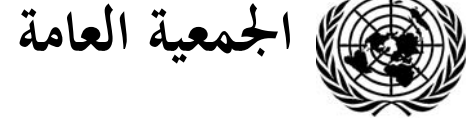


Distr.: General
22 September 2008
Arabic
Original: English



الدورة الثالثة والستون

البندان ١١٧ و ١٢٨ من جدول الأعمال

استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي

للأمم المتحدة

تقرير الأمين العام عن أنشطة مكتب

خدمات الرقابة الداخلية

المعلومات المطلوبة في الفقرة ١٧ من قرار الجمعية العامة ٢٤٧/٦٢

تقرير الأمين العام

موجز

يتضمن هذا التقرير معلومات عن حالة تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٨٧/٥٩ ومعلومات مستكملة ومفصلة عن جميع الكيانات عدا مكتب خدمات الرقابة الداخلية التي تقوم بإجراء تحريات وتحقيقات إدارية؛ وحالة العمل المنجز في إطار موارد المساعدة المؤقتة العامة لإقامة قدرة تدريب تابعة لشعبة التحقيقات لتمكين مديري البرامج من البت في قضايا سوء السلوك المحتمل من الفئة الثانية*.

* ترد تفسيرات قضايا سوء السلوك المحتمل من الفئة الثانية في الفرع الثالث.



المحتويات

الصفحة	الفصل
٣	أولا - مقدمة
٣	ثانيا - حالة تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٨٧/٥٩
٧	ثالثا - الكيانات عدا مكتب خدمات الرقابة الداخلية التي تقوم بإجراء تحريات وتحقيقات إدارية
	رابعا - حالة العمل المنجز لإقامة قدرة تدريبية لمديري البرامج من أجل معالجة قضايا سوء السلوك من
١٩	الفئة الثانية وتقييم ذلك العمل

أولا - مقدمة

١ - طلبت الجمعية العامة في الفقرة ١٧ من قرارها ٢٤٧/٦٢ إلى الأمين العام أن يعد، بالتعاون الوثيق مع مكتب خدمات الرقابة الداخلية، تقريرا كفي تنظر فيه في دورتها الثالثة والستين يتضمن معلومات مفصلة بشأن جملة أمور منها ما يلي:

(أ) حالة تنفيذ قرارها ٢٨٧/٥٩؛

(ب) معلومات مستكملة ومفصلة عن جميع الكيانات، عدا مكتب خدمات الرقابة الداخلية، التي تقوم بإجراء تحريات وتحقيقات إدارية وعن أسسها التشريعية وأدوارها المحددة وعدد وأنواع الحالات التي تنظر فيها والموارد ذات الصلة وآليات الإبلاغ والمعايير والمبادئ التوجيهية المعمول بها والتدريب الذي تقدمه هذه الكيانات؛

(ج) حالة العمل المنجز في إطار موارد المساعدة المؤقتة العامة، المعادلة لست وظائف، لإيجاد قدرات تدريبية لشعبة التحقيقات من أجل تمكين مديري البرامج من معالجة قضايا سوء السلوك من الفئة الثانية، وتقييم ذلك العمل وأي عمل آخر ذي صلة يضطلع به لنفس الغرض، وكذلك خطة العمل المستقبلية المتعلقة بذلك؛

٢ - وترد المعلومات المطلوبة في الفقرة ١٧ من قرار الجمعية العامة ٢٤٧/٦٢ مفصلة في الفروع الموالية.

ثانيا - حالة تنفيذ قرار الجمعية العامة ٢٨٧/٥٩

٣ - طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٨٧/٥٩ إلى الأمين العام أن يتخذ إجراءات مختلفة ويستحدث بعض الآليات الإجرائية فيما يتعلق بالتحقيقات. ويرد أدناه عرض لحالة تنفيذ التدابير.

التدريب

٤ - طلبت الجمعية العامة في الفقرة ١٠ من قرارها ٢٨٧/٥٩ إلى الأمين العام أن ينفذ مقترحات مكتب خدمات الرقابة الداخلية من أجل زيادة التدريب الأساسي في مجال التحقيق، حسب الاقتضاء، لمعالجة مظاهر سوء السلوك المهينة، وأن يستحدث إجراءات مكتوبة لإجراء التحقيقات بشكل ملائم، وأن يعزز مفهوم مهمة التحقيق المستقل داخل الأمم المتحدة.

٥ - وترد معلومات مفصلة عن التدريب المتعلق بالتحقيق في الفرع الرابع من هذا التقرير.

الإبلاغ عن ادعاءات سوء السلوك

٦ - قررت الجمعية العامة في الفقرة ١١ من قرارها ٢٨٧/٥٩ أن تبلغ إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية نتائج التحقيق الذي يجريه مدير البرامج؛ وفي الفقرة ١٢ من القرار نفسه، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن ينشئ آلية إدارية يقوم من خلالها مدير البرامج بالتبليغ الإلزامي عن ادعاءات سوء السلوك لدى مكتب خدمات الرقابة الداخلية، وأن يقدم تقريراً عن إنشاء تلك الآلية إلى الجمعية العامة في الجزء المستأنف من دورتها الستين. وطلبت الجمعية العامة في الفقرة ١٣ من نفس القرار إلى الأمين العام أن يكفل ألا يؤدي بدء العمل بآلية للتبليغ الإلزامي إلى التأثير سلباً في حق الموظف في تبليغ مكتب خدمات الرقابة الداخلية مباشرة عن حالات سوء السلوك المزعومة.

٧ - وعملاً بإجراءات المنظمة السارية بموجب الأمر الإداري ST/AI/371 المؤرخ ١٢ آب/أغسطس ١٩٩١ المتعلق بالتدابير والإجراءات التأديبية المنقحة، فكلما كان هناك سبب يدعو إلى الاعتقاد بأن موظفاً قد أتى سلوكاً غير مرضي قد يترتب عليه اتخاذ تدبير تأديبي، فإن رئيس المكتب أو المسؤول المعني ملزم بإجراء تحقيق أولي. وفي الحالات التي تنسم فيها الادعاءات بخطورة خاصة، أو حيثما تشير عوامل أخرى إلى ضرورة إجراء تحقيق مهني، فقد يقرر رئيس المكتب أو المسؤول المعني إحالة تلك الحالات إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية لاستعراضها والنظر فيها حسب الاقتضاء.

٨ - وعلاوة على ذلك، وعملاً بالبند ١٢-٥ من نشرة الأمين العام المؤرخة ١١ شباط/فبراير ٢٠٠٨ بشأن حظر التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة (ST/SGB/2008/5)، فإنه يجوز للأفراد المضطربين أو الأطراف الثالثة التي لديها علم مباشر بأي ادعاء بسوء سلوك من هذا النوع، أن يُبلغوا في كافة الأحوال مكتب خدمات الرقابة الداخلية مباشرة بالحالات، دون الحاجة إلى الحصول على إذن أو ترخيص من أي مسؤول.

٩ - ويتعهد مكتب خدمات الرقابة الداخلية خطأ هاتقياً وبريداً إلكترونياً مباشرين لاستقبال البلاغات بحالات سوء السلوك المحتملة. وعلاوة على ذلك، فإن الوحدة المعنية بالسلوك والانضباط التابعة لإدارة الدعم الميداني لديها إجراءات محددة لاستقبال وفحص بلاغات سوء السلوك على مستوى البعثات وإحالة المسائل التي يمكن أن تعتبر من الجسامة بحيث تتطلب إجراء تحقيق مهني إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية. وأعدت شعبة التحقيقات التابعة لمكتب خدمات الرقابة الداخلية كراسة جديدة تشرح العملية وسيجري تعميمها على نطاق المنظمة، في المقر وفي الميدان. وإضافة إلى ذلك، يجري تحديث الموقع

الإلكتروني لمكتب خدمات الرقابة الداخلية لكي يشرح على نحو أوضح مسؤوليات كافة الموظفين عن الإبلاغ عن حالات سوء السلوك المحتملة.

الإجراء الإداري في حالات سوء السلوك

١٠ - طلبت الجمعية العامة في الفقرة ١٤ من قرارها ٢٨٧/٥٩ إلى الأمين العام أن يكفل قيام مكتب إدارة الموارد البشرية باتخاذ الإجراءات الإدارية المناسبة عندما يكون تردّي الممارسة الإدارية عاملاً مساعداً على وقوع حالات سوء السلوك. - وفي الفقرة ١٦ من نفس القرار، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يكفل القيام على وجه السرعة بالإجراءات التأديبية، وبالإجراءات القانونية عند الاقتضاء عند ثبوت سوء السلوك و/أو السلوك الجنائي، وفقاً للإجراءات والأنظمة المعمول بها، وطلبت إلى الأمين العام كفالة إبلاغ الدول الأعضاء سنوياً بجميع الإجراءات المتخذة. وفي الفقرة ١٧، طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام أن يكفل إبلاغ جميع موظفي المنظمة بأكثر أمثلة سوء السلوك و/أو السلوك الجنائي شيوعاً وبآثارها التأديبية، بما في ذلك الإجراءات القانونية، مع المراعاة الواجبة لحماية خصوصية الموظفين المعنيين.

١١ - وبصفة عامة، فإن الإجراء الإداري أو التنظيمي المناسب تتخذه الإدارة المعنية، بناءً على مشورة مكتب إدارة الموارد البشرية، عند طلبها. وفي حالات محددة، لا سيما عندما تحيل الإدارة إلى مكتب إدارة الموارد البشرية حالة موظف لاتخاذ إجراء تأديبي بحقه، بينما يرى مكتب إدارة الموارد البشرية أن السلوك المعني لا يرقى إلى مستوى سوء السلوك، بل ينبغي التعامل معه كمسألة تتعلق بالأداء، فإن مكتب إدارة الموارد البشرية يشير إلى الإدارة بأن الإجراء الإداري مبرر. وفي مثل هذه الحالات، قد يفرض مكتب إدارة الموارد البشرية تدبيراً إدارياً تنص عليه الأنظمة والقواعد والأوامر الإدارية ذات الصلة.

١٢ - وفي الحالات التي يتم فيها الكشف عن سوء سلوك جنائي، فإن القرار النهائي بشأن أي إجراء قانوني هو بيد الأمين العام، وبعد اتخاذ قرار، يبادر مكتب الشؤون القانونية إلى تطبيقه على الفور. وتمر هذه الحالات أولاً بعملية تقييم متأنية، تتضمن تحليلاً لاعتبارات السياسة العامة، فضلاً عن الاعتبارات ذات الطبيعة القانونية، تشارك فيها كافة وحدات المنظمة المعنية، قبل اتخاذ أي إجراء قانوني. ومن أمثلة العوامل التي تجب مراعاتها قبل اتخاذ أي إجراء قانوني ما يلي: الأثر المترتب على الامتيازات والحصانات؛ ومدى احتمال نجاح الدعوى لو رفعت؛ والانعكاسات على سمعة المنظمة بحكم مشاركتها كطرف في دعوى قضائية؛ وتقييم التكاليف والفوائد المتوقعة من الدعوة بالنظر إلى ارتفاع تكاليف التقاضي

وجوانب عدم اليقين التي ينطوي عليها؛ وتعرض المنظمة لمخاطر مالية وغيرها من المخاطر؛ والأثر المحتمل على نظام العدل الداخلي للمنظمة.

١٣ - وُتُرفِع سنويا تقارير إلى الجمعية العامة تتضمن تفاصيل حالات سوء السلوك و/أو السلوك الجنائي المثبتة. ويغطي أحدث تقرير (A/63/202) الفترة الممتدة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨. وتقدم التفاصيل إلى الموظفين عن طريق إصدار تعميمات إعلامية سنوية. وأحدث تعميم إعلامي هو التعميم ST/IC/2008/41 الذي يغطي الفترة من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠٠٨. وتشمل الوثائق موجزا بالحالات التي أمر فيها الأمين العام بإجراء تآديبي خلال الفترة وموجزا بأحكام الفصل في تلك الحالات. وتشمل أيضا معلومات تتعلق بالحالات التي خضع فيها موظفو الأمم المتحدة لملاحظات جنائية.

حماية الموظفين الذين يبلغون عن سوء السلوك

١٤ - طلبت الجمعية العامة في الفقرة ١٥ من القرار ٢٨٧/٥٩ إلى الأمين العام أن يكفل إيجاد آلية مناسبة تحمي من الانتقام الموظفين الذين يبلغون عن سوء سلوك داخل الأمانة العامة.

١٥ - وفي ١٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٥، أصدر الأمين العام نشرته ST/SGB/2005/21 بشأن الحماية من الانتقام عند الإبلاغ عن سوء السلوك والتعاون مع عمليات التدقيق والتحقيق المأذون بها حسب الأصول. وتوفر النشرة الحماية للموظفين الذين يقومون بالإبلاغ عن سوء السلوك أو التعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها وفق الأصول، التي تشمل الإبلاغ السري عن الشكاوى المتعلقة بالانتقام إلى مكتب الأخلاقيات، وتُبيّن سلطة مكتب الأخلاقيات في مجال استعراض الادعاءات. وإذا رأى المكتب أن ثمة حالة ظاهرة الواجهة بالانتقام أو التهديد بالانتقام، يقوم المكتب بإحالة المسألة خطيا إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية لمباشرة التحقيق. وريثما ينتهي التحقيق، يجوز لمكتب الأخلاقيات أن يوصي باتخاذ تدابير مناسبة لصون مصالح المشتكي. وإذا ما ثبت الانتقام ضد فرد، فقد يوصي مكتب الأخلاقيات باتخاذ تدابير مناسبة بهدف حجب الآثار السلبية المترتبة على الإجراء الانتقائي. وهذه التدابير تتخذ علاوة على آليات الانتصاف الداخلية القائمة.

تسوية الاستنتاجات المتنازع عليها

١٦ - طلبت الجمعية العامة في الفقرة ١٨ من القرار ٢٨٧/٥٩ إلى الأمين العام أن يكفل، في حالة وجود خلاف بشأن استنتاجات مكتب خدمات الرقابة الداخلية من قبل أحد

مديري البرامج، اتخاذ الإجراءات المناسبة لتسوية ذلك الخلاف وإدراج المعلومات المتعلقة به ضمن التقرير السنوي لمكتب خدمات الرقابة الداخلية.

١٧ - وقد عهد الأمين العام بالمسؤولية إلى اللجنة الإدارية لكفالة المتابعة الفعلية لاستنتاجات وتوصيات هيئات الرقابة، بما في ذلك الاستنتاجات والتوصيات الناشئة عن تحقيقات مكتب خدمات الرقابة الداخلية. ويُدرج مكتب خدمات الرقابة الداخلية معلومات في تقاريره السنوية عن التوصيات التي لا يرى أنها تمت متابعتها في الوقت أو بالطريقة المناسبين. ودأبت اللجنة الإدارية على استعراض هذه التوصيات المبينة بشكل بارز في التقارير السنوية لمكتب خدمات الرقابة الداخلية وكفالة اتخاذ ما يلزم من إجراءات.

ثالثاً - الكيانات عدا مكتب خدمات الرقابة الداخلية التي تقوم بإجراء تحريات وتحقيقات إدارية

١٨ - تقوم كيانات داخلية مختلفة على نطاق الأمم المتحدة بإجراء طائفة واسعة من التحقيقات الداخلية.

١٩ - ويحقق مكتب خدمات الرقابة الداخلية في ما يرد من تقارير عن انتهاكات أنظمة الأمم المتحدة وقواعدها ومنشوراتها الإدارية. وأعدّ مكتب خدمات الرقابة الداخلية نظاماً يصنف حالات سوء السلوك المحتملة استناداً إلى مستوى الخطر الذي تشكله على المنظمة. وتشمل الفئة الأولى المسائل المعقدة التي تنطوي على مخاطر عالية والقضايا الجنائية الخطيرة. وتشمل في العادة هذه القضايا ما يلي:

- الاحتيال الخطير أو المعقد
- الأفعال أو الأنشطة الجنائية الخطيرة الأخرى
- إساءة استعمال السلطة أو امتهان الموظفين
- تضارب المصالح
- سوء الإدارة الشائن
- إهدار موارد كبيرة
- جميع الحالات المنطوية على خطر يهدد حياة الموظفين أو غيرهم، بمن فيهم الشهود
- الانتهاك الجسيم لأنظمة الأمم المتحدة وقواعدها ومنشوراتها الإدارية

- التحقيقات الاستباقية المعقدة الرامية إلى دراسة وتقليل الخطر على الحياة و/أو ممتلكات الأمم المتحدة
- ٢٠ - وحسب نظام تصنيف مكتب خدمات الرقابة الداخلية، فإن حالات الخطر الأقل على المنظمة مصنفة ضمن الفئة الثانية التي تشمل ما يلي:
 - مسائل الموظفين
 - التحقيقات المتصلة بحركة المرور
 - السرقات البسيطة
 - المنازعات المتعلقة بالعمود
 - المنازعات المتعلقة بإدارة المكاتب
 - الإساءة الابتدائية لاستخدام المعدات أو الموظفين
 - مسائل سوء الإدارة الأولية
 - مخالفات الأنظمة أو القواعد أو المنشورات الإدارية

الاحتيال البسيط فيما يتعلق بالاستحقاقات

- ٢١ - يُحقق عادة مكتب خدمات الرقابة الداخلية في الفئة الأولى من القضايا بمبادرته الخاصة أو بناء على طلب رئيس مكتب، لكن باستطاعته أن يُحيل بعض هذه القضايا إلى كيانات أخرى لاتخاذ ما يلزم من إجراءات. ولا يحقق عادة مكتب خدمات الرقابة الداخلية في قضايا الفئة الثانية، بل يحقق فيها رئيس مكتب أو إدارة شؤون السلامة والأمن أو مكتب إدارة الموارد البشرية، سواء بمبادرة شخصية من أي منهم أو بإحالة من مكتب خدمات الرقابة الداخلية.
- ٢٢ - وترد أدناه المعلومات المطلوبة في الفقرة ١٧ (ب) من القرار ٢٤٧/٦٢ بشأن الكيانات عدا مكتب خدمات الرقابة الداخلية التي تقوم بإجراء مختلف جوانب التحقيقات.

(أ) رؤساء المكاتب ومديرو البرامج

الولاية التشريعية ينص الأمر الإداري (ST/AI/371) على أن يُجري رؤساء المكاتب أو المسؤولون تحقيقاً أولياً حيثما كان ثمة سبب يدعو إلى الاعتقاد بأن موظفاً قد أتى سلوكاً غير مرضي قد يترتب عليه اتخاذ تدبير تأديبي. وفي الفقرة ٧ من قرار الجمعية العامة ٢٨٧/٥٩، سلّمت الجمعية العامة بأنه يجوز أن يُعهد إلى مديري البرامج بمهمة إجراء بعض أنواع التحقيقات، مثل التحقيق في التحرش الجنسي^(١).

أنواع القضايا يضطلع رؤساء المكاتب عادةً بالتحقيقات في الادعاءات التي تندرج ضمن الفئة الثانية. وأمثلة قضايا الفئة الثانية هي: التمييز؛ والتحرش، بما فيه التحرش الجنسي؛ وإساءة استعمال السلطة؛ ومسائل الموظفين؛ والسرفقات البسيطة؛ المنازعات المتعلقة بالعقود؛ المنازعات المتعلقة بإدارة المكاتب؛ والإساءة الابتدائية لاستخدام المعدات أو الموظفين؛ ومسائل سوء الإدارة الأولية؛ ومخالفات الأنظمة أو القواعد أو المنشورات الإدارية؛ والاحتيال البسيط فيما يتعلق بالاستحقاقات.

عدد الحالات عدد ادعاءات سوء السلوك التي بت فيها مكتب خدمات الرقابة الداخلية بعد إجراء تحقيقات أولية اضطلع بها رؤساء المكاتب و/أو المسؤولون هو:

٦٦ ٢٠٠٦^(٢)

٣٧ ٢٠٠٧^(٣)

(١) كان الأمر الإداري ST/AI/379 المؤرخ ٢٩ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٢ المتعلق بإجراءات التعامل مع التحرش الجنسي هو الذي يحكم في الفترة ما قبل ١ آذار/مارس ٢٠٠٨ معالجة ادعاءات التحرش الجنسي. وعلى نحو ما هو مُبين في المرفق الثاني من التقرير السادس والثلاثين للجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية بشأن الميزانية البرنامجية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (A/62/7/Add.35)، فقد كان مكتب خدمات الرقابة الداخلية مسؤولاً، بموجب هذا الأمر الإداري، عن إجراء التحقيقات في ادعاءات التحرش الجنسي. وابتداءً من ١ آذار/مارس ٢٠٠٨، حلت نشرة الأمين العام (ST/SGB/2008/5) بشأن حظر التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة محل الأمر الإداري ST/AI/379. وتفرض هذه النشرة على رؤساء المكاتب أن يبادروا إلى إجراء تحقيقات في الادعاءات بكافة أشكال التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، والتمييز وإساءة استعمال السلطة. وبناءً عليه، فإن مكتب إدارة الموارد البشرية لم يعد مسؤولاً عن إجراء التحقيقات في التحرش الجنسي على نطاق الأمانة العامة.

(٢) تشمل ١١ حالة استغلال جنسي واعتداء جنسي.

(٣) تشمل ١٣ حالة استغلال جنسي واعتداء جنسي.

لا يمتلك رؤساء المكاتب قدرة دائمة مكرسة لإجراء التحقيقات. وفي العادة، ينشئ رئيس المكتب فريقاً يضم موظفين اثنين أو أكثر من منتسبي الإدارة/المكتب لإجراء التحقيق. وقد يطلب أيضاً رؤساء المكاتب إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية أو إدارة شؤون السلامة والأمن إجراء التحقيق. وإضافة إلى ذلك، فقد يكتشف الموظفون الإداريون أو الموظفون التنفيذيون أو موظفو الموارد البشرية أثناء أدائهم لمهامهم الاعتيادية أن موظفاً قد يكون ضالعا في سوء سلوك، يتعلق على سبيل المثال، بتقديم طلبات استحقاقات، مثل المنح التعليمية. وبعد الحصول على كافة المعلومات الضرورية، قد يُحيل رئيس المكتب هذه الحالات إلى مكتب إدارة الموارد البشرية لاتخاذ إجراء تأسيسي.

الموارد المتصلة

يقدم فريق التحقيق تقريره إلى رئيس المكتب الذي يبادر بفتح التحقيق. وعندما يقتنع رئيس المكتب بأن التقرير يفيد بحصول سوء سلوك، تتم إحالة التقرير إلى الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية لاتخاذ إجراء تأسيسي. وبالنسبة للحالات التي تقع في البعثات، تتم إحالة التقرير عن طريق إدارة الدعم الميداني.

آليات الإبلاغ

يُجري فريق التحقيق تحقيقه وفقا للاختصاصات التي يحددها رئيس المكتب.

المعايير والمبادئ

التوجيهية المتبعة

لا يتلقى أعضاء فريق التحقيق أي تدريب رسمي. وبناء على طلب رئيس المكتب، يقدم مكتب إدارة الموارد البشرية إحاطة إلى أعضاء الفريق بشأن المعلومات الأساسية التي ينبغي أن يتضمنها تقرير التحقيق والحقوق الأساسية المكفولة للشخص الذي يجري معه التحقيق.

التدريب المقدم

وبموجب نشرة الأمين العام ST/SGB/2008/5، ينبغي أن تتوافر مجموعة من المحققين المدربين ليستعين بهم المدبرون في التحقيقات بشأن التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة. ويتعاون مكتب خدمات الرقابة الداخلية مع مكتب إدارة الموارد البشرية من أجل إعداد برنامج تدريب لمجموعة المحققين.

(ب) الفريق المعني بالتمييز والمظالم الأخرى

الولاية التشريعية أنشئ الفريق المعني بالتمييز والمظالم الأخرى في عام ١٩٧٧. بموجب الأمر الإداري ST/AI/246، وجرى استكمال اختصاصاته في عام ١٩٨٣. بموجب الأمر الإداري ST/AI/308/Rev.1. ويحقق الفريق في حالات المعاملة التمييزية والتحرش والمظالم المتعلقة بالعمل الناشئة عن العمل في المنظمة. وتشير اختصاصات الفريق إلى ما يلي:

- يحقق الفريق في المظالم التي يتقدم بها الموظفون والناشئة عن العمل في المنظمة. وقد تشمل هذه المظالم في مجملها ودون أن تقتصر بالضرورة على ذلك ادعاءات المعاملة التمييزية في الأمانة العامة للأمم المتحدة على أسس كتلك المشار إليها في المادة ٢ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. ويسعى الفريق إلى تسوية المظالم بالوسائل غير الرسمية، وعندما تتبين استحالة ذلك، عن طريق توصية الأمين العام باتخاذ الإجراءات المناسب؛
- ويتصرف أعضاء الفريق لدى أداء مهامهم باستقلالية وحياد تامين. وإذا ما استنتج أي فريق، بعد إجراء تحقيقه، وجود مظالم أو مشاكل في مركز العمل، من شأنها أن تؤثر في الظروف العامة للعمل، فياستطاعته أن يقدم تقريراً خاصاً عن طريق اللجنة الاستشارية المشتركة أو أية هيئة مماثلة إلى رئيس المكتب لإحالتها إلى الأمين العام، أو مباشرة إلى الأمين العام بالنسبة لفريق التحقيق في المقر؛
- ويجوز للأفرقة أن ترفض البت في مسائل، ترى من وجهة نظرها أنها تدخل ضمن اختصاص الهيئات الاستشارية المنشأة بموجب النظامين الإداري والأساسي للموظفين.

وعملاً بقرار الجمعية العامة ٢٦١/٦١، فإن الفريق المعني بالتمييز والمظالم الأخرى سُلغى ابتداءً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩.

(السند التشريعي يدعو إلى إقامة أفرقة في نيويورك وجنيف وفيينا ونبروي. ويُؤذن لمكتب نيويورك بقبول قضايا واردة من خارج المقر، بما في ذلك بعثات حفظ السلام).

أنواع القضايا التمييز والمظالم الأخرى

عدد الحالات بت الفريق في الفترة من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ في ما مجموعه ٣٥ حالة (١٥ حالة من خارج المقر). (٢٠٠٦ - ٢٠٠٧)

الموارد المتصلة

وللفريق المعني بالتمييز والمظالم الأخرى في نيويورك أمين (من فئة الخدمات العامة، الرتبة ٧/٦) مقدم من إدارة الشؤون الإدارية التي منحت أيضا للفريق مكتبا صغيرا يستخدمه أمين الفريق وتحفظ فيه سجلات الفريق. ولا يحصل الفريق على أي تمويل، كان سيسمح له بتغطية نفقات السفر لإجراء مقابلات في عين المكان والوصول إلى مرافق التداول بالفيديو أو معدات تكنولوجيا المعلومات الحديثة. ويضطلع أعضاء الفريق بمهام الفريق علاوة على وظائفهم الاعتيادية بالأمم المتحدة، رغم أن العمل المتصل بالفريق يعتبر عملا رسميا بحكم السند التشريعي. وفي عام ٢٠٠٧، تعذر وجود عدد من أعضاء الفريق بشكل غير متوقع. وهذا ما تسبب في زيادة الحد من موارد الفريق وتأخير أعماله.

آليات الإبلاغ

يُحتم السند التشريعي للفريق على الفريق أن يقدم تقاريره إلى كل من رئيس مكتب إدارة الموارد البشرية ورئيس الإدارة التي ينتسب إليها المشتكي. وفي بعض الحالات، يمكن للفريق أن يختار تقديم تقريره النهائي إلى الأمين العام - وهو خيار منصوص عليه في اختصاصات الفريق.

المعايير والمبادئ التوجيهية المتبعة

قام الفريق، بعد تنشيطه باستعراض مبادئه التوجيهية وإجراءاته واستكمالها. وفي الوقت الحاضر، يجري اتباع الإجراءات التالية في تقديم الشكاوى إلى الفريق: يجوز لأي موظف يرغب في الطعن أمام فريق، أن يتصل بأمين الفريق أو بأي عضو بالفريق أو بالمنسق. ورغم أن فريق نيويورك مكرس على وجه التحديد للشكاوى التي يقدمها الموظفون بهذا المركز، فإن الفريق يتلقى أيضا قضايا من موظفين خارج المقر، لا سيما إذا لم يكن يوجد أي فريق معني بالتمييز والمظالم الأخرى. يمكن عملهم. وباستطاعة فريق نيويورك أن يحيل قضية رفعها أحد موظفي المقر إلى فريق آخر إذا بدا أن ثمة تعارضا في المصالح أو إذا كانت طبيعة القضية شديدة الحساسية، وكان من الأفضل أن يستعرض القضية فريق في مركز عمل آخر. ويجب أن تقدم جميع الدعاوى خطيا. ومن الواجب أن يتضمن هذا البيان الخطي الأمور التالية: '١' الاسم الكامل للمشتكي والمعلومات الإدارية المستوفاة عنه؛ '٢' موجز بطبيعة التظلم؛ '٣' شرح للأسباب التي يعتقد المشتكي أنها وراء نشوء هذه الحالة؛ و '٤' شرح لما يريد المشتكي من الفريق أن ينجزه. ويجب على المشتكي أن يوقع ويؤرخ الدعوى الخطية، ويرفق بها أية وثائق إسناد، ويبيّن ما إذا كانت القضية قد رفعت أمام أية هيئة أخرى من هيئات نظام العدل الداخلي. وإذا كان الأمر كذلك، يسأل الفريق المشتكي لماذا

ترفع القضية أمام الفريق علاوة الهيئات الأخرى. وتكتسي المقابلات التي يجريها الفريق وعملية التحقيق التي يضطلع بها طابعا سريريا. وللفريق مُخوّل سلطة طلب واستلام وثائق سرية ذات صلة بقضية بعينها. ومن واجب أعضاء الفريق أن يبلغوا منسق الفريق بأية حالة محتملة لتعارض المصالح الشخصية أو المهنية عند تكليفهم بقضية. ويسعى الفريق من أجل التوسط في حل، وإذا بدت استحالة ذلك، يمضي قدما في عملية التحقيق. ورغم أن الفريق يحاول إنهاء تحقيقه في غضون شهرين أو ثلاثة أشهر، حسب درجة تعقيد القضية، فإن ذلك ليس أمرا ممكنا على الدوام.

حضر أمين الفريق والعديد من أعضاء الفريق دورات تدريبية يقدمها مكتب إدارة الموارد البشرية عن الوساطة وحل النزاعات. وحضر أمين الفريق العديد من الدورات التدريبية في مجال التفاوض والوساطة التي ينظمها معهد كورنيل لحل النزاعات. ويتمتع معظم أعضاء الفريق ببعض التجربة السابقة في مجالات بناء التوافق في الآراء والوساطة وحل النزاعات.

التدريب

(ج) إدارة شؤون السلامة والأمن

أنشئت وحدة الشؤون الداخلية بإدارة شؤون السلامة والأمن بناء على توصية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦ من دائرة المشورة الإدارية الداخلية بشعبة الرصد والتقييم والمشورة بمكتب خدمات الرقابة الداخلية، وتعمل كهيئة دائمة لتقصي الحقائق بموجب الأمر الإداري ST/AI/371. والدور المنوط بالوحدة هو التحقيق في الادعاءات المتعلقة بما يرتكبه موظفو إدارة شؤون السلامة والأمن في العالم من تجاوزات أو مخالفات. ويشمل ذلك الموظفين من الفئة الفنية وفئة ضباط الأمن وموظفي الخدمات العامة في المقر والمكاتب خارج المقر واللجان الإقليمية، فضلا عن موظفين إدارة شؤون السلامة والأمن الدوليين والمحليين التابعين لإدارة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والمكلفين بمهام الأمن في بعثات حفظ السلام وفي الأفرقة القطرية للأمم المتحدة. ووحدة الشؤون الداخلية، شأنها شأن وحدات التحقيقات الخاصة، هي وحدة لتقصي الحقائق، يتمثل دورها في جمع وقائع القضية عن طريق استخلاص المعلومات والبيانات من أدلة الإثبات المعروضة.

الولاية التشريعية

تحقق وحدة الشؤون الداخلية في ادعاءات الفئة الثانية. وتحال ادعاءات الفئة الأولى إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية (بالنسبة للموظفين الحائزين على عقود مع الأمم المتحدة) أو يجري التحقيق فيها بالاشتراك مع مكتب مراجعة الحسابات والتحقيقات التابع للبرنامج الإنمائي (بالنسبة للموظفين

أنواع القضايا

المتعاقدين مع البرنامج الإنمائي). وكانت قضايا التحرش الجنسي تحال إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية حتى نهاية شهر شباط/فبراير ٢٠٠٨.

وتحقق وحدة التحقيقات الخاصة في الجرائم والجرح والحوادث والانتهاكات التي ترتكب في حدود منطقة المقر.

عدد الحالات التي حققت فيها وحدة الشؤون الداخلية التابعة لإدارة شؤون السلامة والأمن:

٢٠٠٦ ١٠ حالات

٢٠٠٧ ٢٦ حالة

عدد الحالات التي حققت فيها وحدة التحقيقات الخاصة التابعة لإدارة شؤون السلامة والأمن ٢٠٠٦-٢٠٠٧

٢٠٠٦ ٣٧٧ حالة

٢٠٠٧ ٤٠٨ حالات

الموارد المتصلة وحدة الشؤون الداخلية تابعة لقسم الامتثال والتقييم والتحقيقات بإدارة شؤون السلامة والأمن، وقد باشر المحققون الدائمون بما عملهم في آذار/مارس ٢٠٠٨. وقبل التحاق المحققين الدائمين بالوحدة، كان موظفو وحدة الامتثال والتقييم والرصد بقسم الامتثال والتقييم والتحقيقات مكلفين بإجراء التحقيقات. ويمكن استخدام ثلاثة موظفين برتبة ضباط أمن وموظفين فنيين، عند الاقتضاء، من وحدة الامتثال والتقييم والرصد لزيادة ملاك وحدة الشؤون الداخلية؛ وتتبع وحدة الشؤون الداخلية مباشرة لرئيس قسم الامتثال والتقييم والتحقيقات.

وتتألف وحدة التحقيقات الخاصة من ملازم أو

ل واحد ورتيب واحد وضابطي أمن اثنين.

آليات الإبلاغ تُوجه تقارير تفصي الحقائق الصادرة بعد انتهاء التحقيق إلى مدير البرنامج المعني لاتخاذ ما يلزم من إجراءات.

المعايير والمبادئ وبصفة عامة، تستخدم وحدة الشؤون الداخلية دليل التحقيقات لمكتب التوجيهية المتبعة خدمات الرقابة الداخلية كمرجع للتحقيقات التي تضطلع بها. ويجري حالياً إعداد مبادئ توجيهية داخلية مكتملة لتحقيق مكتب خدمات الرقابة الداخلية بالنسبة للحالات التي تتطلب التواصل مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

التدريب المقدم المحققان الجديدان برتبة ضابط أمن لديهما خلفية في مجال التحقيق بالأمم المتحدة. والموظفون التابعون لوحدة الامتثال والتقييم والرصد الذين استُعين بهم في التحقيقات كانوا محققين سابقين لدى مكتب خدمات الرقابة الداخلية.

(د) بعثات حفظ السلام: مجلس التحقيق ووحدة التحقيقات الخاصة

الولاية التشريعية هناك ثلاثة أصناف من مجالس التحقيق التي تجري التحقيقات في البعثات:

(أ) مجالس التحقيق المنشأة بموجب التوجيهات بشأن المسائل التأديبية المتعلقة بالأفراد العسكريين التابعين للوحدات الوطنية، الصادرة في عام ٢٠٠٣؛

(ب) مجالس التحقيق المنشأة بموجب التوجيهات بشأن المسائل التأديبية المتعلقة بضباط الشرطة المدنية والمراقبين العسكريين، الصادرة في عام ٢٠٠٣؛

(ج) مجالس التحقيق المنشأة بموجب الفصل ١٦ من مشروع الدليل الإداري الميداني الصادر في عام ١٩٩٢.

ويساعد مجلس التحقيق الأخير المنظمة على تحمل "المسؤولية عن المعدات واللوازم، بما في ذلك الممتلكات المملوكة للوحدات التي تستخدمها بعثة حفظ سلام أو بعثة ميدانية، وعن حماية البعثة وأفرادها أثناء أداء مهامهم الرسمية ضد المطالبات من أطراف ثالثة. وليست مجالس التحقيق هذه أية ولاية بإجراء تحقيقات تأديبية فيما يتعلق بالموظفين. ومع ذلك، فقد يصادف مجلس التحقيق، في إطار التحريات التي يجريها، وقائع تشير إلى إمكانية إتيان موظف لسوء سلوك. والتحقيقات التي تجريها مجالس التحقيق تستند في العادة إلى تقارير وحدة التحقيقات الخاصة أو تقارير شرطة الأمم المتحدة.

والولايات التشريعية لوحدات التحقيق الخاصة في البعثات مكرسة في قرارات الجمعية العامة المنشئة للبعثات وهيكل البعثات.

تشمل أمثلة القضايا التي تناولها مجالس التحقيق الإهمال الخطير من جانب موظف في حادث مرور.

عدد الحالات التي أبلغت عنها إدارة شؤون الدعم الميداني هو:

٢٠٠٦	١٧٥ حالة
٢٠٠٧	١٥٠ حالة

الموارد المتصلة	يقدم الدعم الإداري ودعم السكرتارية في المقر على يد موظف واحد برتبة ف-٣ وموظف واحد من فئة الخدمات العامة.
آليات الإبلاغ	تُحال التقارير التي تعدها مجالس التحقيق ووحدات التحقيقات الخاصة إلى رئيس المكتب، الذي قد يحيلها إلى الأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية لاتخاذ إجراء تأسيسي. وتقدم هذه التقارير عن طريق إدارة الدعم الميداني.
المعايير والمبادئ التوجيهية المتبعة	توجيه السياسة العامة المتعلقة بمجالس التحقيق المؤرخ ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٨ وإجراءات التشغيل الموحدة المصاحبة له الصادر في ١ حزيران/يونيه ٢٠٠٨.
التدريب المقدم	جلسات إحاطة عن اختصاصات المجلس مقدمة من المستشارين القانونيين للإدارة.

(هـ) مكتب الأخلاقيات

الولاية التشريعية	يستمد مكتب الأخلاقيات سنده التشريعي لاستقبال واستعراض طلبات الحماية من الانتقام على وجه التحديد من نشرة الأمين العام ST/SGB/2005/22 (الاختصاصات) ومن نشرة الأمين العام ST/SGB/2005/21 (السياسة العامة المتعلقة بالحماية من الانتقام). ويُبين البند ٥ - ٢ من نشرة الأمين العام ST/SGB/2005/21 الدور المحدد لمكتب الأخلاقيات في تنفيذ السياسة العامة.
أنواع القضايا	ينص البند ٥ - ٢ على ما يلي:

”وظائف مكتب الأخلاقيات فيما يتعلق بالحماية من الانتقام عند الإبلاغ عن سوء سلوك أو التعاون مع عمليات التدقيق أو التحقيق المأذون بها على النحو الواجب هي:

”(أ) تلقي شكاوى الانتقام أو التهديدات بالانتقام؛

”(ب) حفظ السجلات السرية لجميع الشكاوى المستلمة؛

”(ج) إجراء استعراض تمهيدي للشكاوى لتحديد ‘١’ ما إذا كان المشتكي قد شارك في نشاط مشمول بالحماية؛ و‘٢’ ما إذا كانت هناك دعوى ظاهرة الواجهة بأن النشاط الحمي كان عاملاً مساعداً في التسبب في ارتكاب العمل الانتقامي المدعى به أو التهديد بارتكابه.“

وإذا تبين لمكتب الأخلاقيات وجود دعوى انتقام ظاهرة الوجهة، فإنه يحيل المسألة إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية.

عدد الحالات

من كانون الثاني/يناير إلى تموز/يوليه ٢٠٠٦
تلقى مكتب الأخلاقيات ٤٥ شكوى انتقام للإبلاغ عن سوء سلوك. وبعد إجراء تقييم أولي، تبين أن ٩ منها خارجة عن نطاق ولاية المكتب؛ وأحيلت ٣ شكاوى إلى مكاتب أخرى، وخضعت ١٩ شكوى لرصد وتقييم مبكرين، وجرى تتبع ٨ شكاوى كانت تنتظر البت فيها من جانب مكاتب أخرى، وتقرر أن ٦ حالات تبرر إجراء استعراض تمهيدي. ومن بين هذه الحالات الست، أُحيلت حالة واحدة على التحقيق، ولم يتبين بالنسبة للحالات الخمس الباقية وجود دعوى ظاهرة الوجهة.

من آب/أغسطس ٢٠٠٦ إلى تموز/يوليه ٢٠٠٧
تلقى مكتب الأخلاقيات خلال هذه الفترة ٥٢ شكوى انتقام. وبعد إجراء تقييم أولي، تقرر أن ١٦ شكوى تبرر إجراء استعراض تمهيدي. ومن بين الشكاوى الـ ١٦، أُحيلت حالتان إلى مكتب خدمات الرقابة الداخلية لإجراء مزيد من التحقيق فيها بعد أن ثبت أنها تنطوي على دعوى انتقام ظاهرة الوجهة. ولم تثبت أية دعوى ظاهرة الوجهة في ١٠ حالات، بينما لا تزال ٤ حالات قيد الاستعراض. ومن بين الشكاوى المتبقية وعددها ٣٦، كانت ١٩ شكوى خارجة عن نطاق ولاية المكتب، وقدم النصح والمشورة في ١١ حالة. وتلقى المكتب نسخا من ٦ قضايا تمت إحالتها ابتداء إلى إدارات ومكاتب أخرى.

من آب/أغسطس ٢٠٠٧ إلى تموز/يوليه ٢٠٠٨
تلقى مكتب الأخلاقيات ٤٥ شكوى انتقام. وبعد إجراء تقييم أولي، تبين أن ١٨ شكوى تبرر إجراء استعراض تمهيدي. ولم توجد دعوى ظاهرة الوجهة سوى في ٧ من الشكاوى الـ ١٨، فيما لا تزال ١١ شكوى قيد الاستعراض. ومن بين الشكاوى المتبقية وعددها ٢٧، تقرر أن ٩ شكاوى تقع خارج نطاق اختصاص ولاية مكتب الأخلاقيات، وقدم النصح والمشورة في ١٣ حالة، فيما توجد ٥ حالات في طور التقييم الأولي من الاستعراض. واکتملت، أثناء هذه الفترة، الحالات الأربع التي أفاد التقرير بوجودها قيد الاستعراض خلال فترة الإبلاغ الأخيرة، وتوقف مكتب الأخلاقيات عن النظر في هذه الحالات الأربع كلها وأغلق ملفاتها، نظرا لكون المنظمات المعنية قد اتخذت الإجراءات المناسبة لتلبية شواغل الموظفين.

- ٢٠٠٦-٢٠٠٧ أُحيلت ١٧ حالة تتعلق بالإفصاح المالي (جميعها في عام ٢٠٠٧) إلى مكتب إدارة الموارد البشرية.
- الموارد المتصلة موظف أخلاقيات واحد برتبة ف-٤ وموظف أخلاقيات مؤقت واحد برتبة ف-٣، بدعم من مدير برتبة (مد-٢).
- آليات الإبلاغ إلى مكتب الأخلاقيات: تقدم الشكاوى شخصياً، أو بالبريد العادي أو البريد الإلكتروني أو الفاكس أو عن طريق خط المساعدة المباشر لمكتب الأخلاقيات.
- المعايير والمبادئ تم وضع معايير وإجراءات لكفالة الطابع السري للشكاوى. التوجيهية المتبعة والإجراءات الأساسية المتبعة في الشكاوى الواردة هي:
- '١' عند تلقي الشكاوى، يُجري المكتب تقييماً أولياً لتحديد ما إذا كانت المسألة مشمولة بنشرة الأمين العام ST/SGB/2005/21. وللمساعدة في التقييم، يُطلب إلى المشتكي أن يعيى استمارة تتضمن تفاصيل النشاط المشمول بالحماية والانتقام المدعى؛
- '٢' وإذا ما قرر مكتب الأخلاقيات، بعد إجراء التقييم، أن من الأنسب أن يعالج القضية مكتب آخر، أو هكذا ينبغي، فإن المشتكي يُبلغ بذلك. وفي بعض الأحيان، يحيل المكتب المسألة إلى المكتب المعني، عادة بعد الحصول على موافقة المشتكي؛
- '٣' وإذا ما تقرر أن المسألة تدخل فعلاً في نطاق ولاية مكتب الأخلاقيات، فإن المكتب يجري استعراضاً تمهيدياً، يشمل عادة إجراء مقابلات مع المشتكي والشهود الممكنين، فضلاً عن استعراض وثائق الإثبات ذات الصلة. ويسعى المكتب إلى الحصول على معلومات إسناد مستقلة لتأييد (أو دحض) ادعاءات المشتكي؛
- '٤' وفي الحالات التي يتبين فيها وجود دعوى ظاهرة الوجيهة، يقوم مكتب الأخلاقيات بإشعار المشتكي بالاستنتاجات. ويُبلغ أيضاً كل من مكتب خدمات الرقابة الداخلية ومكتب إدارة الموارد البشرية ورئيس المكتب بالاستنتاجات كي يتسنى اتخاذ تدابير مؤقتة، عند الضرورة، لصون مصالح المشتكي ريثما يجري مكتب خدمات الرقابة الداخلية تحقيقه.

وفي الحالات التي لا تثبت فيها دعوى ظاهرة الوجهة، فإن الاستنتاج وتعليقه يُبلغان إلى المشتكي؛ وفي بعض الحالات، يمكن أيضا أن يُبلِّغ الاستنتاج إلى رئيس المكتب.

التدريب المقدم '١' التدريب الداخلي الذي يقدمه مكتب إدارة الموارد البشرية: لموظفي مهارات التفاوض الجماعي وفض النزاعات المتصلة بالتنوع عن الأخلاقيات طريق التفاوض؛

'٢' التدريب الخارجي:

- التحقيق المحايد وتفصي الحقائق في مجال الشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي؛
- المسائل المتقاطعة بين الثقافات في مجال الوساطة والتفاوض.

رابعا - حالة العمل المنجز لإقامة قدرة تدريبية لمديري البرامج من أجل معالجة قضايا سوء السلوك من الفئة الثانية وتقييم ذلك العمل

٢٣ - فيما يتعلق بالفقرة ١٧ (ج) من قرار الجمعية العامة ٢٤٧/٦٢، فإن مكتب خدمات الرقابة الداخلية عاكف على تصميم برنامج تعليمي في مجال التحقيق هدفه تزويد مديري البرامج بالتدريب الأساسي في مجال التحقيقات لمعالجة القضايا من الفئة الثانية. ويتألف البرنامج من ثلاث وحدات، تتراوح بين مدخل أساسي إلى عمليات التحقيق ووحدات متخصصة مصممة لتشمل التحرش الجنسي، وسوء السلوك المالي وتكنولوجيا المعلومات والتقنيات المتطورة لإجراء المقابلات، فضلا عن جوانب السياسة العامة والجوانب التنظيمية في عمليات التحقيق. وستكتمل جميع وحدات البرنامج بحلول الربع الثالث من عام ٢٠٠٨، ومن المتوقع أن يبدأ تدريب مديري البرامج في نهاية عام ٢٠٠٨ أو مطلع عام ٢٠٠٩. وستكون إحدى الوحدات على الأقل، تلك المتعلقة بالتحرش الجنسي، جاهزة لتقديمها إلى مديري البرامج بحلول أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨. وسيعقد أيضا مكتب خدمات الرقابة الداخلية حلقات عمل مفتوحة أمام الموظفين المهتمين بغية زيادة الوعي في الدوائر التي ترتفع فيها المخاطر، مثل المشتريات. ومع أن المنهاج التعليمي للبرنامج يُعده حاليا موظفان، فإن التدريب الفعلي سيتم على يد محققين.

٢٤ - ويتمشى المنهاج التعليمي للبرنامج مع المعلومات الحديثة المستكملة في دليل عمليات التحقيق، فضلا عن إجراءات التشغيل الموحدة، التي تتناول على وجه التحديد المسائل التقنية والإجرائية المتصلة بعمليات التحقيق. والمنهاج التعليمي، شأنه شأن المبادئ التوجيهية المقررة،

يجعل مكتب خدمات الرقابة الداخلية متسقاً مع أفضل الممارسات في المنظومة ومواكبا للفقہ القضائي المتجدد الذي تتأثر به التحقيقات.

٢٥ - وعلاوة على ذلك، فقد بادر مكتب خدمات الرقابة الداخلية إلى إجراء مناقشات منتظمة على نطاق منظومة الأمم المتحدة لكفالة الاتساق عن طريق القبول بمعايير دنيا للتحقيق. ويجري ترتيب الاجتماعات العادية غير الرسمية مع إدارة شؤون السلامة والأمن وإدارة الدعم الميداني والصناديق والبرامج لهذا الغرض، في الوقت الذي يجمع مؤتمر المحققين الدوليين ما بين كل من منظومة الأمم المتحدة بأسرها والوكالات المتخصصة والمصارف الإنمائية المتعددة الأطراف للنهوض بأفضل الممارسات وباستقلال وظيفة التحقيق.

٢٦ - ومنذ تقديم مكتب خدمات الرقابة الداخلية لمقترحه الابتدائي إلى الجمعية العامة، قام المكتب بإعادة تقييم إستراتيجيته لبناء القدرات، وقرر أنه لا يوجد احتياج في مرحلة تصميم البرنامج التعليمي في مجال التحقيق وإعداده سوى لوظيفتين برتبة ف-٤. وبناء عليه، وعلى نحو ما أُبلغت به اللجنة الاستشارية لشؤون الإدارة والميزانية في آذار/مارس ٢٠٠٨ (انظر A/62/7/Add.35)، لم تستقدم سوى وظيفتين للتدريب في إطار مخصصات المساعدة المؤقتة العامة.