World Food Programme
Programme Alimentaire Mondial
Programa Mundial de Alimentos
برنامج الأغذية العالمي

المجلس التنفيذي
الدورة السنوية
روما، 21-25 يونيو/حزيران 2021

التوزيع: عام
التاريخ: 20 مايو/أيار 2021
اللغة الأصلية: الإنكليزية

البند 6 من جدول الأعمال
WFP/EB.A/2021/6-D/1/Add.1
مسائل الموارد والمالية والميزانية
للنظر

تتاح وثائق المجلس التنفيذي على موقع **البرنامج** على الإنترنت (https://executiveboard.wfp.org).

مذكرة المدير التنفيذي بشأن التقرير السنوي للمفتش العام

مقدمة

1- تعرض هذه الوثيقة تعليقات المدير التنفيذي على التقرير السنوي للمفتش العام.[1] وتتناول هذه التعليقات أنشطة المفتش العام وسير العمل في مكتب المفتش العام والوحدتين التابعتين له، وهما مكتب المراجعة الداخلية ومكتب التفتيش والتحقيق.

2- ويولي المدير التنفيذي قيمة عالية للتقرير السنوي الذي يصدره مكتب المفتش العام بما يشمل من رؤى وتحديد لمجالات المخاطر، ولا سيما خلال هذه الأوقات الصعبة.

3- وينبغي قراءة مذكرة المدير التنفيذي بالاقتران مع استعراض الإدارة للمخاطر المهمة ومسائل المراقبة لعام 2020[2] (المسمى فيما بعد "استعراض الإدارة")، الذي يتضمن نتائج شاملة من عملية الضمان السنوية التي يجريها المدير التنفيذي ووثائق الرقابة. ويعرض استعراض الإدارة المخاطر المهمة ومسائل الرقابة الداخلية والخطوات التي يتخذها برنامج الأغذية العالمي (**البرنامج**) لمواجهتها.

[1] WFP/ EB.A/2021/6-D/1.

[2] WFP/EB.A/2021/6-E/1.

لاستفساراتكم بشأن الوثيقة:

السيد G. Barrett
رئيس الديوان
ومدير مكتب المدير التنفيذي
هاتف: 06 6513-2009

السيد M. Juneja
رئيس الشؤون المالية
ومساعد المدير التنفيذي لإدارة تسيير الموارد
هاتف: 06 6513-2885

بيان الضمان

4- يرحب المدير التنفيذي بالاستنتاج العام للتقرير والذي يفيد بأن مكتب المفتش العام لم يحدد أي مواطن ضعف مادية في الحوكمة أو إدارة المخاطر أو عمليات المراقبة القائمة طوال عام 2020 والتي من شأنها أن تعرض للخطر الإنجاز العام للأهداف الاستراتيجية والتشغيلية **للبرنامج**. وبالنظر إلى التحديات الناجمة عن اندلاع جائحة كوفيد-19، واضطرار **البرنامج** إلى التكيف بسرعة مع ترتيبات العمل عن بُعد، فإن هذا الاستنتاج مطمئن لأنه يوضح قوة نظام الرقابة الداخلية **للبرنامج** وقدرته على الصمود.

5- ويقر المدير التنفيذي بالمجالات التي تحتاج إلى تحسين ويكرر دعمه القوي للمساءلة والشفافية في استخدام الموارد وإدارة المخاطر. وسيظل **البرنامج** يقظا دائما لضمان الوفاء بالتزاماته تجاه الأشخاص الذين يخدمهم ولطمأنة أصحاب المصلحة على وجود عمليات قوية ومتابعة في جميع جوانب عمله. ويواصل المدير التنفيذي دعم استراتيجية المراجعة الداخلية **للبرنامج** التي وُضعت عام 2015، وتحديثاتها التي نوقشت في أواخر عام 2020، والتي تتماشى مع الأهداف الاستراتيجية **للبرنامج** وتقوم على الممارسات الاستباقية لإدارة المخاطر.

6- ويلاحظ المدير التنفيذي قيمة مساهمة مكتب المفتش العام المستمرة في تعزيز الضوابط والحوكمة وإدارة المخاطر في **البرنامج**. ويحيط المدير التنفيذي علما بتوصيات مكتب المفتش العام ويرحب بالنتائج الإجمالية لعام 2020.

بيان الاستقلالية

7- يسر المدير التنفيذي أن يلاحظ تأكيد مكتب المفتش العام بشأن استقلاليته، وعدم تدخل الإدارة في تخطيط عمله أو التقارير التي يقدمها، وعدم وجود قيود على الموارد أو مسائل أخرى تؤثر على استقلالية أنشطة الرقابة أو رأي الضمان.

تعليقات عامة

8- تأثر عمل مكتب المفتش العام، شأنه شأن العديد من الجوانب الأخرى لعمليات **البرنامج**، أيضا بجائحة كوفيد-19 وانخفض عدد عمليات المراجعة الميدانية التي أجريت بشكل كبير مقارنة بعام 2019. ويقدر المدير التنفيذي العمل الذي قام به مكتب المفتش العام لتحديد سبل استمرار عمل الضمان عن بُعد وللمساعدة في تأكيد الضمان في الوقت الفعلي بشأن أنشطة مختارة.

9- وإجمالا، يحيط المدير التنفيذي علما بالتعاون القوي الوارد وصفه في التقرير السنوي، بما في ذلك التعاون مع الشركاء المتعاونين ووكالات الأمم المتحدة الأخرى في العمل المتصل بالتحقيقات. ويشير التقرير أيضا إلى العمل الذي قامت به شعبة إدارة المخاطر المؤسسية والمتعلق بمشروع ضمان الإدارة الذي مكّن **البرنامج** من إجراء تقييم ذاتي داخلي للضوابط في سياق مقيد بجائحة كوفيد.

10- وإدراكا للزيادة في عبء العمل على مكتب المفتش العام، ولا سيما مكتب التفتيش والتحقيق، تم تعزيز ميزانية مكتب المفتش العام وتعيين محققين إضافيين خلال عام 2020. كما زيدت الميزانية خلال عام 2019، وتتماشى زيادة العام الحالي مع التزام **البرنامج** المستمر بعدم التسامح مطلقا مع المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز.[3] وسيواصل **البرنامج** الاستثمار في ضمان أن تكون عملية الشكاوى الواردة سريعة وشاملة في آن معا.

11- وبعد زيادة التركيز على تبديد شواغل المراجعة، ولا سيما إجراءات المراجعة المتأخرة، يسر المدير التنفيذي أن يلاحظ حدوث تحسن ملحوظ في تنفيذ وإغلاق إجراءات المراجعة الداخلية المتفق عليها. وكما أفاد المفتش العام، كان عدد الإجراءات التي لم تنفذ بعد، في نهاية عام 2020، عند أدنى مستوياته منذ عام 2013. وكانت المسائل العالقة ذات الصلة بتوصيات الرقابة الخارجية أيضا عند أدنى مستوى لها منذ عام 2013 على الرغم من زيادة عدد التوصيات.

[3] تعميم صادر عن المدير التنفيذي في 1 مارس/آذار 2018 (OED2018/007).

12- ويسر المدير التنفيذي أن يلاحظ تعليقات المفتش العام الواردة في الفقرة 28 والتي تفيد بأن الكفاءات الأساسية **للبرنامج** لا تزال قوية وأن **البرنامج** يستطيع تنفيذ ولاياته بفعالية. وسُلط الضوء على أن **البرنامج** تكيّف بشكل فعال مع أثر جائحة كوفيد-19، ويريد المدير التنفيذي الإشادة بجميع مكاتب **البرنامج** التي ساهمت في تحقيق ذلك.

13- ولا يزال التركيز على تعزيز الوعي بالمساواة والتكافؤ بين الجنسين في جميع أرجاء **البرنامج** قويا، وأُطلقت العديد من المبادرات من خلال إدارة الثقافة في مكان العمل المنشأة مؤخرا. ولذلك، يحيط المدير التنفيذي علما بالملاحظات الإيجابية الواردة في الفقرة 44 بشأن النضج الجنساني للعمليات التي خضعت للمراجعة، ولكنه يوافق على أن العمل يحتاج إلى التعجيل في مجالات محددة.

لمحة عامة عن أنشطة مكتب المراجعة الداخلية

14- اضطر مكتب المراجعة الداخلية إلى إلغاء 11 مراجعة ميدانية من أصل 15 مراجعة مقررة خلال عام 2020 بسبب القيود المتعلقة بجائحة كوفيد-19. ومع ذلك، استطاع المكتب تنفيذ 13 عملية مراجعة ومجموعة واسعة من مهام الضمان في الوقت الفعلي بما في ذلك بعض العمليات المتعلقة باستجابة كوفيد-19. ويشير المدير التنفيذي إلى أنه تمت إعادة جدولة أغلبية عمليات المراجعة التي أُلغيت لعام 2021.

15- ويحيط المدير التنفيذي علما بمجالات المخاطر الرئيسية المحددة عام 2020 ويلاحظ أنه في حين أن بعض المجالات المواضيعية التي جرى تسليط الضوء عليها في تقرير مكتب المفتش العام، مثل إدارة المستفيدين، تعتبر مسائل متكررة، فقد أُحرز تقدم في جميع المجالات المحددة. ويشمل ذلك، على سبيل المثال، تعيين موظفة معنية بحماية البيانات تولت مهام منصبها في منتصف مارس/آذار، مما سيسمح **للبرنامج** بتعزيز سياساته وأدواته في هذا المجال. ويدرك **البرنامج** أن إدارة المستفيدين لا تزال تتطلب الكثير من العمل، وسيستخدم نتائج المراجعات الداخلية والخارجية لاستعراض هذا المجال من خلال نهج شامل. وبالمثل، يجري تبديد الشواغل التي أثيرت فيما يتعلق بتخطيط القوة العاملة عبر مبادرات شاملة تقودها إدارة ثقافة مكان العمل، التي أُنشئت عام 2020 تحت قيادة مساعدة جديدة للمدير التنفيذي، وبناء على العمل الذي بدأ في يناير/كانون الثاني 2020 بتعيين المستشارة الأولى. وبعد مشاورات مكثفة، تعمل الإدارة على وضع سياسة لشؤون العاملين وإطار توظيف جديد.

16- ويرد مزيد من التفاصيل عن المسائل والإجراءات المتخذة لمعالجتها في استعراض الإدارة وردود الإدارة ذات الصلة التي أعدتها الشعبة المسؤولة أو المكتب المسؤول بعد كل عملية مراجعة والتي وافق عليها المجلس التنفيذي وفقا لسياسة الكشف عن تقارير الرقابة[4] ونُشرت على الموقع الشبكي الخارجي **للبرنامج**.[5]

17- ويسلط التقرير السنوي الضوء على التحسن القوي عبر جميع مجالات المراجعة، حيث لم تحصل أي عملية مراجعة أجريت عام 2020 على تصنيف غير مرض؛ واعتبرت الغالبية العظمى منها مرضية جزئيا، مع الحاجة إلى بعض التحسينات.

18- وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، نفذت الإدارة عدة مبادرات لتحقيق هذه النتائج، بما في ذلك:

- ***عملية تحديد الأولويات.*** بعد أن أصبح الأثر المحتمل لجائحة كوفيد-19 واضحا، أُطلقت عملية لتحديد الأولويات في أوائل عام 2020. وإدراكا للطلبات الاستثنائية الملقاة على عاتق مختلف شعب ومكاتب **البرنامج** حول العالم، اتُخذ قرار باستعراض توصيات المراجعة التي لم تنفذ بعد وتحديد الأولويات فيما يتعلق باستكمالها لتمكين المكاتب من التركيز على تنفيذ التوصيات التي تعتبر الأكثر أهمية وذات الخطط المحددة زمنيا.
- ***الرصد المتسق.*** بناء على الزخم الناشئ عن تركيز المدير التنفيذي على هذا المجال خلال النصف الأخير من عام 2019 وأوائل عام 2020، يواصل مكتب المدير التنفيذي، بالتعاون الوثيق مع مكتب المراجعة الداخلية، رصد التقدم وإصدار رسائل تذكيرية متكررة بشأن إجراءات المراجعة.

[4] WFP/EB.2/2012/4-A/1.

[5] الصفحة الشبكية لتقارير المراجعة والتفتيش.

- وتماشيا مع استجابة عام 2019، تُعرض تحديثات بشأن توصيات الرقابة على لجنة الرقابة والسياسات، والتي تركز بشكل خاص على توصيات الرقابة، بما في ذلك الواردة من المراجعات والتقييمات.

- ***عملية الضمان المنقحة التي يجريها المدير التنفيذي.*** خضعت عملية الضمان التي يجريها المدير التنفيذي[6] (سابقا "بيان الضمان") إلى تنقيح شامل عام 2019 لضمان قابلية تطبيقها وتغطيتها الشاملة لمسائل المراقبة، إضافة إلى تيسير إكمال المجيبين للعملية من خلال التركيز على الأتمتة والتبسيط. وخلال عام 2020، تم تبسيط سير العمل الخاص بالموافقة وتقليص قائمة الأسئلة بشكل أكبر من 64 إلى 50 سؤالا، مما سمح بمزيد من الأسئلة المحددة وتقليل وقت الرد بنحو 25 في المائة.

- ***التحقق من الضوابط الداخلية.*** إدراكا لأن عام 2020 كان عاما مليئا بالتحديات غير المسبوقة والاستثنائية المتعلقة بالقيود الناتجة عن جائحة كوفيد-19، أطلق المدير التنفيذي، في منتصف أكتوبر/تشرين الأول 2020، مشروع ضمان الإدارة لعام 2020، المصمم للإبلاغ عن تنفيذ المراقبة في الميدان في إطار زمني محدود لنفسه ولأصحاب المصلحة. وحدد المشروع 89 عنصرا من عناصر الضوابط الرئيسية عبر ثماني وظائف وطلب الحصول على معلومات عن تنفيذها من جميع المكاتب الإقليمية و34 مكتبا قطريا من المكاتب العالية المخاطر. وفي تقييماتها الذاتية، أفادت المكاتب الميدانية بأنها امتثلت بالكامل لضوابط الضمان الرئيسية لعام 2020 في ما يقرب من 90 في المائة من تقييمات المراقبة، وأن الوثائق متاحة لإثبات امتثالها. كما قدم مشروع ضمان الإدارة رؤى فيما يتعلق بأدوات التقييم الذاتي للمراقبة وتوحيد عمليات الرقابة.

إجراءات المراجعة المتفق عليها

19- على النحو المشار إليه أعلاه، انخفض عدد إجراءات المراجعة المتفق عليها الواردة في تقارير المراجعة الداخلية انخفاضا كبيرا على عكس السنوات السابقة. ففي عام 2019، كان **البرنامج** قد تلقى 85 توصية جديدة للمراجعة الداخلية عالية المخاطر، أي ما يقرب من ثلاثة أضعاف العدد الذي تم تلقيه عام 2018. وفي المقابل، تم استلام 56 توصية فقط عام 2020. وفي حين يمكن أن يُعزى الانخفاض بشكل أساسي إلى انخفاض عدد عمليات المراجعة التي أجريت والمزيد من التركيز على التقارير الاستشارية، فإن التقرير السنوي يقر بوضوح بالاتجاهات الإيجابية. ويرجع الاتجاه التنازلي أيضا إلى تعزيز التركيز وجهود الإدارة للمتابعة مع المكاتب ذات الصلة لإغلاق الإجراءات.

20- وحدث انخفاض كبير في عدد إجراءات المراجعة التي لم تنفذ بعد والمتأخرة. ويعرب المدير التنفيذي عن تقديره لجميع مكاتب **البرنامج** على الاهتمام الدقيق والاستباقي الذي أولته لهذه المسائل على الرغم من حالات الطوارئ المتزامنة الرفيعة المستوى السبع عشرة خلال العام والتغيرات السريعة في الطرائق التشغيلية نتيجة جائحة كوفيد-19.

21- وبالنظر إلى النتائج الإيجابية التي تحققت خلال عام 2020 وأوائل عام 2021 – بلغ عدد إجراءات المراجعة المتأخرة 28 في 10 مايو/أيار 2021 بالمقارنة مع 105 إجراءات في نفس التاريخ من العام الماضي – ويلتزم المدير التنفيذي بالحفاظ على تركيز وثيق على هذا المجال لضمان المساءلة والشفافية بشكل مستمر.

22- ويشير تقرير مكتب المفتش العام إلى أن الإجراءات المتأخرة في جميع المكاتب تتجاوز التقدير الأولي للتنفيذ بمدة 24 يوما في المتوسط. ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن هذا يأتي بعد عملية تحديد الأولويات التي أجريت خلال عام 2020.

23- وابتداء من عام 2021، سيستأنف مكتب المراجعة الداخلية تقديم تحديثات بشأن التوصيات عالية المخاطر إلى لجنة الرقابة والسياسات مباشرة وكذلك إلى لجنة مراجعة الحسابات ثلاث مرات في السنة.

24- وتسمح الزيادة في الموارد المخصصة لمكتب المفتش العام بتغطية أوسع لعمليات المراجعة والتحقيق تمشيا مع التزام **البرنامج** القوي بهذا المجال. وفي حين أن بعض المكاتب تواجه صعوبات من حيث قدرتها على استيعاب توصيات المراجعة والاستجابة

[6] يمكن الاطلاع على مزيد من التفاصيل في استعراض الإدارة للمخاطر الهامة ومسائل المراقبة، 2020 (WFP/EB.A/2021/6-E/1).

لها لأسباب متنوعة، فإن المدير التنفيذي يتوقع أن تعطي المكاتب أولوية قوية لعمل الضمان وأن تتعاون بشكل وثيق مع مكتب المراجعة الداخلية عند إجراء عمليات المراجعة لضمان وجود توجيهات وتوصيات وجداول زمنية واضحة.

لمحة عامة عن أنشطة مكتب التفتيش والتحقيق

25- يسر المدير التنفيذي أن يذكر أن **البرنامج** يواصل تعزيز سياسته المتمثلة في عدم التسامح مطلقا مع التقاعس عن العمل في مجالات التدليس والفساد والاستغلال والانتهاك الجنسيين، وأي شكل من أشكال المضايقة، بما في ذلك التحرش الجنسي، في مكان العمل.

26- وكانت ثقافة مكان العمل، وأي سوء سلوك مرتبط بها، موضع تركيز رئيسي منذ الاستقصاء العالمي لآراء الموظفين لعام 2018 *والمراجعة الخارجية لثقافة مكان العمل والمناخ الأخلاقي في برنامج الأغذية العالمي* لعام 2019. ويقر المدير التنفيذي بأنه لا يزال هناك عمل كبير يتعين القيام به في هذا المجال؛ غير أنه يقدر التقدم الكبير المحرز خلال عام 2020. وكان أحد الجوانب الرئيسية هو إنشاء الإدارة الجديدة لثقافة مكان العمل في الخريف، بعد تعيين المستشارة الأولى لثقافة مكان العمل في يناير/كانون الثاني 2020، فضلا عن زيادة الوعي بالمواضيع المعنية. ويتمثل أحد المكونات الرئيسية للإدارة الجديدة في تنفيذ خطة العمل الشاملة لتنفيذ توصيات الفريق العامل المشترك بين المجلس التنفيذي وإدارة **البرنامج** المعني بالمضايقات، والتحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة، والتمييز.[7] وعُرض تقرير مرحلي على المجلس التنفيذي خلال عام 2020.[8]

27- وشهد مكتب التفتيش والتحقيق زيادة ملحوظة في عدد الشكاوى الواردة (2017: 186؛ و2018: 368؛ و2019: 584؛ و2020: 616) في السنوات الأخيرة، مما استلزم موارد إضافية. وعلى الرغم من الموارد الإضافية، يدير كل محقق الآن نحو 14 حالة، ارتفاعا من 6.5 حالة عام 2017. واعترافا بهذه الزيادة، نفذ مكتب التفتيش والتحقيق إجراءات جديدة لسير العمل، بما في ذلك تعزيز فريق استلام الشكاوى وتحديد أولويات المسائل، مع إعطاء الأولوية لادعاءات العنف الجنسي والتحرش الجنسي أو حالات التدليس المادية. وعلاوة على ذلك، يعمل **البرنامج** على إنشاء المزيد من الآليات البديلة لمعالجة النزاعات في مكان العمل بطريقة فعالة وغير عدائية وفي الوقت المناسب.

28- ويعرب المدير التنفيذي عن تقديره للعمل الذي أنجزه مكتب التفتيش والتحقيق لتدعيم العمليات فضلا عن التعاون المعزز مع الشركاء المتعاونين ووكالات الأمم المتحدة الأخرى.

29- ويواصل **البرنامج** الاستثمار في إطاره لمكافحة التدليس والفساد. ووفقا للتقرير السنوي، فإن نحو نصف جميع الحالات التي أُبلغ بها مكتب التفتيش والتحقيق تتعلق بالتدليس أو الفساد. وفي يونيو/حزيران 2020، صدر أول كتيب **للبرنامج** بشأن منع التدليس والفساد، حيث يعرض الممارسات الجيدة في مجالات منع التدليس وتقييم المخاطر بالإضافة إلى معلومات عن خطط التدليس وعلامات التحذير. وقد أُعد الكتيب بالتشاور مع الوحدات المعنية. وإدراكا لحاجة الشركاء المتعاونين إلى مزيد من الوعي بإجراءات **البرنامج** لمكافحة التدليس والفساد، صدرت توجيهات في أوائل عام 2020. ومن المتوقع أن يوافق المجلس على سياسة محدثة لمكافحة التدليس والفساد في دورته السنوية لعام 2021.

[7] تتناول خطة العمل الشاملة مسائل في ستة مجالات أساسية **للبرنامج** هي: إعادة تأكيد القيم، ودور القيادة، ومشاركة الموظفين، وتنقيحات السياسات والنظم، والعمليات التأديبية، والاتصالات.

[8] WFP/EB.2/2020/10-A: تقرير مرحلي عن تنفيذ خطة العمل الشاملة بشأن توصيات الفريق العامل المشترك بين المجلس التنفيذي وإدارة **البرنامج** المعني بالمضايقات، والتحرش الجنسي، وإساءة استعمال السلطة، والتمييز.