريراً سنوياً عن الأنشطة إلى الهيئة التشريعية للمنظمة. وتوفر الرقابة الداخلية تفاصيل إضافية عن كيفية تقديم التقارير السنوية عن الأنشطة. فعلى سبيل المثال، في حالة المنظمة العالمية للملكية الفكرية، يقدم رئيس مكتب الرقابة الداخلية تقريره السنوي عن الأنشطة إلى الجمعية العامة للمنظمة عن طريق لجنة البرنامج والميزانية، بينما يُقدم مشروع ذلك التقرير إلى المدير العام واللجنة المستقلة للرقابة ومراجعة الحسابات في المنظمة للإدلاء بتعليقاتها. وترد التفاصيل في الجزء الثاني من المرفق السادس.

181- وفي جميع المؤسسات باستثناء منظمة واحدة (المنظمة البحرية الدولية)، يحضر كذلك رئيس مكتب الرقابة الداخلية بانتظام اجتماعات الهيئة التشريعية لكل مؤسسة لعرض التقرير السنوي عن الأنشطة حتى يكون موجوداً لتلقي أي أسئلة تطرحها الدول الأعضاء.

182- وكما هو مبين في التقارير السابقة لوحدة التفتيش المشتركة، تعتبر المفتشة أن مشاركة رئيس مكتب الرقابة الداخلية في اجتماعات الهيئة التشريعية عند النظر في تقريره السنوي عن الأنشطة تشكل ممارسة جيدة. ويجري في هذا الصدد التأكيد مجدداً على التوصية 1 الواردة في JIU/REP/2016/8.

5- هل التقرير السنوي عن الأنشطة يُقدم أيضاً إلى لجنة مراجعة الحسابات والرقابة؟

183- **يختلف الإبلاغ السنوي من جانب رؤساء الرقابة إلى لجان مراجعة الحسابات والرقابة، ولكنه مكفول في الغالب:** من العوامل الأخرى لتعزيز استقلالية الرقابة الداخلية ووظيفة التحقيق تقديم تقرير سنوي عن الأنشطة إلى لجنة مراجعة الحسابات والرقابة لطرح أي مسائل ذات صلة بالموضوع أو للإفادة عن الاتجاهات للنظر فيها. وتنص موثيق الرقابة لثلاثة من صناديق الأمم المتحدة وبرامجها⁽⁷³⁾

(72) مع ذلك، يُنشر تقرير موجز سنوي على الصفحة الرئيسية لموقع المنظمة البحرية الدولية على الإنترنت.

(73) مع لفت الانتباه إلى أن لجان مراجعة الحسابات والرقابة في هذه المؤسسات لا تستوفي معايير الاستقلالية.

(البرنامج الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، والأونروا) وسبع وكالات متخصصة (منظمة العمل الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، واليونسكو، واليونيدو، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية) على تقديم هذه التقارير بالتحديد.

184- غير أن هناك اختلافات بشأن كيفية تقديم التقارير. ففي صندوق الأمم المتحدة للسكان، تتلقى لجنة الرقابة التقرير السنوي عن الأنشطة لاستعراضه، بينما تتلقى اللجان في بعض المؤسسات الأخرى نسخاً من التقارير السنوية عن الأنشطة المقدمة إلى الرؤساء التنفيذيين أو الهيئات التشريعية، كما في حالة منظمة العمل الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، واليونسكو، واليونيدو، ومنظمة الصحة العالمية. أما عن المنظمة العالمية للملكية الفكرية، فإن لجنة مراجعة الحسابات والرقابة بما محولة سلطة الإدلاء بتعليقات على التقرير السنوي عن الأنشطة، وهذا ترتيب فريد من نوعه في المنظومة. وفي المؤسسات التي لا يُقدم فيها التقرير السنوي عن الأنشطة إلى لجان مراجعة الحسابات والرقابة، يوجد ما ينص على وسائل أخرى للإشراك، كما في منظمة الأغذية والزراعة حيث تتلقى لجنة مراجعة الحسابات تقارير دورية عن نتائج أعمال مكتب الرقابة الداخلية.

6- هل يتضمن التقرير السنوي عن الأنشطة بياناً بالاستقلالية؟

185- أغلبية المؤسسات تنص بالفعل على هذا البيان بالاستقلالية: بات تضمين التقرير السنوي عن أنشطة الرقابة الداخلية بياناً يشير إلى أن المكتب ينفذ أعماله وولايته الرقابية دون تدخل خارجي أو تأثيرات غير ضرورية، أو يفيد عن التدخل أو محاولات التأثير على عمله، ممارسة جيدة وعملاً آخر من عوامل تعزيز استقلالية الرقابة الداخلية ووظيفة التحقيق.

186- وتشير نتائج الاستعراض إلى أن هذا البيان مدرج في التقرير السنوي عن أنشطة كل مؤسسة باستثناء برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، والمنظمة البحرية الدولية، ومنظمة الصحة العالمية⁽⁷⁴⁾. ويجب الإشارة إلى أن تقديم التقرير المحدد عن أنشطة الرقابة السنوية في حالة برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز يحدث عن طريق مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية إلى مجلس تنسيق البرنامج في برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في شكل مرفق بالتقرير المالي للبرنامج. وتود المفتشة أن تؤكد مجدداً الاقتراح الوارد في الاستعراض الأخير من جانب وحدة التفتيش المشتركة لإدارة البرنامج وتنظيمه، والذي يفيد بأن تقارير مراجعة الحسابات والتقارير المتعلقة بأنشطة الرقابة الداخلية المستقلة والأخلاقيات ينبغي أن تكون تقارير قائمة بذاتها، وينبغي تقديمها عن طريق وظائف مستقلة إلى مجلس تنسيق البرنامج مباشرة⁽⁷⁵⁾. وفي حالة المنظمة البحرية الدولية، يُنشر تقرير موجز سنوي على الصفحة الرئيسية لموقع المنظمة على الإنترنت. غير أنه فيما يتعلق بمنظمة الصحة العالمية، يمكن اعتبار عدم وجود بيان بالاستقلالية مسألة مثيرة للقلق، حيث إن رئيس مكتب المراقبة الداخلية يقدم تقريراً موجزاً سنوياً إلى جمعية الصحة العالمية. ولذا، تقترح المفتشة أن تقوم خدمات الرقابة الداخلية التي لم تفعل ذلك بعد بتضمين تقاريرها السنوية عن الأنشطة بياناً كتابياً بالاستقلالية.

(74) بمناسبة تقديم التقرير السنوي عن الرقابة إلى الهيئة التشريعية لمنظمة الصحة العالمية، يجري الإدلاء ببيان شفوي بالاستقلالية.

(75) انظر JIU/REP/2019/7، الذي ورد فيه أيضاً في الفقرة 108 أنه ينبغي أن تقدم التقرير وظيفة مستقلة ومحايدة (مثل رئيس مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية) لتعزيز مصداقية التقرير ومعالجة المسائل والشواغل التي يطرحها مجلس تنسيق البرنامج معالجة مباشرة.

7- هل يتمتع رئيس مكتب الرقابة الداخلية بصلاحيات فتح تحقيق دون موافقة مسبقة من الرئيس التنفيذي؟

187- لوحظت تحسينات كبيرة بوجه عام منذ عام 2011: هذه الصلاحيات حاسمة لاستقلالية وظيفة التحقيق والرقابة الداخلية. فهي تكفل استقلالية الوظيفة وتضمن الموضوعية، بما أن قرار فتح التحقيق يستند بصورة مطلقة إلى التقييم المستقل والمهني للدعوات عن طريق وظيفة الرقابة الداخلية أو التحقيق.

188- وقد أكد استعراض ميثاق الرقابة الداخلية وغيرها من السياسات ذات الصلة أن رئيس مكتب الرقابة الداخلية في جميع المؤسسات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة باستثناء الإيكاو⁽⁷⁶⁾، والاتحاد الدولي للاتصالات، والاتحاد البريدي العالمي⁽⁷⁷⁾، يتمتع بصلاحيات فتح التحقيقات دون الموافقة المسبقة من الرئيس التنفيذي؟ وهذا تحسن كبير مقارنة بما كان عليه الوضع عند صدور تقرير الوحدة لعام 2011.

189- ومن المتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى تعزيز المساءلة وتعزيز استقلالية وظيفة التحقيق.

التوصية 4

ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي لم تفعل ذلك بعد أن تكفل بحلول نهاية عام 2021 حصول رؤساء مكاتب الرقابة الداخلية/وظائف التحقيق على صلاحيات فتح التحقيقات من دون موافقة الرؤساء التنفيذيين.

8- هل يتمتع رئيس مكتب الرقابة الداخلية بالوصول دون قيد أو شرط إلى الهيئة التشريعية؟

190- إن حق رئيس مكتب الرقابة الداخلية في الوصول دون قيد أو شرط إلى الهيئة التشريعية حق مهم، حيث إنه يوفر الحماية مما يحتمل حدوثه من تأثير أو تدخل أو ضغوط غير ضرورية من المؤسسة، وبخاصة من الإدارة التنفيذية.

191- لا تزال هناك أوجه قصور خطيرة: وقف الاستعراض على أوجه قصور كبيرة في المؤسسات التي خضعت للاستعراض. فالوصول غير المقيد من رئيس مكتب الرقابة الداخلية، وفقاً لميثاق الرقابة الداخلية، ليس مذكوراً في كل من مفوضية شؤون اللاجئين، واليونيسيف، والأونروا، بينما هذا الحق منصوص عليه في ميثاق كل من البرنامج الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأغذية العالمي. وفيما يتعلق بكل من الوكالات المتخصصة، أي منظمة الأغذية والزراعة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، واليونسكو، واليونيدو، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، لا يتمتع رؤساء مكاتب الرقابة الداخلية بإمكانية الوصول إلى هيئاتها التشريعية. وينطبق الأمر نفسه على برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، حيث لا يتمتع رئيس مكتب المراقبة الداخلية لمنظمة الصحة العالمية، بوصفه مقدم خدمات مراجعة الحسابات والتحقيق، بإمكانية الوصول المباشر إلى الهيئة التشريعية للبرنامج. أما الاتحاد البريدي العالمي،

(76) لا يتمتع مكتب الرقابة الداخلية بولاية إجراء التحقيقات. يرجى الرجوع إلى الفقرتين 117-118 أعلاه.

(77) تقدم خدمات التحقيق عن طريق شركة تابعة للقطاع الخاص بناء على طلب المؤسسة.

ومنظمة السياحة العالمية، فقد استبعدا من هذه العملية لعدم وجود مكتب للرقابة الداخلية بكل منهما. للاطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر الجزء الثاني من المرفق السادس.

9- هل يتمتع رئيس مكتب الرقابة الداخلية بالوصول دون قيد أو شرط إلى لجنة مراجعة الحسابات والرقابة؟

192- باتت أغلبية المؤسسات تنص الآن على هذا الوصول في موثيقها المتعلقة بالرقابة الداخلية: إن حق رئيس مكتب الرقابة الداخلية في الوصول دون قيد أو شرط إلى لجنة مراجعة الحسابات والرقابة حق مهم، حيث إنه يوفر حماية مما يحتمل حدوثه من تأثير أو تدخل أو ضغوط غير ضرورية من المؤسسة، وبخاصة من الإدارة التنفيذية.

193- وقد حدد الاستعراض تحسينات كبيرة تحققت بشأن أوجه القصور المشار إليها في تقارير وحدة التفتيش المشتركة السابقة ذات الصلة في خلال السنوات العشر الماضية. فمن بين صناديق الأمم المتحدة وبرامجها، فإن رئيس مكتب الرقابة الداخلية في مفوضية شؤون اللاجئين هو الوحيد الذي لا يتمتع بالوصول رسمياً إلى لجنة مراجعة الحسابات والرقابة. ومن بين الوكالات المتخصصة التي لديها مثل هذه اللجان، فإن منظمة الصحة العالمية هي الوحيدة التي لا تنص على هذا الحق. للاطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر الجزء الثاني من المرفق السادس.

10- هل التحقيق مدرج صراحة في اختصاصات لجنة مراجعة الحسابات والرقابة أو اختصاصاتها؟

194- تتمتع أغلبية اللجان بولاية التحقيق، ولكن لا يزال العديد منها لا يتناول المسائل ذات الصلة بانتظام: كما هو مبين أعلاه، توفر لجان مراجعة الحسابات والرقابة آلية مهمة، لا لضمان استقلالية مكتب الرقابة الداخلية فحسب، ولكن أيضاً لتقديم المشورة بشأن المسائل المتصلة بالتحقيق. كما أنها تضطلع بدور مهم في حالات أو سيناريوهات معينة، وبخاصة الادعاءات الموجهة ضد الرئيس التنفيذي للمؤسسة. وجميع المؤسسات التي أنشأت لجاناً لمراجعة الحسابات والرقابة، باستثناء الإيكاو⁽⁷⁸⁾، والاتحاد الدولي للاتصالات، واليونيدو، تدرج التحقيق فعلياً في اختصاصاتها. وعلى الرغم من أن التحقيق ليس مدرجاً صراحة في اختصاصات لجنة الرقابة في مفوضية شؤون اللاجئين، فإن التحقيق مدرج ضمناً في ولايتها المتعلقة بمسائل الرقابة. وينطبق الأمر نفسه على منظمة العمل الدولية، حيث التحقيق مدرج في أحكام الامتثال والنزاهة، وعلى المنظمة العالمية للأرصاد الجوية، حيث ولاية اللجنة المتعلقة بالتحقيق مدرجة ضمناً في المسؤولية عن الكشف عن الغش والامتثال للوائح المؤسسة ومدونة الأخلاقيات الخاصة بها.

11- هل تتضمن اختصاصات لجان مراجعة الحسابات والرقابة استعراض استقلالية وولاية مكتب الرقابة الداخلية/ وظيفة التحقيق؟

195- توفر لجان مراجعة الحسابات والرقابة إسهاماً مهماً في نظام الضوابط والموازن، لا بضمان استقلالية مكتب الرقابة الداخلية فحسب، ولكن أيضاً بتقديم المشورة بشأن المسائل المتصلة بالتحقيق. وينبغي النص على هذه الوظيفة بوضوح في اختصاصات اللجان. وقد أكد الاستعراض أن تلك هي الحال في أغلبية اللجان، باستثناء مفوضية شؤون اللاجئين، والإيكاو، ومنظمة الصحة العالمية.

(78) مع ذلك، فاختصاصات لجنة الرقابة في الإيكاو تتضمن الرقابة على وظيفة الأخلاقيات التي كانت مكلفة حتى حزيران/يونيه 2020 بأداء الأنشطة المتصلة بالتحقيق.

12- هل تستعرض لجنة مراجعة الحسابات والرقابة الاحتياجات من الميزانية وملاك الموظفين لمكتب الرقابة/وظيفة التحقيق؟

196- بحث الاستعراض كذلك ما إذا كانت اختصاصات لجان مراجعة الحسابات والرقابة تتضمن أحكاماً تكفل النظر في احتياجات مكتب الرقابة الداخلية، بما في ذلك وظيفة التحقيق، من الميزانية وملاك الموظفين وتقييمها. فوجود هيئة مستقلة ومهنية تقم هذه الجوانب المهمة للرقابة الداخلية ووظيفة التحقيق يسهم كذلك في نظام الضوابط والموازن وفي تعزيز استقلالية الوظيفة. وهذا ينطبق بالفعل على أغلبية اللجان، باستثناء لجان هيئة الأمم المتحدة للمرأة⁽⁷⁹⁾، واليونيدو⁽⁸⁰⁾، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية⁽⁸¹⁾. وقد حدث تحسن ملحوظ، مقارنة بالوضع في عام 2011، وإن لم يكن يتسنى اعتبار جميع هذه اللجان مستقلة كما هو موضح أعلاه.

13- هل تستعرض لجنة مراجعة الحسابات والرقابة الأداء الإجمالي لمكتب الرقابة الداخلية/وظيفة التحقيق؟

197- بحث الاستعراض كذلك ما إذا كانت اختصاصات لجان مراجعة الحسابات والرقابة تستعرض الأداء الإجمالي لمكتب الرقابة الداخلية، بما في ذلك وظيفة التحقيق. وبشكل وجود هيئة خبراء مستقلة تقم أداء الرقابة الداخلية ووظيفة التحقيق وتبدي تعليقاتها وتسدي المشورة بشأنه إسهاماً مهماً آخر في استقلالية الوظيفة. وتلك هي بالفعل الحال في أغلبية اللجان أيضاً، باستثناء لجنتي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، واليونيدو. وفي حالة اليونيدو، بالرغم من عدم ذكر ذلك في الاختصاصات، فإن لجنة مراجعة الحسابات وتقديم المشورة التابعة لها تعلق، في التطبيق العملي، على الأداء الإجمالي في تقاريرها السنوية.

14- هل تصدر لجنة مراجعة الحسابات والرقابة توصيات رسمية تتعلق بوظيفة التحقيق في تقاريرها السنوية؟

198- بحث الاستعراض، علاوة على ذلك، ما إذا كانت لجان مراجعة الحسابات والرقابة تصدر في تقاريرها السنوية توصيات رسمية تتعلق بوظيفة التحقيق. وتعتبر المفتشة التوصيات أداة مفيدة للإشارة إلى أوجه القصور والمسائل الأخرى التي تحددها اللجنة والتي يتعين تناولها إما عن طريق الإدارة التنفيذية، أو عن طريق الهيئة التشريعية لكل مؤسسة. وقد خلص الاستعراض إلى أن أغلبية اللجان تصدر هذه التوصيات، باستثناء لجان اليونيسيف، وبرنامج الأغذية العالمي، والإيكاو، واليونيدو.

199- الاستنتاجات: كما يتبين من تقييم المعايير المذكورة أعلاه، أحرزت المؤسسات تقدماً في تعزيز استقلالية وظائف التحقيق التابعة لها منذ عام 2011. غير أن الوضع يختلف من مؤسسة إلى أخرى، وهناك عدد من الكيانات لا يستوفي واحداً أو أكثر من معايير الاستقلالية أو مؤشرات المذكورة آنفاً. وللاستقلالية، فيما يتعلق بوظيفة التحقيق، أهمية بالغة لفعالية اضطلاعها بولايتها بطريقة محايدة

(79) ليس هذا مهماً، لأن هيئة الأمم المتحدة للمرأة عهدت بجميع الأنشطة المتصلة بالتحقيق إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة.

(80) كما يحدث في عدة مؤسسات أخرى، تعلق اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات التابعة لليونيدو على احتياجات وظيفة الرقابة الداخلية من الميزانية وملاك الموظفين فيما تقدمه من تقارير إلى الهيئة التشريعية، وإن لم يكن هذا رسمياً جزءاً من اختصاصاتها.

(81) بالرغم من أن اختصاصات اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة في المنظمة العالمية للملكية الفكرية لا تتضمن هذا الحكم، فإن ميثاق شعبة الرقابة الداخلية ينص على أنه ينبغي للجنة أن تقدم المشورة بشأن تخصيص الموارد المالية والبشرية للشعبة.

وموضوعية ومهنية، وهي شرط لا غنى عنه لتحقيق ذلك. وسوف يوفر الامتثال لمؤشرات الاستقلالية المذكورة أعلاه نظاماً للضوابط والموازنين يكفل، بأقصى قدر ممكن، النظر إلى وظيفة التحقيق على أنها خالية من التأثيرات الخارجية والداخلية والتدخل غير الضروري، وأنها تسترشد في المقام الأول بالمعايير والمقاييس المهنية عند اضطلاعها بولايتها. وفي هذا السياق، ينبغي الإشارة إلى أن تقريراً سابقاً لوحدة التفتيش المشتركة بشأن ثغرات الرقابة في منظومة الأمم المتحدة (JIU/REP/2006/2) قد توقع بالفعل إلى حد كبير التوصيتين 5 و6 الواردتين أدناه.

200- ومن المتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصيتين التاليتين إلى تحسين الشفافية والمساءلة وإلى تعزيز نظام الرقابة الداخلية بالاستناد إلى الممارسات الجيدة.

التوصية 5

ينبغي للهيئات التشريعية التابعة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تطلب من المؤسسات التي لم تفعل ذلك بعد أن تُضمّن موائيقها المتعلقة بالرقابة بحلول نهاية عام 2021 أحكاماً تحقق ما يلي:

(أ) تجعل تعيين رؤساء مكاتب الرقابة الداخلية الخاصة بها وفصلهم أو عزلهم خاضعين للتشاور مع الهيئات التشريعية وموافقتها؛

(ب) تضع حدوداً قصوى على مدة ولاية رؤساء مكاتب الرقابة الداخلية، تتراوح بين خمس وسبع سنوات، على أن يُفضل جعل الفترة غير قابلة للتجديد، مع فرض قيد على إعادة تعيينهم داخل المؤسسة نفسها؛

(ج) تتيح وصول رؤساء مكاتب الرقابة الداخلية بما دون قيد أو شرط إلى الهيئات التشريعية، وإلى لجان مراجعة الحسابات والرقابة الخاصة بكل منها.

التوصية 6

ينبغي للهيئات التشريعية التابعة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي لم تفعل ذلك بعد أن تطلب من المؤسسات تحديث اختصاصات لجان كل منها المعنية بمراجعة الحسابات والرقابة بحلول نهاية عام 2021 بحيث تتضمن، حسب الضرورة، أحكاماً ملائمة تحقق ما يلي:

(أ) تستعرض استقلال وولاية مكتب الرقابة الداخلية/ وظيفة التحقيق؛

(ب) تستعرض متطلباتها من الميزانية وملاك الموظفين؛

(ج) تستعرض أداءها العام؛

(د) تصدر التوصيات ذات الصلة.

جيم- استقلالية الوظيفة في مجالي الميزنة والتشغيل لا تزال غير كافية

201- كما هو مذكور من قبل في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2000، يتمثل أحد العناصر الرئيسية لاستقلالية وظيفة التحقيق في مجالي الميزنة والتشغيل في التحديد الواضح للموارد البشرية والمالية اللازمة لمكتب الرقابة الداخلية والتحقيق في ميزانية المؤسسة، مع تفويضه بسلطة إدارة تلك الموارد، رهناً بسياسات المنظمة وإجراءاتها الإجمالية.

202- **توصيات وحدة التفتيش المشتركة السابقة ذات الصلة:** تجاوزت التوصيات الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2011 بشأن وظيفة التحقيق ما هو أكثر من ذلك، حيث ذكرت أنه ينبغي وضع الميزانيات المقترحة لكيانات الرقابة الداخلية عن طريق تلك الكيانات نفسها بالاستناد إلى تقديرها المهني. وينبغي تقديم هذه التقديرات، دون أن يغيرها الرئيس التنفيذي، إلى لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة، مشفوعة بأي تعليقات يديها الرئيس التنفيذي، من أجل استعراضها وإحالتها إلى الهيئة التشريعية المناسبة⁽⁸²⁾. وخلص تقرير عام 2011 كذلك إلى أنه لا يوجد كيان رقابي حر في أن يبت في احتياجاته من الميزانية؛ وتخضع كيانات الرقابة لنفس سياسات الميزنة التي يخضع لها أي كيان آخر داخل الأمانة. ولذا، خلص المؤلفان إلى هذا النقص في الاستقلالية يهدد استقلالية ووظيفة الرقابة الداخلية، بما فيها التحقيق (JIU/REP/2011/7)، الفقرة 25. انظر أيضاً JIU/REP/2006/2، الفقرة 38، و JIU/REP/2016/8، الفقرة (69).

203- ومنذ صدور تقرير الوحدة لعام 2011، أُحرز تقدم في وضع آليات ونظم لتعزيز استقلالية خدمات الرقابة الداخلية، بما فيها استقلالية الميزنة، وضمانها، على النحو المبين أعلاه. وفي حين أن الوضع الأمثل للميزانية المقترحة لكيان الرقابة الداخلية ربما كان أن يعدها كيان الرقابة الداخلية كما أوصي بذلك في تقرير الوحدة لعام 2011 (JIU/REP/2011/7)، الفقرة (26)، فقد لا يكون ذلك متوافقاً مع عمليات الميزنة وسياساتها التي تتبعها المؤسسات. ويشار في هذا الشأن إلى الفصل الخامس أدناه بشأن القدرة على التحقيق وموارده.

204- ومن حيث الاستقلال التشغيلي، تتضمن موائيق الرقابة الداخلية لأغلبية المؤسسات بعض الأحكام التي تمنح رئيس مكتب الرقابة الداخلية سلطة على موارد المكتب البشرية والمالية. ففي حالة برنامج الأغذية العالمي، ينص ميثاق مكتب المفتش العام على أن المفتش العام يتمتع، لضمان الاستقلالية، بمسؤولية إدارية عن الموارد البشرية والمالية للشعبة، وبسلطة الرقابة عليها، في ظل انصياعه لقواعد البرنامج ولوائحه. وتقدم لجنة التدقيق المشورة إلى المدير التنفيذي والمجلس التنفيذي بشأن ملاك موظفي الشعبة ومواردها⁽⁸³⁾. وفي الأمانة العامة للأمم المتحدة، يتمتع وكيل الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية بصلاحيات تعيين الموظفين حتى الفئة د-1. غير أن هذه التعيينات مقصورة على العمل مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية.

205- **مزايا وعيوب إجراءات الاختيار الخاصة لموظفي التحقيق:** أوصى تقرير الوحدة لعام 2011، تمشياً مع الاقتراحات الواردة في تقرير ذي صلة أصدرته الوحدة بشأن وظيفة مراجعة الحسابات (JIU/REP/2016/8) بأنه ينبغي اختبار موظفي التحقيق وفقاً للنظامين الأساسي والإداري للموظفين، على أن يكون ذلك في ظل الاستقلال عن التأثير الإداري والتنظيمي، سعياً لكفالة الإنصاف والشفافية، وزيادة فعالية وظيفة التحقيق واستقلاليتها (انظر JIU/REP/2011/7، التوصية 2). وكان الأساس المنطقي لهذه التوصية هو منع أي تدخل في عملية اختيار الموظفين لوظيفة الرقابة الداخلية من جانب المكاتب الأخرى أو الإدارة، حيث إنه قد لوحظ أن هذا التدخل قد حدث عند اختيار عدد من موظفي مراجعة الحسابات. ومن شأن هذا الحكم أن ينطبق بالمثل على موظفي مكتب الرقابة الداخلية الآخرين، بمن فيهم موظفو التحقيق.

206- **الاستقلالية التنفيذية للرقابة إزاء سلطة الرئيس التنفيذي:** في أثناء الاستعراض، شدد أفراد جرت معهم مقابلات، مع ذلك، على أنه لا ينبغي أن تتداخل الاستقلالية التنفيذية مع السلطة

(82) كانت هذه بالفعل واحدة من التوصيات الرسمية لتقرير الوحدة عن ثغرات الرقابة (JIU/REP/2006/2).

(83) تعميم المدير التنفيذي لبرنامج الأغذية العالمي رقم OED2015/009، الفقرة 34.

المفوضة للرئيس التنفيذي لمؤسسة ما والتزاماته بالإشراف على عمليتي الاختيار والتعيين في جميع مكاتب المنظمة، بما في ذلك مكتب الرقابة الداخلية، وضمان تطبيق جميع السياسات والقواعد واللوائح ذات الصلة باتساق في جميع أنحاء المنظمة.

207- مشاركة الإدارة: في أثناء المقابلات، لم يعرب ممثلو مكاتب الرقابة الداخلية ولجان مراجعة الحسابات والرقابة عن قلق كبير بشأن مشاركة الإدارة في عمليات التعيين أو غيرها من الأنشطة الإدارية لمكاتب الرقابة. ولاحظ الذين جرت معهم مقابلات أنه كان بإمكانهم إثارة أي مسائل، حسب الاقتضاء، مع رؤسائهم التنفيذيين، وعند الضرورة مع اللجان الرقابية المستقلة، وأيضاً مع الهيئات التشريعية متى تُؤخى ذلك.

208- وجود نظام للضوابط والموازن أمر حاسم لاستقلالية الوظيفة: تخضع وظيفة التحقيق، باعتبارها جزءاً من مكاتب الرقابة الداخلية، لقواعد المؤسسة ونظمها الأساسية، ومن ثم تخضع لعمليات الميزانية البرنامجية وسياسات إدارة الموارد البشرية ذات الصلة، مما يمكنه فتح الباب أمام جميع أنواع التدخل. وللمحافظة على استقلاليتها التنفيذية والمتعلقة بالميزانية، ومنع أي تدخل أو انتهاك من جانب الإدارة، تعتبر المفتتشة بالتالي أن من الأهمية بمكان أن يكون لدى المؤسسات نظام الضوابط والموازن المذكور أعلاه، وأن تمثل المؤسسات امتثالاً تاماً للمعايير والمقاييس المشار إليها آنفاً. ويتعين على رؤساء مكاتب الرقابة الداخلية أن يتحملوا المسؤولية الإدارية الكاملة عن الموارد البشرية والمالية للمكاتب وعن الرقابة عليها، بشأن جملة أمور من بينها ما يتعلق بقرارات التعيين، في ظل الانصياع لقواعد المؤسسات ولوائحها.

دال- لا توجد بعد إجراء مرض في الوكالات المتخصصة للتحقيق في الادعاءات الموجهة ضد الرؤساء التنفيذيين

209- مسألة لا تزال بلا حل في وكالات الأمم المتحدة المتخصصة: إن كيفية تناول البلاغات والادعاءات الموجهة ضد الرؤساء التنفيذيين مسألة قائمة منذ فترة طويلة ولا تزال بلا حل، وكانت المرة الأخيرة التي جرى فيها تناولها في تقرير الوحدة لعام 2018 بشأن استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات (JIU/REP/2018/4). وفي سياق استعراض وظيفة التحقيق، أُعيد بحث هذه المسألة، وبخاصة فيما يتصل بالتضارب المحتمل في المصالح الناشئ عن العلاقة بين الرئيس التنفيذي ورئيس وظيفة الرقابة الداخلية أو رئيس وظيفة التحقيق. وبالرغم من أن رؤساء مكاتب الرقابة الداخلية مستقلون من جوانب عديدة، فلا يزالون خاضعون إدارياً لرؤساء المؤسسات التنفيذيين. للاطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر المرفق التاسع.

210- الوضع واضح تماماً في الأمانة العامة للأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها: في المذكرة التي أعدها الأمين العام والتي تضمنت تعليقاته وتعليقات مجلس الرؤساء التنفيذيين على استعراض السياسات والممارسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات (A/73/665/Add.1)، يوجد عرض تفصيلي للإطار التشريعي القائم لتناول الادعاءات الموجهة ضد الرؤساء التنفيذيين للأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها. ولمزيد من التحديد، ذكر الأمين العام أن الإطار القانوني الواجب التطبيق لتناول الادعاءات المتصلة بسوء السلوك أو الانتقام، فيما يتعلق بالرؤساء التنفيذيين لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها، يتألف من النظامين الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة ومن إصدارات الأمم المتحدة الإدارية الأخرى ذات الصلة.

211- الأمين العام يعين جميع رؤساء صناديق الأمم المتحدة وبرامجها⁽⁸⁴⁾ ومن ثم يتمتع بصلاحيات فتح التحقيقات: في المذكرة المشار إليها أعلاه التي أعدها الأمين العام، أوضح كذلك أن الأمين العام يعين الرؤساء التنفيذيين لصناديق الأمم المتحدة وبرامجها باعتبارهم موظفين في الأمم المتحدة، وتشمل شروط تعيينهم الحكم الذي يفيد بأنهم يخضعون للنظام الأساسي والإداري للموظفين وإصدارات الأمم المتحدة الإدارية الأخرى ذات الصلة. وتشمل هذه الإصدارات الأمر الإداري بشأن السلوك غير المرضي والتحقيقات والعملية التأديبية (ST/AI/2017/1)، ونشرة الأمين العام المتعلقة بالحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول (ST/SGB/2017/2). وعملاً بذلك الإطار القانوني، وما دام كيان التحقيق القائم في صندوق الأمم المتحدة أو برنامجها غير قادر على التحقيق مع رئيسه التنفيذي، جاز إجراء التحقيق عن طريق مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو فريق تحقيق أو كيان تحقيق آخر يعينه الأمين العام. والأمين العام هو الذي يتخذ القرار ببدء العملية التأديبية بشأن الرئيس التنفيذي لأي من صناديق الأمم المتحدة أو برامجها.

212- مع ذلك، تكون إجراءات التشغيل الموحدة أو الموائيق الأخرى الواجبة التطبيق متناقضة أحياناً: أظهر بحث الإطار السياسي لإجراء التحقيقات داخل صناديق الأمم المتحدة وبرامجها أن لدى البرنامج الإنمائي، بالإضافة إلى الأحكام المبينة أعلاه، إجراء تشغيل موحد خاص به للتحقيق في ادعاءات سوء السلوك الموجهة ضد الإدارة العليا للبرنامج وموظفي مكتب المراجعة الداخلية للحسابات. وينص إجراء التشغيل الموحد هذا على أن الادعاءات الموجهة ضد الإدارة العليا يتعين إبلاغها إلى مدير مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات في البرنامج الإنمائي أو نائب مديره، اللذين يجريان أيضاً تقييماً أولياً للادعاءات ويتخذان القرار بفتح التحقيق.

213- يجري إسناد هذه التحقيقات إلى مكتب رقابي آخر: علاوة على ما سبق، ينص إجراء التشغيل الموحد على أنه ينبغي أن يجري التحقيق مكتب الرقابة في وكالة أخرى تابعة للأمم المتحدة أو منظمة دولية أخرى يعينها مدير مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، وذلك بعد التشاور مع رئيس اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات والتقييم التابعة للبرنامج الإنمائي. وأما عن الشخص الذي سيقدّم إليه التقرير النهائي والذي سيتخذ القرار بشأن الإجراء الممكن، فإن إجراء التشغيل الموحد ينص على أن يتشاور مدير مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات مع رئيس لجنة مراجعة الحسابات بالبرنامج الإنمائي ومدير مكتب الشؤون القانونية بالبرنامج بشأن أفضل السبل للمضي قدماً.

214- المشاكل المقترنة بإجراء التشغيل الموحد هذا: ترى المفتشة أن إجراء التشغيل الموحد هذا يتضمن عناصر لا تتواءم تماماً مع سياسات الأمم المتحدة وإجراءاتها الواجبة التطبيق. وبالإضافة إلى ذلك، تنطوي بعض الأحكام على احتمال حدوث مجموعة من حالات تضارب المصالح، مثل الحكم القاضي بأن يتولى مدير مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات التابع للبرنامج الإنمائي تقييم الادعاءات الموجهة ضد مدير البرنامج والبت في تناولها. وعلاوة على ذلك، ينبغي الإشارة إلى أن لجنة الرقابة في البرنامج الإنمائي ليست مستقلة بالكامل، إذ ليس لديها تسلسل إداري مباشر ودور استشاري إزاء الهيئة التشريعية. ولذا، تقترح المفتشة على البرنامج الإنمائي أن يعيد النظر في إجراء التشغيل الموحد هذا لجعله متوائماً مع الإطار السياسي الواجب التطبيق للأمانة العامة للأمم المتحدة.

(84) يعين الأمين العام أيضاً رؤساء كيانات الأمانة العامة للأمم المتحدة، مثل مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، الأونكتاد، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وممثل الأمم المتحدة، وكذلك مفوضية شؤون اللاجئين، ومركز التجارة الدولية.

215- **الحالة في برنامج الأغذية العالمي:** من الأمثلة الأخرى ميثاق مكتب المفتش العام في برنامج الأغذية العالمي، الذي جرى تنقيحه مؤخراً والذي استحدثت حكماً يشمل تناول ادعاءات سوء السلوك الموجهة ضد المدير التنفيذي. فيتعين إحالة هذه الادعاءات إلى الأمين العام للأمم المتحدة والمدير العام لمنظمة الأغذية والزراعة، ولا يجب أن يحقق فيها مكتب المفتش العام التابع لبرنامج الأغذية العالمي. غير أن الميثاق المنقح لا يتناول أي جوانب إجرائية أخرى. ولذا، يجب افتراض أن التقييم الأولي للادعاءات والبست في فتح التحقيق، بما في ذلك الخطوات التالية للتحقيق، يتقاسم المسؤولية عنهما الأمين العام للأمم المتحدة والمدير العام لمنظمة الأغذية والزراعة.

216- **الحالة في وكالات الأمم المتحدة المتخصصة أكثر إثارة للمشاكل:** توجد لدى قلة من الوكالات فقط أحكام في هذا الشأن، وهي تختلف من حيث العملية المتبعة والتفاصيل. وقد أرسيت المنظمة البحرية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، واليونيدو مؤخراً بعض الإجراءات الرسمية. وفي حالة المنظمة البحرية الدولية، تتضمن السياسات والإجراءات المتعلقة بمنع الغش وسوء السلوك الخطير والكشف عنهما مجموعة من العناصر المتصلة بتناول الادعاءات الموجهة ضد الرئيس التنفيذي. ويجب تقديم البلاغات إلى خدمات الرقابة الداخلية، التي تجري التقييم الأولي. ثم يتخذ مجلس المنظمة البحرية الدولية القرار بفتح التحقيق الذي تجرته وحدة التفتيش المشتركة أو دائرة التحقيق في مؤسسة أخرى من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. كما أن مجلس المنظمة البحرية الدولية هو الذي يقدم إليه التقرير النهائي، وهو الذي يتخذ القرار بشأن الإجراء الذي يمكن تطبيقه.

217- **مشاكل مع الأحكام الواجبة التطبيق في الاتحاد الدولي للاتصالات:** في حالة الاتحاد الدولي للاتصالات، يتضمن كل من المبادئ التوجيهية المتعلقة بالتحقيق، وسياسة مكافحة الاحتيال والفساد وغيرها من الممارسات المحظورة أحكاماً بشأن تناول الادعاءات الموجهة ضد الرئيس التنفيذي. وتقدم البلاغات إلى مكتب الأخلاقيات، بينما يتولى رئيس اللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة أو رئيس المجلس إجراء التقييم الأولي. ويتخذ رئيس المجلس القرار بشأن فتح التحقيق. غير أن أيًا من المبادئ التوجيهية المتعلقة بالتحقيق أو سياسة مكافحة الغش والفساد والممارسات المحظورة الأخرى لا تشتمل على أحكام إضافية بشأن الكيان الذي سيجري التحقيق أو الشخص الذي سيقدم إليه التقرير النهائي، أو الشخص الذي سيتخذ القرار النهائي بشأن الإجراء اللاحق الممكن، أو ما هي الإجراءات بدقة.

218- **مشاكل مماثلة في اليونيدو:** لا يحدد ميثاق مكتب التقييم والرقابة الداخلية في اليونيدو الذي نُفح مؤخراً الجهة التي يتعين أن تُقدم إليها الادعاءات الموجهة ضد الرئيس التنفيذي، بينما تنص مبادئه التوجيهية على قنوات متعددة. فشعبة الرقابة الداخلية التابعة لمكتب التقييم والرقابة الداخلية تجري التقييم الأولي. وحين يتعلق الأمر بالبست في فتح التحقيق، لا ينص الميثاق إلا على أن في حالة استنتاج سوء سلوك ارتكبه المدير العام، يستشير مكتب التقييم والرقابة الداخلية رئيس المجلس ويبلغ اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات. ولا توجد أحكام محددة بشأن الطرف الذي سيجري التحقيق إذن، أو الشخص الذي ينبغي تقديم التقرير النهائي إليه، أو الشخص الذي سيتخذ القرار النهائي بشأن الإجراء الممكن⁽⁸⁵⁾.

(85) أبلغت وحدة التفتيش المشتركة بأن المدير العام، وفقاً للمادة 11(3) من دستور اليونيدو، "يخضع لتوجيهات عامة أو محددة يصدرها المؤتمر أو المجلس". ولذا، تتمتع الهيئات التشريعية لليونيدو بسلطة اتخاذ الإجراء المناسب في حالة إثبات مكتب التقييم والرقابة الداخلية عن طريق شعبة الرقابة الداخلية ما يفيد عن ارتكاب سوء سلوك اشترك فيه المدير العام. وعلاوة على ذلك، أبلغت الوحدة بأنه سيجري التصدي لهذه المسائل في التنقيح التالي لميثاق مكتب التقييم والرقابة الداخلية.

219- **الحالة في الاتحاد البريدي العالمي:** في الاتحاد البريدي العالمي، يتضمن القرار الذي يحدد شروط خدمة المسؤولين المنتخبين الأحكام الواجبة التطبيق في حالة ارتكاب هؤلاء المسؤولين المنتخبين لسوء سلوك خطير أو انتهاك لدستور الاتحاد ولوائحه العامة. وفي حين أن بعض العناصر تنص على كيفية تناول الادعاءات، فإن القرار لا يحدد الشخص الذي يتعين تقديم البلاغات عن ارتكاب سوء السلوك المزعوم إليه. وينص القرار على أن على رئيس المجلس إجراء التقييم الأولي والبت، بعد استشارة أعضاء المجلس، في فتح التحقيق. وينص القرار كذلك على أن المجلس هو الذي يجري التحقيق، وأنه الجهة التي يجب تقديم التقرير النهائي إليها، والجهة التي تبت في الإجراء الممكن. وعلاوة على ذلك، يجوز للمجلس أن يلغي، بالتصويت بأغلبية ثلثي الأعضاء، عقد المسؤول المنتخب بسبب ارتكابه مخالفة خطيرة.

220- **مشاكل مع اللوائح ذات الصلة في المنظمة العالمية للملكية الفكرية:** في المنظمة العالمية للملكية الفكرية، ترد الإجراءات الرسمية المتعلقة بكيفية تناول الادعاءات الموجهة ضد الرئيس التنفيذي في ميثاق الرقابة الداخلية للمنظمة وسياساتها المتعلقة بالتحقيق. ويجب تقديم البلاغات إلى شعبة الرقابة الداخلية. ويتولى إجراء التقييم الأولي إما مديرها أو دائرة تحقيق خارجية مستقلة بناء على مشورة اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة التابعة للمنظمة. وينطبق الأمر نفسه على مسألة الشخص الذي عليه البت في فتح التحقيق، بينما يتولى إجراء التحقيق كيان خارجي مستقل معني بالتحقيق. ويجب تقديم التقرير النهائي عن التحقيق إلى رئيسي الجمعية العامة ولجنة التنسيق، مع إرسال نسخ إلى اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة، ومراجع الحسابات الخارجي، ومدير شعبة الرقابة الداخلية. ولا توجد أحكام إضافية تشمل المسؤوليات والعمليات التي يتعين على الهيئة التشريعية اتباعها للتوصل إلى استنتاجات بشأن تقرير التحقيق أو اتخاذ القرار بشأن الإجراء اللاحق.

221- **الحالة في المنظمة العالمية للأرصاد الجوية:** بينما لا توجد إجراءات رسمية في المنظمة العالمية للأرصاد الجوية، ينص قرار مؤتمر المنظمة الذي يتضمن الأحكام ذات الصلة بعقد الأمين العام على أن يجري رئيس مؤتمر المنظمة تقييماً أولياً للادعاءات، ويتخذ أيضاً القرار بفتح التحقيق. والمجلس التنفيذي هو إذن الذي يجري التحقيق، ويتلقى التقرير النهائي، ويبت في الإجراء اللاحق.

222- **حالة أقل من أن تكون مرضية بوجه عام:** على الرغم من أن لدى بعض المؤسسات بالفعل عناصر معينة لاتخاذ إجراءات بشأن تناول الادعاءات الموجهة ضد رئيسها التنفيذي، فقد أظهر الاستعراض بوضوح أن هذه المسألة تحتاج إلى اهتمام إضافي وإعداد سياسات وإجراءات أكثر اتساما بالطابع الرسمي والشمولي لتغطية العملية برمتها.

223- **اقتراحات علاجية مناسبة تطرحها وحدة التفتيش المشتركة:** ترى المفتشة أن إدراج إشارة في عقود عمل الرؤساء التنفيذيين الذين لا يعينهم الأمين العام للأمم المتحدة أو في خطابات تعيينهم تتعلق بتطبيق النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين ذوي الصلة بكل منهم والسياسات الأخرى التي تشمل سوء السلوك ربما يشكل أمراً مفيداً لتوضيح بعض جوانب هذه المسألة. ومن شأن ذلك أن يمنح الرؤساء التنفيذيين ذات الحقوق والالتزامات الممنوحة لأي من موظفيهم. غير أن المسائل المتمثلة في الشخص الذي تُبلغ إليه الادعاءات، والشخص الذي ينبغي أن يقيم الادعاءات، والشخص الذي يُجرى التحقيق ويتخذ القرار بشأن الإجراء اللاحق لا تزال يتعين تغطيتها بسياسة منفصلة.

224- **أكثر مشورة مفيدة من منتدى ممثلي دوائر التحقيق للأمم المتحدة من أجل منظومة الأمم المتحدة برمتها:** تود المفتشة أن تسلط الضوء على أهمية مشروع وثيقة لأغراض العمل أعده ممثلو دوائر التحقيق للأمم المتحدة، يقدم مشورة مفيدة بشأن التحقيق في شكاوى سوء السلوك الذي يرتكبه الرؤساء التنفيذيون. وتوافق المفتشة على توصية منتدى ممثلي دوائر التحقيق للأمم المتحدة

بأنه ينبغي لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، عند إعداد الأساليب المناسبة للتحقيق في الادعاءات المقدمة ضد رئيس تنفيذي ما، وعند اعتمادها، أن تعتمد سياسة متسقة مع الوثائق الأساسية للمؤسسات أو دساتيرها تحقق ما يلي:

- تنص على هيئة تحقيق خارجية تتولى إجراء التحقيق وتؤكد أن معايير التحقيق الواجبة التطبيق سوف تطبق في هذه العملية؛
- تحدد المسؤوليات المعنية لتلقي البلاغات وإجراء الاستعراض الأولي للادعاءات، وتحدد هيئة أو هيئات الرقابة الداخلية (تبعاً لطبيعة الادعاء) التي ستكلف بهذه المسؤوليات؛
- تحدد الإجراء الذي يجب أن يتبعه رئيس هيئة الرقابة الداخلية المكلفة والمعايير التي يجب أن يستخدمها عند البت فيما إذا كانت الادعاءات ستحال إلى هيئة التحقيق الخارجية أم لا، وكيفية الإبلاغ عن ذلك؛
- تحدد الإجراء الذي يجب أن تتبعه هيئة التحقيق الخارجية في التحقيق والإبلاغ عن النتائج؛
- تؤكد مسؤوليات الهيئة التشريعية أو الهيئة المعنية الأخرى أو الشخص المعين الآخر والإجراء الذي عليه اتباعه عند التوصل إلى استنتاجات بشأن تقرير هيئة التحقيق الخارجية؛
- تهيئ القدر الكافي من أشكال الحماية والسرية للمبلغين عن المخالفات، التي تنظم هذه العملية.

225- مشورة مفيدة أخرى من ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة بشأن مواءمة سياسات التحقيق المتصلة بسوء السلوك الذي يرتكبه الرؤساء التنفيذيون: أعد ممثلو دوائر التحقيق بالأمم المتحدة في مشروعهم توجيهات إضافية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة عن طريق تحديد العناصر التي ينبغي أن تكون موجودة في سياسات التحقيق المتصلة بسوء السلوك الذي يرتكبه الرؤساء التنفيذيون والمسائل التي يتعين النظر فيها فيما يتصل بتلك العناصر. وتؤكد التوجيهات، فيما تؤكد، أنه عند إحالة التحقيقات مع الرؤساء التنفيذيين إلى وظيفة تحقيق خارجة عن المؤسسة، ينبغي أن تكون هذه الوظيفة خالية من أي تضارب مصالح محتمل وأن تكون لديها كذلك الوسائل والخبرة الضروريتين لتقديم استجابة سريعة وسرية وفعالة. وتؤكد أيضاً أن الحماية القائمة للموظفين من الادعاءات الموجهة بسوء نية ينبغي أن تمتد صراحة لتشمل الرئيس التنفيذي. وفيما يتعلق بمشاركة لجان الرقابة ومراجعة الحسابات، تشدد التوجيهات على أنه يجوز منح اللجان دوراً عندما يكون أمامها تسلسل تعيين وتسلسل إداري مستقل عن الرئيس التنفيذي.

226- دور الهيئات التشريعية: من المسائل المهمة الأخرى التي يتعين تغطيتها في هذه السياسة أن تتولى الهيئات التشريعية استعراض توصيات تقرير التحقيق بشأن سوء السلوك الذي ارتكبه الرئيس التنفيذي وتنفيذ هذه التوصيات، وأهمية إدراج أحكام واضحة بشأن كيفية قيام الهيئات التشريعية بالنظر في تقرير التحقيق وماهية العوامل التي ينبغي أن تسترشد بها عند اتخاذ قرارها النهائي، بما في ذلك الحاجة إلى تأكيد متطلبات سرية الإجراء.

227- ومن المتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى تعزيز المساءلة والنزاهة في منظومة الأمم المتحدة.

التوصية 7

ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي لم تفعل ذلك بعد أن تعد وتعتمد إجراءات رسمية ملائمة للتحقيق في شكاوى سوء السلوك الذي يرتكبه الرؤساء التنفيذيون، وأن تعتمد السياسات الملائمة بحلول نهاية عام 2021.

هاء- تناول الادعاءات الموجهة ضد رؤساء مكاتب الرقابة الداخلية والعاملين فيها

228- أحرز بعض التقدم، وإن كان غير متكافئ، في السياسات والإجراءات ذات الصلة منذ عام 2011: أثير تناول هذه الادعاءات كمسألة في تقرير الوحدة عن التحقيق لعام 2011 والتقارير ذات الصلة، نظراً لاستقلالية مكتب الرقابة الداخلية من جهة، وحالات تضارب المصالح المحتمل نشوؤها عن تقييم ادعاءات سوء السلوك الموجهة ضد رؤساء مكاتب الرقابة الداخلية والعاملين فيها واحتمال التحقيق فيها من الجهة الأخرى.

229- السياسات ذات الصلة تتضمن ثغرات وتحتاج إلى تحديث: بحث الاستعراض ما إذا كانت لدى المؤسسات سياسات وإجراءات محددة بشأن كيفية معالجة هذا الوضع بعينه. وخلص إلى أن الوضع قد تحسن، وإن كانت لا تزال هناك ثغرات كثيرة إما بسبب غياب هذه السياسات أو بسبب عدم اكتمال السياسات الموضوعية. للاطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر المرفق العاشر.

230- واستند البحث إلى الأسئلة التالية:

- (أ) هل توجد بالفعل إجراءات رسمية، أو هل توجد سياسات وإجراءات أخرى يتعين وضعها في الحساب؟
- (ب) إلى من يتعين تقديم البلاغات عن سوء السلوك المزعوم؟
- (ج) من الذي سيجري التقييم الأولي في هذه الادعاءات؟
- (د) من الذي سيتخذ القرار بشأن فتح التحقيق؟
- (هـ) من الذي سيتولى إجراء هذا التحقيق؟
- (و) إلى من سيقدم التقرير النهائي عن التحقيق؟

231- نتيجة تحليل الوحدة تكشف عن وضع غير متكافئ عبر الوكالات: في حين أن لدى البرنامج الإنمائي، ومفوضية شؤون اللاجئين، ومنظمة الأغذية والزراعة، ومنظمة العمل الدولية، واليونسكو، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية بالفعل إجراءات رسمية مفصلة بل وتميّز في معظم الحالات تمييزاً واضحاً بين تناول الادعاءات الموجهة ضد رئيس مكتب الرقابة الداخلية والادعاءات الموجهة ضد موظفيه أو العاملين فيه، فإن مؤسسات أخرى مثل صندوق الأمم المتحدة للسكان، ويقدر أقل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والمنظمة البحرية الدولية، واليونيدو، ومنظمة الصحة العالمية ليست لديها سوى أحكام أساسية ترد في موثيق مراجعة الحسابات الخاصة بها أو في وثائق سياساتية أخرى تنص على تناول هذه الادعاءات.

232- وفي الأمانة العامة للأمم المتحدة، توجد توجيهات محدودة بشأن توجيه الادعاءات ضد موظفي مكتب خدمات الرقابة الداخلية. ففي حالة توجيه ادعاءات ضد موظفي مكتب خدمات الرقابة الداخلية، بما فيه رئيس شعبة التحقيق، يتولى وكيل الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية معالجة هذه الادعاءات وتناولها، بينما تجوز إحالة التحقيقات إلى محقق خارجي. وينص الأمر الإداري المتعلق

بالسلوك غير المرضي والتحقيقات والعملية التأديبية (ST/AI/2017/1) على بعض التوجيهات، فيشير في الفقرة 2-1 (أ) إلى أن الموظف المسؤول هو "وكيل الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية بالنسبة لموظفي مكتب خدمات الرقابة الداخلية." وينص كذلك في الفقرة 4-4 على أن "المعلومات عن السلوك غير المرضي المتصل بموظفي مكتب خدمات الرقابة الداخلية ينبغي توجيهها فقط إلى عناية وكيل الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية." ولا توجد إجراءات رسمية في حالة توجيه ادعاءات ضد وكيل الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية. ويتولى معالجة هذه الادعاءات وتناولها الأمين العام الذي يتخذ أيضاً القرار بشأن فتح التحقيق أم لا. ويتولى إجراء التحقيق فريق أو كيان يعينه الأمين العام. ويقدم التقرير النهائي عن التحقيق إلى الأمين العام.

233- وفي المقابل لا يوجد حتى الآن لدى أي من الوكالة الدولية للطاقة الذرية، أو الاتحاد الدولي للاتصالات، أو المنظمة العالمية للأرصاد الجوية أي إجراءات رسمية بشأن كيفية تناول البلاغات عن هذا النوع من سوء السلوك المزعوم. وبخلاف الخطر الذي يمثله عدم وجود هذه الإجراءات الرسمية، فإن ذلك يعبر أيضاً على ما يبدو عن درجة أدنى من استقلالية رؤساء مكاتب الرقابة الداخلية في المؤسسات المعنية.

234- ومن المتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى تعزيز وظيفة التحقيق وتعزيز الشفافية والمساءلة والنزاهة.

التوصية 8

ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي لم تفعل ذلك بعد أن تطلب من المؤسسات أن ترسي بحلول نهاية عام 2021 إجراءات رسمية لتناول ادعاءات سوء السلوك الموجهة ضد رؤساء مكاتب الرقابة الداخلية الخاصة بها وموظفيها، تلافياً لحالات تضارب المصالح.

خامساً- الطلبات والتحديات الجديدة

ألف- القدرة على التحقيق، ومجموع الحالات، والموارد

235- الشواغل المثارة في التقارير السابقة عن الرقابة: أثبتت قدرة وظيفة التحقيق ومدى كفاية الموارد المخصصة لها في تقرير الوحدة لعام 2011 بشأن وظيفة التحقيق (و JIU/REP/2016/4)، و JIU/REP/2016/2 أيضاً) وفي تقارير مختلفة أعدها مجلس مراجعي الحسابات، وهيئات الرقابة في المؤسسات الأخرى ولجانها الاستشارية المعنية بمراجعة الحسابات والرقابة (انظر (A/73/5 (Vol.I)، و A/70/284، و A/69/304). وأثير شغلان في هذا الشأن: الطول الشديد لفترة التحقيقات، وجودتها أو امتثالها لمعايير التحقيق المهنية. وتقتصر هذه التقارير، فيما تقتصر، أنه ينبغي إعادة النظر في الموارد والقدرات المتصلة بالتحقيق وإعادة تقييمها لمعالجة هذين الشغلين.

236- حالات التأخير المفرط في العملية تشكل معوقاً رئيسياً: اعتبر الطول الشديد لفترة التحقيقات، ابتداء من تلقي الادعاء وانتهاء باختتام التحقيق مع إصدار تقرير للتحقيق، معوقاً خطيراً للمساءلة والنزاهة، وسبباً جذرياً لما هو متصور من الإفلات من العقاب وانعدام الثقة في وظيفة التحقيق. ومن العناصر الأخرى التي تفاقم ذلك كمية الوقت الإضافية، والكبيرة عادة، المطلوبة للعمليات التأديبية وعمليات إقامة العدل الداخلية اللاحقة⁽⁸⁶⁾. وللتصور (وهو في الغالب أكثر من مجرد تصور) المتمثل في أن الادعاءات بارتكاب سوء السلوك لا يقابلها إجراءً سريعاً تأثيراً ضاراً على ثقافة النزاهة في المؤسسة، ويُضعف قدرة التحقيقات والإجراءات التأديبية على العمل كرادع في مكافحة سوء السلوك وتعزيز السلوك الأخلاقي.

237- تزايد مجموع الحالات يفوق النمو في الموارد: يضاف إلى ذلك أن التحقيقات يواجهها تزايد في مجموع الحالات منذ صدور تقرير الوحدة لعام 2011. وازداد الوضع سوءاً في السنوات الأخيرة. فكما هو واضح من الإحصاءات المذكورة أدناه، حدثت زيادة كبيرة في عدد الحالات منذ عام 2011، ولا سيما فيما بين عامي 2017 و2019. وفي حين أن القدرة الإجمالية على التحقيق قد ارتفعت أيضاً، فلا تزال وظائف تحقيق عديدة تصارع من أجل إدارة هذا العدد الكبير للغاية من الحالات.

238- الدول الأعضاء هي التي تحدد في النهاية مستوى الموارد المخصصة للتحقيق: تتوقف أيضاً كفاية خدمات الرقابة الداخلية، بما فيها وظيفة التحقيق، وفعاليتها على مدى التزام الدول الأعضاء بتوفير الموارد اللازمة لكيانات الرقابة الداخلية (انظر JIU/REP/2011/7، الفقرة 50). وكما هو مبين في تقرير الوحدة السابق عن ثغرات الرقابة (JIU/REP/2006/2، الفقرة 4) تتحمل الدول الأعضاء المسؤولية النهائية عن الرقابة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بينما تفوض بعض الصلاحيات المتصلة بالرقابة لأمانات المؤسسات، بما فيها وظائف الرقابة الداخلية والتحقيق، وبعضها الآخر لهيئات رقابية خارجية.

239- التوازن بين الضمان المعقول والاعتبارات المتعلقة بالتكاليف: على الدول الأعضاء أن توازن بين احتياجها إلى الضمان وتكاليف هذا الضمان. وكلما ارتفع مستوى الضمان ارتفعت التكلفة

(86) لوحظ أن للزيادات في حالات التحقيق والتحقيقات المدعومة بالأدلة الناتجة عنها تأثيراً أيضاً على العمليات التأديبية اللاحقة، وأنها تمثل تحديات من حيث القدرة على معالجة هذه الحالات في الوقت المناسب، عن طريق مكاتب الشؤون القانونية ووظائف أخرى، كما أكد ذلك، على سبيل المثال، مجلس مراجعي الحسابات في تقاريره (انظر، على سبيل المثال، (A/73/5 (Vol. 1)، و (A/74/5 (Vol. 1)، وتقرير وحدة التفتيش المشتركة السابق JIU/REP/2016/4 المشار إليه في هذا الشأن.

(JIU/REP/2006/2، الفقرة 6). وعمامة ما يُعتبر توفير الضمان المعقول هو الهدف من وظائف الرقابة، مع تحديد انعدام المعقولية بالرجوع إلى تقييم الخطر الذي يُنفذ لكل مؤسسة. وعلى هذا الأساس، بإمكان الدول الأعضاء أن تحدد مستوى الضمانات التي ترغب في الحصول عليها نتيجة لأنشطة ووظائف الرقابة، مما يمكنهم، بدوره، من النهوض بمسؤولياتهم في مجال الرقابة (JIU/REP/2006/2، الفقرة 6). ولذا، فإن الدول الأعضاء تتمتع في النهاية بميزة البت في المستوى الملائم من الموارد لوظيفة الرقابة والتحقق والضمان المعقول، بما يتواءم مع مدى تقبلها للخطر أو لما تعتبره مستوى مقبولاً من الخطر.

1- الزيادات الكبيرة في مجموع حالات التحقيق

240- نطاق أعمال كيانات الأمم المتحدة وتحقيقاتها المشمولة: جمعت وحدة التفتيش المشتركة بيانات عن مجموع حالات التحقيق من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة خلال الفترة من 2013 إلى 2019. وشملت هذه البيانات عدد الشكاوى التي تلقتها وظيفة التحقيق، وعدد حالات التحقيق التي فُتحت خلال فترة الإبلاغ، وعدد الحالات التي لم تُحسم بعد من السنة السابقة، ومجموع عدد حالات التحقيق وعدد الحالات التي أُغلقت.

241- وينبغي الإشارة إلى أن المعلومات التالية تشير فقط إلى التحقيقات التي أجرتها مكاتب الرقابة الداخلية. وهي لا تشمل التحقيقات التي تجريها المكاتب الأخرى، مثل الموارد البشرية، أو الأفرقة المكونة من أشخاص عاديين، أو المكاتب الميدانية، كما هي الحال في عدد من المؤسسات، بما فيها الأمانة العامة للأمم المتحدة⁽⁸⁷⁾، ومنظمة العمل الدولية، والأونروا. وباستثناء الأمانة العامة للأمم المتحدة، لا توجد معلومات قدمتها المؤسسات الأخرى عما ورد إلى هذه المكاتب الأخرى من ادعاءات وما أجرته من تحقيقات. وترى المفتشة أن هذه الثغرة مسألة مثيرة للقلق. فهذا النقص في البيانات يحول دون الحصول على صورة كاملة عن حالة سوء السلوك في المؤسسات المعنية. ولذا، فهو يؤثر تأثيراً سلبياً على الشفافية والنزاهة والمساءلة. ويشار في هذا الشأن إلى التوصية 3 الواردة أعلاه.

2- نقص البيانات القابلة للمقارنة

242- الأساليب المستخدمة لجمع البيانات: طلبت المؤسسات البيانات المتعلقة بمجموع حالات التحقيق وما يتصل بها من معلومات عن طريق الاستبيان المؤسسي لوحدة التفتيش المشتركة، وقورن هذه البيانات والمعلومات بالمعلومات المتاحة في الوثائق ذات الصلة، وبخاصة التقارير السنوية عن أنشطة مكاتب الرقابة الداخلية، والبيانات المالية للمنظمات، وتقارير مراجعي الحسابات الخارجيين، حيثما أمكن. ومع ذلك، ينبغي الإشارة إلى أنه نظراً لاختلاف المنهجيات التي تستخدمها المؤسسات وعدم قيام المؤسسات بتوفير بعض البيانات أو جمعها، يجب النظر في المعلومات التالية مع وضع هذه القيود في الحسبان.

3- ضرورة توحيد المصطلحات ومواءمة المعلومات عن التحقيقات المقدمة في التقارير السنوية عن أنشطة وظائف الرقابة الداخلية

243- اختلاف المنهجيات يثير مشكلة بشأن قابلية البيانات للمقارنة: كشف تحليل إحصاءات الحالات الذي أجرته المؤسسات رداً على الاستبيان المؤسسي الذي أعدته وحدة التفتيش المشتركة،

(87) في الأمانة العامة للأمم المتحدة، على سبيل المثال، ينشر الأمين العام في تقريره عن التدابير التأديبية عدد التحقيقات التي أجرتها المكاتب الأخرى غير مكتب خدمات الرقابة الداخلية. ويعتبر توفير المعلومات عن التدابير التأديبية ممارسة جيدة وينبغي أن تتبعها المؤسسات الأخرى.

واستعراضاً للتقارير السنوية عن أنشطة وظائف الرقابة الداخلية والتحقق أن المنظمات تستخدم مصطلحات مختلفة عند تسجيل إحصاءات الحالات المتصلة بالتحقيق وإيرادها في التقارير السنوية عن الأنشطة.

244- **فروق في الفئات المستخدمة للإبلاغ:** بصفة خاصة، تعتبر بعض المؤسسات "الشكاوى" حالات تحقيق" بصرف النظر عما إذا كانت قد أسفرت، بعد التقييم الأولي، عن تحقيق رسمي أم لا. وهكذا، قدمت هذه المؤسسات (مثل صندوق الأمم المتحدة للسكان، والأونروا، ومنظمة الأغذية والزراعة، ومنظمة العمل الدولية، واليونسكو⁽⁸⁸⁾)، واليونيدو، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية)، رداً على الاستبيان المؤسسي للوحدة، الأرقام نفسها فيما يتعلق بكل من عدد الشكاوى الواردة وحالات التحقيق التي فُتحت خلال سنة معينة. ومع ذلك، فقد قدمت أغلبية هذه المؤسسات في تقاريرها السنوية عن أنشطتها تفاصيل عن كل من عدد الشكاوى ونوعها وأصلها وطبيعتها والعدد الفعلي للتحقيقات التي جرت عقب التقييم الأولي والتي أنجزتها خلال الفترة المشمولة بالتقرير.

245- **تعريف "الشكاوى" (أو "الادعاء") في مقابل "حالة التحقيق":** تميز مؤسسات أخرى، مثل مفوضية شؤون اللاجئين، وبرنامج الأغذية العالمي، والأمانة العامة للأمم المتحدة، تمييزاً واضحاً بين الشكاوى (أو الادعاءات) الواردة وحالات التحقيق (الادعاءات التي أدت إلى تحقيق رسمي). وقد أظهرت الإحصاءات المقدمة رداً على استبيان الوحدة وفي التقارير السنوية عن الأنشطة أن عدد الشكاوى أعلى كثيراً من عدد حالات التحقيق الفعلية عقب التقييم الأولي، ولا غرابة في ذلك. فعلى سبيل المثال، تلقت مفوضية شؤون اللاجئين 1,236 شكوى، بينما فُتح 140 تحقيقاً فقط" كما هو مذكور في تقريرها السنوي عن أنشطتها الذي يشمل الفترة من 1 تموز/يوليه 2018 إلى 30 حزيران/يونيه 2019⁽⁸⁹⁾. وتقدم أيضاً التقارير السنوية عن الأنشطة التي أصدرتها هذه المؤسسات تفاصيل عن عدد الشكاوى الواردة وأنواعها، وكذلك عن حالات التحقيق الفعلية، بما في ذلك عرض عام لنتائج ما قامت به من أعمال التحقيق.

246- **اختلاف المواعيد الدورية لتقديم التقارير السنوية يعقد كذلك القابلية للمقارنة:** لوحظ أيضاً اختلاف المواعيد الدورية لتقديم التقارير السنوية عن أنشطة وظائف الرقابة الداخلية والتحقق، ما يجعل المقارنة بين الحالات مسألة عسيرة. وفي حين أن أغلبية المؤسسات تتبع السنة التقويمية، فإن لدى بعض الكيانات، مثل مفوضية شؤون اللاجئين والمنظمة العالمية للملكية الفكرية⁽⁹⁰⁾، دورات إبلاغ أخرى (من تموز/يوليه إلى حزيران/يونيه من العام التالي مثلاً).

247- **اختلاف مخططات التصنيف:** بالإضافة إلى ما سبق، تصنف المؤسسات ما لديها من حالات بطرائق مختلفة. وفي غياب منهجية موحدة داخل منظومة الأمم المتحدة، أبلغت المؤسسات عما يتراوح بين 3 أنواع مختلفة من الحالات، كحد أدنى، و27 حالة مختلفة كحد أقصى. ويجب الاعتراف بأن اختلاف فئات سوء السلوك المستخدمة يعبر عن القواعد واللوائح في كل مؤسسة.

248- **ضرورة توفير معلومات دورية عن نطاق أوسع من المعلومات المتصلة بالتحقيق:** ترى المفتشة أن توفير المعلومات والتفاصيل الإضافية عن عدد الشكاوى وأنواعها، بالإضافة إلى حالات التحقيق، يشكل ممارسة جيدة، حيث إنه يحسن الشفافية للإدارة والموظفين ككل وأصحاب المصلحة

(88) أبلغت وحدة التفتيش المشتركة بأن اليونسكو سوف تميز في تقريرها السنوي بشأن الرقابة لعام 2019 بين الادعاءات الواردة والتقييمات الأولية والتحقيقات الرسمية.

(89) انظر A/AC.96/1193، الفقرات 26-28. ولوحظ في التقرير أن التحقيقات التي فُتحت أو أُغلقت أو أُنجزت خلال الفترة المشمولة بالتقرير قد تتعلق بشكاوى وردت قبل فترة الإبلاغ الراهنة.

(90) غيرت الفترة المشمولة بالتقرير في أيلول/سبتمبر 2019 لتصبح سنة تقويمية.

الخارجيين بشأن الحالة الداخلية للمؤسسة وثقافتها التنظيمية، ويتيح التعرف على المسائل مع التقيد بالمعايير الأخلاقية. وهكذا، يشكل توفير المعلومات عن عدد الشكاوى والتحقيقات وأنواعها وطبيعتها وكذلك الاتجاهات والأنماط ذات الصلة على مدار الزمن عناصر لا غنى عنها لشفافية الإبلاغ. أما المعلومات التي تساوي بين الادعاءات وحالات التحقيق، فلا تقدم الصورة الكاملة.

249- **توحيد المصطلحات شرط مسبق أساسي لقابلية المقارنة:** من شأن توفير معلومات شاملة عن الشكاوى والتحقيقات الفعلية والتفاصيل ذات الصلة (مثل عددها وأصلها ونوعها وطبيعتها، واتجاهاتها أو تغييرها بمرور الزمن) أن يتيح أيضاً تحسين المناقشة واتخاذ القرار عن طريق الهيئات التشريعية ولجان الرقابة الداخلية بالمؤسسات. وعلاوة على ذلك، ينبغي أن توحد المؤسسات مصطلحاتها بقدر المستطاع، للتمكن من المقارنة بين المنظمات، وتحديد الاتجاهات والشواغل المشتركة على نطاق المنظومة.

250- ولذا، تقترح المفتشة أن تغير المؤسسات، عقب عملية تشاور عن طريق ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة، الفترة المشمولة بالتقرير إلى السنة التقويمية، إذا لم تكن هناك أسباب مهمة للقيام بما يخالف ذلك.

251- ومن المتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى الشفافية والمساءلة والنزاهة.

التوصية 9

ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي لم تفعل ذلك بعد أن تطلب تضمين التقارير السنوية عن أنشطة الرقابة الداخلية التي تعدها مؤسسات كل منها معلومات عن كل من الشكاوى والتحقيقات، بما في ذلك تفاصيل عن عدد الشكاوى والتحقيقات ونوعها وطبيعتها والاتجاهات في هذا الشأن.

4- مجموع حالات التحقيق السنوية خلال الفترة 2013-2019 يشير إلى معدلات نمو كبيرة

252- أكد تقييم إحصاءات مجموع حالات التحقيق أن وظائف التحقيق في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ظلت تواجه تزايداً مستمراً في مجموع الحالات منذ صدور تقرير الوحدة لعام 2011.

253- وشمل ذلك جميع المؤسسات إلا أربعاً (الإيكاو، والاتحاد الدولي للاتصالات، والاتحاد البريدي العالمي، ومنظمة السياحة العالمية)⁽⁹¹⁾. ويقدم مكتب خدمات الرقابة الداخلية خدمات التحقيق إلى الأمانة العامة للأمم المتحدة؛ وهكذا، تشمل الأرقام المتعلقة بالأمانة العامة للأمم المتحدة كلا من الأونكتاد، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وموئل الأمم المتحدة، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، ومركز التجارة الدولية⁽⁹²⁾. أما مجموع حالات التحقيق في برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني

(91) لدى هذه المؤسسات ترتيب خاص بشأن وظيفة التحقيق بها، جرت مناقشته في الفصل الرابع أعلاه، ويشار إليه في هذا الشأن. وفيما يتعلق بالفترة ما بين 2013 و2017، تناول الاتحاد الدولي للاتصالات سبع حالات تحقيق، وتناولت منظمة السياحة العالمية حالة واحدة، وتناول الاتحاد البريدي العالمي خمس حالات. وفي الإيكاو، وردت 16 شكوى رسمية في عام 2017، وكان يجري تحقيق واحد في السنة نفسها، كما أفادت الإيكاو في ردودها على استبيان الوحدة. ولا تفصح منظمة السياحة العالمية والاتحاد البريدي العالمي علنياً عن عدد ما يتلقيناه من شكاوى، ولا يقدمان إلى الوحدة أي معلومات ذات صلة بهذا الموضوع.

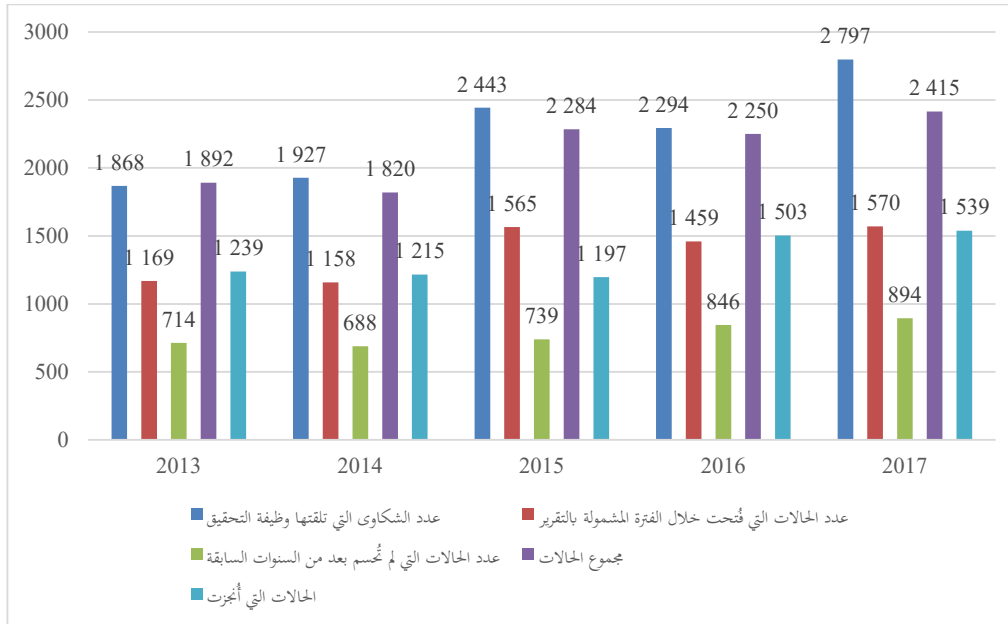
(92) انظر قرار الجمعية العامة 218/48 باء ونشرة الأمين العام بشأن تنظيم الأمانة العامة للأمم المتحدة (ST/SGB/2015/3).

بفيروس نقص المناعة البشرية ومتلازمة نقص المناعة المكتسب/الإيدز⁽⁹³⁾، الذي يقدم الخدمات إليه مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية، فقد أُدرج في الأرقام التي أفادت عنها منظمة الصحة العالمية. وجمعت أيضا بيانات عن أنواع حالات التحقيق التي أجرتها المؤسسات خلال الفترة ما بين عامي 2013 و2018.

254- ويقدم الشكل السادس عرضاً عاماً لمجموع الحالات والاتجاهات خلال الفترة ما بين عامي 2013 و2017:

الشكل السادس

إحصاءات الحالات على نطاق المنظومة بحسب السنة (2013-2017)



المصدر: معلومات قدمتها المؤسسات في ردودها على الاستبيان.

ملاحظة: يتضمن الرسم البياني بيانات عن المؤسسات التالية: منظمة الأغذية والزراعة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، والأمانة العامة للأمم المتحدة، والبرنامج الإنمائي، واليونيسكو، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية شؤون اللاجئين، واليونسيف، واليونيدو، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، والأونروا، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية.

255- وكما هو واضح، ارتفع عدد الشكاوى الواردة بشكل إجمالي عبر منظومة الأمم المتحدة خلال الفترة ما بين عامي 2013 و2017، كما ارتفع عدد حالات التحقيق الجديدة التي تُفتحت ومجموع التحقيقات الجارية خلال فترة معينة من السنة.

256- النمو الكبير في عدد الشكاوى الواردة: وفقاً للأرقام المقدمة في الشكل الأول أعلاه، ارتفع عدد الشكاوى (أو الادعاءات بارتكاب سوء السلوك) الواردة عبر منظومة الأمم المتحدة من 1,868 شكوى في عام 2013 إلى 2,797 شكوى في عام 2017، مما يعادل زيادة نسبتها 50 في المائة. غير أن الوضع يختلف كثيراً من مؤسسة إلى أخرى. ففي عدة كيانات، مثل منظمة العمل الدولية، وصندوق

(93) أحال برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية ومتلازمة نقص المناعة المكتسب/الإيدز 10 بلاغات مثيرة للقلق إلى مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية خلال الفترة ما بين عامي 2013 و2017؛ وأحيلت 14 حالة في عام 2018.

الأمم المتحدة للسكان، والأونروا، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، كاد عدد الشكاوى يتضاعف فيما بين عامي 2013 و2017، وارتفع هذا العدد بأكثر من ثلاثة أضعاف في منظمة الصحة العالمية ومفوضية شؤون اللاجئين. وفي عدة مؤسسات، ظل عدد الشكاوى ثابتاً إلى حد ما خلال هذه الفترة مع اختلافات كبيرة أحياناً على مدار السنين، كما في اليونيدو، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، وبرنامج الأغذية العالمي. وينبغي الإشارة إلى أن عدداً من الكيانات لا تقدم في تقاريرها السنوية عن أنشطتها معلومات كاملة عن جميع الادعاءات الواردة، بالنظر لاختلاف المصطلحات التي تستخدمها المؤسسات، كما هو مذكور أعلاه. ويشار هنا إلى التوصية 9 أعلاه.

257- **الزيادة الوثيقة الصلة في عدد حالات التحقيق:** أسفر الاتجاه التصاعدي في عدد الشكاوى من عام 2013 إلى عام 2017 عن تزايد في عدد حالات التحقيق والحالات التي لم تُحسم بعد في عدة مؤسسات. وقد وقف تحليل أدق على وجود تباينات كبيرة في عدد الشكاوى الواردة وحالات التحقيق من سنة إلى أخرى في العديد من المؤسسات التي تشهد ارتفاعات حادة في الشكاوى لا يمكن التنبؤ بها، مما يطرح، من ثم، تحديات أمام تخطيط وظيفة التحقيق وتزويدها بالموارد.

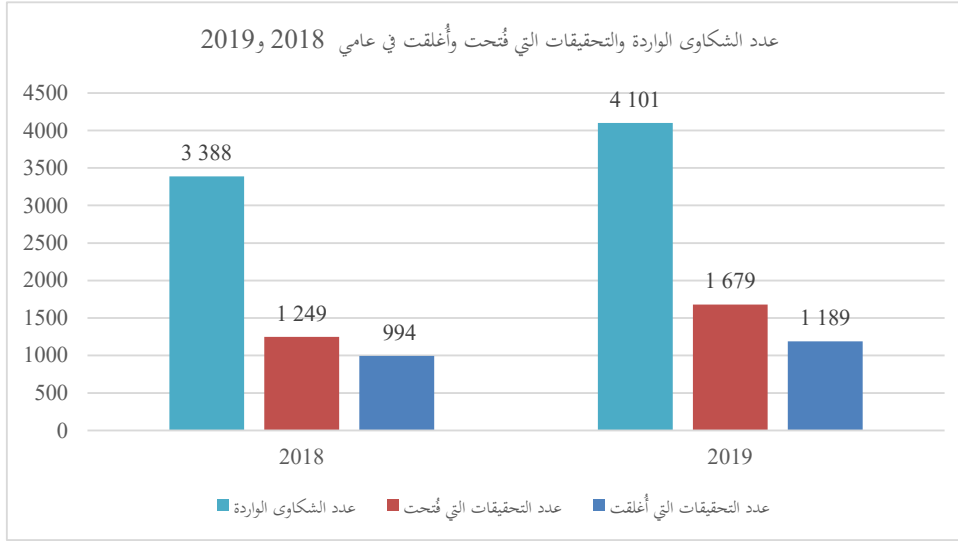
258- **الشكاوى التي لم تُحسم بعد والحالات المعلقة في تزايد:** ارتفع عدد التحقيقات الجديدة التي فُتحت من 1,169 حالة في عام 2013 إلى 1,570 في عام 2017. وتواجه عدة مؤسسات، مثل منظمة العمل الدولية، ومنظمة الصحة العالمية، ومفوضية شؤون اللاجئين، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، والأونروا، تحديات مستمرة في تناول عدد الشكاوى وحالات التحقيق الجديدة الذي لا ينفك يتزايد، مما يؤدي إلى ارتفاع عدد إجمالي حالات التحقيق الجارية كل سنة، مما يضيف المزيد إلى الحالات التي لم تُحسم بعد.

259- **الأسباب الأخرى لتزايد الحالات التي لم تُحسم بعد:** يرتبط عدم حسم الحالات المستمر في المقام الأول بضرورة التصدي لعدد الشكاوى المتزايد. غير أن عدم حسم الحالات ينتج أيضاً عن عوامل أخرى، مثل زيادة تعقد حالات التحقيق، مما يتطلب مزيداً من الوقت أو خبرة فنية خاصة أو مستوى كاف من الموارد. كما أن وظائف التحقيق تواجه تحديات في تعيين ذوي الخبرة من المحققين ومستشاري التحقيق في ضوء الطلب المتزايد والسوق التنافسية. وعلاوة على ذلك، فقد تحول مناظ التركيز على أثر الاهتمام الخاص الذي يولي للادعاءات بارتكاب التحرش الجنسي أو الاستغلال والانتهاك الجنسيين. إذ تولى الأولوية لأنواع معينة من الحالات، وبخاصة التحرش الجنسي، والاستغلال والانتهاك الجنسيين، والعش. وبهذا، قد تُلغى أولوية أنواع الحالات الأخرى، ويتأخر حسمها.

260- ويقدم الشكل السابع عرضاً عاماً لمجموع الحالات والاتجاهات في مؤسسات مختارة خلال الفترة ما بين عامي 2018 و2019⁽⁹⁴⁾.

(94) يرجى ملاحظة أن هذا الرسم البياني، بالنظر إلى مدى توافر البيانات، وبخاصة عن عام 2019، لا يعبر إلا عن مجموعة مقيّدة من البيانات عن عدد محدود من المؤسسات. وعلاوة على ذلك، فالأرقام مُجمعة؛ ولا تُعرض بيانات عن فرادى المؤسسات.

الشكل السابع
عدد الشكاوى الواردة والتحقيقات التي فُتحت وأُغلقت في عامي 2018 و2019



المصدر: معلومات قدمتها المؤسسات.

ملاحظة: يتضمن الرسم البياني بيانات عن المؤسسات التالية: الأمانة العامة للأمم المتحدة وعمليات حفظ السلام، والبرنامج الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية شؤون اللاجئين، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الأغذية والزراعة، ومنظمة العمل الدولية، واليونسكو، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية.

261- استمرار اتجاه التزايد في مجموع الحالات في عامي 2018 و2019: أظهر استعراض لإحصاءات الحالات في عدد من المؤسسات في عامي 2018 و2019، توافرت بياناته في التقارير السنوية عن أنشطة مكاتب الرقابة الداخلية، أن الاتجاه إلى تزايد أعداد البلاغات المتعلقة بسوء السلوك المزعوم (الشكاوى) ومجموع حالات التحقيق استمر في عامي 2018 و2019. فقد ظلت بعض المؤسسات، خلال تلك الفترة، تشهد زيادات كبيرة في الشكاوى، مثل الأمانة العامة للأمم المتحدة، ومفوضية شؤون اللاجئين، وبرنامج الأغذية العالمي، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ومنظمة الأغذية والزراعة، واليونسكو، ومنظمة الصحة العالمية، كما هو مبين أدناه. وينبغي الإشارة إلى أن الزيادة المتواصلة في عدد الشكاوى الواردة، على الرغم من عدم ظهورها في الشكل السابع، كان لها أيضاً تأثير على حجم الحالات التي لم تُحسم بعد والتي نُقلت من العام السابق، والتي زادت بوجه عام نتيجة لذلك.

262- أمثلة محددة من منظومة الأمم المتحدة: في الأمانة العامة للأمم المتحدة، على سبيل المثال، أفادت شعبة التحقيقات التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية بأن الاتجاه التصاعدي مستمر. فقد تلقت شعبة التحقيقات 1,387 شكوى في عام 2019، في مقابل 995 شكوى وردت في عام 2018 و669 في عام 2017، مما يعادل زيادة نسبتها 39 في المائة منذ عام 2018 و107 في المائة منذ عام 2017 (انظر A/74/92، الفقرة 32). وفيما يتعلق بشكاوى التحرش الجنسي، ارتفع العدد من 5 شكاوى في الفصل الأول من عام 2016 إلى 24 شكوى في الفصل الأول من عام 2019. وحدثت أكبر زيادة في الفصل الأول من عام 2018، عندما تضاعف عدد شكاوى التحرش الجنسي المبلغ عنها ثلاثة أضعاف، فبلغ 22 حالة بعد أن كان 7 حالات في الفصل السابق (انظر A/74/92، الفقرة 33).

263- **الحالة في مفوضية شؤون اللاجئين:** ارتفع عدد شكاوى سوء السلوك بنسبة 41 في المائة من 897 شكوى في الفترة السابقة المشمولة بالتقرير (من تموز/يوليه 2017 إلى حزيران/يونيه 2018) إلى 1,236 شكوى في نهاية حزيران/يونيه 2019 (ويشمل ذلك الفترة من تموز/يوليه 2018 إلى حزيران/يونيه 2019). وكما لاحظ مكتب المفتش العام في تقريره عن أنشطته (A/AC.96/1193)، الفقرة 26)، "يمكن أن يعزى هذا الارتفاع إلى استمرار الإدارة التنفيذية والإدارة العليا في توجيه رسائل قوية بشأن النزاهة وأثر تنفيذ مبادرة إدارة المخاطر 2.0 وتعيين كبار مستشارين في مجال المخاطر في العمليات الرئيسية. ولعل من العوامل المساهمة في هذا الارتفاع أيضاً زيادة الوعي بشؤون النزاهة في صفوف موظفي المفوضية والشركاء المنفذين واستمرار التأهيل المهني لدائرة التحقيقات، بما يشمل تعزيز وجودها في المواقع الميدانية، وهو ما يساهم في بناء العلاقات والثقة التي تشجع الموظفين والشركاء على الإبلاغ".

264- **الحالة في برنامج الأغذية العالمي:** في برنامج الأغذية العالمي، ارتفع عدد دعاوى تلقي البلاغات من مكتب المفتش العام من 186 في عام 2017 إلى 368 في عام 2018 و584 في عام 2019، بينما تضاعف الحجم الإجمالي للحالات التي أدارها مكتب التفتيش والتحقيق التابع لمكتب المفتش العام بمقدار الضعفين من 201 حالة في عام 2017 إلى 402 حالة في عام 2018، وتضاعف بأكثر من ثلاثة أضعاف ليصل إلى 713 حالة في عام 2019. وذكر مكتب التفتيش والتحقيق أن هذه الزيادة غير المسبوقة في الإبلاغ عن دعاوى سوء السلوك داخلياً تدفعها عوامل مثل اهتمام وسائل التواصل الاجتماعي، وحملات الوعي الداخلية، والتغيرات في سياسة البرنامج المتعلقة بالحماية من المضايقة والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز. ولاحظ أن حالات الغش والفساد قد زادت أيضاً بفضل الجهود الاستباقية التي يبذلها مكتب المفتش العام في اتخاذ إجراءات تركز على الفساد، مثل عمليات الاستعراض والتفتيش الاستباقية المتعلقة بالنزاهة (انظر WFP/EB.A/2019/6-D/1، الفقرة 50 والجدول 5).

265- **الحالة في منظمة الصحة العالمية واليونسكو:** في منظمة الصحة العالمية، زادت حالات التحقيق من 50 حالة في عام 2014 إلى 148 في عام 2018، مع ارتفاع كبير في عدد حالات الغش، وعدم الامتثال للمعايير المهنية، والمضايقة، والتحرش الجنسي في عام 2018 (EBPAC24/2، الفقرة 24، وA/72/40، الفقرة 57). وفي اليونسكو، ارتفع عدد الشكاوى من 58 في عام 2018 إلى أكثر من 200 في عام 2019، وارتفع عدد الحالات الجديدة التي فُتحت من 58 في عام 2018 إلى 81 في عام 2019. وخلال الفترة نفسها، ارتفع عدد حالات التحقيق التي أُغلقت من 47 في عام 2018 إلى 70 في عام 2019.

باء- القدرة على التحقيق وموارده لا يتواءمان مع تزايد الطلبات في أغلبية المؤسسات

1- إثارة شواغل واسعة النطاق بشأن عدم كفاية الموارد

266- **الشكاوى السابقة المتعلقة بالقدرة:** أثرت المسائل المتعلقة بالقدرة على التحقيق من جانب لجان مراجعة الحسابات والرقابة، ومراجعي الحسابات الخارجيين، ووحدة التفتيش المشتركة، ومكاتب الرقابة الداخلية نفسها (انظر على سبيل المثال JIU/REP/2000/9، الفقرات 55-70؛ وJIU/REP/2011/7، الفقرات 50-55؛ وJIU/REP/2016/4، الفقرات 254-261؛ وA/70/284، الفقرات 63-66). وينبغي الإشارة إلى أنه لا توجد مقاييس مقبولة من الجميع لتقييم مدى كفاية موارد وظيفة التحقيق أو قدرتها، وإن كانت وحدة التفتيش المشتركة والمكتب الأوروبي لمكافحة الاحتيال وجمعية المدققين المعتمدين لعمليات الغش قد اقترحت بعض المعايير أو المقاييس. وطُبقت هذه المعايير والمقاييس في أثناء هذا الاستعراض لتقييم القدرة على التحقيق وموارده في المؤسسات التي خضعت للاستعراض.

267- **دواعي القلق الحالية في الوكالات:** أعربت مؤسسات عديدة في ردودها على استبيان الوحدة وخلال المقابلات عن قلقها من عدم توفير القدر الكافي من الموارد والقدرات للوفاء باحتياجات التحقيق. وذكرت أغلبية المؤسسات أن ضمان القدر الكافي من الموارد والقدرات يشكل تحدياً دائماً، نظراً لتزايد عدد الادعاءات المبلغ عنها والتحقيقات اللاحقة والأنشطة ذات الصلة. ولم تنم الموارد المتاحة بالوتيرة نفسها، كما تبرهن على ذلك الأمثلة التالية.

268- **العوامل الإضافية التي تفاقم الحالة في بعض المؤسسات:** جرى، على سبيل المثال، توسيع نطاق ولاية دائرة التفتيش في مفوضية شؤون اللاجئين لكي تشمل التحقيق في سوء السلوك الذي يرتكبه موظفو نحو 1,000 من شركاء التنفيذ وغيرهم ممن تربطهم علاقة تعاقدية بالمفوضية. وأوضحت منظمة الأغذية والزراعة أنه قد جرى منذ عام 2015 توسيع نطاق ولاية وظيفة التحقيق لكي تشمل الادعاءات المتعلقة بجميع أشكال المضايقة فضلاً عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين. وتزامن هذا مع تنفيذ إجراءات فرض العقوبات على الموردين في المنظمة، التي تنص على دور بارز لوحدة التحقيق. وتواجه تحديات مماثلة المؤسسات الأخرى التي لديها وجود ميداني قوي، مثل اليونيسيف وصندوق الأمم المتحدة للسكان، والتي تعمل مع عدد كبير من شركاء التنفيذ. ففي حالة صندوق الأمم المتحدة للسكان، جرى توسيع نطاق ولاية مكتب الرقابة الداخلية في أواخر عام 2013 لكي يشمل جميع أنواع سوء السلوك التي يرتكبها أي شخص أو كيان تربطه علاقة تعاقدية بالمنظمة، بما في ذلك نحو 1,400 من شركاء التنفيذ والموردين وعدد مماثل من الاستشاريين والمتعهدين المقدمين للخدمات. وأمام هذا التغيير وما يتصل به من زيادة في عبء العمل، حصل مكتب الرقابة الداخلية في الصندوق على منصب إضافي في عام 2017. ومن العوامل الإضافية التي تفاقم حالة المؤسسات والتي ذُكرت أعلاه أنه يجب إجراء العديد من التحقيقات في مناطق نائية، وكثيراً ما يكون ذلك في بيئات غير آمنة وفي ظل وصول محدود إلى الشهود والضحايا.

269- **بعض المؤسسات يفيد عن زيادات في القدرات فيما يتصل بهذا الموضوع:** ذكر عدد محدود من المؤسسات، مثل اليونيسيف، أن مواردها المخصصة للتحقيق والرقابة ارتفعت في خلال العامين الماضيين. وقد أقدمت الأمانة العامة للأمم المتحدة، خلال الفترة ما بين عامي 2018 و2019، ومن أجل تعزيز قدرتها على التحقيق في حالات المضايقة والتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين، على تعيين ست محققات متخصصات في هذه الأنواع من التحقيق. وأوضح صندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الصحة العالمية والمنظمة العالمية للملكية الفكرية أنها غطت تزايد الطلبات بإشراك استشاريين وأفراد تحقيق مؤقتين، وإن كانت هذه الممارسة تجلب تحديات إضافية.

270- وأعرب أيضاً العديد من لجان مراجعة الحسابات والرقابة في المؤسسات عن قلقها بشأن القيود المفروضة على القدرة على التحقيق، ويشمل ذلك مفوضية شؤون اللاجئين، ومنظمة العمل الدولية، واليونسكو، ومنظمة الصحة العالمية. ولاحظت هذه اللجان أن تزايد عدد الادعاءات وتعقد الحالات وحساسيتها أمور تضع ضغوطاً على موارد التحقيق وتؤدي إلى نمو عدد الحالات التي لم تُحسم بعد وإطالة فترات التحقيق بشدة. وبالنظر إلى ما للمخالفات من تأثير ضار على سمعة المؤسسة وعلاقتها بالمأخوذ وأصحاب المصلحة الآخرين، أوصت بعض اللجان، مثل لجنة منظمة الصحة العالمية، بأن تستعرض الإدارة بدقة عبء العمل الملحق على عاتق دائرة التحقيق وأن تخصص الموارد تبعاً لذلك (انظر EBPBAC30/2، الفقرات 23-27).

2- التحليل القياسي يشير إلى نقص موارد وظيفة التحقيق في بعض المؤسسات

271- قياس القدرات في مقابل ثلاثة مقاييس: استناداً إلى المقاييس التي أعدها كل من وحدة التفتيش المشتركة في عام 2006، والمكتب الأوروبي لمكافحة الاحتيال في استعراض الأقران الذي أجراه لوظيفة التحقيق في مفوضية شؤون اللاجئين في عام 2013⁽⁹⁵⁾، وجمعية المدققين المعتمدين لعمليات الغش في دراساتها للمقاييس لعام 2017⁽⁹⁶⁾، أجرت الوحدة تقييماً لقدرة وظيفة التحقيق في مقابل المقاييس أو المؤشرات الثلاثة التالية: (أ) نسبة ميزانية الرقابة إلى الميزانية الإجمالية للمؤسسة؛ و(ب) عدد الموظفين أو العاملين لكل محقق؛ و(ج) عدد الحالات التي تناولها المحقق الواحد. وينبغي الإشارة إلى أن هذه المقاييس إرشادية وأن خصوصيات كل كيان وتعرضه للمخاطر أو ما ينطوي عليه من مخاطر، وأنواع تيسير الأعمال، وعوامل أخرى، مثل مدى تعقد حالات التحقيق يتعين وضعها في الاعتبار أيضاً.

272- لا تزال درجة كبيرة من نقص الموارد هي القاعدة: تشير النتائج إلى حالة من نقص ملاك الموظفين ونقص الموارد في أغلبية المؤسسات، مما يؤدي إلى حدوث ارتفاع بالغ في عدد الحالات لكل محقق. وما يفاقم المشاكل الناجمة عن ذلك هو الارتفاع الحاد في عدد الادعاءات الجديدة، وثنائية نمو عبء العمل ونمو الموارد. غير أن فوارق واسعة لوحظت بين المؤسسات.

273- نسبة ميزانية الرقابة الداخلية⁽⁹⁷⁾ مقارنة بالميزانية الإجمالية للمؤسسة: اقترحت وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها عن ثغرات الرقابة لعام 2006 (JIU/REP/2006/2)، المرفقان السابع والثامن) أن تتراوح الميزانية الإجمالية للرقابة الداخلية فيما بين 50,0 و90,0 في المائة من الميزانية الإجمالية للكيان. واقترحت الوحدة كذلك متوسطاً لمجموع الموظفين لكل محقق يتراوح بين 700 و1,500 موظف.

274- الاقتراحات السابقة المتعلقة بنسب ملاك الموظفين: ذكرت وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها عن وظيفة التحقيق الصادر في عام 2011 (JIU/REP/2011/7)، الفقرة 54) أنه يتعين إعادة النظر في معايير تحديد ملاك الموظفين لعام 2006 في ضوء مجموع حالات التحقيق، وسرعة تطور بيئة التحقيق، وازدياد الحالات تعقداً. وكما هو مذكور آنفاً، اقترح المكتب الأوروبي لمكافحة الاحتيال في استعراض الأقران الذي أجراه في عام 2013 لوظيفة التحقيق في مفوضية شؤون اللاجئين أنه ينبغي أن يكون هناك محقق واحد لنحو 700 موظف، واقترحت جمعية المدققين المعتمدين لعمليات الغش في تقريرها لعام 2017 عن وضع المقاييس المتصلة بالغش أن الوضع الأمثل هو أن يتناول المحقق الواحد ما بين أربع وخمس حالات في الوقت الواحد.

275- النسب ذات الصلة بين موارد الرقابة وإيرادات الوكالة: بلغت موارد الرقابة الداخلية في مقابل إجمالي إيرادات المؤسسات 41,0 في المائة في المتوسط في جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة في عام 2017، متزاوجة بين حد أدنى نسبته 10,0 في المائة في منظمة الصحة العالمية، وحد أقصى نسبته 10,10 في الأمانة العامة للأمم المتحدة. وتسجل أغلبية المؤسسات مستوى أدنى من النطاق

(95) The European Anti-Fraud Office, Independent Peer Review of the UNHCR Investigative Function, 11 to 17 December 2013.

(96) Association of Certified Fraud Examiners, In-House Fraud Investigation Teams Benchmarking Report, 2017.

(97) ينبغي الإشارة إلى أن ولاية مكاتب الرقابة الداخلية تختلف من مؤسسة إلى أخرى. فهي تتضمن في بعضها مراجعة الحسابات والتقييم والتحقيق والتفتيش، بينما لا تتضمن في مؤسسات أخرى سوى مراجعة الحسابات والتحقيق مع وجود مكتب منفصل لإجراء التقييمات. وهكذا، تشمل ميزانيات مكاتب الرقابة الداخلية مختلف أنشطة الرقابة.

الذي اقترحتة الوحدة والذي يتراوح بين 50,0 و 90,0 في المائة. وتسجل سبع مؤسسات فقط (الأمانة العامة للأمم المتحدة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، والمنظمة البحرية الدولية، والاتحاد البريدي العالمي، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية) مستوى في حدود النطاق المقترح أو أعلى منه. وقد تحسن الوضع في عام 2018، حيث ارتفع المتوسط في جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة إلى 47,0 في المائة، وهي نسبة قريبة من الحد الأدنى للنسبة التي اقترحتها الوحدة والبالغة 50,0 في المائة، والتي تتراوح بين 10,0 في المائة في اليونيسيف و 94,0 في المائة في المنظمة البحرية الدولية. وسجلت تسع مؤسسات (الأمانة العامة للأمم المتحدة، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمة البحرية الدولية، واليونيدو، والاتحاد البريدي العالمي، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية) مستوى في حدود النطاق الذي اقترحتة الوحدة أو أعلى منه في عام 2018. ويقدم الجزء الأول والجزء الثاني من المرفق الحادي عشر تفاصيل تتعلق بجميع المؤسسات، بما في ذلك معلومات عن النسبة المئوية لميزانية وظيفة التحقيق مقارنة بالميزانية الإجمالية للرقابة الداخلية في عامي 2017 و 2018.

276- وينبغي الإشارة إلى أن المؤسسات لا تملك جميعها ميزانية منفصلة للتحقيقات كجزء من ميزانية خدمات الرقابة الداخلية، وأن ميزانية الرقابة الداخلية تشمل في بعض الحالات مراجعة الحسابات والتحقيقات والتقييم، وذلك مثلاً في الأمانة العامة للأمم المتحدة، بينما تكون مكرسة في حالات أخرى لمراجعة الحسابات والتحقيقات فقط، وذلك مثلاً في صندوق الأمم المتحدة للسكان.

277- **عدد الموظفين والعاملين لكل محقق:** يتبين من استعراض عدد المحققين المهنيين في مقابل العدد الإجمالي للموظفين والعدد الإجمالي للعاملين (الموظفين وغير الموظفين) في عام 2017 أن الأعداد تتراوح بين مستوى أقصى قدره محقق واحد لكل 2,298 موظف (ولكل 2,902 من العاملين) في اليونيسيف ومستوى أدنى قدره محقق واحد لكل 359 موظفاً (ولكل 519 عاملاً) في المنظمة العالمية للملكية الفكرية، ومحقق واحد لكل 30 موظفاً (286,4 عاملاً) في الأونروا. ولا يوجد محققون مهنيون نهائياً في ست مؤسسات (الإيكوا، والمنظمة البحرية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، ومنظمة السياحة العالمية، والاتحاد البريدي العالمي، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية).

278- وفي عام 2017، سجلت تسع مؤسسات (البرنامج الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى، والأونروا، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الأغذية والزراعة، ومنظمة العمل الدولية، واليونيدو، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية) مستوى في حدود نسبة المحققين إلى الموظفين التي اقترحتها المكتب الأوروبي لمكافحة الاحتيال، وهي 1 إلى 700، وسجلت أربع مؤسسات (الأمانة العامة للأمم المتحدة، ومفوضية شؤون اللاجئين، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، واليونسكو) مستوى في حدود نسبة المحققين إلى الموظفين التي اقترحتها وحدة التفتيش المشتركة، وهي 1 إلى 700-1,500. وتجاوزت مؤسستان (اليونيسيف، ومنظمة الصحة العالمية) نسبي المحققين إلى الموظفين اللتين اقترجهما المكتب الأوروبي لمكافحة الاحتيال ووحدة التفتيش المشتركة. وفي عام 2018، تحسن الوضع فيما يتصل بنسبة المحققين إلى الموظفين، حيث حققت جميع المؤسسات باستثناء أربع (اليونيسيف، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، واليونسكو، ومنظمة الصحة العالمية) النسبة التي اقترحتها المكتب الأوروبي لمكافحة الاحتيال والبالغة محقق واحد لكل 700 موظف. غير أن المؤسسات الأربع التي لم تحقق هذه النسبة تسجل مستوى في حدود النسبة الأعلى التي اقترحتها وحدة التفتيش المشتركة (محقق واحد لكل 700-1,500 موظف)

279- وعند النظر إلى عدد المحققين المهنيين في مقابل العدد الإجمالي للعاملين في عام 2017، توجد سبع مؤسسات (الأمانة العامة للأمم المتحدة، واليونسيف، والأونروا، واليونسكو، ومنظمة الأغذية

والزراعة، واليونيدو، ومنظمة الصحة العالمية) لم تحقق أياً من النسبة المقترحة من المكتب الأوروبي لمكافحة الاحتيال وتلك المقترحة من وحدة التفتيش المشتركة. وسجلت ست مؤسسات (صندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية شؤون اللاجئين، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وبرنامج الأغذية العالمي، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة العمل الدولية) النسبة الأكثر مرونة التي أعدتها وحدة التفتيش المشتركة، ولم يسجل سوى كيانين (البرنامج الإنمائي، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية) النسبة المحددة من المكتب الأوروبي لمكافحة الاحتيال. وتدهور الوضع في عام 2018 مقارنة بعام 2017، حيث لم تحقق سبع كيانات أياً من النسبتين، وسجلت سبع منها مستوى في حدود النسبة العليا لوحدة التفتيش المشتركة، وحققت كيان واحد النسبة التي وضعها المكتب الأوروبي لمكافحة الاحتيال. وكما هو واضح، في حين أن بعض التحسن قد حدث فيما يتصل بنسبة الموظفين إلى المحققين، فقد حدث تراجع فيما يتصل بنسبة العاملين إلى المحققين. وفي ضوء النمو المستمر في عدد غير الموظفين الذين تستخدمهم مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، وبالتالي توسيع ولاية وظيفة التحقيق، فإن نسبة العاملين إلى المحققين بالغة الأهمية لتقييم قدرات الوظيفة. للاطلاع على التفاصيل، انظر الجزء الأول والجزء الثاني من المرفق الحادي عشر.

280- عدد الحالات التي يتناولها المفتش الواحد: يتراوح عدد الحالات التي تناولها كل محقق في عام 2017 بين نحو 5 حالات لكل محقق في مكتب خدمات الرقابة الداخلية وما يصل إلى 35 حالة لكل محقق في منظمة الصحة العالمية و80 حالة لكل محقق في منظمة العمل الدولية⁽⁹⁸⁾. ولم تسجل سوى ثلاث مؤسسات (الأمانة العامة للأمم المتحدة، والأونروا، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية) مستوى في حدود المقياس الذي اقترحه جمعية المدققين المعتمدين لعمليات الغش والمتمثل في خمس حالات غش لكل محقق. وينبغي الإشارة، مع ذلك، إلى أن ثمة مكاتباً أخرى تجري التحقيقات في كل من الأمانة العامة للأمم المتحدة والأونروا. وتواجه مؤسسات عديدة تحديات شديدة من حيث متوسط عدد حالات التحقيق التي يتناولها المحقق الواحد، مثل منظمة الصحة العالمية (35 حالة)، وصندوق الأمم المتحدة للسكان (23 حالة)، ومنظمة الأغذية والزراعة (24 حالة)، والبرنامج الإنمائي (15 حالة). وترد في المرفق الثامن التفاصيل المتعلقة بجميع المؤسسات. وفي حين أن حالات التحقيق تختلف في طبيعتها ونوعها ومدى تعقدها، فمن الواضح أن تجاوز عدد معين من الحالات لكل محقق يجعل من الصعب، بل ومن المستحيل، تناولها بفعالية وإتمام التحقيقات في إطار زمني محدد.

281- صورة ممتزجة إجمالاً: كما هو واضح، يختلف الوضع من مؤسسة إلى أخرى عند تقييم المؤسسات في مقابل المقاييس الثلاثة كلها. ومع ذلك، فعند النظر إلى الصورة الإجمالية، يثير القلق أن مؤسسات عديدة خضعت للاستعراض لا تحقق واحداً أو أكثر من المقاييس المقترحة. وفي حين أن المقاييس إرشادية، كما هو موضح، وأنه ينبغي مراعاة خصوصيات كل كيان، يبيّن التقييم أن مؤسسات عديدة تواجه تحديات ضخمة. واستناداً إلى تزايد عدد الشكاوى والتحقيقات اللاحقة، سوف تستمر هذه التحديات وتصبح معالجتها أشد صعوبة.

3- التدابير العلاجية المتخذة بدرجة ما من النجاح

282- معالجة التحديات المتصلة بالقدرة، اتخذت المؤسسات تدابير متنوعة. ونجحت بعض المؤسسات، مثل برنامج الأغذية العالمي، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، واليونسيف، ومنظمة

(98) معلومات مقدمة رداً على استبيان وحدة التفتيش المشتركة. غير أنه ينبغي الإشارة إلى أن هذا الرقم، في حالة منظمة العمل الدولية، قد قُدم في وقت كان فيه منصب رئيس التحقيقات فقط هو المنصب المشغول، وكان منصب كبير المحققين شاغراً. وتحسن الوضع منذ ذلك الحين.

العمل الدولية، ومنظمة الصحة العالمية، في تعيين محققين إضافيين بطلب تمويل تكميلي وافقت عليه إدارتها التنفيذية لمعالجة تزايد مجموع الحالات.

283- استشاريو التحقيق الخارجيون: ثمة نهج آخر تستخدمه منظمة العمل الدولية، والبرنامج الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، ومنظمة الصحة العالمية على سبيل المثال، للتصدي لتزايد مجموع الحالات وعبء العمل، ألا وهو الاستعانة باستشاري التحقيق الخارجيين. وذكرت في هذا الصدد 11 مؤسسة (البرنامج الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، واليونيسيف، والأونروا، ومنظمة الأغذية والزراعة، والمنظمة البحرية الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، واليونسكو، واليونيدو، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية) أنها تعاقدت مع استشاريين خارجيين عندما تجاوز مجموع الحالات القدرات الداخلية، وجرى توفير الموارد اللازمة. وعينت ست مؤسسات (برنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الأغذية والزراعة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة العمل الدولية، واليونسكو، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع) استشاريين أو شركات استشارية للحالات التي تتطلب خبرة فنية محددة مثل المهارات الجنائية. وبالإضافة إلى ذلك، يجوز لمؤسسات مختلفة (مثل الأونروا والمنظمة العالمية للملكية الفكرية) أن تعهد بالتحقيقات إلى أطراف خارجية إذا ما واجهها تضارب في المصالح.

284- تحقُّق المزيد من المرونة، ولكنها غير قابلة للدوام على المدى البعيد: تلاحظ وحدة التفتيش المشتركة في هذا السياق أن استخدام الاستشاريين يوفر فعلياً بعض المرونة لمعالجة أعباء العمل في الذروة، وقد يضيف مجموعة محددة من المهارات لا تمتلكها وظيفة التحقيق الداخلية. ويمكن أن يكون ذلك حلاً مفيداً للاستخدام في حالات خاصة، ولكنه ليس نهجاً مناسباً على المدى البعيد. بل إنه قد يصبح معطلاً عندما يصبح الاعتماد على الدعم الاستشاري عالياً أكثر مما ينبغي من حيث نسبة الاستشاريين إلى المحققين الداخليين. وعلاوة على ذلك، فقد ذكر عدد من الذين جرت معهم المقابلات أن هناك تنافساً بين المؤسسات على الاستشاريين المؤهلين، ولذا فمن الصعب التعويل على الاستشارات.

285- ارتفاع التكاليف الإدارية المقترنة بذلك: بالإضافة إلى ما تقدم، تنطوي الاستعانة بالاستشاريين على تكاليف إدارية مرتفعة، بما فيها تكاليف تدريب الاستشاريين ليصبحوا ملمين بسياسات المؤسسة وإجراءاتها وعملية التحقيق فيها؛ وكفالة ضمان الجودة بالقدر المناسب؛ ومهام التعيين الإدارية الإضافية. كما أنها تستبعد القدرة والمهارات والمعرفة الداخلية، وتؤثر سلباً على الاستمرارية والذاكرة المؤسسية. وقد تؤثر أيضاً الاستعانة بالاستشاريين تأثيراً سلبياً على جودة تقارير التحقيق.

286- تبسيط عملية تلقي الحالات و"فرزها" (إجراء التقييم الأولي): نقحت أيضاً بعض المؤسسات، مثل مفوضية شؤون اللاجئين، وبرنامج الأغذية العالمي، عملية تلقي شكاواها بتشكيل وحدة أو لجنة خاصة لتلقي البلاغات واعتماد مبادئ توجيهية لتلقي البلاغات أو إجراءات تشغيل موحدة. وهي تحتج بأن هذه الترتيبات تساعد على إدارة عملية تلقي الحالات وإجراء التقييم الأولي وتبسيطها بالكامل، وهي عملية تنطوي على إجراء استعراض أولي للمعلومات الواردة، والتماس المزيد من التأكيد أو الدعم بالأدلة عند اللزوم، وتوفير القدر الكافي من المعلومات بذلك بمجرد إتمام تقييم التلقي من أجل البت فيما إذا كان سيجري فتح تحقيقات أم لا، والتمكين من توزيع الحالات وترتيبها بحسب الأولوية على النحو المناسب (انظر WFP/EB.A/2019/6-D/1، الفقرة 51).

287- اعتماد مؤشرات أداء رئيسية وأطر زمنية مستهدفة للتحقيقات: وضعت عدة مؤسسات، مثل الأمانة العامة للأمم المتحدة، والبرنامج الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية شؤون اللاجئين، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الأغذية والزراعة، مؤشرات أداء رئيسية للتحقيقات واعتمدها. ويتمثل أحد أهداف الأداء في الإطار الزمني لإتمام التحقيقات. وفي حين أن لدى أغلبية

المؤسسات أطرًا زمنية مستهدفة، فإن لدى قلة منها فقط أطرًا زمنية إلزامية. وتختلف الأطر الزمنية المستهدفة من مؤسسة إلى أخرى، متروحة بين 60 يوماً للتحقيق في ادعاءات المضايقة والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة في منظمة الأغذية والزراعة، و90 يوماً في اليونيسيف للتحقيق في السلوك الجنسي المخطور، وما يصل إلى تسعة أشهر في منظمة الصحة العالمية فيما يتصل بجميع أنواع سوء السلوك المزعوم. وتختلف الأطر الزمنية للمؤسسات باختلاف أنواع سوء السلوك، فتفرض المؤسسات عادة فترة زمنية مستهدفة أقصر للتحقيق في المضايقة والتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين وفي الانتقام. ويقدم المرفق الثامن المزيد من التفاصيل عن كل مؤسسة.

4- شواغل لا تزال مستمرة: الحاجة إلى موارد كافية لوظيفة التحقيق استناداً إلى تقييم الاحتياجات ومستوى الضمان

288- تجاوز الأطر الزمنية المستهدفة في معظم الأحيان: في حين أن متوسط الفترة التي تستغرقها التحقيقات قد انخفضت في عدد من المؤسسات، فلا تزال هناك حالات عديدة تجاوزت فيها التحقيقات أهداف الأداء المحددة (الأطر الزمنية المستهدفة). وهذا اتجاه مشترك بين المؤسسات. وكما يتبين من المرفق الثامن، تستغرق التحقيقات ما يتراوح بين 6 أشهر و12 شهراً في المتوسط.

289- فعلى سبيل المثال، بلغ متوسط الفترة التي استغرقتها التحقيقات في مكتب خدمات الرقابة الداخلية 11,1 شهراً في عام 2018 (في انخفاض عن 14 شهراً في عام 2016) و10,7 أشهر في نهاية عام 2019. وفي مفوضية شؤون اللاجئين، لم يُعالج 50 في المائة من جميع التحقيقات المنجزة في خلال الإطار الزمني المستهدف والبالغ ستة أشهر في عام 2018. وأُنجزت التحقيقات في الاستغلال والانتهاك الجنسيين بسرعة أكبر، إذ تم الانتهاء من 72 في المائة منها في غضون ستة أشهر. وينبغي الإشارة إلى أن العملية التأديبية اللاحقة المحتملة، بالإضافة إلى عملية التحقيق، قد تستغرق وقتاً إضافياً. وقد يكون هذا الوقت بمقدار ذلك المستغرق في عملية التحقيق نفسها أو أطول، مما يسهم مرة أخرى في إطالة أمد العملية برمتها.

290- أسباب زيادة طول فترة التحقيقات: يوجد، كما ذكرت المؤسسات، عدد من الأسباب المختلفة لاحتمالات عدم الوفاء بالأطر الزمنية المستهدفة، مثل حدوث زيادة كبيرة وغير متوقعة في عدد الشكاوى، أو تعقد الحالات، أو عدم القدرة على سرعة تعيين المحققين، أو مجرد نقص الموارد والقدرات (مثل القدرة على التحقيق المباشر والقدرة على تقديم الدعم).

291- الشواغل ذات الصلة التي أعربت عنها أوساط الرقابة: أعربت مكاتب الرقابة، بما فيها اللجان الاستشارية المعنية بمراجعة الحسابات أو الرقابة، ومراجعو الحسابات الخارجيون، ووحدة التفتيش المشتركة، فضلاً عن الهيئات التشريعية (انظر على سبيل المثال A/74/280، و(A/74/5 (Vol. I)، وEC/70/SC/CRP.18 (مفوضية شؤون اللاجئين)، وWFP/EBA/2019/6-D/1، وJIU/REP/2016/4) والموظفون عن قلقهم من طول فترة التحقيقات وعملية متابعتها.

292- الطول المفرط للأطر الزمنية للتحقيقات: بالرغم من عدم وجود مقاييس بشأن الأطر الزمنية لإجراء التحقيقات وإتمامها، يُعتبر الإطار الزمني الذي يتعين إتمام التحقيق في خلاله عنصراً أساسياً من عناصر فعالية نظام المساءلة. وبناء على ذلك، استحدثت أغلبية المؤسسات أطرًا زمنية مستهدفة لإتمام تحقيقاتها، مع اختلاف هذه الأطر الزمنية باختلاف فئة سوء السلوك المشمول بالتحقيق. ويقدم المرفق الثامن المزيد من التفاصيل. وبالرغم من تحديد الأهداف، يعتبر الكثيرون، مثل الأفراد المتضررين والموظفين ككل وأصحاب المصلحة الآخرين، أن الوقت اللازم فعلياً لإتمام التحقيق أطول مما ينبغي. وقد تطرقت لجان مراجعة الحسابات والرقابة في مؤسسات عديدة لهذه المسألة. فعلى سبيل المثال، شددت اللجنة

الاستشارية المستقلة للمراجعة في تقريرها عن أنشطتها من 1 آب/أغسطس 2018 إلى 31 تموز/يوليه 2019 (A/74/280، الفقرتان 60 و61) على أن متوسط فترة التحقيق في مكتب خدمات الرقابة الداخلية، التي كانت 11.5 شهراً في عام 2018، لا تزال أطول كثيراً من كل من فترة الأشهر الستة التي يفرضها مكتب خدمات الرقابة الداخلية في مسارات تأثيره البرنامجي، وفترة الـ 120 يوماً للتحقيقات في الحماية من الانتقام المنصوص عليها في المادة 8-1 من نشرة الأمين العام بشأن الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول (ST/SGB/2017/2/Rev.1).

293- وينبغي الإشارة إلى أن مكتب خدمات الرقابة الداخلية شهد، خلال الفترة ما بين عامي 2015 و2019، زيادة بنسبة 256 في المائة في عدد التقارير عن سوء السلوك (من 493 إلى 1,262)، وزيادة بنسبة 266 في المائة في عدد التحقيقات المفتوحة في نهاية العام (من 116 إلى 309)، وزيادة بنسبة 260 في المائة في عدد التقارير الصادرة سنوياً (من 106 إلى 275). وفي الوقت نفسه، انخفض متوسط الوقت المستغرق في إتمام التحقيق الواحد من 15.8 شهراً إلى 10.7 أشهر في عام 2019. وعلاوة على ذلك، حُفِضَ معدل الوظائف الشاغرة في مكتب خدمات الرقابة الداخلية من 25-30 في المائة إلى 5-6 في المائة فيما بين عامي 2015 و2019. وتُبيّن هذه الأرقام أن مكتب خدمات الرقابة الداخلية قد تمكّن، على الرغم من الزيادة الحادة والمستمرة في عبء العمل، من تحسين إدارته للتحقيقات، متكيفاً مع كل من الزيادة في مجموع الحالات وازدياد طبيعة التحقيقات تعقيداً وتغييراً.

294- **الشواغل ذات الصلة التي أثّرت في تقارير الوحدة:** أثّرت شواغل مماثلة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن منع الغش والكشف عنه والتصدي له (JIU/REP/2016/4، الفقرة 257)، الذي أشير فيه إلى ما يلي: "وأشار العديد من الذين جرت معهم مقابلات إلى أن دورة حياة هذه العملية الطويلة والممتدة، بما فيها التحقيقات، ومتابعتها من خلال عملية التأديب والمحاكم تعزز الشعور بالإفلات من العقاب بين مرتكبي الغش في منظومة الأمم المتحدة. وينتج عن ذلك عدم ردة من يمكن أن يرتكبوا الغش عن ارتكابه، وإحجام الموظفين عن الإبلاغ عنه لاعتقادهم، صواباً أم خطأً، أن المؤسسة لا تميل إلى اتخاذ إجراء للمتابعة أو أن الجاني قد لا يعاقب حتى حين تتوافر أدلة كافية." وعلاوة على ذلك، فانعدام الثقة في النظام وعدم الوثوق في أنه سيجري اتخاذ أي إجراء مؤثر يشكلان أيضاً عاملين يرسخان نقص الإبلاغ عن ادعاءات سوء السلوك في منظومة الأمم المتحدة، وهذا هو ما سُلط عليه الضوء باعتباره مصدراً رئيسياً للقلق في تقارير الوحدة السابقة⁽⁹⁹⁾ وفي التقارير والاستقصاءات التي أجريت في سياق العمل الجاري للتصدي للتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين.

295- **التوصيات السابقة الصادرة عن مجلس مراجعي الحسابات ولجنة مراجعة الحسابات والرقابة:** اقترح في هذه التقارير أنه ينبغي إعادة النظر في الاحتياجات من موارد التحقيق وقدراته وإعادة تقييمها. فعلى سبيل المثال، أوصى مجلس مراجعي الحسابات الأمانة العامة للأمم المتحدة بتقييم القدرات المتاحة في مختلف الكيانات على إجراء تحقيقات ترقى إلى مستوى النظام المهني لإقامة العدل والشروع، حيثما يلزم، في خطوات لبناء هذه القدرات وتعزيزها. وفي حالة منظمة الصحة العالمية، رأت لجنّتها الاستشارية للمراقبة أن العدد الإجمالي للحالات يظهر عند الحد الأدنى للتوقعات بالنظر إلى حجم المنظمة تعقدها. ولذا، فقد اقترحت تجهيز وظيفة التحقيق لحدوث زيادة متواصلة في المستقبل في كل من

(99) انظر JIU/REP/2018/4، الفصل الخامس؛ وJIU/REP/2016/4، الفصل الثامن؛ واليونسيف، "استعراض الفريق المستقل لاستجابة منظمة الأمم المتحدة للطفولة في مجال الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين"، أيلول/سبتمبر 2018.

تلقي الحالات وتعقد الحالات. وارتأت اللجنة أنه بالإضافة إلى إيجاد حلول قصيرة الأجل، يتعين معالجة التحديات المتصلة بالتحقيق بأسلوب أكثر تعمقاً (انظر EBPBAC30/2، الفقرات 23-27).

296- التوصيات السابقة لوحدة التفتيش المشتركة: قدمت وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها لعام 2011 بشأن وظيفة التحقيق (JIU/REP/2011/7، التوصية 6) توصية في هذا الاتجاه نفسه، فاقترحت أنه ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تستعرض مدى كفاية الموارد وملاك الموظفين لوظيفة التحقيق، بالاستناد إلى توصيات لجان كل منها المعنية بمراجعة الحسابات أو الرقابة، إما سنوياً أو كل سنتين، تبعاً لدورة ميزانية المؤسسة. غير أنه لم يُقترح أي وسائل قياس محددة بشأن المقاييس من أجل معرفة أو تقييم الاحتياجات ذات الصلة من الموارد والقدرة على التحقيق.

297- "حلقة مفرغة" من تزايد مجموع الحالات وطول أمد التحقيقات: كما يتبين مما سبق، يُظهر التقييم أن وظائف التحقيق في مؤسسات عديدة تكافح لإدارة المجموع المتزايد من الحالات، بالرغم من حدوث بعض الزيادات في الموارد والقدرات في عدد من المؤسسات. فالعدد المتزايد من الشكاوى، بما فيها تلك النابعة من الإبلاغ عن جميع أشكال المضايقة؛ والتقييم الأولي للادعاءات في سياق عدم التسامح مطلقاً مع سوء السلوك؛ وإجراء عدد متزايد من التحقيقات، كل ذلك ينهل من موارد التحقيق المحدودة، فيسهم بذلك في إطالة أمد التحقيقات وفي تأخير مساءلة الجناة، إذا ثبتت صحة الادعاءات. وللتصدي لهذه التحديات، تكون للدول الأعضاء السلطة النهائية في تحديد مستوى موارد التحقيق، وزيادتها إذا اعتُبر ذلك ضرورياً.

298- يتعين إعداد منهجية لتقييم القدرات: لضمان ارتكاز القرارات المقبلة المتعلقة بالمستوى المناسب من الموارد لوظيفة التحقيق على أساس يتسم بالمزيد من الموضوعية، تقترح المفتشة على المؤسسات المعنية أن تعد منهجية لتقييم القدرة على التحقيق والاحتياجات ذات الصلة من الموارد، وذلك بالتشاور، عند الاقتضاء، مع لجان مراجعة الحسابات والرقابة في كل مؤسسة. وينبغي أن تشمل هذه المنهجية على مؤشرات أداء رئيسية لإجراء التحقيقات وإتمامها، بما في ذلك تلقي البلاغات وإجراء التقييم الأولي، بالاستناد إلى تصنيف للمخاطر خاص بكل مؤسسة وهيكلها التنظيمي، وولايتها، ونطاق عملياتها الجغرافي، ونوع الشكاوى المحتمل التحقيق فيها ومدى تعقدها. وفي هذا السياق، يجري التذكير بالتوصية 13 الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن منع الغش (JIU/REP/2016/4). وبناء على ذلك، من الأهمية بمكان أن تكون مؤشرات الأداء الرئيسية مفصلة بالقدر الكافي اعترافاً بضرورة تحديد أطر زمنية تختلف باختلاف أنواع الحالات.

299- أسس المنهجية الجديدة: بخلاف المعايير المذكورة أعلاه، ينبغي أن تستند هذه المنهجية إلى تحليل لمجموعات الحالات السابقة والراهنة في مقابل موارد التحقيق المتاحة (المحققون، والاستشاريون، والموارد الأخرى)، باستخدام وسائل قياس مثل: مجموع الحالات لكل محقق؛ وعدد الموظفين (العاملين) لكل محقق؛ ونسبة ميزانية مراجعة الحسابات والرقابة مقارنة بإيرادات المؤسسة الإجمالية؛ ومدّة التحقيقات والامتثال للأطر الزمنية الإلزامية والمستهدفة؛ والامتثال لمؤشرات الأداء الرئيسية؛ وغير ذلك من العوامل ذات الصلة، مع وضع خصوصيات المؤسسات في الحسبان.

300- وتختلف وظيفة التحقيق، لما لها من طابع تفاعلي ولكونها مدفوعة بعوامل مثل مجموعات الحالات غير المتوقعة أو مدى تعقد الحالات، عن وظائف الرقابة الأخرى مثل المراجعة الداخلية للحسابات. غير أن المنهجية التي يتعين وضعها يمكن أن تستفيد أيضاً من نُهج مثل مراجعة الحسابات على أساس المخاطر والتخطيط لأعمال مراجعة الحسابات، حسب الاقتضاء. وعلاوة على ذلك، يمكن أيضاً استخدام وسائل القياس المذكورة أعلاه في تحديد مؤشرات الأداء الرئيسية وتحديثها لكل من خدمات الرقابة الداخلية والتحقيق وتقييمات الأداء ذات الصلة.

301- الفوائد الإضافية المتوقعة: أخيراً، من شأن دعم المشاريع المقبلة لميزانيات الرقابة الداخلية والتحقيق استناداً إلى منهجية قائمة على الأدلة، مثلما هو مبين أعلاه، أن يمكن الرؤساء التنفيذيين وبالتالي هيئاتهم التشريعية من اتخاذ قرارات أكثر استنارة بشأن الموارد.

302- ومن المتوقع أن يؤدي تنفيذ التوصية التالية إلى تعزيز وظيفة التحقيق وتعزيز الشفافية والمساءلة والنزاهة.

التوصية 10

ينبغي للهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة أن تستعرض مدى كفاية الموارد وملاك الموظفين لوظيفة التحقيق، مع وضع توصيات لجان كل منها المعنية بمراجعة الحسابات والرقابة في الاعتبار، حال توافرها.

303- الحاجة إلى المزيد من المرونة للتصدي لذروات عبء العمل المتقلبة: بالإضافة إلى الزيادة الكبيرة المستمرة في عدد الشكاوى والتحقيقات اللاحقة، تواجه وظيفة التحقيق ذروات غير قابلة للتنبؤ من الادعاءات وأعباء العمل ذات الصلة. ولذا، تقترح المفتشة أن تعد وظائف الرقابة الداخلية والتحقيق آليات وتدابير تخفيف من أجل معالجة الارتفاعات المفاجئة في أعباء العمل المتعلقة بالتحقيق، بوسائل منها على سبيل المثال توافر الموارد في الميزانية وإمكانية تعيين استشاريين للتحقيق وتوخي المرونة في تعيينهم، أو إنشاء صندوق احتياطي، أو إبرام مذكرات تفاهم مع خدمات التحقيق الأخرى للحصول على قروض أو تكاليف مؤقتة للمحققين، أو وضع قائمة باستشاري التحقيق الذين يمكن تعيينهم في غضون مهلة قصيرة.

304- تبسيط التقييم الأولي: تحقيقاً للاستفادة من الموارد المتاحة بأقصى قدر من الكفاءة والفعالية، تقترح المفتشة على وظائف التحقيق أن تبسط إجراءاتها لتلقي البلاغات وإجراء التقييم الأولي، ومن ثم السماح بتحسين عمليتي اتخاذ القرارات بشأن الحالات وترتيب أولوياتها. وفيما يتعلق بوظائف التحقيق الأكبر حجماً، قد يكون تكليف وحدة لتلقي البلاغات أو إنشاء مثل هذه الوحدة أمراً مفيداً. وينبغي أيضاً تحديث نظم إدارة حالات التحقيق ضماناً لتسجيل جميع المعلومات ذات الصلة حسب الأصول، بما فيها الشكاوى الواردة والتقييم الأولي ونتائجه أو القرار المترتب عليه.

جيم- التحديات التي تكثف التحقيق في التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين

305- التحديات الخاصة التي يطرحها التحقيق في التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين: عند دراسة الوضع الراهن لوظيفة التحقيق، وبخاصة مواردها ومجموع حالاتها، بحث الاستعراض التحديات والطلبات الجديدة التي نشأت على مدار السنوات الخمس الأخيرة. وأكدت المؤسسات في أثناء المقابلات أن التحقيقات المتعلقة بالتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين هي التي تشكل في الغالب أكبر تحد، وذلك لمجموعة من الأسباب. وأحد هذه الأسباب هو أن عدد الشكاوى والتحقيقات الناجمة عنها، في سياق النقاش الدائر من منطلق "أنا أيضاً" (Me Too)⁽¹⁰⁰⁾

(100) حركة Me Too (أو #MeToo) هي حركة مناهضة للتحرش الجنسي بالمرأة والاعتداء الجنسي عليها. وقد استُخدمت عبارة "Me Too" للمرة الأولى في هذا السياق على وسائل التواصل الاجتماعي في عام 2006. ثم بدأت الحركة تنتشر في عام 2017، على أثر انتشار ادعاءات الاعتداء الجنسي على الملأ، باعتبارها هاشتاغ على وسائل التواصل الاجتماعي.

وعوامل أخرى، مثل زيادة الثقة في نظام الإبلاغ عن هذه الأحداث، قد ارتفع ارتفاعاً كبيراً، في حين أن زيادة الموارد في مؤسسات عديدة لم تحدث. ومن الجوانب الأخرى التي ذكرت الوقت اللازم لضمان مشاركة الضحايا أو الشهود من غير الموظفين في عملية التحقيق.

306- حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين تتطلب محققين مهنيين ذوي خبرة وتولى أولوية قصوى: تستلزم هذه الحالات محققين يتمتعون بالكفاءة والخبرة. وعلاوة على ذلك، فهي تولى داخل المؤسسات ومن الدول الأعضاء والمأنحين وأصحاب المصلحة درجة عالية من الاهتمام، ويعلقون عليها آمالاً عريضة. ولذا، يجري حالياً تناول التحقيق في حالات التحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين على مستوى مرتفع من الأولوية يسفر أحياناً عن اعتبار الحالات الأخرى على مستوى أدنى من الأولوية.

307- فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين والمعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة: في تشرين الثاني/نوفمبر 2017، أنشأ مجلس الرؤساء التنفيذيين فرقة العمل المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، التي تتألف من كبار موظفي أكثر من 40 كياناً من كيانات الأمم المتحدة. وتركز فرقة العمل على جملة أمور من بينها استعراض سياسات المؤسسات الرامية إلى التصدي للتحرش الجنسي وقدرات التحقيق في الادعاءات ذات الصلة، وعلى تحديد الثغرات وأوجه عدم الاتساق فضلاً عن أفضل الممارسات، بما في ذلك خارج منظومة الأمم المتحدة، بهدف إعداد نهج مشترك لمنظومة الأمم المتحدة (انظر CEB/2019/HLCM/17/Add.1). وتقدم فرقة العمل تقارير مرحلية إلى اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، ومجلس الرؤساء التنفيذيين (انظر على سبيل المثال CEB/2019/3، وCEB/2019/HLCM/17). وبناء على ما قامت به فرقة العمل من أعمال على وجه التحديد، اعتمدت السياسة النموذجية لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي. وعند إعداد تقرير وحدة التفتيش المشتركة، كانت 20 مؤسسة من أصل 28 من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة قد حدثت سياسات وكالاتها الفردية المتعلقة بالتحرش الجنسي لموائمتها مع السياسة المذكورة أعلاه. وترحب المفتشة بالتقدم المحرز الذي يشكل خطوة مهمة نحو تعزيز اتساق المعايير والسياسات وتنسيقها في منظومة الأمم المتحدة، وبخاصة بشأن هذا الموضوع البالغ الأهمية.

308- وعلاوة على ذلك، دعت اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات وفرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين إلى عقد اجتماعين لهيئات التحقيق بشأن الحماية من الاستغلال والإساءة الجنسيين والتحرش الجنسي في عامي 2018 و2019، جمعاً نحو 80 من رؤساء هيئات التحقيق وكبار موظفيها وفرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين واللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات للنظر في كيفية العمل بصورة جماعية على تحقيق قدرة معززة ونهج متوائمة ومتكاملة وتعاون بين هيئات التحقيق عبر كيانات الأمم المتحدة وشركائها. وأسفر اجتماع عام 2018، فيما أسفر، عن توصيات بتعزيز نهج يركز على الضحايا إزاء التحقيقات، وبمواءمة النهج لتحديد الأدوار وتحسين التنسيق وتعزيز القدرة على التحقيق⁽¹⁰¹⁾.

309- الفريق العامل الفرعي لفرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين، المعني بتناول التحقيقات المتصلة بالتحرش الجنسي: في تشرين الأول/أكتوبر 2018، أنشأت فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين فريقاً عاماً معنياً بتعزيز القدرة على التحقيق وتحسين التحقيقات في حالات التحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، وينصب مناط تركيز هذا الفريق العامل في عمله على المسائل المتصلة بالتحقيق. وتشتمل عضويته على مسؤولين يضطلعون بالمسؤوليات عن

(101) للاطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر <https://interagencystandingcommittee.org/iasc-champion-protection-sexual-exploitation-and-abuse-and-sexual-harassment/second-meeting>

إجراء التحقيقات، واتخاذ القرارات بشأن المسائل التأديبية، وتقديم المشورة القانونية. ويرأسه ممثل لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، مع فريق توجيهي يتألف من ممثلين عن مجموعة البنك الدولي، ومكتب الشؤون القانونية في الأمانة العامة للأمم المتحدة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومفوضية شؤون اللاجئين، واليونسيف (CEB/2019/HLCM/17)، الفقرة 14، و (Add.1/CEB/2019/HLCM/17).

310- ثلاث أولويات للفريق العامل الفرعي لتقديم المعلومات إلى ثلاثة مسارات عمل مختلفة: تركز اختصاصات الفريق العامل الفرعي على ثلاث أولويات: (أ) إعداد نموذج للتحقيق في التحرش الجنسي؛ و(ب) تحسين الموارد المخصصة للتحقيقات في التحرش الجنسي؛ و(ج) تحسين المساءلة.

311- وبموجب مسار العمل الأول، من المنتظر أن يعد الفريق العامل الفرعي، في جملة أمور، دليلاً لتوجيه التحقيقات في التحرش الجنسي، وعدداً من المبادئ التوجيهية ذات الصلة التي يتعين إدراجها في الدليل، بما في ذلك مبادئ توجيهية بشأن التحقيقات التي تركز على الضحايا، واختيار المحققين، والتواصل مع الضحايا وغيرهم من أصحاب المصلحة، والأدلة الجنائية الرقمية. ومن المنتظر أيضاً أن يوفر عمل الفريق بعض التوجيهات بشأن المصطلحات الشائعة، والتعاريف، وبشأن إجراء تقييمات مناسبة لمصادقية حالات التحرش الجنسي، وإعداد منهجية مشتركة لإجراء المقابلات مع الضحايا والشهود والأشخاص المدعى عليهم. كما أنه يُخطط لإعداد دورات تدريبية وتنفيذها فيما يتصل بالموضوع من أجل أوساط التحقيق وغيرهم من الموظفين المعنيين. وفي أثناء إعداد تقرير وحدة التفتيش المشتركة، صدرت ثلاث مذكرات توجيهية، واحدة بشأن السوابق القضائية للمحاكم بشأن معايير الإثبات، وواحدة بشأن تقييم الأدلة والمصادقية، ومذكرة موجزة بشأن الإفصاح عن تقرير التحقيق. وكان الفريق العامل الفرعي يعكف أيضاً على إعداد دليل لدعم التحقيقات، منذ تلقي الشكاوى إلى التحقيق نفسه والصياغة اللاحقة للتقرير، وكان يعد وحدات تدريبية مثل الوحدة المتعلقة بإجراء المقابلات مع الضحايا.

312- وبموجب مسار العمل الثاني، يعكف الفريق العامل الفرعي على تقييم سبل التمكين من تقاسم القدرات على التحقيق في حالات التحرش الجنسي في جميع أنحاء منظومة الأمم المتحدة، بما أن التباين الشاسع في أعداد المحققين داخل مؤسسات الأمم المتحدة قد يطرح تحديات. ومن المنتظر أن يعد مذكرة تفاهم قياسية لتوفير آلية يمكن من خلالها لدوائر التحقيق بالأمم المتحدة أن تساعد بعضها بعضاً خلال فترات ارتفاع الطلب.

313- وبموجب مسار العمل الثالث، سوف يحلل الفريق العامل الفرعي السوابق القضائية المتاحة بشأن معايير الإثبات وأعباء الإثبات، وفقاً لما تقرره المحاكم الإدارية المختلفة، ويقدم توجيهات بشأن تلك المعايير لفائدة متخذي القرارات، فضلاً عن توجيهات بشأن الأطر الزمنية للتحقيقات والإجراءات التأديبية في حالات التحرش الجنسي.

314- وعلاوة على ذلك، سوف يستعرض الفريق العامل الفرعي مسائل تضارب المصالح التي قد تنشأ عندما يكون رؤساء المكاتب أو نوابهم أو رؤساء الرقابة أو التحقيق هم أنفسهم موضع شكوى التحرش الجنسي. ففي هذه الحالات، قد يتعذر التوصل إلى السبل السليمة لتناول الشكاوى، وتكون عملية منح الإذن بإجراء التحقيق غير واضحة، ويكون الشخص الذي ينبغي له إجراء أي تحقيق غير معلوم يقيناً (انظر CEB/2019/HLCM/17، الفقرات 14-33). وتدعم المفتشة هذه الجهود، إذ إن الاستعراض أكد ضرورة معالجة حالات تضارب المصالح المحددة هذه. ويشار هنا إلى الفصل الرابع أعلاه بشأن ضرورة وجود إجراءات لتناول ادعاءات سوء السلوك، بما في ذلك التحرش الجنسي، الموجهة ضد الرؤساء التنفيذيين ورؤساء مكاتب الرقابة الداخلية والعاملين فيها.

315- إطلاق قاعدة بيانات جديدة لفرز حالات التحرش الجنسي في حزيران/يونيه 2018: توفر قاعدة بيانات الفرز "ClearCheck" ("الفرز الواضح") أداة على نطاق المنظومة لتجنب تعيين أفراد انتهت علاقة عملهم مع إحدى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة نتيجة للتحقيقات مدعومة بالأدلة في ارتكاب التحرش (انظر CEB/2019/HLCM/17، الفقرات 34-39). ووسع نطاق قاعدة البيانات لتشمل الموظفين الذين كانوا موضوعاً لادعاءات ارتكاب التحرش الجنسي التي ظلت عالقة عند انتهاء الخدمة أو بعده، وذلك تمثيلاً مع المبادئ التوجيهية التي اعتمدها اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى في تشرين الأول/أكتوبر 2018. وتتضمن قاعدة البيانات أيضاً التحقق من الادعاءات والتحقيقات المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسيين⁽¹⁰²⁾. وتبحث أيضاً فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين والمعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة فرص مواصلة توسيع قاعدة البيانات "ClearCheck". وتجري الأمانة العامة للأمم المتحدة دراسة جدوى لبحث إمكانية توسيع قاعدة البيانات "ClearCheck" لكي تضم أنواعاً أخرى من سوء السلوك مثل الغش والعاملين مع شركاء التنفيذ. وستبحث الدراسة الآثار التقنية والقانونية والسياسية. وعند إعداد تقرير وحدة التفتيش المشتركة، كانت جميع كيانات الأمانة العامة للأمم المتحدة وأكثر من 25 من صناديق الأمم المتحدة وبرامجها تستخدم قاعدة بيانات "ClearCheck".

316- مزايا قاعدة البيانات الجديدة: ترى المفتشة أن قاعدة البيانات "ClearCheck" توفر أداة مفيدة على نطاق المنظومة لتجنب تعيين من ثبت ارتكابهم التحرش الجنسي من منظومة الأمم المتحدة⁽¹⁰³⁾. وفي الوقت نفسه، تشدد المفتشة على أهمية ضمان حق جميع الأفراد المعنيين في مراعاة الأصول القانونية، ومبدأ افتراض البراءة، ومسؤولية المؤسسات عن حماية سرية البيانات وفقاً للقواعد واللوائح والسياسات الواجبة التطبيق في هذا الشأن.

317- يتعين توسيع جهود فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين والمعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة لتشمل إعداد توجيهات على نطاق المنظومة ودورات تدريبية في هذا الشأن: ترى المفتشة أن العمل المستمر الذي تضطلع به فرقة العمل والفريق العامل الفرعي بالغ الأهمية للتصدي للتحرش الجنسي، وبخاصة لتعزيز القدرة على التحقيق في حالات التحرش الجنسي وتعزيز التعاون والاتساق على نطاق المنظومة، على أساس معايير ومنهجيات وممارسات جيدة مشتركة. ومن شأن إعداد توجيهات للتحقيق في حالات التحرش الجنسي، بما في ذلك دورات تدريبية في هذا الشأن، أن يساعد على التشجيع على إجراء تحقيقات تتسم بمزيد من الفعالية والكفاءة في حالات التحرش الجنسي، ومن ثم تحسين المساءلة. كما أن المسائل والتحديات التي يعكف الفريق العامل الفرعي على استعراضها حالياً قد أثارها أيضاً العديد ممن جرت معهم المقابلات، وهي مشتركة بين أغلبية المؤسسات. ولذا، فمعالجتها على نطاق المنظومة مفيد ومستحسن.

318- المساعدة المتبادلة في حالات التحرش الجنسي عن طريق مذكرة تفاهم قياسية قد يخفف من القيود على القدرات والموارد: تحدث العديد ممن جرت معهم المقابلات عن التحديات التي تواجهها القدرة على إجراء التحقيقات في التحرش الجنسي وغيره من أنواع سوء السلوك. واعتبرت هذه

(102) تمكّن قاعدة بيانات "ClearCheck" من تبادل المعلومات بين كيانات الأمم المتحدة، على نطاق المنظومة، بشأن الأفراد (موظفو الأمم المتحدة السابقون والعاملون المتصلون بالأمم المتحدة) الذين هم موضع ادعاءات مثبتة تتعلق بالتحرش الجنسي والاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي، بهدف منع إعادة تعيينهم داخل منظومة الأمم المتحدة (انظر <https://www.unsystem.org/content/screening-database-clearcheck>).

(103) تتواءم قاعدة البيانات هذه أو هذه الأداة مع التوصيات المقدمة في تقارير وحدة التفتيش المشتركة السابقة بتعزيز التعاون وتبادل المعلومات عن الغش على نطاق المنظومة، فضلاً عن شركاء التنفيذ. انظر JIU/REP/2014/6، الفصل العاشر، و JIU/REP/2013/4، الفصل الرابع عشر.

التحديات مسألة بالغة الأهمية يتعين إيجاد حل لها، ولا سيما فيما يتصل بطول أمد التحقيقات. وتعتبر المفتشة أن إعداد مذكرة تفاهم قياسية، يمكن بموجبها أن تساعد دوائر التحقيق في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بعضها بعضاً في التحقيق في حالات التحرش الجنسي، يشكل إسهاماً قيماً في التصدي لهذه التحديات. وترى المفتشة أنه يمكن في مرحلة لاحقة اعتبار توسيع نطاقها لتشمل أنواعاً أخرى من سوء السلوك، مثل الاستغلال والانتهاك الجنسيين أو التحقيقات الجنائية، أمراً ملائماً.

319- وتقتح المفتشة أن تنفذ المؤسسات النواتج المختلفة التي حققتها فرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين واللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، مثل السياسة النموذجية والتوجيهات والدورات التدريبية المتصلة بالتحقيقات، حسب الاقتضاء، والتي من شأنها تحسين التحقيقات في حالات التحرش الجنسي، وأن تعد معايير وممارسات جيدة مشتركة، وأن تعزز المساواة والنزاهة، وتعزز الاتساق على نطاق المنظومة.

320- وعلاوة على ذلك، تعتبر المفتشة أن من الأهمية بمكان للمؤسسات⁽¹⁰⁴⁾ التي تخضع فيها ادعاءات المضايقة، بما فيها التحرش الجنسي، وأنشطة التحقيق ذات الصلة، لسلطة الرؤساء التنفيذيين، أن تكف عن مباشرة هذه الممارسة. وتحقيقاً لهذه الغاية، يجري التأكيد مجدداً على التوصية 3 المذكورة أعلاه.

دال- تزايد الطلب من الدول الأعضاء والمأنحين على المعلومات المتصلة بالتحقيقات

321- تواجه عدة مؤسسات تزايداً في طلبات الدول الأعضاء والمأنحين بالحصول على معلومات متصلة بالتحقيق تتجاوز محتوى الإبلاغ الدوري. وتشمل الطلبات تحديثات دورية للإحصاءات المتعلقة بالحالات، بما في ذلك أعدادها، ووضعها القانوني، ونوع سوء السلوك. وعلاوة على ذلك، تتلقى بعض المؤسسات طلبات مخصصة وطلبات متابعة. وهناك أيضاً حالات طلب فيها من المؤسسات تبادل معلومات حساسة.

322- إدارة توقعات المأنحين: يتمثل التحدي الرئيسي بالنسبة للمؤسسات في إدارة توقعات المأنحين في بيئة تصطبغ بالاعتماد الذي لا ينفك يتزايد على التمويل الطوعي، حيث قد يؤدي عدم تقديم المعلومات المطلوبة إلى المخاطرة بالمساهمات، بينما قد يسبب تقديم المعلومات أخطاراً على التحقيقات الجارية والشهود. وعلاوة على ذلك، فاختلاف المأنحين يجعل طلباتهم للمعلومات مختلفة، حيث يستخدمون تعاريف مختلفة ويطالبون بمستويات مختلفة من التفاصيل. فعلى سبيل المثال، يريد بعض المأنحين معلومات عن "الاشتباه في الغش"، ويريد غيرهم معلومات عن "الاشتباه في المصادقية في الغش"، ويكتفي غيرهم بمجرد الرغبة في معرفة "نتيجة ذات مصادقية للتحقيقات". وينطوي تقديم مستويات مختلفة من المعلومات أو تفاصيل مختلفة عنها إلى بعض الدول الأعضاء أو المأنحين على خطر تخصيص معاملة مختلفة لدول أعضاء معينة أو مأنحين معينين مقارنة بغيرهم.

323- مسألة جرى النظر فيها في أثناء الاجتماع السنوي لممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة لعام 2019: نوقشت هذه المسألة، من بين جملة مسائل أخرى، في أثناء الاجتماع السنوي لممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة لعام 2019. وجرى التأكيد على أن البت في المعلومات المصرح بتقديمها ليس من مسؤولية المحققين. ولعل من المفيد التمييز بين المعلومات عن حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي، والمعلومات عن المسائل الأخرى، مثل سوء الإدارة، والغش، والفساد. فقد قبل المأنحون ككل المعلومات عن حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين المبلغ عنها على موقع الأمين

(104) للاطلاع على التفاصيل، انظر المرفق الأول.

العام. ومن منظور المحققين، ينبغي في الحالة المثلى أن تكون هناك مجموعة متطابقة من المعلومات التي يُفصح عنها داخل أوساط المانحين. غير أن هذا سيتطلب توحيد المصطلحات والتعاريف ومتطلبات الإبلاغ في اتفاقات المانحين التي تعقدها المؤسسات، لكي يتسنى حينذاك تطبيقها على نطاق المنظومة.

324- **الإطلاع على تقارير التحقيق:** من المسائل ذات الصلة ما إذا كان ينبغي إطلاع الدول الأعضاء والمانحين على تقارير التحقيق أم لا. في حالة برنامج الأغذية العالمي، اعتمد مجلسه التنفيذي سياسة في عام 2015 تنص على أنه يتعين الإطلاع على جميع تقارير التحقيق عند طلبها، إلا إذا كانت هناك خطورة على سلامة الأفراد أو سمعتهم الشخصية. وتوجد أيضاً قيود تتيح سلطة تقديرية للمفتش العام بإعادة تحرير أو حجب تقارير التحقيق التي تنطوي على سلوك استغلالي، مثل التحرش وإساءة استعمال السلطة، والاستغلال والانتهاك الجنسيين، والتحرش الجنسي. وكان يجري تحديث سياسة النشر لبرنامج الأغذية العالمي عند إجراء استعراض وحدة التفتيش المشتركة. وفي حالة صندوق الأمم المتحدة للسكان، قررت هيئته التشريعية عدم الإطلاع على تقارير التحقيق عندما اعتمدت سياسة الرقابة الخاصة بالصندوق في كانون الثاني/يناير 2015. وتوجد أيضاً لدى مؤسسات أخرى، مثل الأمانة العامة للأمم المتحدة، سياسة بشأن الإفصاح عن تقارير التحقيق، يمكن بموجبها أن تطلب الدول الأعضاء تقارير التحقيق، ولكن يجوز إعادة تحريرها عند الإطلاع عليها.

325- وقرر ممثلو دوائر التحقيق بالأمم المتحدة في اجتماعهم السنوي لعام 2019 استحداث مسار عمل للتوصل إلى فهم مشترك بشأن كُنه المعلومات المتصلة بالتحقيق التي يمكن الإطلاع عليها وإيجاد حل مقبول لجميع الوكالات. وتؤكد المفتشة أهمية اتباع نهج جماعي بين الوكالات، وتقترح أن تتفق مؤسسات منظومة الأمم المتحدة على مبادئ وممارسات مشتركة يعدها ممثلو دوائر التحقيق بالأمم المتحدة. واستناداً إلى ذلك، يعاد التأكيد على التوصيات الواردة في تقرير الوحدة السابق ذي الصلة عن تقديم التقارير إلى المانحين (JIU/REP/2017/7)، مع التشديد على جملة أمور من بينها الحاجة إلى توضيح التوقعات المتبادلة منذ البداية، ويشمل ذلك الأحكام ذات الصلة في اتفاقات المانحين، وأهمية وجود نهج مشترك عبر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

سادساً- الفرص السانحة للمزيد من التعاون والاتساق بين الوكالات

ألف- التعاون باعتباره مساراً لتعزيز الاتساق

326- اعترافاً باختلاف ولايات مؤسسات منظومة الأمم المتحدة وعملياتها وهياكلها التنظيمية والإدارية، ترى المفتشة وجاهة في مواصلة تعزيز اتساق المعايير والمقاييس والممارسات وتوحيدها على نطاق المنظومة، بهدف تحقيق وظيفة تحقيق على قدر متساو من الاستقلالية والمهنية في جميع المؤسسات عن طريق تعزيز التعاون بين الوكالات وتشجيع تبادل الممارسات الجيدة والدروس المستفادة.

327- منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة ومؤتمر المحققين الدوليين باعتبارهما محفزَيْن لجهود التوحيد بين الوكالات: أوصى تقرير وحدة التفتيش المشتركة السابق لعام 2011 بشأن وظيفة التحقيق بإقامة منتدى مهني لمحقيقي الأمم المتحدة مماثل لمنتدى ممثلي دوائر المراجعة الداخلية للحسابات التابعة لمؤسسات الأمم المتحدة. واقترح أيضاً استكشاف إمكانية إنشاء وحدة تحقيق مدمجة وحيدة لمنظومة الأمم المتحدة، وأوصى الأمين العام للأمم المتحدة بإنشاء فرقة عمل مشتركة بين الوكالات تحت رعاية مجلس الرؤساء التنفيذيين. وفي حين أن التوصية الأولى قد نُفذت بإنشاء منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة في عام 2013، فإن التوصية الأخيرة لم يصادفها قبول من المؤسسات المشاركة لأسباب متنوعة.

328- وثمة إطار مهم لمحقيقي المنظمات الدولية هو مؤتمر المحققين الدوليين⁽¹⁰⁵⁾ الذي أُقيم في عام 1999 والذي يضم أيضاً مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وهو يوفر منتدى لتبادل الأفكار، ومناقشة المسائل المتصلة بالنزاهة، والتصدي للتحديات في مكافحة الغش والفساد، وتلقي المستجندات، وتبادل الممارسات الرائدة. ويقدم هذا المنتدى الدعم والتوجيهات إلى المحققين ومكاتبهم عن طريق مؤتمرات السنوية والمواد التي ينشرها. وتتولى إدارة مؤتمر المحققين الدوليين أمانة تنظم إعداد المؤتمر الدولي وتقدم توجيهات بشأنه. ومن بين التوجيهات الرئيسية المُعدة المبادئ الموحدة والمبادئ التوجيهية للمؤتمر اللتان جرت صياغتهما في عام 2003 وتنقيحهما في عام 2009، واللتان توحدان أفضل ممارسات التحقيق وتقدمان توجيهات لمكاتب التحقيق.

329- بعض التقدم المحرز، وإن ظل غير كاف، منذ عام 2011 بشأن التعاون على نطاق المنظومة: كررت وحدة التفتيش المشتركة أيضاً تأكيدها في تقريرها لعام 2011 (انظر JIU/REP/2011/7، الفقرة 47) على أهمية الحاجة إلى التفاعل وتبادل المعلومات بوتيرة أعلى وبمزيد من التنظيم بين مؤسسات منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بالتحقيقات، كما هو مقترح بالفعل في تقرير الوحدة السابق بشأن الموضوع نفسه (JIU/REP/2000/9، الفقرات 76-78). ويتضمن هذا التعاون إعداد معايير وإجراءات موحدة لإجراء التحقيقات، وتبادل الخبرات والمنهجيات، وتهيئة فرص مشتركة للتدريب، وتبادل الموظفين (عن طريق الانتداب مثلاً)، مما يؤدي في النهاية إلى نَهج موحد على نطاق المنظومة إزاء التحقيقات، ويتيح إجراء تحقيقات مشتركة أو متوازية، وبخاصة في الأنشطة الميدانية المشتركة بين الوكالات.

330- حالات محددة من تحسن التعاون: أُحرز تقدم في تعزيز هذا التعاون وتبادل المعلومات في مجال التحقيقات على نطاق المنظومة منذ عام 2011، ولا سيما من خلال عمل منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة (ومؤتمر المحققين الدوليين) والجهود السابقة والجارية الرامية إلى توحيد معايير

(105) للاطلاع على مزيد من المعلومات، انظر <http://www.conf-int-investigators.org>.

التحقيق ومنهجياته، بوسائل منها على سبيل المثال تقديم المشورة بشأن طرائق التحقيق في شكاوى سوء السلوك الذي يرتكبه الرؤساء التنفيذيون، التي أعدها المنتدى. ومن الأمثلة الإضافية العمل الجاري لتعزيز القدرة على التحقيق في التحرش الجنسي تحت رعاية مجلس الرؤساء التنفيذيين (بما في ذلك اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، وفرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين والمعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة) واللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، أو عن طريق إبرام مذكرات التفاهم بين بعض وحدات الرقابة والتحقيق التابعة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة. ومع ذلك، فاستناداً إلى نتائج هذا الاستعراض، لا تزال هناك حاجة إلى مزيد من التحسين.

باء- الاستفادة من منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة

331- معلومات أساسية عن منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة: أنشئ منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة في عام 2013، وهو يتألف من رؤساء الرقابة في 24 من دوائر التحقيق. وأنشئ منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة بغرض تعزيز ممارسات التحقيق والمهنية في أدائه عن طريق ما يلي: إعداد مبادئ مشتركة لتوجيه عملية التحقيق واعتماد هذه المبادئ؛ وإعداد ونشر مبادئ توجيهية وممارسات وإجراءات موصى بها لكي يعتمدها الأعضاء اعتماداً طوعياً؛ وتبادل المعلومات وأفضل الممارسات؛ وتشجيع الاستقلالية التنفيذية والتعاون ودعمهما؛ والتعاون في التحقيقات المشتركة والتدريب وتبادل المعلومات والمهارات والموارد والمشاركة في استعراضات الأقران⁽¹⁰⁶⁾.

332- مواضيع اجتماعات منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة: ينظم منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة اجتماعاً سنوياً واحداً على الأقل وجهاً لوجه، وذلك عادة بالاقتران مع المؤتمر السنوي للمحققين الدوليين، واجتماعات إضافية افتراضية أو وجهاً لوجه عند الاقتضاء. والمواضيع المطروحة للمناقشة هي المسائل المتصلة بالتحقيق، مثل إجراءات التحقيقات الاستباقية، والبيانات القابلة للمراجعة فيما يتصل بتوقيعات التحقيقات، بما في ذلك استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية، والمشورة بشأن أساليب التحقيق في ادعاءات سوء السلوك الذي يرتكبه الرؤساء التنفيذيون.

333- الجهود الرائدة التي يبذلها منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة بشأن التحقيقات المشتركة: أعد هذا المنتدى اتفاق تعاون بشأن التحقيقات المشتركة بغرض استخدامه نموذجاً للاتفاقات المماثلة بين مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، وقد أُقر في عام 2016. ويستند هذا الاتفاق إلى الاتفاق النموذجي المتعلق بمراجعة الحسابات المشتركة الذي أعده ممثلو دوائر المراجعة الداخلية للحسابات التابعة لمؤسسات الأمم المتحدة، مع مراعاة خصوصيات التحقيقات ومتطلباتها الخاصة. ويضع اتفاق التحقيقات المشتركة في الحسبان السيناريوهات المختلفة للأنشطة المشتركة التي يمكن تنفيذها فيما بين وظائف التحقيق بمختلف الكيانات، بما في ذلك تبادل المعلومات والتحقيقات المشتركة "الحقيقية" والتحقيقات الموازية. ويهدف هذا الاتفاق إلى إضفاء الطابع الرسمي على التعاون القائم بشأن التحقيقات في أرجاء مؤسسات الأمم المتحدة، الذي كان يتم حتى الآن على أساس مخصص.

334- المبادئ التوجيهية الجديدة على نطاق المنظومة التي أعدها منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة بشأن الاستغلال والانتهاك الجنسيين: في عام 2017، أنشأ أيضاً منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة فرقة عمل مشتركة لتعزيز ومواءمة التحقيق في حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين من خلال مبادئ توجيهية متفق عليها. وسوف تُتخذ المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية الموحدة للتحقيق في الاستغلال والانتهاك الجنسيين التي أعدها منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم

(106) ميثاق منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة، الفقرة 4.

المتحدة أداة عملية للمحققين لضمان احترام التحقيقات في الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي للنهج الذي يركز على الضحايا. وأعد أيضاً منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة بروتوكولاً لتناول التحقيقات المتعلقة برؤساء المؤسسات التنفيذيين والتحقيق فيها، ونوقش هذا البروتوكول في اجتماعي هذا المنتدى في عامي 2014 و2016، وعُكف على العمل عليه في نهاية عام 2019.

335- **منتدى مفيد للتعاون والتبادل بين الوكالات:** تحول منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة، من خلال مناقشاته وعمل مختلف أفرقة عمله المعنية بالممارسة، إلى مجتمع لتبادل الممارسات والخبرات بشأن التحقيقات ذات الصلة بجميع المؤسسات، وهو يوفر منتدى للتبادل بين الوكالات. وقد قدمت مناقشاته وعمله إسهامات مهمة في عمل هيئات أو فرق أخرى في منظومة الأمم المتحدة، مثل مجلس الرؤساء التنفيذيين، واللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، وفرقة العمل التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين والمعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، فيما يتعلق بالمسائل المتصلة بالتحقيق.

336- **منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة باعتباره منصة لتبادل المعلومات:** يشكل أيضاً منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة بالنسبة لمكاتب التحقيق في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة المنتدى الرئيسي للتعاون العام وتبادل المعلومات بشأن التحقيقات في منظومة الأمم المتحدة، بالإضافة إلى مؤتمر المحققين الدوليين. وقد شدد العديد ممن جرت معهم المقابلات على أن منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة يوفر منصة مفيدة للتعاون بشأن المسائل المتصلة بالتحقيق ولتبادل ممارسات التحقيق. ومن شأن وضع أسس مرجعية والتعاون على وضع معايير على نطاق منظومة الأمم المتحدة أن يعززا ويكفلا المزيد من الاتساق في النهج بين المؤسسات وتبادل الممارسات الجيدة. فعلى سبيل المثال، من المسائل الشائعة التي تواجهها جميع المؤسسات السوابق القضائية للمحاكم (محاكمة الأمم المتحدة للمنازعات، ومحاكمة الأمم المتحدة للاستئناف، ومحاكمة الأونروا للمنازعات، والمحاكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية)، إذ إن أحكامها تفرض حداً أدنى معيناً لمتطلبات التحقيق والعمليات اللاحقة. ولضمان الاتساق في عمليات التحقيق ونتائجه، من المهم إقامة تعاون وحوار مستمرين فيما بين مؤسسات منظومة الأمم المتحدة؛ ويوفر منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة منصة مناسبة لإجراء هذا التبادل.

337- وفي ظل دعم من بعض أعضائه، يمكنه أن يكون أيضاً منصة للتدريب على التحقيق وغيره على الإنترنت، بما في ذلك لإجراء التحقيقات في الغش والتحرش الجنسي، والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وجرى الاعتراف أيضاً بأن هناك اختلافات واضحة في السياسات وأطر التحقيق بين مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، تشكل تحديات أمام المواءمة وتبادل المعلومات. وهكذا، فلعل هناك قيمة في جعل منتديات غير رسمية بين فرق دوائر التحقيق في الأمم المتحدة - بالإضافة إلى منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة - تشارك في المناقشات الدائرة بشأن المسائل المتصلة بالتحقيق والجوانب ذات الصلة بها.

338- **تمويل منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة وتقديم الدعم إليه:** لما كان منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة شبكة مهنية غير رسمية، فإنه لا يحصل على أي دعم من الأمانة أو على تمويل مكرس له. وبهذا، يتوقف عمل الشبكة على حسن نوايا أعضائها والتزامهم. ويُقدم دعم إداري وأنواع أخرى من الدعم إلى منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة على أساس تعاقبي عن طريق منسقه أو نائب منسقه المنتخبين وعن طريق قادة أفرقة العمل المعنية بالممارسة ومقدمي الدعم إليها، مع تقديم أعضاء الشبكة الآخرين الدعم على أساس كل حالة على حدة. واعتبر البعض أن عدم وجود أمانة لمنتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة يشكل عاملاً مقيداً، إذ إن المسؤولية الكاملة عن التحضير للاجتماعات، وتبادل الوثائق، وكتابة محاضر الاجتماعات (لكل من الاجتماعات

الافتراضية والتي تعقد وجهاً لوجه) تقع على عاتق هيئة المتطوعين المثقلة أصلاً بالأعباء. وأثار عدد ممن جرت معهم المقابلات مسألة أخرى تتمثل في أن المشاركين في الشبكة ليسوا جميعاً محققين مهنيين أو ليست لديهم خلفية في التحقيق، مما له تأثير على عمل الفريق ونتائجه.

339- ينبغي أن تسهل المؤسسات تنفيذ التوجيهات المقدمة من منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة: أصبحت الشبكة منتدى مهماً لتبادل الممارسات والتجارب بشأن القضايا المتصلة بالتحقيق على نطاق المنظومة، وأسهمت في تعزيز منهجيات التحقيق وتوجيه وممارساته المشتركة بين مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وترحب المفتشة بالتقدم المحرز منذ عام 2011. وترى المفتشة أن هناك حاجة مستمرة إلى تعزيز عمليتي توحيد ومواءمة منهجيات التحقيق وسياساته وإجراءاته في أرجاء منظومة الأمم المتحدة، بالرغم مما هو موجود من اختلافات بين المؤسسات في أطر السياسات والتحقيقات. ومن الضروري ضمان اتساق الممارسات، وتحسين الفعالية، والسماح بالمزيد من الاتساق (فيما يتصل مثلاً بمجموعات الحالات وأنواع الحالات والمجالات الشديدة الخطورة). وبناء على ما تقدم، تشجع المفتشة المؤسسات على تيسير تنفيذ التوجيهات التي أعدها منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة، بوسائل منها الآليات الرسمية على نطاق المنظومة (أي مجلس الرؤساء التنفيذيين واللجنة الإدارية الرفيعة المستوى)، مما يسمح بوضع سياسات رسمية وتوجيهات أخرى واعتمادها حسب الاقتضاء، من أجل تعزيز الاتساق والمعايير الموحدة والممارسات الجيدة على نطاق المنظومة.

جيم- التحقيقات المشتركة والمنسقة والموازية

340- يقدم إطار التحقيقات المشتركة الذي أعده منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة واتفق عليه في عام 2016 توجيهات ويحدد الخطوط العريضة لمختلف السيناريوهات التي تُجرى فيها وحدات التحقيق في مؤسسات الأمم المتحدة أعمال التحقيق أو أنشطته بصورة مشتركة، بدءاً من تبادل المعلومات البسيط وانتهاءً بالتحقيقات المشتركة أو التحقيقات الموازية "الحقيقية". وعلاوة على ذلك، تُقدم أشكال أخرى من المساعدة، في الممارسة العملية، فيما بين وظائف تحقيق الأمم المتحدة، مثل طلب الدعم من مكتب تحقيق آخر في شكل التحقق من شهادات الميلاد أو الوثائق المرجعية الأخرى، أو منح إمكانية الوصول إلى أماكن عملها لإجراء المقابلات احتراماً للسرية.

341- متى تكون التحقيقات المشتركة مناسبة: توجد حالات محدودة يمكن أن يكون فيها التحقيق المشترك مناسباً، وبخاصة في الحالات التي يتورط فيها موظفون من مؤسستين (أو أكثر)، والحالات التي تتعرض فيها مؤسستان أو أكثر للغش من جانب ذات الأفراد، أو التي تشترك فيها مع شريك منفذ واحد، أو التي يكون فيها لدى المؤسسات موردون أو مقدمو خدمات مشتركون. وعلاوة على ذلك، توجد سيناريوهات محددة يكون فيها التحقيق المشترك مجدياً، وذلك مثلاً حين يكون عقد العمل موقعاً من مؤسسة تابعة لمنظومة الأمم المتحدة على المستوى المحلي لصالح مؤسسة أخرى تابعة لمنظومة الأمم المتحدة، كأن يوقع البرنامج الإنمائي عقداً على الصعيد المحلي باسم صندوق الأمم المتحدة للسكان، أو في حالة انتداب موظفين من أحد كيانات الأمم المتحدة إلى كيان آخر. وقد أجريت أيضاً تحقيقات مشتركة في حالات انطوت على مسائل واسعة النطاق وقع أثرها على جميع الوكالات ولم تكن قاصرة على وكالة واحدة، وتتعلق بصفة رئيسية بالعمليات الميدانية، مثل الغش في تسجيل المستفيدين.

342- التجارب السابقة مع التحقيقات المشتركة داخل منظومة الأمم المتحدة: وفقاً للمعلومات التي قدمتها المؤسسات في ردها على الاستبيان المؤسسي لوحدة التفتيش المشتركة، أجرت ثماني مؤسسات بالفعل (صندوق الأمم المتحدة للسكان، والبرنامج الإنمائي، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات

المشاريع، ومنظمة الصحة العالمية، واليونسكو، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، وبرنامج الأغذية العالمي) تحقيقات مشتركة مع مؤسسات أخرى تابعة للأمم المتحدة.

343- **تجربة البرنامج الإنمائي:** بالإضافة إلى ما تقدم، أجرت بعض المؤسسات أعمال تحقيق مشتركة مع كيانات دولية أخرى ووكالات مانحة. فعلى سبيل المثال، أجرى البرنامج الإنمائي تحقيقات مشتركة مع المكتب الأوروبي لمكافحة الاحتيال. ووقع البرنامج الإنمائي والمكتب مذكرة تفاهم تتيح للطرفين إجراء تحقيقات مشتركة في الادعاءات التي تؤثر على كلتا المؤسسات. وبالمثل، وقع البرنامج الإنمائي ووكالة مانحة مذكرة تفاهم وأجرى تحقيقاتاً مشتركاً في ادعاءات بالغش في سياق مشروع مشترك. غير أنه ينبغي الإشارة إلى أن مكتب الشؤون القانونية في الأمم المتحدة ينصح بعدم إجراء مقابلات مشتركة للعاملين في الأمم المتحدة في سياق التحقيقات المشتركة، مما يحد في الواقع العملي من هذا النوع من التحقيق.

344- **مذكرات تفاهم أخرى بشأن التعاون وتبادل المعلومات:** عقد عدد من مكاتب التحقيق مذكرات تفاهم عامة مع نظرائها في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة الأخرى، تشتمل على أحكام عامة بشأن التعاون وتبادل المعلومات. غير أن وحدة التفتيش المشتركة قد أبلغت بأن تبادل البيانات المتعلقة بفرادى التحقيقات لا يحدث حتى الآن إلا على أساس كل حالة على حدة.

345- **العقبات الراهنة أمام التحقيقات المشتركة:** يشير عدة أفراد ممن جرت معهم المقابلات إلى اختلاف الأطر القانونية لكل مؤسسة، مما يجعل من الصعب على المحققين إجراء التحقيق في الحالات بصورة مشتركة، ويُنظر إليه على أنه عقبة أمام التحقيقات المشتركة. وهم يرون أن من الأجدى إجراء تحقيقات موازية، يمكن فيها أن يساعد كل من مكاتب التحقيقات الآخر مع مراعاة احتياجاتها الخاصة والتقييد بمتطلبات الأطر القانونية لكل منها. ويتناول إطار التحقيقات المشتركة الذي أعده منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة مختلف السيناريوهات، بدءاً من تبادل المعلومات البسيط وانتهاء بالتحقيقات المشتركة أو التحقيقات الموازية "الحقيقية".

346- **من شأن إعداد قاعدة بيانات موحدة جديدة تتعلق بالغش وغيره من ضروب سوء السلوك أن يسهل التحقيق المشترك أو الموازي:** اعتبرت أغلبية المؤسسات أن من المفيد معرفة التحديات التي تواجهها المؤسسات الأخرى في إجراء التحقيقات، وبخاصة فيما يتصل بشركاء التنفيذ أو الموردين أو الاستشاريين. ومن المسائل البالغة الأهمية التي أثّرت كيفية ضمان أن أولئك الذين ارتكبوا أعمال سوء السلوك لم ينتقلوا بكل بساطة من مؤسسة إلى أخرى. ونظراً لوجود عدة مؤسسات تابعة للأمم المتحدة ومنظمات دولية في ذات المواقع الميدانية، فمن شأن التعاون الإضافي أن يحقق التآزر ويحرر الموارد بتجنب ازدواج الجهود. وبما أن هناك بالفعل قاعدة بيانات ("ClearCheck") للأشخاص المتورطين في حالات التحرش الجنسي الثابتة بالأدلة، تقترح بعض المؤسسات أنه ينبغي توسيع نطاق قاعدة البيانات هذه لتشمل حالات الغش أو سوء السلوك الأخرى الثابتة بالأدلة، بما أنه لا توجد حالياً أي وسيلة رسمية للتمكن من الاطلاع على هذا النوع من المعلومات.

347- **الاستخدام المتزايد للمتعهدين الخارجيين من الباطن يسبب مخاطر إضافية:** تتزايد أهمية التعاون الأوثق والأكثر منهجية بين مكاتب التحقيق في ضوء تغير المشهد التشغيلي وتطور نماذج الأعمال للعديد من وكالات الأمم المتحدة وبخاصة تزايد استخدام شركاء التنفيذ، ولا سيما على الصعيد المحلي. فبعض أساليب تنفيذ البرامج يأتي بمخاطر إضافية تنفيذية ومالية ومتعلقة بالسمعة تكون أحياناً شديدة جداً. ومن شأن تحسين التعاون وزيادة التحقيقات المشتركة أن يساعد على التخفيف من أثر هذه المخاطر وتلافي ازدواجية الجهود وتحقيق الكفاءة من حيث التكلفة.

348- وترى المفتشة أنه ينبغي لمكاتب التحقيق أن تتبادل المعلومات بمزيد من المنهجية بشأن تحقيقات معينة، عند الاقتضاء، وأن تستكشف إمكانية إجراء تحقيقات مشتركة أو موازية عندما

يكون ذلك ممكناً، وبخاصة فيما يتصل بشركاء التنفيذ والموردين وغيرها من مقدمي الخدمات الذين لديهم علاقات تعاقدية مع أكثر من مؤسسة واحدة من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وتحقيقاً لهذه الغاية، ينبغي إبرام مذكرات تفاهم بين مكاتب التحقيق في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، بالاستناد إلى نموذج منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة، إن لم تكن قد فعلت ذلك بعد، من أجل تيسير تبادل المعلومات عن حالات تحقيق معينة عند الضرورة⁽¹⁰⁷⁾.

دال- عن مسألة إنشاء وحدة تحقيق وحيدة مدمجة على نطاق المنظومة

349- مقترح وحدة التفتيش المشتركة الوارد في تقريرها لعام 2011: طرح تقرير وحدة التفتيش المشتركة لعام 2011 عن وظيفة التحقيق (انظر JIU/REP/2011/7، الفقرات 70-73 والتوصية 8) مقترحاً بشأن استكشاف الخيارات المتاحة لإنشاء وحدة تحقيق وحيدة على نطاق المنظومة تقدم خدماتها إلى مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، وأوصى بإنشاء فرقة عمل مشتركة بين الوكالات تحت رعاية مجلس الرؤساء التنفيذيين لوضع خيارات لهذا الغرض. واحتجت الوحدة في هذا التقرير بأن هذا الحل الشامل على نطاق المنظومة من شأنه تسوية أغلبية المسائل المتصلة بالتحقيق على الأمد الأطول، وسيكون ذا صلة بجميع المؤسسات بالتساوي، وسيكون من ثم متماشياً تماماً مع روح "مبادرة وحدة العمل في الأمم المتحدة".

350- الفوائد المتوقعة: من المتوقع أن تتضمن فوائد إنشاء وحدة تحقيق وحيدة على نطاق المنظومة ما يلي: وظيفة تحقيق مستقلة بالكامل يجري فيها دمج كل الأنشطة المتصلة بالتحقيق، وتكون بصفة خاصة خياراً للوكالات الصغيرة التي ليست لديها قدرة على التحقيق؛ ومواءمة ممارسات العمل والمعايير والإجراءات المشتركة عند تنفيذ التحقيقات؛ ومركزية الخبرات الفنية والكفاءات لتناول الحالات المعقدة؛ وتحسين إمكانية الحصول على موظفي تحقيق مهنيين؛ وفرص لترقية الموظفين.

351- جرى أيضاً التنبؤ بالصعوبات الكبيرة في إنشاء هذه الوحدة: سلطت وحدة التفتيش المشتركة في تقريرها لعام 2011 الضوء على ضرورة تغيير النظم والقواعد القائمة لمواكبة هذا التغيير. وفكرت في نقل موظفي التحقيق بمختلف المؤسسات إلى هذه الهيئة الجديدة. وستكفل هذه الهيئة إمام القائمين بالتحقيقات بما يخص كل مؤسسة من ولايات تنظيمية وقواعد ونظم وغير ذلك. واعترفت وحدة التفتيش المشتركة بأن "تفاصيل هذا المسعى ستكون معقدة جداً، وإن لم يكن تذليل مصاعبها مستحيلاً" (JIU/REP/2011/7، الفقرة 71).

352- الحاجة إلى ولاية من الهيئات التشريعية: أعربت مؤسسات منظومة الأمم المتحدة، في تعليقاتها المشتركة التي جرى توفيرها عن طريق مجلس الرؤساء التنفيذيين، عن مجموعة من التحفظات⁽¹⁰⁸⁾. واستناداً إلى التعليقات المدلى بها، فإن هذه التوصية الواردة في تقرير عام 2011 لم تلق قبولاً من المؤسسات المشاركة، ولم تتواصل متابعتها بالتالي منذ ذلك الحين.

(107) تجدر الإشارة أيضاً إلى أن مما له أهمية ماثلة لضمان المساءلة اتخاذ إجراءات سريعة بشأن التحقيقات المدعمة بالأدلة في حالة الأطراف الثالثة، ووجود نظام قوي لتوقيع الجزاءات يشمل تبادل المعلومات عن الأطراف الثالثة التي وقعت عليها جزاءات، وفي الوضع الأمثل الاعتراف المتبادل بالجزاءات. ويشار في هذا الشأن إلى الاقتراحات ذات الصلة الواردة في تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن منع الغش والكشف عنه والتصدي له (JIU/REP/2016/4، الفقرات 347-459) لتعزيز نظام توقيع الجزاءات على الأطراف الثالثة وتحسين تبادل المعلومات عن توقيع الجزاءات على الأطراف الثالثة (شركاء التنفيذ والموردون ومقدمو الخدمات).

(108) لوحظ في التعليقات أن إنشاء وحدة تحقيق موحدة وحيدة لمنظومة الأمم المتحدة سيتطلب تفتيح ولايات جميع وحدات التحقيق القائمة في جميع المؤسسات المعنية. وبالإضافة إلى ذلك، فسوف يتعين على المؤسسات التي ليست لديها وحدات تحقيق أن توافق على أن تكون لوحدة التحقيق الموحدة لمنظومة الأمم المتحدة ولاية قانونية عليها. وسيكون بالتالي من الضروري التماس موافقة الهيئة التشريعية لكل مؤسسة والحصول عليها قبل اتخاذ أي إجراء بإنشاء فرقة العمل المقترحة المشتركة بين الوكالات.

353- **مزايا وعيوب وجود وحدة تفتيش وحيدة:** ترى المفتشة، استناداً إلى نتائج هذا الاستعراض، أن هذا المقترح قد يشكل نظرياً خياراً لمعالجة العديد من القضايا والتحديات المستمرة بطريقة شاملة وعلى نطاق المنظومة. وأعربت المؤسسات التي جرت استشارتها في هذا الاستعراض عن آراء مختلفة، منها ما هو في صالح المقترح ومنها ما يعارضه.

354- وأكد أولئك الذين رأوا وجهة في دمج وظيفة التحقيق الفوائد المتوقعة، مثل تعزيز الاستقلالية، والتوحيد، والاتساق، ووفورات الحجم، التي تفوق العيوب المحتملة، بما فيها فقدان المعرفة التنظيمية وفهم نماذج عمل مختلف المؤسسات، وعملياتها، وثقافتها التنظيمية، وثقتها في الوظيفة، وعقودها، وتأثيرها. وعلاوة على ذلك، إذا أصبحت جميع هيئات التحقيق في منظومة الأمم المتحدة منفصلة تماماً عن الهياكل التنظيمية لكل مؤسسة، فمن شأن ذلك أن يعزز الاستقلالية المطلوبة. وسيكون هذا التوحيد مفيداً أيضاً من حيث تصورات الموظفين ككل وثقتهم فضلاً عن أصحاب المصلحة الآخرين، والدول الأعضاء، والمانحين، وجميع الشركاء، بما أن وجود هيئة واحدة تابعة للأمم المتحدة سيوفر "حاجزاً منيعاً" بين وظيفة التحقيق وإدارة المؤسسات.

355- **العيوب:** بالرغم من هذه الفوائد، لم يؤيد عدد ممن جرت معهم المقابلات مقترح عام 2011 لأسباب متنوعة. وبصفة خاصة، اعتبرت الاختلافات بين ولايات مختلف كيانات الأمم المتحدة والتنوع في أطرها الإدارية الداخلية معوقات مهمة لتوحيد وظيفة التحقيق. وسوف تتطلب هذه الاختلافات من المحققين تطبيق إجراءات مختلفة مادياً في حالات رغم ذلك متماثلة، مما يمكن أن يقوض نزاهة عملية التحقيق بزيادة صعوبة الامتثال لجميع اشتراطات الإطار الإداري الداخلي لكل كيان.

356- وفي المؤسسات التي تسمح فيها الولاية الشاملة لدائرة الرقابة الداخلية لوظيفتي التحقيق ومراجعة الحسابات بالاستفادة من عمل كل منهما، مما يؤدي إلى مزيد من الاستنارة وزيادة الكفاءة في جمع المعلومات لهذين النشاطين، سيفقد هذا النوع من القيمة المضافة إذا ما أنشئت وحدة تحقيق وحيدة، كما ستفقد خدمات أخرى تقدمها وظيفة التحقيق، مثل بناء الوعي، والتدريب، والاستشارة، والمشورة بشأن المسائل السياسية المتصلة بالتحقيق. واعتُبر ترتيب أولويات الحالات الآتية من مختلف مؤسسات منظومة الأمم المتحدة مسألة أخرى، مع الإشارة إلى احتمال عدم استعراض الحالات الواردة من الكيانات الصغيرة للاهتمام الواجب لأسباب تتعلق بالأهمية النسبية.

357- **وحدة على نطاق المنظومة لحالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي:** ذكر عدد ممن جرت معهم المقابلات، مع ذلك، أن وجود وحدة مدمجة على نطاق المنظومة مكرسة للتحقيق في حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتحرش الجنسي سيكون مفيداً، إذ إن هذه الأنواع من التحقيقات تتطلب خبرة متخصصة ومهارات مستقلة عن تلك اللازمة للتحقيق في أنواع سوء السلوك الأخرى. وسلط أيضاً أغلبية من جرت معهم المقابلات الضوء على ضرورة التعاون فيما بين المؤسسات على أساس مخصص ورحبوا بهذا التعاون.

358- **ارتئي أن الأفضلية للجهود المتبادلة والمبادئ التوجيهية الموحدة والتدريب عن طريق منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة:** خلص الكثيرون، في هذا الشأن، إلى أن منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة يوفر فوائد التعاون العملية دون عيوب الهيكل المزعج. ولذا، فقد اقترحوا زيادة التعاون بين أعضاء المنتدى باعتباره بديلاً يتسم بالفعالية والكفاءة للوظيفة المدمجة. وهكذا، ينبغي بالأحرى التركيز على ضمان الاتساق عبر الوكالات، وإعداد مبادئ عامة ومبادئ توجيهية موحدة لمعالجة أنواع معينة من التحقيقات (وهو ما يحدث بالفعل فيما يتصل بالاستغلال والانتهاك الجنسيين)، وتبادل أفضل الممارسات في مجال التوعية والتواصل. وسوف تستفيد المؤسسات أيضاً من تبادل الدورات التدريبية

ومناهج التدريب عبر الوكالات كافة، ومن إعداد نهج مشترك إزاء معالجة احتياجات الشركاء في التنمية وشركاء التنفيذ في مجال التحقيق.

359- استنتاجات: كما هو واضح، يوجد عدد من التحديات المقترنة بإنشاء هيئة تحقيق وحيدة مدججة على نطاق المنظومة. وسيستلزم هذا، بصفة خاصة، تغييراً كاملاً لهياكل إدارة جميع مؤسسات منظومة الأمم المتحدة والسياسات والإجراءات ذات الصلة، بما في ذلك الاضطلاع بمسؤوليات الهيئات التشريعية ولجان الرقابة ومراجعة الحسابات في كل منها. وسيطلب إنشاؤها أيضاً إقراراً من الهيئة التشريعية لكل مؤسسة، واتفاقاً جديداً متعدد الأطراف يكون بمثابة الأساس القانوني لتلك الهيئة الجديدة وينص على جملة أمور من بينها ولايتها ومسؤولياتها والتزاماتها. وأخيراً، سيتطلب أيضاً إنشاء هذه الهيئة الجديدة نقل الموارد (المالية والبشرية) من المؤسسات المعنية إلى الهيئة الحديثة النشأة. واستناداً إلى ما تقدم، لا يتقدم هذا الاستعراض مرة أخرى بهذا المقترح.

سابعاً - مسائل أخرى

ألف - معايير الإثبات في إجراءات الاستئناف

360- وصف بعضٌ ممن جرت معهم المقابلات معايير الإثبات، وبخاصة المعايير المختلفة التي أرستها المحاكم الإدارية المختلفة، بأنها معوقات تعترض التحقيقات وتوقع التدابير التأديبية بنجاح وتأكيدها في إجراءات الاستئناف أمام هذه المحاكم.

361- غير أن غيرهم ممن جرت معهم التحقيقات أعربوا عن رأي مفاده أن هذه المسألة مبالغ فيها. فدور وظيفة التحقيق هو دور هيئة تقصي الحقائق، وواجبها هو إثبات الوقائع، في حين أن وظائف أخرى، وبخاصة وظيفة الشؤون القانونية، هي التي تقيّم ما إذا كان معيار الإثبات المطلوب قد استوفي لتوقيع جزاء معين أم لا.

362- **ولايتان قضائيتان مختلفتان في منظومة الأمم المتحدة:** تخضع المؤسسات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة للولاية القضائية لمحكمتين إداريتين مختلفتين. فالأمانة العامة للأمم المتحدة وإدارتها ومكاتبها، مثل الأونكتاد، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وموئل الأمم المتحدة، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، وكذلك مركز التجارة الدولية، والبرنامج الإنمائي، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومفوضية شؤون اللاجئين، واليونيسيف، ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، تخضع للولاية القضائية لنظام الأمم المتحدة لإقامة العدل مع محكمة الأمم المتحدة للمنازعات ومحكمة الأمم المتحدة للاستئناف. وبالإضافة إلى ذلك، قَبِل أيضاً كل من الإيكاو، والمنظمة البحرية الدولية، والأونروا، والمنظمة العالمية للأرصاد الجوية الولاية القضائية لمحكمة الأمم المتحدة للاستئناف. وفي المقابل، تعترف وكالات الأمم المتحدة المتخصصة المتمثلة في منظمة الأغذية والزراعة، والوكالة الدولية للطاقة الذرية، ومنظمة العمل الدولية، والاتحاد الدولي للاتصالات، واليونسكو، واليونيدو، ومنظمة السياحة العالمية، والاتحاد البريدي العالمي، ومنظمة الصحة العالمية، والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، وكذلك برنامج الأغذية العالمي، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، بالولاية القضائية للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية. وتخضع المنازعات في الأونروا في الدرجة الأولى لمحكمة الأونروا للمنازعات، بينما يمكن إجراء الاستئناف أمام محكمة الأمم المتحدة للاستئناف.

363- **اختلاف معايير الإثبات بين محكمة الأمم المتحدة للاستئناف والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية:** أعدت هاتان المحكمتان الإداريتان معايير إثبات مختلفة لتقييم ما إذا كان قد ثبت حدوث سوء سلوك أم لا. وفي حين أن محكمة الأمم المتحدة للاستئناف تشترط "أدلة واضحة ومقنعة"⁽¹⁰⁹⁾، فإن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية تشترط دليلاً "بما لا يدع مجالاً للشك معقول"⁽¹¹⁰⁾. وهذه العتبة الأخيرة بالتحديد هي التي تثير التساؤل عند البعض، ويُنظر إليها باعتبارها عقبة رئيسية أمام النجاح في توقيع التدابير التأديبية. واحتج البعض الآخر بأن ما هو أهم للنجاح في تأييد التدابير التأديبية هو التقيد بالأحكام الواردة في السياسات والإجراءات، ولا سيما فيما يتصل بمراعاة الأصول القانونية، وتناسب التدابير المتخذة نتيجة للتحقيق مع خطورة المخالفة.

(109) ما لم تكن الوقائع على قدر يسوّغ التفكير في إنهاء الخدمة كجزء، وفي هذه الحالة يرتفع معيار الإثبات إلى مستوى "ما لا يدع مجالاً للشك معقول".

(110) يجدر بالإشارة أن المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية تميز كذلك بين ادعاء التحرش وادعاء ارتكاب سوء سلوك آخر. ويكون المعيار إزاء صاحب الشكوى "ترجيح إحدى القرائن"، ويكون إزاء توقيع العقوبة التأديبية المعيار الأعلى المتمثل في "ما لا يدع مجالاً للشك معقول".

364- وبناء على ما تقدم، ولتحديد الدور الذي تؤديه معايير الإثبات (أو معيار الإثبات المطلوب أو مستواه) في التحقيقات، بحثت وحدة التفتيش المشتركة بإيجاز عدداً مختاراً من الأحكام الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للاستئناف والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية لتحليل نتائج الطعون في التدابير التأديبية المتصلة بالتحقيقات، ولتحديد أسباب إلغاء هاتين المحكمتين لهذه التدابير في النهاية، ولتحديد ما إذا كان الدافع إلى هذه القرارات هو عدم استيفاء معايير الإثبات المطلوبة.

365- وفي الوقت نفسه، عرض الفريق العامل الفرعي المعني بتعزيز القدرة على التحقيق وتحسين التحقيقات في التحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة والتابع لفرقة عمل مجلس الرؤساء التنفيذيين نتيجة بحث أجراه لجميع الأحكام الصادرة عن محكمة الأمم المتحدة للاستئناف⁽¹¹¹⁾ والمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية فيما بين 1 كانون الثاني/يناير 2010 و31 آذار/مارس 2019، واستعرض فيه الفريق الجزاءات التأديبية من أجل تحديد نتائجها (أي ما إذا كانت الجزاءات قد لقيت تأكيداً أم إلغاءً) وكذلك لتحديد ما إذا كان الإلغاء يعود فعلياً إلى عدم كفاية مستوى الأدلة. وكانت نتائج البحث متفقة مع ما خلصت إليه وحدة التفتيش المشتركة.

366- معايير الإثبات في نتائج إجراءات الاستئناف⁽¹¹²⁾:

• محكمة الأمم المتحدة للاستئناف

من أصل 72 حكماً، جرى تأكيد الجزاءات التأديبية في 57 قضية وإلغاؤها في 15 قضية. ومن بين هذه الأحكام الخمسة عشر، استند قرار الإلغاء في ستة منها إلى انتهاء المحكمة إلى عدم إثبات الوقائع. وفي القضايا التسع المتبقية، استند الإلغاء إلى أسباب أخرى، مثل ما يلي: مخالفات إجرائية في التحقيقات أو العملية التأديبية أو العمليات الأخرى ذات الصلة؛ أو عدم تناسب الجزاءات؛ أو انعدام سلطة متخذ القرار على توقيع الجزاءات.

• المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية

من أصل 66 حكماً، جرى تأكيد الجزاءات التأديبية في 36 قضية وإلغاؤها في 30 قضية. ومن بين هذه الأحكام الثلاثين، استند قرار الإلغاء في سبعة منها إلى انتهاء المحكمة إلى عدم إثبات الوقائع. وفي القضايا الثلاث والعشرين المتبقية، استند الإلغاء إلى أسباب أخرى، مثل ما يلي: عدم اعتبار السلوك سوء سلوك؛ أو وجود مخالفات إجرائية في التحقيقات أو العملية التأديبية أو العمليات الأخرى ذات الصلة؛ أو عدم تناسب الجزاءات؛ أو خروج الرئيس التنفيذي على استنتاجات هيئة الاستعراض المشترك أو توصياتها؛ أو عدم اتخاذ الإدارة الإجراء اللازم أو عدم نظرها في الوقائع ذات الصلة.

367- وهكذا أظهر التحليل أن المؤسسات تنجح في أغلب الأحيان في تأييد تدابيرها التأديبية في إجراءات الاستئناف (في أكثر من ثلاثة أرباع جميع القضايا المعروضة على محكمة الأمم المتحدة للاستئناف وأكثر من نصف القضايا المعروضة على المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية). بل إن الأهم هو أن القرار كان يستند في أقل من نصف القضايا التي أُلغيت أمام محكمة الأمم المتحدة

(111) لم تُدرج أحكام محكمة الأمم المتحدة للمنازعات، إذ إن محكمة الأمم المتحدة للاستئناف قررت أن "من واجب محكمة الأمم المتحدة للمنازعات تطبيق السوابق القضائية لمحاكم الاستئناف".

(112) انظر المذكرة المتعلقة بمعايير الإثبات التي وردت من الفريق العامل الفرعي المعني بتعزيز القدرة على التحقيق وتحسين التحقيقات في التحرش الجنسي داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة والتابع لفرقة عمل مجلس الرؤساء التنفيذيين، 25 نيسان/أبريل 2019.

للاستئناف إلى قصور في إثبات الوقائع. وفيما يتصل بأحكام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، أُلغيت التدابير لهذا السبب في أقل من ثلث القضايا فقط.

368- الحاجة إلى تحليل الأحكام ذات الصلة الصادرة عن المحكمتين الإداريتين: استناداً إلى هذه النتائج، تبين أهمية إلقاء نظرة أقرب إلى الأسباب الأخرى التي أدت إلى إلغاء التدابير التأديبية، واستخلاص الدروس المناسبة في هذا الشأن. فلعل أوجه القصور الإجرائية في كل من التحقيقات وفي الإجراءات التأديبية والإجراءات الأخرى ذات الصلة التي أدت إلى إلغاء التدابير تحتاج إلى بحث إضافي. وهذا يؤكد النتائج السابقة لهذا الاستعراض، ألا وهي أن الإطار التنظيمي للتحقيقات والسياسات والإجراءات ذات الصلة يحتاج إلى تنقيح أكثر انتظاماً ودقة، وإلى تحديث عند الضرورة. ويتعين أن يضع التنقيح في الحسبان، في جملة أمور، أحكام المحكمتين الإداريتين ذات الصلة بوظيفة التحقيق.

369- واستناداً إلى النتائج المذكورة أعلاه، تؤكد المفتشة أهمية إقدام المؤسسات على إعادة النظر في الولاية القضائية للمحكمتين وتحليلها على أساس منتظم، وعند الضرورة تحديث أطرها التنظيمية، بما فيها ما يتصل بالتحقيقات. ويشار هنا إلى التوصية 2 أعلاه.

باء- التحقيقات الاستباقية والدروس المستفادة

370- يجري عدد من المؤسسات، مثل البرنامج الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومفوضية شؤون اللاجئين وبرنامج الأغذية العالمي ومنظمة الأغذية والزراعة واليونسكو والمنظمة العالمية للملكية الفكرية، ما يُطلق عليه اسم التحقيقات الاستباقية بالإضافة إلى التحقيقات التي تجرى استجابة للدعوات. ولا يوجد تعريف رسمي للتحقيق "الاستباقي"؛ ويمكن وصفه بأنه اختبار الحالات والعمليات من أجل تحديد مجالات الخطر بهدف إعداد تدابير المراقبة أو نظمها أو تحسين الموجود منها لإجهاض الأفعال غير المشروعة (انظر JIU/REP/2000/9، الفقرة 11). ويمكن مقارنة التحقيقات الاستباقية نوعاً ما بأنشطة معينة من مراجعة الحسابات (مثل المراجعة المستمرة للحسابات والمراجعة القضائية للحسابات) والتفتيش؛ إذ الخطوط بينها متداخلة. والتحقيقات الاستباقية مناسبة أكثر في أنواع معينة من سوء السلوك، هي الغش والفساد. وعلاوة على ذلك، فقد تكون لها قيمة أيضاً في التعرف على شواغل سوء السلوك التنظيمية.

371- وقد سبق أن أبرز تقريراً وحدة التفتيش المشتركة السابقين عن وظيفة التحقيق ضرورة اتباع نهج أكثر وقائية واستباقية إزاء أعمال التحقيق. وكان مؤتمر المحققين الدوليين قد اعترف بالفعل في عام 2010 بأن الوكالات تركز تركيزاً أكبر على التحقيقات الاستباقية باعتبارها تدبيراً وقائياً. إذ إن الاعتماد على الإبلاغ عن الادعاءات وحده لفتح التحقيق لم يكن يعتبر فعالاً. غير أن المؤسسات أعربت في الوقت نفسه عن تحفظها استناداً إلى محدودية الموارد والقدرات الضرورية لأعمال التحقيق التقليدية. وبصرف النظر عن هذه القيود، اتفق عدد ممن جرت معهم التحقيقات على أن أعمال التحقيق الاستباقية ستكون مفيدة على المدى البعيد. فزيادة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ونظم تخطيط الموارد المؤسسية، والتكنولوجيات الجديدة، مثل أدوات جمع البيانات والدراسات التحليلية، تعني أن أعمال التحقيق الاستباقية قد تكون مكملاً مفيداً للتحقيقات التقليدية اللاحقة للفعل.

372- وما له أهمية في هذا السياق العلاقة بين مراجعة الحسابات والتحقيق، أي تبادل المعلومات ذات الصلة فيما بين وظيفتي الرقابة الداخلية بشأن أمور منها علامات الإنذار، والمسائل المتصلة بالمراقبة الداخلية، وغير ذلك من أوجه القصور التي حددت عند تنفيذ تكاليفات مراجعة الحسابات

وعند إجراء التحقيقات. وكما أوضح أولئك الذين جرت معهم المقابلات، هذه عملية غير رسمية بالأحرى في معظم المؤسسات. وقد بدأت بضعة كيانات اتباع نهج أكثر اتساقاً بالصيغتين الاستراتيجية والرسمية لتحسين متابعة التقارير والتوصيات المتعلقة بالرقابة. فعلى سبيل المثال، أنشأت مفوضية شؤون اللاجئين دائرة الرقابة الاستراتيجية داخل مكتب الرقابة الداخلية الخاص بها، من أجل تعزيز عدة مجالات من بينها الاستجابة على نطاق المنظومة لنتائج الرقابة. وتقدم الدائرة الدعم أيضاً إلى رئيس مكتب الرقابة الداخلية في التحليل التجميعي للاتجاهات في نتائج الرقابة، بما فيها التحقيقات، وفي تقديم المشورة والتوجيه إلى الإدارة التنفيذية والعليا.

373- وتود المفتشة أن تعيد التأكيد على التوصيات السابقة لوحدة التفتيش المشتركة (انظر JIU/REP/2011/7، الفقرة 9، و JIU/REP/2000/9، التوصية 5، و JIU/REP/2016/4، الفقرة 285) القاضية بأن تستمر وظائف التحقيق في إعداد أنشطة تحقيق استباقية وتنفيذها، رهناً بتوافر القدرات والموارد.

جيم- اقتراحات قدمتها المؤسسات لتعزيز وظيفة التحقيق

374- اقتراحات التحسين التي وردت من المؤسسات: ترد بعض الاقتراحات التي تقدمت بها المؤسسات في ردها على السؤال المطروح في الاستبيان المؤسسي لوحدة التفتيش المشتركة عما يمكن تحسينه لتعزيز وظيفة التحقيق مستنسخة في الفقرات التالية، وإن كان قد جرى النظر في العديد منها في أثناء الاستعراض وشملت أجزاء أخرى من هذا التقرير.

375- تعزيز تدريب المحققين بشكل شاغلاً أساسياً: اقترحت أغلبية المؤسسات إعداد المزيد من برامج تدريب المحققين وتحسينها، مثل التدريب على إجراء التحقيقات في الغش والتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وينبغي تبادل هذا النوع من التدريبات بين جميع وكالات الأمم المتحدة لأسباب من بينها الاتساق ووفورات الحجم. ومن الاقتراحات الأخرى إعداد دورات تدريبية على الإنترنت للمحققين وإنشاء مستودع مركزي يتضمن أفضل الممارسات والمعايير، مثل النماذج القياسية المتوفرة بسهولة للتحقيقات وإعداد التقارير.

376- اجتماعات منتظمة للمحققين تحت رعاية مكتب خدمات الرقابة الداخلية: ترى أغلبية المؤسسات أن من شأن مواءمة سياسات التحقيق وإجراءاته وتوحيدها بصورة مستمرة في أرجاء منظومة الأمم المتحدة أن يساعد في ضمان اتساق الممارسة وأن يحسن من ثم الكفاءة. وقد يسهل على المدى المتوسط نقل موظفي التحقيق وتبادلهم. وعلاوة على ذلك، فقد اقترح البعض تنظيم اجتماعات دورية لمحققي الأمم المتحدة تحت رعاية مكتب خدمات الرقابة الداخلية.

377- مجموعة موحدة من المعايير لفرز الشكاوى (إجراء التقييم الأولي لها): فيما يتعلق بترتيب أولويات الحالات، طُرح اقتراح بإعداد منهجية "فرز" مشتركة ضماناً لتقييم الادعاءات في مقابل المعايير نفسها، وإيلاء الأسبقية بذلك للحالات التي تنطوي على أعلى المخاطر المالية أو المتعلقة بالسمعة. ومن شأن هذا المقترح أن يساعد في تخصيص الموارد للحالات التي تحمل خطراً كبيراً والتي يتعين معالجتها على وجه السرعة.

378- تبادل المعلومات عن شركاء التنفيذ: فيما يتعلق بما لشركاء التعاون أو التنفيذ من قدرة على التحقيق، يمكن لوحدة التحقيق أن تتبادل بطريقة مفيدة معلوماتها ومواردها المتعلقة بتوخي العناية الواجبة بشأن أنشطة الإدارة التي يضطلع بها شركاء التعاون أو التنفيذ. وتتمثل العلة من ذلك في إرساء

إجراء للاعتماد من أجل تلاميذ وضع تُضطر فيه جميع المؤسسات إلى تقييم وظائف التحقيق في شركائها المتعاونين بصورة منفصلة. وهذا سيرفع الكفاءة ويوفر ضمانات تستفيد منها المؤسسات كافة.

379- معالجة التوقعات المبالغ في ارتفاعها عن طريق تحسين التواصل: لمعالجة التصورات الخاطئة بشأن ولاية وظيفة التحقيق ونطاقها، اقترح تحسين التواصل بشأن ما تفعله وظيفة التحقيق وما تشمله مسؤولياتها. ولعل من المفيد توفير المزيد من الوضوح وإذكاء الوعي في منظومة الأمم المتحدة بأن وظيفة التحقيق وظيفية إدارية وأن التحقيقات ممارسة من ممارسات تقصي الحقائق. فتوقعات أصحاب الشكاوى والضحايا كثيراً ما تكون حالياً عالية أكثر مما ينبغي، ويظل تحقيقها بذلك منعدماً، حيث إن الموظفين بصفة عامة كثيراً جداً ما تكون لديهم تصورات خاطئة بشأن سلطة وظيفة التحقيق.

دال - ممارسات المنظمات الدولية الأخرى

380- المشاورات مع ثماني منظمات دولية أخرى: للحصول على آراء بشأن الممارسات الجيدة والدروس المستفادة بشأن التحقيقات ووظيفة التحقيق في المنظمات الدولية الأخرى، جرت مقابلات مع مسؤولين من ثماني مؤسسات دولية غير مشاركة، هي: اللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية؛ وتحالف غافي؛ والصندوق العالمي لمكافحة الإيدز والسل والملاريا؛ واللجنة الدولية للصليب الأحمر؛ والصندوق الدولي للتنمية الزراعية؛ والاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر؛ والمنظمة الدولية للهجرة؛ ومنظمة التجارة العالمية.

381- القضايا المماثلة التي جرى تحديدها بصرف النظر عن إمكانية المقارنة: بالرغم من ضعف إمكانية المقارنة بين أغلبية هذه المؤسسات ومؤسسات منظومة الأمم المتحدة التي خضعت لهذا الاستعراض، فقد حددت المشاورات مسائل مماثلة فيما يتصل بالاستقلالية والهيكلة التنظيمي (تجزؤ التحقيقات والأنشطة ذات الصلة)، والموارد (البشرية والمالية)، ونقص المحققين المهنيين، والتحديات المتعلقة بالقدرات والناجمة عن الزيادة الملحوظة في الادعاءات المبلغ عنها والتحقيقات في حالات المضايقة والتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. للاطلاع على مزيد من التفاصيل، انظر المرفق الثاني عشر.

المرفق الأول

الهيكل التنظيمي لوظيفة التحقيق

المؤسسة	وظيفة التحقيق الداخلية	اسم وظيفة التحقيق/مكتب الرقابة الداخلية	وظيفة التحقيق تشكل جزءاً من مكتب الرقابة الداخلية	يعمل فيه محققون مهنيون	الوظائف أو الهيئات الأخرى المكلفة بإجراء التحقيقات	مسمى الوظائف أو الهيئات الأخرى المكلفة بإجراء التحقيقات
الأمانة العامة للأمم المتحدة وإدارتها ومكاتبها ⁽¹⁾	نعم	شعبة التحقيقات التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية	نعم	نعم	نعم (ب)	- دائرة إدارة الموارد البشرية - أفرقة تقصي الحقائق - وحدة التحقيقات الخاصة - دوائر الأمن والسلامة
الأونكتاد	نعم	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	- إدارة الموارد البشرية عن طريق دائرة إدارة الموارد البشرية ووحدة الشؤون القانونية التابعة للموارد البشرية في مكتب الأمم المتحدة في جنيف - أفرقة تقصي الحقائق (أفرقة التحقيق)
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	نعم	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	- شعبة الخدمات المؤسسية - أفرقة تقصي الحقائق (أفرقة التحقيق)
مؤهل الأمم المتحدة	نعم	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	نعم	انظر الأمم المتحدة	- المكتب التنفيذي - مكتب الشؤون القانونية - أفرقة التحقيق
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	نعم	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	- دائرة إدارة الموارد البشرية - دوائر الأمن والسلامة في مكتب الأمم المتحدة في فيينا - أفرقة التحقيق الداخلية
الصناديق والبرامج	نعم	قسم التحقيقات في مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات	نعم	نعم	لا	-

المؤسسة	وظيفة التحقيق الداخلية	اسم وظيفة التحقيق/مكتب الرقابة الداخلية	وظيفة التحقيق تشكل جزءاً من مكتب الرقابة الداخلية	يعمل فيه محققون مهنيون	الوظائف أو الهيئات الأخرى المكلفة بإجراء التحقيقات	مسمى الوظائف أو الهيئات الأخرى المكلفة بإجراء التحقيقات
صندوق الأمم المتحدة للسكان	نعم	مكتب خدمات التدقيق الداخلي والتحقيق	نعم	نعم	لا	-
مفوضية شؤون اللاجئين	نعم	دائرة التحقيق في مكتب المفتش العام	نعم	نعم	لا	-
اليونيسيف	نعم	قسم التحقيقات في مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات	نعم	نعم	لا	-
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	نعم	فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات (لا توجد وحدة تحقيق مستقلة)	نعم	نعم	لا	-
الأونروا	نعم	شعبة التحقيقات في دائرة خدمات الرقابة الداخلية	نعم	نعم	نعم	أفرقة التحقيق في المكاتب الميدانية
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	لا(ج)	تقدم الخدمات إليها شعبة التحقيقات التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية	نعم	نعم	لا	-
برنامج الأغذية العالمي	نعم	مكتب التفتيش والتحقيق في مكتب المفتش العام	نعم	نعم	لا	-
هيئات الأمم المتحدة مركز التجارة الدولية أو كياناتها الأخرى	لا(د)	تقدم الخدمات إليه شعبة التحقيقات التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية	نعم	نعم	نعم	مدير شعبة دعم البرامج في مركز التجارة الدولية
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	لا(د)	يقدم الخدمات إليه مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية	نعم	نعم	لا	-

المؤسسة	وظيفة التحقيق الداخلية	اسم وظيفة التحقيق/مكتب الرقابة الداخلية	وظيفة التحقيق تشكّل جزءاً من مكتب الرقابة الداخلية	ويشرف على	الهيئات أو الهيئات الأخرى المكلفة بإجراء التحقيقات	مسمى الوظائف أو الهيئات الأخرى المكلفة بإجراء التحقيقات
الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية	نعم	وحدة التحقيقات في مكتب المفتش العام	نعم	لا	لا	-
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	نعم	وظيفة التحقيق في مكتب خدمات الرقابة الداخلية	نعم	لا	لا	-
الإيكاو	نعم	حتى عام 2017، كان مسؤول الأخلاقيات هو الذي يجري التحقيقات. وفي حزيران/يونيه 2018، أنشأ مجلس الإيكاو منصباً جديداً لرئيس المحققين، وأنشأ لجنة التحقيقات. ولدى إجراء الاستعراض، كانت تجري التحقيقات مكاتب تحقيق خارجية أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية. وأبلغت وحدة التفتيش المشتركة بأن مجلس الإيكاو اتخذ قراراً في حزيران/يونيه 2020 بإعداد مذكرة تفاهم مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية للأمانة العامة للأمم المتحدة بشأن تعهيد جميع التحقيقات والأنشطة ذات الصلة إلى المكتب. ونتيجة لذلك، نُقح إطار الأخلاقيات في الإيكاو، وأوقف العمل بولاية التحقيق التي كان يضطلع بها مسؤول الأخلاقيات وألغيت لجنة التحقيقات.	لا	لا	نعم	- رئيس مكتب التقييم والمراجعة الداخلية - مدير مكتب الإدارة والخدمات - مدير مكتب الشؤون القانونية والعلاقات الخارجية
منظمة العمل الدولية	نعم	وحدة التحقيقات والتفتيش في مكتب مراجعة الحسابات الداخلية والإشراف	نعم	نعم	نعم	- إدارة تنمية الموارد البشرية - لجنة المساءلة

المؤسسة	وظيفة التحقيق الداخلية	اسم وظيفة التحقيق/مكتب الرقابة الداخلية	وظيفة التحقيق تشكل جزءاً من مكتب الرقابة الداخلية	وظيفة التحقيق تشكّل جزءاً من مكتب الرقابة الداخلية	يعمل فيه محققون مهنيون	الأخرى المكلفة بالقيام بالتحقيقات	الوظائف أو الهيئات الأخرى المكلفة بالقيام بالتحقيقات
المنظمة البحرية الدولية	نعم	مكتب الرقابة الداخلية والأخلاقيات	نعم	لا	نعم	- فريق لتقصي الحقائق تعيينه خدمات الموارد البشرية	- مدير الإدارة أو مدير الشؤون القانونية، وفقاً لما يقرره الأمين العام في حالة وجود تضارب مصالح في وظيفة الرقابة
الاتحاد الدولي للاتصالات	نعم	وحدة المراجعة الداخلية. يتلقى موظف الأخلاقيات جميع ادعاءات سوء السلوك ويجري التقييم الأولي. وأبلغت وحدة التفتيش المشتركة بأن مجلس الاتحاد الدولي للاتصالات ناقش في نيسان/أبريل 2020 مقترحاً قدمه الأمين العام للاتحاد بإنشاء وظيفة تحقيق جديدة وتمويلها، عن طريق إنشاء منصب مكرس لذلك من الفئة ف-4 أو ف-5 يقع في مكتب الأمين العام ويخضع لإشرافه (C20/60-E). وأرجى اتخاذ القرار بشأن هذا القرار إلى الاجتماع الحضوري المقبل لمجلس الاتحاد الدولي للاتصالات	نعم	لا	نعم	- لجنة التحقيقات التي أنشأها الأمين العام من أجل التحقيق في حالات المضايقة، بما فيها التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة	- محقق يعينه الأمين العام للتحقيق في الانتقام أو التهديد بالانتقام
اليونسكو	نعم	مكتب التحقيقات في مرفق الإشراف الداخلي	نعم	نعم	لا	-	-
اليونيدو	نعم	وظيفة التحقيق الخاضعة لمكتب التقييم والرقابة الداخلية، شعبة الرقابة الداخلية	نعم	نعم	لا	-	-

المؤسسة	وظيفة التحقيق الداخلية	اسم وظيفة التحقيق/مكتب الرقابة الداخلية	وظيفة التحقيق تشكل جزءاً من مكتب الرقابة الداخلية	يعمل فيه محققون مهنيون	الوظائف أو الهيئات الأخرى المكلفة بإجراء التحقيقات	مسمى الوظائف أو الهيئات الأخرى المكلفة بإجراء التحقيقات
منظمة السياحة العالمية	لا(د)	تتلقى وظيفة الأخلاقيات الادعاءات، وتجري التقييم الأولي	-	-	لا	كانت التحقيقات تجرى حتى عام 2018 عن طريق أفرقة داخلية للتحقيق أو فرادى الموظفين. ومنذ عام 2018، بات يجريها مقدمو خدمات خارجيون بناء على طلب الأمين العام
الاتحاد البريدي العالمي	لا(د)	مقدم لخدمات الرقابة من القطاع الخاص (المراجعة الداخلية والتحقيقات)	-	-	نعم	اللجنة التأديبية
منظمة الصحة العالمية	نعم	مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية	نعم	نعم	لا	-
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	نعم	قسم التحقيقات في شعبة الرقابة الداخلية	نعم	نعم	نعم	المدير العام (تلقي البلاغات، وإجراء التقييم الأولي، واتخاذ القرارات بشأن فتح التحقيق)
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	نعم	مكتب الرقابة الداخلية	نعم	لا	نعم	فريق التظلمات المشترك(ح)

(أ) كما هو محدد في ST/SGB/2015/3.

(ب) فقط بعد استعراض وإحالة الشكوى أو البلاغ عن طريق مكتب خدمات الرقابة الداخلية بموجب ST/AI/2017/1.

(ج) حتى عام 2017، كانت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تستخدم خدمات مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات في البرنامج الإنمائي. ومنذ عام 2018، باتت تستخدم خدمات مكتب خدمات الرقابة الداخلية في إجراء التحقيقات.

(د) مركز التجارة الدولية هو وكالة مشتركة بين الأمم المتحدة ومنظمة التجارة العالمية. وتقدم الخدمات إليه في مجال التحقيق عن طريق مكتب خدمات الرقابة الداخلية.

(هـ) ليس لدى برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز مكتب معني بالرقابة الداخلية. وهو يستخدم خدمات مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية في إجراء التحقيقات.

(و) ليس لدى منظمة السياحة العالمية مكتب معني بالرقابة الداخلية.

(ز) ليس لدى منظمة السياحة العالمية مكتب معني بالرقابة الداخلية.

(ح) عند التطبيق العملي، يحيل فريق التظلمات المشترك إجراء التحقيقات إلى مكتب الرقابة الداخلية.

سلطة وظيفة التحقيق وولايتها

الإطار السياسي والقواعد والإجراءات التي يستعان بها في التحقيقات (وثائق مختارة بالترتيب الزمني)	نطاق سلطة التحقيق			المؤسسة مسمى وظيفة التحقيق/ مكتب الرقابة الداخلية
	المبادئ التوجيهية والأدلة المتعلقة بالتحقيق	أنواع سوء السلوك المشمولة:	الأشخاص المشمولون:	
الإطار السياسي والقواعد والإجراءات التي تستعان بها في التحقيقات (وثائق مختارة بالترتيب الزمني)	المبادئ التوجيهية والأدلة المتعلقة بالتحقيق	أنواع سوء السلوك المشمولة:	الأشخاص المشمولون:	المؤسسة مسمى وظيفة التحقيق/ مكتب الرقابة الداخلية
ST/SGB/2019/8، نشرة الأمين العام التي تتناول التمييز، والمضايقة، بما فيها التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة، أيلول/سبتمبر 2019	دليل التحقيق لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، كانون الثاني/يناير 2015	أنواع سوء السلوك المشمولة:	الأشخاص المشمولون:	قرار الجمعية العامة 218/48 بء (12 آب/أغسطس 1994) ST/SGB/273 (7 أيلول/سبتمبر 1994)
ST/SGB/2018/1، النظام الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة	دليل التحقيق لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، كانون الثاني/يناير 2015	أنواع سوء السلوك المشمولة:	الأشخاص المشمولون:	قرار الجمعية العامة 218/48 بء (12 آب/أغسطس 1994) ST/SGB/273 (7 أيلول/سبتمبر 1994)
ST/SGB/2017/2/Rev.1، نشرة الأمين العام المتعلقة بالحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول، تشرين الثاني/نوفمبر 2017	دليل التحقيق لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، كانون الثاني/يناير 2015	أنواع سوء السلوك المشمولة:	الأشخاص المشمولون:	قرار الجمعية العامة 218/48 بء (12 آب/أغسطس 1994) ST/SGB/273 (7 أيلول/سبتمبر 1994)
ST/AI/2017/1، الأمر الإداري المتعلق بالسلوك غير المرضي والتحقيقات والعملية التأديبية، تشرين الأول/أكتوبر 2017	دليل التحقيق لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، كانون الثاني/يناير 2015	أنواع سوء السلوك المشمولة:	الأشخاص المشمولون:	قرار الجمعية العامة 218/48 بء (12 آب/أغسطس 1994) ST/SGB/273 (7 أيلول/سبتمبر 1994)
ST/IC/2016/25، التعميم الإعلامي المتعلق بإطار مكافحة الغش والفساد في الأمانة العامة للأمم المتحدة، أيلول/سبتمبر 2016	دليل التحقيق لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، كانون الثاني/يناير 2015	أنواع سوء السلوك المشمولة:	الأشخاص المشمولون:	قرار الجمعية العامة 218/48 بء (12 آب/أغسطس 1994) ST/SGB/273 (7 أيلول/سبتمبر 1994)
ST/SGB/2004/15، نشرة الأمين العام بشأن استخدام موارد وبيانات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، تشرين الثاني/نوفمبر 2004	دليل التحقيق لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، كانون الثاني/يناير 2015	أنواع سوء السلوك المشمولة:	الأشخاص المشمولون:	قرار الجمعية العامة 218/48 بء (12 آب/أغسطس 1994) ST/SGB/273 (7 أيلول/سبتمبر 1994)
ST/SGB/2003/13، نشرة الأمين العام بشأن التناذير الخاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي، تشرين الأول/أكتوبر 2003	دليل التحقيق لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، كانون الثاني/يناير 2015	أنواع سوء السلوك المشمولة:	الأشخاص المشمولون:	قرار الجمعية العامة 218/48 بء (12 آب/أغسطس 1994) ST/SGB/273 (7 أيلول/سبتمبر 1994)

المؤسسة مسمى وظيفة التحقيق/ مكتب الرقابة الداخلية	نطاق سلطة التحقيق			المواثيق والسياسات المتعلقة بالرقابة	أنواع سوء السلوك المشمولة:	الأشخاص المشمولون:	المبادئ التوجيهية والأدلة المتعلقة بالتحقيق	الإطار السياسي والقواعد والإجراءات التي يستعان بها في التحقيقات (وثائق مختارة بالترتيب الزمني)
	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة					
الأونكتاد	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
موتل الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
الصناديق والبرامج	البرنامج الإنمائي قسم التحقيقات في مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات	ميشاق مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، 17 تشرين الأول/أكتوبر 2017	تمتد ولاية مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات لتشمل جميع الادعاءات المتعلقة بسوء السلوك أو غيره من الأعمال أو حالات الإغفال، على النحو المبين في الفقرتين 19 و20 من ميشاق مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، 17 تشرين الأول/أكتوبر 2017	الموظفون وغيرهم من العاملين كما هو مبين في الفقرة 19 من الميثاق، ومتطوعو الأمم المتحدة كما هو مبين في الفقرة 13 من الميثاق، والموردون كما هو مبين في الفقرة 31 من الميثاق	المبادئ التوجيهية للتحقيق التي أعدتها مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، حزيران/يونيه 2018	السياسة المتعلقة بالمضايقة والتحرش الجنسي والتمييز وإساءة استعمال السلطة، أيار/مايو 2018 السياسة المتعلقة بالحماية من الانتقام، نيسان/أبريل 2018	إطار البرنامج الإنمائي القانوني للتصدي لعدم الامتثال لمعايير السلوك في الأمم المتحدة، آذار/مارس 2018 إجراء التشغيل الموحد رقم 692 المتعلق بالتحقيق في ادعاءات سوء السلوك الموجهة ضد الإدارة العليا للبرنامج الإنمائي والعاملين في مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، تشرين الأول/أكتوبر 2017 إجراء التشغيل الموحد رقم 650 المتعلق بالإبلاغ (التحقيقات)، آذار/مارس 2016 إجراء التشغيل الموحد رقم 651 المتعلق بصيغة تقرير التحقيق، آذار/مارس 2016 إجراء التشغيل الموحد رقم 660 المتعلق باستعراض التقرير وضمان الجودة، آذار/مارس 2016 إجراء التشغيل الموحد رقم 671 المتعلق بالتحقيقات الاستباقية، آذار/مارس 2016	

الإطار السياسي والقواعد والإجراءات التي يستعان بها في التحقيقات (وثائق مختارة بالترتيب الزمني)	نطاق سلطة التحقيق			المؤسسة مسمى وظيفة التحقيق/ مكتب الرقابة الداخلية
	المبادئ التوجيهية والأدلة المتعلقة بالتحقيق	الأشخاص المشمولون:	أنواع سوء السلوك المشمولة:	
- إجراء التشغيل الموحدة رقم 682 المتعلق بإحالة الادعاءات إلى السلطات القانونية الوطنية، آذار/مارس 2016				
- إجراء التشغيل الموحدة رقم 602 المتعلق بتلقي الشكاوى والتقييم، آذار/مارس 2016				
- إجراء التشغيل الموحدة رقم 640 المتعلق بمخطة التحقيق وخطة البعثة وتقرير ما بعد البعثة، آذار/مارس 2016				
- إجراء التشغيل الموحدة رقم 641 المتعلق بسلسلة المسؤوليات وتناول الأدلة، آذار/مارس 2016				
- إجراء التشغيل الموحد رقم 642 المتعلق بالمبادئ التوجيهية للمقابلات، آذار/مارس 2016				
- إجراء التشغيل الموحد رقم 643 المتعلق بأمن المعلومات فيما يتصل بالمعلومات السرية، آذار/مارس 2016				
- إجراء التشغيل الموحد رقم 644 المتعلق بإجراء الوصول إلى البريد الإلكتروني، تموز/يوليه 2016				
- الحماية من الانتقام، حزيران/يونيه 2019	- دليل التحقيق لمكتب خدمات الموظفين، والمتعهدون المستقلون، وشركاء التنفيذ، والأطراف الثالثة الأخرى التي تربطها علاقة تعاقدية بصندوق الأمم المتحدة للسكان، على النحو المبين في الفقرة 22(أ) و(ب) من ميثاق مكتب خدمات التدقيق الداخلي والتحقق	- تمتد ولاية مكتب خدمات التدقيق الداخلي والتحقيق لتشمل جميع الادعاءات المتعلقة بالمخالفات، بما في ذلك سوء السلوك، على النحو المبين في الفقرتين 22 و23 من ميثاق مكتب خدمات التدقيق الداخلي والتحقق	- ميثاق خدمات التدقيق الداخلي - التدقيق والتحقق في صندوق الأمم المتحدة للسكان، 26 كانون الثاني/يناير 2018	- صندوق الأمم المتحدة للسكان مكتب خدمات التدقيق الداخلي والتحقق
- حظر المضايقة والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز، كانون الأول/ديسمبر 2018	- إجراءات التشغيل الموحدة، أيار/مايو 2017 (النسخة الأخيرة)		- 26 كانون الثاني/يناير 2018	
- إطار الانضباط، تشرين الأول/أكتوبر 2018			- سياسة الرقابة في صندوق الأمم المتحدة للسكان، كانون الثاني/يناير 2015	
- آلية استعراض الموردين، تشرين الأول/أكتوبر 2018			- النظام المالي والقواعد المالية للصندوق، المادة السابعة عشرة، حزيران/يونيه 2014	
- الغش والممارسات المخطورة، تشرين الأول/أكتوبر 2018				
- النظام الإداري والأساسي للموظفين، 2018				
- دليل الحالات المعروضة على مكتب خدمات التدقيق الداخلي والتحقق، أيار/مايو 2017				

الإطار السياسي والقواعد والإجراءات التي يستعان بها في التحقيقات (وثائق مختارة بالترتيب الزمني)	نطاق سلطة التحقيق			المؤسسة مسمى وظيفة التحقيق/ مكتب الرقابة الداخلية	
	المبادئ التوجيهية والأدلة المتعلقة بالتحقيق	أنواع سوء السلوك المشمولة:	المواثيق والسياسات المتعلقة بالرقابة		
- السياسة المتعلقة بإدارة الأصول الثابتة، أيلول/سبتمبر 2014					
- النظام المالي والقواعد المالية للصندوق، المادة السابعة عشرة، حزيران/يونيه 2014					
- الحماية من الانتقام، تموز/يوليه 2013					
- معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية، 2013					
- السياسة المتعلقة بالحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين، كانون الثاني/يناير 2008					
- الأمر الإداري المتعلق بالحماية من الانتقام، 2018	- الأمر الإداري المتعلق بإجراء التحقيقات في المفوضية، 9 كانون الأول/ديسمبر 2019، بدأ نفاذه في 1 كانون الثاني/يناير 2020 (UNHCR/AI/2019/15)	- سوء السلوك المشتبه في وقوعه الذي يتوسط فيه العاملون في المفوضية وشركاؤها والأطراف الأخرى التي لدى المفوضية ترتيبات تعاقدية معها، رهناً بالشروط المذكورة في تلك الاتفاقات، كما هو مبين في الفقرة 24 من السياسة المتعلقة بالرقابة المستقلة	- كما هو مبين في الفقرة 24 من السياسة المتعلقة بالرقابة المستقلة	- السياسة المتعلقة بالرقابة المستقلة، 9 كانون الأول/ديسمبر 2019، بدأ نفاذها في 1 كانون الثاني/يناير 2020 UNHCR/HCP/2019/2	- مفوضية شؤون اللاجئين دائرة التحقيق في مكتب المفتش العام
- باختصاص المفوضية، أيلول/سبتمبر 2017					
- المذكرة التوجيهية المتعلقة بدعم الأشخاص المشمولين باختصاص المفوضية الذين يتعاونون مع التحقيقات التي يجريها مكتب المفتش العام، 2017					
- هذه السياسة مكافئة لميثاق مراجعة الحسابات والرقابة					
- الإطار الاستراتيجي للتصدي للغش والفساد، 2008					
- مدونة قواعد السلوك، حزيران/يونيه 2004، حُدثت في 1 تشرين الثاني/نوفمبر 2010					
- دليل التحقيقات، كانون الأول/ديسمبر 2014					
- الموظفون، والاستشاريون، والعاملون من غير الموظفين، والمتعهدون، كما هو مبين في الفقرة 4 من الميثاق					
- جميع أنواع سوء السلوك، كما هو مبين في الفقرة 7 من الميثاق					
- ميثاق الصلاحيات والمسؤوليات لمكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات في اليونيسيف، 22 أيار/مايو 2012					
- السياسة المتعلقة بالعملية والتدابير التأديبية، 31 كانون الثاني/يناير 2019، حُدثت في 9 آذار/مارس 2020					
- استراتيجية منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين، والتحرش الجنسي والتصدي لهما، كانون الثاني/يناير 2019					
- حظر التمييز والمضايقة والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة، 6 نيسان/أبريل 2018، حُدثت في 9 آذار/مارس 2020					

الإطار السياسي والقواعد والإجراءات التي يستعان بها في التحقيقات (وثائق مختارة بالترتيب الزمني)	نطاق سلطة التحقيق			المؤسسة مسمى وظيفة التحقيق/ مكتب الرقابة الداخلية	
	المبادئ التوجيهية والأدلة المتعلقة بالتحقيق	الأشخاص المشمولون:	أنواع سوء السلوك المشمولة:		
- الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك أو بسبب التعاون مع عمليات مراجعة الحسابات والتحقيقات المأذون بها حسب الأصول وغيرها من أنشطة الرقابة، (CF/EXD/2007-005)، شباط/فبراير 2015					
- السياسة المتعلقة بمكافحة الغش والفساد (CF/EXD/2013-008)، آب/أغسطس 2013					
- النظام المالي والقواعد المالية لليونيسيف - القاعدة 7-12، 2011					
- نظام المساءلة في اليونيسيف، 2009					
- السياسة المالية والإدارية I لليونيسيف: الضوابط الداخلية					
- الأمر التنفيذي Ref. OI. Ethics.2018.01 المتعلق بالحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات مراجعة الحسابات أو التحقيقات المأذون بها حسب الأصول أو أنشطة تقصي الحقائق الأخرى ذات الصلة، 22 شباط/فبراير 2018	- المبادئ التوجيهية للتحقيق التي أعدها فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، تشرين الثاني/نوفمبر 2010	- العاملون في المكتسب، والمتعهدون، وشركاء التنفيذ، والأطراف الثالثة الأخرى، كما هو مبين في الفقرة 2-1 من الميثاق	- جميع أشكال سوء السلوك وانتهاكات الإطار التشريعي لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، كما هو محدد في EOD.ED.2017.01، 13 آذار/مارس 2017، وكما هو مبين في الفقرتين 1-2 و2-2 من الميثاق	- ميثاق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، Ref.OD.ED.2018.02 15 آذار/مارس 2018	- مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات
- الأمر التنفيذي Ref. OI. IAIG.2018.01 المتعلق بالتحقيقات والتدابير المتصلة بادعاءات سوء السلوك الموجهة ضد العاملين في المكتب، 15 آذار/مارس 2018					
- إجراءات التشغيل الموحدة لفريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات (15 إجراءً منفصلاً في الوقت الراهن)، تموز/يوليه 2018					
- الأمر التنفيذي Ref. OD.PCG.2017.01 المتعلق بالموارد البشرية والأخلاقيات والثقافة، 13 تموز/يوليه 2017					
- المبادئ التوجيهية للتحقيق التي أعدها فريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، تشرين الثاني/نوفمبر 2010					

المؤسسة مسمى وظيفة التحقيق/ مكتب الرقابة الداخلية	نطاق سلطة التحقيق		المواثيق والسياسات المتعلقة بالرقابة	أنواع سوء السلوك المشمولة:	الأشخاص المشمولون: بالتحقيق	المبادئ التوجيهية والأدلة المتعلقة بالتحقيق	الإطار السياسي والقواعد والإجراءات التي يستعان بها في التحقيقات (وثائق مختارة بالترتيب الزمني)
	ميثاق دائرة خدمات الرقابة الداخلية في الأونروا، التوجيه التنظيمي رقم 14، أيلول/سبتمبر 2012 سياسة التحقيقات LOT# DIOS في الأونروا، شباط/ فبراير 2016	جميع أنواع سوء السلوك، كما هو مبين في الفقرة 15 من الميثاق					
الأونروا شعبة التحقيقات في دائرة خدمات الرقابة الداخلية	ميثاق دائرة خدمات الرقابة الداخلية في الأونروا، التوجيه التنظيمي رقم 14، أيلول/سبتمبر 2012 سياسة التحقيقات LOT# DIOS في الأونروا، شباط/ فبراير 2016	جميع أنواع سوء السلوك، كما هو مبين في الفقرة 15 من الميثاق	مسؤولو الأونروا، والموظفون، والاستشاريون، والمتعهدون، والمستدرون الداخليون، ومتطوعو الأمم المتحدة، كما هو مبين في الفقرة 20(ب) من الميثاق	دليل الأونروا لإجراء التحقيقات في سوء السلوك، 2010	سياسة التحقيق (الأمر التقني الصادر عن دائرة خدمات الرقابة الداخلية، شباط/فبراير 2016) - اختصاصات مكتب الأخلاقيات، التوجيه التنظيمي رقم 30، 1 نيسان/أبريل 2011 - المبادئ التوجيهية الموحدة للمحققين الدوليين، الطبعة الثانية، 2009		
هيئة الأمم المتحدة للمرأة الخدمات المستقلة للتقييم والمراجعة المالية شعبة التحقيقات التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية	ميثاق الخدمات المستقلة للتقييم والمراجعة المالية في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 1 شباط/فبراير 2018	جميع حالات سوء السلوك المحتملة، كما هو مبين في الفقرة 18 من الميثاق	العاملون في الهيئة، أو الموردون، أو شركاء التنفيذ، أو أي فرد أو كيان آخر معين في الهيئة، كما هو مبين في الفقرة 18 من الميثاق	دليل التحقيق لمكتب خدمات الرقابة الداخلية، اتساقاً مع المطلبات الإدارية والإجرائية للهيئة، كما هو مبين في الفقرة 19 من الميثاق	- السياسة المتعلقة بالمضايقة والتحرش الجنسي والتمييز وإساءة استعمال السلطة، 31 آب/أغسطس 2018 - سياسة الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات مراجعة الحسابات والتحقيقات المأذون بها حسب الأصول، 31 آب/أغسطس 2018 - السياسة القانونية للتصدي لعدم الامتثال لمعايير السلوك في الأمم المتحدة، 30 تموز/يوليه 2018 - سياسة مكافحة الغش، 20 حزيران/يونيه 2018		
برنامج الأغذية العالمي مكتب التفتيش والتحقيق في مكتب المفتش العام	ميثاق برنامج الأغذية العالمي المنقح لمكتب المفتش العام ،WFP/EB.2/2019/4-B تشرين الثاني/نوفمبر 2019	جميع أنواع المخالفات وسوء السلوك، بموجب الفقرة 3 من الميثاق المنقح، وانتهكات القواعد أو اللوائح أو السياسات أو الالتزامات التعاقدية الواجبة التطبيق، بموجب الفقرة 28 من الميثاق المنقح	العاملون في برنامج الأغذية العالمي، والشركاء المتعاونون، والموردون، والأطراف الأخرى وغير العاملين في البرنامج، بموجب الفقرة 27 من الميثاق المنقح	المبادئ التوجيهية للتحقيق التي أعدتها مكتب التفتيش والتحقيق في برنامج الأغذية العالمي، تشرين الثاني/نوفمبر 2016 يعيد البرنامج حالياً النظر في إجراءاته ومبادئه التوجيهية المتعلقة بالتحقيق، ومن المقرر إصدار التقني في منتصف عام 2020	- دليل الاستعراض الاستباقي للنزاهة، كانون الأول/ديسمبر 2017 - OIGI 2017/09، إدارة السجل، آذار/مارس 2017 - OIGI 2017/05، إخطار الأشخاص وغيرهم، شباط/فبراير 2017 - OIGI 2017/06، المبادئ التوجيهية للتحقيق، شباط/فبراير 2017 - OIGI 2017/08، نشر التقرير، شباط/فبراير 2017		

الإطار السياسي والقواعد والإجراءات التي يستعان بها في التحقيقات (وثائق مختارة بالترتيب الزمني)	نطاق سلطة التحقيق				المؤسسة مسمى وظيفة التحقيق/ مكتب الرقابة الداخلية
	المبادئ التوجيهية والأدلة المتعلقة بالتحقيق	الأشخاص المشمولون:	أنواع سوء السلوك المشمولة:	المواثيق والسياسات المتعلقة بالرقابة	
- OIGI 2017/07، تقرير التحقيق، شباط/فبراير 2017					
- OIGI 2017/04، الأدلة والتحرير وسلسلة المسؤولية والمناولة والتخزين، شباط/فبراير 2017					
- OIGI 2017/02، خطة التحقيق، كانون الثاني/يناير 2017					
- OIGI 2017/01، إجراء التشغيل الموحد - استلام الشكاوى وتلقيها وعملية التقييم، كانون الثاني/يناير 2017					
- OIGI 2017/03، فرز الحالات، كانون الثاني/يناير 2017					
- WFP/EB/A 2017/6-B/1، سياسة نشر تقارير الرقابة - تعديل نشر التقرير المتعلق بالاستعراض الاستباقي للنزاهة، حزيران/يونيه 2017					
- WFP/EDD 2012/001، تعميم المدير التنفيذي بشأن نشر تقارير الرقابة، أيلول/سبتمبر 2013					
- التعميم الإعلامي بشأن التدابير والإجراءات التأديبية المفصلة، ITC/IC/2012/22، المؤرخ 24 كانون الأول/ديسمبر 2012	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	مركز التجارة الدولية شعبة التحقيقات التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية
- الأمر الإداري المتعلق بالتدابير والإجراءات التأديبية المنقحة، ITC/AI/2012/06، المؤرخ 24 كانون الأول/ديسمبر 2012					

المؤسسة	نطاق سلطة التحقيق			الإطار السياسي والقواعد والإجراءات التي يستعان بها في التحقيقات (وثائق مختارة بالترتيب الزمني)
	مسمى وظيفة التحقيق/ مكتب الرقابة الداخلية	المواثيق والسياسات المتعلقة بالرقابة	أنواع سوء السلوك المشمولة:	
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز	مذكرة تفاهم بشأن برنامج مشترك وبرعاية مشتركة للأمم المتحدة معني بفيروس نقص المناعة البشرية	جميع أشكال سوء السلوك والمخالفات، كما هو مبين في الفقرتين 8 و 9 من ميثاق مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية	موظفو البرنامج وغيرهم من العاملين، أو المتعمدين، أو شركاء التنفيذ، أو الأطراف الثالثة الأخرى، كما هو مبين في الفقرتين 8 و 9 من ميثاق مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية (الأحكام ذات الصلة بسياسات منظمة الصحة العالمية ونظاميها الأساسي والإداري، حسب انطباقها على البرنامج)	الإبلاغ عن المخالفات والحماية من الانتقام، السياسة والإجراءات - تحديث، MER/Ethics 2017I، 15 تشرين الثاني/نوفمبر 2017
مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية	ومتلازمة نقص المناعة المكتسب/الإيدز، المادة 11 ميثاق مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية، آذار/مارس 2019	المبادئ التوجيهية لمنظمة الصحة العالمية بشأن إجراء التحقيقات وإعداد تقارير التحقيق، تشرين الأول/أكتوبر 2006	إجراءات التشغيل الموحدة لمنظمة الصحة العالمية والنماذج التي تشمل في جملة أمور لجنة تلقي البلاغات، وترتيب أولويات الحالات، وملفات الحالات، والأدلة الجنائية الحاسوبية، وتخطيط البعثات، والدراسات التحليلية للبيانات، والنسخ اللفظي للمقابلات، الصادرة في الفترة 2016-2018	السياسة المتعلقة بمنع التحرش واللجنة الاستشارية العالمية، MER/HRM 2016، 24 آذار/مارس 2016
الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية	منظمة الأغذية والزراعة وحدة التحقيقات في مكتب المفتش العام	ميثاق مكتب المفتش العام في منظمة الأغذية والزراعة، كانون الثاني/يناير 2013	انتهاكات لوائح المنظمة وقواعدها وأحكامها الإدارية، كما هو مبين في الفقرة 10 من الميثاق	سياسة المنع المتعلقة بمكافحة التحرش الجنسي، 2019
				سياسة حماية المبلغين عن المخالفات، 14 آب/أغسطس 2019
				الإهمال الجسيم (AC 2016/23)، تشرين الأول/أكتوبر 2016
				النظام الأساسي لموظفي منظمة الأغذية والزراعة، الفصل العاشر بشأن التدابير التأديبية والفصل الحادي عشر بشأن الطعون
				سياسة مكافحة الغش وغيره من الممارسات الفاسدة (AC 2015/08)، آذار/مارس 2015
				السياسة المتعلقة بمنع المضايقة والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة (AC 2015/03)، كانون الثاني/يناير 2015
				استعراضات الامتثال في أعقاب الشكاوى المتعلقة بالمعايير البيئية والاجتماعية للمنظمة، 2015
				إجراءات منظمة الأغذية والزراعة لتوقيع العقوبات على المتعاقدين (AC 2014/27)، تشرين الثاني/نوفمبر 2014

المؤسسة مسمى وظيفة التحقيق/ مكتب الرقابة الداخلية	نطاق سلطة التحقيق		أنواع سوء السلوك المشمولة:	المواثيق والسياسات المتعلقة بالرقابة	المبادئ التوجيهية والأدلة المتعلقة بالتحقيق	الإطار السياسي والقواعد والإجراءات التي يستعان بها في التحقيقات (وثائق مختارة بالترتيب الزمني)
	الأشخاص المشمولون:	المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية				
الوكالة الدولية للطاقة الذرية وظيفة التحقيق في مكتب خدمات الرقابة الداخلية	ميثاق مكتب خدمات الرقابة الداخلية بالوكالة الدولية للطاقة الذرية، نيسان/أبريل 2014	الأخطاء والمخالفات في الأنشطة وانتهكات نظم الوكالة الدولية للطاقة الذرية وقواعدها وسياساتها وأوامرها الإدارية ذات الصلة، كما هو مبين في الفقرة 1 من البند 4 من الميثاق	غير محددين في ميثاق مكتب خدمات الرقابة الداخلية بالوكالة، وإن كانوا محددون في إجراءات مكتب خدمات الرقابة الداخلية بالوكالة لعام 2011 بالنسبة للتحقيق مع الموظفين وفي معايير سلوك الاستشاريين بالنسبة للتحقيق مع غير الموظفين	المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية الموحدة للتحقيق التي أعدها مؤتمر المحققين الدوليين، 2009	سياسة المبلغين عن المخالفات (AM.III/3)، نيسان/أبريل 2016 إجراءات مكتب خدمات الرقابة الداخلية للتحقيق مع الموظفين، حزيران/يونيه 2011 معايير سلوك الاستشاريين إطار منع المضايقة والتحرش الجنسي (AM.II/17.E)	- الحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي (AC 2013/27)، تشرين الثاني/نوفمبر 2013 - معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية (MS 304)، تموز/يوليه 2013 - دليل تقصي الحالات لوحدة التحقيقات في مكتب المفتش العام (قيد التنقيح)، 2012 - دليل منظمة الأغذية والزراعة، الفصل الثالث بشأن العاملين، والفرع 330 بشأن التدابير التأديبية، 22 آب/أغسطس 2003
الإيكاو (مسؤول الأخلاقيات ولجنة التحقيقات حتى حزيران/يونيه 2020) واعتباراً من حزيران/يونيه 2020، شعبة التحقيق في مكتب خدمات الرقابة الداخلية بالأمانة العامة للأمم المتحدة	إطار لأخلاقيات المنقح في الإيكاو، المرفق الأول بمدونة الخدمات في الإيكاو، 17 حزيران/يونيه 2020	التحقيق في حالات سوء السلوك، كما هو مبين في الفقرات 38-45 من إطار الأخلاقيات في الإيكاو	موظفو الإيكاو وجميع العاملين من غير الموظفين، كما هو مبين في الفقرة 1 من إطار الأخلاقيات في الإيكاو	المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية الموحدة للتحقيق التي أعدها مؤتمر المحققين الدوليين، 2009	سياسة مكافحة الغش ومكافحة الفساد في الإيكاو، 7 تشرين الثاني/نوفمبر 2014 - مدونة قواعد الخدمة في الإيكاو، 17 حزيران/يونيه 2020	

المؤسسة مسمى وظيفة التحقيق/ مكتب الرقابة الداخلية	نطاق سلطة التحقيق		أنواع سوء السلوك المشمولة:	المواثيق والسياسات المتعلقة بالرقابة	الميثاق المنقح لمراجعة الحسابات، والميثاق الجديد للتحقيق في مكتب مراجعة الحسابات الداخلية والإشراف بمنظمة العمل الدولية (ميثاق المراجعة الداخلية للحسابات في منظمة العمل الدولية)، 15 آذار/مارس 2016
	المبادئ التوجيهية والأدلة المتعلقة بالتحقيق	الأشخاص المشمولون:			
منظمة العمل الدولية وحدة التحقيقات والفتيش في مكتب مراجعة الحسابات الداخلية والإشراف	إجراء التشغيل الموحد للتحقيقات في مكتب مراجعة الحسابات الداخلية والإشراف بمنظمة العمل الدولية، تموز/يوليه 2018	موظفو منظمة العمل الدولية، والمتعهدون، ومقدمو الخدمات، بما في ذلك الاستشاريون، كما هو مبين في الفقرة 6 من إجراء التشغيل الموحد للتحقيقات في مكتب مراجعة الحسابات الداخلية والإشراف بالمنظمة، تموز/يوليه 2018	ادعاءات الغش، وافتراس الغش والشروع في الغش، والوجود المحتمل للإهدار أو إساءة استعمال السلطة أو الأنشطة الأخرى المخالفة للميثاق، كما هو مبين في الفقرتين 3 و9 من ميثاق التحقيق الجديد لمنظمة العمل الدولية	الميثاق المنقح لمراجعة الحسابات، والميثاق الجديد للتحقيق في مكتب مراجعة الحسابات الداخلية والإشراف بمنظمة العمل الدولية (ميثاق المراجعة الداخلية للحسابات في منظمة العمل الدولية)، 15 آذار/مارس 2016	
	سياسة مكافحة الغش ومكافحة الفساد، تشرين الأول/أكتوبر 2017				
	النظام الأساسي لموظفي منظمة العمل الدولية، 2016				
	الأخلاقيات في المكتب: حماية المبلغين عن المخالفات، نظام إدارة الوثائق الداخلية رقم 186 (الإصدار 1)، 8 أيلول/سبتمبر 2010				
	المادة 30(د) من النظام المالي لمنظمة العمل الدولية، 2010				
	اللائحة المالية لمنظمة العمل الدولية، الفصل الرابع عشر، 2010				
	مبادئ سلوك الموظفين في منظمة العمل الدولية، 2009				
	الالتزامات الائتمانية المعقودة فيما يتصل بالموارد الخارجة عن الميزانية				
المنظمة البحرية الدولية مكتب الرقابة الداخلية والأخلاقيات	المبادئ التوجيهية للتحقيق في سوء السلوك الخطير، شباط/فبراير 2019	موظفو المنظمة البحرية الدولية والعاملون الآخرون الذين تعاقدت معهم المنظمة، كما هو مبين في الفقرة 1-2 من التذييل او بالنظام الإداري للموظفين والسياسة والإجراءات المتعلقة بمنع الغش وسوء السلوك الخطير والكشف عنهما؛ ويجب تحديد بنود تشمل غير الموظفين بصورة منفصلة في عقودهم	ادعاءات المخالفات، وأعمال سوء الإدارة، وسوء السلوك، والإهدار، وإساءة استعمال السلطة، كما هو مبين في الفقرة 5 من الاختصاصات الإضافية الناظمة للرقابة الداخلية، والتذييل الثاني باللوائح المالية للمنظمة البحرية الدولية، 1 كانون الثاني/يناير 2018	الاختصاصات الإضافية الناظمة للرقابة الداخلية، والتذييل الثاني باللوائح المالية للمنظمة البحرية الدولية، 1 كانون الثاني/يناير 2018	
	النظامان الأساسي والإداري للموظفين، التذييل هاء - السياسة والإجراءات المتعلقة بالتحقيق في الانتهاكات المزعومة لسياسة المنظمة البحرية الدولية بشأن الحق في العمل في بيئة خالية من التحرش، حزيران/يونيه 2017				
	النظامان الأساسي والإداري للموظفين، التذييل او - سياسة المنظمة البحرية الدولية وإجراءاتها المتعلقة بمنع الغش وسوء السلوك الخطير والكشف عنهما، حزيران/يونيه 2017				
	سياسة الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات مراجعة الحسابات والتحقيقات المأذون بها حسب الأصول، 3 تشرين الثاني/ نوفمبر 2015				

المؤسسة مسمى وظيفة التحقيق/ مكتب الرقابة الداخلية	نطاق سلطة التحقيق		أنواع سوء السلوك المشمولة:	المواثيق والسياسات المتعلقة بالرقابة	ميثاق المراجعة الداخلية في الاتحاد الدولي للاتصالات (الأمر الإداري 09/13)، 27 حزيران/يونيه 2013
	المبادئ التوجيهية والأدلة المتعلقة بالتحقيق	الأشخاص المشمولون:			
الاتحاد الدولي لل اتصالات وحدة المراجعة الداخلية للحسابات	المبادئ التوجيهية للتحقيق في الاتحاد الدولي للاتصالات، 2 أيار/مايو 2019	غير محدد في الميثاق موظفو الاتحاد الدولي لل اتصالات والعاملون فيه، كما هو مبين في الفقرة 1 من المبادئ التوجيهية للتحقيق	الاحتيال أو سوء السلوك، كما هو مبين في الفقرة 21 من ميثاق المراجعة الداخلية		
	- سياسة الاتحاد الدولي للاتصالات بشأن مكافحة الاحتيال والفساد وغيرهما من الممارسات المحظورة، 2 أيار/مايو 2019				
	- النظامان الإداري والأساسي لموظفي الاتحاد الدولي لل اتصالات، 2013				
	- سياسة الاتحاد الدولي للاتصالات بشأن حماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك (الأمر الإداري 4/11، 22 شباط/فبراير 2011)	جميع العاملين في الاتحاد الدولي للاتصالات، بصرف النظر عن نوع التعاقد ومدته، كما هو مبين في الفقرة 2 من سياسة مكافحة الاحتيال والفساد وغيرهما من الممارسات المحظورة، 2 أيار/مايو 2019			
	- مدونة الأخلاقيات للعاملين في الاتحاد الدولي لل اتصالات (الأمر الإداري 02/11)، شباط/فبراير 2011				
	- سياسة الاتحاد الدولي للاتصالات بشأن التحرش وإساءة استعمال السلطة (الأمر الإداري 05/05)، 16 آذار/مارس 2005				
اليونسكو مكتب التحقيقات في مرفق الإشراف الداخلي	المبادئ التوجيهية للتحقيق، حزيران/يونيه 2019	المستخدمون، كما هو مبين في الفقرة 1-4 (7) من الدليل الإداري، البند 1-6 غير أن المبادئ التوجيهية للتحقيق لا تنطبق إلا على الموظفين، كما هو مبين في الفقرة 1-2 من المبادئ التوجيهية للتحقيق	المخالفات (الغش، والتبذير، والإساءة، وسوء السلوك)، كما هو مبين في الفقرة 2-11 من الدليل الإداري، البند 1-6. ومزيد من التحديد، كما هو مبين في الفقرتين 7 و10 من التعميم الإداري AC/HR/71	الدليل الإداري لليونسكو، البند 1-6، الإشراف الداخلي، 14 آذار/مارس 2017	
	- التعميم الإداري لليونسكو AC/HR/71 بشأن الإجراءات التأديبية، 19 حزيران/يونيه 2019				
	- التعميم الإداري لليونسكو، A/HR/70 بشأن السياسة المحدثة لمكافحة التحرش، 19 حزيران/يونيه 2019				
	- منع الغش والممارسات الفاسدة، 30 تموز/يوليه 2012				
	- الدليل الإداري لليونسكو، 2011				
	- نظام ولائحة الموظفين، 2010				
	- دليل الموارد البشرية لليونسكو، 2009				
	- واجبات الموظفين والتزاماتهم، البند 2-2 من دليل الموارد البشرية				

المؤسسة		نطاق سلطة التحقيق		الإطار السياسي والقواعد والإجراءات التي يستعان بها	
مسمى وظيفة التحقيق/ مكتب الرقابة الداخلية	المواثيق والسياسات المتعلقة بالرقابة	أنواع سوء السلوك المشمولة:	الأشخاص المشمولون: بالتحقيق	المبادئ التوجيهية والأدلة المتعلقة بالتحقيق	في التحقيقات (وثائق مختارة بالترتيب الزمني)
اليونيدو وظيفة التحقيق الخاصة لمكتب التقييم والرقابة الداخلية	ميثاق مكتب التقييم والمراجعة الداخلية في اليونيدو، 26 آذار/مارس 2019	المخالفات، أو الغش، أو انتهاكات مدونة قواعد السلوك الأخلاقي، أو غيرها من المخالفات، كما هو مبين في الفقرة 49 من الميثاق وفي الفقرة 5 من المبادئ التوجيهية للتحقيق التي أعدها خدمات الرقابة الداخلية في اليونيدو، 16 كانون الثاني/يناير 2012	الموظفون، والمخاترون لاتفاقيات الخدمة الفردية، والاستشاريون، والمتدربون، وغيرهم من الأطراف الذين لديهم علاقات تعاقدية مع اليونيدو، بموجب المبادئ التوجيهية للتحقيق لعام 2012 ومدونة قواعد السلوك الأخلاقي، 1 آذار/مارس 2012	المبادئ التوجيهية للتحقيق، 16 كانون الثاني/يناير 2012	النظام المالي لليونيدو 9-16 القواعد المالية لليونيدو 109-1-15 نظام المساءلة والتظلم، C2: هيكل آلية التظلم، OS12، تموز/يوليه 2017 حظر التحرش ومنعه وتسوية حالاته، بما في ذلك التحرش الجنسي، والتمييز، وإساءة استعمال السلطة، كانون الأول/ديسمبر 2016، المنقح في حزيران/يونيه 2019 الأمر الداخلي لشعبة الرقابة الداخلية التابعة لمكتب التقييم والرقابة الداخلية، تموز/يوليه 2014 السياسة المتعلقة بالتنوع بالعيش ومنعه، شباط/فبراير 2013 مدونة قواعد السلوك الأخلاقي لليونيدو، آذار/مارس 2010 الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك أو بسبب التعاون مع عمليات مراجعة الحسابات والتحقيقات المأذون بها حسب الأصول، آذار/مارس 2010 سياسات وإجراءات الضمانات البيئية والاجتماعية
منظمة السياحة العالمية موظف الأخلاقيات	تعميم منظمة السياحة العالمية، إنشاء وظيفة الأخلاقيات، 27 شباط/ فبراير 2013 ميثاق الرقابة الداخلية في منظمة السياحة العالمية، 8 حزيران/يونيه 2010	جميع أشكال المخالفات، كما هو مبين في الفقرة 3(د) من ميثاق الرقابة الداخلية	الموظفون والعاملون الآخرون في منظمة السياحة العالمية (مثل الأشخاص الذين لديهم عقود تعاون، والمتردبين)، كما هو مبين في تعميم المنظمة بشأن الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك أو بسبب التعاون مع أنشطة تقصي الحقائق المأذون بها حسب الأصول، 14 حزيران/يونيه 2013	دليل التحقيق لمكتب خدمات الرقابة الداخلية باعتباره مادة مرجعية، كما هو مبين في الفقرة 10 من الميثاق	تعميم منظمة السياحة العالمية بشأن الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك أو بسبب التعاون مع أنشطة تقصي الحقائق المأذون بها حسب الأصول، حزيران/يونيه 2013

المؤسسة مسمى وظيفة التحقيق/ مكتب الرقابة الداخلية	نطاق سلطة التحقيق			الإطار السياسي والقواعد والإجراءات التي يستعان بها في التحقيقات (وثائق مختارة بالترتيب الزمني)
	المواثيق والسياسات المتعلقة بالرقابة	أنواع سوء السلوك المشمولة:	الأشخاص المشمولون:	
الاتحاد البريدي العالمي مقدم خدمات الرقابة من القطاع الخاص (المراجعة الداخلية والتحقيقات)	ميثاق المراجعة الداخلية لحسابات في الاتحاد البريدي العالمي (المرفق 4 من اللوائح المالية للاتحاد البريدي العالمي)، 1 أيار/ مايو 2015	ادعاءات ارتكاب المخالفات وجميع ادعاءات الغش أو سوء السلوك أو افتراضهما، كما هو مبين في ميثاق الاتحاد البريدي العالمي	غير محددين	المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية الموحدة للتحقيق التي أعدها مؤتمر المحققين الدوليين، 2009 - الأمر الإداري رقم 35/Rev 1، 15 تشرين الثاني/ نوفمبر 2017 - الأمر الإداري رقم 34/Rev 1، 15 تشرين الثاني/ نوفمبر 2017 - اللوائح المالية للاتحاد البريدي العالمي (المرفق 4)، أيار/مايو 2015 - النظام الأساسي والإداري لموظفي المكتب الدولي للاتحاد البريدي العالمي، نيسان/أبريل 2016 - التدابير التأديبية، الأمر الإداري (DRH) رقم 26، 30 تموز/يوليه 2004
منظمة الصحة العالمية مكتب خدمات المراقبة الداخلية	ميثاق مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية، آذار/مارس 2019	جميع أشكال سوء السلوك أو المخالفات، كما هو مبين في الفقرتين 8 و9 من الميثاق	موظفو منظمة الصحة العالمية والعاملون الآخرون (المتعهدون، أو شركاء التنفيذ، أو الأطراف الثالثة الأخرى)، كما هو مبين في الفقرتين 8 و9 من الميثاق	دليل التحقيق الصادر عن مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية، كانون الأول/ديسمبر 2018 المبادئ التوجيهية لإجراء التحقيقات وإعداد تقارير التحقيق، تشرين الأول/أكتوبر 2006 - سياسة إجراءات منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما في منظمة الصحة العالمية، آذار/مارس 2017 - مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني، نيسان/أبريل 2017 - دليل منظمة الصحة العالمية، الفصل الثالث، الفرع 12، والتسوية غير الرسمية والرسمية للمنازعات، الإصدار 2.0، التنقيح الأخير في 22 تشرين الثاني/نوفمبر 2016 - سياسة منظمة الصحة العالمية وإجراءاتها بشأن التبليغ عن المخالفات والحماية من الانتقام، 2015 - إجراءات التشغيل الموحدة لمنظمة الصحة العالمية والنماذج التي تشمل في جملة أمور لجنة تلقي البلاغات، وترتيب أولويات الحالات، وملفات الحالات، والأدلة الجنائية الحاسوبية، وتخطيط البعثات، والدراسات التحليلية للبيانات، والنسخ اللفظي للمقابلات، الصادرة في الفترة 2016-2018 - اللائحة المالية الثانية عشرة، 2014

المؤسسة مسمى وظيفة التحقيق/ مكتب الرقابة الداخلية	نطاق سلطة التحقيق		أنواع سوء السلوك المشمولة:	الأشخاص المشمولون: بالتحقيق	المبادئ التوجيهية والأدلة المتعلقة بالتحقيق	الإطار السياسي والقواعد والإجراءات التي يستعان بها في التحقيقات (وثائق مختارة بالترتيب الزمني)
	الميثاق الرقابة الداخلية للمنظمة العالمية للملكية الفكرية، 2 تشرين الأول/أكتوبر 2018	جميع أشكال سوء السلوك أو المخالفات، باستثناء النزاعات والتظلمات المتعلقة بأماكن العمل، كما هو مبين في الفقرتين 15 و16 من الميثاق				
المنظمة العالمية للملكية الفكرية قسم التحقيقات في شعبة الرقابة الداخلية	ميثاق الرقابة الداخلية للمنظمة العالمية للملكية الفكرية، 2 تشرين الأول/أكتوبر 2018	جميع أشكال سوء السلوك أو المخالفات، باستثناء النزاعات والتظلمات المتعلقة بأماكن العمل، كما هو مبين في الفقرتين 15 و16 من الميثاق	أنواع سوء السلوك المشمولة:	الأشخاص المشمولون: بالتحقيق	المبادئ التوجيهية والأدلة المتعلقة بالتحقيق	الإطار السياسي والقواعد والإجراءات التي يستعان بها في التحقيقات (وثائق مختارة بالترتيب الزمني)
						<ul style="list-style-type: none"> - القاعدة المالية الثانية عشرة، 2014 - سياسة منع الغش والمبادئ التوجيهية للتوعية بالغش، نيسان/أبريل 2005 - سياسة المنظمة العالمية للملكية الفكرية بشأن منع الغش والأفعال المحظورة الأخرى والكشف عنها، أمر المكتب رقم 2019/10، 12 آذار/مارس 2019 - نظام الموظفين ولائحته اللذان أعدهما المكتب الدولي للمنظمة العالمية للملكية الفكرية، طبعة 1 كانون الثاني/يناير 2019 - سياسة المنظمة العالمية للملكية الفكرية بشأن الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك وبسبب التعاون مع عمليات التدقيق الداخلي والتحقيقات المأذون بها حسب الأصول، أمر المكتب رقم 2017/33 - الإجراء المنظم لتطبيق التدابير التأديبية، أمر المكتب رقم 2016/50، 19 كانون الأول/ديسمبر 2016 - مدونة الأخلاقيات، أمر المكتب رقم 2012/84، 28 كانون الأول/ديسمبر 2012 - إجراء التشغيل الموحد بشأن إنشاء الحالات، 2017 - إجراء التشغيل الموحد بشأن إصدار المذكرات، 2017 - إجراء التشغيل الموحد بشأن المقابلات الصوتية المسجلة، 2017 - إجراء التشغيل الموحد بشأن الإشعار بالتحقيق والمقتطفات ذات الصلة، 2017 - إجراء التشغيل الموحد بشأن إصدار تقرير التحقيق، 2017

الإطار السياسي والقواعد والإجراءات التي يستعان بها في التحقيقات (وثائق مختارة بالترتيب الزمني)	نطاق سلطة التحقيق			المواثيق والسياسات المتعلقة بالرقابة	أنواع سوء السلوك المشمولة:	الأشخاص المشمولون: بالتحقيق	المبادئ التوجيهية والأدلة المتعلقة بالتحقيق	المؤسسة مسمى وظيفة التحقيق/ مكتب الرقابة الداخلية
	المبادئ التوجيهية والأدلة المتعلقة بالتحقيق	المواثيق والسياسات المتعلقة بالرقابة	أنواع سوء السلوك المشمولة:					
- إجراء التشغيل الموحد بشأن إصدار تقارير عن تورط الإدارة، 2017								
- إجراء التشغيل الموحد بشأن حفظ الحالات، 2017								
- إجراء التشغيل الموحد بشأن تعهد أعمال التحقيق لشعبة الرقابة الداخلية، 2017								
- إطار الأخلاقيات في المنظمة العالمية للأرصاد الجوية كجزء من الأوامر الدائمة للمنظمة، 20 نيسان/أبريل 2018	دليل التحقيق، 28 تشرين الثاني/نوفمبر 2017	موظفو المنظمة العالمية للأرصاد الجوية والعاملون في المنظمة، بما في ذلك الخبراء المتدربون، والاستشاريون، وأصحاب عقود الخدمة، وأصحاب اتفاقات الخدمة الخاصة، وصغار الموظفين المهنيين، والمتدربون، والمتطوعون، ومتطوعو الأمم المتحدة، كما هو مبين في المادة 11-جيم-21 من الميثاق والتذييل 11-باء من الأوامر الدائمة للمنظمة	جميع أشكال سوء السلوك، كما هو مبين في الفقرة 7 من ميثاق المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	ميثاق مكتب الرقابة الداخلية بالمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، 30 تشرين الأول/أكتوبر 2014				المنظمة العالمية للأرصاد الجوية مكتب الرقابة الداخلية
- اللوائح المالية للمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، المادتان 8-13 و 10-ج، 2007								

(أ) كما هو محدد في ST/SGB/2015/3.

المرفق الثالث

الوظائف أو الهيئات الأخرى المكلفة بإجراء التحقيقات

المؤسسة	مسمى الوظائف أو الهيئات الأخرى المكلفة بإجراء التحقيقات	ولاية الوظائف أو الهيئات الأخرى المكلفة بإجراء التحقيقات أو نطاق صلاحية التحقيق
الأمانة العامة للأمم المتحدة وإداراتها ومكاتبها	<ul style="list-style-type: none"> - دائرة إدارة الموارد البشرية - أفرقة تفصي الحقائق - وحدة التحقيقات الخاصة - دوائر الأمن والسلامة - فقط بعد استعراض مكتب خدمات الرقابة الداخلية للشكوى أو البلاغ وإحالتهم بموجب ST/AI/2017/1 	<p>وفقاً للوثقتين ST/AI/2017/1، و ST/SGB/2019/8، تتألف أفرقة التحقيق من فردين على الأقل يكونان قد حضرا واحدة من الدورات التدريبية الدورية المتعلقة بالتحقيق في السلوك المظهور التي يقدمها مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومكتب الموارد البشرية، ويكونان قد أدرجا في قائمة المحققين التي يديرها مكتب الموارد البشرية. وتتألف أفرقة التحقيق من موظفين حاليين أو سابقين في الأمم المتحدة. وتُكلف هذه الأفرقة بالتحقيق في ادعاءات ارتكاب سوء السلوك بعد أن يجري الموظف المسؤول تقييماً أولياً للادعاءات.</p> <p>وفي كل بعثة من بعثات حفظ السلام أو البعثات السياسية، تشكل وحدة صغيرة من ضباط الأمن الميدانيين وحدة التحقيق الخاصة. وتتمتع الوحدة بقدرة دائمة على التحقيق. وتجري نطاقاً عريضاً من التحقيقات وتتخذ نطاقاً واسعاً من الإجراءات باعتبارها المستجيبة الأولى.</p>
الأونكتاد	<ul style="list-style-type: none"> - إدارة الموارد البشرية عن طريق دائرة إدارة الموارد البشرية ووحدة الشؤون القانونية التابعة للموارد البشرية في مكتب الأمم المتحدة في جنيف - أفرقة تفصي الحقائق (أفرقة التحقيق) - فقط بعد استعراض مكتب خدمات الرقابة الداخلية للشكوى أو البلاغ وإحالتهم بموجب ST/AI/2017/1 	انظر الأمم المتحدة
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	<ul style="list-style-type: none"> - شعبة الخدمات المؤسسية - أفرقة تفصي الحقائق (أفرقة التحقيق) - فقط بعد استعراض مكتب خدمات الرقابة الداخلية للشكوى أو البلاغ وإحالتهم بموجب ST/AI/2017/1 	انظر الأمم المتحدة
موتل الأمم المتحدة	<ul style="list-style-type: none"> - أفرقة التحقيق - فقط بعد استعراض مكتب خدمات الرقابة الداخلية للشكوى أو البلاغ وإحالتهم بموجب ST/AI/2017/1 	انظر الأمم المتحدة
		يفتح المكتب التنفيذي التحقيقات الداخلية ويعين أفرقة التحقيق بالتشاور مع مكتب الشؤون القانونية في ادعاءات سوء السلوك التي يجيلها مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى المدير التنفيذي لموتل الأمم المتحدة.

المؤسسة	مسمى الوظائف أو الهيئات الأخرى المكلفة بإجراء التحقيقات	ولاية الوظائف أو الهيئات الأخرى المكلفة بإجراء التحقيقات أو نطاق صلاحية التحقيق
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	دائرة إدارة الموارد البشرية دوائر الأمن والسلامة في مكتب الأمم المتحدة في فيينا أفرقة التحقيق الداخلية	انظر الأمم المتحدة تنشئ دائرة إدارة الموارد البشرية أفرقة تحقيق داخلية، وتشارك في التحقيق في ادعاءات سوء السلوك المحالة إليها من مكتب خدمات الرقابة الداخلية. وتتملك دوائر الأمن والسلامة في مكتب الأمم المتحدة في فيينا قدرة على التحقيق في الأحداث الأمنية المتعلقة بمركز فيينا الدولي والعاملين المتمتعين بالقدرة على الوصول إليه.
الصناديق والبرامج	البرنامج الإنمائي صندوق الأمم المتحدة للسكان مفوضية شؤون اللاجئين اليونيسيف مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع الأونروا	سياسة التحقيقات في الأونروا، 2016 تجرى تحقيقات غير مركزية تحت سلطة المدير الميداني وموظفي المكاتب الميدانية المكلفين
هيئات الأمم المتحدة أو كياناتها الأخرى	مركز التجارة الدولية مدير شعبة دعم البرامج في مركز التجارة الدولية فقط بعد استعراض مكتب خدمات الرقابة الداخلية للشكوى أو البلاغ وإحالتها بموجب ST/AI/2017/1	الأمر الإداري الصادر عن مركز التجارة الدولية بشأن التدابير والإجراءات التأديبية المنقحة، ITC/AI/2012/06، المؤرخ 24 كانون الأول/ديسمبر 2012 التعميم الإعلامي الصادر عن مركز التجارة الدولية بشأن التدابير والإجراءات التأديبية المنقحة، ITC/IC/2012/22، المؤرخ 24 كانون الأول/ديسمبر 2012 مدير شعبة دعم البرامج في مركز التجارة الدولية هو المسؤول عن تلقي البلاغات عن ادعاءات ارتكاب المخالفات، والبت بعد استعراض الشكوى الرسمية فيما إذا كانت المسألة تتطلب تحريات أولية أم تحقيقات كاملة، وتقديم طلب، إذا رأى ذلك ضرورياً، إلى المكتب أو الموظف المسؤول لإجراء التحريات أو التحقيقات الأولية باسم مركز التجارة الدولية.

المؤسسة	مسمى الوظائف أو الهيئات الأخرى المكلفة بإجراء التحقيقات	ولاية الوظائف أو الهيئات الأخرى المكلفة بإجراء التحقيقات أو نطاق صلاحية التحقيق
	- برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	-
	- الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية	-
	- الوكالة الدولية للطاقة الذرية	-
	- الإيكاو	- التحقيق في حالات سوء السلوك ذات الطابع المالي، كما هو مبين في الفقرة 64(ب) من إطار الأخلاقيات في الإيكاو الصادر في آذار/مارس 2018
	- رئيس مكتب التقييم والمراجعة الداخلية	- التحقيق في حالات سوء السلوك التي يسلمها مسؤول الأخلاقيات، كما هو مبين في الفقرة 63(ب) من إطار الأخلاقيات في الإيكاو الصادر في آذار/مارس 2018
	- مدير مكتب الإدارة والخدمات	- التحقيق في حالات سوء السلوك التي يسلمها مسؤول الأخلاقيات، كما هو مبين في الفقرة 65(ب) من إطار الأخلاقيات في الإيكاو الصادر في آذار/مارس 2018
	- مدير مكتب الشؤون القانونية والعلاقات الخارجية	-
	- إدارة تنمية الموارد البشرية	-
	- لجنة المساءلة	-
	- منظمة العمل الدولية	- كما هو مبين في المادة 13-4 من النظام الأساسي للموظفين في منظمة العمل الدولية، تكون إدارة تنمية الموارد البشرية مسؤولة عن التظلمات المتعلقة بالمضايقة والتحرش الجنسي بما في ذلك التحقيقات ذات الصلة. ويجري التحقيقات ذات الصلة محققون مستقلون خارجيون يُختارون من بين مجموعة من المحققين الذين سبق التوافق عليهم بموجب اتفاق جماعي جرى التفاوض بشأنه مع اتحاد موظفي منظمة العمل الدولية.
	-	- كما هو مبين في القاعده 13-30(أ) من القواعد المالية لمنظمة العمل الدولية، تدخل في نطاق مسؤولية لجنة المساءلة في المنظمة حالات الغش، أو الشروع في الغش، أو الإخلال بالشرف، أو الإهمال، أو تجاهل إجراءات المكتب أو توجيهاته الراسخة، مما ترتب عليه أو يمكن أن ترتب عليه خسارة مالية أو غيرها للمكتب أو ضرر لممتلكاته.
	- خدمات الموارد البشرية	- بموجب سياسة المنظمة البحرية الدولية وإجراءاتها المتعلقة بالتحقيق في الانتهاكات المزعومة لسياسة المنظمة بشأن الحق في العمل في بيئة خالية من التحرش، التذليل هاء للنظام الإداري للموظفين، تقع على عاتق خدمات الموارد البشرية مسؤولية عن التحقيق في ادعاءات التمييز والمضايقة، بما فيها التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة. فإذا استلزم الأمر إجراء تحقيق رسمي لتقصي الحقائق، فإن خدمات الموارد البشرية تعين فريقاً يتكون من فردين على الأقل ممن تدربوا على التحقيق في الادعاءات المتعلقة بهذه الأنواع من سوء السلوك المحظور.
	- مدير الإدارة	-
	- مدير الشؤون القانونية والعلاقات الخارجية	-

المؤسسة	مسمى الوظائف أو الهيئات الأخرى المكلفة بإجراء التحقيقات	ولاية الوظائف أو الهيئات الأخرى المكلفة بإجراء التحقيقات أو نطاق صلاحية التحقيق
	الاتحاد الدولي للاتصالات - لجنة التحقيق	وبموجب سياسة المنظمة البحرية الدولية المتعلقة بمنع الغش والكشف عنه، وبصرف النظر عن الدور الرئيسي الذي تؤديه خدمات الرقابة الداخلية في فتح التحقيقات في الغش المشتبه في وقوعه، فإن للأمين العام أن يطلب من مدير الإدارة أو مدير الشؤون القانونية الاضطلاع بمسؤولية خدمات الرقابة الداخلية في الحالات التي يكون فيها أحد موظفي خدمات الرقابة الداخلية هو موضوع التحقيق أو التي تستلزم فيها طبيعة الحالة تدخلات إدارية أو قانونية مؤثرة لإثبات الوقائع.
	الاتحاد الدولي للاتصالات - محقق يعينه الأمين العام للتحقيق في الانتقام أو التهديد بالانتقام	بموجب سياسة الاتحاد الدولي للاتصالات بشأن التحرش وإساءة استعمال السلطة، ينشئ الأمين العام لجنة تحقيق لإجراء التحقيقات الرسمية وتتعقد اللجنة لبحث الحالة المحددة المعنية، وتتألف من عضو يعينه الأمين العام، وعضو يعينه مجلس الموظفين، وعضو ثالث يعينه الاثنان معاً.
	اليونسكو -	وبموجب سياسة الاتحاد المتعلقة بحماية الموظفين من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك، يعين الأمين العام محققاً في حالات الانتقام أو التهديد بالانتقام التي تتسم بالمصادفة.
	اليونيدو -	-
	منظمة السياحة العالمية -	-
	الاتحاد البريدي العالمي - اللجنة التأديبية	وفقاً للمعلومات التي قدمتها المؤسسة، يجوز للجنة التأديبية أن تجري تحقيقاً وفقاً للولاية والإجراءات المبينة في الفصل 10 من النظام الإداري لموظفي الاتحاد (القاعدة 110-4).
	منظمة الصحة العالمية -	-
	المنظمة العالمية للملكية الفكرية - المدير العام	استناداً إلى ميثاق الرقابة الداخلية والنظامين الأساسيين والإداريين للموظفين، يتمتع المدير العام بولاية استعراض مسائل التمييز أو التحرش فضلاً عن النزاعات والتظلمات المتصلة بمكان العمل، وتظلمات الموظفين، والتظلمات الناشئة عن القرارات الإدارية، والتظلمات التي تؤثر على مدة تعيين الموظفين وأدائهم، والخلافات المتصلة بالأداء، ويتمتع بولاية البت في هذه المسائل. ويتمتع المدير العام بولاية إحالة أي شكوى للتحقيق المستقل عندما يعتبر ذلك ضرورياً. ويمكن أيضاً الإحالة إلى وظيفة التحقيق الداخلية.
	المنظمة العالمية للأرصاد الجوية - فريق التظلمات المشترك	استناداً إلى الفصل 4 من أوامر المنظمة الدائمة بشأن منع حالات التحرش وتسويتها، يتمتع فريق التظلمات المشترك بولاية إجراء التحقيقات في ادعاءات المضايقة، بما فيها التحرش الجنسي. وعند التطبيق العملي، يحيل فريق التظلمات المشترك إجراء هذه التحقيقات إلى مكتب الرقابة الداخلية.

المرفق الرابع

موثائق الرقابة

المؤسسة	مسمى ميثاق الرقابة وتاريخه	النص على إجراء التحقيقات	النص على التنقيح المنتظم والتحديث	موافقة الهيئة التشريعية	النص على الاستقلالية التنفيذية	النص على استقلالية الميزنة	النص على إجراء تقييم دوري لمكتب الرقابة
الأمانة العامة للأمم المتحدة وإدارتها ومكاتبها ⁽¹⁾	قرار الجمعية العامة 218/48 (12 آب/أغسطس 1994) ST/SGB/273 (7 أيلول/سبتمبر 1994)	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	لا
الأونكتاد	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
مؤئل الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
الصناديق والبرامج	ميثاق مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، 17 تشرين الأول/أكتوبر 2017	نعم	نعم	لا	نعم	نعم	لا
صندوق الأمم المتحدة للسكان	ميثاق مكتب خدمات التدقيق الداخلي والتحقيق، 26 كانون الثاني/يناير 2018	نعم	نعم	لا	نعم	نعم	نعم

المؤسسة	مسمى ميثاق الرقابة وتاريخه	النص على إجراء التحقيقات	النص على التفتيح المنتظم والتحديث	موافقة الهيئة التشريعية	النص على الاستقلالية التنفيذية	النص على استقلالية الميزنة	النص على إجراء تقييم دوري لمكتب الرقابة
			الفقرتان 70 و 71 من الميثاق				
مفوضية شؤون اللاجئين	السياسة المتعلقة بالرقابة المستقلة، 9 كانون الأول/ديسمبر 2019، بدء نفاذها في 1 كانون الثاني/يناير 2020 (UNHCR/HCP/2019/2) هذه السياسة مكافئة لميثاق الرقابة	نعم	نعم	لا	نعم	لا	نعم
		كما هو مبين في الفقرتين 24 و 25 من السياسة المتعلقة بالرقابة المستقلة	كما هو مذكور في الفقرة 65 من السياسة المتعلقة بالرقابة المستقلة		كما هو مبين في الفقرة 24 من السياسة المتعلقة بالرقابة المستقلة		كما هو مبين في الفقرة 54(و) من السياسة المتعلقة بالرقابة المستقلة
اليونيسيف	ميثاق الصلاحيات والمسؤوليات لمكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، 22 أيار/مايو 2012	نعم	لا	لا	نعم	نعم	لا
		الفقرات 4، و7، و9 (ز)، و9 (ح)، و9 (ط)، و9 (ي)، و13 من الميثاق			كما هو مبين في الفقرة 8 من الميثاق	كما هو مبين في الفقرة 8 (ب) من الميثاق	
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	ميثاق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات، Ref.OD.ED.2018.02، 15 آذار/مارس 2018	نعم	لا	لا	نعم	نعم	نعم
		الفقرات 1-2، و4-1، و9-1 من الميثاق			كما هو مبين في الفقرتين 1-3 و3-2 من الميثاق	كما هو مبين في الفقرة 3-4 من الميثاق	كما هو مبين في الفقرة 4-8 من الميثاق
الأونروا	ميثاق دائرة خدمات الرقابة الداخلية، التوجيه التنظيمي رقم 14، أيلول/سبتمبر 2012	نعم	لا	لا	نعم	نعم	لا
		الفقرات 8، و15-16، و21 من الميثاق			كما هو مبين في الفقرة 19(ج) من الميثاق	كما هو مبين في الفقرة 19(ج) من الميثاق	
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	ميثاق الخدمات المستقلة للتقييم والمراجعة المالية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، 1 شباط/فبراير 2018	نعم	نعم	لا	نعم	نعم	لا
		الفقرتان 18 و 19 من الميثاق	تنص الفقرة 39 من الميثاق على إجراء تنقيح دوري عن طريق مدير الخدمات المستقلة للتقييم والمراجعة المالية		كما هو مبين في الفقرتين 20 و 21 من الميثاق	كما هو مبين في الفقرة 21 من الميثاق	

المؤسسة	مسمى ميثاق الرقابة وتاريخه	النص على إجراء التحقيقات	النص على التفتيش المنتظم والتحديث	موافقة الهيئة التشريعية	النص على الاستقلالية التنفيذية	النص على استقلالية الميزنة	النص على إجراء تقييم دوري لمكتب الرقابة
برنامج الأغذية العالمي	ميثاق برنامج الأغذية العالمي المنقح لمكتب المفتش العام WFP/EB.2/2019/4-B، تشرين الثاني/نوفمبر 2019	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
هيئات الأمم المتحدة أو كياناتها الأخرى	قرار الجمعية العامة 218/48 (12 آب/أغسطس 1994) ST/SGB/273 (7 أيلول/سبتمبر 1994)	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز	ميثاق مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية، آذار/مارس 2019	انظر منظمة الصحة العالمية	انظر منظمة الصحة العالمية	انظر منظمة الصحة العالمية	انظر منظمة الصحة العالمية	انظر منظمة الصحة العالمية	انظر منظمة الصحة العالمية
الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية	ميثاق مكتب المفتش العام في منظمة الأغذية والزراعة، كانون الثاني/يناير 2013	نعم	لا	لا	نعم	لا	لا
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	ميثاق مكتب خدمات الرقابة الداخلية للوكالة الدولية للطاقة الذرية الصادر في نيسان/أبريل 2014	نعم	لا	لا	نعم	نعم	لا
الإيكاو	ميثاق مكتب التقييم والمراجعة الداخلية، 23 آذار/مارس 2018	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم

المؤسسة	مسمى ميثاق الرقابة وتاريخه	النص على إجراء التحقيقات	النص على التنقيح المنتظم والتحديث	موافقة الهيئة التشريعية	النص على الاستقلالية التنفيذية	النص على استقلالية الميزنة	النص على إجراء تقييم دوري لمكتب الرقابة
منظمة السياحة العالمية	ميثاق الرقابة الداخلية، 2010	نعم	لا	لا	لا	لا	لا
الاتحاد البريدي العالمي	ميثاق المراجعة الداخلية للحسابات (المرفق 4 من اللوائح المالية للاتحاد البريدي العالمي)، 1 أيار/مايو 2015	نعم	لا	نعم	غير محددة في الميثاق؛ وبما أن الميثاق جزء من اللوائح المالية، فإن إدخال التعديلات عليه يتطلب موافقة مجلس الإدارة	لا	لا
منظمة الصحة العالمية	ميثاق مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية، آذار/مارس 2019	نعم	نعم	لا	كما هو مبين في الفقرة 17 من الميثاق	نعم	نعم
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	ميثاق الرقابة الداخلية، 2 تشرين الأول/أكتوبر 2018	نعم	نعم	نعم	كما هو مبين في الفقرة 10 من الميثاق	نعم	لا
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	ميثاق مكتب الرقابة الداخلية بالمنظمة العالمية للأرصاد الجوية، 30 تشرين الأول/أكتوبر 2014	نعم	نعم	لا	كما هو مبين في الفقرة 2 من الفرع المعنون "المساءلة والاستقلالية" من الميثاق	نعم	نعم

(أ) كما هو محدد في ST/SGB/2015/3.

(ب) ميثاق وسياسة المراجعة الداخلية للحسابات لمكتب الإشراف الداخلي باليونيسكو المؤرخان 22 شباط/فبراير 2016 لا يشملان التحقيقات.

دور لجان مراجعة الحسابات والرقابة إزاء التحقيقات

المؤسسة	الحسابات والرقابة	المشورة إليها	الرقابة أو اختصاصاتها	ولاية لجنة مراجعة الحسابات	استقلالية وولاية مكتب الرقابة/ وظيفة التحقيق	احتياجات مكتب الرقابة/ والرقابة تستعرض	لجنة مراجعة الحسابات	لجنة المنظمة لجنة معينة بمراجعة الحسابات والرقابة	تساعد الهيئة التشريعية أو تقدم المشورة إليها	التحقيق مدرج صراحة في ولاية لجنة مراجعة الحسابات	الرقابة تستعرض	الرقابة تستعرض	لجنة مراقبة الأداء	لجنة مراجعة الحسابات
الأمانة العامة للأمم المتحدة وإدارتها ومكاتبها	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
مؤئل الأمم المتحدة	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
الصناديق والبرامج	نعم	لا	نعم	لا	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
صندوق الأمم المتحدة للسكان	نعم	لا	نعم	لا	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
مفوضية شؤون اللاجئين	نعم	نعم	نعم	لا	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
اليونيسيف	نعم	لا	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	نعم	لا	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم

المؤسسة	الحسابات والرقابة	المشورة إليها	والرقابة أو اختصاصاتها	ولاية لجنة مراجعة الحسابات	استقلالية وولاية مكتب الرقابة/ وظيفة التحقيق	وملاك الموظفين	وظيفة التحقيق	الإجمالي لمكتب الرقابة/ وظيفة التحقيق	تصدر توصيات رسمية
الأونروا	نعم	لا	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	نعم	لا	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
برنامج الأغذية العالمي	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	لا
هيئات الأمم المتحدة أو كياناتها الأخرى	مركز التجارة الدولية	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز	لا	-	-	-	-	-	-	-	-
الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية	منظمة الأغذية والزراعة	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	لا	-	-	-	-	-	-	-	-
الإيكاو	نعم	نعم	لا	لا	نعم	نعم	نعم	نعم	لا
منظمة العمل الدولية	نعم	نعم	لا (مدرج ضمناً في أحكام الامتثال والنزاهة)	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
المنظمة البحرية الدولية	لا	-	-	-	-	-	-	-	-

المؤسسة	الحسابات والرقابة	الحسابات والرقابة	لجنة مراجعة الحسابات	لجنة مراجعة الحسابات	لجنة مراجعة الحسابات	لجنة مراجعة الحسابات
الاتحاد الدولي للاتصالات	نعم	نعم	لا	نعم	نعم	نعم
اليونسكو	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
اليونيدو	نعم	نعم	لا	نعم	نعم	نعم
منظمة السياحة العالمية	لا	-	-	-	-	-
الاتحاد البريدي العالمي	لا	-	-	-	-	-
منظمة الصحة العالمية	نعم	نعم	نعم	لا	لا	نعم
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	نعم	نعم	نعم	لا	لا	لا
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	نعم	نعم	نعم	لا (مدرج ضمناً في الكشف عن الغش والامتثال للوائح المنظمة ومدونة الأخلاقيات الخاصة بها)	نعم	نعم

المصادر: اختصاصات لجان مراجعة الحسابات والرقابة المذكورة أعلاه.

(أ) كما هو محدد في ST/SGB/2015/3.

المؤسسة	يعينه الرئيس التنفيذي للتشاور مع الهيئة التشريعية أو موافقتها	يخضع التعيين للتشاور مع لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة أو موافقتها	يجري الفصل أو العزل عن طريق الرئيس التنفيذي للمؤسسة	يخضع الفصل أو العزل للتشاور مع لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة أو موافقتها	يخضع الفصل أو العزل للتشاور مع لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة أو موافقتها	الحدود التصوي للحدود للمدة	القيود بعد انتهاء الخدمة
البنك الدولي للإنشاء والتعمير	لا	لا	لا	لا	لا	خمس سنوات، قابلة للتجديد مرة واحدة، بموجب الفقرة 47 من ميثاق مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، 17 تشرين الأول/أكتوبر 2017	تقييد التعيين اللاحق في الوظائف الأخرى بالمؤسسة
صندوق الأمم المتحدة للسكان	لا	لا	لا	لا	لا	خمس سنوات، قابلة للتجديد مرة واحدة، بموجب الفقرة 48 من ميثاق مكتب خدمات التدقيق الداخلي والتحقيق، 26 كانون الثاني/يناير 2018، وبموجب الفقرة 50 من سياسة الرقابة في صندوق الأمم المتحدة للسكان، 30 كانون الثاني/يناير 2015	بموجب الفقرة 47 من ميثاق مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، 17 تشرين الأول/أكتوبر 2017
مفوضية شؤون اللاجئين	لا	لا	لا	لا	لا	ست سنوات، غير قابلة للتجديد، كما هو مبين في الفقرة 54(هـ) من السياسة المتعلقة بالرقابة المستقلة، المؤرخة 9 كانون الأول/ديسمبر 2019	كما هو مبين في الفقرة 54(هـ) من السياسة المتعلقة بالرقابة المستقلة، المؤرخة 9 كانون الأول/ديسمبر 2019
مفوضية شؤون اللاجئين	لا	لا	لا	لا	لا	ست سنوات، غير قابلة للتجديد، كما هو مبين في الفقرة 54(هـ) من السياسة المتعلقة بالرقابة المستقلة، المؤرخة 9 كانون الأول/ديسمبر 2019	كما هو مبين في الفقرة 54(هـ) من السياسة المتعلقة بالرقابة المستقلة، المؤرخة 9 كانون الأول/ديسمبر 2019
مفوضية شؤون اللاجئين	لا	لا	لا	لا	لا	ست سنوات، غير قابلة للتجديد، كما هو مبين في الفقرة 54(هـ) من السياسة المتعلقة بالرقابة المستقلة، المؤرخة 9 كانون الأول/ديسمبر 2019	كما هو مبين في الفقرة 54(هـ) من السياسة المتعلقة بالرقابة المستقلة، المؤرخة 9 كانون الأول/ديسمبر 2019

المؤسسة	يخضع التعيين للتشاور مع لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة التشريعية أو موافقتها	يخضع التعيين للتشاور مع لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة التشريعية أو موافقتها	يخضع الفصل أو العزل	يخضع الفصل أو العزل	يخضع التعيين للتشاور مع لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة التشريعية أو موافقتها	يخضع التعيين للتشاور مع لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة التشريعية أو موافقتها	الحدود القصوى للمدة	القيود بعد انتهاء الخدمة
المؤسسة	لا	لا	لا	لا	لا	لا	يخضع لحدود زمنية	تقييد التعيين اللاحق في الوظائف الأخرى بالمؤسسة
اليونيسيف	نعم	لا	لا	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
	المدير التنفيذي، بموجب الفقرة 8(و) من ميثاق مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات في اليونيسيف، 29 أيار/مايو 2012	المدير التنفيذي، بموجب الفقرة 8(و) من ميثاق مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات في اليونيسيف	المدير التنفيذي، بموجب الفقرة 8(و) من ميثاق مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات في اليونيسيف	المدير التنفيذي، بموجب الفقرة 8(و) من ميثاق مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات في اليونيسيف	المدير التنفيذي، بموجب الفقرة 8(و) من ميثاق مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات في اليونيسيف	المدير التنفيذي، بموجب الفقرة 8(و) من ميثاق مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات في اليونيسيف	خمس سنوات، قابلة للتجديد مرة واحدة، بموجب الفقرة 8(و) من ميثاق مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات في اليونيسيف	بموجب الفقرة 8(و) من ميثاق مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات في اليونيسيف
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	لا	لا	لا	نعم	نعم	نعم	لا	لا
	نعم ^(ب)	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	لا	لا
	الاستشارة، بموجب الفقرة 6(هـ) من اختصاصات اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	الاستشارة، بموجب الفقرة 6(و)2 من اختصاصات اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	الاستشارة، بموجب الفقرة 6(هـ) من اختصاصات اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	الاستشارة، بموجب الفقرة 6(هـ) من اختصاصات اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	الاستشارة، بموجب الفقرة 6(هـ) من اختصاصات اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	الاستشارة، بموجب الفقرة 6(و)2 من اختصاصات اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	لا	لا
الأونروا	لا	لا	لا	نعم	نعم	نعم	لا	لا
	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	لا	لا
	المفوض العام	المفوض العام	المفوض العام	المفوض العام	المفوض العام	المفوض العام	لا	لا
	الاستشارة، بموجب الفقرة 27 من ميثاق اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة الداخلية، التوجيه التنظيمي رقم 24، 5 تشرين الأول/أكتوبر 2012	الاستشارة، بموجب الفقرة 2(ج) من ميثاق اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة الداخلية، التوجيه التنظيمي رقم 24، 5 تشرين الأول/أكتوبر 2012	الاستشارة، بموجب الفقرة 27 من ميثاق اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة الداخلية، التوجيه التنظيمي رقم 24، 5 تشرين الأول/أكتوبر 2012	الاستشارة، بموجب الفقرة 27 من ميثاق اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة الداخلية، التوجيه التنظيمي رقم 24، 5 تشرين الأول/أكتوبر 2012	الاستشارة، بموجب الفقرة 27 من ميثاق اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة الداخلية، التوجيه التنظيمي رقم 24، 5 تشرين الأول/أكتوبر 2012	الاستشارة، بموجب الفقرة 2(ج) من ميثاق اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة الداخلية، التوجيه التنظيمي رقم 24، 5 تشرين الأول/أكتوبر 2012	لا	لا

التعيين	الفصل أو العزل	الحدود التصوي للخدمة	القيود بعد انتهاء الخدمة
يخضع التعيين للتشاور مع لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة التشريعية أو موافقتها	يخضع الفصل أو العزل للتشاور مع الهيئة التشريعية أو موافقتها	يخضع الحدود الزمنية	تقييد التعيين اللاحق في الوظائف الأخرى بالمؤسسة
لا	لا	نعم	نعم
يخضع التعيين للتشاور مع لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة التشريعية أو موافقتها	يخضع الفصل أو العزل عن طريق الرئيس التنفيذي للمؤسسة	يخضع الحدود الزمنية	تقييد التعيين اللاحق في الوظائف الأخرى بالمؤسسة
نعم	نعم	نعم	نعم
المدير التنفيذي، بموجب الفقرة 34 من ميثاق الخدمات المستقلة للتقييم والمراجعة المالية في هيئة الأمم المتحدة للمرأة	المدير التنفيذي، بموجب الفقرة 34 من ميثاق الخدمات المستقلة للتقييم والمراجعة المالية في هيئة الأمم المتحدة للمرأة	المدير التنفيذي، بموجب الفقرة 34 من ميثاق الخدمات المستقلة للتقييم والمراجعة المالية في هيئة الأمم المتحدة للمرأة	المدير التنفيذي، بموجب الفقرة 34 من ميثاق الخدمات المستقلة للتقييم والمراجعة المالية في هيئة الأمم المتحدة للمرأة
نعم	نعم	نعم	نعم
المدير التنفيذي، بموجب الفقرة 31 من الميثاق المنقح لبرنامج الأغذية العالمي، تشرين الثاني/نوفمبر 2019	المدير التنفيذي، بموجب الفقرة 31 من الميثاق المنقح لبرنامج الأغذية العالمي، تشرين الثاني/نوفمبر 2019	المدير التنفيذي، بموجب الفقرة 31 من الميثاق المنقح لبرنامج الأغذية العالمي، تشرين الثاني/نوفمبر 2019	المدير التنفيذي، بموجب الفقرة 31 من الميثاق المنقح لبرنامج الأغذية العالمي، تشرين الثاني/نوفمبر 2019
نعم	نعم	نعم	نعم
مركز التجارة الدولية	هيئات الأمم المتحدة أو كيانها الأخرى	برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز

المؤسسة	يعينه الرئيس التنفيذي	يخضع التعيين مع الهيئة	الحسابات أو الرقابة	مع لجنة مراجعة	يخضع التعيين للتشاور	التعيين	الفصل أو العزل	الحدود القصوى للمدة	القيود بعد انتهاء الخدمة
المؤسسة	يعينه الرئيس التنفيذي للمؤسسة	يخضع التعيين مع الهيئة التشريعية أو موافقتها	الحسابات أو الرقابة أو موافقتها	مع لجنة مراجعة	يخضع التعيين للتشاور	التعيين	الفصل أو العزل	الحدود القصوى للمدة	القيود بعد انتهاء الخدمة
الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية	منظمة الأغذية والزراعة	نعم	المدير العام، بموجب الفقرة 16 من ميثاق مكتب المفتش العام في منظمة الأغذية والزراعة، كانون الثاني/يناير 2013	نعم	التشاور مع اللجنة المالية لمنظمة الأغذية والزراعة، 16 من ميثاق مكتب المفتش العام في منظمة الأغذية والزراعة	نعم	استعراضات المدير العام والجنة المالية	نعم	نعم
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	نعم	نعم	المدير العام، بموجب الفقرة 95 من الدليل الإداري للوكالة الدولية للطاقة الذرية ثانياً/3، كانون الثاني/يناير 2019	نعم	التشاور مع اللجنة المالية لمنظمة الأغذية والزراعة، 16 من ميثاق مكتب المفتش العام في منظمة الأغذية والزراعة	نعم	استعراضات المدير العام والجنة المالية	نعم	نعم
الإيكاو	نعم ^(د)	نعم	الموافق، بموجب الفقرة 34(و) من ميثاق مكتب التقييم والمراجعة الداخلية في الإيكاو	نعم	الموافقة، بموجب الفقرة 34(و) من ميثاق مكتب التقييم والمراجعة الداخلية في الإيكاو	نعم	الموافقة، بموجب الفقرة 34(و) من ميثاق مكتب التقييم والمراجعة الداخلية في الإيكاو	نعم	نعم
منظمة العمل الدولية	نعم	نعم	المدير العام، بموجب الفقرة 14 من ميثاق مراجعة الحسابات الداخلية في منظمة العمل الدولية، 15 آذار/مارس 2016	نعم	التشاور، بموجب الفقرة 14 من ميثاق مراجعة الحسابات الداخلية في منظمة العمل الدولية	نعم	الموافقة، بموجب الفقرة 14 من ميثاق مراجعة الحسابات الداخلية في منظمة العمل الدولية	نعم	نعم

المؤسسة	يعينه الرئيس التنفيذي للمؤسسة	يخضع التعيين للتشاور مع الهيئة التشريعية أو موافقتها	يخضع التعيين للتشاور مع لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة أو موافقتها	يجري الفصل أو العزل عن طريق الرئيس التنفيذي للمؤسسة	يخضع الفصل أو العزل للتشاور مع الهيئة التشريعية أو موافقتها	يخضع الفصل أو العزل للتشاور مع لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة أو موافقتها	الحدود القصوى للمدة	القيود بعد انتهاء الخدمة
المؤسسة	لا	-	لا	لا	-	لا	لا	لا
المنظمة البحرية الدولية	نعم الأمين العام، بموجب الفقرة 2 من الاختصاصات الإضافية الناظمة للرقابة الداخلية في المنظمة البحرية الدولية، التذييل الثاني باللوائح المالية، 1 كانون الثاني/يناير 2018	لا	لا	نعم الأمين العام، بموجب الفقرة 2 من الاختصاصات الإضافية الناظمة للرقابة الداخلية في المنظمة البحرية الدولية، التذييل الثاني باللوائح المالية، 1 كانون الثاني/يناير 2018	لا	لا	لا	نعم باستثناء حالات خاصة جداً، مع الموافقة المسبقة للأمين العام، بموجب الفقرة 2 من الاختصاصات الإضافية الناظمة للرقابة الداخلية في المنظمة البحرية الدولية، التذييل الثاني باللوائح المالية
الاتحاد الدولي للاتصالات اليونسكو	نعم الأمين العام ^(د)	لا	لا	نعم الأمين العام	لا	لا	لا	لا
المدير العام، بموجب الفقرة 4-4(أ) من ميثاق وسياسة المراجعة الداخلية الذي أعده مرفق الإشراف الداخلي في اليونسكو، 22 شباط/فبراير 2016	نعم المدير العام، بموجب الفقرة 4-4(أ) من ميثاق وسياسة المراجعة الداخلية الذي أعده مرفق الإشراف الداخلي في اليونسكو، 22 شباط/فبراير 2016	نعم يخضع للمدير العام مع لجنة المراجعة بشأن المؤهلات المطلوبة من المترشحين، بموجب الفقرة 4-4(أ) من ميثاق وسياسة المراجعة الداخلية الذي أعده مرفق الإشراف الداخلي في اليونسكو، 22 شباط/فبراير 2016، وبموجب القاعدة 3-5-4 من نظام ولائحة موظفي اليونسكو، آذار/مارس 2018، والفقرتين 4 و5 من اختصاصات اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف، 11 آب/أغسطس 2016	نعم المدير العام، بموجب الفقرة 4-4(أ) من ميثاق وسياسة المراجعة الداخلية الذي أعده مرفق الإشراف الداخلي في اليونسكو، 22 شباط/فبراير 2016	نعم المدير العام، بموجب الفقرة 4-4(أ) من ميثاق وسياسة المراجعة الداخلية الذي أعده مرفق الإشراف الداخلي في اليونسكو، 22 شباط/فبراير 2016	نعم المدير العام، بموجب الفقرة 4-4(أ) من ميثاق وسياسة المراجعة الداخلية الذي أعده مرفق الإشراف الداخلي في اليونسكو، 22 شباط/فبراير 2016	نعم المدير العام، بموجب الفقرة 4-4(أ) من ميثاق وسياسة المراجعة الداخلية الذي أعده مرفق الإشراف الداخلي في اليونسكو، 22 شباط/فبراير 2016	نعم المدير العام، بموجب الفقرة 4-4(أ) من ميثاق وسياسة المراجعة الداخلية الذي أعده مرفق الإشراف الداخلي في اليونسكو، 22 شباط/فبراير 2016	نعم المدير العام، بموجب الفقرة 4-4(أ) من ميثاق وسياسة المراجعة الداخلية الذي أعده مرفق الإشراف الداخلي في اليونسكو، 22 شباط/فبراير 2016

المؤسسة	يخضع الرئيس التنفيذي للتشاور مع الهيئة التشريعية أو موافقتها للمؤسسة	يخضع التعيين مع لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة أو موافقتها	يخضع التعيين للتشاور مع لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة أو موافقتها	يخضع الفصل أو العزل عن طريق الرئيس التنفيذي للمؤسسة	يخضع الفصل أو العزل للتشاور مع الهيئة التشريعية أو موافقتها	يخضع الفصل أو العزل للتشاور مع لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة أو موافقتها	الحدود القصوى للمدة	القيود بعد انتهاء الخدمة
اليونيدو	لا	لا	لا	لا	لا	لا	لا	لا
منظمة السياحة العالمية	(د) -	-	-	-	-	-	-	-
الاتحاد البريدي العالمي	(ح) -	-	-	-	-	-	-	-
منظمة الصحة العالمية	نعم	نعم	لا	نعم	نعم	لا	لا	لا
	المدير العام، بموجب الفقرة 18 من ميثاق مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية، آذار/مارس 2019	المدير العام، بموجب الفقرة 18 من ميثاق مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية، آذار/مارس 2019	التشاور والموافقة، بموجب الفقرة 18 من ميثاق مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية، آذار/مارس 2019	المدير العام	التشاور والموافقة، بموجب الفقرة 18 من ميثاق مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية، آذار/مارس 2019	التشاور وإذا اعتُبر مناسباً، بموجب الفقرة 8 من ميثاق مكتب التقييم والمراجعة الداخلية	لا	لا
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
	المدير العام، بموجب الفقرة 51 من ميثاق الرقابة الداخلية للمنظمة العالمية للملكية الفكرية، المرفق الأول، النظام المالي ولائحته للمنظمة العالمية للملكية الفكرية، 2 تشرين الأول/أكتوبر 2018	المدير العام، بموجب الفقرة 52 من ميثاق الرقابة الداخلية للمنظمة العالمية للملكية الفكرية، المرفق الأول، النظام المالي ولائحته للمنظمة العالمية للملكية الفكرية، 2 تشرين الأول/أكتوبر 2018	إقرار لجنة التنسيق، بموجب الفقرة 52 من الميثاق	إقرار اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة، بموجب الفقرة 52 من الميثاق	إقرار لجنة التنسيق، بموجب الفقرة 53 من الميثاق	إقرار اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة، بموجب الفقرة 53 من الميثاق	ست سنوات غير قابلة للتجديد، بموجب الفقرة 52 من الميثاق	بموجب الفقرة 52 من ميثاق

التعيين	الفصل أو العزل	الحدود التصوي للمدة	القيود بعد انتهاء الخدمة
يخضع التعيين للتشاور مع لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة أو موافقتها	يخضع الفصل أو العزل عن طريق الرئيس التنفيذي للمؤسسة أو موافقتها	يخضع الفصل أو العزل للتشاور مع لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة أو موافقتها	تقييد التعيين اللاحق في الوظائف الأخرى بالمؤسسة
لا	لا	لا	لا
نعم	نعم	نعم	نعم
مدير البرنامج الإنمائي، بموجب الفقرة 47 من ميثاق مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، 17 تشرين الأول/أكتوبر 2017	التشاور، بموجب الفقرة 4 من ميثاق مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات	التشاور، بموجب الفقرة 47 من ميثاق مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات	بموجب الفقرة 47 من ميثاق مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات
لا	لا	لا	لا
نعم	نعم	نعم	نعم
صندوق الأمم المتحدة للسكان	المشاركة، بموجب الفقرة 48 من الميثاق، والمشاركة والاستشارة بموجب الفقرتين 50 و60 من سياسة الرقابة	المشاركة، بموجب الفقرة 48 من الميثاق، والمشاركة والاستشارة بموجب الفقرتين 50 و60 من سياسة الرقابة	بموجب الفقرة 48 من الميثاق وبموجب الفقرة 50 من سياسة الرقابة
لا	لا	لا	لا
نعم	نعم	نعم	نعم
مفوضية شؤون اللاجئين	التشاور، كما هو مبين في الفقرة 54(هـ) من السياسة المتعلقة بالرقابة المستقلة، المؤرخة 9 كانون الأول/ديسمبر 2019	التشاور مع رئيس اللجنة التنفيذية، كما هو مبين في الفقرة 54(ز)3' من السياسة المتعلقة بالرقابة المستقلة، المؤرخة 9 كانون الأول/ديسمبر 2019	كما هو مبين في الفقرة 54(هـ) من السياسة المتعلقة بالرقابة المستقلة، المؤرخة 9 كانون الأول/ديسمبر 2019

المؤسسة	يعينه الرئيس التنفيذي للتشاور مع الهيئة التشريعية أو موافقتها	يخضع التعيين للتشاور مع لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة أو موافقتها	يجري الفصل أو العزل عن طريق الرئيس التنفيذي للمؤسسة	يخضع الفصل أو العزل للتشاور مع الهيئة التشريعية أو موافقتها	يخضع الفصل أو العزل للتشاور مع لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة أو موافقتها	الحدود التصوي للمدة	القيود بعد انتهاء الخدمة
اليونيسيف	نعم	لا	نعم	لا	نعم	نعم	نعم
	المدير التنفيذي، بموجب الفقرة 8(و) من ميثاق مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات في اليونيسيف، 29 أيار/مايو 2012		المدير التنفيذي، بموجب الفقرة 8(و) من ميثاق مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات في اليونيسيف		التشاور، بموجب الفقرة 8(و) من ميثاق مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات في اليونيسيف	خمس سنوات، قابلة للتجديد مرة واحدة، بموجب الفقرة 8(و) من ميثاق مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات في اليونيسيف	بموجب الفقرة 8(و) من ميثاق مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات في اليونيسيف
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	نعم ^(ب)	لا	نعم	لا	نعم	لا	لا
	الاستشارة، بموجب الفقرة 6(هـ) من اختصاصات اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع		المدير التنفيذي، بموجب الفقرة 6(هـ) من اختصاصات اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع		الاستشارة، بموجب الفقرة 6(و)2 ^أ من اختصاصات اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات في مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	لا	لا
الأونروا	نعم	لا	نعم	لا	نعم	لا	لا
	المفوض العام		المفوض العام		الاستشارة، بموجب الفقرة 27 من ميثاق اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة الداخلية، التوجيه التنظيمي رقم 24، 5 تشرين الأول/أكتوبر 2012	لا	لا

المؤسسة	يعينه الرئيس التنفيذي	يخضع التعيين مع اللجنة	يخضع التعيين للتشاور	التعيين	الفصل أو العزل	الحدود القصوى للمدة	القيود بعد انتهاء الخدمة
المؤسسة	يخضع التعيين مع اللجنة	يخضع التعيين للتشاور	يخضع التعيين للتشاور	يخضع التعيين مع لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة التشريعية أو موافقتها	يخضع الفصل أو العزل	يخضع للحدود الزمنية	تقييد التعيين اللاحق في الوظائف الأخرى بالمؤسسة
منظمة الأغذية والزراعة	نعم المدير العام، بموجب الفقرة 16 من ميثاق مكتب المفتش العام في منظمة الأغذية والزراعة، كانون الثاني/يناير 2013	نعم التشاور مع اللجنة المالية لمنظمة الأغذية والزراعة، بموجب الفقرة 16 من ميثاق مكتب المفتش العام في منظمة الأغذية والزراعة	نعم استعراضات المدير العام واللجنة المالية واستشاراتها بموجب الفقرة 1-2 من ميثاق مكتب المفتش العام في منظمة الأغذية والزراعة	نعم استعراضات المدير العام واللجنة المالية واستشاراتها بموجب الفقرة 1-2 من ميثاق مكتب المفتش العام في منظمة الأغذية والزراعة، حزيران/يونيه 2018	نعم التشاور مع اللجنة المالية لمنظمة الأغذية والزراعة، بموجب الفقرة 16 من ميثاق مكتب المفتش العام في منظمة الأغذية والزراعة	نعم سبع سنوات غير قابلة للتجديد اعتباراً من عام 2020، بموافقة اللجنة المالية لمنظمة الأغذية والزراعة، تشرين الثاني/نوفمبر 2019	نعم
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	نعم المدير العام، بموجب الفقرة 95 من الدليل الإداري للوكالة الدولية للطاقة الذرية ثانياً/3، كانون الثاني/يناير 2019	نعم مشاركات غير رسمية، كما هو مبين في الفقرة 95 من الدليل الإداري للوكالة الدولية للطاقة الذرية ثانياً/3	نعم المدير العام	نعم المدير العام	لا	نعم الحد الأقصى لعدد سنوات شغل المناصب لجميع موظفي الوكالة هو سبع سنوات	لا ^(د)
الإيكاو	نعم ^(د) الأمين العام	نعم الموافقة، بموجب الفقرة 34(و) من ميثاق مكتب التقييم والمراجعة الداخلية في الإيكاو	نعم الأمين العام	نعم الأمين العام	نعم الموافقة، بموجب الفقرة 34(و) من ميثاق مكتب التقييم والمراجعة الداخلية في الإيكاو	نعم الاستشارة، بموجب الفقرة 2-5 من اختصاصات اللجنة الاستشارية للمراجعة والتقييم في الإيكاو	لا
منظمة العمل الدولية	نعم المدير العام، بموجب الفقرة 14 من ميثاق مراجعة الحسابات الداخلية في منظمة العمل الدولية، 15 آذار/مارس 2016	نعم التشاور، بموجب الفقرة 14 من ميثاق مراجعة الحسابات الداخلية في منظمة العمل الدولية	نعم يجوز طلب استشارة اللجنة الاستشارية للرقابة المستقلة، بموجب الفقرة 3(د) من اختصاصات اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف في منظمة العمل الدولية	نعم المدير العام، بموجب الفقرة 14 من ميثاق مراجعة الحسابات الداخلية في منظمة العمل الدولية	نعم التشاور، بموجب الفقرة 14 من ميثاق مراجعة الحسابات الداخلية في منظمة العمل الدولية	نعم تجاوز الاستشارة، بموجب الفقرة 3(د) من اختصاصات اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف في منظمة العمل الدولية	لا

استقلالية رئيس مكتب الرقابة الداخلية

المؤسسة	يقدم تقريراً سنوياً عن الأنشطة إلى الهيئة التشريعية	لديه وصول غير مقيد إلى الهيئة التشريعية	يتضمن التقرير السنوي عن الأنشطة بياناً بالاستقلالية	إلى لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة	إلى لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة	لديه وصول غير مقيد إلى لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة	لديه صلاحية فتح التحقيق دون موافقة مسبقة من الرئيس التنفيذي
الأمانة العامة للأمم المتحدة وإدارتها ومكاتبها	نعم	نعم	نعم	لا	نعم	نعم	نعم
الأونكتاد	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
مؤنل الأمم المتحدة	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
البرنامج الإنمائي	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
الصناديق والبرامج	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
	كما هو مبين في الفقرة 38 من الميثاق	كما هو مبين في الفقرة 48 من الميثاق	كما هو مبين في الفقرة 4 من التقرير السنوي لمكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات عن أنشطة المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات التي أجريت في عام 2018	كما هو مبين في الفقرة 38 من الميثاق	كما هو مبين في الفقرة 48 من الميثاق	كما هو مبين في الفقرة 19 من الميثاق	كما هو مبين في الفقرة 19 من الميثاق

المؤسسة	يقدم تقريراً سنوياً عن الأنشطة إلى الهيئة التشريعية	لديه وصول غير مقيد إلى الهيئة التشريعية	يقدم تقريراً سنوياً عن الأنشطة إلى لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة	لديه وصول غير مقيد إلى لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة	لديه صلاحية فتح التحقيق دون موافقة مسبقة من الرئيس التنفيذي
صندوق الأمم المتحدة للسكان	نعم كما هو مبين في الفقرة 65 من الميثاق والفقرة 25(ب) من سياسة الرقابة	نعم كما هو مبين في الفقرة 65 من الميثاق والفقرة 24(ب) من سياسة الرقابة	نعم الفقرة 7 من تقرير مكتب خدمات التدقيق الداخلي والتحقيق عن التدقيق الداخلي والتحقيق في صندوق الأمم المتحدة للسكان في عام 2018	نعم كما هو مبين في الفقرة 49 من الميثاق والفقرة 24(ب) من سياسة الرقابة	نعم كما هو مبين في الفقرة 22 من الميثاق
مفوضية شؤون اللاجئين	نعم عملاً بمقرري اللجنة التنفيذية A/AC.96/113، الفقرة 25(1)(و)4، و A/AC.96/1021، الفقرة 24(هـ)، وكما هو مبين في الفقرة 55(و)3 من سياسة الرقابة المستقلة	لا	لا عند التطبيق العملي، تحيط اللجنة المستقلة لمراجعة الحسابات والرقابة علماً ثلاث مرات سنوياً بأنشطة الرقابة	لا	نعم بموجب الفقرتين 7 و 48 من الأمر الإداري المتعلق بإجراء التحقيقات في مفوضية شؤون اللاجئين، المؤرخ 9 كانون الأول/ديسمبر 2019
اليونيسيف	نعم كما هو مبين في الفقرة 8(د) من الميثاق	لا	نعم الفقرة 21 من التقرير السنوي لمكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات لعام 2018 المقدم إلى المجلس التنفيذي	نعم بموجب الفقرة 9(ط) من الميثاق	نعم كما هو مبين في الفقرتين 4 و 10 من الميثاق
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	نعم كما هو مبين في الفقرة 3-3 من الميثاق	نعم كما هو مبين في الفقرة 3-2 من الميثاق	نعم الفقرة 14 من التقرير السنوي لفريق المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات عن أنشطة المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات التي أجريت في عام 2018	نعم كما هو مبين في الفقرة 3-2 من الميثاق	نعم كما هو مبين في الفقرة 2-1 من الميثاق

المؤسسة	يقدم تقريراً سنوياً عن الأنشطة إلى الهيئة التشريعية	لديه وصول غير مقيد إلى الهيئة التشريعية	يتضمن التقرير السنوي عن الأنشطة بياناً بالاستقلالية	يقدم تقريراً سنوياً عن الأنشطة إلى لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة	لديه وصول غير مقيد إلى لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة	لديه صلاحية فتح التحقيق دون موافقة مسبقة من الرئيس التنفيذي
الأونروا	نعم	لا	نعم	نعم	نعم	نعم
	كما هو مبين في الفقرة 18 من الميثاق		الفقرة 6 من التقرير السنوي لدائرة خدمات الرقابة الداخلية لعام 2018	كما هو مبين في الفقرة 18 من الميثاق	كما هو مبين في الفقرة 20(ج) من الميثاق	كما هو مبين في الفقرة 20(د) من الميثاق
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	نعم ^(ب) عملاً بقرار المجلس التنفيذي UNW/2015/4	نعم	نعم	لا	نعم	نعم
	كما هو مبين في الفقرة 30 من الميثاق	كما هو مبين في الفقرة 30 من الميثاق	الفقرة 20 من التقرير عن أنشطة المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيق خلال الفترة من 1 كانون الثاني/يناير إلى 31 كانون الأول/ديسمبر 2018	كما هو مبين في الفقرة 30 من الميثاق	كما هو مبين في الفقرة 24 من الميثاق	كما هو مبين في الفقرة 24 من الميثاق
برنامج الأغذية العالمي	نعم	نعم	نعم	لا	نعم	نعم
	كما هو مبين في الفقرة 52 من الميثاق المنقح	كما هو مبين في الفقرة 34 من الميثاق المنقح	الفقرة 10 من التقرير السنوي لعام 2018 المقدم من المفتش العام	كما هو مبين في الفقرة 34 من الميثاق المنقح	كما هو مبين في الفقرة 34 من الميثاق المنقح	كما هو مبين في الفقرتين 7(ي) و42 من الميثاق المنقح
هيئات الأمم المتحدة أو كياناتها الأخرى	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
مركز التجارة الدولية	لا	لا	لا	-	-	نعم
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعنى بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	نعم	نعم	نعم	-	-	نعم
	التقارير السنوية التي يقدمها مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية إلى مجلس تنسيق البرنامج في مرفق بالتقارير المالية لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعنى بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية إلى مجلس تنسيق البرنامج في مرفق بالتقارير المالية لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعنى بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز				تطبيقاً للفقرتين 8 و9 من ميثاق مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية

المؤسسة	يقدم تقريراً سنوياً عن الأنشطة إلى الهيئة التشريعية	لديه وصول غير مقيد إلى الهيئة التشريعية	يقدم تقريراً سنوياً عن الأنشطة إلى لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة	لديه وصول غير مقيد إلى لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة	لديه صلاحية فتح التحقيق دون موافقة مسبقة من الرئيس التنفيذي
الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية	لا	لا	لا	لا	نعم
منظمة الأغذية والزراعة	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	لا	نعم	نعم	نعم	نعم
الإيكاو	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
منظمة العمل الدولية	لا	نعم	نعم	نعم	نعم
المنظمة البحرية الدولية	لا	لا	لا	لا	نعم

المؤسسة	يقدم تقريراً سنوياً عن الأنشطة إلى الهيئة التشريعية	لديه وصول غير مقيد إلى الهيئة التشريعية	يقدم تقريراً سنوياً عن الأنشطة إلى لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة	لديه وصول غير مقيد إلى لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة	لديه صلاحية فتح التحقيق دون موافقة مسبقة من الرئيس التنفيذي
الاتحاد الدولي للاتصالات	لا	لا	نعم	نعم	لا
	كما هو مبين في الفقرة 19 من الميثاق		كما هو مبين في الفقرة 19 من الميثاق	كما هو مبين في الفقرة 20 من الميثاق	
اليونسكو	لا	نعم	نعم	نعم	نعم
	عملاً بالطلب الدائم المقدم من المجلس التنفيذي على أساس القرار 160 م/ت/5-6 والقرار 164 م/ت/10-6	عملاً بالفقرة 7 من التقرير السنوي لمرفق الإشراف الداخلي لعام 2018	يُقدم تقرير سنوي إلى المدير العام وتُطلع عليه اللجنة الاستشارية المعنية بالإشراف، كما هو مبين في الفقرة 4-4(ب) من الدليل الإداري، البند 1-6	كما هو مبين في الفقرة 2-4(ب) من الدليل الإداري، البند 1-6	عملاً بالفقرة 16 من التعميم الإداري ACHR/71 المؤرخ 19 شباط/فبراير 2019
اليونيدو	لا	نعم	نعم	نعم	نعم
	بموجب قرار المجلس IDB.44/Dec.3 والفقرة 29 من الميثاق	الفقرة 9 من تقرير مدير مكتب التقييم والمراجعة الداخلية لعام 2018	يُقدم تقرير سنوي عن الأنشطة إلى المدير العام ويُطلع عليه المجلس، واللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات، والمراجع الخارجي، كما هو مبين في الفقرة 28 من الميثاق	كما هو مبين في الفقرة 20 من الميثاق	كما هو مبين في الفقرة 38 من المبادئ التوجيهية للتحقيق الصادرة عن خدمات الرقابة الداخلية، 16 كانون الثاني/يناير 2012
منظمة السياحة العالمية	-	-	-	-	-
الاتحاد البريدي العالمي	لا	نعم	-	-	لا
	يقدم مُقدم خدمات الرقابة من القطاع الخاص التقرير السنوي عن الأنشطة إلى مجلس الإدارة مشفوعاً بتعليقات يبدلي بها المدير العام، كما هو مبين في الفقرة 5 من الفرع زاي من الميثاق	الفقرة 2 من الفرع السابع من التقرير عن أنشطة الرقابة الداخلية لعام 2018			كما هو مبين في الفقرة 1 من الفرع الأول من الميثاق

المؤسسة	الأنشطة إلى الهيئة التشريعية	إلى الهيئة التشريعية	لديه وصول غير مقيد	يتضمن التقرير السنوي عن الأنشطة بياناً بالاستقلالية	إلى لجنة مراجعة الحسابات أو الرقابة	لديه وصول غير مقيد	لديه صلاحية فتح التحقيق
منظمة الصحة العالمية	نعم	نعم	لا	لا	نعم	لا	نعم
	يُقدم التقرير الموجز السنوي إلى جمعية الصحة العالمية مع التعليقات التي تعتبر ضرورية، كما هو مبين في الفقرة 28 من الميثاق	يُقدم التقرير الموجز السنوي إلى جمعية الصحة العالمية مع التعليقات التي تعتبر ضرورية، كما هو مبين في الفقرة 28 من الميثاق	كما هو مبين في الفقرتين 8 و 9 من الميثاق	كما هو مبين في الفقرتين 8 و 9 من الميثاق	يُقدم التقرير الموجز السنوي إلى المدير العام ويُطلع عليه مراجع خارجي للحسابات ولجنة الخبراء المستقلين الاستشارية في مجال المراقبة، كما هو مبين في الفقرة 28 من الميثاق	غير محدد	كما هو مبين في الفقرة 17 من الميثاق
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
	يُقدم مدير شعبة الرقابة الداخلية، على أساس سنوي، تقريراً موجزاً إلى الجمعية العامة للمنظمة العالمية للملكية الفكرية، عن طريق لجنة البرنامج والميزانية، كما هو مبين في الفقرة 47 من الميثاق	يُقدم إلى المدير العام واللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة مشروع تقرير للإدلاء بتعليقاتهما عليه، كما هو مبين في الفقرة 47 من الميثاق	كما هو مبين في الفقرة 14 من الميثاق	الفقرة 87 من التقرير السنوي المقدم من مدير شعبة الرقابة الداخلية والذي يشمل الفترة من 1 تموز/يوليه 2018 إلى 30 حزيران/يونيه 2019	يُقدم إلى المدير العام واللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة مشروع تقرير للإدلاء بتعليقاتهما عليه، كما هو مبين في الفقرة 47 من الميثاق	كما هو مبين في الفقرة 14 من الميثاق	كما هو مبين في الفقرة 10 من الميثاق
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	نعم	نعم	لا	نعم	نعم	نعم	نعم
	تقارير دورية مقدمة إلى الأمين العام واللجنة الاستشارية، كما هو مبين في الفقرة 7 من الفرع المتعلق بـ "تقديم التقارير" من الميثاق	تقارير دورية مقدمة إلى الأمين العام واللجنة الاستشارية، كما هو مبين في الفقرة 5 من الفرع المتعلق بـ "تقديم التقارير" من الميثاق	الفقرة 9 من تقرير المساءلة السنوي لعام 2018 الصادر عن مكتب الرقابة الداخلية	تقارير دورية مقدمة إلى الأمين العام واللجنة الاستشارية، كما هو مبين في الفقرة 5 من الفرع المتعلق بـ "تقديم التقارير" من الميثاق	تقارير دورية مقدمة إلى الأمين العام واللجنة الاستشارية، كما هو مبين في الفقرة 5 من الفرع المتعلق بـ "تقديم التقارير" من الميثاق	كما هو مبين في الميثاق في النقطة السابعة من الفرع المتعلق بـ "المسؤولية"	كما هو مبين في الميثاق في النقطة السابعة من الفرع المتعلق بـ "المسؤولية"

ملاحظة: يختلف الهيكل التنظيمي لمكتب الرقابة الداخلية. فهو يتضمن في بعض المؤسسات مراجعة الحسابات والتحقيق والتقييم، بينما لا يتضمن في مؤسسات أخرى سوى مراجعة الحسابات والتحقيق.

- (أ) كما هو محدد في ST/SGB/2015/3.
- (ب) بالرغم من أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تستخدم مكتب خدمات الرقابة الداخلية لإجراء التحقيقات، يجري الإبلاغ عن الأنشطة السنوية في مجال التحقيقات في التقرير السنوي الصادر عن دائرة المراجعة الداخلية للحسابات التابعة لخدمات المستقلة للتقييم والمراجعة المالية في هيئة الأمم المتحدة للمرأة.
- (ج) تتعلق المعلومات برئيس مكتب التقييم والمراجعة الداخلية في الإيكاو الذي لا يتمتع بولاية إجراء التحقيقات.

تناول البلاغات عن سوء السلوك المزعوم

المؤسسة	المزعوم	القنوات المتعددة للإبلاغ عن سوء السلوك	إحالة جميع البلاغات إلى آلية مركزية لتلقى البلاغات	التقييم الأولي المركزي للبلاغات	اتخاذ القرار مركزياً بشأن ما إذا كان يتعين فتح التحقيق
الأمانة العامة للأمم المتحدة ومكاتبها	نعم	بموجب الفرع 3 من ST/SGB/2017/2/Rev.1	نعم	لا	لا
الأونكتاد	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
موتل الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
الصناديق والبرامج	نعم	بموجب الفقرات 20-25 من المبادئ التوجيهية للتحقيق في البرنامج الإنمائي، 30 تشرين الثاني/نوفمبر 2018 (حدث في آب/أغسطس 2019)	نعم	نعم	نعم
البرنامج الإنمائي	بموجب الفقرات 20-25 من المبادئ التوجيهية للتحقيق في البرنامج الإنمائي، 30 تشرين الثاني/نوفمبر 2018 (حدث في آب/أغسطس 2019)	بموجب الفقرات 20-25 من المبادئ التوجيهية للتحقيق في البرنامج الإنمائي	بموجب الفقرات 20-25 من المبادئ التوجيهية للتحقيق في البرنامج الإنمائي	بموجب الفقرات 20-25 من المبادئ التوجيهية للتحقيق في البرنامج الإنمائي	بموجب الفقرات 20-25 من المبادئ التوجيهية للتحقيق في البرنامج الإنمائي

المؤسسة	المزعم	القنوات المتعددة للإبلاغ عن سوء السلوك	إحالة جميع البلاغات إلى آلية مركزية لتلقي البلاغات	التقييم الأولي المركزي للبلاغات	اتخاذ القرار مركزياً بشأن ما إذا كان يتعين فتح التحقيق
صندوق الأمم المتحدة للسكان	نعم	بموجب الفقرات 47-49 من سياسة مكافحة الممارسات الاحتياطية وغيرها من الممارسات المحظورة، تشرين الأول/أكتوبر 2018	نعم	نعم	نعم
مفوضية شؤون اللاجئين	نعم	بموجب الفقرتين 13 و20 من الأمر الإداري المتعلق بإجراء التحقيقات في مفوضية شؤون اللاجئين، 9 كانون الأول/ديسمبر 2019	نعم	نعم	نعم
اليونيسيف	نعم	بموجب الفقرتين 5-10 و5-11 من التوجيه التنفيذي المتعلق بحظر التمييز والمضايقة والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة، 9 آذار/مارس 2020، والفقرات من 3-1 إلى 3-3 من سياسة حظر الغش والفساد ومكافحتها، CF/EXD/2013-008، 29 آب/أغسطس 2013	نعم	نعم	نعم
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	نعم	لا	لا	لا	لا

المؤسسة	القنوات المتعددة للإبلاغ عن سوء السلوك المزعوم	إحالة جميع البلاغات إلى آلية مركزية لتلقي البلاغات	التقييم الأولي المركزي للبلاغات	اتخاذ القرار مركزياً بشأن ما إذا كان يتعين فتح التحقيق
الأونروا	نعم	نعم	لا	لا
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	نعم	نعم	نعم	نعم
برنامج الأغذية العالمي	نعم	نعم	نعم	نعم
	موجب الفقرتين 23 و24 من المبادئ التوجيهية للتحقيقات لبرنامج الأغذية العالمي، تشرين الثاني/نوفمبر 2016	مكتب التفتيش والتحقيق، بموجب الفقرتين 30 من المبادئ التوجيهية للتحقيقات لمكتب التفتيش والتحقيق في برنامج الأغذية العالمي	مكتب خدمات الرقابة الداخلية، بموجب الفقرتين 14 و15 من التعميم العام للموظفين رقم 2007/5 بشأن الادعاءات وإجراءات الشكاوى والحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات مراجعة الحسابات والتحقيقات، كانون الأول/ديسمبر 2007	مكتب خدمات الرقابة الداخلية، بموجب الفقرة 7 من سياسة التحقيقات في الأونروا
		مكتب خدمات الرقابة الداخلية، بموجب الفقرة 25 من إطار الهيئة للتصدي لعدم الامتثال لمعايير السلوك في الأمم المتحدة، 1 كانون الثاني/يناير 2018، والفقرة 5-13 من السياسة المتعلقة بالمضايقة والتحرش الجنسي والتمييز وإساءة استعمال السلطة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 31 آب/أغسطس 2019	مكتب خدمات الرقابة الداخلية، بموجب الفقرة 29 من إطار الهيئة للتصدي لعدم الامتثال لمعايير السلوك في الأمم المتحدة	مكتب خدمات الرقابة الداخلية، بموجب الفقرة 29 من إطار الهيئة للتصدي لعدم الامتثال لمعايير السلوك في الأمم المتحدة، 1 كانون الثاني/يناير 2018، والفقرة 5-13 من السياسة المتعلقة بالمضايقة والتحرش الجنسي والتمييز وإساءة استعمال السلطة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 31 آب/أغسطس 2019
		مكتب التفتيش والتحقيق، بموجب الفقرتين 26 و27 من الميثاق المنقح لمكتب المفتش العام، والفقرة 31 من المبادئ التوجيهية للتحقيقات لمكتب التفتيش والتحقيق في برنامج الأغذية العالمي	مكتب التفتيش والتحقيق، بموجب الفقرتين 26 و27 من الميثاق المنقح لمكتب المفتش العام، والفقرة 31 من المبادئ التوجيهية للتحقيقات لمكتب التفتيش والتحقيق في برنامج الأغذية العالمي	مكتب التفتيش والتحقيق، بموجب الفقرة 33 من المبادئ التوجيهية للتحقيقات لمكتب التفتيش والتحقيق في برنامج الأغذية العالمي

المؤسسة	المزعم	القنوات المتعددة للإبلاغ عن سوء السلوك	إحالة جميع البلاغات إلى آلية مركزية لتلقي البلاغات	التقييم الأولي المركزي للبلاغات	اتخاذ القرار مركزياً بشأن ما إذا كان يتعين فتح التحقيق
هيئات الأمم المتحدة أو مركز التجارة الدولية	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
كياناتها الأخرى	برنامج الأمم المتحدة المشترك المعنى بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	انظر منظمة الصحة العالمية	انظر منظمة الصحة العالمية	انظر منظمة الصحة العالمية	انظر منظمة الصحة العالمية
الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية	منظمة الأغذية والزراعة	نعم	نعم	نعم	نعم
		الفقرة 17 من سياسة مكافحة الغش وغيره من الممارسات الفاسدة، 12 آذار/مارس 2015، والفقرة 16 من التعميم الإداري رقم 03/2017، والخطوط التوجيهية المنقحة للتحقيقات الإدارية الداخلية التي يجريها مكتب المفتش العام، 15 شباط/فبراير 2017	مكتب المفتش العام، بموجب الفقرة 17 من التعميم الإداري رقم 03/2017، والخطوط التوجيهية المنقحة للتحقيقات الإدارية الداخلية التي يجريها مكتب المفتش العام	مكتب المفتش العام، بموجب الفقرة 28 من سياسة مكافحة الغش وغيره من الممارسات الفاسدة، 12 آذار/مارس 2015، والفقرة 21 من التعميم الإداري رقم 03/2017، والخطوط التوجيهية المنقحة للتحقيقات الإدارية الداخلية التي يجريها مكتب المفتش العام، 15 شباط/فبراير 2017	مكتب المفتش العام، بموجب الفقرة 28 من سياسة مكافحة الغش وغيره من الممارسات الفاسدة، 12 آذار/مارس 2015، والفقرة 28 من التعميم الإداري رقم 03/2017، والخطوط التوجيهية المنقحة للتحقيقات الإدارية الداخلية التي يجريها مكتب المفتش العام، 15 شباط/فبراير 2017
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
		بموجب الفقرات 11-13 من سياسة الإبلاغ عن المخالفات في الوكالة الدولية للطاقة الذرية، نيسان/أبريل 2016، والإجراءات الواجب اتباعها في حالة الإبلاغ عن سوء السلوك، 11 تشرين الثاني/نوفمبر 2019	مكتب خدمات الرقابة الداخلية في الوكالة الدولية للطاقة الذرية	مكتب خدمات الرقابة الداخلية في الوكالة الدولية للطاقة الذرية، بموجب الفقرة 12 من إجراءات التحقيق مع الموظفين لمكتب خدمات الرقابة الداخلية في الوكالة الدولية للطاقة الذرية، 2 حزيران/يونيه 2011	مكتب خدمات الرقابة الداخلية في الوكالة الدولية للطاقة الذرية، بموجب الفقرة 15 من إجراءات التحقيق مع الموظفين لمكتب خدمات الرقابة الداخلية في الوكالة الدولية للطاقة الذرية، 2 حزيران/يونيه 2011
الإيكاو	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
		بموجب الفقرة 46 من إطار الأخلاقيات، المرفق الأول بمدونة قواعد الخدمة في الإيكاو، 17 حزيران/يونيه 2020	كيان التحقيق (مكتب خدمات الرقابة الداخلية)، بموجب الفقرة 46 من إطار الأخلاقيات، المرفق الأول بمدونة قواعد الخدمة في الإيكاو	كيان التحقيق (مكتب خدمات الرقابة الداخلية)، بموجب الفقرة 50 من إطار الأخلاقيات، المرفق الأول بمدونة قواعد الخدمة في الإيكاو	كيان التحقيق (مكتب خدمات الرقابة الداخلية)، بموجب الفقرة 51 من إطار الأخلاقيات، المرفق الأول بمدونة قواعد الخدمة في الإيكاو

المؤسسة	المزعم	القنوات المتعددة للإبلاغ عن سوء السلوك	إحالة جميع البلاغات إلى آلية مركزية لتلقي البلاغات	التقييم الأولي المركزي للبلاغات	اتخاذ القرار مركزياً بشأن ما إذا كان يتعين فتح التحقيق
منظمة العمل الدولية	نعم	لا	لا	لا	لا
		بموجب الفرع 5-2 من إجراء التشغيل الموحد للتحقيقات في مكتب مراجعة الحسابات الداخلية والإشراف، تموز/يوليه 2018	نظراً إلى توزيع المسؤوليات عن إجراء التحقيقات بين مكتب مراجعة الحسابات الداخلية والإشراف، وإدارة الموارد البشرية، وأمين الخزانة، ولجنة المساءلة	نظراً إلى توزيع المسؤوليات عن إجراء التحقيقات بين مكتب مراجعة الحسابات الداخلية والإشراف، وإدارة الموارد البشرية، وأمين الخزانة، ولجنة المساءلة	نظراً إلى توزيع المسؤوليات عن إجراء التحقيقات بين مكتب مراجعة الحسابات الداخلية والإشراف، وإدارة الموارد البشرية، وأمين الخزانة، ولجنة المساءلة
المنظمة البحرية الدولية	نعم	لا	لا	لا	لا
			نظراً إلى توزيع المسؤوليات عن إجراء التحقيقات بين خدمات الرقابة الداخلية وإدارة الموارد البشرية	نظراً إلى توزيع المسؤوليات عن إجراء التحقيقات بين خدمات الرقابة الداخلية وإدارة الموارد البشرية	نظراً إلى توزيع المسؤوليات عن إجراء التحقيقات بين خدمات الرقابة الداخلية وإدارة الموارد البشرية
الاتحاد الدولي للاتصالات	نعم	لا	لا	لا	نعم
			نظراً لتوزيع المسؤولية عن تلقي البلاغات وإجراء التقييم الأولي بين موظف الأخلاقيات والأمين العام للاتحاد الدولي للاتصالات	نظراً لتوزيع المسؤولية عن إجراء التقييم الأولي بين موظف الأخلاقيات والأمين العام للاتحاد الدولي للاتصالات	عن طريق الأمين العام للاتحاد الدولي للاتصالات بصورة حصرية
اليونسكو	نعم	نعم	نعم	نعم	نعم
		مرفق الإشراف الداخلي، بموجب الفقرة 13 من التعميم الإداري لليونسكو AC/HR/71، 19 حزيران/يونيه 2019، والفرع 2-1-1 من المبادئ التوجيهية للتحقيق الصادرة عن مرفق الإشراف الداخلي، حزيران/يونيه 2019؛ والفقرة 14 من AC/HR/70، 19 حزيران/يونيه 2019؛ والفقرة 2 من الفرع 11-3 من وثيقة التحقيق والإجراءات التأديبية في المرفق الأول من دليل الموارد البشرية، 19 حزيران/يونيه 2019	مرفق الإشراف الداخلي، بموجب الفقرتين 6(أ) و15 من التعميم الإداري لليونسكو AC/HR/71؛ والفرع 2-1-2 من المبادئ التوجيهية للتحقيق الصادرة عن مرفق الإشراف الداخلي؛ والفقرة 36 من AC/HR/70	مرفق الإشراف الداخلي، بموجب الفقرتين 16 و17 من التعميم الإداري لليونسكو AC/HR/71؛ والفرع 2-1-2 من المبادئ التوجيهية للتحقيق الصادرة عن مرفق الإشراف الداخلي؛ والفقرة 38 من AC/HR/70	مرفق الإشراف الداخلي، بموجب الفقرتين 16 و17 من التعميم الإداري لليونسكو AC/HR/71؛ والفرع 2-1-2 من المبادئ التوجيهية للتحقيق الصادرة عن مرفق الإشراف الداخلي؛ والفقرة 38 من AC/HR/70

المؤسسة	المزعم	القنوات المتعددة للإبلاغ عن سوء السلوك	إحالة جميع البلاغات إلى آلية مركزية لتلقي البلاغات	التقييم الأولي المركزي للبلاغات	اتخاذ القرار مركزياً بشأن ما إذا كان يتعين فتح التحقيق
اليونيدو	نعم	كما هو مبين في الفقرة 31 من المبادئ التوجيهية للتحقيق الصادرة عن خدمات الرقابة الداخلية، 16 كانون الثاني/يناير 2012	نعم	نعم	نعم
منظمة السياحة العالمية	نعم	بموجب الفقرة 6-1 من التعميم NS/768 بشأن الحماية من الانتقام بسبب الإبلاغ عن سوء السلوك أو بسبب التعاون مع أنشطة تقصي الحقائق المأذون بها حسب الأصول، 14 حزيران/يونيه 2013	لا	لا	نعم
الاتحاد البريدي العالمي	نعم	كما هو مبين في الفقرتين 6-12 و6-13 من الأمر الإداري 34/REV1، 15 تشرين الثاني/نوفمبر 2017؛ والفقرتين 10 و13 من الأمر الإداري 35/REV1، 15 تشرين الثاني/نوفمبر 2017	لا	لا	نعم
منظمة الصحة العالمية	نعم	بموجب الفقرات 121-127 من مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني، نيسان/أبريل 2017	لا	لا	لا
		الفقرة 16 من سياسة وإجراءات منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين والتصدي لهما في منظمة الصحة العالمية، آذار/مارس 2017			
		الفقرتان 35 و36 من سياسة منظمة الصحة العالمية وإجراءاتها بشأن الإبلاغ عن المخالفات والحماية من الانتقام، 2015			

المؤسسة	القنوات المتعددة للإبلاغ عن سوء السلوك المزعوم	إحالة جميع البلاغات إلى آلية مركزية لتلقى البلاغات	التقييم الأولي المركزي للبلاغات	اتخاذ القرار مركزياً بشأن ما إذا كان يتعين فتح التحقيق
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	نعم بموجب الفقرات 10 و13-14 من سياسة التحقيق، 28 شباط/فبراير 2017	لا	لا	لا
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	نعم بموجب الفقرة 11-جيم-6-2 من إطار الأخلاقيات في المنظمة العالمية للأرصاد الجوية، تموز/يوليه 2013	لا	لا	لا

ملاحظة: تستند هذه المعلومات إلى الأطر القانونية والسياسات والإجراءات الخاصة بمختلف المؤسسات.

(أ) كما هو محدد في ST/SGB/2015/3.

المرفق الثامن

الأطر الزمنية المتصلة بالتحقيق وعدد الحالات لكل محقق

المؤسسات	الإطار الزمني لتأكيد تلقي الادعاءات	الإطار الزمني الإلزامي للإتمام	الأطر الزمنية المستهدفة للتحقيق الكامل	المتوسط الزمني للتحقيق	الحالات لكل محقق في عام 2018
الأمانة العامة للأمم المتحدة وإداراتها ومكاتبها	لا	لا	نعم بالنسبة للاستغلال والانتهاك الجنسيين: ستة أشهر بالنسبة للسلوك المحظور (بما فيه التحرش الجنسي): ثلاثة أشهر بالنسبة للانتقام: 120 يوماً بالنسبة لأفوقة التحقيق: ثلاثة أشهر لتقديمهم تقرير التحقيق اعتباراً من تاريخ تقديم الشكوى استناداً إلى ST/SGB/2008/5 (ملاحظة: لا يجري النص على حد أقصى للمدة في ST/AI/2019/8)	11 شهراً (من تاريخ التلقي إلى إصدار التقرير)	5
الأونكتاد	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
موتل الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
الصناديق والبرامج	نعم يبلغ الإطار الزمني المستهدف لتأكيد تلقي الادعاءات 48 ساعة	لا باستثناء التحقيقات المتعلقة بالانتقام، التي يتعين إتمامها في خلال 120 يوماً	نعم بموجب الفقرة 85 من الإطار القانوني للبرنامج الإنمائي، ينبغي ألا يتجاوز إتمام التحقيق عادة 270 يوم عمل بموجب مؤشرات الأداء الرئيسية الداخلية لمكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، ينبغي إتمام التحقيقات في خلال تسعة أشهر، حيثما أمكن. ينبغي إتمام التحقيقات في الاستغلال والانتهاك الجنسيين أو التحرش الجنسي في خلال ستة أشهر	10 أشهر (متوسط جميع الحالات فيما بين 1 كانون الثاني/يناير 2013 و29 تشرين الثاني/نوفمبر 2018)	15

المؤسسات	الإطار الزمني لتأكيد تلقي الادعاءات	الإطار الزمني الإلزامي للإتمام	الأطر الزمنية المستهدفة للتحقيق الكامل	المتوسط الزمني للتحقيق	الحالات لكل محقق في عام 2018
صندوق الأمم المتحدة للسكان	نعم هدف مدته 48 ساعة	لا	نعم سنة أشهر	سنة أشهر في المتوسطه بالنسبة للحالات التي أنجزت في عام 2018	23
مفوضية شؤون اللاجئين	نعم خمسة أيام	لا	نعم سنة أشهر	6,5 أشهر في عام 2019	14-12
اليونيسيف	نعم 48 ساعة	لا	نعم تسعة أشهر	180 يوماً	20
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	نعم أسبوع واحد، باستثناء الشكاوى المغفلة	نعم	نعم بموجب إجراء التشغيل الموحد رقم 15، يتعين إتمام التحقيقات في الاستغلال والانتهاك الجنسيين في خلال ستة أشهر. ويتعين إتمام جميع الحالات الأخرى في خلال سنة واحدة	4,8 أشهر في عام 2017	8
الأونروا	لا	نعم	لا	6 أشهر بالنسبة للحالات التي تحقق فيها دائرة خدمات الرقابة الداخلية	4 (دائرة خدمات الرقابة الداخلية)
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	يقدم الخدمات إليها مكتب خدمات الرقابة الداخلية	يقدم الخدمات إليها مكتب خدمات الرقابة الداخلية	يقدم الخدمات إليها مكتب خدمات الرقابة الداخلية	يقدم الخدمات إليها مكتب خدمات الرقابة الداخلية	يقدم الخدمات إليها مكتب خدمات الرقابة الداخلية
برنامج الأغذية العالمي	نعم في خلال أسبوع من تاريخ تلقي الشكاوى	لا	نعم في خلال ستة أشهر من تاريخ فتح التحقيق	من ستة إلى ثمانية أشهر	12-9

المؤسسات	الإطار الزمني لتأكيد تلقي الادعاءات	الإطار الزمني الإلزامي للإتمام	الأطر الزمنية المستهدفة للتحقيق الكامل	المتوسط الزمني للتحقيق	الحالات لكل محقق في عام 2018
هيئات الأمم المتحدة أو كياناتها الأخرى	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز	يقدم الخدمات إليه مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية	يقدم الخدمات إليه مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية	يقدم الخدمات إليه مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية	يقدم الخدمات إليه مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية	يقدم الخدمات إليه مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية
الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية	نعم	لا	نعم	160 يوماً تقويمياً من تاريخ تلقي الشكوى	24
	يتوقف الإطار الزمني على السياسة ذات الصلة بالسلوك غير المرضي المزعوم		ما لم تكن السياسة ذات الصلة بالسلوك غير المرضي المزعوم تنص على مهلة أقصر يمكن تمديد الإطار الزمني لسبب وجيه يتعين إتمام التحقيقات في حالات المضايقة والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة في خلال 30 يوم عمل يمكن تمديد الإطار الزمني لسبب وجيه		
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	لا	لا	نعم	لم تُقدم معلومات	4-8
			فيما يتعلق بحالات الانتقام، تفترض سياسة الإبلاغ عن المخالفات في الوكالة الدولية للطاقة الذرية أن يسعى مدير مكتب خدمات الرقابة الداخلية "إلى إتمام التحقيق وتقديم تقرير عن الحالة في خلال 120 يوم عمل"		
الإيكاو (حتى حزيران/يونيه 2020)	نعم	لا	نعم	لم تُقدم معلومات	-
	سرعة تأكيد تلقي جميع الادعاءات الواردة، بموجب أمر شؤون الموظفين PI/1/6		16 يوماً تقويمياً اعتباراً من تلقي الاختصاصات، بموجب الفقرة 1-15 من PI/1/6 30 يوماً تقويمياً اعتباراً من فتح التحقيق في حالات الانتقام، بموجب الفقرة 2-7 من PI/1/6		
منظمة العمل الدولية	لا	لا	لا	لم تُقدم معلومات	80
			باستثناء التحقيقات في الانتقام، التي حُدد لها هدف قدره 120 يوماً		

المؤسسات	الإطار الزمني لتأكيد تلقي الادعاءات	الإطار الزمني الإلزامي للإتمام	الأطر الزمنية المستهدفة للتحقيق الكامل	المتوسط الزمني للتحقيق	الحالات لكل محقق في عام 2018
المنظمة البحرية الدولية	لا	نعم	نعم 90 يوماً لحالات الانتقام، وثلاثة أشهر للتحقيقات المتعلقة بالتحرش	من ثلاثة إلى ستة أشهر	أقل من بضع حالات في السنة
الاتحاد الدولي للاتصالات	نعم 45 يوماً لشكاوى الانتقام، بموجب الفقرة 3-4 من S.O. 11/04	لا	تقوم لجنة التحقيق بتحديد الإطار الزمني للتحقيقات في التحرش وسوء استعمال السلطة، بموجب الفقرة 21 من S.O. 05/05 120 يوماً للتحقيق في الانتقام، بموجب الفقرة 4-5 من S.O. 11/04	من شهرين إلى أربعة أشهر	عدد محدود جداً، وأحياناً لا توجد أي حالة في السنة الواحدة
اليونسكو	نعم 10 أيام عمل، بموجب الفروع 1-1-2 من المبادئ التوجيهية للتحقيق في اليونسكو، حزيران/يونيه 2019	لا	يتعين بذل جهود معقولة لإتمام التحقيق في خلال أربعة أشهر في المقر وفي خلال ستة أشهر في الميدان، بموجب الفقرة 7 من الفروع 3-11 من الفصل 11 من وثيقة التحقيق والإجراءات التأديبية، 19 حزيران/يونيه 2019	من أربعة إلى ستة أشهر	29
اليونيدو	لا	لا	نعم سته أشهر، بموجب الفقرة 29 من المبادئ التوجيهية للتحقيق الصادرة عن خدمات الرقابة الداخلية، 16 كانون الثاني/يناير 2012 85 يوم عمل بالنسبة لحالات الانتقام، ما لم تفرض الظروف المحيطة بالتحقيق ما يخالف ذلك	6-9 أشهر، وأحياناً 12 شهراً	20
منظمة السياحة العالمية	لا	لا	لا	لم تُقدم معلومات	لم تُقدم معلومات
الاتحاد البريدي العالمي	لا	لا	نعم ثلاثة أشهر في الحالات المتعلقة بالتمييز وإساءة استعمال السلطة والمضايقة، بموجب الفقرة 6-20 من الأمر الإداري رقم 34/Rev1، 15 تشرين الثاني/نوفمبر 2017	لم تُقدم معلومات	لم تُقدم معلومات

المؤسسات	الإطار الزمني لتأكيد تلقي الادعاءات	الإطار الزمني الإلزامي للإلتزام	الأطر الزمنية المستهدفة للتحقيق الكامل	المتوسط الزمني للتحقيق	الحالات لكل محقق في عام 2018
منظمة الصحة العالمية	نعم	لا	في خلال 90 يوماً بالنسبة لحالات الانتقام، أو 120 يوماً في الحالات الاستثنائية، بموجب الفقرة 17 من الأمر الإداري رقم 35/Rev1، 15 تشرين الثاني/نوفمبر 2017	لم تُقدم معلومات	35
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	نعم	لا	120 يوماً لحالات الانتقام، بموجب الفقرة 47 من سياسة منظمة الصحة العالمية وإجراءاتها بشأن الإبلاغ عن المخالفات والحماية من الانتقام، 2015 تسعة أشهر	192 يوم عمل (نحو 8,9 أشهر في عام 2017)	5 حالات في عام 2018
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	لا	لا	ستة أشهر، ما لم تقتض الظروف فترة أطول، بموجب الفقرة 36 من سياسة التحقيق الصادرة عن شعبة الرقابة الداخلية	ثمانية أسابيع	لم تُقدم معلومات

ملاحظة: معلومات قدمتها المؤسسات.

(أ) كما هو محدد في ST/SGB/2015/3.

تناول الادعاءات الموجهة ضد الرئيس التنفيذي

المؤسسة	ضد الرئيس التنفيذي	وضعها في الحسبان	السلوك المزعوم إليه	الرئيس التنفيذي	يفتح التحقيق	يجري التحقيق	بشأن الإجراء الممكن	تقرير التحقيق
الأمانة العامة للأمم المتحدة وإدارتها ومكاتبها ⁽¹⁾	لا	ميثاق الأمم المتحدة البند العشرون من المادة الخامسة من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها	الطرف أو الكيان الذي يتعين تقديم البلاغات عن سوء السلوك المزعوم إليه	الطرف أو الكيان الذي يجري التقييم الأولي للادعاءات الموجهة ضد الرئيس التنفيذي	الطرف أو الكيان الذي يتخذ القرار	الطرف أو الكيان الذي يتقدم إليه التقرير النهائي	الطرف أو الكيان الذي يتخذ القرار	بالإجراءات الممكنة التي يمكن أن تتخذها الهيئة التشريعية بعد تقديم تقرير التحقيق
الأونكتاد	نعم	كتاب التعيين	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو كيان تحقيق آخر غير هذا المكتب	الأمين العام للأمم المتحدة	لا سلطة الأمين العام للأمم المتحدة
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	نعم	كتاب التعيين	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو كيان تحقيق آخر غير هذا المكتب	الأمين العام للأمم المتحدة	لا سلطة الأمين العام للأمم المتحدة

المؤسسة	ضد الرئيس التنفيذي	وضعها في الحساب	السلوك المزعوم إليه الرئيس التنفيذي	الذي يتخذ القرار	الطرف أو الكيان الذي يفتح التحقيق	الطرف أو الكيان الذي يجري التحقيق	الطرف أو الكيان الذي يتقدم إليه التقرير النهائي والذي يتخذ القرار بشأن الإجراء الممكن	بالإجراءات الممكنة التي يمكن أن تتخذها الهيئة التشريعية بعد تقديم تقرير التحقيق	أحكام متعلقة
مؤهل الأمم المتحدة	نعم	النظامان الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة	ST/AI/2017/1 ST/SGB/2017/2/Rev.1	كتاب التعيين	الأمين العام للأمم المتحدة باعتماره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتماره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتماره الموظف المسؤول ومكتب خدمات الرقابة الداخلية بالنسبة لتقارير التحقيق التي يعدها كيان تحقيق آخر غير هذا المكتب	لا سلطة الأمين العام للأمم المتحدة	أحكام متعلقة
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	نعم	النظامان الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة	ST/AI/2017/1 ST/SGB/2017/2/Rev.1	كتاب التعيين	الأمين العام للأمم المتحدة باعتماره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتماره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتماره الموظف المسؤول ومكتب خدمات الرقابة الداخلية بالنسبة لتقارير التحقيق التي يعدها كيان تحقيق آخر غير هذا المكتب	لا سلطة الأمين العام للأمم المتحدة	أحكام متعلقة
الصناديق والبرامج الإنمائي	نعم	النظامان الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة	ST/AI/2017/1 ST/SGB/2017/2/Rev.1	كتاب التعيين	الأمين العام للأمم المتحدة باعتماره الموظف المسؤول، أو مدير الداخلية، أو مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات بالبرنامج الإنمائي (بالاتسناد إلى الفقرة 2 من 1-6 و 2-6 من مبادئ البرنامج الإنمائي للتوجيهية للتحقيق)	الأمين العام للأمم المتحدة باعتماره الموظف المسؤول، أو مدير الداخلية، أو مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات بالبرنامج الإنمائي (بالاتسناد إلى الفقرة 2 من إجراءات التشغيل الموحد رقم 692)	الأمين العام للأمم المتحدة باعتماره الموظف المسؤول ومكتب خدمات الرقابة الداخلية فيما يتصل بتقارير التحقيق التي يعدها كيان تحقيق آخر غير مكتب خدمات الرقابة الداخلية، أو مكتب المراجعة الداخلية للمنظمة دولية أخرى يعينها مدير مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتقييم، ومدير مكتب الشؤون	لا سلطة الأمين العام للأمم المتحدة	أحكام متعلقة

المؤسسة	ضد الرئيس التنفيذي	وضعها في الحساب	السلوك المزعوم إليه	الرئيس التنفيذي	بفتح التحقيق	يجري التحقيق	بشأن الإجراء الممكن	تقرير التحقيق
الإئمائي، إجراء التشغيل الموحد رقم 692، 23 تشرين الأول/أكتوبر 2017	الإئمائي، إجراء التشغيل الموحد رقم 692، 23 تشرين الأول/أكتوبر 2017	الإئمائي، إجراء التشغيل الموحد رقم 692، 23 تشرين الأول/أكتوبر 2017	الإئمائي، إجراء التشغيل الموحد رقم 692، 23 تشرين الأول/أكتوبر 2017	الإئمائي، إجراء التشغيل الموحد رقم 692، 23 تشرين الأول/أكتوبر 2017	الإئمائي، إجراء التشغيل الموحد رقم 692، 23 تشرين الأول/أكتوبر 2017	الإئمائي، إجراء التشغيل الموحد رقم 692، 23 تشرين الأول/أكتوبر 2017	الإئمائي، إجراء التشغيل الموحد رقم 692، 23 تشرين الأول/أكتوبر 2017	الإئمائي، إجراء التشغيل الموحد رقم 692، 23 تشرين الأول/أكتوبر 2017
صندوق الأمم المتحدة للسكان	نعم	كتاب التعيين	الأمين العام للأمم المتحدة باعتماره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتماره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتماره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتماره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتماره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتماره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية
مفوضية شؤون اللاجئين	نعم	كتاب التعيين سياسة الرقابة المستقلة، 9 كانون الأول/ديسمبر 2019	الأمين العام للأمم المتحدة باعتماره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتماره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتماره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتماره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتماره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتماره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية

المؤسسة	ضد الرئيس التنفيذي	وضعها في الحسبان	السلوك المزعوم إليه الرئيس التنفيذي	للادعاءات الموجهة ضد	الطرف أو الكيان الذي يجري التقييم الأولي	الطرف أو الكيان الذي يتخذ القرار	الطرف أو الكيان الذي يتقدم أو يجري التحقيق	الطرف أو الكيان الذي يمكن أن تتخذها الهيئة التشريعية بعد تقديم تقرير التحقيق	أحكام متعلقة
اليونيسيف	نعم	كتاب التعيين	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو كيان تحقيق مكتب خدمات الرقابة الداخلية بالنسبة لتقارير التحقيق التي يعدها كيان تحقيق آخر غير هذا المكتب	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول ومكتب خدمات الرقابة الداخلية بالنسبة لتقارير التحقيق التي يعدها كيان تحقيق آخر غير هذا المكتب	لا سلطة الأمين العام للأمم المتحدة
مكتب الأمم المتحدة للمشاريع	نعم	كتاب التعيين	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو كيان تحقيق مكتب خدمات الرقابة الداخلية بالنسبة لتقارير التحقيق التي يعدها كيان تحقيق آخر غير هذا المكتب	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول ومكتب خدمات الرقابة الداخلية بالنسبة لتقارير التحقيق التي يعدها كيان تحقيق آخر غير هذا المكتب	لا سلطة الأمين العام للأمم المتحدة
الأونروا	نعم	كتاب التعيين سياسة التحقيقات في الأونروا، 29 أيلول/سبتمبر 2016	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو كيان تحقيق مكتب خدمات الرقابة الداخلية بالنسبة لتقارير التحقيق التي يعدها كيان تحقيق آخر غير هذا المكتب	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول ومكتب خدمات الرقابة الداخلية بالنسبة لتقارير التحقيق التي يعدها كيان تحقيق آخر غير هذا المكتب	لا سلطة الأمين العام للأمم المتحدة
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	نعم	كتاب التعيين	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو كيان تحقيق مكتب خدمات الرقابة الداخلية بالنسبة لتقارير التحقيق التي يعدها كيان تحقيق آخر غير هذا المكتب	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول ومكتب خدمات الرقابة الداخلية بالنسبة لتقارير التحقيق التي يعدها كيان تحقيق آخر غير هذا المكتب	لا سلطة الأمين العام للأمم المتحدة

المؤسسة	ضد الرئيس التنفيذي	وضعها في الحسبان	السلوك المزعوم إليه	الرئيس التنفيذي	بفتح التحقيق	يجري التحقيق	بشأن الإجراء الممكن	تقرير التحقيق
المؤسسة	ضد الرئيس التنفيذي	وضعها في الحسبان	السلوك المزعوم إليه	الرئيس التنفيذي	بفتح التحقيق	يجري التحقيق	بشأن الإجراء الممكن	تقرير التحقيق
برنامج الأغذية العالمي	نعم	كتاب التعيين	غير محدد	غير محدد	الأمين العام للأمم المتحدة لاتخاذ إجراء والمدير العام لمنظمة الأغذية والزراعة، بموجب الفقرة 45 من الميثاق المفتش العام	غير محدد	غير محدد	لا
هيئات الأمم المتحدة أو كياناتها الأخرى	نعم	كتاب التعيين	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول أو مكتب الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو كيان تحقيق آخر غير هذا المكتب	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول ومكتب خدمات الرقابة الداخلية التي يعدها كيان تحقيق آخر غير هذا المكتب	لا
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	نعم	كتاب التعيين	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول أو مكتب خدمات الرقابة الداخلية	مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو كيان تحقيق آخر غير هذا المكتب	الأمين العام للأمم المتحدة باعتباره الموظف المسؤول ومكتب خدمات الرقابة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية	لا
الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية	لا	الأحكام ذات الصلة الواردة في كتاب تعيين المدير العام أو عقده تعيينه، والنظام الأساسي والإداري لموظفي المنظمة، حسب الاقتضاء	-	-	-	-	-	لا

المؤسسة	ضد الرئيس التنفيذي	وضعها في الحساب	السلوك المزعوم إليه الرئيس التنفيذي	للاذعاءات الموجهة ضد	الذي يتخذ القرار	الطرف أو الكيان الذي	الطرف أو الكيان الذي	يقدم إليه التقرير النهائي	بالإجراءات الممكنة التي	أحكام متعلقة
المؤسسة	ضد الرئيس التنفيذي	وضعها في الحساب	السلوك المزعوم إليه الرئيس التنفيذي	للاذعاءات الموجهة ضد	الذي يتخذ القرار	الطرف أو الكيان الذي	الطرف أو الكيان الذي	يقدم إليه التقرير النهائي	بالإجراءات الممكنة التي	أحكام متعلقة
لا	لا	الأحكام ذات الصلة الواردة في كتاب التعيين أو عقد التعيين، وفي النظامين الأساسي والإداري لموظفي الوكالة، حسب الاقتضاء	-	-	-	-	-	-	لا	لا
الإيكاو (حتى حزيران/يونيه 2020) ^(ب)	نعم	إطار الأخلاقيات في الإيكاو، المرفق الأول بمدونة قواعد الخدمة في الإيكاو، 23 آذار/مارس 2018	الأحكام ذات الصلة الواردة في كتاب التعيين أو عقد التعيين، وفي النظامين الأساسي والإداري لموظفي الإيكاو، حسب الاقتضاء	غير محدد	مجلس الإيكاو، كما هو مبين في الفقرة 49-9 من إطار الأخلاقيات	مجلس الإيكاو، كما هو مبين في الفقرة 49-9 من إطار الأخلاقيات	مجلس الإيكاو، كما هو مبين في الفقرة 49-9 من إطار الأخلاقيات	محقق مهني خارجي، كما هو مبين في الفقرة 49-1 من إطار الأخلاقيات	مجلس الإيكاو، كما هو مبين في الفقرة 49-4 من إطار الأخلاقيات	لا
منظمة العمل الدولية	نعم	الفرع المتعلق بالتحقيقات في إجراءات التشغيل الموحدة لمكتب مراجعة الحسابات الداخلية والإشراف في المنظمة، تموز/يوليه 2018	الأحكام ذات الصلة الواردة في كتاب التعيين أو عقد التعيين، وفي النظامين الأساسي والإداري لموظفي منظمة العمل الدولية، حسب الاقتضاء	رئيس مجلس الإدارة، إما مباشرة أو عن طريق أمين الخزانة والمراقب المالي، أو كبير المراجعين الداخليين للحسابات، أو رئيس اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف بموجب الفقرة 5-8 من الفرع المتعلق بالتحقيقات في إجراءات التشغيل الموحدة لمكتب مراجعة الحسابات الداخلية والإشراف في المنظمة	غير محدد	غير محدد	غير محدد	غير محدد	غير محدد	لا

المؤسسة	ضد الرئيس التنفيذي	وضعها في الحساب	السلوك المزعوم إليه	الرئيس التنفيذي	بفتح التحقيق	يجري التحقيق	بشأن الإجراء الممكن	تقرير التحقيق
المنظمة البحرية الدولية	نعم	الأحكام ذات الصلة الواردة في كتاب التعيين أو عقد التعيين، وفي الغش وسوء السلوك، والخطير والكشف عنهما، الواردة في التذييل واو للمنظمة، شباط/فبراير 2019	خدمات الرقابة الداخلية	كما هو مبين في الفقرة 4-1 من السياسة والإجراءات المتعلقة بمنع الغش وسوء السلوك الخطير والكشف عنهما، الواردة في التذييل واو للمنظمة	خدمات الرقابة الداخلية بالمنظمة البحرية الدولية	كما هو مبين في الفقرة 5-3 من السياسة والإجراءات المتعلقة بمنع الغش وسوء السلوك الخطير والكشف عنهما، الواردة في التذييل واو للمنظمة	وحدة التفتيش المشتركة أو خدمة تحقيق أخرى تابعة لمؤسسة أخرى من مؤسسات منظومة الأمم المتحدة	مجلس المنظمة البحرية الدولية
الاتحاد الدولي للاتصالات	نعم	المبادئ التوجيهية للتحقيق في الاتحاد الدولي للاتصالات، 2 أيار/مايو 2019 سياسة مكافحة الاحتيال والفساد وغيرهما من الممارسات المخطورة، 2 أيار/مايو 2019	الأحكام ذات الصلة الواردة في كتاب التعيين أو عقد التعيين، وفي النظامين الأساسيين والإداريين لموظفي الاتحاد الدولي للاتصالات، حسب الاقتضاء	مكتب الأخلاقيات	رئيس اللجنة الاستشارية المستقلة للإدارة أو رئيس المجلس	كما هو مبين في الفقرة 7 من المبادئ التوجيهية للتحقيق	غير محدد	لا

المؤسسة	ضد الرئيس التنفيذي	وضعها في الحساب	السلوك المزعوم إليه	الرئيس التنفيذي	بفتح التحقيق	يجري التحقيق	بشأن الإجراء الممكن	تقرير التحقيق
المؤسسة	ضد الرئيس التنفيذي	وضعها في الحساب	السلوك المزعوم إليه	الرئيس التنفيذي	بفتح التحقيق	يجري التحقيق	بشأن الإجراء الممكن	تقرير التحقيق
البونسكو	لا	الأحكام ذات الصلة الواردة في كتاب التعيين أو عقد التعيين، والأحكام ذات الصلة الواردة في نظام ولائحة موظفي البونسكو، حسب الاقتضاء	-	-	-	-	-	لا
اليونيدو	نعم	الأحكام ذات الصلة الواردة في كتاب التعيين أو عقد التعيين، وفي النظامين الأساسيين والإداري لموظفي اليونيدو، حسب الاقتضاء، و دستور اليونيدو	غير محدد في الميثاق فنوات متعددة، كما هو مبين في الفقرة 31 من الفرع هاء-2-1 من المبادئ التوجيهية للتحقيق، 16 كانون الثاني/يناير 2012؛ ومكتب التقييم والمراجعة الداخلية أو المكتبان الآخرون ذوا الصلة، وهما إدارة الموارد البشرية بالنسبة لحالات التحرش، ومكتب الأخلاقيات بالنسبة لحالات الانتقام	خدمات الرقابة الداخلية كما هو مبين في الفقرتين 35 و36 من الفرع هاء-2-2 من المبادئ التوجيهية لتدوين المخالفات، تدين المدير العام، يستشير مكتب التقييم والمراجعة الداخلية رئيس المجلس ويبلغ اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات"	غير محدد	غير محدد	غير محدد	نعم
	الفقرة 18 من ميثاق مكتب التقييم والمراجعة الداخلية، 26 آذار/مارس 2019							المادة 11(3) من الدستور التي تنص على أن المدير العام يخضع لتوجيهات عامة أو محددة يصدرها المؤتمر أو المجلس

المؤسسة	ضد الرئيس التنفيذي	وضعها في الحسبان	السلوك المزعوم إليه	الرئيس التنفيذي	بفتح التحقيق	يجري التحقيق	بشأن الإجراء الممكن	تقرير التحقيق
منظمة السياحة العالمية	لا	الأحكام ذات الصلة الواردة في كتاب التعيين أو عقد التعيين، وفي إجراءات إعداد سياسة وإجراءات في هذا الشأن	-	-	-	-	-	لا
الاتحاد البريدي العالمي	لا	تطبيق شروط خدمة الموظفين المنتخبين (المدير العام ونائب المدير العام) في حالة ارتكاب سوء سلوك أو انتهاك خطير لدستور الاتحاد البريدي العالمي ولوائحه العامة، كما هو مبين في الفقرة 10 من القرار CE 1/1977	غير محدد	رئيس مجلس الاتحاد البريدي العالمي، بموجب الفقرة 10 من القرار CE 1/1977	رئيس مجلس الإدارة بعد التشاور مع أعضاء المجلس، بموجب الفقرة 10 من القرار CE 1/1977	مجلس الاتحاد البريدي العالمي، بموجب الفقرة 10 من القرار CE 1/1977	مجلس الاتحاد البريدي العالمي، بموجب الفقرة 10 من القرار CE 1/1977	نعم مجلس الاتحاد البريدي العالمي، بموجب الفقرة 10 من القرار CE 1/1977 تُشترط أغلبية ثلثي أعضاء المجلس لإلغاء عقد الموظف المنتخب بسبب ارتكابه مخالفة خطيرة
منظمة الصحة العالمية	لا	وفقاً للمؤسسة، يجوز لمنظمة الصحة العالمية أن تتبع مشروع المشورة المقدم من منتدى ممثلي دوائر التحقيق بالأمم المتحدة بشأن أساليب التحقيق في شكاوى سوء السلوك الذي يرتكبه الرؤساء التنفيذيون، 29 أيلول/سبتمبر 2009	-	-	-	-	-	لا

المؤسسة	ضد الرئيس التنفيذي	وضعها في الحسبان	السلوك المزعوم إليه	الرئيس التنفيذي	بفتح التحقيق	يجري التحقيق	بشأن الإجراء الممكن	تقرير التحقيق
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	نعم	الفقرات 28 و41-42	مدير شعبة الرقابة	مدير شعبة الرقابة	رئيسا الجمعية العامة	كيان تحقيق	رئيسا الجمعية العامة	نعم
	الفقرة 24 من ميثاق الرقابة الداخلية، 2 تشرين الأول/أكتوبر 2018	الصادرة عن شعبة الرقابة الداخلية، شباط/فبراير 2017، واختصاصات اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة في المنظمة العالمية للملكية الفكرية، بموجب الفقرة 2-2(هـ) من المرفق الثالث بالنظام المالي ولائحته، 14 تشرين الأول/أكتوبر 2015	الداخلية، بموجب الفقرة 24 من ميثاق الرقابة الداخلية، وعلى مشورة اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة في المنظمة العالمية للملكية الفكرية، بموجب الفقرة 24 من ميثاق الرقابة الداخلية	الداخلية أو كيان تحقيق خارجي مستقل بناء على مشورة اللجنة الاستشارية المستقلة للرقابة في المنظمة العالمية للملكية الفكرية، بموجب الفقرة 24 من ميثاق الرقابة الداخلية	ولجنة التنسيق في المنظمة العالمية للملكية الفكرية، بموجب الفقرة 24 من ميثاق الرقابة الداخلية، والفقرة 20 من سياسة الرقابة الخارجية	مستقل، بموجب الفقرة 24 من سياسة الرقابة الداخلية، والفقرة 20 من سياسة الرقابة الخارجية، ومراجعات حسابات خارجي، ومدير شعبة الرقابة الداخلية	مستقل، بموجب الفقرة 24 من سياسة الرقابة الداخلية، ومراجعات حسابات خارجي، ومدير شعبة الرقابة الداخلية	بموجب الفقرتين 41 و42 من ميثاق الرقابة الداخلية والفقرتين 42 و43 من سياسة التحقيق الصادرة عن شعبة الرقابة الداخلية
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	لا	الأحكام ذات الصلة الواردة في عقد الأمين العام للأمم المتحدة، بموجب القرار 1/8-9 (Cg-18)	غير محدد	رئيس المنظمة العالمية للأرصاد الجوية، بموجب الفقرة 5 من القرار 1/8-9 (Cg-18)	رئيس المنظمة العالمية للأرصاد الجوية، بموجب الفقرة 6(ج) من القرار 1/8-9 (Cg-18)	المجلس التنفيذي، بموجب الفقرة 6(ج) من القرار 1/8-9 (Cg-18)	المجلس التنفيذي، بموجب الفقرة 6(ج) من القرار 1/8-9 (Cg-18)	نعم بموجب الفقرة 5(ج) من القرار 1/8-9 (Cg-18) تفاصيل اتخاذ القرار غير محددة

(أ) كما هو محدد في ST/SGB/2015/3.

(ب) لا يتضمن إطار الأخلاقيات المنقح في الإيكاو (المؤرخ 17 حزيران/يونيه 2020) أحكاما تتصل بادعاءات سوء السلوك الموجهة ضد الرئيس التنفيذي لحين صدور قرارات أخرى عن مجلس الإيكاو في دورة لاحقة.

تناول الادعاءات الموجهة ضد رؤساء مكاتب الرقابة الداخلية والعاملين فيها

المؤسسة	الادعاءات الموجهة ضد رئيس مكتب الرقابة الداخلية والعاملين فيه	السياسات والإجراءات الأخرى التي يتعين وضعها في الحسبان	سوء السلوك المزعوم إليه الأولي للادعاءات	الطرف أو الكيان الذي الذي يجري التقييم الذي يتخذ القرار	الطرف أو الكيان الذي يتخذ القرار	الطرف أو الكيان الذي يتخذ القرار	الطرف أو الكيان الذي يقدم إليه
الأمانة العامة للأمم المتحدة وإدارتها ومكاتبها ^(ب)	(أ) ضد وكيل الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية: لا	معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية النظامان الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة	(أ) ضد وكيل الأمين العام خدمات الرقابة الداخلية: إلى الأمين العام (ب) ضد العاملين في مكتب خدمات الرقابة الداخلية: إلى وكيل الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية	(أ) الطرف الذي يقدره الأمين العام (ب) الطرف الذي يقدره وكيل الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية	(أ) الطرف الذي يقدره الأمين العام (ب) الطرف الذي يقدره وكيل الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية	(أ) الطرف الذي يقدره الأمين العام (ب) الطرف الذي يقدره وكيل الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية	(أ) إلى الأمين العام (ب) إلى وكيل الأمين العام لخدمات الرقابة الداخلية الذي له أن يحيل الحالة إلى الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية في إدارة الاستراتيجيات والسياسات الإدارية ومسائل الامتثال
الأونكتاد	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
مؤئل الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة

البرنامج	البرنامج الإنمائي	نعم	معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية مدونة أخلاقيات البرنامج الإنمائي النظامان الأساسي والإداري لموظفي	مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات	(أ) ضد رؤساء الرقابة الداخلية: رئيس اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات والتقييم، بموجب الفقرة 3 من الإجراء	(أ) رئيس مكتب الرقابة الداخلية: رئيس اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات والتقييم، بموجب الفقرة 6	(أ) رئيس مكتب الرقابة الداخلية: مكتب الرقابة لوكالة أو مؤسسة أخرى تابعة للأمم المتحدة، يحيل إليه ويعينه رئيس اللجنة الاستشارية لمراجعة	(أ) رئيس مكتب الرقابة الداخلية: مكتب الرقابة لوكالة أو مؤسسة أخرى تابعة للأمم المتحدة، يحيل إلى مكتب الشؤون القانونية بالبرنامج الإنمائي، بموجب الفقرة 10 ² من الإجراء التشغيلي
البرنامج الإنمائي	نعم	ادعاءات سوء السلوك ضد الإدارة العليا للبرنامج الإنمائي والعاملين في مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، الإجراء	معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية مدونة أخلاقيات البرنامج الإنمائي النظامان الأساسي والإداري لموظفي	مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات	(أ) ضد رؤساء الرقابة الداخلية: رئيس اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات والتقييم، بموجب الفقرة 3 من الإجراء	(أ) رئيس مكتب الرقابة الداخلية: رئيس اللجنة الاستشارية لمراجعة الحسابات والتقييم، بموجب الفقرة 6	(أ) رئيس مكتب الرقابة الداخلية: مكتب الرقابة لوكالة أو مؤسسة أخرى تابعة للأمم المتحدة، يحيل إليه ويعينه رئيس اللجنة الاستشارية لمراجعة	(أ) رئيس مكتب الرقابة الداخلية: مكتب الرقابة لوكالة أو مؤسسة أخرى تابعة للأمم المتحدة، يحيل إلى مكتب الشؤون القانونية بالبرنامج الإنمائي، بموجب الفقرة 10 ² من الإجراء التشغيلي

الإجراءات الرسمية للتحقيق في الادعاءات الموجهة ضد رئيس مكتب الرقابة الداخلية والعاملين فيه	السياسات والإجراءات الأخرى التي يتعين وضعها في الحساب	الطرف أو الكيان الذي يتعين تقديم البلاغات عن سوء السلوك المزعوم إليه	الطرف أو الكيان الذي يجري التقييم الأولي للادعاءات	الطرف أو الكيان الذي يتخذ القرار بفتح التحقيق	الطرف أو الكيان الذي يتخذ القرار بشأن الإجراء الذي يمكن تطبيقه
التشغيلي الموحد رقم 692، 23 تشرين الأول/أكتوبر 2017	البرنامج الإنمائي ميثاق مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات بالبرنامج الإنمائي، 17 تشرين الأول/أكتوبر 2017	مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، الإجراء التشغيلي الموحد رقم 692	التشغيلي الموحد رقم 692 (ب) ضد العاملين في مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات: مدير مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات: مدير الرقابة لوكالة أو مؤسسة أخرى تابعة للأمم المتحدة،	التشغيلي الموحد رقم 692 (ب) العاملون في مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات: مكتب الرقابة لوكالة أو مؤسسة أخرى تابعة للأمم المتحدة،	الحسابات والتقييم، بموجب الفقرة 6 من الإجراء التشغيلي الموحد رقم 692 (ب) العاملون في مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات، ويحال إلى مكتب الشؤون القانونية بالبرنامج الإنمائي عندما يكون موظفون من مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات ضالعين فيه، أو إلى لجنة استعراض الموارد عندما يكون فرادى المتعهدين متورطين فيه، بموجب الفقرة 2'9 من الإجراء التشغيلي الموحد رقم 692
صندوق الأمم المتحدة للسكان نعم	معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية النظام الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة 26 كانون الثاني/يناير 2018	المدير التنفيذي بموجب الفقرة 54 من ميثاق مكتب خدمات التدقيق الداخلي والتحقيق، إطار الانضباط في صندوق الأمم المتحدة للسكان، تشرين الأول/أكتوبر 2018	تقدم اللجنة الاستشارية للرقابة المشورة إلى المدير التنفيذي بموجب الفقرة 54 من ميثاق مكتب خدمات التدقيق الداخلي والتحقيق	تقدم اللجنة الاستشارية للرقابة المشورة إلى المدير التنفيذي بموجب الفقرة 54 من ميثاق مكتب خدمات التدقيق الداخلي والتحقيق	تقدم اللجنة الاستشارية للمشورة إلى المدير التنفيذي بموجب الفقرة 54 من ميثاق مكتب خدمات التدقيق الداخلي والتحقيق

المؤسسة	الداخلية والعاملين فيه	وضعها في الحساب	سوء السلوك المزعوم إليه	الأولي للادعاءات	بفتح التحقيق	الطرف أو الكيان الذي يتخذ القرار	الطرف أو الكيان الذي يتخذ القرار	الطرف أو الكيان الذي يتخذ القرار	الطرف أو الكيان الذي يتخذ القرار
الأونروا	نعم	معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية	(أ) مدير دائرة خدمات الرقابة الداخلية:	(أ) مدير دائرة خدمات الرقابة الداخلية:	معلومات قدمتها	معلومات قدمتها	معلومات قدمتها	معلومات قدمتها	معلومات قدمتها
	بموجب الفقرتين 32 و33 من سياسة التحقيق في الأونروا، 29 أيلول/سبتمبر 2016	النظامان الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة	أن يحيط للجنة الاستشارية المعنية بالرقابة الداخلية علماً ويلتمس مشورتها بشأن كيفية المضي قدماً، كما هو مبين في الفقرة 33 من سياسة التحقيق في الأونروا.	المفوض العام، الذي عليه أن يحيط للجنة الاستشارية المعنية بالرقابة الداخلية علماً ويلتمس مشورتها بشأن كيفية المضي قدماً، كما هو مبين في الفقرة 33 من سياسة التحقيق في الأونروا.	المفوض العام	مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو كيان خارجي للتحقيق	مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو كيان خارجي للتحقيق	مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو كيان خارجي للتحقيق	مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو كيان خارجي للتحقيق
			(ب) العاملون في دائرة خدمات الرقابة الداخلية: يجري مدير الدائرة تقييماً أولياً، أو يكلف من يجريه ويلتمس المشورة من اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة الداخلية بشأن كيفية مواصلة المضي قدماً، كما تنص على ذلك الفقرة 32 من سياسة التحقيق في الأونروا.	(ب) العاملون في دائرة خدمات الرقابة الداخلية: يجري مدير الدائرة تقييماً أولياً، أو يكلف من يجريه ويلتمس المشورة من اللجنة الاستشارية المعنية بالرقابة الداخلية بشأن كيفية مواصلة المضي قدماً، كما تنص على ذلك الفقرة 32 من سياسة التحقيق في الأونروا.	المفوض العام	مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو كيان خارجي للتحقيق	مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو كيان خارجي للتحقيق	مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو كيان خارجي للتحقيق	مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو كيان خارجي للتحقيق

المؤسسة	الداخلية والعالمين فيه	وضعها في الحساب	سوء السلوك المزعوم إليه	الأولي للادعاءات	الذي يجري التقييم	الذي يتخذ القرار	الطرف أو الكيان الذي يضطلع بالتحقيق	الطرف أو الكيان الذي يقدم إليه
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	لا توجد، إذ إن مكتب الرقابة الداخلية في هيئة الأمم المتحدة للمرأة ليست لديه ولاية لإجراء التحقيقات (يُعهد بها إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية).	معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية النظامان الأساسي والإداري لموظفي الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
برنامج الأغذية العالمي	نعم بموجب الفقرة 44 من الميثاق المنقح لمكتب المفتش العام، تشرين الثاني/نوفمبر 2019	مدونة قواعد السلوك لبرنامج الأغذية العالمي النظامان الإداري والأساسي لموظفي منظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأغذية العالمي	غير محدد	مكتب الرقابة لكيان آخر من كيانات الأمم المتحدة أو هيئة تحقيق خارجية ملائمة يعينها المدير التنفيذي بموجب الفقرة 44 من الميثاق المنقح لمكتب المفتش العام، تشرين الثاني/نوفمبر 2019	غير محدد	مكتب الرقابة لكيان آخر من كيانات الأمم المتحدة أو هيئة تحقيق خارجية ملائمة بموجب الفقرة 44 من الميثاق المنقح لمكتب المفتش العام	مكتب الرقابة لكيان آخر من كيانات الأمم المتحدة أو هيئة تحقيق خارجية ملائمة بموجب الفقرة 44 من الميثاق المنقح لمكتب المفتش العام	المدير التنفيذي
هيئات الأمم المتحدة أو كياناتها الأخرى	مركز التجارة الدولية برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	انظر منظمة الصحة العالمية	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر منظمة الصحة العالمية	انظر منظمة الصحة العالمية	انظر منظمة الصحة العالمية	انظر الأمم المتحدة

المؤسسة	الداخلية والعاملين فيه	وضعها في الحساب	سوء السلوك المزعوم إليه	الأولي للادعاءات	بفتح التحقيق	الطرف أو الكيان الذي يتخذ القرار	الطرف أو الكيان الذي يضغط بالتحقيق	الطرف أو الكيان الذي يقدم إليه	التقرير النهائي والذي يتخذ القرار بشأن الإجراء الذي يمكن تطبيقه
الوكالات المتخصصة	منظمة الأغذية	نعم	معايير السلوك لموظفي	المدير العام	(أ) المفتش العام: لجنة	(أ) المفتش العام: (أ) المفتش العام: عن طريق المدير	(أ) المفتش العام: مفتش	(أ) المفتش العام: مكتب	(أ) المفتش العام: مع إرسال نسخة إلى رئيس لجنة
والوكالة الدولية للطاقة الذرية	الزراعة	الخضوط التوجيهية لمنظمة الأغذية والزراعة المتعلقة بالتحقيقات الإدارية الداخلية التي يجريها مكتب المفتش العام، كانون الأول/ديسمبر 2016	الخدمة المدنية الدولية النظامان الإداري والأساسي لموظفي منظمة الأغذية والزراعة	(أ) الادعاءات ضد المفتش العام: إلى المدير العام (ب) الادعاءات ضد العاملين في مكتب المفتش العام: إلى المفتش العام بموجب الفقرة 18 من الخضوط التوجيهية لمنظمة الأغذية والزراعة المتعلقة بالتحقيقات الإدارية الداخلية التي يجريها مكتب المفتش العام، كانون الأول/ديسمبر 2016	مراجعة الحسابات في منظمة الأغذية والزراعة (ب) العاملون في مكتب المفتش العام: مفتش العام بموجب الفقرة 18 من الخضوط التوجيهية لمنظمة الأغذية والزراعة المتعلقة بالتحقيقات الإدارية الداخلية التي يجريها مكتب المفتش العام	مراجعة الحسابات مع هيئات الأمم المتحدة أو منظمة أخرى متعددة الأطراف أو مستشار المدير العام بالتشاور مع رئيس لجنة مراجعة الحسابات	مفتش العام: مفتش العام بموجب الفقرة 18 من الخضوط التوجيهية لمنظمة الأغذية والزراعة المتعلقة بالتحقيقات الإدارية الداخلية التي يجريها مكتب المفتش العام	مفتش العام: مكتب المفتش العام بموجب الفقرة 18 من الخضوط التوجيهية لمنظمة الأغذية والزراعة المتعلقة بالتحقيقات الإدارية الداخلية التي يجريها مكتب المفتش العام	مراجعة الحسابات مع هيئات الأمم المتحدة أو منظمة أخرى متعددة الأطراف أو مستشار المدير العام بالتشاور مع رئيس لجنة مراجعة الحسابات
									مفتش العام: مفتش العام بموجب الفقرة 18 من الخضوط التوجيهية لمنظمة الأغذية والزراعة المتعلقة بالتحقيقات الإدارية الداخلية التي يجريها مكتب المفتش العام

المؤسسة	الداخلية والعاملين فيه	وضعها في الحسابات	سوء السلوك المزعوم إليه	الأولي للادعاءات	الذي يجري التقييم	الذي يتخذ القرار	الطرف أو الكيان الذي يتخذ القرار	الطرف أو الكيان الذي يقدم إليه
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	لا	معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية النظام الإداري والأساسي لموظفي الوكالة الدولية للطاقة الذرية	-	-	-	-	-	-
الإيكوا	لا توجد، إذا ليست لدى مكتب الرقابة الداخلية في الإيكوا ولاية لإجراء التحقيقات	معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية النظام الإداري والأساسي لموظفي الإيكوا	-	-	-	-	-	-
منظمة العمل الدولية	نعم	معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية النظام الأساسي والإداري لموظفي منظمة العمل الدولية	إجراء التشغيل الموحد للتحقيقات في مكتب مراجعة الحسابات الداخلية والإشراف بمنظمة العمل الدولية، تموز/يوليه 2018	(أ) رئيس مكتب الإشراف الداخلي: إلى المدير العام	(أ) رئيس مكتب الإشراف الداخلي: إلى المدير العام	(أ) رئيس مكتب الإشراف الداخلي: إلى المدير العام	بموجب الفقرة 52 من إجراء التشغيل الموحد المتعلقة بإجراء التحقيقات لمكتب مراجعة الحسابات الداخلية والإشراف في منظمة العمل الدولية	بموجب الفقرة 52 من إجراء التشغيل الموحد المتعلقة بإجراء التحقيقات لمكتب مراجعة الحسابات الداخلية والإشراف في منظمة العمل الدولية
				بموجب الفقرة 52 من إجراء التشغيل الموحد المتعلقة بإجراء التحقيقات لمكتب مراجعة الحسابات الداخلية والإشراف في منظمة العمل الدولية	(أ) العاملون في مكتب الإشراف الداخلي: المدير العام	بموجب الفقرة 51 من إجراء التشغيل الموحد المتعلقة بإجراء	(أ) العاملون في مكتب الإشراف الداخلي: المدير العام	
				بموجب الفقرة 52 من إجراء التشغيل الموحد المتعلقة بإجراء التحقيقات لمكتب مراجعة الحسابات الداخلية والإشراف في منظمة العمل الدولية	(أ) العاملون في مكتب الإشراف الداخلي: المدير العام	بموجب الفقرة 51 من إجراء التشغيل الموحد المتعلقة بإجراء	(أ) العاملون في مكتب الإشراف الداخلي: المدير العام	غير محدد

المؤسسة	الداخلية والعاملين فيه	وضعها في الحساب	سوء السلوك المزعوم إليه	الأولي للادعاءات	الطرف أو الكيان الذي يجري التقييم	الطرف أو الكيان الذي يتخذ القرار	الطرف أو الكيان الذي يضطلع بالتحقيق	الطرف أو الكيان الذي يتخذ القرار بشأن الإجراء الذي يمكن تطبيقه
الإجراءات الرسمية للتحقيق في الادعاءات الموجهة ضد رئيس مكتب الرقابة الداخلية والعاملين فيه	السياسات والإجراءات الأخرى التي يتعين وضعها في الحساب	الطرف أو الكيان الذي يتعين تقديم البلاغات عن سوء السلوك المزعوم إليه	الطرف أو الكيان الذي يجري التقييم	الطرف أو الكيان الذي يتخذ القرار	الطرف أو الكيان الذي يضطلع بالتحقيق	الطرف أو الكيان الذي يتخذ القرار بشأن الإجراء الذي يمكن تطبيقه	الطرف أو الكيان الذي يتخذ القرار بشأن الإجراء الذي يمكن تطبيقه	الطرف أو الكيان الذي يتخذ القرار بشأن الإجراء الذي يمكن تطبيقه
المنظمة البحرية الدولية	نعم	معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية والإداري لموظفي المنظمة البحرية الدولية، التذليل واو، النظام الإداري للموظفين	غير محدد	غير محدد	على مديري شعبي غير محدد الشؤون الإدارية أو الشؤون القانونية والعلاقات الخارجية أن يضطلعوا بالمسؤولية المسندة إلى وحدة خدمات الرقابة الداخلية بموجب هذه المادة في الحالات التي يخضع فيها موظف الخدمات للتحقيق بموجب الفقرة 4-5 من السياسات والإجراءات المتعلقة بمنع الغش وسوء السلوك الخطير والكشف عنهما	بموجب الفقرة 51 من إجراء التشغيل الموحد المتعلق بإجراء التحقيقات لمكتب مراجعة الحسابات الداخلية والإشراف في منظمة العمل الدولية	بموجب الفقرة 51 من إجراء التشغيل الموحد المتعلق بإجراء التحقيقات لمكتب مراجعة الحسابات الداخلية والإشراف في منظمة العمل الدولية	بموجب الفقرة 51 من إجراء التشغيل الموحد المتعلق بإجراء التحقيقات لمكتب مراجعة الحسابات الداخلية والإشراف في منظمة العمل الدولية

الإجراءات الرسمية للتحقيق	السياسات والإجراءات	الطرف أو الكيان الذي	الطرف أو الكيان	الطرف أو الكيان الذي	الطرف أو الكيان الذي
في الادعاءات الموجهة ضد	الأخرى التي يتعين	يتعين تقديم البلاغات عن	الذي يجري التقييم	الذي يتخذ القرار	التقرير النهائي والذي يتخذ القرار
المؤسسة	وضعها في الحساب	سوء السلوك المزعوم إليه	الأولي للادعاءات	بفتح التحقيق	بشأن الإجراء الذي يمكن تطبيقه
<p>المنظمة العالمية لا للأرصاء الجوية</p>		<p>معايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية مدونة أخلاقيات المنظمة العالمية للأرصاء الجوية النظامان الأساسي والإداري لموظفي المنظمة العالمية للأرصاء الجوية</p>			

- (أ) كما هو محدد في ST/SGB/2015/3.
- (ب) معلومات قدمتها المؤسسة في ردها على استبيان وحدة التفتيش المشتركة.
- (ج) ليس لدى منظمة السياحة العالمية مكتب معني بالرقابة الداخلية.
- (د) ليس لدى الاتحاد البريدي العالمي مكتب معني بالرقابة الداخلية.

المرفق الحادي عشر، الجزء الأول

تزويد وظيفة التحقيق بالموارد (اعتباراً من 31 كانون الأول/ديسمبر 2017)

مجموع الإيرادات لكل بيان مالي		مجموع الإيرادات خضع لمراجعة الحسابات في عام 2017 (بإعادة ميزانية مكتب 2017 (بإعادة) بملايين دولارات		مجموع عدد الأفراد مجموع عدد مجموع عدد		مجموع عدد الموظفين وغير الموظفين (حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2017		مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2017		مجموع من كنسبة مئوية من كنسبة مئوية نسبة المحققين نسبة المحققين		مجموع من ميزانية المهنيين إلى المهنيين إلى عدد العاملين عدد الموظفين	
المؤسسة	(بالملايين)	المتحدة ⁽²⁾	(بالملايين) ⁽³⁾	المتحدة ⁽⁴⁾	المتحدة ⁽³⁾	ديسمبر 2017	2017	الداخلية	المهنيين	الإيرادات	الرقابة	عدد العاملين	عدد الموظفين
الأمن العامة للأمم المتحدة وإدارتها ومكاتبها ⁽¹⁾	US\$ 6 081.2 ⁵	6 081.2	US\$ 66.7	66.7	14.5 ⁶	..	38 105 ^{7,8}	286 ⁹	50 ¹⁰	1.10	22.49	1:762	
عمليات الأمم المتحدة الميدانية والبعثات السياسية الخاصة الأونكتاد	US\$ 7 744.3	US\$ 7 744.3	US\$ 7 744.3	69.2	483 ¹²	592	104 856 ¹¹	18 203 ¹²	483 ¹²	18 203 ¹²	104 856 ¹¹	18 203 ¹²	483 ¹²
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	US\$ 655.9	US\$ 655.9	US\$ 0.3	0.3	1 233 ¹²	2 066		1 233 ¹²	2 066				
مؤثر الأمم المتحدة	US\$ 168.8	US\$ 168.8	US\$ 168.8	168.8	341 ¹²	785		341 ¹²	785				
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	US\$ 392.1 ¹³	US\$ 392.1	US\$ 0.3	0.3	661 ¹²	2 362		661 ¹²	2 362				
البرنامج الإنمائي	US\$ 5 236.4	US\$ 5 236.4	US\$ 17.2	17.2	7 2537	17 544		7 2537	17 544				
صندوق الأمم المتحدة للسكان	US\$ 1 112.6	US\$ 1 112.6	US\$ 6.4	6.4	2 6487	6 217		2 6487	6 217				
مفوضية شؤون اللاجئين	US\$ 4 226.5	US\$ 4 226.5	US\$ 7.0	7.0	11 3647	15 273		11 3647	15 273				
اليونيسيف	US\$ 6 576.7	US\$ 6 576.7	US\$ 7.1	7.1	13 7937	17 414		13 7937	17 414				

ميزانية		ميزانية		ميزانية		ميزانية		ميزانية		مجموع الإيرادات لكل بيان مالي		مجموع الإيرادات لكل بيان مالي		المؤسسة
ميزانية الرقابة	ميزانية الرقابة	ميزانية الرقابة	ميزانية الرقابة	ميزانية الرقابة	ميزانية الرقابة	ميزانية الرقابة	ميزانية الرقابة	ميزانية الرقابة	ميزانية الرقابة	ميزانية الرقابة	ميزانية الرقابة	ميزانية الرقابة	ميزانية الرقابة	
مجموع عدد الأفراد	مجموع عدد الموظفين وغير الموظفين	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	
مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	
مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر	
1:632	1:2 441	30	0.27	5	25	3 164	12 207	1.3	4.3	US\$ 4.3	1 612.2	US\$ 1 612.2	الوكالات المتخصصة والوكالة الدولية للطاقة الذرية	
1:832	1:961	12	0.48	3	20	2 497	2 882	0.4	3.2	US\$ 3.2	663.7	€587.5	الوكالة الدولية للطاقة الذرية	
0	0	-	0.43	0	6	698	939	15-	0.9	Can\$ 1.2	209.9	Can\$ 272.4	الإيكواو	
1:564	1 984	-	0.32	3	7	1 693	2 952	15-	2.1	US\$ 2.1	663.5	US\$ 663.5	منظمة العمل الدولية	
0	0	-	0.75	0	2	273	453	15-	0.6	£0.5	79.3	£61.6	المنظمة البحرية الدولية	
0	0	-	0.38	0	4	672	922	15-	0.7	SwF 0.7	181.3	SwF 178.5	الاتحاد الدولي للاتصالات	
1:1 085	1:2 100	6	0.49	2	19	2 170	4 200	0.2	3.2	US\$ 3.2	648.4	US\$ 648.4	اليونسكو	
1:656	1:2 243	-	0.28	1	6	656	2 243	15-	0.9	€0.8	320.4	€283.6	اليونيدو	
-	-	-	-	-	-	87	209	-	-	16-	22.9	€20.3	منظمة السياحة العالمية	
-	-	-	0.73	-	-	247	263	15-	0.5	SwF 0.517	68.7	SwF 67.7	الاتحاد البريدي العالمي	
1:2 209	1:2 383	28	0.10	4	19	8 836	9 532	0.8	2.8	US\$ 2.8	2 775.3	US\$ 2 775.3	منظمة الصحة العالمية	

مؤسسة	مجموع الإيرادات لكل بيان مالي	مجموع الإيرادات خضع لمراجعة لكل بيان مالي الحسابات في عام خضع لمراجعة 2017 (بإعادة ميزانية مكتب 2017 (بإعادة (بملايين	ميزانية وحدة		ميزانية		مجموع عدد الأفراد مجموع عدد الموظفين وغير الموظفين حتى أفراد	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون مكتب عدد من كنسبة مئوية نسبة المحققين	مجموع عدد الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر الرقابة المحققين مجموع من ميزانية المهنيين إلى المهنيين إلى	مجموع عدد العاملين	عدد العاملين		
			الرقابة الداخلية لعام 2017	الرقابة الداخلية لعام 2017	رقابة	مراجعة							
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	SwF 413.4	419.8	SwF 2.6	2.6	1.0	1558	1078	11	3	0.61	38	1:359	1:519
المنظمة العالمية للأرصاء الجوية	SwF 91.8	93.2	SwF 0.67	0.68	14-	446	334	3	0	0.73	-	0	0

US\$ = دولار الولايات المتحدة = Can\$ = دولار كندي = SwF = فرنك سويسري = € = يورو

- (1) كما هو محدد في ST/SGB/2015/3.
- (2) على أساس متوسط أسعار الصرف لصندوق النقد الدولي لعام 2017.
- (3) معلومات قدمتها المؤسسات ما لم يُذكر خلاف ذلك.
- (4) تتضمن ميزانية الرقابة الداخلية في بعض المؤسسات التحقيق والتقييم والتفتيش، بينما قد لا تتضمن في مؤسسات أخرى سوى مراجعة الحسابات والتحقيق. ولذا، فإن القدرة على المقارنة محدودة.
- (5) A/73/5 (Vol. I).
- (6) يشمل هذا المبلغ 5,1 ملايين دولار من الميزانية العادية، و9,2 ملايين دولار من حساب دعم عمليات حفظ السلام، ومنحة قدرها 175 000 للتدريب على إجراء المقابلات.
- (7) A/73/79.
- (8) يشمل الرقم 38,145 الأرقام المقدمة أدناه عن موظفي عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام، والأونكتاد، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وموئل الأمم المتحدة، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، كما هو مذكور في A/73/79.
- (9) A/73/79. الموظفون فقط، حيث إن أعداد العاملين الآخرين غير متاحة.
- (10) معلومات قدمتها المؤسسة.
- (11) وفقاً للوثيقة A/73/5 (Vol. II).
- (12) A/73/79. عدد الموظفين مدرج في العدد الإجمالي لموظفي الأمم المتحدة.
- (13) A/73/5 (Vol. I). هذا المبلغ مدرج في مجموع إيرادات الأمم المتحدة (الميزانية العادية).
- (14) WFP/EB.A/2018/10-D.
- (15) لا توجد ميزانية منفصلة للتحقيق.
- (16) ليست لدى منظمة السياحة العالمية وظيفة رقابة داخلية (مراجعة حسابات وتحقيقات).
- (17) ميزانية أنشطة مراجعة الحسابات (والتحقيقات عند الطلب) التي عُهد بها إلى مقدم خدمات من القطاع الخاص.

المرفق الحادي عشر، الجزء الثاني

تزويد وظيفة التحقيق بالموارد (اعتباراً من 31 كانون الأول/ديسمبر 2018)

المؤسسة	مجموع الإيرادات		ميزانية مكتب		مجموع عدد		ميزانية وحدة		مجموع عدد		مجموع عدد		نسبة المحققين المهنيين إلى عدد العاملين الموظفين
	للكل بيان مالي	خضع لمراجعة الحسابات في عام	ميزانية مكتب	الرقابة الداخلية	الموظفين حتى	الموظفون وغير	الموظفين حتى	الموظفون وغير	الموظفين حتى	الموظفون وغير	الموظفين حتى	الموظفون وغير	
2018 (بالملايين)	2018 (بالملايين)	2018 (بالملايين)	عام 2018 ⁽⁴⁾	عام 2018 ⁽⁴⁾	عام 2018 (بملايين)	عام 2018 (بملايين)	عام 2018 (بملايين)	عام 2018 (بملايين)	عام 2018 (بملايين)	عام 2018 (بملايين)	عام 2018 (بملايين)	عام 2018 (بملايين)	المهنيين
الأمانة العامة للأمم المتحدة	US\$ 6 790.4 ⁵	US\$ 6 790.4 ⁵	55.9	15.5	..	37 505 ^{6,7}	288 ⁸	58 ⁹	0.82	27.73	-	1:646	
المتحدة وإدارتها ومكاتبها ⁽¹⁾	1) US\$ 7 462.5	تموز/يوليه 2018 -											
السياسية	20 حزيران/يونيه 2019 ⁽¹⁰⁾	20 حزيران/يونيه 2019											
الأونكتاد	US\$ 69.2 ¹¹	69.2				492 ¹²	542 ⁹						
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	US\$ 741.8	741.8	0.5			1 292 ¹²			0.06				
مؤهل الأمم المتحدة	US\$ 178.7	178.7				350 ¹²	826 ⁹						
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	US\$ 409.1 ¹¹	409.1				704 ¹²	1 159 ⁹						
البرنامج الإنمائي	US\$ 5 517.0	5 517.0	US\$ 18.8 ¹³	18.8	18 147 ⁹	85 ¹³	20 ⁹	0.34	36.2	1:907	1:360		
صندوق الأمم المتحدة للسكان	US\$ 1 290.3	1 290.3	US\$ 6.8 ¹⁴	6.8	6 547 ⁹	26 ⁹	8 ⁹	0.53	29.4	1:818	1:348		
مفوضية شؤون اللاجئين	US\$ 4 338.3	4 338.3	US\$ 7.7	7.7	16 310 ⁹	30	17 ⁹	0.18	58.44	1:959	1:698		

المؤسسة	مجموع الإيرادات لكل بيان مالي خضع لمراجعة الحسابات في عام 2018 (بالمليين)		ميزانية مكتب الرقابة الداخلية لعام 2018 (باعتادة)		مجموع عدد الموظفين وغيرهم (الموظفين) حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2018		مجموع عدد الموظفين وغيرهم (الموظفين) حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2018		ميزانية مكتب الرقابة الداخلية لعام 2018 (باعتادة)		مجموع الإيرادات لكل بيان مالي خضع لمراجعة الحسابات في عام 2018 (باعتادة)		النسبة المئوية للمحققين المهنيين إلى عدد العاملين الموظفين	
	US\$	US\$	US\$	US\$	عدد المحققين المهنيين	عدد المحققين المهنيين	عدد المحققين المهنيين	عدد المحققين المهنيين	عدد المحققين المهنيين	عدد المحققين المهنيين	عدد المحققين المهنيين	عدد المحققين المهنيين		
اليونيسيف	6 675.8	6 675.8	7.0	7.0	12 ¹⁶	38 ¹⁶	14 396 ⁶	18 321 ⁹	1.9	7.0	1 200	527	1:1	
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	942.5	942.5	3.2	3.2	6 ⁹	15	756 ⁶	4 439 ⁹	1.2	3.2	1:126	1:740	37.50	
الأونروا	1 295.2	1 295.2	لم تُقدم معلومات	لم تُقدم معلومات	6 ⁹	20 ¹⁸	188 ⁶	29 628 ¹⁷	لم تُقدم معلومات	لم تُقدم معلومات	1:31	1:4 938	-	
هيئة الأمم المتحدة للمرأة	404.7	404.7	لم تُقدم معلومات	لم تُقدم معلومات	-	-	990 ⁶	1 891 ²⁰	0.14 (لخدمات التحقيق المقدمة من مكتب خدمات الرقابة الداخلية)	لم تُقدم معلومات	لم تُقدم معلومات	رقابة الرقابة الداخلية	رقابة الرقابة الداخلية	-
برنامج الأغذية العالمي	7 368.3	7 368.3	9.3	9.3	18 ⁹	40 ²²	1 499 ²³	16 858 ²³	3.0	9.3	1:83	1:937	32.3	
هيئات الأمم المتحدة أو كياناتها الأخرى	120.1	120.1	0.175	0.175	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	323 ⁶	1 287 ²⁴	انظر الأمم المتحدة	0.175	US\$ 0.175	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة	انظر الأمم المتحدة
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	218.7	218.7	0.3	0.3	انظر منظمة الصحة العالمية	انظر منظمة الصحة العالمية	680 ²⁶	808 ²⁵	0.09 (لخدمات الرقابة المقدمة من مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية)	0.3	0.3 دولار (لخدمات الرقابة المقدمة من مكتب خدمات المراقبة الداخلية بمنظمة الصحة العالمية)	انظر منظمة الصحة العالمية	انظر منظمة الصحة العالمية	30
الوكالات المتخصصة والوكالات الدولية والزراعة	1 629.0	1 629.0	4.5	4.5	6 ⁹	24 ²⁸	3 121 ⁹	11 532 ⁹	1.5	4.5	1:520	1:1 922	33.33	

المؤسسة	مجموع الإيرادات لكل بيان مالي خضع لمراجعة الحسابات في عام 2018 (بالملايين)	ميزانية مكتب الرقابة الداخلية لعام 2018 ⁽⁴⁾ (بإعادة التحققات لعام 2018 (بملايين دولارات المتحدة) ⁽³⁾)	مجموع عدد الموظفين وغير الموظفين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2018	مجموع عدد المحققين حتى 31 كانون الأول/ديسمبر 2018	نسبة المحققين إلى المهنيين إلى عدد العاملين الموظفين	ميزانية الرقابة التحقيقي	مجموع عدد المحققين	مجموع عدد المحققين	ميزانية الرقابة التحقيقي	مجموع عدد المحققين	مجموع عدد المحققين	مجموع الإيرادات	مجموع الإيرادات	مجموع الإيرادات	مجموع الإيرادات				
																مجموع عدد المحققين	مجموع عدد المحققين	مجموع عدد المحققين	مجموع عدد المحققين
الوكالة الدولية للطاقة الذرية	€585.0	3.6	3 200 ⁹	20 ⁹	2 ⁹	0.52	1:1 600	1:1 254	13.90	0.52	2 ⁹	20 ⁹	2 507 ⁹	3 200 ⁹	0.5	3.6	€3.1	688.2	€585.0
الإيكاو	Can\$ 321.5	0.9	933 ⁹	1 ⁹	0 ⁹	0.36	0	0	-	0.36	0 ⁹	1 ⁹	702 ⁹	933 ⁹	- ²⁹	0.9	Can\$ 1.2	247.3	Can\$ 321.5
منظمة العمل الدولية	US\$ 708.3	4.3	3 102 ³⁰	5.5 ⁹	2 ⁹	0.60	1:551	1:861	-	0.60	2 ⁹	5.5 ⁹	1 721 ³⁰	3 102 ³⁰	- ²⁹	4.3	US\$ 4.3	708.3	US\$ 708.3
المنظمة البحرية الدولية	£57.9	0.9	410 ⁹	4 ⁹	0 ⁹	0.94	0	0	-	0.94	0 ⁹	4 ⁹	270 ⁹	410 ⁹	- ²⁹	0.9	£0.7	77.2	£57.9
الاتحاد الدولي للاتصالات	SwF 176.4	0.7	1 077 ⁹	4 ³¹	0 ⁹	-	0	0	-	-	0 ⁹	4 ³¹	762 ⁹	1 077 ⁹	- ²⁹	0.7	SwF 0.7	180.0	SwF 176.4
اليونسكو	US\$ 683.8	3.2	4 500 ⁹	19 ⁹	2 ⁹	0.47	1:2 250	1:1 120	09.4	0.47	2 ⁹	19 ⁹	2 240 ⁹	4 500 ⁹	0.3 ³²	3.2	US\$ 3.2 ³²	683.8	US\$ 683.8
اليونيدو	€217.6	2.1	2 128 ⁹	5 ⁹	1 ⁹	0.82	1:2 128	1:666	-	0.82	1 ⁹	5 ⁹	666 ⁹	2 128 ⁹	- ²⁹	2.1	€1.8	256.0	€217.6
منظمة السياحة العالمية	€22.0	-	140 ³⁴	-	-	-	-	-	-	-	-	-	81 ³⁴	140 ³⁴	-	-	-	25.9	€22.0
الاتحاد البريدي العالمي	SwF 74.3	0.5	270 ⁹	-	-	0.66	-	-	-	0.66	-	-	268 ⁹	270 ⁹	-	0.5	SwF 0.5 ³⁵	75.8	SwF 74.3
منظمة الصحة العالمية	US\$ 2 901.4	5.4	8 955 ⁹	18 ³⁶	6.5 ⁹	0.19	1:1 378	1:1 224	33.33	0.19	6.5 ⁹	18 ³⁶	7 958 ⁹	8 955 ⁹	1.8	5.4	US\$ 5.4	2 901.4	US\$ 2 901.4
المنظمة العالمية للملكية الفكرية	SwF 430.6	2.6	1 536 ⁹	7 ³⁹	3 ⁹	0.59	1:512	1:361	30.8	0.59	3 ⁹	7 ³⁹	1 084 ³⁸	1 536 ⁹	0.8	2.6	SwF 2.5 ³⁷	439.4	SwF 430.6
المنظمة العالمية للأرصاد الجوية	SwF 87.8	0.8	405 ⁹	3 ⁴⁰	0 ⁴⁰	0.91	0	0	-	0.91	0 ⁴⁰	3 ⁴⁰	324 ⁹	405 ⁹	- ²⁹	0.8	SwF 0.8	89.6	SwF 87.8

- (1) كما هو محدد في ST/SGB/2015/3.
- (2) متوسط أسعار الصرف لصندوق النقد الدولي لعام 2018.
- (3) معلومات قدمتها المؤسسات ما لم يُذكر خلاف ذلك.

- (4) تتضمن ميزانية الرقابة الداخلية في بعض المؤسسات التحقيق والتقييم والتفتيش، بينما قد لا تتضمن في مؤسسات أخرى سوى مراجعة الحسابات والتحقيق. ولذا، فإن القدرة على المقارنة محدودة.
- (5) .A/74/5 (Vol. I)
- (6) .A/74/82
- (7) يشمل الرقم 38,145 الأرقام المقدمة أدناه عن موظفي عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام، والأونكتاد، وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، وموئل الأمم المتحدة، ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، كما هو مذكور في A/73/79.
- (8) .A/74/82. الموظفون فقط، حيث إن أعداد العاملين الآخرين غير متاحة.
- (9) معلومات قدمتها المؤسسة.
- (10) .A/74/5 (Vol. II)
- (11) .A/74/5 (Vol. I). هذا المبلغ مدرج في مجموع إيرادات الأمم المتحدة (الميزانية العادية).
- (12) .A/74/82. عدد الموظفين مدرج في العدد الإجمالي لموظفي الأمم المتحدة.
- (13) .DP/2019/23
- (14) .DP/FPA/2019/6
- (15) .A/74/5/Add.8
- (16) .E/ICEF/2019/AB/L.3
- (17) .A/74/5/Add.4
- (18) التقرير السنوي لإدارة خدمات الرقابة الداخلية لعام 2018.
- (19) .UNW/2019/3
- (20) .A/74/5/Add.12
- (21) .UNW/2019/3. لا يشمل المحققين.
- (22) .WFP/EB.A/2019/6-D/1
- (23) التقرير السنوي عن أداء برنامج الأغذية العالمي لعام 2018، الملحق العاشر.
- (24) .A/74/5 (Vol. III)
- (25) .UNAIDS/PCB (44)/CRP1
- (26) .UNAIDS/PCB (44)/19.8
- (27) .FC175/13
- (28) .FC175/13 (الموظفون فقط).
- (29) لا توجد ميزانية منفصلة للتحقيق.
- (30) .GB.335/PFA/11

- .Document C19/44-E (31)
- .206EX/21 (32)
- ليست لدى منظمة السياحة العالمية وظيفة رقابة داخلية (مراجعة حسابات وتحقيقات). (33)
- A/23/6. الأرقام حتى 1 تموز/يوليه 2019. (34)
- ميزانية أنشطة مراجعة الحسابات (والتحقيقات عند الطلب) التي عُهد بها إلى مقدم خدمات من القطاع الخاص. (35)
- A72/40 (الموظفون فقط). (36)
- .WO/PBC/30/5 (37)
- .WIPO, "Staff @ WIPO: Serving the Global IP System, Workforce 2019" (38)
- معلومات قدمتها المؤسسة (الموظفون فقط). (39)
- .Cg-18/INF.9.6(4) (40)

المرفق الثاني عشر

ممارسات المنظمات الدولية الأخرى

بالرغم من ضعف إمكانية المقارنة بين المؤسسات التي استشيرت لأغراض المقارنة ومؤسسات منظومة الأمم المتحدة المشمولة بهذا الاستعراض، فقد لوحظت قضايا متماثلة فيما يتصل بالاستقلالية والهيكلة التنظيمي (تجزؤ مسؤوليات التحقيق والأنشطة ذات الصلة)، والموارد (البشرية والمالية)، ونقص المحققين المهنيين، والتحديات المتعلقة بالقدرات والناجمة عن الزيادة الملحوظة في الادعاءات المبلغ عنها والتحقيقات في حالات المضايقة والتحرش الجنسي والاستغلال والانتهاك الجنسيين. ولإبراز هذه النتائج، يجري أدناه عرض الوضع في بضع المنظمات غير المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة (بالترتيب الأبجدي).

الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر

يُعتبر الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر نفسه أكبر منظمة إنسانية في العالم. وقد أنشئ الاتحاد في عام 1919، ويتألف من 192 جمعية وطنية للصليب الأحمر والهلال الأحمر تشكل أعضائه، ولديه أمانة في جنيف وأكثر من 60 وفداً في أنحاء متفرقة من العالم. ويتمتع الاتحاد بمركز قانوني محدد وامتيازات وحصانات محددة بموجب كل من القانون الدولي والقانون المحلي.

ويشكل مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات جزءاً من أمانة الاتحاد. وهو وظيفة مستقلة تتولى الإشراف على فعالية إدارة المنظمة للمخاطر ونظام المراقبة الداخلية. وهو الذي يجري التحقيقات أيضاً. وأنشئت هذه الوظيفة في عام 2015. وتشمل ولايتها الادعاءات المتعلقة بالغش أو سوء السلوك أو المخالفات الأخرى التي يتورط فيها موظفو الاتحاد أو صناديقه أو عملياته. وبالرغم من ولاية المكتب الشاملة، فإنه يحيل الحالات المتعلقة بالموارد البشرية إلى إدارة الموارد البشرية التي لها أن تجري تحقيقات.

ومدير المكتب هو رئيس كل من التحقيقات ومراجعة الحسابات. ويعينه الأمين العام بمشاركة لجنة مراجعة الحسابات وإدارة المخاطر. ويتمتع رئيس المكتب بإمكانية الوصول دون قيد أي شرط إلى اللجنة، ويتبع كلا من الأمين العام واللجنة. ولا يوجد حد أقصى لمدة شغل الوظيفة. ولا يمكنه فتح التحقيق دون موافقة مسبقة من الرئيس التنفيذي. وتشرف لجنة مراجعة الحسابات وإدارة المخاطر على ميزانية مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والتحقيقات. غير أن الرئيس التنفيذي هو الذي يبت فيها.

ويتلقى الرئيس جميع الشكاوى ويجري التقييم الأولي على أساس نظام لـ "الفرز" ذي مقياس من خمس درجات. والمعيار هو أهمية الشكاوى والخطر المتصل بها. وتولى الأولوية القصوى لحالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين والحالات المتصلة بالأطفال. وأشد الحالات تعقيداً هي حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين، إلى جانب الحالات التي تتورط فيها الأطراف الثالثة وشركاء التنفيذ. ويجري المكتب تحقيقات استباقية: نحو تحقيقين في السنة.

تحالف غافي

تحالف غافي الذي أنشئ في عام 2000 منظمة دولية تضم القطاعين العام والخاص معاً لإيجاد فرص وصول للقاحات الجديدة والتي تستخدم استخداماً ناقصاً إلى الأطفال الذين يعيشون في أفقر

بلدان العام. وتحالف غافي مؤسسة سويسرية ذات مركز المنظمة الدولية في سويسرا وذات مركز المؤسسة الخيرية في الولايات المتحدة الأمريكية.

وقد أنشأ مجلس إدارة المنظمة (المجلس) قسم مراجعة الحسابات والتحقيقات، وهو وحدة منفصلة ومستقلة في المنظمة. ويحدد المجلس أنشطة القسم الذي يقدم تقريراً إليه من خلال لجنة مراجعة الحسابات والمالية. ويعين المجلس المدير الإداري لقسم مراجعة الحسابات والتحقيقات ويعزله بناء على توصية من لجنة مراجعة الحسابات والمالية. وتقيم اللجنة أيضاً الهيكل التنظيمي للقسم وولايته وميزانيته التشغيلية ضماناً لملاءمتها وكفائتها للاضطلاع بالأنشطة المتفق عليها. ويوجد مكتب للتحقيقات ومكافحة الغش أنشئ في عام 2015 كجزء من قسم مراجعة الحسابات والتحقيقات. ويضطلع قسم مراجعة الحسابات والتحقيقات بولاية إجراء التحقيقات وإن كانت حالات التحرش والتمييز تُبلغ إلى شعبة الموارد البشرية. ويتبع القسم في التسلسل الإداري مباشرة كلا من مجلس الإدارة عن طريق لجنة مراجعة الحسابات والمالية، والرئيس التنفيذي.

الصندوق الدولي للتنمية الزراعية

الصندوق الدولي للتنمية الزراعية مؤسسة مالية دولية وواحدة من وكالات الأمم المتحدة المتخصصة، مكرسة لإجراء تحول في الاقتصادات الريفية ونظم الأغذية يجعلها أكثر شمولية وإنتاجية وقدرة على التحمل والاستدامة. وهو يقدم قروضاً بفائدة منخفضة ومنحاً إلى البلدان النامية، ويحفز استثمارات القطاعين العام والخاص لتحقيق تغيير نظمي دائم في التنمية الزراعية والريفية.

ويتولى مكتب المراجعة والإشراف في الصندوق الدولي للتنمية الزراعية التحقيق بصورة مستقلة في جميع حالات سوء السلوك المزعوم والغش والفساد في الأنشطة والعمليات الممولة من الصندوق باستثناء تلك التي تتعلق بموظفي المكتب والرئيس التنفيذي. ويوجد في المكتب 10 موظفين - 5 مراجعة الحسابات و5 للتحقيق - 4 منهم محققون مهنيون. وأنشئت وظيفة التحقيق في عام 2004. ويتولى الرئيس التنفيذي بالتشاور مع المجلس التنفيذي تعيين رئيس مكتب المراجعة والإشراف. والأمر نفسه ينطبق على فصله. ولا يوجد حد أقصى لمدة شغل الوظيفة. ويتبع رئيس مكتب المراجعة والإشراف الرئيس التنفيذي ويتبع وظيفياً لجنة المراجعة. ويمكنه فتح التحقيق دون موافقة مسبقة.

وتقيم لجنة المراجعة ما إذا كانت قدرات المكتب وموارده كافية، وتدقق الميزانية المقترحة للمكتب، وتستعرض أيضاً استقلالية المكتب وولايته. وتبلغ ميزانية المكتب لغير الموظفين 450,000 دولار، من بينها 200,000 دولار للتحقيقات.

ومكتب المراجعة والإشراف هو الكيان الوحيد الذي يتلقى الادعاءات ويجري التقييمات الأولية (باستثناء الادعاءات المتعلقة بالتحرش أو إساءة استعمال السلطة أو الانتقام، التي يمكن أيضاً أن يتلقاها مكتب الأخلاقيات ويفحصها فحصاً مبدئياً قبل إحالتها إلى مكتب المراجعة والإشراف للتحقيق المحتمل فيها، وإن كان على مكتب المراجعة والإشراف أن يجري، مع ذلك، تقييماً أولياً لها). وأكثر الحالات تعقيداً هي حالات التحرش وحالات الفساد الواسعة النطاق في المشاريع الممولة من الصندوق التي تنفذها الحكومات المتلقية. وتشمل المبادئ التوجيهية للتحقيق جميع الخطوات في هذه العملية اعتباراً من تلقي الادعاءات. وتُصنف الشكاوى والحالات بأنها إما ذات أولوية مرتفعة أو ذات أولوية عادية. ويُقيم التأثير التشغيلي المترتب على الادعاء. ويبلغ الإطار الزمني المستهدف ستة أشهر للتحقيقات ذات الأولوية المرتفعة وسنة واحدة للتحقيقات ذات الأولوية العادية. وتوجد لدى الصندوق لجنة معنية بالجزاءات تقدم توصيات بشأن التدابير التأديبية الموقعة على الموظفين الذين ارتكبوا سوء سلوك مدعم بالأدلة، وتبت في الجزاءات ضد الموردين أو الأطراف الأخرى والخارجية ذات الصلة بالمشاريع.

الصندوق العالمي لمكافحة الإيدز والسل والملاريا

الصندوق العالمي لمكافحة الإيدز والسل والملاريا، الذي أنشئ في عام 2002، يصف نفسه بأنه منظمة شريكة من منظمات القرن الحادي والعشرين، صُممت للتعبير بالقضاء على الإيدز والسل والملاريا. وهو شراكة بين الحكومات والمجتمع المدني والقطاع الخاص والأشخاص المصابين بهذه الأمراض. ويجمع الصندوق ما يقرب من 4 مليارات دولار سنوياً ويستثمرها من أجل دعم برامج ينفذها خبراء محليون في أشد البلدان والمجتمعات المحلية احتياجاً. والصندوق العالمي لمكافحة الإيدز والسل والملاريا هو آلية تمويل دولية ومنظمة شراكة.

ومكتب المفتش العام ووظيفة مستقلة تتبع مجلس إدارة الصندوق العالمي (المجلس) مباشرة من خلال لجنة مراجعة الحسابات والمالية. ويتبع مدير التحقيقات المفتش العام. ويشتمل المكتب على وظيفة مراجعة الحسابات ووظيفة التحقيق، ويتألف مما مجموعه 18 موظفاً.

وتدعم أعماله سياسة الصندوق العالمي المتعلقة بمكافحة الغش والفساد في إجراء التحقيقات فيما هو مزعوم من حالات الغش والإساءة والاختلاس والفساد وسوء الإدارة وانتهاكات معايير حقوق الإنسان الواجبة التطبيق داخل البرامج التي يمولها الصندوق العالمي، التي يرتكبها المستفيدون الرئيسيون فضلاً عن الموردين ومقدمي الخدمات. ويضطلع أيضاً بولاية التحقيق في حالات الاستغلال والانتهاك الجنسيين عندما تكون الضحية المزعومة أحد المستفيدين من خدمات المنظمة ويكون الجاني المزعوم جهة تنفيذ يمولها الصندوق العالمي. ولا تتناول وظيفة التحقيق ما يطلق عليه اسم حالات الموارد البشرية مثل حالات المضايقة والتحرش الجنسي والتمييز.

ومكتب المفتش العام مستقل تماماً عن الإدارة التنفيذية. وهو يتبع لجنة مراجعة الحسابات والمالية. وعلاوة على ذلك، فتلك اللجنة هي التي توافق على ميزانيته قبل أن يوافق عليها مجلس الإدارة. ويتولى المجلس الإشراف على اختيار المفتش العام والموافقة عليه. ويقوم المفتش العام، وليس الرئيس التنفيذي للمنظمة، بتعيين مدير التحقيقات بعد اختتام عملية الاختيار على النحو المبين أعلاه.

اللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية

أُنشئت اللجنة التحضيرية لمنظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية في عام 1996، ويوجد بها أكثر من 260 موظفاً من 70 بلداً، ويقع مقرها في فيينا. وتبلغ ميزانيتها السنوية نحو 130 مليون دولار.

وقسم المراجعة الداخلية للحسابات والرقابة في منظمة معاهدة الحظر الشامل للتجارب النووية هو المسؤول عن خدمات مراجعة الحسابات والتحقيق والخدمات الاستشارية. ويشكل قسم المراجعة الداخلية للحسابات والرقابة جزءاً من مكتب الأمين التنفيذي (الرئيس التنفيذي). وقد بدأ العمل بولاية التحقيق في عام 2010. وبالرغم من عدم ذكر تفاصيل في الميثاق، فمن المفهوم أن الولاية تشمل جميع أشكال سوء السلوك، وأن الأشخاص المشمولين هم الموظفون وغير الموظفين والخبراء والمتدربون الداخليين والاستشاريين. ويوافق الأمين التنفيذي على الميثاق، ويطلع عليه اللجنة التحضيرية (مجلس الإدارة)، ويتطلب إدخال أي تغييرات على الولاية، وبالتالي الميثاق، اتباع الإجراء نفسه. ولما كان لا يوجد محققون مهنيون، فإن مراجعي الحسابات الداخليين هم الذين يجرون التحقيقات. وتعال الشكاوى التي تعتبر أنواعاً عامة من مظالم العاملين إلى إدارة الموارد البشرية. وتشكل ميزانية قسم المراجعة الداخلية للحسابات والرقابة (864,000 دولار في عام 2018، شاملة تكاليف الموظفين وغير الموظفين) جزءاً من عملية الميزنة العامة ويوافق عليها مجلس الإدارة.

ويتولى الرئيس التنفيذي بالتشاور مع مجلس الإدارة تعيين رئيس قسم المراجعة الداخلية للحسابات والرقابة. والأمر نفسه ينطبق على فصله. ويُفرض حد أقصى لفترة ولايته قدره سبع سنوات بموجب سياسة شغل المناصب في المنظمة. وتُقسم هذه الفترة على ثلاثة عقود (عقد لمدة ثلاث سنوات قابل للتجديد مرتين كل منها لمدة سنتين). ويمكن لرئيس قسم المراجعة الداخلية للحسابات والرقابة فتح التحقيقات دون موافقة مسبقة من الرئيس التنفيذي. ويتبع الرئيس التنفيذي مباشرة ويقدم تقريراً سنوياً إلى مجلس الإدارة. ويتمتع رئيس قسم المراجعة الداخلية للحسابات والرقابة بإمكانية الوصول دون قيد أو شرط إلى رئيس مجلس الإدارة.

منظمة التجارة العالمية

أنشئت منظمة التجارة العالمية في عام 1995، وهي المنظمة الدولية الوحيدة التي تتناول قواعد التجارة بين الأمم. وبالرغم من أنها لم تُعد جزءاً من أسرة الأمم المتحدة، فإن سياساتها وإجراءاتها مستوحاة في الغالب من سياسات الأمم المتحدة وإجراءاتها. ويقع مقر منظمة التجارة العالمية في جنيف، ويعمل بها ما يكافئ 650 موظفاً على أساس الدوام الكامل (يحدد أعضاؤها هذا العدد).

وأنشئ مكتب الرقابة الداخلية لمنظمة التجارة العالمية في عام 2016. ولم يكن يوجد، قبل ذلك، سوى مكتب للمراجعة الداخلية للحسابات. وتشمل ولايته المراجعة الداخلية للحسابات، والتحقيقات، والتقييمات، وغير ذلك من أشكال التقييم المتصلة بإدارة منظمة التجارة العالمية وموظفيها ومواردها. ويضطلع المكتب بولاية التحقيق في جميع أنواع سوء السلوك ومع جميع الأشخاص والكيانات التي تربطها علاقة تعاقدية بالمنظمة. ويقدم المكتب تقريراً سنوياً عن أنشطته إلى اللجنة المعنية بالميزانية والمالية والإدارة التابعة للمنظمة. ورئيس المكتب وموظفوه مستقلون من الناحيتين الوظيفية والتشغيلية عن أمانة المنظمة وأعضاء المنظمة. ويتمتع رئيس المكتب بإمكانية الوصول المباشر إلى مجلس الإدارة. وتستعرض اللجنة المعنية بالميزانية والمالية والإدارة ميزانية المكتب وملاكه من الموظفين. وليست لدى منظمة التجارة العالمية لجنة استشارية معنية بمراجعة الحسابات والرقابة.

ويحدد المدير العام ميزانية المكتب بناء على توصية من رئيس المكتب. والميزانية السنوية لعامي 2017 و2018 بلغت 433,900 فرنك سويسري عن كل عام. وفي عام 2018، عُين في المكتب رئيس المكتب ومساعد إداري. وعلاوة على ذلك، كان يقدم المساعدة إلى المكتب مراجع داخلي للحسابات أو محققاً من منظمة العمل الدولية لمدة ستة أشهر (من آب/أغسطس 2017 إلى شباط/فبراير 2018).

ويضطلع المكتب بالمسؤولية الحصرية عن التحقيقات. وتذهب جميع التقارير عن سوء السلوك إلى المكتب باعتباره الآلية المركزية لتلقي البلاغات. ويجري المكتب تقييمات أولية في جميع الشكاوى، ويحيل تلك التي ليست من حالات سوء السلوك إلى قنوات أخرى في المنظمة. والقيود الرئيسية التي تواجه المكتب هي قيود متصلة بالموارد.

ويعين المدير العام رئيس المكتب بعد التشاور مع اللجنة المعنية بالميزانية والمالية والإدارة. ويوجد حد أقصى لشغل الوظيفة قدره خمس سنوات، ينطبق على جميع موظفي المكتب ويؤدي إلى دوران منتظم للموظفين. ويمكن لرئيس المكتب فتح التحقيقات دون موافقة مسبقة من الرئيس التنفيذي. ويتناول المكتب ما بين ثلاث وأربع حالات سنوياً في المتوسط. ويستخدم عند إجراء التحقيقات اتفاقات ثنائية مع وظائف التحقيق في المنظمات الأخرى على أساس كل حالة على حدة.

استعراض عام للإجراءات التي يتعين أن تتخذها المؤسسات المشاركة بشأن توصيات وحدة التفتيش المشتركة

JIU/REP/2020/1

التوصية	تقرير		لائحة إجراءات		للعلم	
	تقرير	لائحة إجراءات	تقرير	لائحة إجراءات	تقرير	لائحة إجراءات
1 التوصية			ق	ق	ق	ق
2 التوصية			ق	ق	ق	ق
3 التوصية			ق	ق	ق	ق
4 التوصية			ق	ق	ق	ق
5 التوصية			ق	ق	ق	ق
6 التوصية			ق	ق	ق	ق
7 التوصية			ق	ق	ق	ق
8 التوصية			ق	ق	ق	ق
9 التوصية			ق	ق	ق	ق
10 التوصية			ق	ق	ق	ق

المفتاح: ق: توصية يتخذ الجهاز التشريعي قراراً بشأنها ت: توصية يتخذ الرئيس التنفيذي إجراء بشأنها

■: توصية لا تتطلب أن تتخذ هذه المؤسسة إجراء بشأنها

أ: تعزيز الشفافية والمساءلة ب: نشر الممارسات الجيدة/الفضلى ج: تعزيز التنسيق والتعاون د: تعزيز الاتساق والمواءمة هـ: تعزيز المراقبة والامتثال و: تعزيز الفعالية ز: وفورات مالية كبيرة ح: تعزيز الكفاءة ط: غير ذلك