

مفكرة الرئيس
اجتماع لجنة المؤتمر المعنية بمتابعة التقييم الخارجي المستقل
الخميس، 8 أبريل/نيسان 2010
الرئيس Luc Guyau

العضوية في مكتب لجنة المؤتمر المعنية بالتقييم الخارجي المستقل

- 1- تم تعيين ممثلي الدول الأعضاء التالية بحسب كل إقليم كأعضاء للمكتب، ويرد جميع الأعضاء في الملحق 2:

إريتريا	أفريقيا
الصين	آسيا
اسبانيا	أوروبا
البرازيل	أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي
أفغانستان	الشرق الأدنى
كندا	أمريكا الشمالية
أستراليا	جنوب غرب المحيط الهادي

الجدول الزمني لاجتماعات لجنة المؤتمر المعنية بالتقييم الخارجي المستقل في عام 2010

- 2- تمت الموافقة على مواعيد الاجتماعات الثلاثة للجنة المؤتمر المعنية بالتقييم الخارجي المستقل في عام 2010 على النحو التالي، وترد جداول الأعمال الإرشادية لكل اجتماع منها في الملحق 3:

- الاجتماع الأول: 8 أبريل/نيسان
- الاجتماع الثاني: 23 يونيو/حزيران
- الاجتماع الثالث: 20 أكتوبر/تشرين الأول

تغيير الثقافة

- 3- أعرب الأعضاء عن تقديرهم للعروض التي قدمها ممثل فريق تغيير الثقافة، وممثل عن رابطتي الموظفين وممثل عن إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، وأعربوا عن ارتياحهم لما تحقق من تقدم حتى الآن في مجال تغيير الثقافة.

www.fao.org/uploads/media/updateculturechange_cocmeeting_8april_e.pdf

وجرى التشديد على الدور المحفز الذي اضطلع به تغيير الثقافة في التنفيذ الناجح لكل جانب من جوانب الإصلاح، مع الإحاطة علما بأنه قد تكون هناك حاجة إلى إدخال تعديلات في المستقبل، نظرا إلى أن تغيير ثقافة منظمة من المنظمات هي عملية ديناميكية ومستمرة. وقد أوضحت الإدارة أن تغيير الثقافة في المنظمة أدى، في إطار خطة العمل الفورية، إلى اتخاذ عدد كبير من الإجراءات التي شملت إحداث تغييرات انبثقت عن الاستعراض المفصل، ووضع إطار جديد للموارد البشرية وتحسين نظم المعلومات وتفويضا أكبر للسلطات. وعلاوة على ذلك:

- أشار الأعضاء إلى البداية المقررة لتنفيذ عملية تغيير الثقافة في المكاتب الإقليمية لأفريقيا والشرق الأدنى، وطلبوا الحصول على المزيد من المعلومات حول كيفية توقع تطبيق هذه العملية في المكاتب الميدانية الأخرى؛
- فيما يتعلق بالعرض الخاص بعملية إعادة هيكلة إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، طرحت أسئلة عن كيفية إمكان تكرار هذه التجربة الناجحة في الإدارات الأخرى؛
- تم التأكيد على ضرورة ضمان استمرار دعم الموظفين، وتحمسهم للإصلاحات. وفي هذا الصدد، أشارت الإدارة إلى أنه سيتم إجراء دراسات استقصائية للموظفين على فترات منتظمة لفهم موقف الموظفين تجاه عملية الإصلاح، وقياس مستوى دعمهم لمختلف المبادرات الموضوعية؛
- يتعين على المنظمة إجراء تقييمات منتظمة للمخاطر طوال فترة السنتين من أجل استباق المشاكل التي قد تنشأ في هذا الصدد؛
- بغية إدماج تغيير الثقافة في سياسات وممارسات المنظمة في مجال الموارد البشرية، توضع مبادرات جديدة، بما في ذلك في مجالات التطور الوظيفي والمكافآت والتقدير وبيئة العمل الشاملة، ويمكن لفريق تغيير الثقافة أن يؤدي دورا محفزا في عملية التنفيذ هذه.

استعراض مكتب المدير العام

4- أعرب الأعضاء عن تقديرهم للعرض الذي قدمته شركة Ernst & Young والذي قدم وصفا للنتائج والتوصيات الصادرة عن استعراض مكتب المدير العام (www.fao.org/uploads/media/ODG_Review_Exec_Summary_CoC_IEE_E.pdf) وبيان الإدارة على النحو الوارد في المرفق 4. كما أعرب الأعضاء عن ارتياحهم لما تخلل العملية من تعاون بين الخبراء الاستشاريين والإدارة، وأشاروا إلى أن الإدارة رحبت عموما بالتوصيات التي وضعتها شركة Ernst & Young نتيجة استعراض مكتب المدير العام. وأحاطوا علما بأن المبادئ التوجيهية المستخدمة لإجراء استعراض مكتب المدير العام معقولة ومناسبة، وأن خارطة الطريق الموصى بها هي خطة عمل واقعية للأشهر الثمانية عشر المقبلة.

5- وأبلغ الأعضاء بأنه بينما نفذت الإدارة فعلا الكثير من التوصيات التي تقدمت بها شركة Ernst & Young ، مثل الفريق القيادي التنفيذي المقترح الذي أنشئ في يناير/كانون الثاني 2010، فإن التوصيات الأخرى ستنفذ قريبا، وهذا يعزى في جزء منه إلى فترة الدراسة الطويلة. وتم النظر بشكل إيجابي في خفض مشاركة الديوان في الأنشطة الإدارية لأن ذلك سيعطي المزيد من الوقت والموارد للتركيز على القضايا الاستراتيجية. وعلاوة على ذلك:

- أيد الأعضاء خفض عدد اللجان الاستشارية الداخلية وتبسيطها؛
- وأعاد الأعضاء التأكيد على أهمية الشراكات الناجحة وشددوا على أن الجوانب الاستراتيجية للاتصالات على مستوى المنظمة تشكل مجال عمل حاسم الأهمية بالنسبة للمنظمة لا ينبغي الاضطلاع به بالاستعانة بمصادر خارجية.

6- وفيما يتعلق بالمسائل المثارة بشأن خطوط الإبلاغ "المزدوجة" من المديرين العاملين المساعدین إلى المدير العام وإلى نائب المدير العام المعني المقترحة من جانب شركة Ernst & Young، أوضح الخبراء الاستشاريون والإدارة أن آلية الإبلاغ "المزدوجة" هذه باتت الآن شائعة في المنظمات العامة والخاصة، وأنها توفر المرونة اللازمة لتجنب إضافة مستوى من التسلسل الهرمي بين المديرين العاملين المساعدین والمدير العام. فضلا عن ذلك، فإن من شأن خطوط الإبلاغ

المقترحة، جنباً إلى جنب الأداء الفعال لاجتماعات الإدارة العليا، أن تؤدي إلى تفادي إنشاء صوامع منفصلة تحت إطار نائب المدير العام.

التقدم المحرز على صعيد تنفيذ خطة العمل الفورية

7- أعرب الأعضاء عموماً عن ارتياحهم إزاء عمق وفحوى التقرير المرحلي الذي قدمته الإدارة وبالنسبة للتقارير المقبلة، طلبوا أن يضاف قسم خاص بالمكاتب الميدانية، وتوفير بعض المعلومات عن أنشطة خطة العمل الفورية المتوقع تنفيذها في فترة السنتين 2012-2013. وأوضحت الإدارة أنه، على الرغم من أن ميزانية الخطة للفترة 2010-2011 مموّلة بالكامل من الاشتراكات المقررة، فإنها سترفع أيضاً تقارير إلى لجنة المالية بشأن النفقات المموّلة من الرصيد المتبقي من المساهمات الطوعية لعام 2009 في حساب الأمانة الخاص بخطة العمل الفورية، والمتكبدة في فترة السنتين الحالية. وتتوقع الإدارة أيضاً أن تكون تكلفة تنفيذ الخطة في فترة السنتين المقبلة (2012-2013) أقل من 39.6 دولار المتوقعة لفترة السنتين الحالية، رغم أنه لم يكن من الممكن تقدير المبلغ المطلوب بالضبط في هذه المرحلة. وبالإضافة إلى ذلك:

- تم التأكيد على أهمية تحديد أولويات العمل التقني للمنظمة، مع الإشارة إلى أن عملية ترتيب الأولويات ستكون عملية مستمرة طوال فترة السنتين؛
- وفيما يتعلق بالموارد البشرية، قدمت إلى الأعضاء آخر المعلومات عن وضع السياسات المعنية بتناوب الموظفين، وبالموظفين الفنيين المبتدئين، وأبلغوا بأنه تم صياغة خطة عمل للموارد البشرية تراعي المساواة بين الجنسين وتتوقع هدف 50 في المائة من النساء في فئة الموظفين الفنيين، بناء على طلب الكثير من الأعضاء. كما أشير إلى الحاجة إلى ضمان عملية توظيف عادلة وشفافة؛
- وقدمت توضيحات بشأن الأسئلة التي طرحت بشأن الاستعراض الهادف إلى تحسين سير عمل مركز الخدمات المشتركة، وخطوط الإبلاغ لمدير التقييم.

أية مسائل أخرى

8- **الترشيحات لمنصب المدير العام.** شدد العديد من الأعضاء على الحاجة إلى نشر إعلان منصب المدير العام لاجتذاب مجموعة واسعة من الأشخاص المؤهلين ترشحهم حكومات بلدانهم لكي ينتخبهم المؤتمر في عام 2011. وأشاروا إلى الخطاب الدوري إلى الحكومات الذي أرسل في ديسمبر/ كانون الأول 2009 إلى أعضاء المنظمة لإبلاغهم بأن الترشيحات لمنصب المدير العام المقبولة من 1 فبراير/ شباط 2010 إلى 31 يناير/ كانون الأول 2011 ليست كافية من حيث الوصول إلى النطاق المرغوب فيه من المرشحين المحتملين. وفي هذا الصدد، أشير إلى الإجراء 2-99 من خطة العمل الفورية الذي ينص على ما يلي: " إذا شارف منصب المدير العام على أن يصبح شاغراً، يجري الإعلان عنه قبل 12 شهراً على الأقل من موعد إقفال باب الترشيحات، علماً أن البلدان الأعضاء تبقى مسؤولة بالكامل عن جميع الترشيحات". ونظراً لتعذر التوصل إلى توافق في الآراء بشأن ما إذا كان يتعين الإعلان عن منصب المدير العام وكيفية القيام بذلك، طلب إلى الرئيس تسهيل إجراء مزيد من المشاورات بشأن هذه المسألة.

الملحق 1 جدول الأعمال

- 1 العضوية في مكتب لجنة المؤتمر المعنية بالتقييم الخارجي المستقل
- 2 الجدول الزمني لاجتماعات لجنة المؤتمر المعنية بالتقييم الخارجي المستقل في عام 2010
- 3 تغيير الثقافة
- 4 استعراض مكتب المدير العام
- 5 التقدم المحرز على صعيد تنفيذ خطة العمل الفورية
- 6 أية مسائل أخرى

الملحق 2
أعضاء مكتب لجنة المؤتمر المعنية بمتابعة التقييم الخارجي المستقل
لمنظمة الأغذية والزراعة في الفترة 2010-2011

الرئيس السيد Luc Guyau ، الرئيس المستقل للمجلس	
نائب الرئيس: السفيرة Agnes van Ardenne-van der Hoeven (هولندا) السفير Wilfred Joseph Ngirwa (تنزانيا)	
الأعضاء	
إريتريا	أفريقيا
الصين	آسيا
اسبانيا	أوروبا
البرازيل	أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي
أفغانستان	الشرق الأدنى
كندا	أمريكا الشمالية
أستراليا	جنوب غرب المحيط الهادي

الملحق 3
الجدول الزمني الإرشادي لاجتماعات لجنة المؤتمر المعنية
بمتابعة التقييم الخارجي المستقل في عام 2010

التاريخ	الاجتماعات
8 أبريل/نيسان	<ul style="list-style-type: none"> - العضوية في لجنة المؤتمر المعنية بالتقييم الخارجي المستقل - الجدول الزمني لاجتماعات لجنة المؤتمر المعنية بالتقييم الخارجي المستقل في عام 2010 - تغيير الثقافة - استعراض مكتب المدير العام - التقدم المحرز على صعيد تنفيذ خطة العمل الفورية - أية مسائل أخرى
23 يونيو/حزيران	<ul style="list-style-type: none"> - عملية ترتيب أولويات العمل التقني في المنظمة - التصور الخاص بهيكل المكاتب الميدانية وسير عملها - إعداد برامج عمل متعدد السنوات للأجهزة الرئاسية - الموارد البشرية (نظام تقييم وإدارة الأداء، تناوب الموظفين) - مجموعة العمل المفتوحة العضوية المعنية باتخاذ تدابير لزيادة كفاءة الأجهزة الرئاسية، بما في ذلك التمثيل - التقدم المحرز على صعيد تنفيذ خطة العمل الفورية - أية مسائل أخرى
20 أكتوبر/ تشرين الأول	<ul style="list-style-type: none"> - هيكل المقر الرئيسي - التصور الخاص بهيكل المكاتب الميدانية وسير عملها - إعداد برامج عمل متعدد السنوات للأجهزة الرئاسية - استراتيجية تعبئة الموارد وإدارتها (بما في ذلك مجالات التركيز المؤثرة) - مجموعة العمل المفتوحة العضوية المعنية باتخاذ تدابير لزيادة كفاءة الأجهزة الرئاسية، بما في ذلك التمثيل - التقدم المحرز على صعيد تنفيذ خطة العمل الفورية - أية مسائل أخرى

المرفق 4

استعراض شركة Ernst & Young لمكتب المدير العام
بيان الإدارة في لجنة المؤتمر المعنية بالتقييم الخارجي المستقل (8 أبريل/نيسان 2010)

ترحب الإدارة باستعراض شركة Ernst & Young لمكتب المدير العام الذي يقدم توصيات هامة لتبسيط الأدوار الإدارية والتوضيحية، والمسؤوليات وعلاقات الإبلاغ عند المستوى الأعلى، ومع إدارة الخدمات المؤسسية والموارد البشرية والشؤون المالية.

وفي حين تتطلب حوارنا المستمر وقتا أكثر مما كان متوقعا، فقد أثمر منتجا سيؤدي إلى تحقيق الأهداف وغايات الكفاءة التي ننشدها.

وتمثل العنصر المحوري لهذا الاستعراض في التركيز على خفض مشاركة الديوان في الأنشطة الإدارية. ولدى استعراض هذه الأنشطة، أجرت شركة Ernst & Young العديد من حلقات العمل والمناقشات مع جميع الجهات الفاعلة الأساسية منذ سبتمبر/ أيلول الماضي من أجل التوصل إلى نتائج توافقية. ونحن نقدر هذا النهج الذي أدى بالفعل إلى اعتماد الكثير من مسارات العمل المنقحة المقترحة في الأسابيع الأخيرة.

ونلاحظ أن التقرير يؤكد مدى ملاءمة هيكل التوظيف في مكتب المدير العام. ويسلط التقرير الضوء على أن الإدارة توقعت تخفيض عدد الموظفين قبل وضع الصيغة النهائية لهذا الاستعراض.

وقد أنشئ الفريق القيادي التنفيذي المقترح منذ يناير/كانون الثاني. وسوف يعمد هذا الفريق إلى تقييم أدائه بعد مضي عام واحد، على نحو ما أوصت به شركة Ernst & Young، لضمان أن نطاق عمله وتفاعلاته مع اجتماعات الإدارة العليا ذات طابع أمثل.

وإن إنشاء الإدارتين المشرفتين التابعتين لنائبي المدير العام حدا بشركة Ernst & Young إلى اقتراح خطوط إبلاغ للإدارة العليا. ونحن نرى أن اقتراحهما بشأن خطوط إبلاغ المديرين العامين المساعدين إلى نائب المدير العام المعني، ورفع التقارير إلى المدير العام، مناسبة.

ونحن نتفق على أنه يمكن، من خلال الحد من عدد اللجان الاستشارية، تعزيز مساءلة الأفراد عن صنع القرار وإسراع وتيرة العمليات. ونحن نعتزم تنفيذ المقترحات المقترحة الخاصة بلجان تكنولوجيا المعلومات، والموارد البشرية، ومواصلة تقييم اللجان الداخلية الأخرى لضمان أن عددها ونطاقها مناسبان.

وقد أنشئ مؤخرا مكتب الاتصالات المؤسسية والعلاقات الخارجية كجزء من المستوى الأعلى للهيكل التنظيمي الجديد، بعد مناقشة مستفيضة مع الأعضاء. ونحن نلتزم من الأعضاء تعليقاتهم عن الآراء التي أعربت عنها شركة Ernst & Young.