

## بيان المحتويات

### ملخص الإصلاحات:

تنفيذ الإصلاحات في المنظمة ومقترحات من المدير العام

### مذكرات إعلامية تغطي الموضوعات التالية:

- المذكرة الإعلامية 1 – التحديات المالية في برنامج العمل والميزانية
- المذكرة الإعلامية 2 – أولويات البرنامج والكتلة الحيوية
- المذكرة الإعلامية 3 – فروق التكلفة بين المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية
- المذكرة الإعلامية 4 – مركز الخدمات المشتركة
- المذكرة الإعلامية 5 – تبسيط الإجراءات الإدارية وتفويض السلطات
- المذكرة الإعلامية 6 – تكاليف التحوّل مرة واحدة والمنافع ذات الصلة
- المذكرة الإعلامية 7 – التكاليف والأرباح – المرحلة الأولى من الإصلاحات والمقترحات الإضافية
- المذكرة الإعلامية 8 – الموظفون المنتدبون المسؤولون عن العلاقات مع وسائل الإعلام
- المذكرة الإعلامية 9 – علاقات التشغيل بين المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية

## تنفيذ الإصلاحات في المنظمة ومقترحات من المدير العام

اتضحت الحاجة الماسة إلى اتخاذ إجراءات حاسمة لبدء تدابير إصلاحية في المنظمة في سياق المناقشات التي دارت بين الرؤساء التنفيذيين لمنظمات الأمم المتحدة في أواخر 2004 بشأن التحديات العالمية، بما في ذلك سبل تنفيذ الأهداف الإنمائية للألفية. وفي أوائل 2005 فُحصت مجدداً جميع برامج المنظمة على ضوء الأهداف الإنمائية للألفية وعملية الإصلاح الجارية في الأمم المتحدة. وبالنظر إلى اختصاصات المنظمة، فإن الكثير من الأنشطة التي تضطلع بها يسهم فعلاً، على نحو مباشر أو غير مباشر، في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، لاسيما الهدف الأول منها المتمثل في القضاء على الفقر المدقع ومكافحة الجوع، ويتعين مع ذلك الاضطلاع بأعمال أكثر، لاسيما في ما يخص تحديد أهداف البرامج ومراميها على نحو أفضل، وإقامة تحالفات وشراكات استراتيجية، وتعزيز التعاون مع شركاء منظومة الأمم المتحدة على المستوى القطري. وقد فرغت المنظمة لتوها من إجراء تقييم مستقل لعملية تحقيق اللامركزية، ويمكن الاستعانة بنتائج هذا التقييم في إجراء التغييرات لاسيما ما يتعلق منها بشبكة المكاتب الميدانية للمنظمة. وأكدت دراسات أخرى في الوقت نفسه الدور الفريد الذي تؤديه المنظمة في الأنشطة الرامية إلى إنشاء الأطر التنظيمية الدولية وتنفيذها. وأجري تحليل داخلي لتحديد السبل التي يمكن انتهاجها لتقوية المنظمة، باعتبارها منظمة للمعرفة وتنقيح مبادئها الرئيسية من أجل صوغ مستقبلها وتحديد معالمه. وقد اقتضى هذا السياق تدعيم المساهمات الملموسة للمنظمة، ووضع المزيد من الترتيبات الهيكلية الفعالة سواء في المقر الرئيسي أو الميدان كجزء من التدابير الجماعية في الأمم المتحدة. وبناء على ذلك، قدم المدير العام مقترحات إصلاحية شاملة إلى مؤتمر المنظمة في دورته المنعقدة في نوفمبر/تشرين الثاني 2005، وذلك في إطار برنامج العمل والميزانية للفترة 2006-2007.

### تدابير الأجهزة الرئاسية للمنظمة

اعتمد المؤتمر ميزانية للفترة المالية الحالية تتطلب تخفيضات حقيقية تبلغ 39 مليون دولار أمريكي (5.2 في المائة)، فوصلت الآن بذلك نسبة التخفيضات الحقيقية التي جرت منذ عام 1994 إلى 26 في المائة، على الرغم من زيادة عدد الأعضاء من 169 إلى 189 عضواً خلال الفترة نفسها. وقد استلزم ذلك بطبيعة الحال إجراء تخفيضات في عدد الموظفين بنسبة إجمالية بلغت 31 في المائة منذ عام 1994 عبر جميع موارد التمويل (تشمل تخفيضاً بنسبة 25 في المائة في هيئة الوظائف الممولة من البرنامج العادي). والسبيل إلى تحقيق هذه التعديلات على الفترة المالية الحالية إنما يتمثل في تحقيق وفورات إضافية من خلال الكفاءة في العمل، وتخفيض البرامج. وقد اعتمد مؤتمر 2005 القرار 2005/6، الذي أطلق المرحلة الأولى من الإصلاح من خلال الإذن بما يلي: تنفيذ تغييرات تدرجية في الهيكل التنظيمي في المقر الرئيسي، وتنفيذ مقترحات المدير العام كخطوة أولى لتعزيز اللامركزية في أحد الأقاليم وفي مكتب فرعي إقليمي آخر، وإنشاء مركز للخدمات المشتركة لأداء المعاملات الإدارية بطريقة أكثر كفاءة من حيث التكلفة. ومُنح المجلس تفويضاً في اتخاذ القرار بشأن مزيد من التنفيذ بأسرع ما يمكن وحسب الاقتضاء.

### تنفيذ قرارات المؤتمر

شملت التعديلات التي أدخلت على هيكل المقر الرئيسي اعتباراً من 1 يناير/كانون الثاني 2006، نقل قسم التغذية وحماية المستهلك إلى مصلحة الزراعة وحماية المستهلك، لكي يتسنى تنفيذ نهج "من المزرعة إلى مائدة الطعام" على نحو أشمل وأكمل. وفيما يتعلق بالهيكل الميدانية، فإنه يجري الآن إنشاء ثلاثة مكاتب إقليمية فرعية جديدة تضم أفرقة متعددة التخصصات، وتكوين فريق مشابه متعدد التخصصات في مكتب إقليمي فرعي قائم، وآخر في إطار المكتب الإقليمي لأفريقيا. وتم التوصل إلى شروط مواتية جداً لتغطية تكاليف التشغيل غير المتكررة عقب مفاوضات مع الحكومات المضيغة المعنية. ومن المتوقع أن تبدأ المكاتب ممارسة أعمالها في الفترة بين أكتوبر/تشرين الأول وديسمبر/كانون الأول 2006. وكان الترتيب المفضل عند إنشاء مركز الخدمات المشتركة، يتمثل في إعادة توزيع كثير من وظائف المعاملات الإدارية على ثلاثة "محاور"، يدعمها مركز تنسيقي في روما، مما أدى إلى تحقيق وفورات صافية كبيرة قدرها 8 ملايين دولار أمريكي سنوياً. ويجري اتخاذ تدابير ملموسة لتحقيق قدر أكبر من وفورات الكفاءة في إطار السلطات الممنوحة للمدير العام، بما في ذلك زيادة المرونة، وتفويض السلطات على نطاق أوسع، وتحسين العمليات والنظم، والانتفاع بالأنشطة المشتركة مع شركاء منظومة الأمم المتحدة.

ووافقت لجنة البرنامج ولجنة المالية في مايو/أيار 2006 على برنامج العمل والميزانية المنقح للفترة 2006-2007 مما يعني إعادة النظر في توجهات العمل الأساسي للمنظمة لتأمين مزيد من التركيز وتعزيز معالجة الأولويات المتعددة التخصصات.

### المقترحات الإضافية المقدمة من المدير العام

إن التحول التنظيمي في المنظمة عملية لا تحدث بين يوم وليلة، بل تقتضى استجابة مستمرة للأحداث مثل القرارات التي تتخذ في إطار الأمم المتحدة ونتائج التقييم الخارجي المستقل للمنظمة التي ستعرض على مؤتمر المنظمة في نوفمبر/تشرين الثاني 2007. ومن المعروف أن مقترحات المدير العام ونتائج التقييم المستقل أطراً زمنية مختلفة كما أن لكل منهما نطاقه، ويترتب على ذلك أن مبادرة واحدة تتخذ قد تؤدي إلى تعزيز الأخرى. والمدير العام مقتنع تماماً بضرورة مواصلة التغييرات الهيكلية بعد المرحلة الأولى التي تمت الموافقة عليها حتى لا يذهب الزخم سدى في عملية التنسيق مع الإصلاحات الجارية على مستوى منظومة الأمم المتحدة، لاسيما التغييرات على المستوى القطري، مع الاستناد أيضاً إلى التوصيات والاستقصاءات ذات الصلة والتقييمات المستقلة.

## تنفيذ الإصلاحات في المنظمة ومقترحات من المدير العام

وبناء على ذلك، وطبقاً لأحكام القرار (2005/6)، تقدم مقترحات إضافية من المدير العام إلى مجلس المنظمة في نوفمبر/تشرين الثاني 2006، من خلال لجنتي البرنامج والمالية التابعتين له. وهذه المقترحات الجديدة تأخذ بعين الاعتبار الآراء التي أعرب عنها الأعضاء، بما في ذلك ما أبدى منها في المؤتمرات الإقليمية للمنظمة أثناء النصف الأول من 2006، والإرشادات الصادرة عن لجنتي البرنامج والمالية في مايو/أيار 2006، وكذلك النتائج التي أسفرت عنها المشاورات والتحليلات داخل أمانة المنظمة. وترمي هذه المقترحات إلى تحسين آليات التنظيم الداخلية والقدرة على الاستجابة من أجل التوصل إلى تجميع الخبرات الملائمة المطلوبة داخل مجموعات تنظيمية متناسقة ومترابطة سواء على مستوى المقر الرئيسي أو المكاتب الميدانية، مع الحرص على تأمين المدخلات المطلوبة من المواقع الجغرافية الأكثر جدوى من حيث التكلفة تحقيقاً للأهداف المسجلة في الكيانات البرمجية المعتمدة. وسيستنى بناء على ذلك الحفاظ على الأولويات الأساسية التي أقرتها من قبل الأجهزة الرئاسية.

وقد أبقى الهيكل التنظيمي المقترح للمقر الرئيسي على العدد الحالي من المصالح وهو ثمانية:

- مصلحة المعارف والاتصالات، التي تضم قسم تكنولوجيا المعلومات المنبثق عن مصلحة الشؤون المالية والإدارية. وستقود هذه المصلحة المنظمة إلى التركيز أكثر من ذي قبل على دورها كمنظمة للمعرفة.
- مصلحة إدارة الموارد الطبيعية والبيئة، التي تحل محل مصلحة التنمية المستدامة الحالية، وتسمح بتغطية أكثر شمولاً لأبعاد رئيسية مثل الأراضي والمياه، والبيئة، وتغير المناخ، والطاقة الحيوية.
- مصلحة الزراعة وحماية المستهلك، التي ستشمل بالإضافة إلى الأنشطة التغذوية، العمل المتعلق بالصناعات الزراعية والبنية الأساسية الريفية، وهكذا ستظل متنسقة تماماً مع نهج "من المزرعة إلى طبق الطعام". وستقوم هذه المصلحة أيضاً بتنسيق الاستجابة للآفات والناجمة عن الأمراض الحيوانية والنباتية العابرة للحدود، من خلال مركز إدارة الأزمات.
- مصلحة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، التي ستضم قسماً يعنى بالمساواة بين الجنسين والتكافؤ والتشغيل في المناطق الريفية، لكي تتعامل مع الجوانب الاجتماعية والاقتصادية للتنمية من منظور متكامل.
- سيجرى نوع من إعادة التنظيم للمصالح القائمة التي تغطي قطاعات الغابات ومصايد الأسماك وتربية الأحياء المائية، لكي تتمكن من الاضطلاع ببرامجها على نحو أكثر اتساقاً.
- ستظل مصلحة التعاون الفني بدون تغيير جوهري، بينما سيعدل اسم مصلحة الشؤون المالية والإدارية لكي يصبح مصلحة الموارد البشرية والمالية والمادية.
- فيما يتعلق بالوحدات التابعة لمكتب المدير العام، سيلغى مكتب متابعة مؤتمر القمة العالمي للأغذية والتحالفات، وستحال مسؤولياته الرئيسية إلى جهة أخرى. أما الفريق الصغير المعروف باسم "المستشارون الخاصون للمدير العام" فسيحل محله مكتب التنسيق مع الأمم المتحدة ومتابعة الأهداف الإنمائية للألفية، بغية إلقاء مزيد من الضوء على هذه الوظيفة وتعزيز ما لها من أولوية.

وسينشأ مكتبان إقليميان فرعيان، لخدمة أمريكا الوسطى والخليج، وفقاً لما دعت إليه المؤتمرات الإقليمية المعنية. وستساعد إعادة تنظيم الموظفين في سنتياغو وبانكوك والقاهرة بإضافة أفرقة متعددة التخصصات إلى هذه المكاتب الإقليمية، على خدمة البلدان التي لا تغطيها المكاتب الإقليمية الفرعية القائمة أو المقترحة. وستزود الأفرقة المتعددة التخصصات بموارد إضافية لتغطية نفقات الموارد البشرية من غير الموظفين وتلبية الطلبات في المناطق الجغرافية المعنية، التي تقتضى خبرات تتجاوز ما هو متوفر في الأفرقة ذاتها. وسيساعد النقل المقترح للمكتب الإقليمي لأوروبا من روما إلى بودابست على ضمان الحد الأقصى من التأزر وتحقيق وفورات من خلال إفساح مواقع الهيكل الإقليمي الفرعي القائم هناك ليضم هذه الأفرقة. وعلاوة على ذلك، ومنذ قرار الاتحاد الروسي الانضمام إلى عضوية المنظمة في أوائل عام 2006، تجرى اتصالات حثيثة لإنشاء مكتب اتصال في موسكو. وسيترتب على ذلك ارتفاع عدد وظائف الفئة الفنية المقترحة من 34 في المائة إلى 37 في المائة من العدد الإجمالي، بينما سيظل التخفيض الإجمالي الصافي في الوظائف منذ الفترة 2004 - 2005 عند 122 وظيفة، مثلما هو عليه في برنامج العمل والميزانية المنقحين للفترة 2006-2007.

وترمي المقترحات الإضافية أيضاً إلى إعادة تخصيص الموارد نحو المجالات ذات الأولوية العالية، بما في ذلك، أمانة المعاهدة الدولية بشأن الموارد الوراثية النباتية للأغذية والزراعة، وأمانة الاتفاقية الدولية لوقاية النباتات، وجودة الأغذية وسلامتها، ومصايد الأسماك والغابات. مع ضمان تشغيل نظام سليم للمراجعة المالية الداخلية. وسيجرى تسهيل إعادة تخصيص الموارد، ضمن جملة أمور، من خلال الوفورات التي سيتسنى تحقيقها باتخاذ تدابير إعادة الهيكلة، وزيادة الإيرادات المتوقعة للدعم الذي تقدمه المنظمة للمشاريع والمساهمات المتوقعة من البلدان المضيفة من أجل إنشاء جميع المكاتب الجديدة وتكاليف تشغيلها، بما في ذلك تقديم الموظفين الفنيين المبتدئين وموظفي الدعم.

وتعتبر التكاليف غير المتكررة لتنفيذ الإصلاحات استثماراً ضرورياً لتحقيق الوفورات وتحسين فعالية المنظمة. وريثاً يمكن الأعضاء من إنعام النظر في المساهمات الطوعية، سيجرى تمويل التكاليف غير المتكررة البالغة 15 مليون دولار للإصلاحات التي ووفق عليها و2.7 من ملايين الدولارات للمقترحات الإضافية، من خلال مزيج من مصادر التمويل الداخلية والخارجية.

## المذكرة الإعلامية 1 – سبتمبر/أيلول 2006

### التحديات المالية في برنامج العمل والميزانية

تواجه منظمة الأغذية والزراعة اليوم ثلاثة تحديات تتمثل في انخفاض مواردها من الاشتراكات المقررة، وزيادات في التكاليف غير المرصودة في الميزانية بسبب عوامل خارجة عن سيطرتها، وتأخر تحصيل الاشتراكات المقررة، مما عرّض المنظمة لخسائر بسبب أسعار صرف العملات واضطرها إلى الاستدانة لتنفيذ برنامج عملها الموافق عليه. فتراجعت نتيجة لذلك عملية إنشاء الوظائف.

#### لمحة تاريخية عن الميزانية

عانت المنظمة من أول وأكبر عملية خفض بالقيمة الحقيقية لميزانيتها في الفترة 1996-1997 قدرها 57 مليون دولار أمريكي (أي ما يعادل 8.5 في المائة بالقيمة الحقيقية). وفي حين سعى المدراء كافة إلى التوفير والاقتصاد لحماية تنفيذ البرامج، كانت للهيكل الإداري حصة أكبر من التخفيضات اكتسبت المنظمة بفضلها قدرًا أكبر من الكفاءة.

وخلال السنوات الست التالية المنتهية بالفترة 2002-2003، تراجعت ميزانية البرنامج العادي بنسبة 4.6 في المائة بالقيمة الحقيقية. وتمكّنت المنظمة خلال تلك الأعوام من التكيف بشكل عقلائي مع إجراء تغييرات برمجية تستند إلى الأولويات وتحقيق مزيد من الكفاءة في ظل استمرار ارتفاع الطلب على خدمات المنظمة.

وفي 2004-2005، فرض الأعضاء خفضاً بالقيمة الحقيقية قدره 51 مليون دولار أمريكي (6.4 في المائة) أعقبه تخفيض في القيمة الحقيقية للميزانية قدره 39 مليون دولار أمريكي (5.2 في المائة) جرى التصويت عليه للفترة 2006-2007. كما أجاز المؤتمر تنفيذ الإصلاحات تدريجياً، وأشار إلى أن جزءاً من تكاليف المرحلة الانتقالية ذات الصلة سوف يمول من خارج الميزانية. والتخفيض الذي بلغ مجموعه بالقيمة الحقيقية 11.6 في المائة منذ 2004-2005 يتخطى كثيراً قدرة الاستيعاب بواسطة وفورات الكفاءة. بل إنه يتخطى معايير الإنتاجية السنوية المستهدفة على المدى البعيد في منظمات القطاع العام الوطنية وهي تتراوح بين 1 و1.5 في المائة. ويتضح تأثير هذه التخفيضات في الميزانية على البرامج مثلاً من خلال برنامج العمل والميزانية المعدل للفترة 2004-2005 حيث جرى إلغاء 9 في المائة من المخرجات وخفض 29 في المائة منها.

#### خفض عدد الموظفين والوظائف في المنظمة

بلغ التخفيض الإجمالي في إنشاء الوظائف من البرنامج العادي للمنظمة نسبة 25 في المائة، تمشياً مع الخفض الإجمالي في الميزانية البالغ بالقيمة الحقيقية 26 في المائة منذ 1994. وتركزت هذه الجهود في تخفيض طبقات الإدارة وكذلك عدد الوظائف من الدرجات الأعلى وزيادة نسبة الموظفين الشباب، بمن فيهم الموظفون الفنيون القطريون. وقد بلغ التخفيض الصافي في عدد الوظائف 232 وظيفة في 2004-2005 و122 في 2006-2007.

ومنذ 1994، انخفض العدد الإجمالي لموظفي المنظمة في مختلف مراكز العمل (بما يشمل المشاريع الميدانية) بنسبة 31 في المائة تقريباً. وأدى تغيير أساليب تنفيذ البرامج إلى خفض عدد الموظفين الميدانيين بنسبة 72 في المائة وأدت جهود خفض التكاليف الإدارية إلى تخفيضات أعلى من المتوسط في قسم الشؤون المالية (32 في المائة) وقسم إدارة الموارد البشرية (55 في المائة) وقسم الخدمات الإدارية (49 في المائة).

#### التكاليف غير المرصودة في ميزانية 2006-2007

إن تنفيذ برنامج العمل للفترة 2006-2007 سوف يتأثر أيضاً بتكاليف الموظفين غير المرصودة في الميزانية والتي تقدر بنحو 16 مليون دولار أمريكي (ومن أسباب ذلك مثلاً ارتفاع تغطية التأمين الصحي والتقلبات غير المتوقعة في أسعار صرف العملات بالنسبة إلى الوظائف خارج المقر). وعلاوة على ذلك، أوصت لجنة الخدمة المدنية الدولية بزيادة قدرها 12.16 في المائة في جدول مرتبات فئة الخدمات العامة في المنظمات التي اتخذت من روما مقراً لها اعتباراً من 1 نوفمبر/تشرين الثاني 2005. ومع أنه جرى رصد ميزانية في برنامج العمل والميزانية 2006-2007 لتغطية جزء من هذه الزيادة، إلا أن التكلفة التي لم ترصد في الميزانية تبلغ 13.9 مليون دولار أمريكي. ومن المتوقع أن يصدر المجلس في نوفمبر/تشرين الثاني 2006 قراراً بشأن توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية وبشأن وسائل التمويل، بما في ذلك كملاذ أخير إجراء تخفيضات في برنامج العمل الموافق عليه.

## المذكرة الإعلامية 2 – سبتمبر/أيلول 2006

### أولويات البرنامج والكتلة الحيوية

أقر المؤتمر في عام 2005 هيكلًا برامجيا جديدا لبرنامج عمل المنظمة يعيد تركيز أنشطتها الموضوعية في نطاق النظم المستدامة للأغذية والزراعة؛ وتبادل المعارف وبناء القدرات والسياسات والترويج؛ وتعزيز التعاون على المستويات الدولية والإقليمية والقطرية. كما أولي اهتمام أكبر بالعمل المتعدد التخصصات والشراكات والتحالفات الاستراتيجية. واعتمد، في ذات الوقت، مستوى للميزانية يقل 5.2 في المائة بالقيمة الحقيقية عن الفترة المالية السابقة (ويقل 26 في المائة عما كان عليه في 1994)، مما أدى إلى اعتراف لجنتي البرنامج والمالية بأنه جراء التخفيضات المتتالية للميزانية، ضمن جملة أمور أخرى، ضعفت الكتلة الحيوية للمنظمة في مجالات رئيسية معينة من اختصاصاتها ضعفا شديدا.

وتعبر برامج المنظمة و186 من الكيانات البرامجية المدرجة تحتها في الفترة 2006-2007 عن الأولويات الموضوعية للمنظمة والإنجازات المنتظرة منها باتباع نموذج الإطار المنطقي المرتكز على تحقيق النتائج. وبالتالي، فإن الكيانات البرامجية هي اللبنة التي يبنى عليها تطوير برنامج عمل المنظمة ورصده. وينبغي أن ترتبط الكتلة الحيوية بموارد مطابقة مع حصيلة متوقعة للكيانات البرامجية.

وتبعا لذلك، يطلب من مدراء البرامج المعنيين، لكل كيان برامجي، فحص الارتباط الوثيق لخططهم بالإطار الاستراتيجي والأهداف الإنمائية للألفية، وأن يتثبتوا من تركيز الكيان بوضوح على الأولويات التي أعربت عنها الدول الأعضاء. وقد صُممت الكيانات البرامجية، على وجه التحديد، للقيام بما يلي:

- توضيح المزايا النسبية للمنظمة في العمل المخطط له، وما يلزم من تعاون مع المؤسسات الشريكة والزيادة المحتملة في الموارد الخارجة عن الميزانية؛
- وتحديد النواتج والنتائج المراد تحقيقها، والمخرجات ذات الصلة المراد إنتاجها والأنشطة التي يتعين تنفيذها سعيا إلى جعل هذه النتائج مستدامة بقدر الإمكان؛
- وتحديد التوليفة المناسبة ومواقع المدخلات (أي موارد الموظفين والموارد من غير الموظفين) من مختلف الوحدات، حرصا على تخصيص موارد كافية تكفل كفاءة وفعالية إنجاز المخرجات اللازمة، لتوليد النتائج المراد تحقيقها؛
- وإدراج ترتيبات لإعداد تقارير التقدير والتقييم والأداء التي ترفع إلى الإدارة والأجهزة الرئاسية معا.

وشمل برنامج العمل والميزانية المنقح للفترة 2006-2007 تفصيل برنامج العمل على مستوى الكيانات البرامجية. ووافقت عليه لجننتا البرنامج والمالية في مايو/أيار 2006، اللتان قدمتا أيضا بعض التوجيهات بشأن التعديلات الممكنة في الفترة 2006-2007. وبناء على ذلك، فإن المقترحات الأخرى التي تقدم بها المدير العام في الوثيقة CL 131/18 تخصص موارد إضافية للعمل ذي الأولوية العليا في مضمار الموارد الوراثية النباتية والحيوانية، ودعم الاتفاقية الدولية لوقاية النباتات، والآفات والنباتية والأمراض الحيوانية، وسلامة الأغذية، والغابات، ومصايد الأسماك وإدارة المياه الزراعية، وقاعدة البيانات الإحصائية الشاملة للمنظمة FAOSTAT والنظام العالمي للإعلام والإنذار المبكر. كذلك عززت الرقابة المالية الداخلية.

وتتميز معظم الكيانات البرامجية الموضوعية الـ 186 بأهمية عالمية وقد يكون لها طائفة متنوعة من المستخدمين النهائيين المقصودين (ومنهم مثلا صانعو السياسات، والمؤسسات المحلية، والدوائر الأكاديمية والمجتمعات المحلية الزراعية). وكما يليق بمنظمة للمعارف تعمل على معالجة المعلومات وتعميمها، وتروج لأفضل الممارسات، تظل الموارد البشرية في المنظمة تشكل أكبر نسبة من المدخلات في جميع المواقع (63 في المائة في مقترحات المدير العام). وستقدم نسبة متزايدة من هذه المدخلات (37 في المائة في مقترحات المدير العام) على مستوى المواقع الميدانية، بما يضمن الكفاءة دون الإضرار بلا مبرر بفعاليتها. وفي ذات الوقت، فإن وجود موارد كافية من غير الموظفين هام للسماح بتنفيذ البرامج بصورة مرنة، بما في ذلك الحصول على الخبرات الفنية المطلوبة لفترات قصيرة.

### المذكرة الإعلامية 3 – سبتمبر/أيلول 2006

#### فروق التكلفة بين المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية

تتمثل إحدى العناصر الرئيسية في تصميم الكيانات البرمجية والتنظيمية الواردة في إصلاحات المدير العام في وضع المزيج السليم من الخبرات في مجموعات تنظيمية متسقة كي تحقق البرامج الأهداف المرجوة منها ولضمان المدخلات اللازمة من أكثر المواقع الجغرافية فعالية من حيث التكلفة. وفي الواقع، شددت الأجهزة الرئاسية مراراً على ضرورة إيجاد حلول أكثر توفيراً وهو مطلب أساسي في هذه المرحلة التي تفرض فيها قيود على الميزانية.

وبما أن الموارد اللازمة لتنفيذ برامج المنظمة هي في غالبيتها من الموارد البشرية، فمن الضروري إذاً أن يتواجد الموظفون في أنسب المواقع الجغرافية. وتتفاوت تكلفة الموظفين بشكل ملحوظ من موقع عمل إلى آخر. وتشمل تكلفة الموظفين المرتبات والمستحقات الأخرى التي تدفعها المنظمة، بما فيها معاشات التقاعد والضمان الاجتماعي والمزايا المرتبطة بالاغتراب (مثل المنح الدراسية والسفر في إجازة لزيارة الوطن الوطن) حيثما ينطبق ذلك. والتكلفة المتوسطة لوظائف الفئة الفنية متشابهة بالإجمال في مختلف مواقع العمل التي توجد فيها المنظمة، في حين أن متوسط تكلفة فئة الخدمات العامة أقل بكثير في جميع المواقع الميدانية مقارنة مع المقر الرئيسي.

ويظهر الجدول أدناه الوفورات المحققة في تكاليف الموظفين بين المقر الرئيسي وثلاثة مواقع عمل جديدة في مكاتب إقليمية فرعية بالنسبة إلى وظيفة من الفئة الفنية وأخرى من فئة الخدمات العامة مقارنة مع التكلفة في المقر الرئيسي. ويتضح من خلال مقارنة تكلفة موظفين من الفئتين في فريق متعدد الاختصاصات أن الوفورات تتراوح بين 14 في المائة و24 في المائة مقارنة مع المقر الرئيسي.

تركيا	اثيوبيا	غابون	
(/9)	(/2)	(/4)	ف-4
(/36)	(/77)	(/54)	خ-5
(/14)	(/24)	(/20)	فريق متعدد الاختصاصات في المكتب الإقليمي الفرعي

والواقع أن الوفورات الكلية نتيجة الوفورات الإيجابية في تكاليف الموظفين بفضل إنشاء مكاتب إقليمية فرعية بموجب إصلاحات المدير العام تبلغ 5.2 ملايين دولار أمريكي في الفترة المالية الواحدة.

وعلاوة على ذلك، تجدر الإشارة إلى أن الوفورات الممكنة نتيجة تأدية الوظائف في المواقع الميدانية ترتفع كلما ارتفعت نسبة موظفي الدعم فيها. أما بالنسبة إلى الأعمال الإدارية التي تستعين بشكل مكثف بموظفي فئة الخدمات العامة، فإن فرق التكلفة مقارنة مع المقر الرئيسي قد يتجاوز نسبة الـ 50 في المائة. وفيما يتعلق مثلاً باقتراح إنشاء ثلاثة "محاور" تابعة لمركز الخدمات المشتركة في مواقع أقل تكلفة (بودابست وبانكوك وسنتياغو)، سوف يتعدى فارق التكلفة للفترة المالية بين الهيكل الحالي وتلك المواقع 7 ملايين دولار أمريكي في الفترة المالية الواحدة.

## المذكرة الإعلامية 4 - سبتمبر/أيلول 2006

### مركز الخدمات المشتركة

يعمل المدير العام على اتخاذ إجراءات من أجل التنفيذ الكامل لقرار مؤتمر عام 2005 الذي رُخص بإنشاء مركز الخدمات المشتركة لتصريف المعاملات الإدارية. وستسفر الترتيبات المقترحة، حال تنفيذها، عن وفورات قدرها 8 ملايين دولار أمريكي في كل فترة مالية من خلال وفورات الكفاءة والفروق الموازية في تكاليف الموظفين فيما بين المقر الرئيسي والمواقع المحلية (مقارنة مع رقم مستهدف قدره 7 ملايين دولار أمريكي).

وفي إطار هذا النهج، فإن المعاملات الإدارية ذات الحجم الكبير، والروتينية الطابع، والمستندة إلى قواعد وإجراءات موحدة موثقة ومتفق عليها، وذات الأهمية الاستراتيجية الضئيلة وغير المرتبطة بموقع معين، ستنتقل، في المقام الأول، من المقر الرئيسي إلى مواقع محلية ذات تكلفة أقل. وتشمل هذه المعاملات خدمات شؤون العاملين، وسلف السفر الرسمي واسترداد المصروفات، والدفاتر اليومية المحاسبية، وخطابات الاتفاق، والحسابات الواجبة السداد، ومعاملات التوريدات المكتبية، وعمليات الحصر وخدمات مكتب المساعدة.

وتنطوي الترتيبات المفضلة على إعادة توزيع الوظائف على ثلاثة محاور لمركز الخدمات المشتركة في كل من بانكوك وسنتياغو وبودابست - وسيغطي المحور الأخير معالجة المعاملات الخاصة بالمقر الرئيسي وأفريقيا والشرق الأدنى. وهذه المحاور هي في مناطق زمنية مماثلة لمناطق عمل غالبية الموظفين الذين يصرّفون هذه المعاملات، ولديها إلمام بلغات العمل المطلوبة، وتقدم تسهيلات جيدة وبنى أساسية موثوقة بها لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وحرصا على جودة الخدمات في كافة أرجاء العالم، سيكون هناك مركز تنسيق في المقر الرئيسي، كما سيكون الموظفون في محاور المراكز الثلاثة الواقعة خارج المقر خاضعين في المسؤولية لمركز التنسيق هذا.

وينطوي هذا المقترح على تخفيض إجمالي لعدد 14 وظيفة من وظائف الخدمات العامة ووظيفة واحدة من الفئة الفنية، ويرجع ذلك جزئيا إلى تحسينات الكفاءة المتوقعة في خدمات شؤون العاملين التي ستنشأ عن تنفيذ تدفقات آلية للمعاملات بواسطة أنظمة الحاسوب الجديدة بدءا من عام 2007. ومن المتوقع تخفيض 7 وظائف من الفئة الفنية و65 وظيفة من فئة الخدمات العامة في المقر الرئيسي. وسيقابل ذلك إنشاء 8 وظائف من الفئة الفنية و64 وظيفة من فئة الخدمات العامة في بودابست، وسييسر من إنشاء هذا المحور الجديد الظروف الموازية التي عرضتها حكومة هنغاريا لنقل الوظائف. ومن التغييرات الأخرى تخفيض وظيفة واحدة من الفئة الفنية و12 وظيفة من فئة الخدمات العامة في المكتب الإقليمي لأفريقيا، وتخفيض وظيفة واحدة من الفئة الفنية و6 وظائف من فئة الخدمات العامة في المكتب الإقليمي للشرق الأدنى وشمال أفريقيا. وستنشأ ثلاث وظائف خدمات عامة في سنتياغو ووظيفة خدمات عامة في بانكوك لتعزيز وحدتي دعم الإدارة القائمتين من قبل في هذين المكتبين الإقليميين بحيث تتمكن من الاضطلاع بالوظائف الجديدة لمعالجة المعاملات الإدارية كل في إقليمه.

وسيتم تنفيذ مركز الخدمات المشتركة على مراحل خلال الفترة من 2006 إلى 2009 بغية: تقليل تكاليف التنفيذ لمرة واحدة؛ وتخفيف وطأة التأثيرات الاجتماعية على الموظفين الحاليين؛ والسماح بتنفيذ الأنظمة الحاسوبية لمعالجة شؤون العاملين وجدول المرتبات؛ وضمان توافر المباني المناسبة والمعدات وتدريب الموظفين. وسيتيح تنفيذ نموذج إدارة الموارد البشرية في 2007 مزيدا من الفرص لتبسيط الإجراءات والتوفير في التكاليف، فضلا عن التحسينات النوعية في إدارة الموارد البشرية من خلال ترشيح وظائف أداء الخدمات.

## المذكرة الإعلامية 5 – سبتمبر/أيلول 2006

### تبسيط الإجراءات الإدارية وتفويض السلطات

شجعت الأجهزة الرئاسية باستمرار الأمانة على السعي إلى تحقيق تحسينات في مكاسب الكفاءة والإنتاجية، بما في ذلك قدر أكبر من تمكين الموظفين وتكييف أساليب إدارة الموارد البشرية في المنظمة. وقد أيد قرار المؤتمر 2005/6 بشأن الإصلاحات في المنظمة: "تبسيط العمليات الإدارية والمالية الرامية إلى تحقيق مزيد من وفورات الكفاءة وتعزيز سياسات وإدارة الموارد البشرية..."

ووضع المدير العام موضع التنفيذ، في عام 2005، إطارا يضم خمسة مبادئ شاملة لتحسين الكفاءة وتحقيق مكاسب الإنتاجية: شمول جميع مجالات الأنشطة؛ وأهداف يحددها المدراء الذين يكونون موضع المساءلة عن إنجاز النتائج ورفع التقارير عنها؛ ومستويات ملائمة من التفويض والرقابة الداخلية؛ واستراتيجية تسعير داخلية فعالة وقدر أكبر من التعاون بين التخصصات؛ والتقييم الذاتي لجميع البرامج التي تتبع معايير وإجراءات مشتركة. وفي إطار عملية تحديد تدابير ملموسة للتبسيط وتفويض السلطات، أنشئت مجموعة عمل مشتركة بين المصالح لتحديد فرص بعينها لتبسيط الإجراءات وتفويض السلطات داخل المنظمة. ومن المتوقع أيضا أن يتيح الإطار والعملية المطبقين للمنظمة إمكانية تحديد التحسينات وإعداد سجل منهجي بتحسينات الإنتاجية والكفاءة تحدد له المعايير المناسبة لقياس الأداء.

وأصدر المدير العام في مايو/أيار 2006، كنتيجة أولية لهذا العمل، 31 تفويضا بالسلطات إلى المدراء العامين المساعدين ومدراء الأقسام المختارين (نشرة المدير العام رقم 2006/19 بتاريخ 2006/5/5)، تغطي مجموعة واسعة من أعمال الإدارة والشؤون الإدارية. وعلاوة على ذلك، شجع المدراء على تفويض السلطات لموظفيهم كأمناء على الميزانيات المخصصة لتنفيذ الكيانات البرمجية والمشروعات، بالاستفادة من آليات الموافقة الداخلية المبسطة في مجال التوريدات، وخطابات الاتفاق، وتعيين الخبراء الاستشاريين، والسفر الرسمي. كما نفذ المزيد من التفويض بالسلطات لممثلي المنظمة فيما يتصل بتعيين موظفي فئة الخدمات العامة وزيادة المرونة في إدارة مرفق برنامج التعاون الفني، مما حسن من استجابة المنظمة على المستوى القطري. وإضافة إلى ذلك، فوضت المكاتب الإقليمية والإقليمية الفرعية وممثليات قطرية مختارة المزيد من سلطات التوريد.

وقدمت مجموعة العمل المشتركة بين المصالح أيضا 55 مقترحا بشأن فرص أخرى لتبسيط الإجراءات الإدارية. وأصدرت بالفعل قواعد معدلة لتخصيص التكاليف والتسعير الداخلي للموظفين، واستخدام اتفاقات التوريدات طويلة الأجل وقواعد معدلة لتعيين موظفي المشروعات القطريين. وتجرى تلبية الكثير من التوصيات المتبقية من خلال ثلاثة مشروعات جارية للنظم الإدارية: نظام إدارة الموارد البشرية، الذي سيدخل تغييرات كبرى على الإجراءات والعمليات المتعلقة بجميع المعاملات المرتبطة بالموظفين، بما في ذلك التعيين والتوظيف، والمستحقات، وتدريب الموظفين وتنمية قدراتهم وجدول المرتبات؛ ونظام المحاسبة الميدانية لتلبية احتياجات العمل المتطورة ووظائف الإدارة المالية للشبكة العالمية لمكاتب الممثلات المنظمة القطرية ومكاتب المشروعات؛ ونظام السفر الرسمي الجديد، الذي سيحقق عملية تبسيط هامة لمعالجة معاملات السفر الرسمي.

ومن التدابير الأخرى التي يجري تنفيذها هيكل مصرفي جديد وأتمتة النظام المصرفي لتخفيض الرسوم المصرفية، وأتمتة إدخال بيانات الوارد/الصادر من سلف المشروعات، والتعديلات المنتظرة في ترتيبات المبلغ المقطوع لمستحقات السفر، واتخاذ إجراءات توريد مشتركة مع الشركاء الآخرين في منظومة الأمم المتحدة، وإعادة تنظيم الهياكل الداخلية، ومنها مثلا، هيكل وحدة برنامج التعاون الفني. ومن المنتظر أن يحقق تنفيذ هذه التدابير وفورات تقارب 3.9 ملايين دولار أمريكي في الفترة المالية.



## المذكرة الإعلامية 6 – سبتمبر/أيلول 2006

### تكاليف التحوّل مرة واحدة والمنافع ذات الصلة

التكاليفُ مرة واحدة المترتبة على عملية التحوّل هي عبارة عن استثماراتٍ ومصروفاتٍ غير متكررة تلزم من أجل تطبيق التغييرات على صعيد التوظيف والهيكل والإجراءات وفقاً للإصلاحات التي أقرّها المؤتمر في عام 2005 ومقترحات المدير العام الإضافية.

ويُقدّر مجموع التكاليف مرة واحدة اللازمة لتنفيذ التغييرات التي أقرّها المؤتمر في 2005 بنحو 15.2 مليون دولار أمريكي، حسبما أُبلغت به جميع البلدان الأعضاء في مطلع هذا العام. ومن ضمن هذا المبلغ، سيُستخدم مبلغ 6.4 ملايين دولار في تنفيذ الهياكل المعتمدة للمقرّ والمكاتب الميدانية؛ وسيغطّي مبلغ 6.7 ملايين دولار تكاليف تنفيذ مركز الخدمات المشتركة (3.4 ملايين دولار) وتبسيط الإجراءات الإدارية (3.3 ملايين دولار)؛ وسيخصّص نحو مليوني دولار لتغطية تكاليف إنهاء الخدمة لوظائف الخدمات العامة الملغاة في أرجاء العالم امتثالاً لقرار المؤتمر بشأن مستوى الميزانية المعتمد.

وقد تمّ إعداد خطة تمويل آمن لتغطية التكاليف مرة واحدة المترتبة على الإصلاحات التي أقرّها المؤتمر على التوالي.

- أشار قرار المؤتمر في عام 2005 بشأن الإصلاحات إلى أن المدير العام يعتمزم البحث عن دعم من خارج الميزانية لتغطية جزء من تكاليف عملية التحوّل. وعليه، يُتوقّع أن يتمّ توفير مبلغ 3.1 ملايين دولار من خلال مساهمات بموجب اتفاقات البلدان المضيفة الخاصة بمبانٍ تتوفر فيها "العايير الدنيا للأمن التشغيلي" إضافة إلى تقديم مركبات ومعدات مكتبية والمساعدة في نفقات نقل الموظفين.
- وستُخصم تكاليف إنهاء خدمة الموظفين البالغ مجموعها 4.4 ملايين دولار من صندوق مدفوعات نهاية الخدمة، لتفادي الآثار الضارة على برنامج العمل.
- والموارد محددة ضمن برنامج العمل، وهي تشمل مبلغ 3.2 ملايين دولار للتدريب ستُغطى من الميزانيات المخصصة لتنمية قدرات الموظفين، ومبلغ 1.2 مليون دولار من مرفق المصروفات الرأسمالية. وسيتمتع تمويل المبلغ المتبقي وقدره 3.3 ملايين دولار من الوفورات المتأتية من الوظائف الشاغرة في المنظمة واعتمادات المكاتب الإقليمية والإقليمية الفرعية لغير الموظفين، إلا أنّ تقديم البلدان الأعضاء لمساهمات إضافية خارجة عن الميزانية من شأنه أن يسهّل عملية التحوّل إلى حدّ كبير ويعزّز مجالات الأولوية.

وتُقدّر التكاليف مرة واحدة اللازمة لتنفيذ مقترحات الإصلاح الإضافية بما مجموعه 2.7 من ملايين الدولارات. ومن المرجح أن يُغطّي 1.2 مليون دولار منها من خلال مساهمات البلدان المضيفة من أجل إنشاء المكاتب الإقليمية الفرعية الجديدة؛ وستُخصم تكاليف إنهاء خدمة الموظفين ومقدارها 0.5 مليون دولار من صندوق مدفوعات نهاية الخدمة؛ وسيغطّي مبلغ قدره 0.5 مليون دولار من الميزانيات المخصصة لتنمية قدرات الموظفين؛ أما الباقي وقدره 0.5 مليون دولار فسيغطى من الوفورات المتأتية من الوظائف الشاغرة في المنظمة بأكملها والاعتمادات غير المتعلقة بالموظفين في المكاتب الإقليمية والإقليمية الفرعية.

وسيُسفر الاستثمار مرة واحدة في هذه التغييرات الخاصة بالتوظيف والهيكل والإجراءات عن منافع كبيرة للمنظمة فيما يخص الوفورات والكفاءة والفعالية. فعلى سبيل المثال، سيؤدي مركز الخدمات المشتركة إلى تقديم الخدمات الإدارية على نحو أكثر فعالية وإلى وفورات تبلغ 8 ملايين دولار في كل فترة مالية، بينما ستسمح الإجراءات الأخرى لتبسيط الإدارة بإعادة تخصيص مبلغ 3.9 ملايين دولار في كل فترة مالية لصالح الأعمال الموضوعية. ومن شأن إعادة تجميع الخبرات في هياكل المقرّ أن تسهّل التآزر في تنفيذ البرامج والعمل المتعدد التخصصات. وستعمل إعادة هيكلة المكاتب الميدانية وطرق عملها على زيادة القدرة على الاستجابة لما تحتاجه البلدان خلال عملها لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، إضافة لقيامها في الوقت نفسه بمدّ جسر متواصل بين العمل المعياري والتنفيذي وتعزيز تبادل المعارف. وسيتمنى، بفضل المساهمات السخية التي قدمتها الحكومات المضيفة لتغطية تكاليف تشغيل المكاتب الجديدة، تكريس الاشتراكات المقررة لصالح البرامج والخدمات ذات الأولوية.

المذكرة الإعلامية 7 – سبتمبر/أيلول 2006

التكاليف والأرباح – المرحلة الأولى من الإصلاحات والمقترحات الإضافية

من المتوقع أن يؤدي تنفيذ الإصلاحات التي وافق عليها المؤتمر عام 2005 والمقترحات الإضافية التي تقدّم بها المدير العام إلى تحقيق أرباح كميّة، تتلخص في ما يلي.

أبرز الوفورات المتكررة في البرنامج العادي والأرباح المعبر عنها "بالقيمة النقدية" (المبالغ تتعلق بفترة مالية من سنتين) التنفيذ الكامل على مراحل لمركز الخدمات المشتركة ووفورات الكفاءة ذات الصلة: يمكن الاستفادة من قدرة نظم المعلومات الجديدة في تأدية الخدمات في مواقع عمل مختلفة عن تلك التي تتخذ فيها القرارات ذات الصلة، وذلك من أجل إعادة توزيع الوظائف الإدارية على ثلاثة "محاور" (بانكوك وبودابست وسنتياغو)، يعاونها مركز تنسيق في روما. الوفورات: 8 ملايين دولار أمريكي.

تدابير التبسيط وزيادة الكفاءة: من الأمثلة على ذلك اعتماد هيكل مصرفي جديد ونظام مصرفي آلي لتقليل الرسوم المصرفية، والاستيراد/التصدير الآلي لبيانات سلف المشاريع، والتعديلات المتوقعة على ترتيبات المبلغ المخصص لمستحقات السفر، والتوريد المشترك ووفورات الكفاءة في وحدة برنامج التعاون الفني. الوفورات: 3.9 ملايين دولار أمريكي.

خفض مستويات الرتب: تلغى 21 وظيفة من فئة مدير والفئات الأعلى مع ما يصاحبها من وظائف من فئة الخدمات العامة. الوفورات: 10 ملايين دولار أمريكي.

زيادة المبالغ التي تسدها المشاريع الممولة من خارج الميزانية إلى الحساب العام، بما في ذلك زيادة مقترحة في معدلات تكاليف الدعم للمشاريع التي تكفل دعماً مباشراً لأنشطة البرنامج العادي. الوفورات: 9.5 ملايين دولار أمريكي.

المكاتب الميدانية: إن إيفاد فرق متعددة الاختصاصات (بما فيها موظفو الدعم المختصون) إلى المكاتب الميدانية ونقل المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى إلى بودابست سوف يؤدي إلى فروق مواتية في تكاليف الموظفين مقارنة مع كلفتهم في المقر الرئيسي. الوفورات: 5.9 ملايين دولار أمريكي.

سوف تقدّم الحكومات المضيفة مساعدة نقدية وعينية لتغطية تكاليف تشغيل المكاتب الإقليمية الفرعية، فضلاً عن المسؤولين الفنيين المبتدئين وموظفي الدعم. القيمة المقدرة: 17.3 مليون دولار أمريكي. (لا يشمل هذا المبلغ المساهمات التي من المحتمل أن تقدّمها حكومة هنغاريا، والتي هي حالياً موضع تفاوض).

المكاتب الإقليمية: يجري تخفيض حجم الفرق المختصة بالسياسات وبالعلاقات في المكاتب الإقليمية، وكذلك خدمات المساعدة الإضافية (كالسائق والكاتب والسجل). الوفورات: 3.9 ملايين دولار أمريكي.

التعديلات في المقر: بناء على توجيهات لجنة البرنامج في دورتها في مايو/أيار 2006، يجري تخفيض الموارد من غير الموظفين المخصصة لأنشطة الاتصالات والإعلام العام، وإلغاء مكتب متابعة مؤتمر القمة العالمي للأغذية والتحالفات (ويُعاد توزيع معظم الأنشطة على وحدات أخرى). الوفورات: 1 مليون دولار أمريكي.

مجالات مختارة تحتاج إلى تعزيز ومنافع ذلك

يؤمن كم أكبر من الموارد من غير الموظفين في مواقع العمل الإقليمية والإقليمية الفرعية لمزيد من المرونة في تلبية طلبات الأعضاء وللمساهمة في تنفيذ كيانات برامجية متخصصة. المبلغ: 10.1 ملايين دولار أمريكي.

يجري تعزيز المجالات البرمجية الفنية ذات الأولوية من خلال تأمين قدر أكبر من الموارد من غير الموظفين توزّع على فرق متعددة التخصصات ولمراعاة إعادة تخصيص وقت الموظفين داخلياً. المبلغ: 11.4 مليون دولار أمريكي.

سيجري إنشاء مكتب اتصال جديد في موسكو بعدما قرر الاتحاد الروسي الانضمام إلى عضوية المنظمة. المبلغ: 1.3 مليون دولار أمريكي.

يجري تعزيز عمليات الرقابة الداخلية بناء على توجيهات لجنة المالية في دورتها في مايو/أيار 2006، وذلك من خلال حشد الموارد لبرنامج مراجعة الحسابات المحلي وللمكتب المفتش العام ولقسم الشؤون المالية. المبلغ: 2.4 من ملايين الدولارات الأمريكية.

## المذكرة الإعلامية 8 – سبتمبر/أيلول 2006

### الموظفون المنتدبون المسؤولون عن العلاقات مع وسائل الإعلام

انتهجت المنظمة لسنوات عديدة سياسة انتداب موظفين من الفئة الفنية مسؤولين عن المعلومات والعلاقات مع وسائل الإعلام إلى مواقع خارج مقرها في روما، كي يدعموا ويساندوا حملات التوعية والإعلام العام التي تقوم بها المنظمة. ويتواجد هؤلاء الموظفون حالياً في كل من واشنطن وبنكوك وباريس. وقد كان هناك مسؤول إعلام في أكرا حتى أواخر عام 2005، كما كان يوجد مثل هؤلاء الموظفين سابقاً في القاهرة وسنتياغو.

ويتبين من تحليل أجري مؤخراً لما تحظى به المنظمة ومجالات النشاط ذات الأولوية فيها من تغطية إخبارية أنّ ثمة حاجة الآن لتركيز جهود التوعية والإعلام العام في البلدان النامية لزيادة الوعي بدور المنظمة وإسهامها المنقطع النظير في عملية التنمية وقيادتها لمكافحة الجوع في العالم.

وبغية معالجة هذا "العجز في التواصل"، ستُنقل بعض الوظائف إلى عواصم أوروبية، وسيُعمد أكثر إلى استخدام موارد من غير الموظفين، وذلك ليتسنى إطلاق حملة إعلامية مكثفة، تُجرى بالدرجة الأولى عبر وسائل الإعلام، لكنها تشمل أيضاً المنظمات غير الحكومية والمجتمع المدني ككل. وسيتم إجراء ذلك في ظلّ خفض مقداره 8 في المائة في تكاليف الترويج الإعلامي والتعاون في إطار مقترحات المدير العام المقدمة إلى دورة المجلس في نوفمبر/تشرين الثاني 2006، وذلك استجابةً لتطلعات الأجهزة الرئاسية نحو استخدام أكثر فعالية للموارد المخصصة لأنشطة الاتصالات وإعادة تخصيص الوفورات للأنشطة الموضوعية. والمراكز المختارة، إضافة إلى باريس التي ستضطلع بالمسؤولية عن بلدان اتحاد بنيلوكس، هي: لندن – وتشمل المملكة المتحدة وأيرلندا؛ وستوكهولم – وتشمل بلدان الشمال الأوروبي؛ وبرلين – وتشمل ألمانيا والنمسا؛ ومدريد وتشمل أسبانيا والبرتغال.

وسيتمتع هؤلاء المسؤولون عن العلاقات مع وسائل الإعلام، نظراً لتواجدهم في عين المكان، بوضع جيد يتيح لهم أن يحدّوا ويبنوا علاقات مع الصحفيين والمحرّرين المتخصصين في المؤسسات الإعلامية الرائدة، المكتوبة منها والمسموعة. وليس الغرض من هذا النهج خلق قنوات اتصال بديلة، بل التركيز على إيصال المعلومات عبر القنوات الإعلامية القائمة. ويُتوقع، بفضل عمل هؤلاء المسؤولين، أن تُعرض وتناقش، في وسائل الإعلام المرموقة، صورة شاملة ومتوازنة ومبتكرة لما تبذله منظمة الأغذية والزراعة – وبالتالي المجتمع الدولي – من جهود لمكافحة الجوع في العالم.

وسيتمكن موظفو المنظمة المسؤولون عن العلاقات مع وسائل الإعلام من تزويد جهات الاتصال الخاصة بهم بمعلومات حول أنشطة المنظمة على نحو منتظم، وترتيب عقد مقابلات واجتماعات إعلامية مع الخبراء الفنيين في المقرّ وفي المواقع الميدانية، واقتراح تحقيقات إخبارية لمزيد من التفاصيل. وسيكون هؤلاء المسؤولون، من خلال علاقاتهم مع منتجي البرامج المكرسة لموضوعات الساعة المحلية ومحرّري الأخبار في الإذاعة والتلفزيون، على أهبة الاستعداد لضمان إسماع صوت منظمة الأغذية والزراعة حينما تتناول تلك البرامج قضايا تتعلق باختصاصات المنظمة. كما سيكون بمقدورهم التفاوض مع هيئات الإذاعة حول عمليات إنتاج مشترك، وعقد ترتيبات لوضع رسائل إعلامية وإذاعتها. وسيستفيد المسؤولون عن العلاقات مع وسائل الإعلام من الزيارات التي يقوم بها المدير العام للمنظمة وكبار المسؤولين فيها وذلك لأغراض إعلامية. كما سيتمتعون بوضع جيد يمكنهم من أن يوفّروا لسفراء النوايا الحسنة في المنظمة موادّ إعلامية ويقترحوا عليهم أنشطة ترويجية، بما في ذلك زيارات ميدانية، وأن يعملوا على تحسين الاتصالات مع المنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني.

## المذكرة الإعلامية 9 – سبتمبر/أيلول 2006

### علاقات التشغيل بين المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية

لكي تكون خبرات المنظمة فعالة، يجب أن تكون متواجدة في أكثر الأماكن ارتباطاً بأولويات الأعضاء الجماعية واحتياجاتهم الخاصة، ولا سيما لدعم التنمية على كل من الصعيد القطري والإقليمي والفرعي والإقليمي، بطرق منها تعزيز الشراكات مع العناصر الفاعلة الأخرى في مجالي الأغذية والزراعة (كمنظمات التكامل الاقتصادي الإقليمية) ومع كيانات الأمم المتحدة الأخرى.

ويجري حالياً تنفيذ الخطوة الأولى للامركزية التي أذن بها المؤتمر، كما جرى طرح مقترحات إضافية استجابةً لطلبات الأعضاء، وضماناً للتماسك والاتساق في الهيكل.

### تحسين اللامركزية مع أداء متماسك للبرامج

سيواصل موظفو المنظمة الفنيون العمل من أجل الكيانات البرمجية، بصرف النظر عن موقعهم الجغرافي، عن طريق تعزيز ترتيبات التعاون بين الطبقات الإدارية بالمنظمة.

- يكرس الموظفون الفنيون في المقر الرئيسي معظم وقتهم للجوانب العالمية للكيانات البرمجية الموضوعية. ويقدمون المساعدة الفنية، عند الضرورة، إلى المكاتب الميدانية. ويعملون في إطار التسلسل القيادي للقسم الفني التابعين له، تحت إشراف المدير العام المساعد المختص.
- يكرس الموظفون الفنيون بالمكاتب الإقليمية أيضاً معظم وقتهم للكيانات البرمجية الموضوعية، مع التركيز على البعد الإقليمي المختصين به. ويقدمون المساعدة إلى المكاتب الميدانية الأخرى، مكملين المهارات في الأفرقة الإقليمية الفرعية المتعددة التخصصات. ويعملون في إطار التسلسل القيادي للقسم الفني الأصلي التابعين له في المقر الرئيسي، ويتلقون توجيهات من الممثل الإقليمي فيما يتعلق بالمسائل الإدارية والتنظيمية.
- يكرس الموظفون الفنيون الإقليميون الفرعيون بالأفرقة المتعددة التخصصات نحو 50 في المائة من وقتهم للكيانات البرمجية الموضوعية والـ 50 في المائة الأخرى لمساعدة كل بلد ومنظمة في الأقاليم الفرعية. ويعملون في إطار التسلسل القيادي للمنسق الإقليمي الفرعي، ويتلقون الإرشاد الوظيفي من القسم الفني التابعين له. وتشكل المكاتب الإقليمية الفرعية جزءاً من الهيكل الإقليمي.
- يكفل ممثلو المنظمة استجابة فعالة لأولويات البلد في سياق الأهداف الإنمائية للألفية، وخطط وبرامج التنمية القطرية، وفي إطار نظام التنسيق في الأمم المتحدة. ويشاركون في الصياغة وفي استراتيجية الحكومة إزاء الحد من الفقر والمساعي المشتركة التي يبذلها فريق الأمم المتحدة القطري. ويساهمون بخبراتهم الفنية في الفريق الإقليمي الفرعي المتعدد التخصصات بنسبة تصل إلى 30 في المائة من وقتهم.

### ترتيبات التنسيق الرئيسية

تستمر المصالح الفنية في تحمل المسؤولية عن الجودة الفنية للبرامج والمشاريع على الصعيد العالمي، وتتولى تنسيق إدارة المعارف في مجالات الخبرة، وتشرف على أداء الموظفين الفنيين في جميع المواقع. ولهذا فهي تتمتع بسلطات في مجال إعداد الميزانية واختيار الموظفين وتقييم أدائهم وتنقلهم.

ويعمل المنسقون الإقليميون الفرعيون في إطار التسلسل القيادي للممثل الإقليمي. وسيتولى فريق إداري إقليمي، يرأسه الممثل الإقليمي ويضم المنسقين الإقليميين الفرعيين في الإقليم، استعراض القضايا البرمجية والإدارية الناشئة في الإقليم.

ويعمل ممثلو المنظمة على تحقيق توافق الآراء في الداخل والخارج دعماً لأولويات الحكومة. ويضطلعون بأنشطة بناء القدرات للمصالح ذات الصلة ويقدمون المساعدة إليها في مجال التخطيط والبرمجة، ووضع السياسات، واعتماد الحلول الفنية المناسبة في مجالات اختصاص المنظمة. ويشكلون جزءاً لا يتجزأ من فريق الأمم المتحدة القطري، يضطلع بدور استباقي. وسيتولى فريق إداري إقليمي فرعي، يرأسه المنسق الإقليمي الفرعي بمشاركة من ممثلي المنظمة، التصدي للتحديات البرمجية والإدارية الناشئة في الإقليم الفرعي.