

المجلس التنفيذي

الدورة السنوية

روما، 20 - 24 يونيو/حزيران 2022

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



البند 7 من جدول الأعمال

WFP/EB.A/2022/7-E/Rev.2

تقارير التقييم

للنظر

التوزيع: عام

التاريخ: 16 يونيو/حزيران 2022

اللغة الأصلية: الإنكليزية

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

ردّ الإدارة الشامل على تقييم استجابة البرنامج لجائحة كوفيد-19

مشروع القرار*

يحيط المجلس علماً برد الإدارة الشامل (WFP/EB.A/2022/7-E/ Rev.2) للتوصيات الواردة في التقرير الموجز عن تقييم استجابة البرنامج للجائحة كوفيد-19 (WFP/EB.1/2022/6-B) ويحث على اتخاذ المزيد من الإجراءات بشأن التوصيات الواردة في التقرير، مع مراعاة الاعتبارات التي أثارها المجلس أثناء مناقشته.

الخلفية

- 1 - تعرض هذه الوثيقة ردّ إدارة البرنامج على النقاط التي يتعين النظر فيها التي حُددت في التقرير الموجز عن تقييم استجابة البرنامج لجائحة مرض فيروس كورونا 2019 (كوفيد-19).
- 2 - وطرح التقييم ثلاثة أسئلة تهدف إلى استكشاف قدرة البرنامج على التكيف مع الظروف التي خلفتها الجائحة:
 - 1) إلى أي مدى تمكنت البيئة التمكينية والأصول التنظيمية للبرنامج من التكيف لتلبية متطلبات أزمة كوفيد-19؟
 - 2) إلى أي مدى نجح البرنامج في أداء دوره كشريك في الاستجابة الإنسانية الجماعية؟
 - 3) ما الذي تم تحقيقه، وما هي الدروس المستخلصة؟

* هذا مشروع قرار، وللاطلاع على القرار النهائي المعتمد من المجلس، يرجى الرجوع إلى وثيقة القرارات والتوصيات الصادرة في نهاية الدورة.

لاستفساراتكم بشأن الوثيقة:

السيد F. Curran
مدير
مكتب نائب الرئيس التنفيذي
هاتف: 06 6513-2603

السيد أمير عبد الله
نائب المدير التنفيذي
هاتف: 066513-2401

3 - وأجري التقييم في ظل ظروف جائحة كوفيد-19، بما في ذلك الظروف التي اضطرَّ فيها البرنامج إلى العمل في حالات طوارئ؛ والقيود المفروضة على السفر والحركة؛ وضرورة تجنب تحميل المكاتب القطرية أعباء لا مبرر لها. وبناء على ذلك، اعتمد التقييم تصميمًا قائمًا على "تتبع التطورات"، ركّز على توفير الأدلة لدعم التكيف في البيئات الدينامية. وشمل ذلك تطبيق ثلاثة مبادئ هي:

(1) ترتيب احتياجات التعلم الموجودة على نطاق المنظمة من حيث الأولوية؛

(2) ضمان التشاور وتبادل الأدلة مع أصحاب المصلحة طوال الوقت؛

(3) التكامل مع البيئة المحيطة المتعلقة ببناء الأدلة.

4 - ويرحب البرنامج بالاستنتاج العام الذي خلص إليه التقييم ومفاده أن البرنامج وفّر استجابة "استراتيجية وتشغيلية عالية الجودة" اتصفت، بوجه عام، "بالسرعة والقدرة على التكيف". ويقدم الاستنتاج دليلًا على أن الاستعدادات التي يجريها البرنامج لمواجهة حالات الطوارئ، ومع أنها مُصمّمة أصلاً للاستجابات المحلية والإقليمية، يمكن أن تكون فعالة - مع ضرورة إدخال تحسينات عليها - في التعامل مع حالات الطوارئ العالمية الهامة التي لا يمكن توقع طبيعتها وحجمها وتأثيرها. وسيواصل البرنامج العمل على تحسين فعالية وكفاءة الخدمات التي يقدمها.

5 - وعرض التقييم ست نقاط يتعين أن ينظر فيها البرنامج أثناء تقدّمه في تنفيذ خطته الاستراتيجية للفترة 2022-2025، مُقرا في الوقت نفسه بأن المنظمة تعمل بالفعل على تنفيذ التوصيات المستمدة من التقييم الاستراتيجي لقدرتها على الاستجابة لحالات الطوارئ.

6 - ونتيجة لنهج "تتبع التطورات"، الذي أتاح للموظفين المنهكين بالعمل فرصة الحصول على المعلومات فور وقوع الأحداث، تم بالفعل اتخاذ إجراءات بشأن العديد من أهم الاعتبارات؛ وانتهت الإجراءات ذات الصلة التي أُتخذت وهي معروضة بإيجاز في الملحق الأول. وترد أيضا في الملحق الثاني الإجراءات الإضافية المزمع اتخاذها. وبالنظر إلى الطبيعة الشاملة للاعتبارات المطروحة في التقييم، وإلى أن هذه الاستجابة كانت الاستجابة العالمية الأولى للبرنامج، ستعقد الإدارة حلقة عمل متعددة الوظائف حالما تنشر نتائج التقييم المشترك بين الوكالات للاستجابة الإنسانية لجائحة كوفيد-19؛ سيكون الهدف من هذه الحلقة ضمان قيام الوظائف ذات الصلة بأخذ الدروس المستفادة الأعم في الاعتبار.

7 - وسيُقدم تحديث شفوي آخر عن رد الإدارة على تقييم استجابة البرنامج لجائحة كوفيد-19 في الدورة العادية الثانية للمجلس التنفيذي لعام 2022؛ وستراعى في هذا التحديث نتائج التقييم المشترك بين الوكالات للاستجابة الإنسانية لجائحة كوفيد-19 التي من المقرر نشرها في أكتوبر/تشرين الأول 2022.

الملحق الأول

الإجراءات المنجزة

أُنجزت بالفعل الإجراءات التالية. ويرد بين قوسين في العناوين الفرعية اسم المكتب المسؤول عن تنفيذ الإجراءات وتاريخ تنفيذها.

النقطة 1 التي يتعين النظر فيها: إعادة تموضع البرنامج كجهة فاعلة رئيسية في التعافي من كوفيد 19

1 - **الخطة الاستراتيجية للبرنامج للفترة 2022-2025** (إدارة وضع البرامج والسياسات، الخطة المعتمدة في الدورة العادية الثانية للمجلس لعام 2021)

في الأشهر التي أعقبت ظهور الجائحة، أطلق البرنامج إطارا برامجا متوسط الأجل، حدد مساهمة البرنامج في جهود الاستجابة والتعافي الطويلة الأجل، ودعم المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية في وضع نماذج البرامج وأنواع الشراكات الجديدة وتدابير الموارد اللازمة لتحقيق أهداف الإطار. وتمكّن البرنامج من إدماج وظيفتي تعزيز النظم و"تمكينها" بصورة متزايدة في عمله. وأبرزت جائحة كوفيد-19 الدور الحاسم الذي يتولاه البرنامج ليس فقط في الاستجابة القصيرة الأجل ولكن أيضا في تعزيز قدرة الحكومات على المدى الطويل على الاستجابة للصددمات الحرجة. ويعمل البرنامج بشكل متزايد من خلال اتباع نهج "مزدوج المسار" يجمع بين المساعدة المقدمّة مع نقل المعارف والمساعدة التقنية، مما يعزّز النظم الوطنية للحماية الاجتماعية والتغذية والأمن الغذائي والقدرة على الصمود.

وتتجسد الخطة الاستراتيجية الجديدة للبرنامج للفترة 2022-2025 في برامج البرنامج الطويلة الأجل للاستجابة والتعافي التي ترمي إلى التخفيف من تأثير أزمة كوفيد-19 وتمكين البلدان من "إعادة البناء بشكل أفضل". وأحد المبادئ التوجيهية للخطة الاستراتيجية للبرنامج هو "تكامل البرامج"، الذي يُلزم البرنامج بتنفيذ البرامج الإنسانية والإنمائية "على مراحل" وتحقيق تكاملها وتسلسلها. وستلبي هذه الجهود احتياجات الناس الملحة المتعلقة بالأمن الغذائي والتغذية واحتياجاتهم الأساسية الأخرى، مع القيام في الوقت نفسه بتعزيز قدرتهم على الصمود في وجه الصدمات وعوامل الإجهاد على المدى الطويل.

وتعزّز الحصيلتان 4 و5 من الخطة الاستراتيجية دور البرنامج بوصفه إحدى أبرز الجهات المساهمة في التعافي من جائحة كوفيد-19.

وتعتمد قدرة البرنامج على تعزيز النظم الوطنية، وبناء القدرة على الصمود، وتحقيق أثر طويل الأجل، على توافر تمويل مرّن متعدد السنوات. ولذلك، تحدد الخطة الاستراتيجية للبرنامج التمويل باعتباره أحد العوامل التمكينية اللازمة لتنفيذها، موصية بالبحث عن التمويل المرّن باعتباره ضروريا لزيادة مرونة الاستجابة وتعزيز المساعدة المستدامة في الأزمات الممتدة. ومع تزايد أعباء الديون التي تتحملها العديد من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل، والتي تفاقمت بسبب جائحة كوفيد-19، فإن الخطة الاستراتيجية للبرنامج تجعله في وضع يمكنه من توسيع نطاق مقايضة ديونه كأداة لتعبئة موارد جديدة للبرامج الأساسية، مما يتيح للحكومات المضيفة خفض الديون السيادية حتى تتمكن من تخصيص الموارد لشبكات الأمان الاجتماعية الخاصة بها وللتنمية الوطنية مع تعزيز الشراكات الاستراتيجية المعقودة مع الدائنين والمدنيين.

2 - **سياسة المساواة بين الجنسين المحدثة لعام 2022** (مكتب الشؤون الجنسانية، السياسة المعتمدة في الدورة العادية الأولى للمجلس لعام 2022)

تحدد سياسة المساواة بين الجنسين تأثير جائحة كوفيد-19 باعتبارها واحدة من العوامل الثلاثة (إلى جانب النزاعات وتغير المناخ) المسببة لتراجع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع أنحاء العالم، مع اتساع الفجوة الجنسانية في مجال الأمن الغذائي واحتمال أن تكون المرأة أكثر معاناة من انعدام الأمن الغذائي مقارنة بالرجل بنسبة 10 في المائة في عام 2021، مقارنة بنسبة 6 في المائة في عام 2019. وأدت جائحة كوفيد-19 إلى إطالة الوقت الذي سيقترضه سد فجوة المساواة بين الجنسين من 99.5 سنة في عام 2019 إلى 135.6 سنة في عام 2020. وخلال الجائحة، كانت المرأة أكثر عرضة من الرجل لفقدان سبل

عيشها وعملها، واستمرت في أداء غالبية أعمال الرعاية، في حين زاد خطر زواج الأطفال المبكر والقسري مع إغلاق المدارس أبوابها، وخاصة بالنسبة للبنات.

وتتماشى السياسة المحدثة للمساواة بين الجنسين لعام 2022 مع التوصية الداعية إلى تجاوز الفجوة الفاصلة بين العمل الإنساني والعمل الإنمائي ومعالجة مواطن الضعف الهيكلية. وإذ تعترف السياسة بأن الواجب الأول في العمل الإنساني هو عدم إلحاق أي ضرر، تحدّد أنّ تزايد الأزمات الممتدة والصدمات المتكررة يتطلب تعزيز التركيز الطويل الأجل، وأنّ معالجة الأسباب الجذرية لعدم المساواة بين الجنسين أمر بالغ الأهمية لكل من العمل الإنساني والعمل الرامي إلى تعزيز القدرة على الصمود فيما يخص تيسير انتفاع المرأة بالأمن الغذائي والتغذية وتحسين قدرتها على التحكم فيهما على قدم المساواة مع الرجل داخل المجتمعات وفيما بينها. وتسلم السياسة أيضا بأن الحواجز التي تحول دون تمكين المرأة اقتصاديا هي أحد مواطن الضعف الهيكلية التي تعوق تحقيق المساواة بين الجنسين والأمن الغذائي. ولذلك تدعو إلى تعزيز التركيز على عمل البرنامج وزيادة الإجراءات للنهوض بالشمول الاقتصادي والرقمي والمالي ولتعزيز الشراكات الرئيسية فيما يتعلق بهذا العمل، مع التسليم بأن البرنامج يعمل ضمن نظام إيكولوجي يضم أصحاب المصلحة والجهات الفاعلة، بما في ذلك أولئك الذين يشاركون في نظم الحماية الاجتماعية المستجيبة للصدمات التي يلزم فيها مراعاة المنظور الجنساني عند تخصيص المساعدة وتقديمها.

3 - تعزيز النظم الوطنية للحماية الاجتماعية (إدارة وضع البرامج والسياسات - شعبة البرامج الإنسانية والإنمائية، منجزة)

فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية، شاركت مساعدة المدير التنفيذي لإدارة وضع البرامج والسياسات، بنشاط، في فرقة العمل التابعة لمجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة والمعنية بالاستجابة الاجتماعية والاقتصادية لجائحة كوفيد-19 وبالتعافي منها، التي اشترك البرنامج ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة في إطارها في قيادة مسار عمل بشأن الحماية الاجتماعية والخدمات الاجتماعية.

وفي ظلّ الإطار البرامجي المتوسط الأجل، الذي يرد وصفه في القسم الفرعي المتعلق بالخطة الاستراتيجية للبرنامج للفترة 2022-2025، ساهم البرنامج في تعزيز النظم الوطنية للحماية الاجتماعية في 78 بلدا، وفي دعم الحكومات في 65 بلدا من هذه البلدان على اتخاذ تدابير جديدة للحماية الاجتماعية أو على توسيع نطاق التدابير القائمة أو تكييفها استجابة لجائحة كوفيد-19.

النقطة 2 التي يتعين النظر فيها: عامل تمكين للنظم

4 - إنشاء وحدة للخدمات اللوجستية الإنسانية (شعبة عمليات سلسلة الإمداد، منجزة)

أنشأت شعبة عمليات سلسلة الإمداد وحدة للخدمات اللوجستية الإنسانية تهدف إلى إعادة تموضع البرنامج كشريك موثوق يمكن الاعتماد عليه لتوفير خدمات سلسلة الإمداد في حالات الطوارئ.

النقطة 3 التي يتعين النظر فيها: توسيع نطاق الدعوة

5 - الخطة الاستراتيجية للبرنامج للفترة 2022-2025، القسم 5-6، بشأن المساهمة في الدعوة والشراكات (إدارة الشراكات والدعوة، الخطة المعتمدة في الدورة العادية الثانية للمجلس لعام 2021)

تقع الدعوة في صميم استراتيجية الشراكة والانخراط في البرنامج، وهي جزء لا يتجزأ من الخطة الاستراتيجية للبرنامج للفترة 2022-2025، مما يتيح للمنظمة التأثير على عملية وضع السياسات والقرارات الرئيسية.

6 - أعمال الدعوة القائمة على شراكات قوية و/أو جديدة و/أو استراتيجية (إدارة الشراكات والدعوة، ديسمبر/كانون الأول 2021)

تشمل أعمال الدعوة التي يقوم بها البرنامج مشاركة إدارة الشراكات والدعوة وشعبة السياسات والتخطيط في اجتماع مائدة مستديرة مع المنصة اليابانية للتغذية القائمة على القطاعين العام والخاص - وهي شبكة من قادة القطاعين العام والخاص في اليابان - قبل انعقاد قمة طوكيو للتغذية من أجل النمو لعام 2021. وأدى ذلك إلى إبراز صورة البرنامج بوصفه شريكا مفضلا فيما يخص الشراكات والقدرات التقنية في مجال التغذية، ولا سيما بالنسبة للقطاع التغذوي والغذائي في اليابان. ومن الأمثلة الأخرى غرفة التجارة الدولية، التي أصبحت شريكا للبرنامج في عام 2021، والتي سعت إدارة الشراكات والدعوة إلى أن

تجري معها مشاورة مشتركة تضم القطاع الخاص بشأن النهج المتبعة فيما يخص النظم الغذائية في إطار وضع الخطة الاستراتيجية للبرنامج للفترة 2022-2025. وقدم أكثر من 30 من قادة الأعمال رؤى ثاقبة خلال المشاورة، وأُتيحت للبرنامج إمكانية النفاذ إلى شبكة غرفة التجارة الدولية التي تضم نحو 45 مليون شركة من 100 بلد. ويعزز هذا التعاون قدرة البرنامج على التصدي للتحديات المعقدة التي تواجه المجتمع العالمي.

7 - **تدريب الموظفين الرئيسيين على مهارات الدعوة، ولا سيما الإدارة العليا على الصعيدين القطري والإقليمي (شعبة الاتصالات والدعوة والتسويق، يونيو/حزيران 2021)**

نُظمت عشرة أحداث تدريبية في مجال الدعوة في نهاية عام 2021، شارك فيها 295 موظفاً من بينهم كبار الموظفين من الوحدات المعنية بالاتصالات والدعوة والتسويق والبرامج والشراكات على الصعيدين الإقليمي والقطري. واجتذبت كل حدث ما بين 30 و50 مشاركاً من المكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية وكان يهدف إلى تعزيز الإقبال على أنشطة الدعوة وفهم القيمة المضافة للدعوة في تحقيق مهمة البرنامج. ومكّنت حلقات العمل المشاركين من فهم العمليات المتعلقة بوضع خطط الدعوة وتحديد أو إيجاد الفرص التي تتيح التأثير على السياسات والبرامج والممارسات الوطنية والإقليمية الرامية إلى القضاء على الجوع.

8 - **الخدمات الاستشارية في مجال الدعوة (مارس/آذار 2022)**

قدمت شعبة الاتصالات والدعوة والتسويق الدعم لمكثبين إقليميين (وهما المكتبان الخاصان بالجنوب الأفريقي وغرب أفريقيا) من أجل تعميم الخدمات الاستشارية المتعلقة بأنشطة الدعوة.

9 - **الاستفادة من الشراكات المعززة التي عُقدت خلال الجائحة (شعبة الشراكات الاستراتيجية، مُنجزه)**

وقّرت شعبة الشراكات الاستراتيجية للمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية **التوجيه** اللازم لمعرفة كيفية تحديد وتصميم رسائل مشتركة محددة السياق تتماشى مع الأهداف والأولويات الوطنية وتدعمها.

النقطة 4 التي يتعين النظر فيها: تكوين صورة عامة مشتركة واستباق ترتيبات الإدارة

10 - **بروتوكول تنشيط الاستجابة للطوارئ (شعبة عمليات الطوارئ، 1 فبراير/شباط 2022)**

صنّم البروتوكول الجديد لتنشيط الاستجابة للطوارئ خصيصاً لإحلال "قيادة ذات صلاحيات كافية" تكون قريبة من العمليات إلى أقصى حد ممكن. وتقوم شعبة عمليات الطوارئ باستعراض لاحق سواء أثناء قيام المنظمة بتصعيد عملياتها أو في نهاية ذلك. ويجري في إطار عملية الاستعراض هذه تقييم فعالية القيادة ذات الصلاحيات الكافية.

11 - **لجنة تخصيص الموارد الاستراتيجية (مجموعة القيادة والأعضاء المعيّنون، 1 يناير/كانون الثاني 2022)**

استعويض عن لجنة تخصيص الموارد الاستراتيجية بلجنة الاستعراض العالمية ولجنة الميزانية المتعددة الأطراف، اللتين تتمتعان بتمثيل أكبر في الميدان.

12 - **عقد اجتماعات عالمية بشأن العمليات (شعبة عمليات الطوارئ، مُنجزه)**

عُقدت اجتماعات عالمية كل شهرين بشأن العمليات مع المديرين الإقليميين لتيسير تبادل المعلومات والشواغل على الصعيد العالمي.

13 - **الاستعراض اللاحق (شعبة عمليات الطوارئ، 1 فبراير/شباط 2022)**

يشكل استخلاص الدروس المستفادة جزءاً لا يتجزأ من بروتوكول تنشيط الاستجابة للطوارئ (الفقرة 35، والفقرة 4 من الملحق التاسع)، ويتطلب من مدير حالات الطوارئ إجراء استعراض لاحق، إما أثناء الاستجابة أو بعد إعلان المنظمة انتهاء تصعيد العملية.

14 - النهج الموحد لتخصيص ميزانية دعم البرامج والإدارة (مكتب دعم إدارة العمليات، أنجز في عام 2022 بتخصيص ميزانية دعم البرامج والإدارة)

وُضع نهج موحد لتخصيص الموارد المالية من ميزانية دعم البرامج والإدارة، بغية ضمان وجود هيكل متنسق لملاك الموظفين و"عمود فقري" للموظفين التشغيليين الأساسيين على مستوى المكاتب القطرية أيا كانت البيئة التشغيلية.

النقطة 5 التي يتعين النظر فيها: ضمان قدرة النظم على الصمود وقابليتها للتكيف

15 - استبدال تصنيف الطوارئ في المستويات 1 و2 و3 (شعبة عمليات الطوارئ، فبراير/شباط 2022)

ينص تعميم صادر مؤخرا عن المدير التنفيذي بشأن بروتوكول تنشيط الاستجابة للطوارئ على استبدال تصنيف الطوارئ في المستويات 1 و2 و3 بمراحل طوارئ جديدة، ويؤكد قدرة البرنامج على توقع حالات الطوارئ والاستعداد لها والاستجابة لها على نحو استباقي بسرعة ومرونة. ويدعو البروتوكول المنقح إلى اتباع نهج "عدم الندم" في مجال الاستجابة لحالات الطوارئ، وهو نهج تروّج له اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات ويمنح القادة سلطة اتخاذ القرارات ويتيح إخضاعهم للمساءلة، ويحسن الوصول إلى الموارد البشرية والإدارية والمالية والمادية.

16 - تنقيح جديد لمسألة توسيع نطاق العمليات بصورة فورية (شعبة عمليات الطوارئ، مارس/آذار 2022)

يتيح تنقيح جديد لمسألة توسيع نطاق العمليات بصورة فورية الإفراج عن الأموال اللازمة من خلال شبكة البرنامج ونظامه العالمي للمعلومات، مما يمكّن البرنامج من إطلاق استجابة موسّعة لحالة طوارئ مفاجئة في غضون 72 ساعة. وتُتخذ الإجراءات المتعلقة بالتنقيح في المقر، مما يحرر قدرة المكاتب القطرية على إجراء الاستجابة الأولية.

17 - نظام الإنذار المؤسسي الجديد (شعبة عمليات الطوارئ، فبراير/شباط 2022)

يجمع نظام الإنذار المؤسسي الجديد مختلف المنتجات المتصلة بالإنذار والتحليل - وهي نظام الإنذار المؤسسي السابق، واللحة العامة عن العمليات، وقائمة المراقبة المتعلقة بالإنذار المبكر - مما يوجد نظاما موحدا للإنذار يتماشى مع البروتوكول الجديد لتنشيط الاستجابة للطوارئ. ويوحّد أحدث المعلومات الكمية والنوعية، ويقدم لمحة عامة عن عمليات البرنامج، ويسلط الضوء على البلدان والمواضيع التي تشكّل مصدر قلق كبير للمنظمة. ويساعد النظام أيضا على إيلاء الأولوية للتمويل بالسلف فيما يخص المكاتب القطرية التي تعاني من نقص كبير في التمويل.

18 - إدارة المخاطر (شعبة عمليات الطوارئ، فبراير/شباط 2022)

تعدّ إدارة المخاطر جزءا لا يتجزأ من البروتوكول الجديد لتنشيط الاستجابة للطوارئ الذي يدعم اتخاذ القرارات القائمة على إدراك المخاطر أثناء أنشطة توسيع نطاق الاستجابة لحالات الطوارئ، من خلال اتباع نهج عملي ومنظم لإدارة المخاطر. وتُحدّد إطارا واضحا يهدف إلى تمكين الموظفين من أخذ مجازفات محسوبة، واتخاذ تدابير التخفيف التي تساعد البرنامج على تحقيق أهدافه الاستراتيجية في حالات الطوارئ.

النقطة 6 التي يتعين النظر فيها: اعتماد روح مؤسسية إزاء رعاية الموظفين

19 - سياسة شؤون العاملين في البرنامج (إدارة ثقافة مكان العمل، يونيو/حزيران 2021)

تعطي سياسة شؤون العاملين صورة عن القوة العاملة المستقبلية، وتوفّر إطارا شاملا لإدارة شؤون العاملين ولثقافة مكان العمل في البرنامج. وصدرت بموجب تعميم المدير التنفيذي المؤرخ 27 أغسطس/آب 2021، وتكلف جميع المديرين ورؤساء المكاتب باستعراض الأدوات والاستراتيجيات والأطر وخطط العمل القائمة في وحداتهم لجعلها متماشية مع السياسة. وهذا إجراء شامل ومتكرر يهدف إلى تحقيق تغيير طويل الأجل ومستدام. ويقوم فريق متخصص بتسهيل ودعم تنفيذ هذه السياسة، بما فيها التزام البرنامج بأداء دور ربّ العمل الراعي والداعم، ويشكّل جزءا من الوحدات المعنية بتنسيق شؤون الأفراد والثقافة التابعة للبرنامج التي أنشأتها إدارة ثقافة مكان العمل في 1 يناير/كانون الثاني 2022.

20 - إطار التوظيف (شعبة الموارد البشرية، سبتمبر/أيلول 2021)

استحدث البرنامج إطارا مؤسسيا جديدا للتوظيف بموجب تعميم المدير التنفيذي المؤرخ 15 سبتمبر/أيلول 2021. ويحدّد التعميم إطارا شاملا يوفر لمحة عامة عن فئات الموظفين وطرائق التعاقد التي يمكن اللجوء إليها. وسعيا إلى دعم إيجاد قوة عاملة ذكية تتسم بالمرونة، يحدد الإطار المبادئ والمعايير التي توجّه المديرين فيما يخص طرائق التعاقد التي ينبغي اللجوء إليها في مختلف الظروف، بما فيها الطرائق التي تساهم على أفضل وجه في تلبية احتياجات البرنامج في الأجلين القصير والمتوسط مع إيجاد ظروف عمل تنافسية وعادلة للموظفين الذين يعملون حاليا بعقود قصيرة الأجل.

21 - عملية تحويل عقود الخدمات (شعبة الموارد البشرية، مارس/آذار 2022)

أجرى البرنامج عملية باتت منجزة الآن وكان هدفها تحويل عقود الخدمات كخطوة مرتبطة ارتباطا مباشرا بإطار التوظيف الجديد وتغطي المسألة الأوسع نطاقا المتمثلة في اللجوء إلى طريقة التعاقد القصير الأجل لأعمال طويلة الأجل. وبعد استعراض دقيق، تبين أن أكثر من 2 500 من الموظفين المحليين يعملون منذ أمد طويل بعقود مؤقتة يجوز تحويلها إلى عقود محددة المدة، وتمت الموافقة على تحويل أكثر من 2 100 عقد.

الملحق الثاني

الإجراءات المقررة

آخر موعد لتنفيذ الإجراءات	المكتب المسؤول عن تنفيذ الإجراءات (المكاتب الداعمة بين قوسين)	الإجراءات الواجب اتخاذها	رد الإدارة	المكتب المسؤول عن النقطة (المكاتب الداعمة بين قوسين)	النقاط التي يتعين النظر
الربع الأخير من عام 2022 فصاعدا	شعبة البرامج الإنسانية والإنمائية	1 - يلتزم البرنامج بتطبيق استراتيجية الحماية الاجتماعية الأخيرة الخاصة به، التي تشمل زيادة الاستثمار في تعزيز قدرة البرنامج على توفير الخبرة في مجال الحماية الاجتماعية على الصعيد العالمي والإقليمي والقطري دعماً لتعافي البلدان من جائحة كوفيد-19 وتعزيز النظم الوطنية. ويجري وضع اللامسات الأخيرة على خطة تنفيذ تتضمن أنشطة محددة زمنياً تشمل تنمية القوة العاملة؛ وعقد الشراكات والتمويل؛ وإدارة المعارف والتعلم؛ والدعم والاتساق بين الوظائف؛ والرصد والإبلاغ. وسيتم إدراج التكاليف في عمليات الميزنة المؤسسية.	موافقة.	إدارة وضع البرامج والسياسات	1- إعادة تموضع البرنامج كجهة فاعلة رئيسية في التعافي من جائحة كوفيد-19. لقد أبرزت تجربة الجائحة عدم جدوى الفصل بين التنمية والمساعدة الإنسانية – ولا سيما في السياقات التي تنطوي على صدمات وضغوط متعددة – وعززت أهمية محور العمل الإنسانية والتنمية والسلام. وقد أعرب البرنامج عن نيته، على سبيل المثال في خطته الاستراتيجية للفترة 2022-2025، للعمل على أوجه الضعف الهيكلي من خلال أنشطة القدرة على الصمود، من بين أمور أخرى. وتمثل الزيادة في الطلب على خبرات البرنامج في مجال الحماية الاجتماعية – بما يتجاوز دعم التحويلات النقدية كاستجابة للطوارئ – فرصة كبيرة لإعادة تموضع البرنامج كجزء لا يتجزأ من التعافي من جائحة كوفيد-19.
إطلاق سوق الخدمات والنظام الإيكولوجي المحيط به لتغطية جميع الخدمات (الشحن، ومجموعة الخدمات اللوجستية، ومستودع	شعبة عمليات سلسلة الإمداد (الخدمات اللوجستية الإنسانية)	1 - ستقود شعبة عمليات سلسلة الإمداد الإجراءات المتخذة لتحسين وتوحيد الأنظمة والأدوات التي عُمت خلال الاستجابة لجائحة كوفيد-19 بهدف زيادة القدرة على التتبع والمساءلة وتعزيز الكفاءة التشغيلية. ولتيسير اتخاذ هذه الإجراءات، أوجد البرنامج نقطة دخول وحيطة ("سوق الخدمات") يمكن أن يقوم الشركاء من خلالها	موافقة.	شعبة عمليات سلسلة الإمداد (الخدمات اللوجستية الإنسانية)	2- عامل تمكين للنظم. استناداً إلى ما اكتسبه البرنامج من سمعة خلال استجابته لجائحة كوفيد-19، فقد يرغب في النظر في توسيع دوره من كيان داعم ضمن هيكل العمل الإنساني إلى دور عامل

آخر موعد لتنفيذ الإجراءات	المكتب المسؤول عن تنفيذ الإجراءات (المكاتب الداعمة بين قوسين)	الإجراءات الواجب اتخاذها	رد الإدارة	المكتب المسؤول عن النقطة (المكاتب الداعمة بين قوسين)	النقاط التي يتعين النظر
الأمم المتحدة للاستجابة للحالات الإنسانية، وخدمة الطيران، وتقديم الخدمات الثنائية (بحلول ديسمبر/كانون الأول 2023).		بتقديم الطلبات المتعلقة بخدمات سلسلة الإمداد وتلقيها وإدارتها. وصُمم سوق الخدمات على نحو يجيز إنشائه بسرعة في أي سياق جديد، مثل الاستجابة الخاصة بأوكرانيا. والبرنامج، الذي ينشط حاليا في 14 بلدا، يعتزم مواصلة تطويره، فضلا عن تطوير الأدوات والأنظمة الرقمية ذات الصلة، مثل برج المراقبة، لضمان إمكانية التتبع. وبرج المراقبة هو عبارة عن منصة قائمة على السحابة مدعومة بالمنصة المركزية لإدارة البيانات والتكامل والعمليات (DOTS)، وهو يمكّن الجهات التي تقدّم خدمات سلسلة الإمداد في البرنامج من إدارة عملية تقديم الخدمات رقميا، ويوفّر بالتالي قدرا أكبر من الشفافية والوضوح والكفاءة فيما يخص تتبع البضائع وتلبية طلبات الشركاء. وسيواصل البرنامج نشر هذا النظام الإيكولوجي الرقمي على الصعيد الوطني والعالمي لتوحيد وتيسير عملية تقديم خدمات سلسلة الإمداد للشركاء.			تمكين للنظم على الصعيدين الوطني والدولي.
تحقيق القيمة المفترضة لوحدة الخدمات اللوجستية الإنسانية استنادا إلى خارطة الطريق الخاصة بشعبة عمليات سلسلة الإمداد للفترة 2022-2025: يونيو/حزيران 2022	شعبة عمليات سلسلة الإمداد (الخدمات اللوجستية الإنسانية)	2 - بغية منح البرنامج وضعا يُظهره كشريك موثوق يمكن الاعتماد عليه لتقديم خدمات سلسلة الإمداد في حالات الطوارئ، أنشأت شعبة عمليات سلسلة الإمداد وحدة للأعمال مخصصة لهذا الغرض، هي وحدة الخدمات اللوجستية الإنسانية التي من شأنها أن تتابع وترسّخ مساهمات البرنامج في أنشطة الاستعداد والاستجابة لحالات الطوارئ، التي يضطلع بها الشركاء في مجموعة متنوعة من القطاعات، بما فيها الصحة، من خلال الخدمات المُسنّدة التي يوفّرها مستودع الأمم المتحدة للاستجابة للحالات الإنسانية، والخطوط الجوية الإنسانية للأمم المتحدة، ومجموعة اللوجستيات، ومن خلال تقديم الخدمات عند الطلب. ويشمل هذا الأخير تقديم الدعم إلى الشركاء مثل الصندوق العالمي والبنك الدولي ومنظمة الصحة العالمية والمراكز الأفريقية لمكافحة الأمراض والوقاية منها. ومن خلال تصميم وتوفير خدمات فعالة ومحددة الغرض في مجال سلسلة الإمداد تُمكن الشركاء			

آخر موعد لتنفيذ الإجراءات	المكتب المسؤول عن تنفيذ الإجراءات (المكاتب الداعمة بين قوسين)	الإجراءات الواجب اتخاذها	رد الإدارة	المكتب المسؤول عن النقطة (المكاتب الداعمة بين قوسين)	النقاط التي يتعين النظر
		من تحقيق أهدافهم البرمجية، تهدف وحدة الخدمات اللوجستية الإنسانية إلى منح البرنامج وضعا يُظهره كشريك موثوق يمكن الاعتماد عليه لتقديم خدمات سلسلة الإمداد في حالات الطوارئ.			
بحلول ديسمبر/كانون الأول 2025	شعبة الشراكات والدعوة (شعبة الشراكات مع القطاع العام وتبدير الموارد، وشعبة الشراكات مع القطاع الخاص وجمع الأموال منه، وشعبة التنسيق والدعم الاستراتيجيين، وإدارة وضع البرامج والسياسات)	1 - سيواصل البرنامج زيادة عمله في مجال الدعوة من خلال الاستناد إلى شراكات قوية، وإشراك شركاء جدد (من القطاعين العام والخاص)، والمساهمة في طائفة واسعة من المنتديات والمناسبات الرفيعة المستوى ذات الصلة بمهمته المتعلقة بالأمن الغذائي والتغذية العالمية، بما في ذلك من خلال إقامة تعاون استراتيجي مع أصحاب المصلحة الوطنيين وأعضاء المجلس لتعزيز جهود زيادة الوضوح وجمع التبرعات. وسيتمّ الإبلاغ بصورة منتظمة عن الإنجازات المحققة، بما في ذلك إلى المجلس، من خلال شتى السبل منها التقرير السنوي لشعبة الاتصالات والدعوة والتسويق، والمعلومات المحدثة التي ستقدّمها بانتظام شعبة الشراكات مع القطاع الخاص وجمع الأموال منه بشأن استراتيجية التمويل الآتي من القطاع الخاص للفترة 2025-2020 وتقرير الأداء السنوي.	موافقة.	شعبة الشراكات والدعوة، وشعبة الاتصالات والدعوة والتسويق، ومكتب الاستراتيجية السياسية، وشعبة الشراكات مع القطاع العام وتبدير الموارد، وشعبة الشراكة مع القطاع الخاص وتعبئة الأموال منه.	3- زيادة الدعوة. قام البرنامج بزيادة عمله في مجال الدعوة طوال فترة الجائحة وأصبح ظاهرا بشكل متزايد في المنتديات الرفيعة المستوى. ويمكن الاستفادة من هذا الظهور المعزز لفعل المزيد، مع البناء على شراكات قوية، خصوصا على المستوى القطري.
بحلول ديسمبر/كانون الأول 2022	شعبة المشتريات (شعبة الشراكات مع القطاع العام وتبدير الموارد)	2 - بعد الزيارات الميدانية الافتراضية وتوفير الإرشادات ومجموعات الأدوات للمكاتب القطرية والمكاتب الإقليمية في عام 2021، سيسعى البرنامج إلى تنظيم زيارات افتراضية إلى بلدان أخرى، مع التركيز على آثار الأزمة الأوكرانية وجائحة كوفيد-19 على أسعار المواد الغذائية، وذلك في إطار أنشطة الدعوة التي يجريها مع البرلمانيين في البلدان المانحة الرئيسية، وإذا سمحت ظروف الأمن والنفذ بالتواصل الهادف مع موظفي المكاتب القطرية والمستفيدين. ويعتزم البرنامج مواصلة هذه الزيارات الافتراضية حتى بعد رفع القيود المتعلقة بالنزاعات وبجائحة كوفيد-19، لأنها تمثل نهجا للدعوة العالمية يتسم بالفعالية من حيث التكلفة.			

آخر موعد لتنفيذ الإجراءات	المكتب المسؤول عن تنفيذ الإجراءات (المكاتب الداعمة بين قوسين)	الإجراءات الواجب اتخاذها	رد الإدارة	المكتب المسؤول عن النقطة (المكاتب الداعمة بين قوسين)	النقاط التي يتعين النظر
<p>بحلول ديسمبر/كانون الأول 2022</p> <p>حزمة الأدوات التدريبية الشبكية- النسخة الإنجليزية بحلول يونيو/حزيران 2022؛ والنسخ العربية والفرنسية والإسبانية بحلول أغسطس/أب 2022</p> <p>بحلول ديسمبر/كانون الأول 2022</p>	<p>شعبة الشراكات مع القطاع العام وتبوير الموارد (شعبة المشتريات، وشعبة الشراكات الاستراتيجية)</p> <p>شعبة الاتصالات والدعوة والتسويق (وحدة الدعوة)</p> <p>شعبة التنسيق والدعم الاستراتيجيين</p>	<p>3 - قام الحدث الذي أجرته مجموعة العشرين (G20) في برينديزي، بإيطاليا، في عام 2021، باستعراض الانتباه إلى التحديات المرتبطة بسلسلة الإمداد وإلى دور البرنامج في التغلب عليها. وسيسعى البرنامج إلى مواصلة مناقشة هذه المواضيع في ظل الرئاسة الجديدة لمجموعة العشرين في عام 2022.</p> <p>4 - تشمل الإجراءات الرامية إلى زيادة تدريب الموظفين الرئيسيين على مهارات الدعوة، ولا سيما الإدارة العليا على الصعيدين القطري والإقليمي، قيام شعبة الاتصالات والدعوة والتسويق بالتطوير المستمر للدورات التدريبية الإلكترونية المتعلقة بالدعوة، التي من المقرر استكمالها في الربع الثاني من عام 2022. وسيكون التدريب مفتوحاً لجميع موظفي البرنامج المسؤولين عن أنشطة الدعوة أو عن أنشطة خارجية، وسيتم إمعان النظر في بعض المفاهيم التي نوقشت في الأحداث التدريبية وحلقات العمل الأولية (مثل التأثير على السياسات)، استناداً إلى تعقيبات المشاركين.</p> <p>5 - وللاستفادة من الشراكات المعززة التي أقيمت خلال الجائحة، تشمل الإجراءات الرامية إلى المشاركة مع الشركاء في برامج الدعوة، وتحديد الشواغل المشتركة، والبحث عن رسائل مشتركة، ما يلي:</p> <p>◀ تحديث الإرشادات الموجهة إلى المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية بشأن كيفية تحديد وتصميم رسائل مشتركة خاصة بكل سياق تتماشى مع الأهداف والأولويات الوطنية وتدعمها؛</p>			

آخر موعد لتنفيذ الإجراءات	المكتب المسؤول عن تنفيذ الإجراءات (المكاتب الداعمة بين قوسين)	الإجراءات الواجب اتخاذها	رد الإدارة	المكتب المسؤول عن النقطة (المكاتب الداعمة بين قوسين)	النقاط التي يتعين النظر
<p>دعم إعداد خطط العمل المتعلقة بالشراكات - بحلول نهاية عام 2025 لوحة المتابعة Tableau، النسخة 2,0 بحلول يونيو/حزيران 2022</p> <p>المرحلة الأولى منتهية والمرحلة الثانية ستنتهي بحلول يناير/كانون الثاني 2026</p>	<p>شعبة الشراكات مع القطاع العام وتبدير الموارد</p> <p>شعبة الشراكات مع القطاع الخاص وجمع الأموال منه</p>	<p>← تزويد المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية بالتوجيه والدعم الاستراتيجيين اللازمين لنهج تبدير الموارد الرامية إلى تلبية احتياجاتها التي لم تلبَّ بعد، وذلك باستخدام حوار منظم ومتسق وأدوات مصممة لغرض محدد، مثل خطط العمل المتصلة بالشراكات في إطار عملية استعراض البرامج والموافقة عليها، ولوحات المتابعة المتعلقة بالعمليات ذات الأولوية، وأداة التمثيل البصري الجديدة في Tableau.</p> <p>← الاستفادة من التكنولوجيا والخبرات ومن الشراكات القائمة في القطاعين العام والخاص والمعقودة مع المؤسسات المالية الدولية. لقد مكن أول اتفاق متعلق بالمساهمات وقع مع شركة "تاكيدا" في عام 2020 البرنامج من بناء مركز للعزل والعلاج تابع للأمم المتحدة في أكرا، وبرج مراقبة للتتبع الشامل لحركة الشحنات الإنسانية. وتهدف المرحلة الثانية من الشراكة إلى تمكين البرنامج من تعزيز سلاسل الإمداد الصحي في أربعة بلدان أفريقية على مدى خمس سنوات. وتبلغ القيمة الإجمالية للشراكة 5,2 مليون دولار أمريكي.</p>			
-		<p>أنجزت جميع الإجراءات المتصلة بهذا النقطة التي يتعين النظر فيها. وانظر الملحق الأول للاطلاع على التفاصيل.</p>	موافقة.	مكتب دعم إدارة العمليات، وشعبة عمليات الطوارئ	<p>4- تكوين صورة عامة مشتركة واستباق ترتيبات الإدارة.</p> <p>أبرز الافتقار إلى صورة عامة مشتركة للجائحة، وما هو مطلوب للاستجابة الفعالة لها، تحديات حالة الطوارئ المتنوعة عالمياً. كما أعاق عملية صنع القرار، حيث إن الآليات أنشئت لاستجابة نمطية على المستوى الإقليمي أو القطري. ومن شأن استباق ما يُحتمل من تنوع على المستويات المحلية في حالات طوارئ واسعة النطاق أو عالمية، وتحديد "كيفية اتخاذ القرار" في مثل هذه الحالات، أن يساعد على تيسير تصميم</p>

النقاط التي يتعين النظر	المكتب المسؤول عن النقطة (المكاتب الداعمة بين قوسين)	رد الإدارة	الإجراءات الواجب اتخاذها	المكتب المسؤول عن تنفيذ الإجراءات (المكاتب الداعمة بين قوسين)	آخر موعد لتنفيذ الإجراءات
التدابير الفعالة وتنفيذها في الردود المستقبلية ذات الصلة.					
5- ضمان أن تكون النظم قادرة على الصمود وقابلة للتكيف. وجد البرنامج أثناء الجائحة أن كثيرا من نظمه كانت قادرة على التكيف في حين أن بعضها الآخر عانى من الصعوبات، مثل تلك المتعلقة بتفجحات الخطط الاستراتيجية القطرية وبعض نظم الإدارة المالية الداخلية. ويتعين أن تكون النظم القياسية قابلة للتكيف عند وقوع حالات طوارئ واسعة النطاق، ويجب أن تشكل القدرة على الصمود جزءا لا يتجزأ من التصميم وأن تخضع لاختبار القدرة على تحمل الإجهاد.	شعبة عمليات الطوارئ (شعبة التخطيط والأداء المؤسسيين، وإدارة الشراكات والدعوة، وشعبة الشراكات مع القطاع العام وتدابير الموارد، وشعبة التمويل المؤسسي)	موافقة.	1 - وفقا لتعميم منقح بشأن حساب الاستجابة العاجلة، سيكون الحساب بمثابة آلية مركزية موحدة واحدة توفر التمويل اللازم للاستجابة للالتزامات وترتبط بين نظام الإنذار المؤسسي، وأنشطة الإنذار المبكر والعمل الاستباقي، وأنشطة الاستعداد والاستجابة بغية دعم التدخلات المنفذة للأرواح. وسيحدد التعميم خطة استدامة يتم بموجبها تحديث حساب الاستجابة العاجلة بانتظام لضمان الإفراج عن الأموال إلى المكاتب القطرية في أوقات الحاجة على نحو يمكن التنبؤ به وفي الوقت المناسب، مع تمتع المديرين القطريين والمديرين الإقليميين ومديري الاستجابة المؤسسية بسلطة مباشرة لاتخاذ القرارات بفضل زيادة مستوى تفويض السلطة.	شعبة عمليات الطوارئ (إدارة الموارد البشرية)	يونيو/حزيران 2022 يوليو/تموز 2022
6- اعتماد روح رعاية الموظفين. تجاوزا لسياسة شؤون العاملين أو رفاه الموظفين، كيف يمكن للبرنامج أن يدعم موظفيه على أفضل وجه، وأن يؤكد هويتهم كجزء من أسرة البرنامج ويجعلهم يشعرون بأنه ملتزم برعايتهم؟ فرعاية الموظفين تحتاج إلى نظم - ترتيبات تعاقدية وضمانات للتقدم وغيرها، وكثير منها يخرج عن سيطرة البرنامج - وكذلك ثقافة مكان العمل ومهارات الإدارة، وهما مجالان برزت قيودهما أثناء الجائحة.	إدارة ثقافة مكان العمل (إدارة الموارد البشرية، وشعبة رفاه الموظفين، ووحدة تنسيق شؤون العاملين والثقافة)	مقبولة جزئيا.	سياسة شؤون العاملين في البرنامج هي السياسة المؤسسية التي تضع إطارا للتمييز في إدارة شؤون العاملين. وهي تنطبق على جميع الموظفين، وتبرز أهمية جعل البرنامج منظمة تتحلى بالنزاهة والمرونة والفعالية والقدرة على التحسين والتنوع والشمول والقدرة على تقديم الرعاية والدعم. وجميع الإجراءات المذكورة في هذا الجزء من رد الإدارة على التقييم مدرجة في هذه السياسة.	وحدة تنسيق شؤون العاملين والثقافة (جميع المديرين ورؤساء المكاتب)	مستمرة - ينتهي استعراض عملية إدارة التغيير بحلول يونيو/حزيران 2023
			1 - تنفيذ سياسة شؤون العاملين في البرنامج 2 - استعراض السياسات والاستراتيجيات والخطط لضمان المواءمة مع السياسة.		

آخر موعد لتنفيذ الإجراءات	المكتب المسؤول عن تنفيذ الإجراءات (المكاتب الداعمة بين قوسين)	الإجراءات الواجب اتخاذها	رد الإدارة	المكتب المسؤول عن النقطة (المكاتب الداعمة بين قوسين)	النقاط التي يتعين النظر
ديسمبر/كانون الأول 2025 مستمرة - ينتهي الاستعراض بحلول يناير/كانون الثاني 2025	إدارة الموارد البشرية شعبة رفاه الموظفين	3 - تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية. 4 - تنفيذ استراتيجية الرفاه للفترة 2020-2024.			إذا كان شريان حياة البرنامج كمنظمة هو نظمه وعملياته وقدراته التقنية، فإن قلبه هو موظفوه. وينبغي على جميع المستويات تعظيم خبرتهم ومساهماتهم في العديد من العناصر غير الملموسة التي تشكل الاستجابة الإنسانية.
ديسمبر/كانون الأول 2024	إدارة الموارد البشرية (جميع المكاتب)	5 - استكمال الانتقال الكامل إلى الإطار الجديد للتوظيف في البرنامج.			
يونيو/حزيران 2023	إدارة الموارد البشرية	6 - مراجعة وإصدار سياسة جديدة بشأن الخبراء الاستشاريين.			
يونيو/حزيران 2023	إدارة الموارد البشرية (شعبة الابتكار وإدارة المعرفة، والمكاتب والشعب المشاركة)	7 - إنجاز وتقييم المشروع التجريبي المعنون "أساليب العمل الجديدة"، واختبار نموذج عمل هجين في عدد محدود من المكاتب (رهنًا بأي قيود تفرضها الجائحة).			