

22 أبريل/نيسان 2008

الإجراءات الرئيسية المتخذة من المنظمة لدعم تطبيق اللامركزية منذ عام 2004

العنوان	وصف موجز
ألف- الهياكل وتخصيص الموارد	
إنشاء المكاتب شبة الإقليمية والفرق المتعددة التخصصات	حسب ما وافق عليه المؤتمر العام ومجلس المنظمة، تم افتتاح ثلاثة مكاتب شبة إقليمية جديدة في أفريقيا، ومكتب واحد في آسيا الوسطى، ومكتب واحد في أمريكا الوسطى، ومن المتوقع افتتاح مكتب (بدون أن تتحمل المنظمة أي تكلفة) في بلدان مجلس تعاون دول الخليج العربية، واليمن. وتشكل هذه المكاتب جزءاً لا يتجزأ من المكاتب الإقليمية، ويعتبر المنسقون شبة الإقليميون مسؤولين مباشرة أمام الممثلين الإقليميين. وتتحدد مجموعة المهارات المطلوبة في المكاتب شبة الإقليمية من خلال التشاور بين المكاتب الإقليمية والإدارات في المقر الرئيسي.
إعادة تحديد وظائف المكاتب الإقليمية	تقع على المكاتب الإقليمية حالياً المسؤولية عن الإمساك بزمام قيادة استجابة المنظمة للأولويات الإقليمية والتنمية الريفية، كما تتولى وضع استراتيجيات المنظمة وتعزيزها والإشراف عليها وتنفيذ البرامج والمشروعات ذات الصلة استناداً إلى علاقاتها مع المؤسسات على النطاق الإقليمي. وتشمل وظائف المكاتب الإقليمية ما يلي: (1) تمثيل المنظمة والدفاع عن مواقف سياستها ونشر رسائلها؛ (2) دعم الأمن الغذائي، والزراعة والتنمية الريفية في الإقليم؛ (3) وضع الاستراتيجيات والبرمجة وتنسيق المعونة؛ (4) دعم تبادل المعرفة والمعلومات؛ (5) تنفيذ البرامج الميدانية/عمليات المشروعات؛ (6) الاتصال والتنسيق مع المنظمات الإقليمية؛ (7) تنظيم مؤتمرات إقليمية؛ (8) ضمان أمن المكتب الإقليمي وموظفيه. وسوف يتولى الممثل الإقليمي قيادة فريق إدارة إقليمي يضم المنسقين شبة الإقليميين لاستعراض التحديات البرمجية والإدارية في الإقليم. وسوف يتولى الممثلون الإقليميون إعداد أطر الأولويات الإقليمية مع الاستفادة من الأطر الوطنية للأولويات المتوسطة الأجل ونتائج المؤتمرات الإقليمية وطلبات المنظمات الإقليمية. ويمكن لأطر الأولويات الإقليمية أن تشكل قاعدة غير رسمية لتحقيق التكامل بين القضايا المحددة في الإقليم في عملية البرمجة والميزنة. ويجري حالياً تنفيذ تلك التدابير من خلال جماعة العمل غير الرسمية المعنية باللامركزية.

<p>يحدد المنشور الدوري الجديد بشأن المسؤوليات والعلاقات التسلسل القيادي (الهرمي). ويعترف المنشور في الوقت ذاته بأن التسلسل الهرمي في علاقات الرؤساء بالمرؤوسين ينبغي تكميله بعلاقات وظيفية متعددة. وبذلك يشترك جميع الموظفين في علاقات وظيفية متعددة لكفالة اتساق تطبيق سياسات المنظمة ومعاييرها، وضمان التركيز على أولويات اللامركزية، والسماح بالترابط المطلوب.</p>	<p>التغييرات في التسلسل الإداري</p>
<p>تم تكوين فرق الإدارة شبه الإقليمية المؤلفة من المنسقين شبه الإقليميين، والموظفين الفنيين شبه الإقليميين، وممثلي المنظمة، ويجري حالياً تكوين فرق الإدارة الإقليمية المؤلفة من الممثلين الإقليميين والمنسقين شبه الإقليميين.</p>	<p>تحسين صنع القرار، والحد من التفتت، وزيادة التعاون بين المكاتب الميدانية.</p>
<p>جرى تطبيق نماذج جديدة لتعيين ممثلي المنظمة في أفريقيا وأمريكا الوسطى بهدف تحسين توزيع الموارد المتاحة. وأسفرت النماذج الجديدة حتى الآن عن إلغاء ما يقرب من 115 وظيفة في فئة الخدمات العامة، وإلغاء جميع وظائف الموظفين الإداريين الدوليين (11 وظيفة) وإنشاء 20 وظيفة لإدارة مساعدي ممثلي المنظمة (موظفو البرامج الوطنيين).</p>	<p>إعادة هيكلة ممثلات المنظمة</p>
<p>بعد موافقة المؤتمر على ميزانية الإدامة لعام 2007، ازدادت الموارد المتاحة للمكاتب الإقليمية والمكاتب شبه الإقليمية للسفر والموارد البشرية غير المتعلقة بالموظفين، وما إلى ذلك، حسب ما تتوخاه عملية إصلاح المنظمة.</p>	<p>زيادة الموارد غير المتعلقة بالموظفين المخصصة للمكاتب الإقليمية والمكاتب شبه الإقليمية</p>
<p>يحق حالياً لممثلات المنظمة، بوصفها مسؤولة عن ميزانيات المشروعات، الحصول على 50 في المائة من إيرادات خدمات الدعم الإداري والتشغيلي من المشروعات التي تنفذها. كما اتخذت ترتيبات خاصة لتعويض الممثلات عن دورها في تنفيذ برامج الطوارئ.</p>	<p>زيادة من 19 في المائة إلى 50 في المائة في حصة ممثلات المنظمة/مسؤولي الميزانية من إيرادات خدمات الدعم الإداري والتشغيلي</p>
<p>باء- تمكين المكاتب الميدانية/تفويض السلطات</p>	
<p>يرخص للممثلات اعتماد الأنشطة التي تمول من اعتماد برنامج التعاون التقني في حدود 200 000 دولار أمريكي للفترة المالية في كل بلد. وتم توسيع نفس السلطة لتشمل الممثلين الإقليميين والمنسقين شبه الإقليميين.</p>	<p>سلطة اعتماد موارد برنامج التعاون التقني</p>
<p>يرخص للممثلات تلقي مساهمات من الجهات المانحة المحلية في حدود 200 000 دولار أمريكي.</p>	<p>سلطة الممثلات في تلقي مساهمات محلية</p>
<p>ازدادت السلطات من 100 000 دولار أمريكي إلى 150 000 دولار أمريكي بالنسبة للممثلين الإقليميين، ومن 50 000 دولار أمريكي إلى 75 000 دولار أمريكي بالنسبة للمنسقين شبه الإقليميين، ومن 25 000 دولار أمريكي إلى</p>	<p>زيادة تفويض السلطات في شراء السلع والخدمات</p>

50 000 دولار أمريكي بالنسبة لممثلي المنظمة. ويصرح في حالات استثنائية بمستويات أخرى بصفة شخصية.	
يرخص حالياً للمنسقين شبه الإقليميين وممثلي المنظمة ورؤساء مكاتب الاتصال تعيين موظفي فئة الخدمات العامة حتى مستوى الرتبة ع-4.	زيادة تفويض السلطات في تعيين موظفي فئة الخدمات العامة
أُخذت عدة تدابير في مايو/أيار 2006 لتمكين المكاتب اللامركزية من زيادة سلطتها في الشراء وخطابات الاتفاق، والتعيين، وحسابات النقدية التشغيلية، وغيرها من الإجراءات الإدارية.	زيادة تفويض السلطات وتبسيط الإجراءات
تتولى الممثلات حالياً المسؤولية عن دورة المشروعات الإنمائية برمتها في البرنامج الميداني في البلدان التي تقع فيها. وبالمثل، يتولى الممثلون الإقليميون والمنسقون شبه الإقليميون المسؤولية والسلطة فيما يخص المشروعات الإقليمية وشبه الإقليمية.	زيادة دور ومسؤولية ممثلات المنظمة في دورة المشروعات
نقلت سلطة الترخيص لممثلي المنظمة بالسفر في مهام رسمية والإجازات كل في إقليمه/منطقته شبه الإقليمية إلى الممثلين الإقليميين/المنسقين شبه الإقليميين، حسب الاقتضاء. ويختص الممثل الإقليمي بالترخيص بسفر المنسقين شبه الإقليميين داخل المنطقة شبه الإقليمية. وينبغي الحصول على موافقة مكتب التنسيق واللامركزية في حالة السفر خارج المنطقة شبه الإقليمية. وأما سفر الممثلين الإقليميين فينبغي أن يوافق عليه المدير العام من خلال مكتب التنسيق واللامركزية.	التفويض بسلطة اعتماد السفر والإجازات
جيم- زيادة مشاركة رؤساء المكاتب اللامركزية في أنشطة المنظمة	
بدأ تنفيذ ذلك خلال مؤتمر عام 2007 ومن المتوقع مواصلته في المستقبل رهنا بتوافر الموارد.	مشاركة رؤساء المكاتب اللامركزية (المكاتب الإقليمية والمكاتب شبه الإقليمية ومكاتب الاتصال) في مؤتمر المنظمة
دال- إدارة الأداء وبناء القدرات	
كجزء من إطار الكفاءات المتكاملة، قام مكتب التنسيق واللامركزية وشعبة إدارة الموارد البشرية بتحديد الكفاءات المطلوبة لممثلي المنظمة من خلال عملية تشاورية على مستوى المنظمة.	الكفاءات المطلوبة لممثل المنظمة
ازدادت بشكل كبير أنشطة تدريب موظفي المكاتب اللامركزية. وتشمل تلك الأنشطة مبادرات، مثل الدورات التنشيطية ودورات مركز تطوير الإدارة، والتدريب على دور المنظمة في حالات الطوارئ وغيرها من أنشطة التدريب لمساعدة ممثلي المنظمة (موظفو البرامج الوطنيين) وموظفي فئة الخدمات العامة في المكاتب اللامركزية.	توسيع أنشطة تنمية قدرات موظفي المكاتب اللامركزية

<p>تم إدخال نظام تقدير ورصد الأداء لتوفير تقييم شامل عن ممثلي المنظمة الذي تتاح لهم بدورهم فرصة للتعليق على الدعم المقدم من المكاتب شبه الإقليمية والمكاتب الإقليمية وإدارات ومكاتب المقر الرئيسي.</p>	<p>إدخال نظام تقدير ورصد أداء ممثليات المنظمة</p>
<p>هاء- الاتصال وتبادل المعلومات</p>	
<p>أنشئ منتدى تجريبي على شبكة الإنترنت بهدف إتاحة الفرصة/إفساح المجال أمام ممثلي المنظمة لتبادل المعرفة/الأفكار حول المواضيع التقنية أو الإدارية أو غيرها من المواضيع ذات الاهتمام المشترك.</p>	<p>منتدى نقاش ممثليات المنظمة</p>
<p>حققت التحسينات وعمليات التوسيع الكبيرة التي شهدتها شبكة معلومات المكاتب القطرية التي أنشئت منذ عام 2007 ترشيدا كبيرا في العمليات الإدارية المرتبطة بالمكاتب اللامركزية. ويتم التعامل حاليا مع تعديلات الميزانية وعمليات شراء السلع/الخدمات، وطلبات صرف مخصصات إضافية، والتخلص من المعدات، والعمليات الأخرى إلكترونيا بحيث يمكن تلافي إرسال الاستمارات والرسائل الورقية إلى الوحدات المعنية في المقر الرئيسي.</p>	<p>شبكة معلومات المكاتب القطرية</p>
<p>واو- أدوات التخطيط على المستوى القطري</p>	
<p>أدخلت تدريجيا الأطر الوطنية للأولويات المتوسطة الأجل. وتم الانتهاء حتى تاريخه من وضع زهاء 30 إطارا. ويجري إعداد وثائق مماثلة على المستويين الإقليمي وشبه الإقليمي. ويمكن بذلك دمج الأولويات القطرية، والإقليمية، وشبه الإقليمية في عملية البرمجة والميزنة، وإرساء الأساس لتعبئة الموارد وتنمية البرامج الميدانية.</p>	<p>إدخال الأطر الوطنية للأولويات المتوسطة الأجل</p>