

تقرير مرحلي يقدمه الرئيس إلى لجنة المؤتمر المعنية
بمتابعة التقييم الخارجي المستقل – 15 مايو/أيار 2008

استكمال لأقسام مختارة (9 مايو/أيار 2008)

1- هيكل وعملية البرنامج والميزانية لبحثها في الهيئات الرئاسية (الفقرة 25): تم التوصل إلى استنتاجات شبه نهائية مع الإدارة في مجموعات العمل بشأن الدورة المنقحة للبرنامج والميزانية والنموذج البرنامجي. وسوف تلخص تفاصيل ذلك في مشروع نص واحد لإدراجه في خطة العمل.

2- الهيكل الميداني للمنظمة (يستعاض به عن الفقرات 32-35): أعرب الأعضاء عن اتفاق بشكل عام مع توصيات التقييم الخارجي المستقل، التي استندت إلى توصيات التقييم السابق للامركزية المنظمة وشددوا على ضرورة التوسع في لا مركزية السلطة. وأكدت مجموعة العمل على أهمية أن يكون للمنظمة تواجد ميداني قوي لتقديم الخدمات بصورة مرنة إلى الأعضاء وإيجاد تدفق فعال للمعلومات وتنظيم للمعارف. وينبغي أن يتواءم هذا الوجود بشكل خاص مع احتياجات فرادى البلدان والأقاليم. غير أن الأعضاء شددوا على أنه من حيث الممارسة ينبغي ألا تمضي اللا مركزية رغم ذلك دون أن ترافقها موارد في الميزانية وينبغي ألا تهدد كفاءة المقر. وتعتمد اللا مركزية على مكاتب ذات موارد ملائمة ولا يمكن السماح باستمرار العجز الهيكلي. ورأى جميع الأعضاء أنه لا يمكن أن يستمر الوضع الحالي لوجود ميزانية غير كافية لضمان التوظيف المستمر في المكاتب القطرية. ورأى بعض الأعضاء أن التحسن المنتظم في الاتصالات يجعل وجود مكاتب قطرية كاملة أقل ضرورة في جميع البلدان وأن إمكانيات الاعتماد المتعدد آخذة في الازدياد. وكان من رأى بعض الأعضاء أيضا أنه بالإضافة إلى المعايير الفنية يمكن أن تحدد الحاجة إلى وجود مكتب ما، يلزم أيضا مراعاة الأبعاد الإقليمية والسياسية. ولهذا رحب الأعضاء باعتماد الإدارة إجراء استعراض شامل للمكاتب وتطلعوا إلى مناقشة نتائج ذلك الاستعراض الذي ينبغي إدراجه في خطة العمل الفورية.

3- ورحب الأعضاء بقرار الإدارة نقل المسؤولية الأولى للإبلاغ الخاصة بالموظفين الفنيين في المكاتب الإقليمية إلى الممثلين الإقليميين. ووافقت الإدارة على أن هذا التغيير ينطوي على آثار بالنسبة لنموذج البرنامج ومخصصات الميزانية، حيث أن الإدارات الفنية لن تكون لها المسؤولية الأولى عن الميزانيات. ويفضل أن تسمح مخصصات الميزانية للمكاتب الإقليمية بالقيام بتخطيطها الموسع ومسؤولياتها عن التنفيذ.

4- ولوحظ أن الإدارة أعلنت عن اتفاقها مع معظم توصيات التقييم الخارجي المستقل وأشارت إلى التقدم المحرز منذ عام 2005 في عدد من المجالات. وهكذا أكد الأعضاء على التطبيق الكامل لمبدأ الولاية الاحتياطية وتفويض السلطة الفعلي للمستويات الإقليمية والإقليمية الفرعية والقطرية، كما أنهم:

(أ) شددوا على أهمية إدماج المكاتب الميدانية بصورة كاملة في عمليات اتخاذ القرارات الخاصة بالمنظمة؛

(ب) رحبوا بموافقة الإدارة على مواصلة استكشاف عمليات التمثيل المشترك مع الوكالات الأخرى الكائنة في روما، ضمن نظام المنسق المقيم للأمم المتحدة ومع معهد التعاون في مجال الزراعة في البلدان الأمريكية أو المنظمات الإقليمية الأخرى، حسب الاقتضاء، وأكدوا على إمكانية إيجاد تمثيل مشترك بصورة كاملة، مع ملاحظة أن هذا يعد تدبيراً يمكن أن يحسن الفعالية وليس مجرد مسألة تتعلق بالتكلفة؛

(ج) أكدوا على ضرورة الاستخدام الأمثل للخبرة الوطنية. وأشارت الإدارة في هذا الصدد إلى أن المكاتب القطرية مزودة بصورة حصرية بموظفين من البلد المضيف، باستثناء ممثليات المنظمة، لتخفيض التكاليف والاستفادة من الخبرة والمعارف الوطنية. ولوحظ أيضاً أن بلدانا كثيرة تقدم الدعم لممثليات المنظمة، بما في ذلك المباني المكتبية والموظفين؛

(د) بالنسبة للمكاتب الإقليمية الفرعية، أشاروا إلى أن الغرض منها هو أن تعمل كمراكز فنية للدراية المهنية وليست كطبقة من طبقات الإدارة. ولم يحيد أعضاء من أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي إغلاق المكاتب القطرية والاستعاضة عنها بمكاتب إقليمية فرعية إضافية. وفي آسيا، كان رأي الأعضاء أنه بدلا من إنشاء مكاتب إقليمية فرعية إضافية في الإقليم، ينبغي تعزيز وظيفة المكتب الإقليمي القائم. ولاحظ الممثلون الإقليميون في الشرق الأدنى أنه ينبغي تعزيز المكتب الإقليمي وتوضيح مدى تغطيته؛

(هـ) وشددوا على أهمية المكاتب الإقليمية التي توفر أمانة فعالة للمؤتمرات الإقليمية، وتتشاور بصورة وثيقة مع الأعضاء وتتابع نتائج المؤتمرات.

5- وأيد الأعضاء إعطاء ممثليات المنظمة المسؤولية الأولية عن الإبلاغ على مستوى المدير العام المساعد وضرورة أن يعطى هذا للممثلين الإقليميين. ولاحظ الأعضاء أن ممثليات المنظمة لديها مسؤوليات متعددة لإبلاغ إدارة التعاون التقني والإدارات التقنية وغيرها عن الجوانب المختلفة لعملها، ولكن هذا ينبغي ألا يتداخل مع المسؤوليات الأولية عن الإبلاغ (وهم كبار الموظفين المسؤولين عنهم من الناحية التشغيلية). وأعربت الإدارة في ردها عن تحفظاتها بالنسبة لهذا الرأي وهو أنه ينبغي أن تظل مسؤولة أمام المدير العام عن طريق وحدة للتنسيق.

6- وأكد الأعضاء على أن تعيينات الممثلين القطريين وتقييماتهم ينبغي أن تتم بصورة مهنية وشفافة وأن تسير على نفس النمط المتبع مع الموظفين الآخرين. وأشاروا إلى أن ممثليات المنظمة تعد نقطة التفاعل الحيوية بين البلدان والمنظمة. وينبغي أن تكون معايير الاختيار للتعيين واضحة والعملية شفافة بصورة كاملة. ومن الضروري لمثلي المنظمة أن تكون لديهم معرفة جيدة بالمنظمة وقضايا البلد الذي يعملون فيه. وينبغي أن يكون هناك نظام تقييم قائم على النتائج لممثليات المنظمة ومعايير للتقييم الشامل لأداء المكاتب الميدانية. واتفق على أنه يلزم أن يكون هناك تنسيق لضمان تعيين الممثلين القطريين والمكاتب القطرية وتقييمها ونقلها باستخدام نفس المعايير، غير أن عدة أعضاء لاحظوا أن هذا في الواقع هو الحال بالنسبة لجميع موظفي المنظمة وأنه لا يقتصر على الممثلين القطريين. (وأوضحت الإدارة أنه من رأيها أن المسؤولية عن تعيين ونقل الممثلين القطريين تقع على عاتق المدير العام).

7- الهيكل التنظيمي للمقر (فقرة فرعية إضافية للفقرة 36): أعرب الأعضاء الذين تحدثوا عن مساندتهم القوية لمفهوم التوسع في مراعاة القضايا الشاملة ووحدات التنسيق الصغيرة نسبياً التي توجد لديها أموال لتشجيع ذلك. وقد أيدوا بذلك مفهوم التقييم الخارجي المستقل عن وجود أربع إدارات تقنية رئيسية وألا تكون هناك إدارة منفصلة تختص بالموارد الطبيعية وتغير المناخ. كما أنهم بالمثل لم يؤيدوا مفهوم وجود شعبة منفصلة لإدارة المعارف أو بناء القدرات. وأكدوا أن قوة المنظمة تكمن في الجمع بين كافة التخصصات الفنية وحشد جميع الوحدات وأن هذا لا يبيسر بقيام شعب أو إدارات منفصلة تدعم قدراتها المنفصلة. وبالمثل فإن وجود وحدات منفصلة لا يمكن أن يربط بصورة فعالة بين القضايا المتعلقة بالزراعة والسكان الريفيين والتي تمثل تفويض المنظمة. وكان من رأي الإدارة أن مقترحات التقييم الخارجي المستقل تبدو غير متسقة مع المدى الفعال لمراعاة القضايا الشاملة داخل المنظمة وأولوياتها المحتملة بالنسبة للمنظمة، مع إسناد بعض القضايا الشاملة إلى وحدات تنسيق صغيرة مسؤولة أمام نواب المدير العام (مثل بناء القدرات وإدارة المعارف والبيئة) كما أن هناك مجالات أخرى يلزم معالجتها بواسطة شعب داخل إدارات فنية تقوم بهذه الوظيفة مع برامج أخرى (مثل المناخ والمساواة بين الجنسين).

8- (تحل محل الفقرة الفرعية 1-36): أيدت عدة مجموعات من الأعضاء الاقتراح الخاص بإنشاء وظيفتين إضافيتين لمنصب نائب المدير العام لكي يتفرغ المدير العام للتركيز على قضايا السياسات والاستراتيجية، وإبلاغ الرسائل الخاصة بالسياسات. فهذا من شأنه أن يحقق تكاملاً أفضل في العمل وتمثيلاً أوفى للمكاتب الميدانية. وقيل إن خفض عدد وظائف المديرين العامين المساعدين من شأنه أن يعوض الآثار في التكلفة. وأيدت مجموعات أخرى من الأعضاء إنشاء وظيفة إضافية لنائب المدير العام تتولى مراعاة القضايا الشاملة والتنسيق بين الإدارات التقنية. ورأوا أنه باستطاعة المدير العام المساعد أن يتولى عملية الاتصال والتنسيق في المقر مع المكاتب الميدانية، بينما يرأس إدارة التعاون التقني التي توفر خدمات الدعم الإنمائي في الميدان. وهذا من شأنه أيضاً أن يحول دون تجاوز المنسق المقيم في المقر للمديرين العامين المساعدين الإقليميين الذين ينبغي تمكينهم (ورأى البعض الآخر أن الوظيفة الحالية لنائب المدير العام يمكن أن تعمل بصورة أفضل وفقاً لرأيهم). كذلك أعرب بعض الأعضاء عن شواغلهم إزاء إيجاد طبقة إضافية وتكلفة إضافية وإنشاء مركزين رئيسيين معزولين بإنشاء وظيفتين لناثيين إضافيين. واتفق الجميع على أنه إذا كان هناك نواب إضافيون للمدير العام، فينبغي أن تكون معايير الاختيار هي الكفاءة أولاً وضرورة أن يعبر التعيين عن الاعتبار الواجب للتوازن الجغرافي.

9- تغيير الثقافة في الأمانة، بما في ذلك النهج تجاه المخاطر (إحلال جزئي للفقرة 40 وفقرة إضافية عن تغيير المناخ).

10- اتفق الأعضاء بشكل عام مع المقترحات التي قدمتها الإدارة بشأن الأساس الذي استند إليه تقرير الشركة الاستشارية فيما يتعلق بإتباع نهج إزاء تغيير المناخ. وشدد كثير من الأعضاء على أهمية ضمان الوضوح والدور الحاسم للاتصال. ولوحظ على وجه الخصوص أن الاتصال بين الإدارة وموظفي المنظمة بشأن عملية الإصلاح بحاجة إلى تحسن. وشدد عدة أعضاء على الاتصال المباشر بالإضافة إلى تحسين الأدوات القائمة على الموقع الشبكي. وتم التأكيد أيضاً على الالتزام الذي من الضروري أن يبديه المدير العام والأعضاء الآخرون في الإدارة العليا لتولي زمام تغيير الثقافة وتوضيح

ذلك، مثل الحاجة إلى عملية رصد لتقييم مدى تغير الثقافة ومفاهيم الموظفين. وطلب الأعضاء احاطتهم علما بالموارد اللازمة للقيام بعملية تغير الثقافة (وكان هناك تشديد على أنه ينبغي ألا يتم تحويل موارد البرنامج العادي من البرامج الفنية والإنمائية لتمويل هذه الممارسة).

11- واتفق الأعضاء مع الاقتراح الخاص بإنشاء فريق للتغيير، في عملية يقودها نائب المدير العام. واتفقوا أيضا على: ضرورة التيسير الخارجي؛ وإتاحة الوقت الكافي لأعضاء فريق التغيير؛ والمشاركة الكاملة للموظفين الميدانيين في الفريق. وحث الأعضاء الإدارة على أن تمضي بسرعة في البدء بعملية تغير الثقافة. وفي الوقت نفسه كان هناك اعتراف بأن هذا يعد عملية طويلة الأجل، تقوم على المشاركة والاتصال المحسن أفقيا ورأسيا. وقيل إن هذا يرتبط ارتباطا وثيقا بالسياسات والموارد البشرية وثقافة المسؤولية والمساءلة والحوافز.

12- سياسات وممارسات الموارد البشرية (تحل محل الفقرتين 45 و46): شدد الأعضاء على قيمة الموارد البشرية بالنسبة للمنظمة. ورحبوا بالاستراتيجية التي قدمتها الإدارة وبوجود هيئات للموظفين ومساهماتها في المناقشة. وعرضت الاستراتيجية رؤية يلزم تحويلها الآن إلى خطة عمل ملموسة. ومع أن نتائج الاستعراض الجذري والفرعي سوف تعمل على تحسين الخطة، فإنه ينبغي أن تسير التحسينات الفورية بموازاة هذا الاستعراض. ويلزم الآن وضع تقدير لتكاليف خطة العمل ومقترحات لكيفية مواجهة أي زيادة في التكاليف. وعند إعداد خطة العمل، ينبغي التركيز على ما يلي:

- (أ) سياسات فعالة للتمثيل الجغرافي والتكافؤ بين الجنسين، خاصة فيما يتعلق بالبلدان النامية، التي ينبغي مع هذا ألا تحيد عن المعايير الأولية للاختيار على أساس الجدارة؛
- (ب) زيادة تدريب الموظفين، بما في ذلك في مجال الإدارة؛
- (ج) وضع سياسة تناوب ذات معايير واضحة (ولوحظ أن الإدارة اقترحت أنه ينبغي أن تقوم هذه السياسات على أساس الحوافز)؛
- (د) وضع نظام مشترك ومتسق لتعيين وتطوير المهنيين المبتدئين، خاصة من البلدان النامية. وينبغي أن يشمل ذلك برنامج مؤقت كما أنه يتطلب موارد كافية؛
- (هـ) لا مركزية اتخاذ القرارات وتفويض السلطات ضمن سياسات ومتطلبات واضحة؛
- (و) التوسع في تفويض السلطات من مكتب المدير العام ومن الإدارة العليا (وكان التقدم الأخير الذي أحرز في هذا الصدد موضع ترحيب، مع المطالبة بمزيد من التقدم)؛
- (ز) التوسع في نشر شواغر المنظمة؛
- (ح) مزيد من الشفافية في تعيين كبار الموظفين والممثلين القطريين؛
- (ط) الشفافية وسياسات تنافسية لتعيين الخبراء الاستشاريين مع تدابير تكفل مراعاة التوازن الجغرافي والتكافؤ بين الجنسين؛

- (ي) ترشيد استخدام المتقاعدين من المنظمة، ولا ينبغي أن يستخدموا لسد ثغرات في الوظائف الشاغرة لفترات طويلة كإجراء لتوفير التكلفة. وأعرب أيضا عن شواغل تتعلق باستخدام متقاعدي المنظمة في وظائف كبار الخبراء؛
- (ك) المبادرة باستخدام نظام موضوعي لتقييم الموظفين يربط أداء الموظفين بالأهداف التنظيمية استنادا إلى أهداف أداء واقعية ومعايير تقييم موضوعية؛
- (ل) استخدام المزيد من المرونة في التعيين عن طريق إنشاء رتبتين؛
- (م) رفع كفاءة نظام "أوراكل" من أجل: (1) تحسين سهولة استخلاص البيانات وتحليلها، (2) ودعم إدارة الموظفين الفنيين، بدلا من تجهيز المعاملات فقط؛
- (ن) يلزم أن تشارك الأجهزة الرئاسية بصورة أكبر في مراقبة سياسات الموارد البشرية من خلال لجنة المالية؛
- (س) ويلزم اتخاذ إجراء من جانب الأجهزة الرئاسية وإجراء من جانب الإدارة لضمان إدخال تغييرات على مستوى النظام الموحد للأمم المتحدة.

13- ينبغي أن يكون هناك إبلاغ منتظم من جانب الإدارة للأجهزة الرئاسية بشأن تطوير وتنفيذ خطة الموارد البشرية من خلال لجنة المالية.

14- التقييم (تحل محل الفقرتين 49 و50): اتفق الأعضاء مع التقييم الخارجي المستقل بأنه لا غنى عن التقييم القوي لكل من الأجهزة الرئاسية والإدارة العليا وأن سير التقييم يجب أن يستجيب لكليهما على أن يكون مستقلا عنهما من الناحية التشغيلية. ويعد التقييم في المنظمة على مستوى عال نسبيا ويوفر أساسا متينا للاعتماد عليه. وتعد وظيفتا التعلم والمساءلة الخاصة بالتقييم أساسيتين لكل من الأجهزة الرئاسية والإدارة ومن أجل الثقة في وظيفة التقييم وتعد الشفافية مهمة أيضا وكذلك الوضوح بالنسبة للترتيبات المؤسسية. وينبغي إدراج سياسات واستراتيجيات التقييم الخاصة بالمنظمة والترتيبات المؤسسية في "الميثاق" الذي ينبغي أن يخضع لموافقة الأجهزة الرئاسية. وبناء على وجود قدر كبير من الاتفاق مع وجهات نظر الإدارة، رأى الأعضاء ما يلي:

- (أ) أنه ينبغي أن يكون مكتب التقييم داخل هيكل أمانة المنظمة، كمكتب منفصل، ويكون مسؤولا أمام المدير العام أو نائبه وأمام الأجهزة الرئاسية من خلال لجنة البرنامج. وينبغي أن يواصل نائب المدير العام رئاسته للجنة التقييم الداخلي من أجل تقديم المشورة للمدير العام، وينبغي أيضا لهذه اللجنة أن تتفاعل مع لجنة البرنامج من وقت لآخر؛
- (ب) أنه ينبغي أن توافق الأجهزة الرئاسية على خطة التقييم المستمرة، كما هو الحال في الوقت الحاضر، بعد التشاور مع لجنة التقييم الداخلي؛
- (ج) أنه ينبغي وضع ميزانيات البرنامج العادي للتقييم كنسبة من الميزانية، وبمجرد الموافقة عليها من جانب الأجهزة الرئاسية كجزء من عملية الموافقة على برنامج العمل والميزانية، ينبغي الحفاظ عليها

بالكامل وتخصيصها لمكتب التقييم. وينبغي أن تخصص نسبة من الميزانية العادية للتقييم تكون أكبر من المستوى الحالي بما يزيد على 0.5 في المائة، ورأى كثير من الأعضاء أنه ينبغي زيادة هذه النسبة بصورة تدريجية لتصل إلى مستوى الـ 1 في المائة التي يقترحها التقييم الخارجي المستقل. وكان هناك أيضا تأكيد على أنه ينبغي لجميع الجهات المانحة احترام قرار المجلس بضرورة تخصيص ما لا يقل عن 1 في المائة من جميع الأموال الخارجة عن الميزانية للتقييم؛

(د) أنه ينبغي شغل منصب مدير التقييم على مستوى د-2، تمشيا مع مكاتب التقييم الأخرى في الوكالات الكائنة في روما ووظيفة المفتش العام في المنظمة. وينبغي أن تكون عملية الاختيار والتعيين عملية مهنية وشفافة وينبغي التشاور مع الأجهزة الرئاسية بصورة كاملة في هذه العملية. وينبغي لمدير التقييم أن يعمل لفترة محددة مع إمكانية التجديد لفترة أخرى كحد أقصى، مع عدم احتمال إعادة تعيينه داخل المنظمة في وظيفة أخرى؛

(هـ) أنه ينبغي لجميع التعيينات الخاصة بتقييم الموظفين والخبراء الاستشاريين أن تتبع إجراءات شفافة ومهنية على أن تكون الكفاءة الفنية هي المعيار الأول، وكذلك مع إيلاء الاعتبار للتوازن الإقليمي والتكافؤ بين الجنسين. وينبغي أن يتحمل مدير التقييم المسؤولية الرئيسية عن تعيين موظفي التقييم والمسؤولية الوحيدة عن تعيين الخبراء الاستشاريين (أبلغت الإدارة الأعضاء بأن موظفي التقييم والخبراء الاستشاريين ينبغي أن يخضعوا، على سبيل المثال، للاعتبارات الجغرافية واعتبارات التكافؤ بين الجنسين، كما هي مطبقة في أماكن أخرى، وأن نظام تفويض السلطات يتجه بالفعل نحو تحمل المسؤولية عن تعيين الموظفين وانتقال المسؤولية عن الخبراء الاستشاريين إلى مساعدي المدير العام ورؤساء المكاتب المستقلة. ولهذا رأت الإدارة أنه لا تلزم أي إجراءات خاصة للتقييم)؛

(و) أن ضمان الجودة يعد على جانب كبير من الأهمية وينبغي وجود آلية نظراء وتقييم لإجراء استعراض دوري لوظيفة التقييم؛

(ز) أنه ينبغي مواصلة تعزيز عمليات المتابعة الخاصة بالتقييم؛

(ح) أنه ينبغي معاملة جميع تقارير التقييم، وردود الإدارة، وتقارير المتابعة على أنها وثائق عامة، وأن تتاح بالكامل لجميع أعضاء المنظمة. وينبغي أيضا مواصلة تعزيز الجهود المبذولة لمناقشة التقارير وعرضها على أعضاء الأجهزة الرئاسية المهتمين؛

(ط) أنه ينبغي أن يكون لمكتب التقييم دور استشاري مؤسسي في الإدارة القائمة على النتائج والبرمجة والميزة لتعزيز عملية استرجاع المعلومات والتعلم كما أوصى بذلك التقييم الخارجي المستقل؛

(ي) أنه ينبغي تنسيق التقييم بصورة جيدة في إطار منظومة الأمم المتحدة، مع مراعاة عمل وحدة التفتيش المشتركة، وينبغي لمكتب التقييم التابع للمنظمة أن يواصل العمل بصورة وثيقة مع فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم؛

(ك) وأنه ينبغي لمكتب التعيين أن يواصل العمل بصورة وثيقة مع مكتب المفتش العام ومع المراجع الخارجي حسب الاقتضاء، ولكن رؤي أن إدماج المكتبيين لن يكون ملائماً.

15- المراجعة (إضافة إلى الفقرة 51): تم التأكيد على أهمية تسلم الأجهزة الرئاسية للتقارير وقدرتها على الاتصال مع لجنة المراجعة.

16- لجنة البرنامج والمالية (إضافة للفقرة 56): وافق الوزراء على ما يلي:

(أ) ينبغي توضيح وظائف لجنتي البرنامج والمالية في النصوص الأساسية وأنه بالنسبة للجنة البرنامج ينبغي أن تشمل هذه الوظيفة النظر في العمل الميداني واللا مركزي، وأولويات الحوكمة العالمية، والشراكة، والتنسيق مع المنظمات الأخرى من أجل العمل الفني. وينبغي أن تغطي لجنة المالية كافة جوانب الإدارة والخدمات والموارد البشرية وكذلك المالية؛

(ب) وينبغي أن يطلب من اللجنتين في النصوص الأساسية إصدار توصية إلى المجلس بشأن المسائل المعروضة أمامهما؛

(ج) وينبغي ألا تصوت اللجنتان ولكن ينبغي الاعتماد على توافق الآراء؛

(د) وينبغي عدم إدماج اللجنتين؛

(هـ) وينبغي للجنتين عقد المزيد من الاجتماعات المشتركة، وينبغي أن يرأس الاجتماعات المشتركة في العادة رئيس المجلس المستقل، الذي ينبغي أيضاً حضور اجتماعات اللجنتين؛

(و) وينبغي اختيار الرؤساء بصورة مستقلة بصفتهم الشخصية وألا يمثلوا إقليماً أو بلداً بعينه في لجننتين؛

(ز) وينبغي زيادة عضوية اللجنتين، بالإضافة إلى الرئيس، إلى ثمانية ممثلين عن أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي والشرق الأدنى وأربعة ممثلين عن أوروبا وأمريكا الشمالية وجنوب آسيا والمحيط الهادي (4+8+1).

17- كفاءة وفعالية الأجهزة الرئاسية (إضافة إلى الفقرة 62):

(أ) اتفق الوزراء على أنه ينبغي للمجلس أن يركز بصورة أكبر على اتخاذ القرارات والتوصيات. وأيد كثير من الأعضاء الاقتراح الخاص بإلغاء صياغة التقرير الكامل للمجلس، مع التركيز على صياغة القرارات التي ينبغي أن تصبح أكثر وضوحاً على هذا النحو. وفي رأيهم، أنه يمكن لوثيقة مثل المذكرة التفسيرية للرئيس أو المحضر الحرفي أن يصلح كمحضر للمناقشة، دون الحاجة إلى مجموعة صياغة لذلك، ولكن من المرجح أن يتطلب الأمر مجموعة صياغة للقرارات؛

- (ب) ورأى معظم الأعضاء أنه ينبغي للمجلس تقديم مجموعة واضحة من التوصيات إلى المؤتمر بشأن برنامج العمل والميزانية المقترحين، بما في ذلك مستوى الميزانية، وأن المجلس هو الذي ينبغي إحالة الاقتراح إلى المؤتمر. وينبغي أن تعبر النصوص الأساسية عن ذلك. وفي اعتقادهم أن هذا من شأنه تشجيع المجلس على إجراء مفاوضات تمهيدية جادة قبل المؤتمر ويمكن أن يختصر الوقت الذي يقضيه المؤتمر في مناقشة قرار الميزانية على حساب بحث قضايا زراعية عالمية. وفي الوقت نفسه، فإن هذا لن يمس بأي حال تقويض المؤتمر لاتخاذ القرارات النهائية. وأبدى أحد الأعضاء تحفظه بالنسبة لهذا الاقتراح؛
- (ج) واتفق على أنه ينبغي أن يواصل المجلس والمؤتمر الاعتماد على توافق الآراء عند اتخاذ القرارات وألا يلجأ إلى التصويت إلا في نهاية المطاف. وفي حالة المجلس، إذا تعذر التوصل إلى توافق في الآراء بشأن القرارات وفقاً لاختصاصات المؤتمر، وكانت هناك آراء تمثل أقلية كبيرة، فإن هذه القرارات تحال عادة إلى المؤتمر إلى جانب آراء الأغلبية.