



التوزيع: عام

البند 6 من جدول الأعمال

WFP/EB.A/2023/6-D/1/Add.1

التاريخ: 12 مايو/أيار 2023

مسائل الموارد والمالية والميزانية

اللغة الأصلية: الإنكليزية

للنظر

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

## مذكرة من المديرية التنفيذية بشأن التقرير السنوي للمفتشة العامة

### مقدمة

- 1- تعرض هذه الوثيقة تعليقات المديرية التنفيذية على التقرير السنوي للمفتشة العامة.<sup>1</sup> وتعلق على عمل المفتشة العامة وعمل مكتب المفتشة العامة ووحديته، مكتب المراجعة الداخلية للحسابات ومكتب التفتيش والتحقيق.
- 2- وتولي المديرية التنفيذية قيمة عالية للعمل الذي يقوم به مكتب المفتشة العامة والتزام المكتب بضمان الاستخدام الفعال والكفء لموارد البرنامج والحفاظ على أصوله. وتقدر المديرية التنفيذية التقرير السنوي لمكتب المفتشة العامة بما يشمل من رؤى وتحديد مجالات المخاطر المحتملة، ولا سيما مع استمرار المنظمة في التوسع من حيث المستفيدين الذين يتم الوصول إليهم والأنشطة المنفذة وعدد الموظفين.
- 3- وتماشيا مع استجابة العام الماضي، تعد هذه المذكرة موجزة نسبيا، حيث تركز على بعض الإجراءات الرئيسية التي اتخذتها المنظمة للتخفيف من المشاكل والشواغل التي لاحظها مكتب المفتشة العامة. وعلاوة على ذلك، ينبغي قراءة هذه المذكرة بالاقتران مع استعراض الإدارة الشامل للمسائل المهمة المتعلقة بالمخاطر والرقابة في عام 2022<sup>2</sup> (المشار إليه فيما يلي باسم "استعراض الإدارة")، والذي يتضمن نتائج مستمدة من عملية الضمان السنوي للمديرية التنفيذية ومن وثائق الرقابة.
- 4- ويبين استعراض الإدارة المسائل الداخلية المهمة المتعلقة بالمخاطر والرقابة والخطوات التي تتخذها إدارة البرنامج لمعالجتها. ولذلك، لا تتناول هذه المذكرة على وجه التحديد موضوعات الساعة المحددة في التقرير السنوي للمفتشة العامة ولكنها تركز على الاستجابة التنظيمية الشاملة للمسائل والشواغل التي أبرزها التقرير.

<sup>1</sup> "التقرير السنوي للمفتشة العامة" (WFP/EB.A/2023/6-D/1).

<sup>2</sup> "استعراض الإدارة للمسائل المهمة المتعلقة بالمخاطر والرقابة في عام 2022" (WFP/EB.A/2023/6-E/1).

للاستفسار بشأن هذه الوثيقة

السيدة M. Latcovich

رئيسة الديوان

بريد إلكتروني: [meghan.ladcovich@wfp.org](mailto:meghan.ladcovich@wfp.org)

السيد M. Juneja

مساعد المديرية التنفيذية

لإدارة تسيير الموارد

ورئيس الشؤون المالية

بريد إلكتروني: [manoj.juneja@wfp.org](mailto:manoj.juneja@wfp.org)

## بيان الضمان

- 5- ترحب المديرية التنفيذية بالاستنتاج العام للتقرير والذي يفيد بأن مكتب المفتشة العامة لم يجد أي مواطن ضعف جوهري في عمليات الحوكمة أو إدارة المخاطر أو الرقابة في البرنامج طوال عام 2022 يمكن أن تعرض للإنجاز العام للأهداف الاستراتيجية والتشغيلية للمنظمة. وبينما لا تزال هناك مجالات للتحسين، فإن هذا يمثل على الرغم من ذلك تأييداً قوياً لعمل أكثر من 23 000 موظف في البرنامج والتزامهم بمساعدة من هم أشد احتياجاً، وكذلك للنظم والعمليات القائمة. وخلال عام 2022، وصل البرنامج إلى أعلى عدد على الإطلاق من المستفيدين: 160 مليوناً، بزيادة قدرها 25 في المائة تقريباً عن العدد السابق البالغ 128 مليوناً في عام 2021.
- 6- وتقر المديرية التنفيذية بالمجالات التي تم تحديدها على أنها بحاجة إلى تحسين وتكرر تأكيد دعم المنظمة القوي للمساءلة والشفافية في استخدام الموارد وإدارة المخاطر. ويؤكد البرنامج للمانحين وأصحاب المصلحة أنه توجد عمليات قوية قائمة وأن المتابعة تمثل عملية مستمرة. وتواصل المديرية التنفيذية دعم استراتيجية المراجعة الداخلية في البرنامج للفترة 2021-2023، والتي تركز على الممارسات الاستباقية لإدارة المخاطر. وهذا التركيز على المخاطر الجوهرية المحتملة التي تواجه أهداف البرنامج يرشد ويوجه خطة عمل الضمان السنوي أيضاً.
- 7- وتعرب المديرية التنفيذية عن تقديرها لاستمرار مساهمة مكتب المفتشة العامة في تعزيز الضوابط والحوكمة وإدارة المخاطر في البرنامج. وتحيط المديرية التنفيذية علماً بالنتائج الواردة في تقرير عام 2022 وترحب بالتوصيات لمعالجة المسائل المحددة.

## بيان الاستقلال

- 8- يسر المديرية التنفيذية أن تلاحظ تأكيد مكتب المفتشة العامة على استقلاله، وعدم تدخل الإدارة في تخطيط عمله والتقارير التي يرفعها، وعدم وجود قيود على الموارد وغيرها من المسائل التي تؤثر على استقلال أنشطة الرقابة ورأي الضمان.

## التعليقات العامة

- 9- إدراكاً لعبء عمل مكتب المفتشة العامة المتزايد باستمرار، ولا سيما في مكتب التفتيش والتحقيق، تمت زيادة ميزانية مكتب المفتشة العامة مرة أخرى في عام 2022 بنحو 23 في المائة. وسمحت الميزانية الأكبر لمكتب المفتشة العامة بتوسيع نطاق جهود التوظيف (وإن كان ذلك بمعدل أبطأ مما هو مرغوب) لضمان وجود عدد كافٍ من الموظفين للقيام بكل من أعمال الضمان والتحقيق بطريقة شاملة. ويواصل عدد الادعاءات المقدمة إلى مكتب التفتيش والتحقيق مساره التصاعدي الذي بدأ في السنوات الأخيرة، والذي يرتبط بالتزام المنظمة وتركيزها في هذه المجالات وزيادة وعي الموظفين بكيفية الإبلاغ عن المشاكل المحتملة. وسيكون من المهم إنهاء التحقيقات في الوقت المناسب على الرغم من هذه الزيادة في عبء العمل.
- 10- وقد حافظ البرنامج خلال عام 2022 على تركيز قوي على مسألة الاستجابة للمراجعة، وبالتالي يسر المديرية التنفيذية أن تلاحظ أن العدد الإجمالي لإجراءات المراجعة المعلقة كان عند أدنى مستوى له على الإطلاق بحلول نهاية العام. وتلتزم المديرية التنفيذية بالعمل بشكل وثيق مع مكتب المفتشة العامة لمعالجة مسألة إجراءات المراجعة المتأخرة.
- 11- وتثني المديرية التنفيذية على مكتب المفتشة العامة لمشاوراته مع الإدارة العليا عند تصميم خطة عمل الضمان السنوية. وعلى النحو الوارد في التقرير، يعتمد مكتب المراجعة الداخلية للحسابات على الإدارة في تحديد مجالات المخاطر المحتملة والمجالات التي تثير شواغل، وكذلك لضمان التركيز المتسق على آليات وعمليات الرقابة التي تكون فعالة دون إعاقة عمل البرنامج. وخلال عام 2022، استمر التركيز على العمليات الميدانية، نتيجة التحديات التي فرضتها جائحة فيروس كورونا 2019 (كوفيد-19).
- 12- وتحرص المديرية التنفيذية بشدة على التكافؤ بين الجنسين والتنوع عبر المنظمة وتهدف إلى مواصلة البناء على التقدم المحرز في السنوات الأخيرة من خلال خطة عمل التكافؤ بين الجنسين لعام 2018. وتضع السياسة الجديدة بشأن المساواة بين الجنسين<sup>3</sup>

<sup>3</sup> "سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين لعام 2022" (WFP/EB.1/2022/4-B/Rev.1).

التي أطلقت في أوائل عام 2022، والتي تهدف إلى زيادة تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع جوانب عمليات البرنامج، إطارا مهما لضمان انعكاس احتياجات وأولويات جميع الأشخاص في برامج البرنامج. وبالتالي، ترحب المديرية التنفيذية بالمراجعة الخاصة بالتنوع والاعتبارات الجنسانية المقرر الآن إجراؤها في عام 2023.

13- وبينما تقدر المديرية التنفيذية أن التركيز التنظيمي على التحدث علانية قد أدى إلى شعور الموظفين والشركاء والبايعين بمزيد من الثقة في عرض الحالات لينظر فيها مكتب التفتيش والتحقيق، إلا أنها تشعر بالقلق إزاء الزيادة المستمرة في الحالات في السنوات الأخيرة. وسيستمر التركيز على تهيئة بيئة آمنة لجميع الموظفين والشركاء والبايعين. وعلاوة على ذلك، تقر المديرية التنفيذية بجدية التحقيق مع 9 في المائة من كبار الموظفين في الوقت الحالي، مع ملاحظة أن ذلك يكرر التزام المنظمة بالقضاء على السلوك غير اللائق على جميع المستويات على نطاق المنظمة. وسيكون الاختتام السريع للتحقيقات، ولا سيما تلك التي تشمل كبار المديرين، أمرا حاسما لبناء القدوة في أعلى الهرم في وقت مبكر من عام 2023.

### لمحة عامة عن أنشطة مكتب المراجعة الداخلية للحسابات

14- تود المديرية التنفيذية أن تكرر تقدير الإدارة للتركيز القوي على العمليات الميدانية طوال عام 2022، مما يشير إلى عودة إلى عمل أكثر منهجية بشأن الضمان مما كان ممكنا خلال جائحة كوفيد-19. وفي عام 2022، كان أكثر من 70 في المائة من المراجعات الصادرة تتعلق بمراجعات للمكاتب القطرية.<sup>4</sup> وبسبب تغيير في الجدول الزمني للإبلاغ عن أنشطة مكتب المراجعة الداخلية للحسابات، يبدو عدد المراجعات التي أجريت في عام 2022 أقل بكثير مما كان عليه في عام 2021، ولكن ترحب المديرية التنفيذية بخطة عمل الضمان لعام 2023، والتي تتضمن خططا لما لا يقل عن 29 مراجعة.<sup>5</sup>

15- وتحيط المديرية التنفيذية علما بالمواضيع الرئيسية والمسائل الرئيسية التي تم تحديدها خلال عام 2022. وفي حين أن هناك بعض المسائل المتكررة، مثل القوة العاملة وبرمجيات الظل والشركاء المتعاونين، فإنه قد تم إحراز تقدم في جميع المجالات المحددة. وتسلط الفقرات أدناه الضوء على بعض الطرق التي تبذل بها المكاتب الشواغل التي أثارها المراجعات وتدابير الرقابة الأخرى.

16- وفي حين أنه من المسلم به أن تخطيط القوة العاملة وكفاية القدرات من الموظفين في المكاتب لا تزال تطرح تحديات، فإن إطار التوظيف الذي بدأ العمل به في عام 2021 بعد إصدار سياسة شؤون العاملين،<sup>6</sup> كفلت عمليات أكثر شفافية وأنواع عقود محسنة. وبينما زاد وقت التوظيف في بعض المجالات، فإن شعبة الموارد البشرية تعمل عملا دؤوبا لتسريع العمليات ذات الصلة، وليس أقلها بالنسبة للوظائف الميدانية. وعلاوة على ذلك، تعمل المنظمة حاليا على تحديد نائب جديد للمديرية التنفيذية من أجل رئاسة إدارة ثقافة مكان العمل، المتوقع منه أن يسرع هذا العمل بشكل أكبر.

17- وفيما يتعلق بإدارة المستفيدين، ولا سيما الاستهداف، أحرزت شعبة البحث والتقدير والرصد وشعبة البرامج الإنسانية والإنمائية تقدما هائلا. وصدرت مذكرات توجيهية وصدر تعميم مشترك للمدير التنفيذي بعنوان "إدارة مكاتب البرنامج لعمليات الاستهداف" (OED2022/026) في أواخر عام 2022. وتشارك شعبة البحث والتقدير والرصد وشعبة البرامج الإنسانية والإنمائية في قيادة مبادرة تعزيز الاستهداف، تركز على قدرة الموظفين والدعم المباشر للمكاتب القطرية. وعلاوة على ذلك، تم تحديد وظائف للمعنيين بالاستهداف على مستوى المكاتب الإقليمية. وسعيا لتنفيذ المساعدة القائمة على الاحتياجات بدلا من المساعدة القائمة على الحالة للاجئين، أنشأ البرنامج ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين مركز التميز والاستهداف في البرامج ويشارك في قيادته.

<sup>4</sup> تم إصدار ما مجموعه 14 مراجعة في عام 2022، ولكن تجدر الإشارة إلى أن هذا الرقم لا يغطي إلا الإطار الزمني من أبريل/نيسان إلى ديسمبر/كانون الأول 2022، حيث تم تغيير الجدول الزمني للإبلاغ ليكون وفقا للعام التقويمي ابتداء بتقرير هذا العام. ومن أصل 14 مراجعة، كانت إحداها عملية متابعة بدون تصنيف للمراجعة. وبالإضافة إلى ذلك، أصدر المكتب سبع رسائل استشارية وأنواع أخرى من الخدمات المخصصة.

<sup>5</sup> ترجع عشر مراجعات إلى عام 2022 وستبدأ 19 مراجعة في عام 2023، ولكن قد لا يتم إصدارها خلال السنة التقويمية.

<sup>6</sup> "سياسة شؤون العاملين في البرنامج" (WFP/EB.A/2021/5-A).

- 18- ووضعت شعبة البحث والتقدير والرصد إطار رصد قائم على المخاطر استجابة للحاجة إلى عمليات منهجية ومتسقة لإدارة المخاطر لدعم تخطيط وظيفة الرصد وتنفيذها والإشراف عليها على مستوى المكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية. كما قامت شعبة البحث والتقدير والرصد بإعداد وإصدار توجيهات لضمان أن تنتج نظم الرصد في البرنامج بيانات عالية الجودة لقياس النواتج والحصائل والأولويات الشاملة وعمليات برامج البرنامج على مستوى المكاتب القطرية. وعلاوة على ذلك، وإدراكا للتحديات الحالية في مجال الرصد، ستواصل شعبة البحث والتقدير والرصد دعم المكاتب القطرية في ضمان أن توفر الخطط الاستراتيجية القطرية الجديدة ما يكفي من الموظفين والميزانيات، بما في ذلك الموظفون في الدرجات المناسبة الذين يركزون حصريا على الرصد.
- 19- وتواصل اللجنة التوجيهية لإدارة الهوية المتعددة الوظائف المنشأة في عام 2021 والتي يرأسها نائب المديرية التنفيذية لإدارة وضع البرامج والسياسات، عملها لوضع توجيهات استراتيجية بشأن إدارة الهوية، بما في ذلك تنسيق القرارات التشغيلية والسياساتية بشأن كيفية تقديم المساعدة رقميا، على سبيل المثال كيفية تخزين بيانات المستفيدين. وينصب تركيز اللجنة الحالي على وضع المبادئ والمعايير التي يمكن للمكاتب القطرية تطبيقها في التنقل بين القرارات المهمة، على سبيل المثال بشأن تقديم المساعدة التقنية في إدارة الهوية، ونقل البيانات من الحكومات إليها، وتقليل البيانات إلى أدنى حد، بما في ذلك مسألة متى يكون استخدام القياسات البيومترية مناسباً. ومن المتوقع الانتهاء من الإطار المعياري والتوجيهات التقنية التفصيلية في عام 2023 لتوجيه المنظمة في التعامل مع هذه المسائل الحساسة والحيوية.
- 20- واضطلعت شعبة عمليات سلسلة الإمداد بمبادرات خلال العامين الماضيين لتناول بعض المسائل التي أثّرت في التقرير السنوي. ففي عام 2021، بدأت الشعبة في مراجعة عمليات إدارة البائعين، مما أدى إلى مراجعة عمليات الشراء التجارية بهدف تحسين كفاءة عمليات الشراء وهياكل الحوكمة وترقية تكنولوجيا المشتريات. وضمن هذا الإطار الواسع، أُطلق مشروع إدارة العلاقات مع الموردين في أوائل عام 2022 لتعزيز عمليات إدارة البائعين في البرنامج. ومن المقرر أن تكتمل كلتا المبادرتين في عام 2024. وإدراكا للنمو في أنشطة تقديم الخدمات، دعمت شعبة عمليات سلسلة الإمداد إعداد تعميم للمدير التنفيذي بشأن تقديم الخدمات (OED2023/006)، نُشر في أوائل عام 2023. وتصدر شعبة عمليات سلسلة الإمداد نفسها توجيهات بشأن الاسترداد الكامل للتكاليف. وتظل سلامة الأغذية وجودتها من أولويات الشعبة، وقد صدر أول دليل شامل لسلامة الأغذية وجودتها يحدد المبادئ التوجيهية للمشتريات واللوجستيات وإدارة المستودعات في عام 2022.
- 21- وتواصل التحويلات القائمة على النقد الزيادة عبر عمليات البرنامج. ويوفر توجيه ضمان النقد الصادر في عام 2022، جنبا إلى جنب مع إطار ضمان النقد والمذكرة التقنية بشأن الضمان النقدي، إطارا توجيهيا شاملا للمكاتب القطرية لاستخدامه في إدارة المخاطر الرئيسية المتعلقة بالعمليات النقدية. وفيما يتعلق بإدارة شؤون مقدمي الخدمات المالية، نُشرت مذكرة تقنية جديدة تضيء الطابع الرسمي على التحسينات الهامة في عملية اختيار مزودي الخدمات المالية والتعاقد معهم. وإدراكا للتحديات المتعلقة بالتسوية، تواصل الشعبة العمل مع المكاتب القطرية للتشجيع على استخدام خدمات التسوية المركزية، التي أوصت بها هيئات الرقابة أيضا.
- 22- ويتم تبديد الشواغل المتعلقة بإدارة البيانات في استراتيجية جديدة بشأن المعلومات والتكنولوجيا للفترة 2023-2026، والتي دخلت حيز التنفيذ في أبريل/نيسان 2023. ويتمثل أحد الأهداف الرئيسية للاستراتيجية في تعزيز إدارة البيانات، بما في ذلك عن طريق تعزيز الحوكمة والإمام بالبيانات ونظم الدعم كأسس للرؤى المسؤولة بشأن البيانات واتخاذ قرارات قائمة على الأدلة. وسيتم توسيع ذلك بشكل أكبر في استراتيجية مقبلة بشأن البيانات؛ وبالإضافة إلى ذلك، سيتم أيضا صياغة استراتيجية بشأن نهج البرنامج إزاء الذكاء الاصطناعي لزيادة ترسيخ عملية صنع القرار القائم على الرؤى وتحقيق مكاسب في الكفاءة مع إدراك المخاطر الأخلاقية المحتملة والمخاطر الأخرى.
- 23- وإدراكا للمسائل المتعلقة بنظم المعلومات المؤسسية، تجدر الإشارة إلى أن شعبة التكنولوجيا تقوم بصياغة استراتيجية هيكلية مؤسسية للبرنامج من أجل وضع مخطط رقمي قائم على استراتيجيات الأعمال الراسخة وتقييم مشهد نظام المعلومات القائم. وسيُقيم هذا التقييم صحة النظم ويحدد أي فجوات. وبالإضافة إلى ذلك، تجري شعبة التكنولوجيا وشعبة التحويلات القائمة على النقد استعراضا للنظم لدعم إدارة الهوية والتحويلات القائمة على النقد.

24- وينطوي اعتماد البرنامج المستمر على الخدمات الرقمية على مخاطر أمنية متزايدة، على النحو المشار إليه في التقرير السنوي. وتقوم شعبة التكنولوجيا بتنفيذ "إطار أمان انعدام الثقة" لحماية البرنامج وبياناته ضد العدد المتزايد من التهديدات السيبرانية. ويهدف الإطار إلى تقوية العناصر الرئيسية لمشهد تكنولوجيا المعلومات (على سبيل المثال، إدارة الهوية والأجهزة والبيانات)، بما في ذلك من خلال إتاحة الفصل للحد من الحركة الجانبية في حالة حدوث خرق سيبراني. وعلاوة على ذلك، يقوم فريق أمن تكنولوجيا المعلومات ببناء لوحات معلومات ستظهر أمثال جميع المكاتب القطرية والشبكات والنظم. وسيؤدي تنفيذ الإطار أيضا إلى زيادة الوعي بمخاطر أمن تكنولوجيا المعلومات ذات الصلة بجميع موظفي البرنامج.

25- ومن المواضيع المتكررة في التقرير السنوي إدارة الطرف الثالث فيما يتعلق بكل من المنظمات غير الحكومية والشركاء المتعاونين الحكوميين. وتدرك المكاتب القطرية ووحدة الشراكات مع المنظمات غير الحكومية التحديات المتعلقة بالقدرة والأداء والوعي بمسائل مثل مخاطر التدليس والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وأطلق العديد من المبادرات في عام 2022، بما في ذلك نموذج جديد للاتفاقات الميدانية ينظم العلاقة التعاقدية بين البرنامج وشركائه المتعاونين، ويتضمن مسائل المساواة بين الجنسين والتدليس، بالإضافة إلى إدراج مواد مكافحة التدليس والفساد في تدريب المنظمات غير الحكومية. وهذا مجال سيتطلب اهتماما إضافيا خلال عام 2023 لتبديد الشواغل المتكررة.

26- وتُستكمل المعلومات الواردة أعلاه باستعراض الإدارة وكذلك برد الإدارة الذي تعده الشعبة المسؤولة أو المكتب المسؤول استجابة لكل مراجعة داخلية يجريها مكتب المفتشة العامة، والتي يوافق عليها المجلس التنفيذي، وفقا لسياسة الكشف عن تقارير الرقابة،<sup>7</sup> المعروضة على الموقع الشبكي الخارجي للبرنامج.<sup>8</sup>

27- وتمشيا مع التقرير السنوي السابق لمكتب المفتشة العامة، يكشف التقرير السنوي لمكتب المفتشة العامة لعام 2022 عن مشهد مراجعة قوي إلى حد ما. ففي حين أن 7 في المائة من المراجعات المقدرة أسفرت عن درجة مرضية، فإن أكثر من 70 في المائة اعتُبرت مرضية في حين تتطلب بعض التحسين. ولم يكن هناك تقييم غير مرض. وفي الوقت نفسه، حدث انخفاض كبير في عدد إجراءات المراجعة المعلقة، وكما لوحظ سابقا، يمثل عام 2022 أدنى مستوى على الإطلاق. وتعرب المديرية التنفيذية عن تقديرها لجميع مكاتب البرنامج لاهتمامها الدؤوب بأعمال الضمان والاعتراف بأهميتها.

### الإجراءات المتفق عليها بشأن المراجعة

28- تضاعف عدد إجراءات المراجعة الداخلية عالية المخاطر ثلاث مرات تقريبا في عام 2019 مقارنة بعام 2018. ومع ذلك، حدث انخفاض ملحوظ في كل عام منذ ذلك الحين. وفي عام 2022، شكلت الإجراءات عالية المخاطر 26 في المائة من جميع إجراءات المراجعة، مقارنة بنسبة 33 في المائة في عام 2021.

29- وصدر أكبر عدد من إجراءات المراجعة في مجالات الميزانية وإدارة الموارد وكذلك في إدارة سلسلة الإمداد. وأُعتب ذلك إدارة المستفيدين والتحويلات القائمة على النقد وتكنولوجيا المعلومات.

30- وعلى الرغم من التركيز القوي المستمر على متابعة المراجعة خلال عام 2022 وانخفاض عدد إجراءات المراجعة المعلقة في نهاية العام، فقد زاد عدد إجراءات المراجعة المتأخرة في عام 2022 مقارنة بعام 2021. ويشير تقرير مكتب المفتشة العامة إلى أن 40 إجراء مراجعة قد تأخر بحلول نهاية عام 2022، وهو ما يمثل زيادة كبيرة عن عام 2021 عندما كان العدد 28. ومما يثير قلقا أكبر أن ما يقرب من نصف هذه الإجراءات ظلت مفتوحة لأكثر من عام، مما يبين أن المكاتب غير قادرة حاليا على الوفاء بالمواعيد النهائية. وتكون أسباب التأخير معروفة بشكل عام وغالبا ما تكون ناجمة عن تغييرات في الظروف، ومن الضروري أن تعطي المكاتب المتأثرة الأولوية للمراجعات.

31- وستعمل المديرية التنفيذية عن كثب مع مكتب المفتشة العامة والمكاتب ذات الصلة لمعالجة هذه المسألة وبالتالي ضمان استمرار المساءلة والشفافية، ومع ذلك من الضروري أيضا أن يواصل مكتب المراجعة الداخلية للحسابات العمل بشكل وثيق مع المكاتب

<sup>7</sup> "سياسة الكشف عن تقارير الرقابة" (WFP/EB.2/2012/4-A/1).

<sup>8</sup> البرنامج. 2022. تقارير المراجعة (الموقع الشبكي للبرنامج).

لتقديم التوجيه والمساعدة حسب الحاجة، بما في ذلك لضمان أن تكون الجداول الزمنية واقعية وأن تكون الإجراءات المتفق عليها محددة بوضوح.

### لمحة عامة عن أنشطة مكتب التفتيش والتحقيق

- 32- شهد مكتب التفتيش والتحقيق زيادة ملحوظة في عدد الشكاوى الواردة (2018: 386؛ 2019: 584؛ 2020: 616؛ 2021: 778؛ 2022: 915) في السنوات الأخيرة، مما استلزم موارد إضافية. وتمت زيادة ميزانية مكتب المفتشة العامة بأكثر من 20 في المائة خلال عام 2022، وذلك لدعم مكتب التفتيش والتحقيق في الأساس. وأدت الموارد الإضافية، التي استُخدمت أساساً للتوظيف الإضافي، إلى خفض عبء العمل من على كل محقق بشكل طفيف، حيث يدير الآن كل محقق 20 حالة بالمقارنة مع 22 حالة في عام 2021؛ ومع ذلك، فإن عدد الحالات يمثل زيادة كبيرة بالمقارنة مع 14 حالة في عام 2020 و10 حالات في عام 2017. وتمثل الشكاوى الواردة في عام 2022 زيادة بنسبة 18 في المائة عن عام 2021، ولذلك يُلاحظ مع التقدير أن مكتب التفتيش والتحقيق يواصل جهوده للتوظيف وتحسين إجراءات استلام الادعاءات. وتجدر الإشارة إلى أن المسائل التي تحتوي على ادعاءات بوقوع أعمال عنف جنسي وتحرش جنسي لها الأولوية على الحالات الأخرى.
- 33- وكما أُشير إليه في بداية هذه المذكرة، لا ينبغي بالضرورة النظر إلى الزيادة في الادعاءات المقدمة على أنها تطور سلبي. فقد بذل البرنامج جهوداً كبيرة من خلال مكتب المفتشة العامة وإدارة ثقافة مكان العمل لبناء ثقافة تنظيمية لا يخشى فيها الناس الإبلاغ عن الحالات، وبالتالي يجب توقع عدد أكبر من الادعاءات. ويشمل ذلك مختلف الخطوط الساخنة وآليات الإبلاغ الأخرى التي أصبحت معروفة للموظفين وكذلك البانعين والشركاء. وعلاوة على ذلك، زادت المنظمة قوتها العاملة بأكثر من 9 في المائة، لتصل إلى 23 000 موظف، من عام 2021 إلى عام 2022؛ كما أنها تعمل مع عدد كبير من الشركاء والبانعين.
- 34- وإدراكاً لأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين تتجاوز موظفي البرنامج، وضع البرنامج، في عام 2022، بالاشتراك مع المنظمة الدولية للهجرة ومنظمة "مترجمون بلا حدود"، "الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين في الخطوط الأمامية". وتهدف هذه المبادرة إلى تزويد العاملين في الخطوط الأمامية والشركاء بالمعرفة الحاسمة بشأن الحماية من الاستغلال والانتهاك الجنسيين من خلال مواد اتصال مبسطة، يجري نشرها من خلال اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات.
- 35- وتؤكد المديرية التنفيذية من جديد التزام البرنامج القوي بسياسة عدم التسامح مطلقاً إزاء 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.
- 36- وتشكل التحقيقات المتعلقة بمكافحة التدليس والفساد أكبر عدد من المسائل المتعلقة بالشركاء المتعاونين وموظفي البرنامج، يليها تلك المتعلقة بالمضايقات وإساءة استعمال السلطة والتمييز. وتوجه الادعاءات بشكل رئيسي ضد الشركاء المتعاونين، ويمثل موظفو البرنامج 46 في المائة من جميع الأشخاص الخاضعين للتحقيق (146 من أصل 318). وفي هذا السياق، تعرب المديرية التنفيذية عن تقديرها للعمل الذي قام به مكتب التفتيش والتحقيق لتعزيز التعاون مع الشركاء المتعاونين بشأن مسائل الرقابة.
- 37- غير أن المديرية التنفيذية تلاحظ مع بعض القلق أن الموظفين من الرتبة مد-1 وما فوقها يمثلون حوالي 5 في المائة من إجمالي الأشخاص الخاضعين للتحقيق (17 من أصل 318)، وأساساً في ادعاءات متعلقة بمسائل سلوكية. وبينما يوضح ذلك أن المنظمة تأخذ التزاماتها على محمل الجد على جميع المستويات، فإنه يوضح أيضاً أنه لا يزال يتعين القيام بعمل كبير لتعزيز ثقافة مكان العمل في البرنامج. وتلتزم المديرية التنفيذية بالعمل مع جميع الكيانات لبناء أفضل ثقافة ممكنة، بحيث يكون جميع الموظفين في مأمن من التمييز وسوء المعاملة ولا يتم التسامح مع الانتهاكات بغض النظر عن مستوى الجاني. ولذلك، ينبغي إعطاء الأولوية للتحقيقات من هذا النوع والتي تشمل كبار الموظفين وإتمامها بسرعة من أجل معالجة المسائل وتقديم مثال جيد على أعلى مستوى في المنظمة.
- 38- وصدر تعميم منقح للمدير التنفيذي بشأن منع السلوك التعسفي والتصدي له وذلك في فبراير/شباط 2022، بناءً على التعميم الصادر عام 2018 بشأن المضايقات والتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة والتمييز. وكما هو موضح في استعراض

الإدارة، فإن السياسة المنقحة تصف بوضوح الأدوار والمسؤوليات المتعلقة ببناء مكان عمل يسوده الاحترام وشامل للجميع وتم توزيعها على نطاق واسع من خلال الاتصالات الداخلية.

39- ومن المتوقع أن تستمر هذه السياسة الجديدة في تعزيز جهود البرنامج الرامية إلى القضاء على مختلف أنواع المضايقات. وظهر أثر تعميم عام 2018 بوضوح في نتائج الاستقصاء العالمي للموظفين لعام 2021، ومن المأمول أن يكون الحال كذلك أيضا عندما يُجرى الاستقصاء التالي في عام 2024.

40- وترحب المديرية التنفيذية بمدونة قواعد السلوك الجديدة للبرنامج (OED2022/014)، التي صدرت في عام 2022 بتركيز قوي على قيم وسلوك البرنامج فيما يتعلق بالسرية وحماية البيانات والتنوع والمساواة بين الجنسين وغيرها من المسائل. وترى المديرية التنفيذية أن مدونة السلوك الجديدة ستكون بمثابة إطار فعال يوجه موظفي البرنامج البالغ عددهم 23 000 موظف في اتخاذ قراراتهم.