



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الغذية والزراعة
للأمم المتحدة

A

لجنة المالية

الدورة الخامسة والسبعون بعد المائة

روما، 18 - 22 مارس/آذار 2019

لجنة المراجعة في منظمة الأغذية والزراعة - التقرير السنوي لعام 2018

يمكن توجيه الاستفسارات بشأن مضمون هذه الوثيقة إلى:

السيد THIERRY RAJAOBELINA

المفتش العام

السيد الهاتف: +39-06 5705 4884



FC 175

يمكن الاطلاع على هذه الوثيقة باستخدام رمز الاستجابة السريعة؛
وهذه هي مبادرة من منظمة الأغذية والزراعة للتقليل إلى أدنى حد من أثرها البيئي وتشجيع اتصالات أكثر مراعاة للبيئة.
ويمكن الاطلاع على وثائق أخرى على موقع المنظمة: www.fao.org

موجز

- ◀ يسرّ لجنة المراجعة أن تقدّم إلى المدير العام ولجنة الماليّة تقريرها السنوي لعام 2018، طبق ما هو متوقع في نص اختصاصات لجنة المراجعة (MS 146-App. C) المنقّح. وتتطلب الاختصاصات أيضاً أن يُدعى رئيس اللجنة، أو أي عضو آخر فيها، حسبما تقرر اللجنة، إلى تقديم التقرير السنوي إلى لجنة الماليّة.
- ◀ تنوه لجنة المراجعة بالتقدم المحرز في تعزيز ترتيبات الحوكمة، وعلى وجه الخصوص، ترخّب بإصدار المدير العام لـ "بيان الرقابة الداخلية" مترافقاً مع البيانات الماليّة لعام 2017.
- ◀ تعرب لجنة المراجعة عن سرورها إزاء الجهود المبذولة على أعلى مستوى لإيضاح الأمور، ولا سيما تحسين الإعلام على نطاق منظمة الأغذية والزراعة ككل بشأن سياسة عدم التسامح تجاه الغش والفساد، وكذلك أيضاً الجهود المبذولة لمكافحة التحرش والتحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسيين.
- ◀ تؤكّد لجنة المراجعة توصيتها بإنهاء دمج وظيفتي المسؤول عن الشؤون الأخلاقية وأمين المظالم، فهما وظيفتان لكل منهما مسؤوليات مختلفة وتتطلب كل منهما مهارات مختلفة وتعتمد معايير مختلفة، كما أن دمجهما ينطوي على تضارب في المصالح متأصل. وقد استعرضت لجنة الماليّة تقرير وحدة التفتيش المشتركة بشأن سياسات وممارسات حماية المبلغين عن المخالفات وطلبت تقديم تقرير عن استقلالية كل من مكتب المفتش العام ومكتب الشؤون القانونية والأخلاقية. وتعتبر لجنة المراجعة أن هذا التقرير ينبغي أن تعدّه هيئة خارجية لتقديم وجهة نظر مستقلة.
- ◀ يخلص التقرير السنوي إلى استنتاج إيجابي بشأن عمل مكتب المفتش العام وتنسيقه مع مهام الرقابة الأخرى. وتشير لجنة المراجعة إلى أنه لم يكن هناك في نهاية المطاف أي انتقاص من استقلالية عمليات مكتب المفتش العام في عام 2018.
- ◀ تلاحظ اللجنة وتقدير الجهود التي بذلتها إدارة المنظمة لمعالجة توصيات المراجعة على المستويين الداخلي والخارجي، وتشجع على مواصلة الجهود المبذولة لتقليل الوقت اللازم لإغلاق التوصيات. وسيُقدم إلى لجنة الماليّة في دورتها القادمة تحديث الإدارة عن الإجراءات المتعلقة بالتوصيات بشأن المخاطر العالية.
- ◀ تبدي اللجنة قلقها إزاء عدم إمكانية تنفيذ خطط عمل مكتب المفتش العام خلال الفترة المقترحة بسبب نقص الموارد. وتوصي اللجنة بأن تعيد أجهزة المنظمة الرئاسية النظر في موارد المراجعة والتحقق في مكتب المفتش العام، بما في ذلك المناصب. وسيمكّن ذلك المنظمة أيضاً من تحسين استجابتها للطلبات المتعلقة بالتحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسيين.
- ◀ أخيراً، تؤدّ لجنة المراجعة أن تعبر عن تقديرها للجهود التي بذلتها إدارة المنظمة في ترتيب زيارة اللجنة الميدانية إلى كل من مكتب المنظمة في الصومال ومكتب المنظمة في كينيا. فقد استفادت لجنة المراجعة من هاتين الزيارتين الميدانيتين استفادة كبيرة من حيث فهمها لمكامن قوة المنظمة والتحديات التي تواجهها.

التوجيهات المطلوبة من لجنة المالية

◀ إن اللجنة المالية مدعوة إلى أخذ العلم بالتقرير السنوي للجنة المراجعة للمنظمة لعام 2018.

مسودة المشورة

تأخذ لجنة المالية علمًا بالتقرير السنوي للجنة المراجعة في المنظمة لعام 2018، وقد:

- ◀ نوهت بالدور الهام الذي تضطلع به لجنة المراجعة في المنظمة في توفير ضمانات مستقلة ومشورة مستقلة في مجالات ولايتها بموجب اختصاصاتها المرجعية؛
- ◀ رحّبت بالتقرير، الذي تضمن استنتاجات إيجابية بشأن عمل مكتب المفتش العام والمشورة ذات الصلة في ما يتعلق بنظام المنظمة للرقابة الداخلية ولإدارة المخاطر والحوكمة؛
- ◀ أعربت عن رضاها حيال المشورة التي قدمتها لجنة المراجعة في المنظمة في مجالات ولايتها؛
- ◀ رحّبت بموافقة المدير العام على التوصيات المقدمّة في التقرير، وأعدت التأكيد على تشجيعها اجتماع المدير العام ولجنة المراجعة سنويًا على الأقل، للتأكيد على أهمية دور اللجنة والمشورة التي تقدمها؛
- ◀ تطلّعت إلى تقرير حالة آخر بشأن توصيات لجنة المراجعة تُقدّمه الإدارة خلال الدورة العادية التالية للجنة المالية في تشرين الثاني/نوفمبر 2019.

أولاً - مقدمة

- 1- تقوم لجنة المراجعة في المنظمة (اللجنة)، بصفتها جهاز خبراء استشارياً مستقلاً، بتقديم يد العون إلى المدير العام ولجنة المالية بشأن ترتيبات الرقابة الداخلية، وإدارة المخاطر، ووضع التقارير المالية، ووظائف المراجعة الداخلية والتفتيش والتحقيق والشؤون الأخلاقية. وهي تنجز ذلك من خلال النظر في عمل مكتب المفتش العام، ومكتب أمين المظالم والشؤون الأخلاقية، ووظائف الرقابة الأخرى في المنظمة (التقييم والمراجعة الخارجية) وإجراءات الإدارة بشأن توصيات مكتب المفتش العام وتقارير التفتيش.
- 2- طبقاً لاختصاصاتها المرجعية (الملحق 2)، تعدّ اللجنة تقريراً سنوياً عن عملها يتضمن مشورة وملاحظات وتوصيات، حسب الاقتضاء، لينظر فيها المدير العام ولجنة المالية. وقد كُيف هذا التقرير السنوي ليتوافق مع الاختصاصات المرجعية كما صادق عليها المجلس في دورته التاسعة والخمسين بعد المائة.
- 3- يؤرّف هذا التقرير السنوي السادس عشر للجنة المراجعة لمحة عامة عن مناقشاتها وتوصياتها خلال عام 2018. وقد اجتمعت اللجنة ثلاث مرات في عام 2018 وقامت بزيارة ميدانية لكل من مكتب المنظمة في كينيا ومكتب المنظمة في الصومال.
- 4- يرد تشكيل اللجنة خلال عام 2018 في الملحق 1.

ثانياً - عمل اللجنة

- 5- خلال الفترة المشمولة بالتقرير، اجتمعت اللجنة في أبريل/نيسان ويوليو/تموز وديسمبر/كانون الأول 2018 في المقر الرئيسي للمنظمة، مدة يومين كل مرة. وقد شغلت السيدة Lesetedi منصب الرئيس في عام 2018؛ وانتخبت اللجنة السيد Verasak Liengsrirawat ليشغل هذا المنصب بدءاً من عام 2019. وفي عام 2018، في أعقاب الدورة الثامنة والخمسين للمجلس انضم إلى اللجنة عضو جديد، هو السيد Gianfranco Cariola.
- 6- تعرب اللجنة عن تقديرها لمكتب المفتش العام لخدمات الأمانة الفعّالة التي قدمت خلال السنة، دعمًا للاجتماعات المقررة والزيارات الميدانية، وكذلك بين الدورات.
- 7- يسرّ اللجنة الإبلاغ عن انخراط جيد متواصل مع أمين المظالم/مسؤول الشؤون الأخلاقية. وقد أطلعت اللجنة عن طريق التقارير أو وجاهًا خلال اجتماعاتها على خطط عمل المراجعة الخارجية ومكتب الأخلاقيات وعلى ما أحرز من تقدّم ونتائج.
- 8- للمساعدة في الإحاطة بهذا العمل، تلقت اللجنة في كل اجتماع من نائب المدير العام للعمليات والبرنامج وأعضاء آخرين في الإدارة العليا تحديثات منتظمة بشأن التطورات التنظيمية ومنظورات الإدارة. كما تلقت اللجنة أيضًا إحاطات من المديرين العامين المساعدين لإدارات مصايد الأسماك والغابات والتنمية الاقتصادية والاجتماعية عن المخاطر والتحديات التي تواجهها هذه الإدارات في مجالات عملها. غير أن اللجنة لم تلتق بالمدير العام في عام 2018. وتؤكد اللجنة من جديد أهمية الانخراط المباشر مع المدير العام.
- 9- في حين حُدّد بعض المجالات التي تستدعي مزيدًا من الاهتمام، خلصت اللجنة إلى أنها نهضت بواجباتها وفقًا للاختصاصات المرجعية المنقّحة. وقد أجرت اللجنة تماشياً مع أفضل الممارسات تقييمًا ذاتيًا لأعمالها. وفي حين خلصت

إلى أن أداءها كان بشكل عام كافيًا ومتماشياً مع اختصاصاتها المرجعية الحالية ومع أفضل الممارسات، لا يزال هناك مجال للتحسين من حيث تعزيز بروزها وتفاعلها مع أصحاب المصلحة جميعاً ومواصلتها إثارة القضايا المتعلقة بالمخاطر العالية المستوى والحوكمة والضوابط، بما في ذلك القضايا الناشئة عن الشؤون الأخلاقية والتحقيقات التي تحتاج اهتماماً، لدى المدير العام والإدارة العليا.

10- أشارت اللجنة بارتياح إلى أن المجلس صادق في دورته التاسعة والخمسين بعد المائة على التغييرات التي أوصت بها في اختصاصاتها المرجعية، وبصورة رئيسية: نطاق العمل المعدل ليشمل برنامج الشؤون الأخلاقية والدور التنسيقى لوظائف الرقابة؛ وخطوط الإبلاغ بحيث يقدم التقرير السنوي مباشرة إلى لجنة المالبية؛ والاستقلالية المعززة في ما يتعلق بتعيينات الأعضاء وتجديدات عضويتهم التي يقوم المجلس باتخاذ القرارات بصدها؛ وقيام لجنة المراجعة بالإدلاء برأيها بصدد تعيين وإقالة المفتش العام.

11- أخذت اللجنة علماً بطلب لجنة المالبية تلقي تقرير بعد كل دورة من دورات لجنة المراجعة وبدأت هذه الممارسة في عام 2018، بتقديم تقريرين بعد اجتماعيها اللذين عقدا في يوليو/تموز وديسمبر/كانون الأول.

12- لاحظت اللجنة بارتياح أن الاختيارات المستقبلية لأعضاء لجنة المراجعة سيعلن عنها لتوفير عملية أكثر شفافية وتنافسية، وأنه سيجري تشكيل لجنة اختيار لانتقاء أفضل المرشحين المتوفرين مع إيلاء العناية الواجبة للتوزيع الجغرافي والتوازن بين الجنسين.

ثالثاً - الزيارة الميدانية للجنة المراجعة

13- تبينت اللجنة الحاجة إلى زيارة المكاتب الإقليمية والقطرية والمنافع التي ستتأتى عن ذلك في سبيل تحسين فهمها لعمليات المنظمة في الميدان. وقد نُظمت الرحلة من 17 إلى 21 سبتمبر/أيلول 2018 وركزت على اكتساب معرفة بالعمليات الميدانية للمنظمة والاطلاع على نحو أفضل على التحديات والفرص التي تواجهها المكاتب القطرية في أدائها لعملها. فرزت اللجنة ممثلات المنظمة في كينيا والصومال. وبالإضافة إلى الاجتماعات التي عقدتها والمباحثات التي أجرتها مع الزملاء من المكتبتين كليهما، قامت اللجنة بزيارة مشاريع في مقاطعة ثاراكا-نيشي وفي هرجيسا. كما اجتمع أعضاء اللجنة أيضاً مع الشركاء الحكوميين والشركاء المنفذين والمانحين على المستويين الوطني والمحلي.

14- اتضح للجنة أن المنظمة ورسالتها تحظيان بتقدير كبير من الحكومتين على المستويين المركزي والمحلي على حد سواء. وقد أعرب المستفيدون من برامج المنظمة عن تقديرهم للمدخلات التي قدمها مكتب المنظمة القطريان وتلك التي قدمت من خلال شركاء المنظمة. ومن الواضح في الميدان أن موظفي المنظمة على جميع المستويات هم المنظمة، فهم وجه المنظمة وبذا هم الوسيلة التي تستطيع المنظمة بها تحقيق أهدافها. وينطبق هذا على الموظفين كما على غير الموظفين، فكلهم متفان واحترافي ومندفع لخدمة المستفيدين من المشاريع.

15- تبينت اللجنة عدداً من القضايا التي تتعين معالجتها لتحسين العمليات الميدانية في مجالات من مثل: قيام المقر بمراجعة مركزية لبعض المعاملات والموافقة عليها؛ وعمليات التخطيط والتنسيق؛ وتنفيذ ورصد المشاريع؛ وبيئة الرقابة؛ والموارد البشرية؛ ونظم النقد والقسائم مقابل العمل؛ وإدارة بائع النمود. وأعربت اللجنة عن قلقها بشأن اللوائح التنظيمية المتعلقة بتحديد المستفيدين؛ والمخاطر المتعلقة بالنظر في نظام النقد والقسائم التي تنطوي على مخاطر على سمعة المنظمة؛ وضرورة

أن تكون واقعيةً مستويات تفويض السلطة في المكاتب الميدانية. وقد نوقشت الملاحظات جميعها نقاشاً بناءً مع ممثلي المنظمة المعنيين وموظفيهم.

16- اكتسبت اللجنة خلال الرحلة معارف قيّمة، ما سيساعد أداءها العام لدورها الرقابي ويعزز اتخاذها القرارات في اجتماعاتها ويشجع على القيام برحلات مشابهة في المستقبل.

رابعاً- الرسائل والاستنتاجات الرئيسية من عمل لجنة المراجعة في عام 2018

17- يرد أدناه موجز الرسائل والاستنتاجات الرئيسية من عمل اللجنة خلال عام 2018. كما يرد مزيد من التفاصيل في الأجزاء اللاحقة من هذا التقرير المنظم وفقاً للمجالات الواسعة الخمسة المحددة في الاختصاصات المرجعية المنقحة للجنة.

- أخذت اللجنة علماً بنتائج الدورة الخامسة والتسعين بعد المائة للمجلس وأعربت عن تقديرها لاعتماد المجلس توصيات اللجنة في ما يتعلق باختصاصاتها المرجعية؛
- رحبت اللجنة بإصدار المراجع الخارجي لرأي غير معدّل في البيانات المالية للمنظمة لعام 2017، وشجعت المنظمة على استعراض المخاطر والثغرات في الضوابط التي حددها؛
- أعربت اللجنة عن تقديرها لإصدار "بيان الرقابة الداخلية"، وأشارت في الوقت ذاته إلى وجود مجال للتحسين، وأكدت أهمية أن تعمل المنظمة في آن معاً على تقييم المخاطر وتحديد الضوابط التي من شأنها تخفيف تلك المخاطر؛
- أعلمت اللجنة الإدارة بنتائج مسح التقييم الذاتي الذي أجرته مسلّطاً الضوء على الحاجة إلى إدخال تعديلات على بعض معايير التقييم؛
- رحبت اللجنة بخطة عمل المنظمة للتصدي للاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، لكنها شددت على الحاجة إلى: إيضاح التعاريف وفصل خطط العمل الخاصة بالتصدي للاستغلال والاعتداء الجنسيين عن تلك الخاصة بالتحرش الجنسي لضمان المساءلة والوضوح، والنظر في النتائج الطويلة الأجل المترتبة على بعض الإجراءات المقترحة، بما في ذلك الآثار على الموارد؛
- أثنى اللجنة على جهود المنظمة الاستباقية ولوحة التوصيات التي أدت إلى متابعة أفضل لتوصيات المراجعة، لكنها حثت الإدارة أيضاً على إغلاق التوصيات التي لم تنفذ منذ فترة طويلة. وأعربت اللجنة عن قلقها من أن نتائج عمليات المراجعة التي أجراها مكتب المفتش العام قد ربطت أوجه القصور مباشرة بالافتقار إلى القدرات ضمن المكاتب الميدانية وشجعت الإدارة العليا على استعراض الحلول الكفيلة بالتحسين مع الأخذ بالاعتبار ترشيد الأنشطة وتوحيدها؛
- أعربت اللجنة عن تقديرها للتحديث الذي قدمه مكتب الموارد البشرية وقبوله توصيات المراجعة الداخلية ووضعه خطة عمل على أساسها، ولذا فإنها تتطلع إلى تلقي معلومات راجعة عن التنفيذ الفعلي للخطة؛
- أعربت اللجنة مجدداً عن قلقها من أن دمج وظيفتي المسؤول عن الشؤون الأخلاقية وأمين المظالم، وهما وظيفتان لكل منهما مسؤوليات مختلفة وتتطلب كل منهما مهارات مختلفة وتعتمد معايير مختلفة، ينطوي على تضارب في المصالح متأصل.

- أعربت اللجنة عن امتنانها لجهود الإدارة في ما يتعلق بملء الوظائف الفنية الشاغرة في مكتب المفتش العام، لكنها أعربت عن القلق من أن الموارد المتاحة لمكتب المفتش العام للقيام بمهامه قد لا تكون الآن كافية لما هو مطلوب في منظمة ميدانية؛
- رَحِّبَت اللجنة بالتغييرات على القسم 330 من دليل الإجراءات الإدارية لمعالجة تضارب المصالح في الإجراءات التأديبية للموظفين برتب ف-4 وما دون، حيث كان الشخص نفسه مسؤولاً عن التوصية وعن القرار. وتطلعت اللجنة إلى إدخال تعديلات على السياسات والخطوط التوجيهية الأخرى المتعلقة بالتحقيقات والإجراءات التأديبية كي تتماشى مع القسم 330 المنقح من دليل الإجراءات الإدارية؛
- في حين تشير اللجنة إلى أنه لم يكن هناك في عام 2018 أي انتقاص من استقلالية عمليات مكتب المفتش العام، فإنها توصي بتعزيز الإدراك للاستقلالية من خلال تحسين ترتيبات السفر؛
- رأت اللجنة أن مكتب المفتش العام يقدم خدماته بصورة مناسبة وفعالة، بما في ذلك تنفيذ برنامج تحسين ضمان الجودة.
- أعربت اللجنة عن قلقها من أنها لم تتمكن من مقابلة المراجع الخارجي في اجتماعيها في أبريل/نيسان وديسمبر/كانون الأول 2018، مسلطة الضوء على أن مثل هذه الاجتماعات حاسمة كجزء من تعزيز الرقابة.

خامساً - سياسات المحاسبة والتقارير المالية

- 18- خلال عام 2018، في كل اجتماع من اجتماعاتها، تلقت اللجنة من موظفي شعبة المالية ورئيس شعبة المعلومات والمفتش العام والمراجع الخارجي إحاطات تتعلق ببرنامج تخطيط الموارد في المنظمة والبيانات المالية ووضع السيولة في المنظمة واستثماراتها ومواصلة استخدام المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام ورصد الضوابط المالية في المكاتب الميدانية. ووقّرت اجتماعات اللجنة فرصة للمنظمة لتقديم التقارير بشكل منهجي عن حالة الإجراءات المتخذة بشأن المخاطر المحددة وبشأن التوصيات من وظائف الرقابة. كما وقّرت اللجنة فرصة استعراض مسودة البيانات المالية لعام 2017 فقدمت اقتراحات طفيفة بشأنها، ورَحِّبَت بأنها انتهت إلى رأي غير معدّل من المراجعة الخارجية. وذكرت اللجنة مجدداً أنها تود سماع المزيد عن كيف حسّنت بيانات المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام جمع البيانات والامتثال واتخاذ القرارات.
- 19- أعربت اللجنة عن تقديرها للجهود المبذولة لإصدار "بيان الرقابة الداخلية" الذي يرافق البيانات المالية، لكنها شجعت الإدارة على التركيز على تعزيز إدارة المخاطر كأساس لتحسين الرقابة الداخلية.
- 20- في ما يتعلق بالتزامات التغطية الطبية ما بعد الخدمة في المنظمة، أشارت اللجنة أنها لا تزال تشعر بالقلق من أنه لم يتم العثور على حلّ دائم ضمن منظومة الأمم المتحدة، وتوصي بأن تنظر المنظمة في حلول بديلة.

سادساً- الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر

ألف - توصيات المراجعة الداخلية

- 21- عبّرت اللجنة عن تقديرها للجهود المتواصلة التي تبذلها المنظمة للتشديد على المساءلة عن تنفيذ توصيات المراجعة المتفق عليها في الوقت الملائم لإدارة المخاطر في المنظمة على نحو أفضل. وفي حين ما زالت هناك بعض الاختلافات من سنة إلى أخرى في معدلات التنفيذ الإجمالية لتوصيات المراجعة الداخلية التي يقدمها مكتب المفتش العام، تشير اللجنة إلى أن الإدارة حققت على العموم بحلول نهاية عام 2018 تقدماً بلغ 87 في المائة في تنفيذ التوصيات التي لم تنفذ بعد منذ أكثر من سنتين (مقارنة بنسبة 90 في المائة كهدف للتنفيذ لعام 2019). وأعربت اللجنة عن تقديرها للتحسينات في تنفيذ خطط تقييم المخاطر ومعدل تنفيذ توصيات المراجعة.
- 22- أثنت اللجنة على جهود المنظمة الاستباقية ولوحة التوصيات التي أدت إلى متابعة أفضل لتوصيات المراجعة. وتوحيًا للوضوح، في ما يتعلق بالتوصيات التي يتأخر تنفيذها، نصحت اللجنة أنه ينبغي مواصلة الإبلاغ عن مواعيد التنفيذ الأصلية المتفق عليها مع مكتب المفتش العام بالإضافة إلى تواريخ التنفيذ المنقّحة التي تقترحها الإدارة.
- 23- أعربت اللجنة عن ارتياحها لإقفال توصيات مراجعة مكتب المفتش العام التي لم تنفذ منذ فترة طويلة والتي تتناول المجالات العالية المخاطر.
- 24- استعرضت اللجنة أيضاً باهتمام تقارير المراجعة الداخلية التي صدرت عام 2018. وتود اللجنة أن توجه انتباه الإدارة إلى النتائج العالية المخاطر التي وردت في بعض التقارير.
- 25- أشارت اللجنة إلى أن ثغرات خطيرة في الرقابة الداخلية لوحظت في المكاتب التي لم يكن فيها لفترات طويلة من الزمن ممثلون قُطريون للمنظمة (فنزويلا ورواندا). وفي حين تم شغل منصب ممثل المنظمة في رواندا، لا يزال هذا المنصب شاغراً في فنزويلا منذ سبتمبر/أيلول 2017 وقد حثّت اللجنة على شغل وظائف ممثلي المنظمة الشاغرة كمسألة ذات أولوية. ونتيجة للثغرات على صعيد الرقابة الداخلية، لاحظ مكتب المفتش العام تحويلاً في الموارد المالية بقيمة 30 000 دولار أمريكي في رواندا.
- 26- في ما يتعلق بحماية البيانات والخصوصية، بينما تلاحظ اللجنة أن المنظمة قد لا تخضع لقانون حماية البيانات العامة المعمول به حديثاً في الاتحاد الأوروبي، فإنها تتطلع إلى أن تقوم المنظمة بتصميم وتنفيذ أفضل سياسات المعايير كما قد تطلبها الدول الأعضاء ويطلبها المانحون.
- 27- في ما يتعلق بتفتيش السلع والخدمات، وما يتعلق بالمشتريات بوجه عام، أعربت اللجنة عن قلقها بأنه لا تزال هناك حاجة لإنفاذ مبادئ الشفافية والمنافسة. ولاحظت اللجنة أن بعض السياسات والإجراءات متقادم يحتاج تحديثاً، وحثت المنظمة على إجراء تحديثات دورية.
- 28- عقب تقديم عرض من رئيس موظفي المعلوماتية عن تكنولوجيا المعلومات وعن التطورات الإيجابية في ذلك المجال، شعرت اللجنة بالقلق عندما علمت أن 75 في المائة من تطبيقات المنظمة الحالية تستند إلى تكنولوجيا قديمة، ما يشكل تهديداً خطيراً للأمن.

- 29- وأخيراً، توجه اللجنة انتباه الإدارة إلى ضرورة معالجة (أ) نتائج المسح بشأن استخدام قوائم المرشحين لشغل المناصب الشاغرة حيث أنّ 65 من المدراء المكلفين بالتعيين/الرؤساء المباشرين يعتبرون أنّ الموظفين المعيّنين بواسطة قوائم المرشحين غير مؤهلين للقيام بالوظيفة؛ (ب) والتوصيات الواردة في تقرير المراجعة بشأن التوظيف.
- 30- يمكن الاطلاع على مزيد من التفاصيل في تقرير مكتب المفتش العام السنوي لعام 2018، بما في ذلك المعلومات التي وفرتها إدارة المنظمة.

باء - توصيات المراجعة الخارجية

- 31- في عام 2018، واصلت اللجنة استعراض رسائل المراجعة الخارجية إلى الإدارة وتقاريرها.
- 32- تعرب اللجنة عن قلقها من أنها لم تتمكن من مقابلة المراجعين الخارجيين في اجتماعيها في أبريل/نيسان وديسمبر/كانون الأول 2018، موضحةً أن مثل هذه الاجتماعات حاسمة الأهمية كجزء من تعزيز وظيفة الرقابة. كما شجعت اللجنة المراجعين على تفادي التداخل بين عملهم وبين مهام الرقابة في المنظمة بغية خفض النفقات وتعزيز تبادل الخطط والمعلومات لتوسيع إمكانية القيام بعمل مشترك في المستقبل.

جيم - سياسات المساءلة والرقابة الداخلية

- 33- رحبت اللجنة بإصدار "بيان الرقابة الداخلية" متوافقاً مع البيانات المالية لعام 2017. وأوصت باستخدام مؤشرات/نظم لتقييم مدى موثوقية استبيانات الرقابة الداخلية المستخدمة لإعداد بيان الرقابة الداخلية. وتتطلع اللجنة إلى إطلاعها على التطورات اللاحقة، وتحديدًا بشأن سجل المخاطر على مستوى المنظمة المحدّث وتعميم استخدام سجلات مخاطر الوحدات.
- 34- أشارت اللجنة إلى أن التحليل الشامل للمخاطر موجود على مستوى المنظمة. لكن هناك مجالاً للقلق بشأنه على المستويين الإقليمي والمحلي وينبغي بذل مزيد من الجهود في هذا الصدد. وشجعت اللجنة المنظمة على مراجعة الضمان المشترك بغية توحيد أو دمج أنشطة الضمان وتوزيع المسؤوليات توزيعاً ملائماً واجتنباب الثغرات والازدواجية. فالضمان المشترك سيحقق أفضل تغطية يتم الحصول عليها من الإدارة ومقدمي الضمانات الداخليين ومقدمي الضمانات الخارجيين لمجالات المخاطر التي تؤثر على المنظمة.

دال - التركيز على النتائج

- 35- إقراراً منها بأن تلك جهود طويلة الأجل، تواصلت اللجنة التأكيد على أهمية المؤسسة الكاملة للإدارة القائمة على النتائج وإدارة المخاطر على مستوى المنظمة وإدارة الأداء، كي تُجنى المنافع المتوخاة من اتباع نهج أكثر تركيزاً على النتائج إزاء الإدارة والمساءلة ويحافظ على هذه المنافع. وأعربت اللجنة عن تقديرها للجهود المبذولة لتنفيذ إدارة المخاطر، لكنها شددت على ضرورة إنشاء إدارة المخاطر على مستوى المنظمة بشكل كامل.

هاء - إدارة الموارد البشرية

- 36- في عام 2018، استعرضت اللجنة التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية المتعلقة بالتوازن الجغرافي للموظفين الفنيين والاستشاريين، وتطوير منصة توظيف جديدة، والتكافؤ بين الجنسين، وأداء الموظفين، وخطوة عمل لتغيير الثقافة التنظيمية، وتحديث سياسات الموارد البشرية.
- 37- أكدت اللجنة أهمية الضوابط في مرحلة التوظيف مثل قائمة العقوبات المنشورة على بوابة الأمم المتحدة العالمية للمشتريات لاجتناب المخاطر المرتبطة بالمرشحين المدرجين على القائمة السوداء.
- 38- رحبت اللجنة بالتغييرات التي أدخلت على القسم 330 من دليل الإجراءات الإدارية لمعالجة تضارب المصالح في الإجراءات التأديبية للموظفين برتب ف-4 وما دون، حيث كان حيث كان الشخص نفسه مسؤولاً عن التوصية والقرار. وتطلعت اللجنة إلى إدخال تعديلات على السياسات والخطوط التوجيهية الأخرى المتعلقة بالتحقيقات والإجراءات التأديبية كي تتماشى مع القسم 330 المنقح من دليل الإجراءات الإدارية؛
- 39- لاحظت اللجنة عدم وجود إطار زمني محدد لمعالجة التدابير التأديبية بين إغلاق التحقيق واتخاذ القرار النهائي بشأن القضية. وبالتالي، أوصت اللجنة بوضع مؤشر أداء رئيسي لاجتناب المخاطر على المنظمة التي يمكن أن تنجم عن الإخفاق في متابعة نتائج عملية التحقيق في الوقت المناسب.

واو - التحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسيين

- 40- أعربت اللجنة عن قلقها إزاء الوضع الحالي للاستغلال والاعتداء الجنسيين في منظومة الأمم المتحدة وقلة حالات الإبلاغ عن القضايا. وترى اللجنة أن نتائج المسح المتعلق بالتحرش الجنسي الذي أُجري على نطاق الأمم المتحدة ومنظمة الأغذية والزراعة سيساعد على تعريف المنظمة على مدى مشكلة قلة حالات الإبلاغ وكيفية معالجتها. ورحبت اللجنة بخطة عمل المنظمة للتصدي للاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي، لكنها شددت على الحاجة إلى: إيضاح التعاريف وفصل خطط العمل الخاصة بالتصدي للاستغلال والاعتداء الجنسيين عن تلك الخاصة بالتحرش الجنسي لضمان المساءلة والوضوح، والنظر في النتائج الطويلة الأجل المترتبة على بعض الإجراءات المقترحة، بما في ذلك الآثار على الموارد.
- 41- اقترحت اللجنة تحديث سياسات الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتحرش الجنسي في أعقاب استنتاجات فريق المهام الذي شكله مجلس الرؤساء التنفيذيين.
- 42- أكدت اللجنة من جديد المخاطر العالية المحتملة الناجمة عن اختيار أمين المظالم/مسؤول الشؤون الأخلاقية مركز اتصال لسياسة الحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين في الأزمات الإنسانية، بسبب تضارب المصالح الملاحظ المتضمن في الجمع بين وظيفتيه.

سابعاً - سياسات وإجراءات المنظمة لمكافحة ممارسات الغش والفساد والتواطؤ

ألف - العقوبات على المتعاقدين

43- لم تحصل اللجنة على آخر المعلومات عن أنشطة لجنة توقيع العقوبات على المتعاقدين في عام 2018. وطلبت إدراج بند منتظم في جدول الأعمال يقضي بحضور ممثل عن لجنة توقيع العقوبات على المتعاقدين لجنة المراجعة في عام 2019 وطلبت تقريراً عن الدروس المستفادة.

باء - تحديث سياسة المنظمة بشأن مكافحة الغش

44- أعربت اللجنة عن ارتياحها لأن الإجراءات المتعلقة بمنع الغش والكشف عنه الناشئين عن تقرير وحدة التفتيش المشتركة - وضع استراتيجية وخطة عمل لمكافحة الغش - كانا في طور التنفيذ وأن الاستراتيجية تستند إلى ثلاث ركائز هي: الوعي والتدريب؛ وأن تكون السياسات والإجراءات مدركة للمخاطر؛ وقدرة النظم والأدوات على رصد الغش والكشف عنه. ولاحظت اللجنة أن برامج التدريب أصبحت متاحة الآن على شبكة الإنترنت الداخلية للمنظمة في أعقاب الجهود التي بذلها مكتب المفتش العام. وفي ما يتعلق بالرصد، كانت المنظمة تنشر أداة لتقوم بها المكاتب الميدانية بإدخال ورصد خططها المتعلقة بالغش. وأخذت اللجنة علماً بإنشاء وحدة صغيرة ضمن مكتب نائب المدير العام (العمليات) للرقابة الداخلية والامتثال، بما في ذلك مسائل منع الغش.

جيم - حماية المبلغين عن المخالفات

45- تعتبر اللجنة أن الثقة بأن معالجة الادعاءات ستتم على نحو ملائم وبأن مقدمي الشكاوى سيكونون في مأمن من أي أعمال تأثرية تشكّل عنصراً أساسياً لضمان أن تكون السياسة مفيدة. وما زالت أغلبية الادعاءات عن سوء التصرف التي يتلقاها مكتب المفتش العام ترد من موظفي المنظمة، وفي حالات قليلة جداً (ثلاث حالات) في عام 2018، أعرب فيها مقدمو الشكاوى عن قلقهم إزاء احتمال تعرضهم لأعمال تأثرية، استجابت المنظمة في الحال وعلى نحو ملائم.

46- استعرضت لجنة المالية تقرير وحدة التفتيش المشتركة عن السياسات والممارسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات وطلبت تقريراً عن استقلالية مكتب المفتش العام ومكتب الشؤون القانونية والأخلاقية. وتعتبر لجنة المراجعة أن هذا التقرير ينبغي أن تعدّه هيئة خارجية لتقديم وجهة نظر مستقلة.

دال - التقييم

47- لاحظت اللجنة بارتياح أن مكتب شعبة التقييم ومكتب المفتش العام ينسقان خططهما السنوية مرة واحدة في السنة على الأقل وأن جهات الاتصال تقارن الخطط لاجتناب التداخل السلبي وتنسق بانتظام مع المراجعين الإقليميين حول البعثات والجداول الزمنية وتبادل وتتقاسم التقارير بين الوظيفتين.

ثامناً - تنفيذ برنامج المبادئ الأخلاقية في المنظمة

ألف - التقارير السنوية التي يحيلها أمين المظالم/مسؤول الشؤون الأخلاقية إلى اللجنة؛

48- تماشياً مع اختصاصاتها المرجعية المنقحة، طلبت اللجنة أن يجري إطلاعها على التقرير السنوي لمكتب الشؤون الأخلاقية قبل إصداره إلى لجنة المالية. وستبدي اللجنة وجهات نظرها بشأن هذا التقرير في مذكرة منفصلة توجه إلى لجنة المالية.

باء - المكونات المفردة الرئيسية لبرنامج المبادئ الأخلاقية، بما في ذلك ما يتصل به من سياسات ولوائح

وقواعد وتدريب

49- أعادت اللجنة التأكيد على قلقها إزاء دور أمين المظالم/المسؤول عن الشؤون الأخلاقية، الذي لا يتبع أفضل الممارسات ويمثل تضارباً في المصالح بينوظيفتين. وقد تجلّى ذلك بوضوح في تقرير أمين المظالم/المسؤول عن الشؤون الأخلاقية المقدم إلى لجنة المراجعة، وأبرز مرة أخرى الخطر المرتفع على سمعة المنظمة الناجم عن دمج هذين الدورين المتعارضين. وتوجه اللجنة انتباه المنظمة إلى استعراض آخر قدمته وحدة التفتيش (بالإضافة إلى مراجعة وحدة التفتيش المشتركة لتضارب المصالح المذكور في تقريرها السنوي لعام 2017) وإلى مراجعة السياسات والممارسات المتعلقة بالمبلغين عن المخالفات في منظومة الأمم المتحدة التي تنص على أن "تحدياً آخر للاستقلالية هو الوظيفة المزدوجة التي يؤديها المسؤول عن الشؤون الأخلاقية في منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الذي يعمل أيضاً أمين مظالم)، (...). ويمكن أن يؤدي العمل المزدوج لأمناء المظالم أو المسؤولين عن الشؤون الأخلاقية أو موظفي الرقابة إلى جعل الموظفين معرضين للمخاطر كما يعرضوظيفتين لخطر فقدان مصداقيتهما وفقدان ثقة الموظفين بهما. ويدعو المفتشون إلى إعادة فحص الوظيفة المزدوجة لهذه المناصب لضمان استقلاليتها ونزاهتها"¹. وبالإضافة إلى ذلك، أبلغت اللجنة بوجود عدة حالات تضارب مصالح بين وظيفتي أمين المظالم والمسؤول عن الشؤون الأخلاقية.

جيم - برنامج أو برامج الإقرار المالي للمنظمة الهادفة إلى منع أو معالجة تضارب المصالح

50- أبلغت اللجنة بأنه كان ينبغي الانتهاء من إعداد برنامج الإقرار المالي بحلول نهاية شهر نوفمبر/تشرين الثاني، غير أنه كان لا يزال مستمراً في كانون الأول/ديسمبر بسبب الوقت الذي استغرقه المراجع الخارجي والوقت اللازم لجمع المعلومات. وقد أطلق برنامج الإقرار المالي في يونيو/حزيران-سبتمبر/أيلول، ولكن أعيد فتحه لتمكين الناس من المشاركة. وكررت اللجنة التأكيد على الحاجة إلى إجراء عمليات تفتيش مفاجئة وأوصت بضرورة إنشاء هذه العمليات وتنفيذها على أساس منظم.

51- أوصت اللجنة بإصدار سياسة تتعلق بتضارب المصالح ليكون موظفو المنظمة جميعاً على إلمام بها وليفهموا تعريف تضارب المصالح.

¹ الوثيقة JIU/REP/2018/4، صفحة 6- القسم الثالث

دال - مدى كفاية الموارد للنهوض الفعال بالمسؤوليات الأخلاقية

- 52- استعرضت اللجنة سير عمل مكتب الشؤون الأخلاقية وأعربت عن قلقها إزاء النقص في عدد موظفي المكتب، واقترحت أن تقوم الأمانة بمراجعة هيكله.
- 53- أشارت اللجنة كذلك إلى أن برامج التدريب، وهي مهمة أساسية من مهمات المسؤول عن الشؤون الأخلاقية، تأثرت بالافتقار إلى الموارد. فمن بين الدورات التدريبية الوجيهة المخطط لها، عُقدت تسع فقط بسبب ضيق الوقت وعبء العمل في المكتب والقيود المفروضة على ميزانية المنظمة في نهاية العام. ومن بين المؤتمرات الـ 15 عن طريق الفيديو المخطط لها، لم يعقد سوى 11 منها بسبب قيود الوقت، ولكن عقدت في أمريكا اللاتينية الدورتان التدريبيتان المخطط لهما حول الشؤون الأخلاقية. وقد عقدت 16 جلسة إحاطة لممثلي المنظمة، وتعاون أمين المظالم/مسؤول الشؤون الأخلاقية مع مكتب المفتش العام ومكتب الموارد البشرية على إعداد بعض مساقات التعلم الإلكتروني.

تاسعاً - فعالية وظائف مكتب المفتش العام

- 54- يمثل جزء هام من ولاية اللجنة في توفير ضمانات مستقلة وموضوعية حول وظائف المراجعة الداخلية والتفتيش والتحقيق. واستناداً إلى المعلومات التي قرّرها مكتب المفتش العام، ومتابعة نتائج عمليات التقييم الخارجي الماضية لجودة وظيفتي المراجعة والتفتيش، والنتائج الإيجابية لبرنامج مكتب المفتش العام الأخير لتحسين ضمان جودة الرقابة الداخلية، والإحاطات التي قدمتها إدارة المنظمة وقدمها المراجع الخارجي، ترى اللجنة أن مكتب المفتش العام يقدم خدماته بكفاية وفعالية. غير أنه ينبغي للمنظمة النظر في زيادة مستوى الموارد، بما في ذلك عدد الوظائف في المكتب لكل من وظيفتي المراجعة والتحقيق (أنظر الفقرة 60 أدناه).

ألف - ضمان المراجعة بالاستناد إلى المخاطر

- 55- تقيم اللجنة بانتظام منهجية التخطيط استناداً إلى المخاطر التي يعتمد عليها مكتب المفتش العام. ويساعد النهج القائم على المخاطر في الحرص على أن يقوم مكتب المفتش العام على أساس منهجي بتركيز الضمان والمشورة اللذين يوفرهما على مجالات هامة في المنظمة. وقد وجدت اللجنة أن المواضيع التي رفع مكتب المفتش العام تقارير عنها خلال العام تثبت ذلك. ولاحظت اللجنة إلى أن المكتب حقق بحلول نهاية عام 2018 جزءاً كبيراً من تغطيته المقررة للمراجعة لفترة السنتين كما ترد في تقريره السنوي لعام 2018، رغم الشواغل في مناصب المراجعين خلال العام وترحيل بعض التقارير إلى عام 2019.

باء - وظائف التحقيق

- 56- تتمنّى اللجنة الجهود التي بذلتها وحدة التحقيق في عام 2018 لإدارة الحالات المحالة إليها وتلبية الحاجة إلى مدخلات سياساتية وإنجاز مواد التعليم الإلكتروني، رغم زيادة عدد الشكاوى.

جيم - الكشف عن تقارير مكتب المفتش العام

57- في أبريل/نيسان 2011، وافق مجلس المنظمة على سياسة الكشف عن تقارير مكتب المفتش العام التي تمكّن الممثلين الدائمين، أو من ينوب عنهم، من الاطلاع على تقارير المراجعة الداخلية وتقارير الدروس المستفادة من التحقيقات عبر توصيل آمن على الإنترنت. ورُحِّبَت اللجنة بالتنفيذ السلس للسياسة من جانب مكتب المفتش العام، إذ لبيت طلبات الاطلاع على التقارير عن بعد على الإنترنت الثمانية، التي وردت من بلد عضو واحد، وفقاً لما نصّت عليه السياسة ضمن الفترات الزمنية المنصوص عليها. ولم تبرز أي حالة حجب لتقارير، وكانت هناك حالة واحدة فقط جرى فيها حجب بعضٍ من تقرير لغرضي السرية والأمن.

دال - التوظيف والميزانية في مكتب المفتش العام

58- أشارت اللجنة إلى أن مكتب المفتش العام كان استباقياً في عام 2018 في إدارة ميزانيته، من خلال استخدام الاستشارات للتعويض عن الشواغر وتوفير مزيد من الخبرة الفنية، ولضمان تغطية المراجعة وتلبية متطلبات حالات التفتيش رغم الشواغر في مناصب الموظفين.

59- تعرب اللجنة عن امتنانها لجهود الإدارة في ما يتعلق بملء الوظائف الفنية الشاغرة في مكتب المفتش العام، لكنها أعربت عن قلقها من أن الميزانية المتوفرة الآن غير كافية لتمكين مكتب المفتش العام من القيام بأعماله كما هو مطلوب في منظمة ميدانية. وحتى الآن، عوّض مكتب المفتش العام عن موارده غير الكافية الخاصة بغير الموظفين باستخدام الوفورات الناجمة من الشواغر في الوظائف.

60- تعرب اللجنة عن قلقها لأن خطط عمل مكتب المفتش العام لا يمكن تنفيذها ضمن الفترة المقترحة بسبب الافتقار إلى الموارد. وقد رُحِّلت عمليات المراجعة والتحقيقات في عام 2018 إلى السنة التالية وأُخِّرت التحقيقات بسبب عدم كفاية الموارد. وتوصي اللجنة بأن تضيف الأجهزة الرئاسية في المنظمة موارد إلى وظائف المراجعة والتحقيق في مكتب المفتش العام. وسيتيح ذلك للمنظمة أيضاً تحسين استجابتها للمطالب المتعلقة بالتحرش الجنسي والاستغلال والاعتداء الجنسيين.

هاء - تقييم الجودة الخارجي

61- تتطلع اللجنة إلى استعراض نتائج تقييم الجودة الخارجي لوظيفة التحقيق الذي سيجري في الربع الثاني من عام 2019.

عاشراً - حالة توصيات السنة السابقة

62- استعرضت اللجنة حالة تنفيذ التوصيات التسع التي وردت في تقاريرها السنوية وكانت لم تنفذ بعد في أعقاب الاجتماع الثالث والسبعين بعد المائة للجنة المالية، مع الأخذ بالاعتبار التحديثات الإضافية التي وقّرها كلٌّ من الإدارة ومكتب المفتش العام للجنة. وكما يشير الملحق 3، تعتبر اللجنة أنه جرى تنفيذ أربع توصيات نظراً إلى أن الإجراءات تحصل الآن على أساس مستمر، وأن التوصيات الخمس الأخرى قيد التنفيذ، وهذا أمر ستواصل اللجنة رصده خلال عام 2018.

حادي عشر - شكر وتقدير

63- تشيد اللجنة بالتعاون الجيد والمساعدة المقدمة من الإدارة ومن المفتش العام وموظفيه وأمين المظالم/المسؤول عن الشؤون الأخلاقية وغيرهم من موظفي منظمة الأغذية والزراعة والمراجع الخارجي الذين قدّموا جميعًا معلومات خلال اجتماعاتها التي عُقدت عام 2018.

الملحق 1

تشكيل اللجنة

بناءً على توصية صادرة عن المراجع الخارجي السابق ووفقاً لالتزام المنظمة أمام الدورة المائة للجنة المالية، أنشأ المدير العام لجنة المراجعة في المنظمة في أبريل/نيسان 2003. ومنذ إنشاء اللجنة وحتى نهاية العام 2007، ضمّت اللجنة في صفوفها مزيجاً من الأعضاء الداخليين والخارجيين. وفي يناير/كانون الثاني 2008، باتت عضوية اللجنة تقتصر فقط على الأعضاء الخارجيين. ويرد تشكيل اللجنة واختصاصاتها في المرفق جيم من القسم 146 لدليل التعليمات الإدارية.

ووفقاً لخطة العمل الفورية لتحديد المنظمة (2009-2011) التي اعتمدها المؤتمر في دورته (الاستثنائية) الخامسة والثلاثين، فإن "لجنة المراجعة (أ) سيعيّن المدير العام وستكون مؤلفة من أعضاء جميعهم من الخارج ويوافق عليهم المجلس بناءً على توصية المدير العام ولجنة المالية" (خطة العمل الفورية 2-92). وقد تم أول تعيين بموجب هذا النظام في العام 2010 كما أن التحديث الذي أُجري في عام 2013 و عام 2018 لاختصاصات اللجنة يعكس هذا الأمر.

وتتألف اللجنة من خمسة أعضاء. وكان تشكيل اللجنة لعام 2018 على النحو التالي:

الأعضاء:	السيدة L. Lesetedi (الرئيسة)
	السيد J. M. Portal
	السيدة E. Quinones
	السيد V. Liengsrirawat (نائب رئيس)
	السيد G. Cariola

الأمين (بحكم منصبه) المفتش العام

الملحق 2

من القسم 146 من دليل التعليمات الإدارية - المرفق جيم لجنة المراجعة في منظمة الأغذية والزراعة الاختصاصات

1- الغرض

1-1 تعمل لجنة المراجعة كفريق استشاري مكوّن من خبراء لمساعدة المدير العام ولجنة المالية في ما يتعلق بترتيبات الرقابة الداخلية وعمليات إدارة المخاطر ورفع التقارير المالية والمراجعة الداخلية ومهام التفتيش والتحقق على مستوى المنظمة. وتقدّم لجنة المراجعة مشورتها بشأن هذه القضايا مع مراعاة اللوائح والقواعد المالية فضلاً عن السياسات والإجراءات المنطبقة على المنظمة وبيئة عملها.

2-1 تقدم لجنة المراجعة من خلال تقاريرها السنوية مشورة ومعلومات إلى الأجهزة الرئاسية في تلك المجالات، كما تُقدم خلال الفترة الفاصلة وحسب الاقتضاء تحديثات إلى لجنة المالية.

3-1 في ما يتعلق بالمراجعة الداخلية وبالتفتيش والتحقق والشؤون الأخلاقية، تعمل اللجنة بصفة استشارية لدى مكتب المفتش العام ومكتب أمين المظالم/الشؤون الأخلاقية على التوالي. وبموجب ذلك، تساعد المفتش العام وأمين المظالم/الشؤون الأخلاقية على التوالي في ما يتعلق بالجوودة المتواصلة لأداء هذه الوظائف.

2- المسؤوليات

1-2 تقوم اللجنة بالاستعراض وبتقديم المشورة إلى المدير العام ولجنة المالية بشأن:

(أ) السياسات التي تؤثر تأثيراً كبيراً على قضايا المحاسبة والتقارير المالية والرقابة المالية للمنظمة بما يشمل الاعتبارات التالية:

(1) البيانات المالية للمنظمة ونتائج عمليات المراجعة الخارجية للبيانات المالية حسبما هي موثقة في رأي

المراجع وفي رسائل المراجع الخارجي إلى الإدارة؛

(2) الترتيبات الخاصة بالمراجع الخارجي للمنظمة وتطبيقها؛

(3) سياسات المنظمة في مجال المحاسبة والإدارة المالية وحالة مشاريع التحسين التي تتعلق بالأنظمة المالية ورفع التقارير المالية؛

(ب) استراتيجية وإطار عمل وعمليات الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر في المنظمة في ضوء المخاطر الهامة التي تواجهها، بما يشمل مراعاة النقاط التالية:

(1) مشاريع تحسين المنظمة التي تتعلق بالضوابط الداخلية وإدارة المخاطر؛

(2) نتائج تغطية المراجعة الداخلية والخارجية للمنظمة وحالة التوصيات المنبثقة عن عمليات المراجعة الداخلية والخارجية.

(ج) سياسات المنظمة لمكافحة ممارسات الغش والفساد والتآمر لدى موظفيها والأطراف الخارجية بما في ذلك الاستخدام غير المناسب لموارد المنظمة والتدابير التي تتيح للموظفين والأطراف الخارجية بأن يعبروا عن مخاوفهم، في إطار سري، من أي ممارسات خاطئة في الإدارة وفي إجراء العمليات.

(د) فعالية وكفاءة مهام المراجعة الداخلية والتفتيش والتحقيق لمكتب المفتش العام والالتزام بميثاق مكتب المفتش العام، والخطوط التوجيهية المتعلقة بالتحقيقات الإدارية الداخلية والمعايير الدولية للمراجعة والتحقيق الداخليين بما في ذلك الاعتبارات التالية:

- (1) الدور المستقل للمفتش العام ومكتبه؛
- (2) كفاية الموارد المتاحة لمكتب المفتش العام كي يلبى احتياجات المنظمة؛
- (3) آليات مكتب المفتش العام لضمان الجودة ونتائج استعراضات ضمان الجودة الداخلية والخارجية؛
- (4) كفاية التغطية المرتقبة والحالية للمراجعة الداخلية مع المراعاة الواجبة لتغطية المراجعة الخارجية، من أجل ضمان تركيز مكتب المفتش العام على المجالات العالية المخاطر بالتنسيق مع المراجع الخارجي؛
- (5) تقارير المراجعة الصادرة عن مكتب المفتش العام وحالة تنفيذ التوصيات من قبل المنظمة؛
- (6) نتائج التحقيق التي تتعلق بالحالات المفترضة أو الفعلية لسوء الإدارة والمخالفات والغش وحالة الإجراءات التي تتخذها المنظمة بشأن هذه النتائج؛
- (7) التقارير الربع سنوية والسنوية لمكتب المفتش العام.
- (8) التغييرات في ميثاق مكتب المفتش العام والأدلة التشغيلية اللازمة للحفاظ على التوافق مع الممارسات التنظيمية والمهنية؛

(9) مقترحات المنظمة في ما يتعلق بتوظيف مفتش عام أو إنهاء فترة ولايته أو عدم تجديد تعيينه.

(هـ) جميع المسائل ذات الصلة بصياغة وإعداد وتنفيذ برنامج المبادئ الأخلاقية في المنظمة، بما في ذلك:

- (1) أنشطة الشؤون الأخلاقية التي يقوم بها أمين المظالم/مسؤول الشؤون الأخلاقية على أساس التقارير السنوية التي يميلها إلى اللجنة أمين المظالم/مسؤول الشؤون الأخلاقية؛
- (2) المكونات المفردة الرئيسية لبرنامج الشؤون الأخلاقية، بما في ذلك أي سياسات ولوائح وقواعد ذات صلة وتدريب ذي صلة؛
- (3) برنامج أو برامج الإفصاح المالي للمنظمة الهادف أو الهادفة إلى منع أو معالجة تضارب المصالح؛
- (4) مدى كفاية الموارد للنهوض الفعال بالمسؤوليات الأخلاقية.

2-2 تحرص اللجنة على توفير التنسيق الملائم لأنشطة الرقابة بين وظائف المراجعة الداخلية والخارجية. وخلال قيامها بذلك، لا تتدخل اللجنة في ولاية واستقلال الوظائف المختلفة.

3-2 تضع اللجنة خطة سنوية لضمان تناول الفعال لمسؤوليات اللجنة وأهدافها المعلنة لتلك الفترة.

4-2 تقدم تقريرًا سنويًا عن أنشطتها إلى لجنة المالية والمدير العام اللذين قد يقومان بتزويد تعليقات على التقرير كما يرغبان.

3- الصلاحيات

1-3 تتمتع لجنة المراجعة بالصلاحيات التالية:

- الحصول على كل المعلومات الضرورية والتشاور مباشرة مع المفتش العام وأمين المظالم/مسؤول الشؤون الأخلاقية وموظفيهما؛
- الاطلاع على كل التقارير ووثائق العمل الصادرة عن مكتب المفتش العام؛
- التماس أية معلومات تحتاجها من أي موظف ومطالبة جميع الموظفين بالتعاون بشأن أي طلب تتقدم به اللجنة؛
- الحصول على المشورة الفنية المستقلة وضمان حضور أشخاص خارجيين من أصحاب التجارب والخبرات المفيدة إذا كان ذلك ضرورياً.

4- العضوية

1-4 تتألف اللجنة من خمسة أعضاء خارجيين ومن أمين بحكم منصبه. ويعين المجلس الأعضاء جميعًا بناءً على توصية لجنة المالية بعد عملية اختيار يديرها المدير العام.

2-4 يُختار الأعضاء على أساس مؤهلاتهم وخبراتهم ذات الصلة على مستوى رفيع في مجالات: الرقابة، بما في ذلك المراجعة والتحقيق والشؤون الأخلاقية والإدارة المالية والحوكمة والمخاطر والضوابط. ولدى اختيارهم يراعى التمثيل الجنساني والجغرافي في اللجنة.

3-4 الأعضاء مستقلون عن أمانة المنظمة وعن المدير العام. ولا يُعين الأعضاء السابقون في أمانة المنظمة في لجنة المراجعة ضمن فترة خمس سنوات عقب انتهاء تلك المسؤوليات.

4-4 يؤدي الأعضاء عملهم بصفقتهم الشخصية ولا يجوز أن يمثلهم أعضاء مناوبون.

5-4 تنتخب اللجنة رئيسها من ضمن أعضائها.

6-4 يعمل الأعضاء فترة ثلاث سنوات، يمكن تجديدها بعد انتهاء مدة الولاية الأولى مدة إضافية أقصاها ثلاث سنوات بناءً على قرار يتخذه المجلس. وتقسم مدة ولايات الأعضاء قدر المستطاع إلى مراحل بهدف تأمين الاستمرارية. ويكون التجديد رهن التقدير الإيجابي لمساهمة العضو المعين خلال مدة ولايته/ولايتها الأولى.

5- الأمانة

1-5 يُعتبر أمين لجنة المراجعة المفتش العام بحكم منصبه وهو يرفع تقاريره مباشرة إلى الرئيس حول الشؤون التي تتعلق بعمل لجنة المراجعة. أما مكتب المفتش العام فيؤقر دعم الأمانة للموظفين.

6- الاجتماعات

1-6 يمكن أن تجتمع اللجنة ثلاث مرات على الأقل في السنة وفقاً لما يريته رئيسها. ومقدور الرئيس أن يدعو إلى عقد اجتماعات إضافية إذا ما رأى ذلك مناسباً. ويتمتع المدير العام أو المفتش العام أو أمين المظالم/مسؤول الشؤون الأخلاقية أو المراجع الخارجي بحق أن يطلب إلى رئيس اللجنة توجيه الدعوة لعقد اجتماعات إضافية إذا ما دعت الحاجة إلى ذلك.

2-6 يتم إخطار أعضاء لجنة المراجعة بالاجتماعات عادةً قبل 10 أيام عمل على الأقل من انعقادها.

3-6 يوافق الرئيس على جدول أعمال مؤقت للاجتماعات ينبغي توزيعه إلى جانب الدعوات.

4-6 يتم إعداد الوثائق الداعمة من قبل الرئيس أو أمانة لجنة المراجعة بناءً على تعليمات الرئيس أو على مبادرة الأمين. ويمكن أيضاً تقديم الوثائق من قبل المراجع الخارجي أو، بموافقة الرئيس، عن طريق الإدارة أو اللجان الأخرى للمنظمة. وتستخدم الوثائق والمواد الإعلامية التي تُوزع لتنظر فيها لجنة المراجعة فقط لهذه الغاية، وتُعامل على أنها سرية.

5-6 من المفترض أن يشارك الأعضاء الخمسة جميعاً في كل اجتماع للجنة، على أن الاجتماعات يمكن أن تعقد بنصاب مؤلف من ثلاثة أعضاء. ولا يتمتع أمين الاجتماع بحق التصويت. وتُنخذ قرارات لجنة المراجعة عادة بالتوافق في الآراء، ولكن بحال تعذر ذلك فتُتخذ بغالبية أصوات الأعضاء الحاضرين الذين أدلوا بأصواتهم. وفي حال تعادل الأصوات، يكون للرئيس الصوت المرجح.

6-6 يجوز للرئيس أو لأعضاء آخرين المشاركة في اجتماع عبر الهاتف أو الفيديو وخلال ذلك الوقت يتم إحصاء عددهم بغية تحديد النصاب.

7-6 في حال لم يتمكن الرئيس من حضور اجتماع ما، ينتخب الأعضاء الآخرون رئيساً بالنيابة لذلك الاجتماع من بين الأعضاء الحاضرين.

8-6 يجوز للرئيس بأن يدعو مكتب المفتش العام أو أمين المظالم/مسؤول الشؤون الأخلاقية أو أي موظف آخر من المنظمة. ويجوز للرئيس أيضاً أن يدعو المراجع الخارجي لحضور الاجتماعات.

9-6 يجوز للجنة المراجعة أن تقرر الاجتماع في جلسة مغلقة بين فترة وأخرى حسبما تقرره اللجنة أو في جلسات خاصة مع الأمين أو مع ممثلين عن الإدارة أو ممثل المراجع الخارجي. ويجب أن تجتمع اللجنة في جلسات خاصة مرة واحدة في السنة على الأقل مع المفتش العام ومع أمين المظالم/مسؤول الشؤون الأخلاقية. كما يجب أن تجتمع اللجنة أيضاً في جلسة خاصة مرة واحدة في السنة على الأقل مع المراجع الخارجي.

10-6 يقوم أمين لجنة المراجعة بإعداد وحفظ محاضر اجتماعاتها. وتستعرض لجنة المراجعة مشروع المحضر بالمراسلة وتعتمد المحضر رسمياً في اجتماعها التالي.

11-6 مداولات لجنة المراجعة ومحاضر اجتماعاتها سرية ما لم يقرر الرئيس غير ذلك. وقد يوافق الرئيس على إطلاع المدير العام وأمين المظالم/مسؤول الشؤون الأخلاقية وموظفي مكتب المفتش العام وغيرهم من كبار المديرين الآخرين في المنظمة على المحاضر كاملة أو على الأجزاء ذات الصلة منها، أو يطلب من أمين لجنة المراجعة أن يقدم موجزات عن القرارات لغاية المتابعة من كبار المديرين في المنظمة.

7- تضارب المصالح

1-7 قبل تعيينهم، يقدم الأعضاء الجدد تصريحًا بتضارب المصالح. وحين ينشأ تضارب مصالح فعلي أو محتمل، يتم الإعلان عن المصلحة ما يؤدي إلى إعفاء العضو أو الأعضاء من المشاركة في المناقشة أو إلى منعهم من التصويت على المسألة. وفي هذه الحالة يستوجب تكوين نصاب من بقية الأعضاء للنظر في هذه المسألة.

8- مسؤوليات والتزامات الأعضاء

1-8 يعمل الأعضاء بصفة مستقلة غير تنفيذية لدى أداء دورهم الاستشاري في لجنة المراجعة. وبالتالي لا يُعتبر الأعضاء مسؤولين شخصيًا عن القرارات التي تتخذها لجنة المراجعة مجتمعةً.

2-8 ينال أعضاء لجنة المراجعة تعويضاً عن أي إجراءات تُتخذ ضدهم نتيجة للأنشطة التي يؤديها أثناء عملهم في لجنة المراجعة، طالما أن هذه الأعمال قد أدت بنية حسنة.

9- رفع التقارير

1-9 يجب أن ترفع لجنة المراجعة تقاريرها إلى المدير العام ولجنة المالية. وتعدّ اللجنة تقريرًا سنويًا عن عملها يتضمن مشورة وملاحظات وتوصيات، حسب الاقتضاء، لينظر فيه كل من المدير العام ولجنة المالية. ويتضمن التقرير تقييمًا ذاتيًا سنويًا لعمل اللجنة. ويعرض التقرير وجهات نظر اللجنة في ما يتعلق بكيفية معالجة مكتب المفتش العام من خلال خطته للمجالات العالية الخطورة المشار إليها ومدى كفاية موازنته الموضوعية لتنفيذ تلك الخطة. كما يتضمن التقرير وجهات نظر اللجنة بشأن التقرير السنوي لمكتب المفتش العام بما في ذلك بيان استقلاليتها. ويُدعى رئيس لجنة المراجعة، أو عضو آخر، حسبما تقرر اللجنة، إلى لجنة المالية لعرض التقرير السنوي للجنة.

2-9 يتواصل الرئيس مع جهة الاتصال المعينة من المدير العام بشأن نتائج مداولات اللجنة، إن لم تعتبر سرية، فضلاً عن المسائل المقبلة التي تتعلق بمجال عملها.

10- الأجر وتعويض التكاليف

1-10 لا يتقاضى الأعضاء أي أجر من المنظمة على أية أنشطة يقومون بها في إطار عضويتهم في لجنة المراجعة. وتقوم المنظمة بتعويض أية تكاليف تتعلق بالسفر والإقامة يتكبدها أعضاء اللجنة بالضرورة لدى مشاركتهم في اجتماعات اللجنة.

11- الاستعراض الدوري للاختصاصات

11-1 تستعرض اللجنة دورياً، وعلى الأقل مرة كل ثلاث سنوات، كفاية اختصاصاتها المرجعية، وحيثما كان ذلك مناسباً تقترح على المدير العام ولجنة المالية تغييرات لتقديمها في ما بعد إلى المجلس لاتخاذ قرار بشأنها.

الملحق 3

حالة توصيات لجنة المراجعة

التوصية	الفقرة المرجعية في تقرير لجنة المراجعة في المنظمة	الوحدة المسؤولة	تصنيف الحالة ²	تعليقات الإدارة/مكتب المفتش العام
<p>1- توصي اللجنة بأن تولي المنظمة الاعتبار لتوفير مزيد من التدريب/التوجيه للموظفين حول مكافحة الغش والسلوك الأخلاقي والمساءلة، وللمديرين حول كيفية التصرف في مكان العمل ومعالجة النزاعات الإدارية مع الموظفين.</p>	الفقرة 22 من تقرير عام 2015	نائب المدير العام/مكتب الموارد البشرية/مكتب الشؤون الأخلاقية	نُفذت	<p>أُخذت خطوات هامة لتعزيز بيئة الرقابة الداخلية في المنظمة، ولا سيما تدريب/توجيه الموظفين. وشكّلت هذه العناصر جزءاً من تقارير الرقابة الداخلية التي طُبقت بدءاً من عام 2017 ومن التعزيز المستمر لتنفيذ إدارة المخاطر (وإعداد التقارير تحديد المخاطر وتقييمها عنها) وتعميمها تدريجياً خلال العامين 2018 و2019. كذلك أطلقت استراتيجية وخطة عمل لمكافحة الغش تركزنا بشكل خاص على رفع درجة الوعي للسياسات الرئيسية المتعلقة بالغش (عدم التسامح مطلقاً وحماية المبلغين عن المخالفات) والإجراءات طبقاً لمجالات المسؤوليات الوظيفية. وتهدف عناصر أخرى إلى التأكد من أن السياسات والإجراءات تعالج المخاطر بالإضافة إلى ضمان توفر نظم وأدوات تساعد على رصد المسائل وكشفها.</p> <p>ويُعطى التدريب وتوجيه الموظفين أولوية؛ وهما يشملان:</p>

² لغرض تقييم حالة التوصيات، تقرّر لجنة المراجعة في المنظمة فئات "نُفذت"، "فيد التنفيذ"، إجراء متفق عليه إنما معلق" و"غير متفق عليه".

إصدار شريط فيديو إلزامي لتوعية الموظفين جميعًا بشأن "الوقاية من التحرش والتحرش الجنسي وسوء استغلال السلطة" (باللغات الإنجليزية والفرنسية والإسبانية من خلال you@fao). وفي 21 يناير/كانون الأول 2019، بلغ مُعدل الامتثال لدى الموظفين 97 في المائة ولدى الموارد البشرية من غير الموظفين 82 في المائة. ويجري حاليًا إعداد مساق تدريبي على الإنترنت أكثر شمولًا بالاشتراك مع مكتب الموارد البشرية وكذلك شريط فيديو للتوعية حول "حماية المبلغين عن المخالفات" ستُصبح مشاهدته إلزامية بدءًا من عام 2019.

يهدف مساق التعلم الإلكتروني عن منع الغش والممارسات الفاسدة الأخرى الذي صدر في كانون الثاني/يناير 2019 إلى زيادة وعي موظفي المنظمة جميعًا بشأن سياسة عدم التسامح على الإطلاق إزاء الغش وكيفية تحديد حالات الغش المحتملة وكيفية المساعدة على منع الغش وكشفه وكيفية الإبلاغ عنه، وبشأن ما يحدث عندما يتم كشف الغش. وهذا المساق إلزامي لجميع الموظفين.

ويوفر مسار تعلم إلكتروني عن الرقابة الداخلية أُطلق في نهاية عام 2018 مدخلًا لمفهوم الرقابة الداخلية وللمكونات المختلفة التي تشكّل نظام رقابة داخلية سليم، كما يقدم أمثلة ملموسة عن حالات يمكن فيها للرقابة الداخلية أن تُحدث أثرًا فارقًا نحو تحقيق أهداف عمل المنظمة.

تقوم المنظمة حاليًا بمراجعة/تحديث القسم 502 من دليل الإجراءات الإدارية الخاص بـ "توريد السلع والأشغال والخدمات" ليعكس الطريقة الاعتيادية الجديدة للمشتريات في المنظمة من خلال عملية شراء عامة، وتلك ممارسة مسلّم بأنها مثلى. وستكون المناقصات الإلكترونية هي

النظام الاعتيادي للحصول على عطاءات/مقترحات، ومن شأن هذه الطريقة أن تعزز كثيراً الضوابط حول عملية الشراء وتصحح عدداً من النتائج التي أثرت في تقارير مكتب المفتش العام الأخيرة (في ديسمبر/كانون الأول 2018، كان التدريب على استخدام المناقصات الإلكترونية قد شمل 114 بلداً). وتخطط المنظمة لإطلاق القسم 502 المنقح من دليل الإجراءات الإدارية في أوائل عام 2019. وسيقطع ذلك شوطاً طويلاً على طريق ضمان أن تتوفر لعملية الشراء في المنظمة الضوابط الداخلية الضرورية لمنع وكشف الغش والممارسات الفاسدة الأخرى.

تم تكييف مساق الأمم المتحدة الجديد "العمل معاً بتناغم" لأغراض منظمة الأغذية والزراعة وأتيح باللغة الإنجليزية لجميع الموظفين في نوفمبر/تشرين الثاني 2018. ويرفع هذا المساق مستوى الوعي لسياسة المنظمة حول عدم التسامح على الإطلاق حيال التحرش والسلوك المحظور في مكان العمل. وسيتاح هذا المساق باللغتين الفرنسية والإسبانية خلال عام 2019.

جرى اتصال بممثلات المنظمة ومكاتب الاتصال في المنظمة فرادى لشرح كيف يمكن لمكتب الشؤون الأخلاقية أن يساعد في زيادة المعرفة ورفع مستوى الوعي حول الشؤون الأخلاقية التنظيمية. ودُعي أمين المظالم/مسؤول الشؤون الأخلاقية لمخاطبة اجتماعات الإدارات الإقليمية (التي تتضمن ممثلات المنظمة والممثلين دون الإقليميين وكبار المديرين) كاجتماع إدارة المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ في نوفمبر/تشرين الثاني 2018 واجتماع إدارة المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى

<p>المقرر عقده في يناير/كانون الثاني 2019. وعقدت اجتماعات في عام 2018 مع الموظفين الفنيين وجهات الاتصال الإقليمية المعينة ومن المقرر أن تستمر هذه الاجتماعات في عام 2019. وتعد اجتماعات منتظمة مع مكتب دعم المكاتب الميدانية (3 اجتماعات في عام 2018) حول أفضل الطرق لمعالجة القضايا المتعلقة بالشؤون الأخلاقية التي يُكشف عنها في المكاتب القطرية وقد ازداد التعاون مع مكتب المفتش العام لمعالجة القضايا التي حددها المراجعون وتحسين جودة حزمة التدريب، باستخدام أمثلة زودها المحققون. ويواصل مكتب الشؤون الأخلاقية إحالة القضايا إلى مكتب المفتش العام وإشراك مكتب المفتش العام في الدورات التدريبية.</p>					
<p>نقح التعميم الإداري رقم 27/2014 المتعلق بلجنة توقيع العقوبات على المتعاقدين. واستعرضت اللجنة منذ إنشائها أربع عشرة حالة وطبقت الدروس المستفادة حتى الآن على تنقيح القسم 502 من دليل الإجراءات الإدارية المتعلقة بالمشترىات من السلع والخدمات والذي يحتوي قسمًا جديدًا ومحسّنًا إلى حد كبير حول إدارة المتعاقدين.</p> <p>علاوة على ذلك، تقوم المنظمة بصياغة أول سياسة تتعلق بتوقيع عقوبات على المتعاقدين في منظومة الأمم المتحدة (تستند أيضًا إلى الدروس المستفادة من الحالات الأربع عشرة التي استعرضتها لجنة توقيع العقوبات على المتعاقدين). وستوضع الصياغة النهائية لهذه السياسة وتنشر في النصف الثاني من عام 2019.</p> <p>كما تبين التوصية أعلاه، بإصدار النسخة المحدثة من القسم 502 من دليل الإجراءات الإدارية وتنفيذ أفضل الممارسات المتعارف عليها،</p>	<p>قيّد التنفيذ</p>	<p>دائرة المشترىات/ لجنة توقيع العقوبات على المتعاقدين/مكتب المفتش العام</p>	<p>الفقرة 25 من تقرير عام 2015</p>	<p>تتوقع اللجنة أن يتم في عام 2016 التوصل إلى كتلة حرجة في عدد حالات فرض عقوبات على المتعاقدين، وتوصي بناءً عليه بأن تقوم الإدارة ومكتب المفتش العام باستخلاص الدروس من حيث الضوابط.</p>	<p>-2</p>

<p>ستتضمن عمليّة المشتريات في المنظمة الضوابط الداخلية الضرورية لمنع وكشف الغش وكذلك الممارسات الفاسدة الأخرى.</p>					
<p>كما أُشير في التوصية 1 أعلاه، يجري تناول تدريب الموارد البشرية من غير الموظفين على الشؤون الأخلاقية ومعايير السلوك كجزء من الجهود العامة المبذولة لتدريب الموظفين جميعًا. وعلى وجه الخصوص، يقوم مكتب الموارد البشرية بوضع شريط فيديو للتوعية حول "حماية المبلغين عن المخالفات" ستُصبح مشاهدته إلزامية في عام 2019. ويساهم مكتب أمين المظالم/الشؤون الأخلاقية ومكتب المفتش العام في هذه المشاريع. وسيكون مساق الأمم المتحدة "العمل معًا بتناغم"، الذي كُيف لأغراض المنظمة، إلزاميًا بدءًا من عام 2019.</p>	<p>نُفذت</p>	<p>مكتب الموارد البشرية/مكتب الشؤون الأخلاقية</p>	<p>الفقرة 23 من تقرير عام 2016</p>	<p>أوصت اللجنة بتحسين تدريب موظفي الموارد البشرية من غير الموظفين، ولا سيّما إدخال تدريب إلزامي ومراقب على المتطلبات ومعايير السلوك المتعلقة بالشؤون الأخلاقية لموظفي الموارد البشرية من غير الموظفين الموكلين بوظائف هامة ورصد هذا التدريب.</p>	<p>-3</p>
<p>أفاد المدير العام في ردّه على رئيس اللجنة بتاريخ 6 فبراير/شباط 2019 بشأن وظيفتي المسؤول عن الشؤون الأخلاقية وأمين المظالم أنّ "الإدارة تعتزم اقتراح عدم تأدية هاتين الوظيفتين من الآن فصاعدًا ضمن المنصب نفسه في ظلّ عبء العمل الملحق على عاتق الشخص الحالي في هذا المنصب.</p>	<p>قيّد التنفيذ</p>	<p>مكتب المدير العام/مكتب الشؤون القانونية/نائب المدير العام/</p>	<p>الفقرة 27 من تقرير عام 2016</p>	<p>توصي لجنة المراجعة بمراجعة دمج وظيفتي المسؤول عن الشؤون الأخلاقية وأمين المظالم، فهما وظيفتان لكل منهما مسؤوليات مختلفة وتتطلب كل منهما مهارات مختلفة وتعتمد معايير مختلفة.</p>	<p>-4</p>
<p>لمواصلة تنفيذ أهداف المنظمة المتعلقة بالوفورات الناشئة من الكفاءة واحتواء التكاليف، يتوجب الإبقاء على السياسات واللوائح المتعلقة بالسفر على مستوى المنظمة. ولكن ليست هناك، بصورة عامة، أية قيود على سفر موظفي مكتب المفتش العام.</p>	<p>قيّد التنفيذ</p>	<p>مكتب المدير العام</p>	<p>الفقرة 34 من تقرير عام 2016</p>	<p>توصي اللجنة بترك ترتيبات السفر الخاصة بالمفتش العام لتقدير المفتش العام بشأن المسائل الموضوعية في نطاق السلطة التي تمنحها لوائح السفر الخاصة بالمنظمة.</p>	<p>-5</p>

<p>أُنظر أعلاه.</p>	<p>قيد التنفيذ</p>	<p>مكتب المدير العام</p>	<p>الفقرة 13 من تقرير عام 2017</p>	<p>توصي اللجنة بتعزيز الإدراك لاستقلالية عمليات مكتب المفتش العام من خلال تحسين ترتيبات السفر.</p>	<p>-6</p>
<p>ثُبت أن "لوحة مراجعة الحسابات"، التي طوّرت في يونيو/حزيران 2017 ويجري تنفيذها بانتظام كجزء من نظام المعلومات الإدارية المتكامل، تقوم بدور أساسي في تعزيز/تحسين الرصد الوثيق للتقدم المحرز في تنفيذ التوصيات المحددة الصادرة عن نائب المدير العام للعمليات والمكاتب الإقليمية وممثلات المنظمة القطرية وكذلك أصحاب الأعمال (لوحظ أن عددًا من إجراءات المتابعة يخصص تحديدًا لأصحاب مجالات الأعمال التجارية/الإجراءات ذات الصلة مثل السفر والمشتريات والموارد البشرية وغيرها) و/أو مكتب دعم اللامركزية.</p> <p>واعتباراً من يناير/كانون الثاني 2019، كان هناك ما مجموعه 15 توصية لم تنفذ بعد (بما في ذلك توصيات من تقارير عام 2018)، منها أربع توصيات متأخر تنفيذها ويجري اتخاذ إجراءات لضمان إغلاقها. هكذا، انخفض عدد التوصيات التي لم تنفذ بعد من 18 في يونيو/حزيران 2018 إلى 15 في يناير/كانون الثاني 2019. ويجري اتخاذ إجراءات لضمان إغلاق ما تبقى.</p> <p>توفر الاجتماعات المنتظمة للجهاز التشغيلي (برئاسة نائب المدير العام للعمليات وبمشاركة مكتب دعم اللامركزية والمديرين العامين المساعدين/الممثلين الإقليميين وأصحاب المصلحة الرئيسيين) منتدى لاستعراض القضايا الخاصة بالمكاتب الميدانية، بما في ذلك التقدم على</p>	<p>نُفذت</p>	<p>مكتب دعم اللامركزية/نائب المدير العام للعمليات</p>	<p>الفقرة 13 من تقرير عام 2017</p>	<p>أوصت اللجنة بتنفيذ ما نصت عليه التقارير النهائية الشاملة السابقة من إجراءات/توصيات متفق عليها للمكاتب الميدانية.</p>	<p>-7</p>

<p>صعيد الإجراءات المتفق عليها التي لم تنفذ بعد. وتتيح مبادرات إضافية، مثل Think Labs، شرع بها مكتب دعم اللامركزية مؤخرًا، للمكاتب القطرية بحث قضايا/شواغل محددة والاستفادة من الدروس المستخلصة/أفضل الممارسات لحل تلك القضايا.</p> <p>تشكّل التقارير الأكثر رسميةً، كتلك المتضمنة في إطار الرقابة الداخلية ونظام المعلومات المتكامل لإدارة المعلومات وأداة رصد التقييم لمكاتب التمثيل القطرية، طُرقًا إضافية يستعين بها مكتب دعم اللامركزية والمسؤولون عن العمليات لتتبع التقدم المحرز في تنفيذ مسؤوليات الممثلات القطرية للمنظمة، كما أنها تتناول قضايا أخرى ناشئة عن المكاتب الميدانية.</p> <p>سُتُيح الخطة المنقحة للوقاية من الغش الموجهة للمكاتب القطرية، التي أُطلقت في يناير/كانون الثاني 2019، تحسين الرقابة على إدارة المكاتب والإجراءات المتخذة لخفض المخاطر المتعلقة بالغش وتعزيز الضوابط الداخلية. وستُلي ذلك عملية مشابهة سيجري تنفيذها في جميع أنحاء المقر الرئيسي.</p>					
<p>في دورتها الثالثة والسبعين بعد المائة التي عُقدت في نوفمبر/تشرين الثاني 2018، ذكّرت اللجنة المالية بأن "مسألة نقص التمويل للالتزامات التغطية الطبية بعد انتهاء الخدمة قد بحثتها اللجنة أثناء دوراتها السابقة عندما شدّدت على أهمية اعتماد نهج مشترك بين أعضاء نظام الأمم المتحدة الموحد بشأن هذه المسألة وشجعت الأمانة على المشاركة في سعي نظام الأمم المتحدة الموحد إلى إيجاد حلّ لهذه المسألة" (CL 160/4, para 8d). وستُعرض على لجنة المالية 2018 في دورتها</p>	<p>قيد التنفيذ</p>	<p>شعبة الشؤون المالية</p>	<p>الفقرة 16 من تقرير عام 2017</p>	<p>توصي اللجنة بأن تنظر المنظمة في حلول بديلة في ما يتعلق بالتزامات التغطية الطبية بعد انتهاء الخدمة</p>	<p>-8</p>

<p>القادمة في مارس/آذار آخر نتائج التقييم الاكتواري للالتزامات المنظمة بشأن الخطط المتعلقة بالموظفين كما في 31 ديسمبر/كانون الأول، بما في ذلك حالة تمويل التزامات التغطية الطبية بعد انتهاء الخدمة.</p> <p>تواصل الإدارة لفت انتباه الأجهزة الرئاسية إلى هذه المسألة، بما في ذلك عبر العرض المنتظم للوثائق وتقديم معلومات محدثة بشأن حجم الالتزامات والخيارات المتاحة لسد فجوة تمويل التزامات التغطية الطبية بعد الخدمة والمناقشات الراهنة ضمن منظومة الأمم المتحدة حول هذه المسألة وحول الأنشطة الرامية إلى احتواء تكاليف خطة التأمين الطبي الحالية.</p>					
<p>تم في ديسمبر/كانون الأول 2018 تحديث القسم 330 من دليل الإجراءات الإدارية (أنظر المقتطف أدناه)</p> <p>"330-1-4 المسؤولية عن إيقاع إجراءات</p> <p>330-1-41 يجوز إيقاع إجراء تأديبي:</p> <p>(أ) في ما يتعلق بالموظفين من الرتبة ف-5 وما فوق، يتقدم مدير مكتب الموارد البشرية بتوصيات إلى المدير العام الذي يحتفظ بسلطة إيقاع إجراءات تأديبية؛</p> <p>(ب) في ما يتعلق بالموظفين من الرتبة ف-4 وما دون، يتقدم مدير الموارد البشرية بتوصيات إلى نائب المدير العام للعمليات الذي يملك سلطة إيقاع الإجراءات. ولكن في الحالات التي يكون فيها الإجراء التأديبي المقترح هو الفصل بسبب سوء السلوك، أو في حالات الغش أو التحرش الجنسي، تقدم توصية مدير مكتب الموارد البشرية إلى المدير العام الذي يحتفظ بسلطة إيقاع إجراءات تأديبية."</p>	<p>نُفذت</p>	<p>لجنة المراجعة</p>	<p>الدورة التاسعة والأربعون للجنة المراجعة بمنظمة الأغذية والزراعة، البند 6</p>	<p>سترفع لجنة المراجعة توصية رسمية تتعلق بالقسم 330 من دليل الإجراءات الإدارية لمعالجة تضارب المصالح في الإجراءات التأديبية للموظفين برتب ف-4 وما دون، حيث يكون الشخص نفسه هو المسؤول حاليًا عن التوصيات والقرارات.</p>	<p>-9</p>

