



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

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية

روما، 20 - 24 يونيو/حزيران 2022

التوزيع: عام

التاريخ: 9 مايو/أيار 2022

اللغة الأصلية: الإنكليزية

البند 6 من جدول الأعمال

WFP/EB.A/2022/6-F/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<sup>(1)</sup> 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 المحتملة، ولا سيما خلال هذه الأوقات الصعبة. غير أنه تم تعديل الوثيقة هذا العام على عكس السنوات السابقة وتم تقصيرها بشكل كبير.
- 3- وينبغي قراءة مذكرة المدير التنفيذي بالاقتران مع استعراض الإدارة الشامل للمخاطر المهمة ومسائل المراقبة لعام 2021<sup>(2)</sup> (المشار إليه فيما يلي باسم "استعراض الإدارة")، الذي يتضمن نتائج من عملية الضمان السنوية التي يجريها المدير التنفيذي ومن وثائق الرقابة.
- 4- ويحدد استعراض الإدارة المخاطر الكبيرة والمسائل المتعلقة بمراقبة الداخلية والخطوات التي يتخذها البرنامج لمعالجتها. ولذلك لا تتناول هذه المذكرة على وجه التحديد مواضيع الساعة الموضحة في التقرير السنوي.

### بيان الضمان

- 5- يرحب المدير التنفيذي بالاستنتاج العام للتقرير والذي يفيد بأن مكتب المفتش العام لم يحدد أي مواطن ضعف جوهري في الحوكمة أو إدارة المخاطر أو عمليات المراقبة القائمة طوال عام 2021 والتي من شأنها أن تعرض للخطر بشكل كبير الإنجاز العام للأهداف الاستراتيجية والتشغيلية للبرنامج. وهذا دليل على قوة البرنامج وعملياته ونظمه حيث وصل البرنامج في عام

<sup>(1)</sup> WFP/EB.A/2022/6-F/1.

<sup>(2)</sup> WFP/EB.A/2022/6-G/1.

لاستفساراتكم بشأن الوثيقة:

السيد R. Tumer  
رئيس الديوان  
هاتف: +39 06 6513-4262

السيد M. Juneja  
رئيس الشؤون المالية  
ومساعد المدير التنفيذي لإدارة  
تسيير الموارد والمساءلة  
هاتف: +39 06 6513-2885

- 6- 2021، وهو عام تميز بنزاع مستمر في العديد من المواقع وكذلك جائحة مرض فيروس كورونا 2019 (كوفيد-19)، إلى أعلى عدد من المستفيدين على الإطلاق.
- 7- ويقر المدير التنفيذي بالمجالات التي تم تحديدها على أنها بحاجة إلى تحسين ويعيد تأكيد دعم البرنامج القوي للمساءلة والشفافية في استخدام الموارد وإدارة المخاطر. ويؤكد البرنامج للمانحين وأصحاب المصلحة أنه توجد عمليات قوية وأن المتابعة مستمرة. ويواصل المدير التنفيذي دعم استراتيجية المراجعة الداخلية للبرنامج التي وُضعت في عام 2015 ونقحت مرة أخرى في عام 2020 للأعوام 2021-2023، والتي تتسق مع الأهداف الاستراتيجية للبرنامج وتتركز على ممارسات الإدارة الاستباقية للمخاطر.
- 8- ويلاحظ المدير التنفيذي قيمة مساهمة مكتب المفتش العام المستمرة في تعزيز الضوابط والحوكمة وإدارة المخاطر في البرنامج. ويحيط المدير التنفيذي علماً بتوصيات مكتب المفتش العام ويرحب بالنتائج الإجمالية الواردة في تقرير عام 2021، والتي تسلط الضوء على التقدم المحرز في العديد من المجالات.

### بيان الاستقلال

- 9- يسر المدير التنفيذي أن يلاحظ تأكيد مكتب المفتش العام فيما يتعلق باستقلاله، وعدم تدخل الإدارة في تخطيط عمله أو إبلاغه، وعدم وجود قيود على الموارد أو غيرها من المسائل التي تؤثر على استقلال أنشطة الرقابة أو رأي الضمان.

### التعليقات العامة

- 10- تمشيا مع العام الماضي، كانت هناك حاجة إلى زيادة الميزانية الإجمالية لمكتب المفتش العام في عام 2021. فقد زاد عبء العمل، ولا سيما بالنسبة لمكتب التفتيش والتحقيق، وبالتالي تمت زيادة الميزانية بنسبة 10 في المائة. وكما هو مذكور في التقرير، من المحتمل أن تكون الزيادة في الادعاءات الواردة نتيجة استعداد الناس للإبلاغ عن الشواغل وتركيز البرنامج على التكلم علانية. ولا يزال البرنامج ملتزماً بعملية استعراض سريعة، ولكن شاملة لجميع الشكاوى الواردة.
- 11- وفي حين ظلت جائحة كوفيد-19 تؤثر على عمليات البرنامج في عام 2021، بما في ذلك عمل مكتب المفتش العام، فقد تمكن المكتب من زيادة عدد المراجعات الصادرة بشكل كبير، على قدم المساواة مع العدد الصادر في عام 2019، قبل جائحة كوفيد-19.
- 12- وخلال عام 2021، حافظ البرنامج على تركيز قوي على مسألة الاستجابة للمراجعة، ولا سيما إجراءات المراجعة المتأخرة، وبالتالي يسر المدير التنفيذي أن يلاحظ أنه كان هناك تحسن ملحوظ في تنفيذ المراجعات وإغلاقها للسنة الثانية على التوالي.
- 13- ويثني المدير التنفيذي على مكتب المفتش العام على العملية التشاورية التي يجريها عند تصميم خطة عمل الضمان. وتؤدي الإدارة العليا دوراً رئيسياً في تحديد مجالات المخاطر المحتملة والمجالات التي تثير الشواغل، مع الاعتراف بأن البرنامج غالباً ما يعمل في سياقات صعبة. وعلاوة على ذلك، على النحو الوارد في التقرير، شهد البرنامج في السنوات الأخيرة نمواً سريعاً في الموارد والموظفين من أجل تلبية احتياجات المستفيدين، وبالتالي هناك حاجة إلى الحفاظ على تركيز قوي على آليات وعمليات الرقابة وتوسيع نطاقها وفقاً لذلك، وضمان عدم تحولها إلى عائق أمام إنجاز العمل.
- 14- ويحافظ المدير التنفيذي على تركيز قوي على تعزيز الوعي بالمساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص على نطاق البرنامج على النحو المبين في خطة عمل التكافؤ بين الجنسين لعام 2018 ويواصل متابعة المسألة عن كثب. وفي حين أُحرز تقدم كبير في هذا المجال في السنوات الأخيرة، بما في ذلك من خلال العديد من المبادرات التي أطلقتها إدارة ثقافة مكان العمل الجديدة نسبياً وإصدار السياسة الجديدة بشأن المساواة بين الجنسين<sup>(3)</sup> في أوائل عام 2022، يرحب المدير التنفيذي بالمراجعة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والتنوع المقررة لعام 2022.

(3) "سياسة المساواة بين الجنسين في البرنامج" (WFP/EB.1/2022/4-B/Rev.1).

## لمحة عامة عن أنشطة مكتب المراجعة الداخلية

- 15- يود المدير التنفيذي أن يعرب مرة أخرى عن تقدير الإدارة لأعمال الضمان عن بُعد التي أنجزت خلال جائحة كوفيد-19، ومع ذلك فإنه يرحب بالعودة إلى إجراءات المراجعة المعتادة والتركيز القوي على العمليات الميدانية في عام 2021. ومن بين 33 عملية ضمان استشاري ومراجعة للأغراض الخاصة صدرت، ركزت 16 من 22 عملية ضمان<sup>(4)</sup> على عمليات المكاتب القطرية وأتاحت لمكتب المراجعة الداخلية الفرصة لاختبار نهجه الجديد إزاء مراجعات المكاتب القطرية حيث يركز على خمسة مجالات أساسية: إدارة المستفيدين، والتحويلات القائمة على النقد، وسلاسل الإمداد، والرصد والتمويل .
- 16- ويحيط المدير التنفيذي علما بالمواضيع ومجالات المخاطر الرئيسية المحددة خلال عام 2021. وفي حين أن هناك بعض المسائل المتكررة، على سبيل المثال تخطيط القوة العاملة، فإنه قد أحرز تقدم كبير في جميع المجالات المحددة. وقادت إدارة ثقافة مكان العمل، التي أنشئت في النصف الأخير من عام 2020، العديد من المبادرات خلال عام 2021، بما في ذلك وضع سياسة شاملة لشؤون العاملين<sup>(5)</sup> يكملها إطار عمل قوي للموظفين يضمن قوة عاملة مرنة لتلبية احتياجات البرنامج ويتناول أيضا مسألة الموظفين العاملين بعقود قصيرة الأجل بطريقة أكثر شمولية. وعلاوة على ذلك، تم تعديل تشكيل لجان إعادة التكاليف المختلفة لتحقيق أمثل عملية لإعادة التكاليف، سعيا للتصدي للتحديات التي تواجه العديد من المكاتب. ويعمل البرنامج حاليا على تحديد مساعد جديد للمدير التنفيذي لرئاسة إدارة ثقافة مكان العمل، ويُتوقع منه تسريع هذا العمل بشكل أكبر.
- 17- وقد تحقق تقدم كبير في مجال آخر هو حماية البيانات. فبعد عملية توظيف مكثفة، تم تعيين مسؤول معني بحماية البيانات في مارس/أذار 2021 وتم إنشاء مكتب عالمي للخصوصية في وقت لاحق من العام. وسيعطي المكتب الأولوية لمسائل حوكمة حماية البيانات والتوجيه والأدوات والتدريب والتوعية. وسيبدأ التنفيذ بجدية في عام 2022، مما يضمن قدرة البرنامج على الوفاء بالتزاماته المتعلقة بحماية البيانات والخصوصية تجاه جميع أصحاب المصلحة والمشاركة عن كثب مع الكيانات ذات الصلة لضمان استيفاء البرنامج لأعلى المعايير.
- 18- وكانت إدارة المستفيدين موضوعا متكررا آخر، ومع إنشاء لجنة توجيهية شاملة جديدة لإدارة الهوية يرأسها مساعد المدير التنفيذي لإدارة وضع البرامج والسياسات، سيتم تناول المسائل في هذا المجال، بما في ذلك متطلبات جمع البيانات، واستخدام القياسات البيومترية وتبادل البيانات مع الحكومات بطريقة متعددة الوظائف على المستوى المناسب.
- 19- وسلط تقرير مكتب المفتش العام مرة أخرى الضوء على التحديات المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات الموازية، والنتيجة بشكل رئيسي عن عدم الالتزام بالسياسات القائمة. وللتخفيف من هذه التحديات، دأبت شعبة التكنولوجيا على تنفيذ تدابير الحوكمة لاستثمارات تكنولوجيا المعلومات وأنشأت أيضا شبكة ميدانية لتطوير البرمجيات لضمان امتثال المكاتب القطرية والمكاتب الأخرى للعمليات السارية والتشاور مع شعبة التكنولوجيا.
- 20- وتُستكمل هذه المعلومات بالاستعراض الذي تجريه الإدارة وكذلك برد الإدارة الذي تعده الشعبة المسؤولة أو المكتب المسؤول استجابة لكل مراجعة، والذي يوافق عليه المجلس التنفيذي وفقا لسياسة الكشف عن تقارير الرقابة<sup>(6)</sup> ويُنشر على الموقع الشبكي الخارجي للبرنامج<sup>(7)</sup>.
- 21- ويوضح التقرير السنوي مرة أخرى مجال مراجعة قوي إلى حد ما. ومن بين المراجعات المصنفة، اعتُبرت نسبة 70 في المائة منها مرضية أو تتطلب بعض التحسين، بينما حصلت مراجعة واحدة فقط على تصنيف غير مرض. وفي الوقت نفسه، حدث انخفاض كبير في عدد إجراءات المراجعة المعلقة والمتأخرة. ويعرب المدير التنفيذي مرة أخرى عن تقديره لجميع مكاتب البرنامج لاهتمامها على النحو الواجب بهذه المسائل حتى أثناء تلبية الطلبات الاستثنائية للاستجابة لحالات الطوارئ المتزامنة الرفيعة المستوى وجائحة كوفيد-19.

(4) تجدر ملاحظ أنه تم إدراج ما مجموعه 22 مراجعة في التقرير السنوي على أنها صدرت في عام 2021، ولكن لم يتم تصنيف اثنتين منها، حيث كانت إحداهما متابعه بينما كانت الأخرى محدودة النطاق.

(5) "سياسة شؤون العاملين في البرنامج" (WFP/EB.A/2021/5-A).

(6) "السياسة المنقحة للكشف عن تقارير الرقابة الصادرة عن مكتب المفتش العام" (WFP/EB.A/2021/5-C/1).

(7) تقارير المراجعة (الموقع الشبكي للبرنامج).

22- ونتيجة التركيز المستمر على متابعة المراجعة خلال عامي 2020 و2021، واصل عدد إجراءات المراجعة المتأخرة الانخفاض، ويلتزم المدير التنفيذي بالحفاظ على تركيز شديد على هذا المجال لضمان استمرار المساءلة والشفافية.

### إجراءات المراجعة المتفق عليها

23- كفلت الجهود المشتركة لمكتب المراجعة الداخلية وشعبة إدارة المخاطر المؤسسية ومكتب المدير التنفيذي المتابعة المتسقة لنتائج المراجعات. وعلى النحو المشار إليه في التقرير السنوي لمكتب المفتش العام، كانت إجراءات المراجعة المتأخرة في نهاية عام 2021 عند أدنى مستوياتها على الإطلاق للسنة الثانية على التوالي.

24- وفي عام 2019، صدر ما مجموعه 85 إجراء جديداً للمراجعة الداخلية عالية المخاطر عبر عمليات البرنامج، أي ما يقرب من ثلاثة أضعاف العدد في عام 2018. وفي المقابل، صدر 56 إجراء فقط في عام 2020. وفي حين يمكن أن يُعزى هذا العدد المنخفض بشكل رئيسي إلى الانخفاض في المراجعات التي أُجريت نتيجة لكوفيد-19، فقد استمر الاتجاه الإيجابي في عام 2021. وزاد عدد المراجعات من 13 في عام 2020 إلى 22 في عام 2021، ومع ذلك كان عدد الإجراءات عالية المخاطر 59 في عام 2021.

25- وصدر أكبر عدد من إجراءات المراجعة في مجالات سلسلة الإمداد وإدارة المستفيدين والتحويلات القائمة على النقد، وهو ما يتوافق أيضاً مع النهج الجديد الذي اتخذه مكتب المراجعة الداخلية إزاء مراجعات المكاتب القطرية.

26- ويشير تقرير مكتب المفتش العام إلى أنه كان هناك 28 إجراء مراجعة متأخراً بحلول نهاية عام 2021، وهي زيادة طفيفة عن عام 2020، عندما كان العدد 19. ويشير التقرير أيضاً إلى أن الغالبية العظمى من الإجراءات كانت مفتوحة لأقل من عام، مما يدل على أن المكاتب تستطيع الوفاء بالمواعيد النهائية. وعلاوة على ذلك، فإن أسباب التأخير معروفة وغالبا ما تكون ناجمة عن تغييرات في الظروف.

27- وبينما يحيط المدير التنفيذي علماً بالاتجاهات الإيجابية عموماً، فإن من الضروري أن يواصل مكتب المراجعة الداخلية العمل عن كثب مع المكاتب لتقديم التوجيه والمساعدة حسب الحاجة، بما في ذلك بشأن المسائل المتعلقة بجدول زمنية أكثر واقعية وتحديد واضح للإجراءات المتفق عليها.

### لمحة عامة عن أنشطة مكتب التفتيش والتحقيق

28- يؤكد المدير التنفيذي أن البرنامج يواصل تعزيز سياسته بشأن عدم التسامح مطلقاً مع التقاعس عن اتخاذ أي إجراء بشأن مسائل التدليس والفساد والاستغلال والانتهاك الجنسيين وأي شكل من أشكال التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، في مكان العمل.

29- وكما لوحظ في بداية هذه المذكرة، ينبغي اعتبار زيادة عدد الادعاءات مرة أخرى على أنه مؤشر إيجابي. وفي حين أنه من الناحية المثالية لن تكون هناك ادعاءات، فإن مثل هذا الأمل غير واقعي في أي منظمة وخاصة في منظمة بحجم ونطاق البرنامج، الذي يضم حوالي 22 000 موظف والعديد من الشركاء المتعاونين والموردين. وبالنظر إلى هذا الواقع، ينبغي النظر إلى عدد الادعاءات على أنه علامة صحية على أن الناس يشعرون بالأمان عند نقل شواغلهم وادعاءاتهم إلى مكتب التفتيش والتحقيق.

30- وشهد مكتب التفتيش والتحقيق زيادة ملحوظة في الشكاوى الواردة (2017: 186؛ و2018: 386؛ و2019: 584؛ و2020: 616؛ و2021: 778) في السنوات الأخيرة، مما استلزم موارد إضافية. وتمت زيادة ميزانية مكتب المفتش العام بنسبة 10 في المائة خلال عام 2021، وذلك لدعم مكتب التفتيش والتحقيق أساساً، ولكن على الرغم من هذه الموارد الإضافية، يدير كل محقق الآن 22 حالة، ارتفاعاً من 14 في عام 2020 و6.5 في عام 2017. وتمثل الشكاوى الواردة في عام 2021 زيادة بنسبة 26 في المائة مقارنة بعام 2020، وبالتالي يواصل مكتب التفتيش والتحقيق تعزيز إجراءات سير العمل التي وضعت خلال عام 2019 من خلال فريق محسن لتلقي الشكاوى وآليات تسوية بديلة لتناول الشكاوى في الوقت المناسب وبطريقة فعالة. وكجزء من إجراءات سير العمل هذه، يكون للمسائل التي تحتوي على ادعاءات بالعنف الجنسي والتحرش الجنسي الأولوية على المسائل الأخرى.

- 31- ويعرب المدير التنفيذي عن تقديره للعمل الذي أنجزه مكتب التفتيش والتحقيق في تعزيز العمليات بشكل متواصل وتعزيز التعاون مع الشركاء المتعاونين بشأن مسائل الرقابة.
- 32- وكانت ثقافة مكان العمل، وأي سوء سلوك مرتبط بها، موضع تركيز رئيسي منذ الاستقصاء العالمي لآراء الموظفين لعام 2018 والاستعراض الخارجي لعام 2019 لثقافة مكان العمل والمناخ الأخلاقي في البرنامج. وبينما يقر المدير التنفيذي بأنه لا يزال هناك عمل كبير يتعين القيام به، فإن الاستقصاء العالمي لآراء الموظفين لعام 2021 قدم مؤشرا قويا على أن البرنامج يسير على الطريق الصحيح. وبمعدل مشاركة يزيد عن 84 في المائة، أشار الاستقصاء العالمي لآراء الموظفين إلى أفضل نتائج منذ عام 2012. وبشكل عام، أشار 76 في المائة من المجيبين إلى أنهم إما راضون للغاية أو راضون جدا عن البرنامج كمكان للعمل، بينما أفاد 92 في المائة منهم بأن مهمة وغاية البرنامج تجعلهم يشعرون أن وظائفهم مهمة.
- 33- وعلى النحو المشار إليه في استعراض الإدارة، تُظهر نتائج الاستقصاء العالمي لآراء الموظفين لعام 2021 تحسنا منذ إصدار تعميم المدير التنفيذي في مارس/أذار 2018 بشأن المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز، والذي أدخل الإبلاغ دون الإفصاح عن الهوية والشهود وأزال مهلة الستة أشهر للإبلاغ عن الادعاءات. ولوحظ انخفاض بنسبة 5 في المائة في عدد الموظفين الذين أبلغوا بشكل شخصي عن تعرضهم للمضايقات خلال العام الماضي، إلى جانب زيادة بنسبة 10 في المائة في عدد الموظفين الذين قالوا إنهم سيتقون في البرنامج لحمايتهم إذا تكلموا عن شيء لم يُطَّلَع به بطريقة سليمة.
- 34- وفي فبراير/شباط 2022، صدر تعميم منقح للمدير التنفيذي بشأن منع السلوك المسيء والتصدي له، بناء على التعميم الخاص بالمضايقات وإساءة استعمال السلطة والتمييز لعام 2018 واستكمالا للسياسة المنقحة بشأن المبلغين عن المخالفات الصادرة في ديسمبر/كانون الأول 2020. وترد تفاصيل إضافية عن هذه المبادرات، فضلا عن زيادة التقارير إلى المكاتب المستقلة للبرنامج، في استعراض الإدارة.
- 35- ويلاحظ المدير التنفيذي أن عدد الأفراد الذين يبلغون عن التحرش لا يزال مرتفعا للغاية، ولكنه متفائل بحذر بشأن التقدم المحرز والمبادرات الجارية. وفي حين أن العمل الذي تقوم به إدارة ثقافة مكان العمل، بما في ذلك العمل بموجب خطة العمل الشاملة<sup>(8)</sup> السارية من عام 2020 إلى عام 2021، ضروري لإحراز مزيد من التقدم، فإنه لا يمكن أن يكون قائما بذاته. والمسائل المتعلقة بثقافة مكان العمل والسلوك المهني هي أمور تهتم الجميع، ويتوقع المدير التنفيذي من جميع الموظفين المساهمة بطريقة إيجابية.
- 36- ويواصل البرنامج استثماراته في مكافحة التدليس والفساد. ووفقا للتقرير السنوي، فإن أكثر من نصف الحالات المبلغ عنها تتعلق بالتدليس أو الفساد، وتتعلق الغالبية العظمى منها بالشركاء المتعاونين والموردين. ولذلك، يرى المدير التنفيذي أن إصدار السياسة المنقحة بشأن مكافحة التدليس والفساد<sup>(9)</sup> في يونيو/حزيران 2021 يكتسي أهمية كبيرة كوسيلة لتثقيف جميع أصحاب المصلحة بشأن سياسة البرنامج ومعاييرها.

(8) تتناول خطة العمل الشاملة مسائل في ستة مجالات أساسية للبرنامج: إعادة تأكيد القيم، والدور القيادي، وإشراك الموظفين، ومراجعات السياسات والنظم، والعملية التأديبية، والاتصالات.

(9) "السياسة المنقحة لمكافحة التدليس والفساد" (WFP/EB.A/2021/5-B/1)