|  |  |
| --- | --- |
| **ال‍مجلس 2020جنيف، 19-9 يونيو 2020** |  |
|  |  |
|  |  |
| **بند جدول الأعمال: ADM 27** | **الوثيقة C20/60-A** |
|  | **17 أبريل 2020** |
|  | **الأصل: بالإنكليزية** |
| تقرير من الأمين العام |
| إنشاء وظيفة تحقيق جديدة وتمويلها |
|  |

|  |
| --- |
| **ملخص**سلطت قضية الاحتيال التي وقعت في أحد المكاتب الإقليمية الضوء على أهمية تعزيز الضوابط الداخلية في الاتحاد. وبالتوازي مع ذلك، شهد الاتحاد خلال الأشهر 18-20 الماضية زيادةً هائلةً في التقارير المقدمة عن سوء سلوك محتمل. والتحقيق في مثل هذه الحالات لا تفرضه مسألة الأخلاقيات والإدارة الرشيدة فحسب، وإنما هو في الواقع، التزام قانوني كلما كانت الادعاءات تتسم بمصداقية كافية. وعلاوةً على ذلك، تتضمن مثل هذه الحالات مخاطر مالية وماسة بالسمعة إلى حد كبير.إن إنشاء وظيفة محقق مكرس بدوام كامل هو علامة لا لبس فيها على أن الاتحاد ينوي الضرب على سوء السلوك بيد من حديد. وبالمثل، فإنه يوضح تصميم الإدارة العليا على معالجة السلوك غير الأخلاقي والتمسك بالتزام الأمين العام بتطبيق سياسة عدم التسامح إطلاقاً إزاء بعض الأفعال مثل التحرش الجنسي والاحتيال. وإنشاء هذه الوظيفة أيضاً، يجعل الاتحاد مسايراً لأفضل الممارسات داخل النظام الموحد للأمم المتحدة.**الإجراء المطلوب**يدعى المجلس إلى **إقرار** تعزيز وظيفة التحقيق بالاتحاد، من خلال إنشاء وظيفة مكرسة برتبة فني-5 أو فني-4، يلحق بمكتب الأمين العام ويخضع لإشرافه، وتمول من خلال إجراء عملية سحب من حساب الاحتياطي.\_\_\_\_\_\_\_\_\_**المراجع**الوثيقة [CWG-FHR-11/15](https://www.itu.int/md/S20-CWGFHR11-C-0015/en): مساهمة مقدمة من الولايات المتحدة - مقترح بشأن وظيفة وعملية تحقيق جديدة؛الوثيقة [C20/50](http://www.itu.int/md/S20-CL-C-0050): تقرير رئيس فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية (CWG - FHR) |

إنشاء وظيفة وعملية تحقيق جديدة وتمويلها

خلفية

1 ظلت قدرات واحتياجات التحقيق داخل الاتحاد منخفضة حتى عام 2018. وفي هذا الصدد، جدير بالذكر أنه لا يوجد موظف في الاتحاد له مسمى وظيفي يحمل اسم "محقق" أو أن التوصيف الوظيفي الخاص به/بها يتضمن مهمة إجراء تحقيقات كمهمة رئيسية. وتشمل ولاية وحدة المراجعة الداخلية (IAU) التابعة للاتحاد عمليات التدقيق والتحقيق، ولكن حتى أوائل عام 2018، ظل التركيز منصباً على عمليات التدقيق.

2 ويتعامل الاتحاد مع ادعاءات سوء السلوك على أساس *مخصص*، بمشاركة دوائر/وحدات مختلفة (دائرة إدارة الموارد البشرية ، ووحدة المراجعة الداخلية، ومكتب الأخلاقيات، وغيرها)، ويوظف في كثير من الأحيان محققين خارجيين على أساس كل حالة على حدة.

3 وفي عام 2019، أنفق الاتحاد ما يقرب من 200 000 فرنك سويسري كرسوم توظيف للعديد من المحققين الخارجيين على أساس *مخصص* من أجل استكمال القدرات الحالية للتحقيق الداخلي المذكورة أعلاه.

4 وبناءً على ذلك، خلصت إدارة الاتحاد إلى ضرورة تعزيز وظيفة التحقيق، ليس فقط من حيث الموارد المخصصة لتلك الأنشطة، وإنما أيضاً من حيث الهيكل والإجراءات التي يتعين مواصلة تطويرها وتنفيذها.

5 وعليه، يُقترح على المجلس أن ينشئ الأمين العام وظيفة تحقيق مستقلة، من خلال إنشاء وظيفة مكرسة برتبة فني-5 أو فني-4، يلحق بمكتب الأمين العام ويخضع لإشرافه.

الآثار المترتبة على الميزانية

6 ترد التكاليف السنوية المقدرة للمقترح المقدم من أمانة الاتحاد (الخيار 1 في الجدول أدناه)، وكذلك لكل خيار من الخيارين المذكورين في المساهمة المقدمة من الولايات المتحدة الأمريكية (الوثيقة CWG-FHR-11/15) على النحو الآتي:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| الخيار 1 | وظيفة برتبة فني-5 | 244 292 فرنك سويسري | حد أقصى: 244 292 فرنك سويسريحد أدنى: 210 533 فرنك سويسري |
| بدلاً من ذلك، وظيفة برتبة فني-4 | 210 533 فرنك سويسري |
| الخيار 2 | وظيفة برتبة مدير-1 | 278 362 فرنك سويسري |  |
| وظيفة برتبة فني-4 | 210 533 فرنك سويسري | حد أقصى: 488 895 فرنك سويسري |
| وظيفة برتبة فني-3، بدلاً من الوظيفة برتبة فني-4 | 181 090 فرنك سويسري | حد أدنى: 459 452 فرنك سويسري |

هذه الأرقام هي متوسط التكاليف السنوية المقدرة لكل رتبة معينة. وتختلف التكاليف الحقيقية اعتماداً على سنوات خبرة شاغل الوظيفة وحالة الأسرة ومكان التوظيف وعوامل أخرى متنوعة.

7 وقد تكون هناك تكاليف إضافية غير مباشرة، تتعلق بشكل أساسي بتزويد المحقق (المحققين) بالوسائل الهيكلية لأداء مهامهم، بما في ذلك مساحة ملائمة لمكتب/غرفة لإجراء المقابلات؛ وبنية تحتية أساسية (هاتف، معدات تكنولوجيا المعلومات)، وبرمجية متخصصة، وسفريات، وما إلى ذلك. وبالإضافة إلى ذلك، سيكون من الحكمة توقع توفير بعض الموارد الإضافية لأغراض الاستعانة باستشاريين أو طلب مساعدة على أساس كل حالة على حدة؛ وفي الواقع، سيُجري المحقق (المحققون)، بشكل تلقائي، أي تحقيق مطلوب في الاتحاد، ولكن يمكنهم أيضاً توظيف استشاريين خارجيين إذا اقتضت الحاجة، سواء لتقديم دعم محدد في حالة معينة (مثل خبراء الخطوط أو للتحقق من تسجيل فيديوي أو صوتي) أو لإجراء تحقيق برمته (خاصة في حالة تضارب المصالح، أو مسألة متخصصة للغاية، أو عند بلوغ العمل ذروته).

تحليل التكاليف والمنافع

الجوانب المالية

8 في ضوء المبلغ المنفق لتوظيف المحققين الخارجيين، والتكاليف غير المباشرة الناتجة عن تعبئة الموارد الداخلية، على النحو المشار إليه في الفقرة 3 أعلاه، يمكن القول إن الخيار 1 أقل تكلفة من الممارسة الحالية، إذ أن الموظف المتفرغ في الداخل سيُجري، إن لم يكن كل العمل، فعلى الأقل الجزء الأكبر منه في حدود المبلغ المحدد في الميزانية.

9 ومع ذلك، فإن كفاءة التكلفة تتوقف على احتمال بقاء عدد التحقيقات ودرجة تعقيدها في مستويات مماثلة عما هو عليه حالياً. وفي هذا الصدد، كانت تقارير سوء السلوك نادرة في السنوات الماضية. وفي عام 2017، تلقى الاتحاد تقريراً واحداً، وهو التقرير المتعلق بالاحتيال في أحد المكاتب الإقليمية. وعلى النقيض من ذلك، ومنذ يونيو 2019، استلم مكتب الأخلاقيات ثلاثة عشر تقريراً/ شكوى على الأقل، اعتبر أن معظمها يستدعي إجراء تحقيق كامل.

10 وتتعلق هذه التقارير/الشكاوى بسلوكيات مختلفة، وبمختلف أنواع موظفي الاتحاد أو حتى الأفراد الخارجيين في مختلف المكاتب/الدوائر/الأقسام/الوحدات، وبجمعها على تلك التي أُبلغ عنها قبل يونيو 2019، فقد انتشرت هذه التقارير/الشكاوى على مدار 18-20 شهراً الماضية مع زيادة تدريجية ولكن لم تبلغ الذروة، ولم ترتبط بشكل واضح بأحداث ظرفية. وعلاوةً على ذلك، ونظراً للعوامل التي قد تبدو منطقياً أنها شجعت على إعداد التقارير (على سبيل المثال، تقلد موظف الأخلاقيات لوظيفته، ومن ثم أعيد تنشيط دوره؛ والسماح بتقديم شكاوى مجهولة المصدر؛ وحركة "أنا أيضاً"؛ وإدراك الموظفون أن عدداً من التقارير أدى إلى إطلاق تحقيقات)، فإنه لا يوجد أي سبب لتوقع توقف صداها في المستقبل القريب.

11 وأظهرت التجربة أن قيام مهني مؤهل بتحقيق كامل يستغرق حوالي شهري عمل. وعليه، فإن ستة تحقيقات في السنة، ستمثل بالقياس عبء عمل كاملاً لموظف مكرس بشكل تامّ للتحقيقات. وبالنظر إلى كم الرسوم لكل تحقيق يجريه مستشارون خارجيون، والذي يعتمد على مجموعة من المعايير (تعقيد الحالة، ومدة التحقيق، وعدد المقابلات التي ستُجرى والسجلات التي ستُستحدث، وما إلى ذلك)، فإن تعيين موظف برتبة فني-5 أو فني-4 سيكون أمراً فعّالاً من حيث التكلفة بالفعل بالنسبة إلى ستة أو سبعة تحقيقات في السنة.

12 ولا يقتصر عبء العمل الملقى على عاتق أي محقق على إجراء التحقيقات بدقة، لا سيما في السنوات الأولى. ومن المؤكد أنه سيحتاج إلى استثمار جزء كبير من الوقت لوضع أساليب عمل للتحقيق الشامل وإصدارها، ووضع نماذج وبروتوكولات ووثائق عمل قياسية أخرى؛ واستكشاف قواعد بيانات وأنظمة الإدارة وأدوات أخرى وإنشائها؛ وتحديد المسائل النظامية/القانونية وإثارتها ومعالجتها؛ وإعداد قائمة وتحديثها بشأن الخبراء المؤهلين في مجال التحقيق والاستشاريين وموردي الخدمات الذين يمكن تعيينهم عند الحاجة؛ وتقديم الإرشادات للخبراء والاستشاريين الخارجيين والتحقق من جودة خدماتهم؛ وإعداد الإحصاءات والمدخلات التي يطلبها الأمين العام وأصحاب المصلحة المعنيين.

الجوانب غير المالية

13 إضافةً إلى الوفورات المحتملة، من المتوقع أن يساهم وجود محقق داخلي في إجراء تحسين كبير على إدارة الاتحاد برمتها، من خلال تحقيق قيمة مضافة للعمليات التالية:

’1‘ *تحسين جودة التحقيقات وتعزيز المساءلة المتعلقة بالتحقيق* من خلال الاستفادة من الخبرات المهنية في مجالات تقنيات التحقيق وأفضل الممارسات والمعايير الدولية التي تتطلبها المحكمة الإدارية لمنظمـة العمل الدولية؛ وكذلك تطوير أدوات التحقيق وبرمجياته. وعلاوةً على ذلك، سيكتسب المحقق الداخلي فهماً جيداً للاتحاد، بما في ذلك هيكله وعمله وإطاره القانوني.

’2‘ *الكفاءة:* سيمنح وجود محقق داخلي يعمل حصرياً لحساب الاتحاد وغير مكلف بمهام متزامنة الأولوية للتحقيقات المتعلقة بالاتحاد. وقد أثّر عدم وجود محقق داخلي في العام أو العامين الماضيين بشكل كبير على بعض الوحدات (ولا سيما وحدة المراجعة الداخلية، لدرجة أنه أثّر بشكل خطير على تنفيذها لخطة عمل المراجعة السنوية). وعلى الرغم من أن بعض هذه التحديات ستبقى بشكل جزئيً في حال وجود محقق داخلي واحد فقط (على سبيل المثال، تدوين الملاحظات، وإجراء مقابلة مع شخصين، وتحديد أولويات التحقيقات، وإضافة عمل إلى الوحدات الأخرى، وما إلى ذلك)، فإن ذلك سيظل بمثابة تحسن كبير.

’3‘ *الاتساق:* يضمن المحقق الداخلي تطبيق نفس المعايير في جميع الحالات، وهو في وضع جيد لاكتشاف التناقضات ومعالجتها، ووضع إجراءات ونماذج وبروتوكولات قياسية، وتقديم إرشادات موحدة لأي استشاري خارجي قد تستمر الحاجة إلى تعيينه. وسيساعد المحقق أيضاً في الحد من مخاطر عدم كفاية الدعم الإداري واللوجستي والأساسي.

’4‘ *سرية أكبر وتضارب محدود للمصالح*: من المرجح أن يُجنّب وجود محقق داخلي بصفته نقطة تجميع مركزية للتحقيقات، ظهور حالات يصبح فيها عدد من موظفي الوحدات الأخرى على دراية بتفاصيل التحقيق ما من شأنه تفادي تضارب المصالح (الحقيقي أو المتصور) فيما يتعلق بالمهام الأساسية لهذه الوحدات.

اعتبارات ختامية

14 إن مقترح الأمين العام بشأن إنشاء وظيفة تحقيق مستقلة من خلال استحداث وظيفة مكرسة لذلك يتسق تماماً مع:

 أ ) الاستنتاجات والتوصيات الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة للأمم المتحدة على النحو المحدد في سياق استعراضها لحالة وظيفة التحقيق والتقدم المحرز في منظمات منظومة الأمم المتحدة في تعزيز وظيفة التحقيق، ومن الاستنتاجات والتوصيات الأولية أنه ينبغي للمنظمات أن تستعرض مدى كفاية الموارد والموظفين فيما يتعلق بوظيفة التحقيق[[1]](#footnote-1)؛

ب) المقترح الوارد في المساهمة المقدمة من الولايات المتحدة الأمريكية إلى فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية في دورته الحادية عشرة المعقودة في فبراير 2020، في الوثيقة CWG-FHR-11/15. ويمكن الاطلاع على استنتاجات فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية بشأن هذا المقترح في التقرير الموجز للرئيس، في الفقرة 9.6 من الوثيقة CWG-FHR/11-20؛

ج) أفضل الممارسات داخل النظام الموحد للأمم المتحدة، كما هو مبين في الملحقات، من الملحق الأول إلى الملحق الثاني عشر، بتقرير وحدة التفتيش المشتركة.

15 ويُقترح تمويل إنشاء هذه الوظيفة من خلال إجراء عملية سحب من حساب الاحتياطي.

الملحق

مشروع مقرر

إنشاء وظيفة تحقيق جديدة وتمويلها

إن المجلس،

في ضوء

المقرر 5 (المراجَع في دبي، 2018) الذي اعتمده مؤتمر المندوبين المفوضين،

وقد نظر في

الوثيقة C20/60 المقدمة من الأمين العام بشأن اقتراح إنشاء وظيفة تحقيق مستقلة،

يقرر

أن يوافق على إنشاء وظيفة تحقيق مستقلة برتبة فني-5/فني-4، وأن يأذن للأمين العام، طبقاً للمادة 27 من اللوائح المالية والقواعد المالية، بسحب مبلغ {702 000/815 000 فرنك سويسري}[[2]](#footnote-2)i من حساب الاحتياطي من أجل تغطية تكاليف هذه الوظيفة للفترة الممتدة من 2020 إلى 2023،

يكلف الأمين العام

بتنفيذ المقرر المشار إليه أعلاه في عام 2020، حسب الاقتضاء، وتقديم تقرير إلى المجلس في دورته لعام 2021.

ــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــ

1. يمكن الاطلاع على التقرير الكامل *لاستعراض وحدة التفتيش المشتركة لحالة وظيفة التحقيق* في <https://www.unjiu.org/content/reports> - ولم يكن التقرير متاحاً بعد في نسخته النهائية وقت صياغة وثيقة المجلس الحالية. [↑](#footnote-ref-1)
2. i لم تتضمن الخطة المالية الحالية، الموافَق عليها في دبي 2018، هذه التكلفة. وستتضمن الخطة المالية التالية للفترة 2024-2027 هذه التكلفة. [↑](#footnote-ref-2)