

October 2012



منظمة الأغذية  
والزراعة للأمم  
المتحدة

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

A

## المجلس

الدورة الخامسة والأربعون بعد المائة

روما، 3-7 ديسمبر/ كانون الأول 2012

التغييرات التحولية في فترة السنتين 2012-2013

### موجز تنفيذي

- (1) تقدم هذه الوثيقة إلى المجلس لمحة عامة محدّثة عن حالة التغيير التحولي لمنظمة الأغذية والزراعة، الذي أيدته المجلس في دورته الرابعة والأربعين بعد المائة. ويرتبط التغيير التحولي ارتباطاً وثيقاً بعملية التفكير الاستراتيجي، التي تحدد التوجه الاستراتيجي المستقبلي للمنظمة وأولوياتها المستقبلية.
- (2) تفيد التقارير أن تقدماً جيداً قد أحرز بشأن تنفيذ التدابير الرامية إلى تعزيز شبكة المكاتب الميدانية؛ وزيادة قدرات التخطيط الاستراتيجي والرقابة الداخلية والمساءلة؛ وتخطيط استخدام الصندوق المتعدد التخصصات لتعزيز العمل المشترك بين التخصصات؛ وتحويل وظيفة إدارة الموارد البشرية ومكتب الاتصالات والشراكات والدعوة؛ وتعزيز الخدمات الأمنية.
- (3) وضعت في الفصل الثاني من عام 2012 تدابير تحولية إضافية تهدف إلى التقوية المؤسسية. وتركز هذه التدابير على تعزيز وترشيد: (1) مجالات لحظها المجلس فيما يتعلق بتحويل إدارة التعاون التقني وأثره على الإدارات والمكاتب الأخرى، بما في ذلك قدرات المساعدة في مجال السياسات وتعبئة الموارد الخارجية والتعاون فيما بين بلدان الجنوب وأنشطة إعادة التأهيل والطوارئ؛ و(2) التغذية وسلامة الأغذية وخبرات وضع المعايير، تمشياً مع توجيهات الأعضاء ومع استراتيجية ورؤية عمل المنظمة في مجال التغذية؛ و(3) ما ينجم عن ذلك من تعزيز لإدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛ و(4) تبادل المعرفة وقدرات البحث والإرشاد؛ و(5) دعم الأمانة العامة لحوكمة المنظمة ولتواصلها مع الأعضاء وممثليهم.

ME906/A

طُبِع عدد محدود من هذه الوثيقة من أجل الحدّ من تأثيرات عمليات المنظمة على البيئة والمساهمة في عدم التأثير على المناخ. ويرجى من السادة المندوبين والمراقبين التكرم بإحضار نسخهم معهم إلى الاجتماعات وعدم طلب نسخ إضافية منها. ومعظم وثائق اجتماعات المنظمة متاحة على الإنترنت على العنوان التالي: [www.fao.org](http://www.fao.org)

(4) للفترة 2012-2013، أثر هذه التدابير على عدد الوظائف ومخصصات بنود الموازنة ضئيل نسبياً. فعموماً، يظل عدد الوظائف هو نفسه، مع تحول صافٍ في الوظائف الفنية من المقر الرئيسي إلى المكاتب الميدانية ومن فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية. ويظهر تأثير التغييرات التحويلية على موارد الموازنة بصورة رئيسية في الانتقالات بين الإدارات والمكاتب. وهناك ثلاثة تغييرات في الهيكل التنظيمي وأربعة تغييرات في أسماء الشعب/ المكاتب.

(5) ستدعم التدابير التحويلية المحددة في هذه الورقة طرقةً جديدة للعمل في فترة السنتين 2014-2015 لضمان الدعم الأمثل لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، وسيعرض برنامج العمل والموازنة 2014-2015 المزيد من المبادرات لتعزيز المؤسسي. كذلك فإن الدفع باتجاه البحث عن سبل جديدة لتعزيز القيمة مقابل المال مستمر وقد أطلقت إصلاحات أعمق ويتوقع أن تعرض في برنامج العمل والموازنة 2014-2015 مقترحات لتحقيق وفوراً ومكاسب في الفعالية.

#### التوجيه المطلوب من لجنتي البرنامج والمالية والمجلس

يرجى من لجنتي البرنامج والمالية النظر في التغييرات التحويلية في فترة السنتين 2012-2013، بما في ذلك الأثر على برنامج العمل والموازنة 2012-2013، ويطلب إلى المجلس:

- (أ) أن يأخذ علماً بأن توجيهات المجلس ومقرراته قد نفذت؛  
 (ب) أن يوافق على الملاك الوظيفي المنقح والتغييرات الهيكلية المدرجة في الموازنة؛ و  
 (ج) أن يوافق على التوزيع المنقح للاعتمادات الصافية بحسب أبواب الموازنة على النحو المبين في الجدول 2.

يمكن توجيه آية استفسارات بشأن مضمون هذه الوثيقة إلى:

السيد بويد هايت

الهاتف: +39 06570 55324

Mr Boyd Haight

Director, Office of Strategy, Planning and Resources Management

## المحتويات

5.....	أولاً- المعلومات الأساسية والنطاق	5.....
5.....	ألف- مقدمة	5.....
5.....	باء- رؤية تحويل المنظمة	5.....
6.....	جيم- التوجيه الناشئ عن دورة المجلس الرابعة والأربعين بعد المائة	6.....
7.....	دال- نطاق الوثيقة	7.....
8.....	ثانياً- التقدم المحرز في التنفيذ	8.....
8.....	ألف- اللامركزية	8.....
8.....	تحسين التخطيط وتحديد الأولويات	8.....
9.....	شبكة أكثر مرونة للمكاتب الميدانية	9.....
9.....	نموذج متكامل لإنجاز البرامج	9.....
10.....	الرصد والإشراف	10.....
10.....	باء- الرقابة الداخلية والمساءلة	10.....
11.....	جيم- الصندوق المتعدد التخصصات	11.....
12.....	دال- وظيفة إدارة الموارد البشرية	12.....
13.....	هاء- مكتب الاتصالات والشراكات والدعوة	13.....
14.....	واو- الإنفاق الأمني	14.....
15.....	زاي- المكتب الإقليمي للشرق الأدنى وشمال أفريقيا	15.....
15.....	ثالثاً- القيام بمزيد من التحولات في الفترة 2012-2013	15.....
15.....	ألف- إدارة التعاون التقني	15.....
16.....	تعبئة الموارد والتعاون فيما بين بلدان الجنوب	16.....
16.....	التأهب والاستجابة للأخطار والأزمات المتعلقة بالأغذية والزراعة	16.....
17.....	برمجة الاستثمارات للزراعة والتنمية الريفية والأمن الغذائي والتغذوي والقدرة على التكيف	17.....
17.....	وظيفة المساعدة السياساتية	17.....
18.....	الاستراتيجية والتخطيط وإعداد الموازنة ودعم المكاتب الميدانية	18.....
18.....	باء- التغذية وحماية المستهلك	18.....
19.....	جيم- إدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية	19.....
20.....	دال- تبادل المعرفة والبحوث والإرشاد	20.....
20.....	خدمات المكتبة والمعرفة	20.....
21.....	المعارف والقدرات من أجل التنمية	21.....
21.....	البحوث والإرشاد	21.....
21.....	سياسات ودعم النشر	21.....
22.....	الاتصالات من أجل التنمية	22.....
22.....	هاء- شعبة المؤتمر والمجلس وشؤون المراسم	22.....

- 23 ..... واو- تواصل تبسيط العمليات والإجراءات.....
- 23 ..... رابعاً- الوقع على برنامج العمل والموازنة للفترة 2013-2012.....
- 23 ..... ألف- الملاك الوظيفي المُدرج في الموازنة والهيكل التنظيمي.....
- 25 ..... باء- المناقلات بين أبواب الموازنة.....
- 26 ..... خامساً- الآثار على برنامج العمل والموازنة للفترة 2015-2014.....
- 27 ..... سادساً- التوجيه المطلوب.....
- 28 ..... الملحق 1 ألف: الهيكل التنظيمي للمقر الرئيسي.....
- 29 ..... الملحق 1 باء: هيكل المكاتب الميدانية.....
- 30 ..... الملحق 2: التغييرات التحولية في الفترة 2013-2012: عدد الوظائف حسب المرتبة والوحدة التنظيمية.....
- الملحق 3: صافي اعتمادات التغييرات التحولية في الفترة 2013-2012، المجاميع لكل سنتين حسب الإدارة والمكتب المستقل (بآلاف  
الدولارات الأمريكية)..... **Error! Bookmark not defined.**
- الملحق 4: صافي الاعتمادات 2012-2013، المجاميع لكل سنتين حسب الهدف الاستراتيجي/ الهدف الوظيفي والإقليم (بآلاف  
الدولارات الأمريكية).....
- 41 .....

## أولاً - المعلومات الأساسية والنطاق

### ألف - مقدمة

1- يجري حالياً تغيير تحولي لمنظمة الأغذية والزراعة، بالبناء على إصلاحات السنوات القليلة الماضية وبتسارع نجم عن قرارات وإجراءات اتخذت خلال الفصل الأول من عام 2012. وسيعزز عدد من التغييرات المترابطة إنجاز وتأثير البرامج الداعمة لهدف المنظمة الشامل المتمثل بمكافحة الجوع وسوء التغذية وانعدام الأمن الغذائي على الصعيد العالمي بالتحويل الفعال لعملها المعياري إلى تأثير على المستوى القطري ولتتجاتها المعرفية الشاملة العالمية إلى تغيير ملموس في السياسات والممارسات.

2- وتتوقف عناصر عملية التغيير التحولي جميعها على توجه استراتيجي واضح وأكثر تركيزاً يقوم على تحليل نقدي وقدرات معززة وفعالية أكبر لشبكة المكاتب الميدانية عاملة بطريقة شمولية ومتعاضدة مع المقر الرئيسي. ويتطلب الماضي بذلك قدماً تعزيراً مؤسسياً هادفاً، إلى جانب تدابير إضافية للحصول على قيمة أكبر مقابل المال.

3- في دورته الرابعة والأربعين بعد المائة، أيد المجلس رؤية التغيير التحولي للمنظمة ووافق على التدابير ذات الصلة وعلى إجراء مزيد من التعديلات على برنامج العمل والموازنة للفترة 2012-2013.<sup>1</sup> كما رحّب أيضاً بأن يعرض عليه في دورته الخامسة والأربعين بعد المائة المزيد من تدابير التعزيز المؤسسي في هذا السياق. وبناءً على ذلك، يعرض هنا على المجلس معلومات محدّثة عن التقدم المحرز في تنفيذ تدابير التغيير التحولي التي وافق عليها وكذلك مقترحات أخرى للتعزيز المؤسسي.

### باء - رؤية تحويل المنظمة

4- يسير تنفيذ الرؤية للتغيير التحولي على الطريق الصحيح، ويسلط الضوء في هذه المرحلة على موضوعين شاملين: عملية التفكير الاستراتيجي ومتطلبات المزيد من التعزيز المؤسسي الناجمة عن ذلك.

5- تحدد عملية التفكير الاستراتيجي التوجه الاستراتيجي المستقبلي وأولويات المنظمة، وتدفع مراجعة الإطار الاستراتيجي الموجود وإعداد الخطة المتوسطة الأجل للفترة 2014-2017، كما ورد في الوثيقة CL 145/4. وقد وضعت في الفصل الثاني من عام 2012 تدابير تحويلية للتعزيز المؤسسي إضافية مستمدة من هذه العملية. وهي تركز على تعزيز وترشيد: (1) مجالات أشار إليها المجلس بالعلاقة مع تحويل إدارة التعاون التقني وأثره على الإدارات والمكاتب الأخرى، بما في ذلك قدرات المساعدة في مجال السياسات وتعبئة الموارد الخارجية والتعاون فيما بين بلدان الجنوب وأنشطة إعادة التأهيل والطوارئ؛ و(2) التغذية وسلامة الأغذية وخبرات وضع المعايير، تمشياً مع توجيهات الأعضاء

<sup>1</sup> الوثيقة CL 144/3.

واستراتيجية ورؤية عمل المنظمة في مجال التغذية؛ (3) التعزيز الناجم عن ذلك لإدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛ و(4) تبادل المعرفة وقدرات البحث والإرشاد؛ و(5) دعم الأمانة العامة لحوكمة المنظمة وتواصلها مع الأعضاء وممثليهم.

6- تبني رؤية التغيير التحولي أيضاً على توجيه الأعضاء السابق والمنافع الناشئة عن إصلاح المنظمة، كما على التقييم الخارجي المستقل وخطة العمل الفورية.<sup>2</sup> وتزود الوثيقة CL 145/10 المجلس بتقرير عن حال تنفيذ خطة العمل الفورية، بما في ذلك المنافع التي تحققت.

7- كجزء من التحول المرغوب لمنظمة الأغذية والزراعة، عرضت على المجلس في دورته الرابعة والأربعين بعد المائة مبادرات لتعزيز القيمة مقابل المال. وأعرب المجلس عن تقديره لتحديد وفور أخرى تبلغ 19.3 مليون دولار أمريكي وأيد مقترحات لإعادة توزيعها ضمن برنامج العمل والموازنة للفترة 2012-2013. وفي الوقت نفسه، شجّع المجلس المدير العام على مواصلة سعيه لتحقيق وفور من خلال التبسيط وتحقيق مكتسبات في الكفاءة.<sup>3</sup> وفي هذا الصدد، أطلقت إصلاحات أعمق، بما في ذلك تدابير لترشيد استخدام الاستشاريين ونفقات السفر، ويتوقع أن تعرض في برنامج العمل والموازنة للفترة 2014-2015 مقترحات لتحقيق وفور ومكتسبات في الكفاءة.

#### جيم - التوجيه الناشئ عن دورة المجلس الرابعة والأربعين بعد المائة

8- دعماً لرؤية التغيير التحولي، صادق المجلس في دورته الرابعة والأربعين بعد المائة على مقترحات لإعادة تخصيص الوفور التي حددت في الفصل الأول من عام 2012، كما تمثلت في التعديلات الإضافية على برنامج العمل والموازنة للفترة 2012-2013، وذلك لتدعيم شبكة المكاتب الميدانية وزيادة القدرة على التخطيط الاستراتيجي وتوفير الموارد للأعمال المشتركة بين الاختصاصات وإعادة استثمار الوفور في مرفق الإنفاق الأمني.<sup>4</sup> وبالنسبة إلى الأعمال المشتركة بين الاختصاصات، طلب المجلس إعطاء الاجتماع المشترك بين لجنتي البرنامج والمالية في دورته العادية القادمة معلومات تفصيلية عن الصندوق المتعدد الاختصاصات.

9- وفي مصادقته على إعادة تخصيص الوفور لصالح شبكة المكاتب الميدانية، فحص المجلس أيضاً مقترحات تفصيلية حددت في الوثيقة CL 144/15 "الهيكل التنظيمي لشبكة المكاتب الميدانية وطريقة عملها"، وصادق على التوصيات الواردة فيها. وفي هذا الصدد، طلب المجلس أن يحاط علماً بانتظام بالتقدم بشأن اللامركزية وأن تقدم له معلومات عن المسألة والرقابة الداخلية والمناصب المتأثرة في المكاتب الميدانية ومصادر التمويل ذات الصلة.

<sup>2</sup> التقييم الخارجي المستقل لمنظمة الأغذية والزراعة وخطة العمل الفورية لتجديد منظمة الأغذية والزراعة.

<sup>3</sup> الوثيقة CL 144/REP، الفقرة 4.

<sup>4</sup> الوثيقة CL 144/3؛ والوثيقة CL 144/REP، الفقرات 17-29.

10- بالإضافة إلى ذلك، وافق المجلس على التدابير المقترحة لتعزيز المؤسسي، بما في ذلك التحول في وظيفة الموارد البشرية وفي قدرات المنظمة فيما يتعلق بالاتصالات والشراكة والدعوة. وفي هذا السياق، طلب المجلس أن تعرض المعلومات المتعلقة بالتحول في وظيفة الموارد البشرية على دورته السادسة والأربعين بعد المائة في أبريل/ نيسان 2013 عن طريق لجنتي البرنامج والمالية.

11- في الوقت نفسه، لاحظ المجلس أنّ المدير العام سيمضي قدماً في عام 2012 في السعي إلى تحقيق التغيير التحولي للمنظمة، ورحب بأن مقترحات لتعزيز المؤسسي، بما في ذلك استراتيجية ونهج متماسكين لحشد الموارد وأنشطة المساعدة السياساتية، وكذلك تعزيز مبادرات الرقابة الداخلية، ستوضع وتعرض عليه في دورته الخامسة والأربعين بعد المائة في ديسمبر/ كانون الأول عام 2012.

#### دال- نطاق الوثيقة

12- تزود هذه الوثيقة المجلس بنظرة عامة محدثة لحال التغيير التحولي للمنظمة الذي أيده في دورته الرابعة والأربعين بعد المائة، بما في ذلك:

- التقدم المحرز في تنفيذ التغييرات التحولية التي وافق عليها المجلس في دورته الرابعة والأربعين بعد المائة (القسم الثاني)؛
- التدابير لتحقيق المزيد من التحول التي يجري الاضطلاع بها في الفترة 2012-2013 (القسم الثالث)؛
- تأثير التغييرات التحولية الإضافية على برنامج العمل والموازنة 2012-2013، بما في ذلك التأثيرات على ملاك الوظائف المدرج في الموازنة وعلى الهيكل التنظيمي وعلى نقل الموارد بين أبواب الموازنة، ليراجعها المجلس ويقرها (القسم الرابع)؛ و
- الآثار الضمنية على برنامج العمل والموازنة 2014-2015 ضمن سياق عملية التفكير الاستراتيجي والسعي إلى وضع تدابير لزيادة القيمة مقابل المال (القسم الخامس).

## ثانياً - التقدم المحرز في التنفيذ

### ألف - اللامركزية

13- أحرز تقدم جيد في تنفيذ إجراءات اللامركزية المتعلقة بتحسين التخطيط وتحديد الأولويات وشبكة مكاتب ميدانية أكثر مرونة والنموذج المتكامل لإنجاز البرامج والرصد والإشراف، وذلك على النحو المبين أدناه.

14- علاوة على ذلك، لتبسيط وتعزيز الدعم المؤسسي لهذه الإجراءات، نقل عدد من المسؤوليات والمهام التي تدعم المكاتب القطرية والإقليمية ودون الإقليمية من إدارة التعاون التقني إلى مكتب دعم اللامركزية (أنظر القسم الثالث - ألف).

### تحسين التخطيط وتحديد الأولويات

15- يتعلق عدد كبير من التحسينات على صعيد المنظمة ككل في مجالي التخطيط وتحديد الأولويات مباشرة بالمكاتب الميدانية وعمليات المنظمة ونتائج هذه العمليات على المستوى القطري. وأول هذه التحسينات هو التطوير المستمر لأطر البرمجة القطرية، ما يعكس التركيز المتزايد على التخطيط الفعال وتحديد الأولويات على المستوى القطري والأهمية المتعظمة التي تولى لهما والاندماج الكامل لهذه العملية في أطر بنية التخطيط وإعداد الموازنة والبرمجة والنتائج المؤسسية للمنظمة. وفي شهر سبتمبر/ أيلول، كان 68 بلداً قد أكمل أطر البرمجة القطرية الخاصة به. ومن المتوقع أنه بحلول نهاية عام 2012، سيكون كل من البلدان المتبقية إما قد أكمل إطار البرمجة القطرية الخاصة به، أو أن يكون في بعض الحالات قد أكمل مخططاً تمهيدياً يجري بحثه مع الحكومة لإطار برمجة قطرية يحدد أولويات متفق عليها للتعاون مع المنظمة، وذلك طبقاً للإطار الزمني الذي عرض على الدورة الرابعة والأربعين بعد المائة للمجلس.

16- ثانياً، في أعقاب مصادقة المجلس على المقترحات الواردة في الوثيقة CL 144/15، بدأت في المكاتب الميدانية مراجعة نقدية لدراسة اختصاصات الوظائف الشاغرة والمشغولة لضمان توافقها مع الأولويات والتوصيات المتفق عليها في المؤتمرات الإقليمية ومع الإصلاحات الأخرى التي وافق عليها المجلس.

17- ثالثاً، سيزود نشر النظام الشامل لإدارة الموارد الجديد في 2012-2013 كافة الأقاليم بأدوات محسنة لتنفيذ السلطات المفوض لها في مجال إدارة العمليات الميدانية ولدعم اتخاذ القرارات. وسييسر ذلك إنشاء وحدة دعم تشغيلي متكاملة في المكاتب الإقليمية تغطي الأنشطة الميدانية في الإقليم جميعها، بغض النظر عن مصدر التمويل. ويجري تصميم نماذج إدارة مناسبة وهيكل دعم إداري مناسب للمكاتب الإقليمية، وفقاً للقدرات والخصائص الإقليمية وعدد البلدان التي ستقدم لها خدمات وحجم البرنامج الميداني. وتجري حالياً مراجعة وصف الوظائف الإدارية في المكاتب الإقليمية ودون الإقليمية لضمان دعم ومساندة للعمليات متكاملين من الإدارة على المستوى القطري.

### شبكة أكثر مرونة للمكاتب الميدانية

18- بعد موافقة المجلس في يونيو/ حزيران 2012، تم القيام ببعثات ناجحة إلى عدة بلدان لتأسيس شراكات ومكاتب اتصال جديدة. وهناك في انتظار الموافقة اتفاقات بلدان مضيئة جديدة لتأسيس هذه المكاتب الجديدة أو المجددة في أذربيجان وكازاخستان وقيرغيزستان وتركيا ولفتح مكتب اتصال في الاتحاد الروسي، بدعم تمويلي من الحكومات المضيفة. ويجري إحراز تقدم، على النحو المتفق عليه، لفتح مكتب في بابوا غينيا الجديدة وتعزيز المكاتب في جمهورية كوريا الديمقراطية الشعبية وغواتيمالا ومنغوليا والصومال.

19- كما تجري حالياً مباحثات في عدد من بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي لوضع، حيث يكون ذلك ممكناً، مهنيين مواطنين مُعارين، أو في بعض الحالات موظفين فنيين من منظمة الأغذية والزراعة، في مكتب مشترك للأمم المتحدة أو وكالة أخرى من وكالات الأمم المتحدة، بقصد تعزيز التعاون وتبادل المعارف والخبرات.

20- أخيراً، تجري حالياً التغييرات المتفق عليها لتعزيز التعاون والشراكة مع الهيئات الاقتصادية الإقليمية. وينطبق ذلك بصفة خاصة على هيئات الأمم المتحدة الاقتصادية الإقليمية، التي يتوقع أن توقع معها مذكرات تفاهم جديدة. وبموجب إعادة هيكلة إدارة التعاون التقني (أنظر القسم الثالث - ألف)، سيدعم هذه العملية نقل بعض موظفي المساعدة السياسية من المقر الرئيسي وتعيين مسؤولي استثمار في مواقع ميدانية، كما سيدعمها التعاون مع الاتحاد الأفريقي ومع الشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا (نيباد) ومع الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي. وهناك تغييرات أخرى تجري حالياً لتعزيز التعاون مع الهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية ومع الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا في أفريقيا ومع رابطة أمم جنوب شرق آسيا (آسيان) في آسيا.

### نموذج متكامل لإنجاز البرامج

21- منظمة الأغذية والزراعة واحدة من بين المنظمات الدولية القليلة التي تغطي ولايتها طيفاً كاملاً يمتد من الاستجابة لحالات الطوارئ إلى التنمية، مروراً بإعادة التأهيل. ويدعم دمج أنشطة الطوارئ مع أنشطة التنمية هذه الولاية، ويهدف إلى التغلب على الفجوة الحالية بين برامج الطوارئ/ إعادة التأهيل وبين برامج التنمية. وستزود المكاتب الميدانية الآن، بدعم من شعبة عمليات الطوارئ وإعادة التأهيل، برامج الطوارئ وإعادة التأهيل بالتماسك التنظيمي اللازم وبالجودة وبتطبيق أفضل المعايير التشغيلية والتقنية، مع إيلاء الاعتبار اللازم للمخاطر الأمنية والائتمانية والقانونية وتلك المتعلقة بالسمعة. وتحتفظ شعبة عمليات الطوارئ وإعادة التأهيل بدور رئيسي في دعم المكاتب الميدانية لضمان أن تكون هناك إجراءات وممارسات عملية لتحقيق أداء يكون في الوقت المناسب وموثوق يمكن التنبؤ به ومستدام على المستويات المطلوبة.

### الرصد والإشراف

22- كان هناك ولا يزال تقدم متواصل لتعزيز القيادة على الصعيد القطري. وقد تيسر ذلك عن طريق تسارع دوران ممثلي المنظمة على المستوى القطري الذي يستند في جزء منه إلى تحسن تقييم الأداء. وقد جرى تقييم خارجي للكفاءة الإدارية لجميع المرشحين الجدد لوظائف ممثلي المنظمة. وعلى الرغم من أن عدداً قليلاً من المرشحين الخارجيين عيّن خلال عام 2012، تعطى الأفضلية بشكل متزايد لموظفي المنظمة المؤهلين الذين يرغبون في أن يصبحوا ممثلين للمنظمة، وذلك كجزء من أهداف الحراك والتطوير الوظيفي. وبالإضافة إلى ذلك، عيّن عدد من مديري المشاريع الميدانية للمنظمة من ذوي الخبرة ممن لديهم مهارات إدارية مثبتة ممثلين للمنظمة.

23- ويتسم بالقدر نفسه من الأهمية العمل الجاري لربط رصد وتقييم أداء المكاتب القطرية بالامتثال للقواعد والأنظمة الإدارية والمالية للمنظمة. ولا يزال هناك الكثير مما يتعين القيام به، ولكن أحرز تقدم كبير في تحسين الكشف عن سوء الأداء وكذلك في نشر أفضل الممارسات، بحيث يمكن إدارة المخاطر وتكرار الممارسات الجيدة عبر المواقع الميدانية. وتندرج هذه المبادرة ضمن النطاق العريض للإجراء 3-88 من إجراءات خطة العمل الفورية الذي يدعو الإدارة إلى إدخال معايير ونظام يستند إلى الأداء لرصد المكاتب الميدانية ووضع تقارير عن ذلك. وليس تعزيز الإشراف الداخلي والامتثال على المستوى القطري غاية في حد ذاته، لكنه شرط حاسم لتعزيز نتائج المنظمة وتأثيرها داخل البلدان.

24- تمثل الحاجة إلى تحسين المساءلة والإشراف الداخلي في المكاتب الميدانية مسألة طويلة الأمد مرتبطة بشكل وثيق بتحقيق عمليات قطرية أكثر فعالية وكفاءة واقتصادية. وتوفر الإجراءات المبينة أعلاه (تعزيز القدرات الإدارية في المكاتب القطرية، وتحسين آليات الإشراف على مستوى المكاتب الإقليمية، وإنشاء وحدات الدعم التشغيلي في المكاتب الإقليمية، وتوجيه أهداف أكثر تماسكاً لأطر البرمجة القطرية) الأساس لتعزيز المساءلة والإشراف الداخلي في المكاتب الميدانية.

### باء- الرقابة الداخلية والمساءلة

25- ستؤدي جميع مبادرات برنامج التغيير التحويلي إلى تحسين المساءلة والرقابة الداخلية، وخصوصاً من خلال توجهه استراتيجي أكثر تركيزاً وإصلاح لإدارة الموارد البشرية وتعزيز لقدرات المكاتب الميدانية وإدارة أقوى لها. وبالإضافة إلى هذه المبادرات، ستعزز المنظمة أيضاً تقديم العاملين في المنظمة على كافة المستويات وفي كافة المواقع للقيمة مقابل المال، وذلك من خلال العمل على جبهتين:

(أ) *إحداث أثر فارق*: مع تنفيذ الخطة المتوسطة الأجل الجديدة، سيكون لدى الفرق في جميع المواقع تركيز أقوى على النتائج وعلى تقديم منافع من حيث تحقيق نتائج برامج ذات أثر مشهود واضح وعلى خدمة أفضل للعملاء وأصحاب المصلحة وعمليات أكثر كفاءة.

(ب) *الإنفاق بحكمة* : سيكون مطلوباً من الفرق إثبات أنها استخدمت الحد الأدنى من الأموال أو الموظفين أو الأصول لإكمال العمل بالجودة المطلوبة في الوقت المتفق عليه، وسيجري رصد عملها على أساس هذه الالتزامات.

26- جرت تقوية مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد ليقدم مشورة ودعمًا لإيجاد تركيز أقوى على النتائج وتعزيز تقنيات إدارة الموازنة ووضع نظام رصد أكثر صرامة لأداء المؤسسة ورفع التقارير عن ذلك مرتبط ارتباطاً أفضل بنظام تقييم وإدارة الأداء.

### جيم- الصندوق المتعدد التخصصات

27- أنشئ الصندوق المتعدد التخصصات وصندوق الابتكار في برنامج العمل والموازنة للفترة 2010-2011 واستمر في برنامج العمل والموازنة للفترة 2012-2013، بتمويل لفترة السنتين يبلغ 4.5 مليون دولار أمريكي (3.1 مليون دولار أمريكي للصندوق المتعدد التخصصات و1.4 مليون دولار أمريكي لصندوق الابتكار). وفي التعديلات الإضافية لبرنامج العمل والموازنة للفترة 2012-2013، خصص مبلغ 6.8 مليون دولار أمريكي للصندوق المتعدد التخصصات، وبذلك يكون إجمالي الموارد المتاحة في الصندوقين للعمل المشترك بين التخصصات في الفترة 2012-2013 ما مقداره 11.3 مليون دولار أمريكي.

28- أنشئ الصندوق المتعدد التخصصات كوسيلة لتعزيز التعاون والتضافر عبر التخصصات والحدود التنظيمية وذلك لزيادة فعالية مجالات العمل ذات الأولوية. أما صندوق الابتكار فقد أنشئ لتشجيع ودعم التدابير الإبداعية التي تزيد من كفاءة وفعالية إنجاز برامج المنظمة، كي تتاح الوفور الصافية المولدة عن ذلك لتعزيز البرامج والعمل التقني في المنظمة.

29- سينسق مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد استخدام الموارد للعمل المشترك بين التخصصات، بتوجيه عام من المدير العام، وتنفذ هذا العمل وحدات في جميع أنحاء المنظمة. وكجزء من الدفع إلى التغيير التحولي العام في منظمة الأغذية والزراعة، ستستخدم الموارد المخصصة للعمل المشترك بين التخصصات خلال الفترة 2012-2013 لتعزيز برنامج العمل في المقر الرئيسي وفي المكاتب الميدانية في مجالات متعلقة في المقام الأول بالأهداف الاستراتيجية المقترحة والمبادرات الإقليمية البرامجية الناشئة من عملية التفكير الاستراتيجي.

المبلغ (مليون دولار أمريكي)	مجال العمل (2012-2013)	
2.0	تطوير مفاهيم وعمل البرامج بشأن المجالات ذات الأولوية المتعلقة بالأهداف الاستراتيجية الشاملة الخمسة المقترحة في الإطار الاستراتيجي المنقح، وذلك بتوفير موارد لفرق الأهداف الاستراتيجية الخمس.	1
1.0	تطوير القدرات المؤسسية في الوظائف الأساسية المتعلقة بالحوكمة والمشورة السياساتية ونقل التكنولوجيا والإحصاءات والشراكات، وذلك بتوفير موارد لمجموعات العمل ذات الصلة المشتركة بين المنظمات.	2
6.0	وضع وتنفيذ ست مبادرات إقليمية برامجية في المجالات التقنية ذات الأولوية التي حددتها المؤتمرات الإقليمية عام 2012 والمتعلقة مباشرة بالأهداف الاستراتيجية المقترحة. وستخصص موارد لمبادرة إقليمية واحدة برامجية متعلقة بكل هدف استراتيجي (اثنتان للهدف الاستراتيجي (2) إلى كل قائد لبرنامج هدف استراتيجي الذي سيعمل مع الإقليم المخصص له لتطوير وتنفيذ المبادرة وفقاً للأولوية الإقليمية ذات الصلة الناشئة من المؤتمر الإقليمي.	3
2.0	دعم: (أ) مبادرات شاملة مؤسسية منتقاة من مثل ريو +20، وجدول أعمال للتنمية لما بعد عام 2015، وحياسة الأراضي والحقوق المتصلة بها والحصول عليها، ومنبر الزراعة الاستوائية، واللجنة الدائمة المعنية بالتغذية؛ (ب) تطوير شبكات تقنية لتعزيز تبادل المعارف في أنحاء منظمة الأغذية والزراعة وربط العمل المعياري مع العمل الميداني.	4
0.3	تطوير الابتكارات في عمليات الأعمال لتحقيق مكاسب كفاءة ووفور مستدامة يعاد تخصيصها للعمل الفني.	5
11.3	إجمالي الموارد	

#### دال- وظيفة إدارة الموارد البشرية

30- في دورته الرابعة والأربعين بعد المائة، وافق المجلس<sup>5</sup> على تدابير لتحويل وظيفة الموارد البشرية. وكان هذا التحويل مدفوعاً بالحاجة الماسة إلى وجود إشراف وتوجيه وثيقين لاستراتيجية وسياسة الموارد البشرية على أعلى المستويات في المنظمة لتمكين القيام بإجراءات شفافاً وسريعة وحاسمة تتناول مسائل موارد بشرية هامة، وتماشياً أيضاً مع توجيهات التقييم الخارجي المستقل وخطة العمل الفورية القاضية بأن تكون وظيفة الموارد البشرية أكثر وضوحاً بما يعكس أهميتها القصوى. وتبعاً لذلك، وافق المجلس على تحويل شعبة إدارة الموارد البشرية إلى مكتب الموارد البشرية في الإدارة العليا ليكون مسؤولاً عن السياسات والاستراتيجيات الخاصة بالموارد البشرية وإلى دائرة دعم الموارد البشرية المسؤولة عن الخدمات الخاصة بالموظفين.

31- بعد المراجعة المستندة إلى ملاحظات الأعضاء وتحليل خبراء الموارد البشرية، جرى في الفصل الثاني من عام 2012 تنفيذ قرار المجلس، وأدى ذلك إلى الصيغة التالية:

- يرأس مكتب الموارد البشرية في الإدارة العليا، وهو يضم 13 منصباً، مدير الموارد البشرية، الذي يقود بوصفه عضواً في فريق الإدارة العليا مكتب الموارد البشرية في وظيفته الأساسية المتمثلة بوضع وتنفيذ استراتيجية وسياسة الموارد البشرية لتتوافق مع رؤية المنظمة وأهدافها.

<sup>5</sup> الوثيقة CL 144/REP، الفقرة 26.

- يرأس دائرة دعم الموارد البشرية في إدارة الخدمات المؤسسية والموارد البشرية والشؤون المالية، وهي تضم تحتوي على 42 منصبا، رئيس دعم الموارد البشرية، ومسؤوليته الرئيسية توفير خدمات الموارد البشرية التشغيلية، بما في ذلك تجنيد موظفي الخدمات العامة والموظفين المهنيين وإدارة المناصب ونظم تقييم أداء الموظفين وتطوير الموظفين.

32- بموجب الترتيبات المؤسسية الجديدة لوظيفة الموارد البشرية في المنظمة، يكون مدير مكتب الموارد البشرية مسؤولاً وخاضعاً للمساءلة عن جميع أنشطة الموارد البشرية في المنظمة، أينما تجري. وتدعم ذلك تسلسل وظيفي كامل من رئيس دائرة دعم الموارد البشرية إلى مدير مكتب الموارد البشرية الذي يقوم بدوره بتوجيه رئيس دائرة دعم الموارد البشرية بشأن جميع أنشطة وعمليات الموارد البشرية ذات الصلة.

33- كجزء من إعادة الهيكلة الشاملة لوظيفة الموارد البشرية، تم تحويل فرع القانون الإداري السابق إلى مكتب الشؤون القانونية والأخلاقية لجعل التآزر الطبيعية ممكنة وتعزيز الكفاءة والمساءلة. وبالإضافة إلى ذلك، تظل وظيفة علاقات الموظفين في مكتب المدير العام المساعد المسؤول عن إدارة الخدمات المؤسسية والموارد البشرية والشؤون المالية، وذلك لضمان علاقات فعالة بين الموظفين والإدارة مستقلة عن وظيفة الموارد البشرية.

34- أدى تنفيذ قرار المجلس بشأن تحول وظيفة الموارد البشرية إلى انتقال للموارد في برنامج العمل والموازنة للفترة 2012-2013، كما هو موضح في القسم الرابع. وسيعرض المزيد من المعلومات المتعلقة بتحول الموارد البشرية إلى المجلس في دورته السادسة والأربعين بعد المائة في أبريل/ نيسان 2013 من خلال لجنتي المالية والبرنامج، وذلك تمثيلاً مع طلب المجلس<sup>6</sup>.

#### هاء- مكتب الاتصالات والشراكات والدعوة

35- لحظ المجلس في دورته الرابعة والأربعين بعد المائة ضرورة إدراك أصحاب الشأن لكون المنظمة مركزاً للتميز يحتضن شراكات استراتيجية، وكذلك ضرورة مناصرة التمكين الجنساني، وعلى هذا الأساس وافق على تعزيز وتنظيم وترشيد القدرات ذات الصلة في المنظمة بتوحيدها في مكتب مكرّس لذلك.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> الوثيقة CL 144/REP، الفقرة 27.

<sup>7</sup> الوثيقة CL 144/REP، الفقرة 26.

36- نفذ هذا القرار في الفصل الثاني من عام 2012 بإنشاء مكتب الاتصالات والشراكات والدعوة بفروعه الثلاثة التالية:

- فرع الاتصالات وهو مسؤول عن جميع الاتصالات المؤسسية للمنظمة، ويضم ثلاث مجموعات واحدة مخصصة لعلاقات الإعلام، وأخرى للتواصل والترويج، وثالثة لاتصالات الإنترنت والاتصالات الداخلية. ونتيجة للتغييرات التحويلية في مكتب تبادل المعرفة والبحوث والإرشاد (أنظر القسم الثالث - دال)، سيكون الفرع مسؤولاً أيضاً عن سياسات ودعم النشر.
- لتيسير قيام المنظمة بما تمليه عليها ولايتها، يطور فرع الشراكات والدعوة ويعزز الشراكات مع منظمات المجتمع غير الحكومية والمدنية والأوساط الأكاديمية ومعاهد البحث والتطوير والقطاع الخاص والتعاونيات ومنظمات المنتجين. وهذا الفرع مسؤول أيضاً عن الدعوة للتمكين الجنساني والمساواة الجنسانية، وعن التحالف ضد الجوع وسوء التغذية وعن الحق في الغذاء.
- يقوم فرع الشراكات المؤسسية والعلاقات مع الأمم المتحدة بدور نقطة الاتصال التنظيمية على مستوى السياسات لأمر منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك تلك المتعلقة بوكالات الأمم المتحدة الأخرى التي مقرها روما. ويقوم الفرع أيضاً بدور المحفز لأنشطة المنظمة المتعلقة بالأهداف الإنمائية للألفية وعملية الأمم المتحدة الإنمائية لما بعد عام 2015.

37- ترتب على تنفيذ قرار المجلس فيما يتعلق بمكتب الاتصالات والشراكات والدعوة نقل وظائف من وحدات تنظيمية أخرى في سياق التغييرات التحويلية الإضافية التي يجري القيام بها في الفترة 2012-2013 (أنظر القسم الثالث - دال).

### واو- الإنفاق الأمني

38- أشير في التعديلات الإضافية على برنامج العمل والموازنة للفترة 2012-2013 إلى الخطوات الأولية لمراجعة دائرة الأمن، التي تمول من مرفق الإنفاق الأمني. وتجري حالياً مراجعة أمن المقر الرئيسي والعمليات الأمنية اليومية لجعلها أكثر كفاءة وفعالية من حيث التكلفة وتوجهاً نحو الخدمة. وسيشمل ذلك إيقاف بعض الأنشطة غير المتعلقة بالأمن وفحص الفرص المتاحة لزيادة التعاون مع الوكالتين الأخريين اللتين يقع مقرهما في روما. ولضمان تعزيز الرقابة والاتساق، أصبحت دائرة الأمن مسؤولة مباشرة، بالنسبة لقضايا أمن المقر الرئيسي وقضايا الأمن الميداني، أمام المدير العام المساعد المسؤول بدوره عن إدارة الخدمات المؤسسية والموارد البشرية والشؤون المالية.

39- يجري أيضاً تعزيز دائرة الأمن تمشياً مع الجهود الجارية لتعزيز هيكل وعمل شبكة المكاتب الميدانية. وسيتم على وجه التحديد نشر مسؤولين أمنيين ميدانيين إضافيين في مكاتب المنظمة الإقليمية والقطرية حيثما كان ذلك ممكناً، وسيتم تعزيز التعاون مع وكالات وصناديق وبرامج الأمم المتحدة الأخرى، وذلك من بين جملة أمور أخرى، عن طريق القيام بدور فاعل في خطة "توحيد الأداء". وستسعى المنظمة جاهدة، بالتنسيق الوثيق مع إدارة الأمم المتحدة لشؤون السلامة والأمن، إلى تنفيذ امتثال المكاتب الميدانية لأعلى مستوى من مستويات معايير الأمن التشغيلي الدنيا ومعايير العمل الأمني الدنيا لأماكن الإقامة، كما ستسعى إلى تحسين تقييم وإدارة المخاطر الأمنية.

### زاي- المكتب الإقليمي للشرق الأدنى وشمال أفريقيا

40- تمشياً مع قرارات الدورة الواحدة والثلاثين للمؤتمر الإقليمي للشرق الأدنى مايو/ أيار 2012 والدورة الرابعة والأربعين بعد المائة للمجلس في يونيو/ حزيران 2012، تم دمج الفريق المتعدد التخصصات للشرق الأدنى الشرقي الموجود في موقع مشترك مع المكتب الإقليمي لمنطقة الشرق الأدنى وشمال أفريقيا في القاهرة في هذا المكتب.<sup>8</sup> وبعد عملية الدمج أصبح الموظفون الذين كانوا سابقاً يعملون في الفريق المتعدد التخصصات للشرق الأدنى الشرقي من مسؤولية المكتب الإقليمي لمنطقة الشرق الأدنى وشمال أفريقيا، ما يجعل هيكل هذا المكتب الإقليمي متماشياً مع هياكل المكاتب الإقليمية لأوروبا وآسيا الوسطى وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي.

### ثالثاً- القيام بمزيد من التحولات في الفترة 2012-2013

41- في الدورة الرابعة والأربعين بعد المائة في يونيو/ حزيران 2012، أشار المجلس إلى أنّ المدير العام سيواصل سعيه إلى تحقيق التغيير التحولي للمنظمة في عام 2012، ورحّب بالمزيد من التعزيز المؤسسي ليطور ويعرض على المجلس في دورته الخامسة والأربعين بعد المائة في شهر ديسمبر/ كانون الأول 2012. ويعرض هذا القسم التغييرات المتصلة بما يلي: إدارة التعاون التقني، بما في ذلك المساعدة السياسية وأنشطة تعبئة الموارد، والتغذية وحماية المستهلك؛ وإدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛ وتبادل المعرفة والبحوث والارشاد؛ وشعبة المؤتمر والمجلس وشؤون المراسم؛ ومواصلة التبسيط.

### ألف- إدارة التعاون التقني

42- يعاد تركيز وظائف إدارة التعاون التقني لتقديم دعم شامل لبرامج المنظمة وإداراتها التقنية ومكاتبها الميدانية. وتدعم إعادة التركيز هذه التعزيز التدريجي لقدرة المكاتب الميدانية على تلبية احتياجات البلدان الأعضاء، ونموذجاً متكاملًا لإنجاز البرامج، وتخطيطاً استراتيجياً مدفوعاً من المركز ومجموعة من السياسات الرامية إلى ضمان التماسك التنظيمي. وتبني إعادة التركيز على وجه التحديد على التغييرات الجارية التي تسند إلى المكاتب القطرية للمنظمة

<sup>8</sup> الوثيقة (CL 144/8 (C 2013/18)، الفقرة 52.

المسؤولية عن عمليات الطوارئ وإعادة التأهيل وإدارة هذه العمليات والمساءلة عنها تحت إشراف الممثلين الإقليميين، كما أنها تهدف إلى تحقيق تكامل أفضل لعمليات الطوارئ والتنمية، وذلك تمشياً مع هدف المنظمة الرامي إلى زيادة مرونة سبل المعيشة وصمودها في وجه الأخطار والأزمات، بالإضافة إلى أنها تنفذ توصيات التقييم الحديث العهد لدور وعمل المنظمة في مجال سياسة الأغذية والزراعة.<sup>9</sup>

43- ستقوم إدارة التعاون التقني ثلاث وظائف رئيسية متداخلة لمساعدة البلدان الأعضاء وتعزيز قدراتها في مجالات: (1) تعبئة الموارد والتعاون فيما بين بلدان الجنوب؛ (2) التأهب والاستجابة للأخطار والأزمات المتعلقة بالأغذية والزراعة؛ (3) وبرمجة الاستثمارات للزراعة والتنمية الريفية والأمن الغذائي والتغذية والقدرة على التكيف. وسينسق هذا العمل على التوالي من خلال فروع إدارة التعاون التقني الثلاثة: شعبة تعبئة الموارد والتعاون فيما بين بلدان الجنوب، وشعبة عمليات الطوارئ وإعادة التأهيل، ومركز الاستثمار.

#### *تعبئة الموارد والتعاون فيما بين بلدان الجنوب*

44- ستكون شعبة تعبئة الموارد والتعاون فيما بين بلدان الجنوب المدخل والمنسق التشغيلي لحشد المساهمات الطوعية - المالية وكذلك التقنية بمعنى تبادل الخبرات والمعرفة والتجربة - للزراعة والتنمية الريفية والأمن الغذائي والتغذية والقدرة على التكيف من خلال التمويل العام والتمويل الخاص والتعاون فيما بين بلدان الجنوب. وستضمن مراقبة الجودة لرفع تقارير إلى الشركاء في توفير الموارد عن النتائج التي تحققت باستخدام هذه الموارد. وسيقود مكتب التخطيط والاستراتيجية وإدارة الموارد التخطيط على مستوى المؤسسة لتعبئة الموارد ووضع أولوياتها وتوزيعها لتتفق مع الإطار الاستراتيجي للمنظمة وخطتها المتوسطة الأجل.

45- لدعم وتكملة العمل على تعبئة الموارد، ستنشأ في المقر الرئيسي وفي المكاتب الإقليمية الخمسة، وبدعم من مكاتب الاتصال والمكاتب القطرية، وظيفة للتعاون فيما بين بلدان الجنوب على مستوى أكثر قوة، وذلك لمساعدة الحكومات والشركاء ووحدات وبرامج المنظمة على تطوير وتوسيع الاستخدام الفعال لترتيبات التعاون فيما بين بلدان الجنوب.

#### *التأهب والاستجابة للأخطار والأزمات المتعلقة بالأغذية والزراعة*

46- لتمكين المساعدة التي تقدمها المكاتب الميدانية للبلدان الأعضاء للتأهب والاستجابة للأخطار والأزمات المتعلقة بالأغذية والزراعة، ستنسق شعبة عمليات الطوارئ وإعادة التأهيل تطوير وصيانة الأدوات والمعايير المؤسسية، بالإضافة إلى دعم تقييم الأمن الغذائي والتغذوي وأنشطة الإنذار المبكر المتعلقة بتحليل حالات الطوارئ الإنسانية والاستجابة لها. وستضمن الشعبة تنسيق سياسات المعونة الإنسانية والتواصل المعرفي مع آليات الأمم المتحدة المكرسة لذلك ومع الشركاء

<sup>9</sup> الوثيقة PC 110/5 Sup.1؛ والوثيقة PC 110/5.

في توفير الموارد البشرية، والتشارك مع برنامج الأغذية العالمي في قيادة مجموعة الأمن الغذائي العالمي. وستضمن أيضاً التأهب التنظيمي وقدرة التدخل السريع والاستجابة لحالات الطوارئ العالمية الرئيسية المفاجئة.

47- ستلعب شعبة عمليات الطوارئ وإعادة التأهيل دوراً رئيسياً في تطوير وقيادة برنامج المنظمة لزيادة قدرة سبل المعيشة على التكيف مع الأخطار والأزمات المتعلقة بالأغذية والزراعة والصمود في وجهها. وستتيح هذه الوظائف للمنظمة أن تصون وتعزز شراكاتها مع جميع أصحاب الشأن، بما في ذلك وكالات الأمم المتحدة الأخرى، وأن تضمن الاتساق بين السياسات والممارسات الإنسانية العالمية والجودة والنهج والبرامج المتبعة لإنجاز المهمة الملقاة على عاتق المنظمة في الاستجابة لحالات الطوارئ وإعادة التأهيل.

#### *برمجة الاستثمارات للزراعة والتنمية الريفية والأمن الغذائي والتغذوي والقدرة على التكيف*

48- سيساعد مركز الاستثمار، بالتعاون الوثيق مع المكاتب الميدانية، الحكومات ومؤسسات التمويل الدولية مساعدة مباشرة في برمجة تخطيطها الاستراتيجي للاستثمارات في الزراعة والتنمية الريفية والأمن الغذائي والتغذوي. ولزيادة كفاءة وتدقيق الاستثمارات الخاصة والعامة في الزراعة والتنمية الريفية، سيكون دور مركز الاستثمار ضمان تركيز أقوى للأمن الغذائي والتغذوي في تخطيط الاستثمار، وضمان مبادرات موسعة لتنمية القدرات، وتوفير مصادر المعرفة القطرية والمنتجات المعيارية ودمجها في الإعداد للاستثمار، وكذلك توسيع فرص إقامة شراكات تتجاوز الشراكات مع المؤسسات المالية الدولية/الجهات المانحة نحو مجالات إقليمية جديدة ذات أولوية، وتحقيق تعاون فيما بين بلدان الجنوب وترتيبات مع المجتمع المدني والقطاع الخاص.

49- للاستجابة لطلبات الأعضاء المتزايدة للمساعدة من مرفق البيئة العالمية، سيوسع مركز الاستثمار أيضاً، بالشراكة مع الإدارات التقنية للمنظمة، دوره في دعم مرفق البيئة العالمية في إعداد المشاريع وتعبئة الموارد، بما في ذلك مستويات تمويل مشترك كبيرة. وسيوفر مركز الاستثمار أيضاً التدريب والدعم الداخلي لبناء قدرات الشعب والمكاتب في المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية فيما يتعلق بالاستثمار في برامج الزراعة والأمن الغذائي والتغذية.

#### *وظيفة المساعدة السياساتية*

50- في أعقاب توصيات تقييم دور وعمل المنظمة في مجال سياسات الأغذية والزراعة، سيتم تصحيح التجزئة التنظيمية الحالية للعمل السياساتي عن طريق نقل وظيفة المساعدة السياساتية إلى إدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية وإلى الأقاليم، وذلك تمهيداً مع التوجيه السابق من الأجهزة الرئاسية. وبالإضافة إلى ذلك، ستنشأ شبكة سياساتية شاملة لدعم ما أسماه التقييم "الوظيفة السياساتية الأساسية" للمنظمة، بقصد تيسير تبادل المعارف والأفكار والتطورات المنهجية بين الموظفين العاملين في قضايا السياسات بغض النظر عن الموقع والوحدة التنظيمية.

### الاستراتيجية والتخطيط وإعداد الموازنة ودعم المكاتب الميدانية

51- جرى نقل عدد من الوظائف الرئيسية من إدارة التعاون التقني إلى مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد ومكتب دعم اللامركزية، وذلك لضمان أن تكون هذه الوظائف جزءاً لا يتجزأ من عمل الفرق التي تتعامل مباشرة مع الاستراتيجية والتخطيط وإعداد الموازنة ولدعم المكاتب القطرية والإقليمية ودون الإقليمية. وتشمل هذه التغييرات، إلى جانب التخطيط على مستوى المؤسسة لتعبئة الموارد ووضع أولوياتها وتوزيعها، قيام مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد بتولي مسؤولية السياسات والتوجيه العام فيما يتعلق بإدماج أطر البرمجة القطرية ودورة المشروع في الاستراتيجية وعملية التخطيط القائمتين على النتائج. وبالإضافة إلى ذلك، سينشئ مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد نظاماً متكاملاً لبرنامج وتخطيط دورة المشاريع وتخصيص الموازنة والرصد والتقييم ورفع التقارير. وستدمج شعبة تكنولوجيا المعلومات هذه الأنشطة وفقاً لإطار زمني مقرر وإلى حد ما أطول.

52- تشمل الوظائف المنقولة إلى مكتب دعم اللامركزية: بناء القدرات في المكاتب الميدانية وتقديم الدعم لها لصياغة أطر البرمجة القطرية، بما في ذلك التوجيه بشأن دمج أطر البرمجة القطرية في نهج برامج الأمم المتحدة؛ وتطوير مبادئ توجيهية وإجراءات تتعلق بدورة المشاريع ورصدها وضمان جودتها وتوفير الدعم التشغيلي لها؛ ومتابعة عمليات الأمم المتحدة (مثل الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري مرة كل أربع سنوات، ومبادرة أمم متحدة واحدة، والجزء التشغيلي من المجلس الاقتصادي والاجتماعي) التي تنطبق على الأنشطة في المواقع الميدانية.

53- تعطى أولوية خاصة لتحسين رصد أداء المكاتب الميدانية وأداء البرنامج العام والموازنة والإشراف عليها. ومع التغييرات المذكورة أعلاه، أصبحت هذه الوظائف مسندة إلى المكتبيين في المقر الرئيسي اللذين يتوليان المسؤولية العامة للتخطيط ووضع الميزانيات من ناحية ودعم ورصد المكاتب القطرية والإشراف عليها من ناحية أخرى، وكلاهما يعملان بتعاون وثيق مع مكاتب التقييم والتدقيق في المنظمة. ويعكس هذا التحول الأهمية التي تولي الآن لهذه الوظائف والحاجة إلى زيادة الدعم لتنفيذ وإعمال النهج الجديدة للبرمجة والتخطيط على المستويين القطري والإقليمي.

### باء- التغذية وحماية المستهلك

54- اتباعاً لتوصية تقييم دور وعمل المنظمة في التغذية،<sup>10</sup> أعدت استراتيجية ورؤية لعمل المنظمة في مجال التغذية لتنظر فيهما لجنة البرنامج.<sup>11</sup> وستعمل المنظمة على تعظيم أثر نظام الأغذية والزراعة على التغذية من خلال تحقيق ثلاث نتائج: زيادة المعرفة والأدلة لتعظيم أثر نظم الأغذية والزراعة على التغذية، وتحسين نظم حوكمة الأغذية والزراعة من أجل التغذية، وتعزيز القدرات الوطنية والإقليمية والمحلية على صياغة وتنفيذ السياسات والبرامج لتحسين حالة التغذية.

<sup>10</sup> الوثيقة PC 108/6.

<sup>11</sup> الوثيقة 112/2.

55- لتنفيذ هذه الاستراتيجية على نحو فعال، وعلى النحو الذي يوصي به التقييم، سيجري تحويل شعبة التغذية وحماية المستهلك في إدارة الزراعة وحماية المستهلك على النحو التالي:

- ستنقل وظائف حماية المستهلك، التي تضم سلامة الأغذية وأمانة الدستور الغذائي، إلى وحدة سلامة الأغذية وهيئة الدستور الغذائي في مكتب المدير العام المساعد/ إدارة الزراعة وحماية المستهلك؛
- ستنقل وظائف التغذية المتبقية في شعبة التغذية وحماية المستهلك إلى إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية لتصبح شعبة التغذية، برئاسة مدير من فئة مد-2، كما هو مبين في الهيكل التنظيمي (انظر الملحق 1).

#### جيم- إدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية

56- بالإضافة إلى التعديلات التي أدخلت على إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية الناجمة عن ترشيد شعبة التغذية وحماية المستهلك السابقة (انظر القسم الثالث - بء)، تتبع زيادة الموارد لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية أيضاً توصيات تقييم دور وعمل المنظمة في مجال سياسات الزراعة والتغذية. وستوجه التنفيذ رؤية واستراتيجية واضحتان تحددان الآليات المناسبة وتضمنان خطوط مساءلة واضحة لعمل المنظمة في مجال السياسات ككل. ومن بين الأهداف الرئيسية تعزيز اتساق وتكامل المشورة السياساتية العالمية التي تقدمها المنظمة مع سياسات المنظمة في مجال مساعدة البلدان والأقاليم، وإنجاز ذلك كله بطريقة تلبى المتطلبات بشكل أفضل.

57- ستعالج متطلبات الانتقال وحدة صغيرة في إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، بقيادة مدير من فئة مد-1، يدعمه فريق مشترك بين الشعب. ويشمل ذلك بلورة الاستراتيجية المذكورة أعلاه بالتشاور مع أصحاب الشأن. وستتولى الوحدة أيضاً مهام بين الشعب مشتركة مطلوبة لوضع نهج جديد لعمل المنظمة السياساتي. وستزيد شعب الشؤون الاقتصادية والاجتماعية الموجودة برامجهما لتغطي مهام إضافية. وتشمل هذه: توسيع وتوحيد رصد السياسات ووظائف التقييم وجمع المعلومات، وتطبيق منظورات العمل العالمية على المستوى القطري، وتعزيز تنمية القدرات الإحصائية لرصد الأمن الغذائي، وتركيز تحليل التجارة والسوق على قضايا سياساتية حاسمة، وتعميق عمل المنظمة في الحماية الاجتماعية والمؤسسات الريفية ومنظمات المنتجين والتعاونيات.

58- بالإضافة إلى ذلك، سيعمل فريق صغير في إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، بالتعاون مع أصحاب الشأن الآخرين، على دعم تعزيز وتنفيذ التعاون العالمي وآليات التنسيق، التي تشمل الأمثلة الحالية لها فريق العمل الرفيع المستوى المعني بأزمة الأمن الغذائي العالمية ونظام المعلومات المتعلقة بالأسواق الزراعية ولجنة الأمن الغذائي العالمي. كما سيعم هذا الفريق البلدان بشأن قضايا الحوكمة الوطنية وفقاً للأولويات المتفق عليها في أطر البرامج القطرية. وستتولى

شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية أيضاً مجموعة واسعة من المسؤوليات للنهوض بالتنمية الاجتماعية بما يتماشى مع الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

59- كما أوضح القسم الثالث- ألف، ستضمن الترتيبات الانتقالية أن تنجز بنجاح المشاريع الجارية التي تدعمها حالياً شعبة دعم إعداد السياسات والبرامج. وبالإضافة إلى ذلك، سيتم وضع خطة لترشيد نوع وعدد المشاريع المتعلقة بالسياسات العامة التي تُنفَّذ في المقر الرئيسي، بهدف نقل المسؤوليات التشغيلية إلى وحدات ميدانية عندما وحيثما يحقق ذلك ميزة نسبية للمنظمة.

#### دال- تبادل المعرفة والبحوث والإرشاد

60- تمت مراجعة عمل مكتب تبادل المعرفة والبحوث والإرشاد لتفعيل التآزر مع القدرات والخبرات التقنية وغيرها من القدرات والخبرات الموجودة في أماكن أخرى في المنظمة.

61- يقترح، بعد إجراء تحليل نقدي، تحويل مكتب تبادل المعرفة والبحوث والإرشاد لضمان زيادة تركيزه على أنشطة تتعلق بوظيفتين هامتين وهما: استيعاب المعارف والتكنولوجيات والممارسات الجيدة، وتنمية القدرات. وتبعاً لذلك، سيتكون مكتب تبادل المعرفة والبحوث والإرشاد، بالإضافة إلى مكتب المدير، من فرعين، واحد يتعلق بخدمات المكتبة والمعرفة والآخر بالمعارف والقدرات من أجل التنمية، في حين ستنقل البحوث وخدمات الإرشاد إلى الإدارة المعنية بإدارة الموارد الطبيعية والبيئة، وسيُغيّر مسمى مكتب تبادل المعرفة والبحوث والإرشاد إلى مكتب التبادل المعرفي دون أن يتغير مختصر اسمه وموقعه في الهيكل التنظيمي للمنظمة.

#### خدمات المكتبة والمعرفة

62- سيركّز فرع خدمات المكتبة والمعرفة على امتلاك المعارف وتوفيرها. وسيقوم بدور القيم على موارد المعرفة والسلع العامة الشاملة التي تنتجها المنظمة وييسر الحصول على المعلومات من المصادر المفتوحة الخارجية والأدبيات الأكاديمية. وسيستمر في توفير المعارف من خلال المستودع على الإنترنت ومن مكتبة ديفيد لوبين التذكارية.

63- تحقيقاً لهذه الغاية، ستوحّد في الفرع موارد وخدمات المكتبة الموزعة حالياً على إدارة مصائد الأسماك وتربية الأحياء المائية وإدارة الغابات، ما سيؤدي إلى زيادة الكفاءة والحد من تشتت وازدواجية الجهود والموارد، ويضمن في الوقت نفسه تطوير واستخدام هذه المجموعات المتخصصة.

64- أخيراً، سيتم تعزيز دور مكتب تبادل المعرفة والبحوث والإرشاد في دعم المعارف بنقل السجلات ووظيفة الأرشيف من إدارة الخدمات المؤسسية والموارد البشرية والشؤون المالية إلى الفرع. وسيرسخ ذلك تآزر الحصول على

المعارف وتقاسمها بين السجلات والأرشيف والمكتبة، ما سيؤدي أيضاً إلى تحسين توفير الخدمات لأصحاب الشأن الداخليين والخارجيين وخفض التكاليف.

### *المعارف والقدرات من أجل التنمية*

65- سيواصل فرع المعارف والقدرات من أجل التنمية أنشطته الحالية التي تركز على استيعاب المعارف والتكنولوجيات والممارسات الجيدة في مجالات ولاية المنظمة كلها، من خلال دعم اعتماد الأطر المعيارية. وبالإضافة إلى ذلك، سيواصل الفرع أيضاً دعم جهود المنظمة في دعم التنمية الفعالة لقدرات البلدان الأعضاء.

### *البحوث والإرشاد*

66- أنشطة المنظمة المتعلقة بالبحوث والإرشاد هي تقنية بطبيعتها وتعمل على تشجيع إنتاج سلع عامة من أجل الابتكار عبر عدد من القطاعات التقنية. وقد كانت الخبرة والقدرة على تقديم المساعدة إلى البلدان لتطوير بحوث زراعية ونظم إرشاد وطنية كفؤة وفعالة ومستدامة، وكذلك التفاعل مع المحافل العالمية في مجال البحوث الزراعية للتنمية والإرشاد، معزولة في مكتب تبادل المعرفة والبحوث والإرشاد. وستكون هذه الآن في وضع أفضل وموحدة في الإدارة المعنية بإدارة الموارد الطبيعية والبيئة المتعددة القطاعات، ما يضمن التنسيق المعزز لنظم البحوث والإرشاد مع العمل التقني عبر القطاعات.

67- سيكون المدير العام المساعد المسؤول عن الإدارة المعنية بإدارة الموارد الطبيعية والبيئة بمثابة نقطة اتصال في المنظمة للتعاون بين المنظمة والفريق الاستشاري للبحوث الزراعية الدولية، وسيؤوي الأمانة العامة لبرنامج المجلس المستقل للعلوم والشراكات ومكتب ترتيبات التقييم المستقل التابعين للفريق الاستشاري والأمانة العامة للمنتدى العالمي للبحوث الزراعية.

### *سياسات ودعم النشر*

68- برنامج المنظمة للنشر اللامركزي حاسم الأهمية لوظيفة المنظمة كمنظمة معارف. ولضمان أن تكون نواتج المنظمة المعرفية المتعددة اللغات عبر وسائل الإعلام التقنية قد تُصوّرت وخطّطت وطُورت وأنتجت ونُشرت وروّجت لتعظيم مساهمتها الفعّالة من حيث التكلفة في المنظمة العامة، وأيضاً لضمان أن تتحدث المنظمة بصوت واحد متماسك، نُقل فرع سياسات ودعم النشر في مكتب تبادل المعرفة والبحوث والإرشاد إلى فرع الاتصالات في مكتب الاتصالات والشراكات والدعوة. ويجري وضع سياسة للمنشورات جديدة.

### الاتصالات من أجل التنمية

69- لضمان وتقوية قدرات المنظمة على التواصل ودعم جهود الاتصالات في مجال التنمية، وللاستفادة من أوجه التآزر في المنظمة، نُقلت المناصب المهنية الثلاثة التي تتعامل مع الاتصالات من أجل التنمية في مكتب تبادل المعرفة والبحوث والإرشاد إلى فرع الاتصالات في مكتب الاتصالات والشراكات والدعوة، الذي سيكون مسؤولاً عن جميع الاتصالات الرسمية على مستوى المنظمة.

### هاء- شعبة المؤتمر والمجلس وشؤون المراسم

70- شعبة المؤتمر والمجلس وشؤون المراسم هي المسؤولة عن توفير الاتصال مع الحكومات والممثلين الدائمين والبعثات الدبلوماسية، وتقوم بوظيفة أمانة المؤتمر والمجلس فيما بين الدورات. وبعد إدخال تعديلات على النصوص الأساسية للمنظمة في سياق خطة العمل الفورية في نوفمبر/ تشرين الثاني 2009،<sup>12</sup> أصبحت شعبة المؤتمر والمجلس وشؤون المراسم تقدم دعماً للرئيس المستقل للمجلس في أداء "دور أكبر في تيسير تمكين المجلس من القيام بدوره على نحو أفضل في مجالي الحوكمة والإشراف على إدارة المنظمة".

71- اعتباراً من 1 يناير/ كانون الثاني 2010، أدمجت شعبة المؤتمر والمجلس وشؤون المراسم في إدارة الخدمات المؤسسية والموارد البشرية والشؤون المالية، وبالتزامن رشح مدير إدارة الخدمات المؤسسية والموارد البشرية والشؤون المالية أميناً عاماً للمؤتمر والمجلس. غير أن شعبة المؤتمر والمجلس وشؤون المراسم تعمل بدرجة كبيرة من الاستقلالية عن إدارة الخدمات المؤسسية والموارد البشرية والشؤون المالية فيما يتعلق بنطاق وولاية دعمها لحوكمة المنظمة، ويجري معظم تفاعلاتها في هذا المجال مع مكتب المدير العام ومكاتب الإدارة العليا الأخرى والرئيس المستقل للمجلس والممثلين الدائمين للأعضاء.

72- إن وظيفة الاتصال هذه مع حوكمة المنظمة، بما في ذلك وظيفة أمانة المؤتمر والمجلس فيما بين الدورات، هي حلقة وصل حيوية تسمح للمدير العام، بصفته "المدير التنفيذي للمنظمة"، أن يقدم تقارير إلى الأعضاء ويتواصل معهم عملاً بواجبه الدستوري المتمثل في "خدمة المؤتمر والمجلس [و] تنفيذ قراراتهما". وبالنظر إلى الأهمية التي يوليها المدير العام والرئيس المستقل للمجلس والأعضاء لهذه الوظيفة، ولمصلحة التصريف الكفوء للواجبات المتعلقة بها، يقترح تعديل مسؤولية رفع تقارير شعبة المؤتمر والمجلس وشؤون المراسم مباشرة إلى نائب المدير العام (العمليات)، وأن يجري ضم مدير شعبة المؤتمر والمجلس وشؤون المراسم إلى فريق الإدارة العليا. وبما أن هذا التعديل في رفع التقارير لن يؤثر على الهيكل الداخلي للشعبة، ولا على التآزر الفعلي بين مكوناتها الداخلية، فليس من الضروري إعطاء الشعبة اسماً جديداً، ولكن سيعكس المسمى المختصر الجديد، CPA، حضوره المعزز في هيكل المقر الرئيسي، كما هو مبين في الهيكل التنظيمي (أنظر الملحق 1).

<sup>12</sup> قرار المؤتمر 2009/9.

### واو- تواصل تبسيط العمليات والإجراءات

73- ستتواصل الجهود الرامية إلى تبسيط العمليات والبحث عن طرق أكثر كفاءة في العمل. وسيضمن ذلك أن تصبح العمليات باطراد كفوءة ومرنة وقابلة للتكيف وستنسق بمواءمة كاملة مع الإطار الاستراتيجي للمنظمة.

### رابعاً- الأثر على برنامج العمل والموازنة للفترة 2012-2013

74- أسفر المزيد من التحول الجاري في الفترة 2012-2013 إلى تغييرات في الملاك الوظيفي المدرج في الموازنة وإلى بعض التنقيح الإضافي لتوزيع الموارد على أبواب الموازنة. ويعرض هذا القسم التأثير الكلي الصافي الناتج عن هذه التداوير على الوظائف المدرجة في الموازنة ومخصصات أبواب الموازنة لمراجعتها واعتمادها من جانب المجلس.

### ألف- الملاك الوظيفي المدرج في الموازنة والهيكل التنظيمي

75- يبين الجدول 1 الأثر على الملاك الوظيفي المدرج في الموازنة الناجم عن التغييرات الهيكلية في عمليات إعادة التوزيع الواردة في القسمين الثاني والثالث أعلاه. عموماً، لا زال عدد الوظائف هو نفسه إلى حد كبير، مع تحول صافي في الوظائف من الفئة الفنية من المقر الرئيسي إلى المكاتب الميدانية ومن فئة الخدمات العامة إلى الفئة الفنية.

الجدول 1: التغييرات التحولية في الفترة 2012-2013: تطور عدد الوظائف

تغييرات تحولية في الفترة 2013-2012	التغيير	برنامج العمل والموازنة مع التعديلات الإضافية للفترة 2013-2012 (CL 144/3)	فئة الرتبة
912	11-	923	المقر الرئيسي فنية وما فوق
692	2-	694	خدمات عامة
<b>1 604</b>	<b>13-</b>	<b>1 617</b>	<b>مجموع المقر الرئيسي</b>
573	20	553	المكاتب الميدانية فنية وما فوق
872	7-	879	خدمات عامة
<b>1 445</b>	<b>13</b>	<b>1 432</b>	<b>مجموع المكاتب الميدانية</b>
1 485	9	1 476	جميع المواقع فنية وما فوق
1 564	9-	1 573	خدمات عامة
<b>3 049</b>	-	<b>3 049</b>	<b>المجموع</b>

ملاحظة: تشمل أعداد الوظائف من الفئة الفنية في المكاتب الميدانية الوظائف المنتدبة التالية: 14 مسؤول استثمار، و 8 من كبار موظفي المعلومات، و 4 مراجعي حسابات ومسؤول اتصال واحد ومسؤول صحة حيوانية واحد.

76- يعود التحول في الوظائف من المقر الرئيسي إلى المكاتب الميدانية أساساً إلى تحوّل إدارة التعاون التقني، حيث ستندب 10 وظائف استثمارات إضافية من شعبة مركز الاستثمار لضمان وجود أكثر نشاطاً في المواقع الميدانية، وتنقل خمس وظائف مسؤولي أمن غذائي من دائرة الدعم المتكامل للأمن الغذائي إلى كل إقليم للتركيز على ترتيبات التعاون فيما بين بلدان الجنوب، وتنقل وظيفتا مسؤول شؤون سياسية إلى المواقع الميدانية. وتشمل تغييرات أخرى انتداب ضابط اتصال إلى لشبونة للعمل مع جماعة البلدان الناطقة باللغة البرتغالية. وقد نجم عن إجراء مراجعة دقيقة للوظائف في المكاتب الميدانية إنشاء خمس وظائف وطنية ودولية من الفئة الفنية جديدة في المجالات ذات الأولوية، التي تشمل التغذية والأمن الغذائي وتغير المناخ. ويُعوّض تمويل هذه الوظائف أساساً من إلغاء سبع وظائف من فئة الخدمات العامة.

77- يعرض الملحق 2 نظرة أكثر تفصيلاً لتحويلات الوظائف بين الشعب والمكاتب نتيجة لهذه التغييرات التحويلية.

78- يعرض الملحق 1 الهيكل التنظيمي الجديد، عاكساً التغييرات التالية الناجمة عن التحول الوارد في القسم الثالث:

(أ) نقل شعبة المؤتمر والمجلس وشؤون المراسم من إدارة الخدمات المؤسسية والموارد البشرية والشؤون المالية إلى نائب المدير العام (العمليات)

(ب) تغيير مسمى شعبة دعم إعداد السياسات والبرامج إلى شعبة تعبئة الموارد والتعاون فيما بين بلدان الجنوب

(ج) تغيير مسمى شعبة عمليات الطوارئ وإعادة التأهيل إلى شعبة الطوارئ وإعادة التأهيل

(د) تغيير مسمى مكتب تبادل المعرفة والبحوث والإرشاد إلى مكتب تبادل المعرفة

(هـ) نقل شعبة التغذية وحماية المستهلك إلى إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية وتغيير المسمى والمسمى المختصر إلى شعبة الأغذية والتغذية (ESN)

(و) إدماج الفريق المتعدد التخصصات للشرق الأدنى الشرقي الموجود في موقع مشترك مع المكتب الإقليمي لمنطقة الشرق الأدنى وشمال أفريقيا في القاهرة في هذا المكتب.

## باء- المناقلاا بين أبواب الموازنة

79- يظهر أثر التغييرات التحويلية في موارد الموازنة أساساً في المناقلاا بين الإداراا والمكاتب. وكما هو مبين في الملحق 3، تعود الزيادة في موارد وحدة الإدارة العليا إلى نقل وظائف شعبة المؤتمر والمجلس وشؤون المراسم، وكذلك إلى التحولاا من إدارة التعاون التقني إلى مكتب الإستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد ومكتب دعم اللامركزية. ويظهر انخفاض، ملحوظ أيضاً في عدد الوظائف في الملحق 2، في مخصصاا شعبة تكنولوجيا المعلومات، وذلك بسبب تغيير وضع موظفي تكنولوجيا المعلومات الذين كانوا سابقاً منتدبين من شعبة تكنولوجيا المعلومات فأصبحت موازنة مناصب هؤلاء المسؤولين التقنيين متضمنة الآن مباشرة في موازنة المكاتب الإقليمية ذات الصلة. وتشمل التغييرات الأخرى في وحدات الإدارة العليا انتقال فرع القانون الإداري من مكتب الموارد البشرية إلى مكتب الشؤون القانونية، والمزيد من التحوّل في مكتب تبادل المعرفة والبحوث والإرشاد بنقل وظائف إلى الإدارة المعنية بإدارة الموارد الطبيعية والبيئة ومكتب الاااااااا والشراكاا والدعوة.

80- من بين الإداراا التقنية، تلقت إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية أكبر زيادة في الموازنة نتيجة نقل شعبة التغذية من إدارة الزراعة وتعزيز هذه الإدارة، أي إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، في مجالاا السياساا والحوكمة والتنمية الاجتماعية من خلال نقل وظائف إليها أساساً من إدارة التعاون التقني.

81- يظهر نمو كلي صافي في موارد الأقاليم لدعم نقل وظائف إليها من إدارة التعاون التقني، تتعلق أساساً بالتعاون فيما بين بلدان الجنوب، وكذلك نقل وظائف تكنولوجيا معلومات إليها.

82- إن الأثر على الموارد حسب أبواب الموازنة صغير نسبياً، كما هو مبين في الجدول 2 أدناه، وذلك لأن التغييراا التحويلية ركّزت أساساً على توفيق وتنظيم أفضل للهياكل، وليس على تغيير مجالاا العمل. أما التحوّل في الموازنة لصالح الهدف الاستراتيجي حاء فناجم أساساً عن تعزيز إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية. والتحولاا الأخرى ناجمة إلى حد كبير عن مراجعة دقيقة للوظائف في المكاتب الميدانية. ويعرض الملحق 4 لمحة عامة عن صافي الاعتماداا حسب الأبواب والمنطقة.

الجدول 2: التغييرات التحولية في صافي اعتمادات الفترة 2012-2013، التأثير على فترة السنتين حسب الأبواب (بمليون دولار أمريكي)

الباب	الأهداف الاستراتيجية/ الوظيفية	برنامج العمل والموازنة مع التعديلات الإضافية للفترة 2012-2013 (CL 144/3)		تغييرات تحولية في الفترة 2012-2013 (على فترة السنتين)
		(1)	(2)	
1	ألف	60.191	-	60.191
2	باء	37.145	-	37.145
3	جيم	67.614	-	67.614
4	دال	33.022	-	33.022
5	هاء	51.410	-	51.410
6	وار	72.344	(94)	72.250
7	زاي	48.223	-	48.223
8	حاء	94.045	1.151	95.196
9	طاء	8.149	28	8.177
10	كاف	21.674	82	21.756
11	لام	39.798	87	39.885
12	حاء	208.347	(563)	207.784
13	ذال	95.801	(690)	95.111
15	مشاريع برنامج التعاون التقني	116.027	-	116.027
16	مصروفات غير منظورة	600	-	600
17	الإنفاق الرأسمالي	26.439	-	26.439
18	الإنفاق الأمني	24.809	-	24.809
	المجموع	1 005.639	-	1 005.639

### خامساً- الآثار على برنامج العمل والموازنة للفترة 2014-2015

83- "عملية التفكير الاستراتيجي"، بوصفها مكوناً رئيسياً من مكونات التغيير التحولي للمنظمة، مصممة لهداية مراجعة الإطار الاستراتيجي وصياغة الخطة المتوسطة الأجل للفترة 2014-2017 وبرنامج العمل والموازنة للفترة 2014-2015. وقد أيد المجلس في دورته الرابعة والأربعين بعد المائة عملية التفكير الاستراتيجي ورحب بعملية تحديد أهداف استراتيجية للمنظمة أقل عدداً وأكثر شمولية. وبناء على توجيهاته، يعرض على المجلس في الوثيقة CL 145/4 تطوير إضافي للأهداف الاستراتيجية الخمسة المقترحة. وسيجري، على أساس مدخلات من المجلس ومع أخذ الأولويات الإقليمية والتقنية بالحسبان، المزيد من تنقيح هذه الأهداف الاستراتيجية وخطط العمل ذات الصلة بعمل المنظمة في المستقبل، وذلك لوضع اللمسات الأخيرة على الإطار الاستراتيجي المراجع للمنظمة.

84- ستوحّد خطط العمل المنبثقة عن الأهداف الشاملة الإستراتيجية الجديدة ضمن إطار نتائج مصمم لضمان خط بصر واضح للتخطيط والبرمجة والميزنة والرصد والتقييم ورفع التقارير. وسيكون ذلك أساساً لمشروع إعداد الخطة المتوسطة الأجل للفترة 2014-2017 وبرنامج العمل والموازنة للفترة 2014-2015، التي سوف تنظر الأجهزة الرئاسية فيها في النصف الأول من عام 2013 ليقرها المؤتمر في يونيو/ حزيران 2013.

85- سيوضع برنامج العمل والموازنة للفترة 2014-2015 ضمن سياق جديد منبثق من الإطار الاستراتيجي الذي تمت مراجعته والخطة المتوسطة الأجل للفترة 2014-2017. وفي ضوء ذلك، ستحتاج المنظمة إلى متابعة وإنجاز برامجها للفترة 2012-2013 بطريقة محسّنة ومحوّلة، بما في ذلك فيما يتعلق بتخصيص الموارد، وكذلك فيما يتعلق بالبيئة والهيكل الداعمين والتمكينيين. وعلى وجه الخصوص، ينبغي أن تحدد بعناية نسبة الموارد التي سيديرها مباشرة قادة الأهداف الاستراتيجية الخمسة في الفترة 2014-2015 لضمان إنجازها وأثرها الكاملين.

86- هكذا ستدعم التدابير التحويلية المحددة في هذه الورقة الطرق الجديدة للعمل في فترة السنتين 2014-2015 بهدف تحقيق أهداف المنظمة الاستراتيجية. وسيعرض المزيد من مبادرات التعزيز المؤسسي في برنامج العمل والموازنة للفترة 2014-2015.

87- بالإضافة إلى ذلك، سيستمر أيضا الدفع للبحث عن سبل جديدة لتعزيز القيمة مقابل المال في الفترة 2014-2015. وبعد تحديد وفور تبلغ 19.3 مليون دولار أمريكي من خلال تبسيط الإجراءات ومكتسبات الكفاءة في برنامج العمل والموازنة للفترة 2012-2013، أطلقت إصلاحات أعمق ويتوقع أن تعرض مقترحات لتحقيق وفور ومكتسبات كفاءة في برنامج العمل والموازنة للفترة 2014-2015.

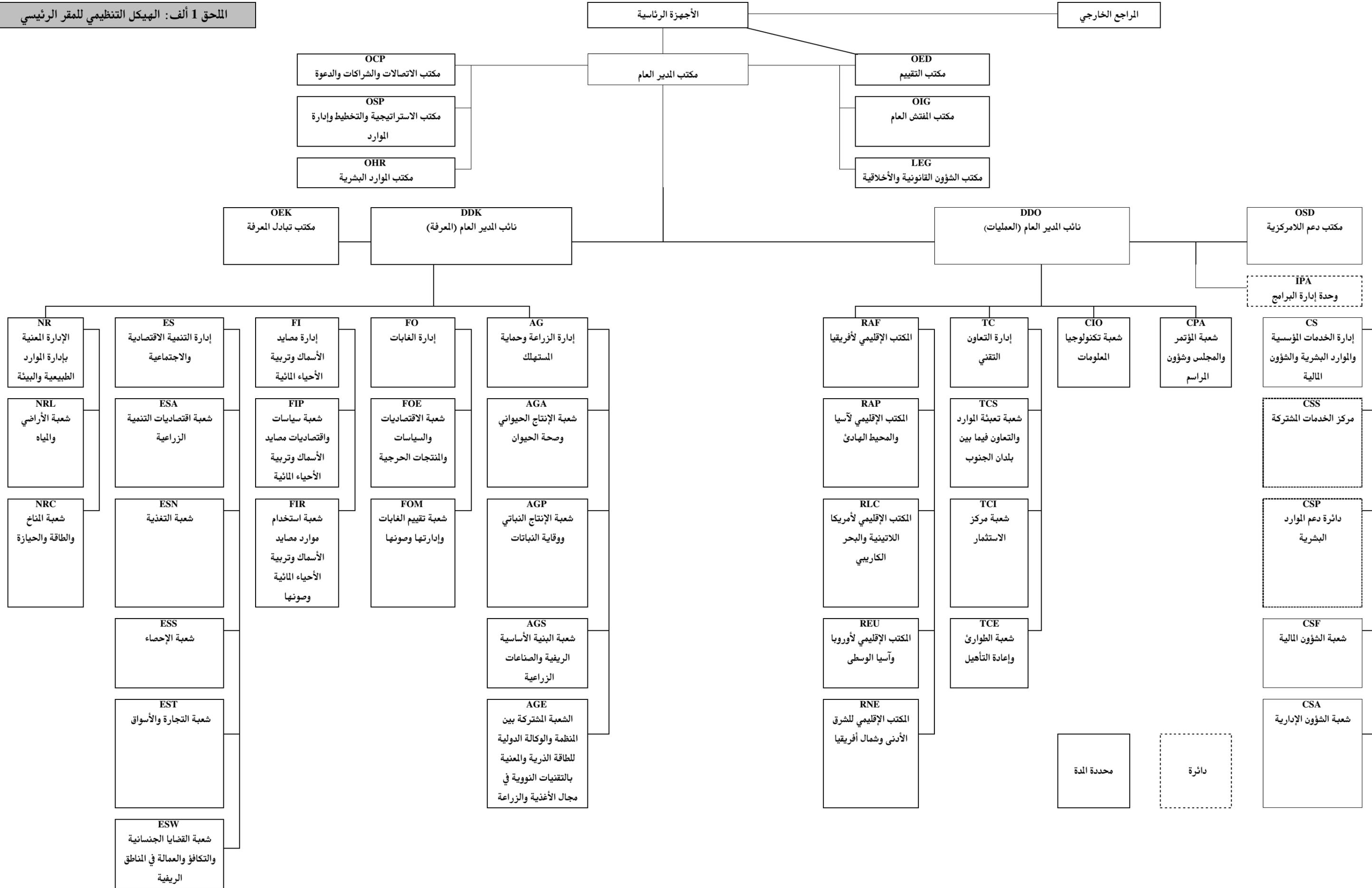
88- على وجه الخصوص، وضعت تدابير لرصد الإنفاق المتعلق باستخدام الاستشاريين والسفر لعام 2012، وستعرض مبادرات لترشيدهما في إدارة اعتمادات الموازنة في عام 2013، وستجري بالمثل إدارتهما كجزء من تنفيذ برنامج العمل والموازنة للفترة 2014-2015.

### سادساً- التوجيه المطلوب

89- يرجى من لجنتي البرنامج والمالية النظر في التغييرات التحويلية في فترة السنتين 2012-2013، بما في ذلك الأثر على برنامج العمل والموازنة للفترة 2012-2013، ويرجى من المجلس:

- (أ) أن يأخذ علماً بأن توجيهات وقرارات المجلس قد نفذت؛
- (ب) أن يوافق على الملاك الوظيفي المنقح والتغييرات الهيكلية المدرجة في الموازنة؛
- (ج) أن يوافق على التوزيع المنقح للاعتمادات الصافية بحسب أبواب الموازنة كما هو مبين في الجدول 2.

الملحق 1 ألف: الهيكل التنظيمي للمقر الرئيسي



الملحق 1 باء: هيكل المكاتب الميدانية



الملحق 2: التغييرات التحويلية في الفترة 2012-2013: عدد الوظائف حسب المرتبة والوحدة التنظيمية

تغييرات تحويلية للفترة 2013-2012					التغيير					برنامج العمل والموازنة مع التعديلات الإضافية للفترة (CL 144/3) 2013-2012					الوحدة التنظيمية
المجموع	خ.ع	ف-و	ف	مد	المجموع	خ.ع	ف-و	ف	مد	المجموع	خ.ع	ف-و	ف	مد	
23	12	8	3		-	-	-	-	-	23	12	8	3		مكتب المدير العام - ODG
12	3	8	1		-	-	-	-	-	12	3	8	1		مكتب التقييم - OED
32	11	19	2		6	1	-	5	-	26	10	14	2		مكتب الشؤون القانونية والأخلاقية - LEG
79	32	45	2		19	7	-	12	-	60	25	33	2		مكتب الاتصالات والشراكات والدعوة - OCP
27	6	19	2		-	-	-	-	-	27	6	19	2		مكتب المفتش العام - OIG
32	10	19	3		8	4	-	3	1	24	6	16	2		مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد - OSP
5	2	2	1		-	-	-	-	-	5	2	2	1		نائب المدير العام (المعرفة) - DDK
47	17	29	1		34	11	-	23	-	81	28	52	1		مكتب تبادل المعرفة - OEK
5	2	2	1		-	-	-	-	-	5	2	2	1		نائب المدير العام (العمليات) - DDO
98	59	37	2		98	59	-	37	2						شعبة المؤتمر والمجلس وشؤون المراسم - CPA

تغييرات تحويلية للفترة 2013-2012					التغيير					برنامج العمل والموازنة مع التعديلات الإضافية للفترة (CL 144/3) 2013-2012					الوحدة التنظيمية
المجموع	خ.ع	ف-و	ف	مد	المجموع	خ.ع	ف-و	ف	مد	المجموع	خ.ع	ف-و	ف	مد	
28	15		11	2	9	5	-	4	-	19	10		7	2	مكتب دعم اللامركزية - OSD
92	29	4	57	2	12-	-	7-	5-	-	104	29	11	62	2	شعبة تكنولوجيا المعلومات - CIO
13	4		8	1	6-	2-	-	4-	-	19	6		12	1	مكتب الموارد البشرية - OHR
492	201	4	264	23	88	63	7-	29	3	404	138	11	235	20	المجموع
44	23		19	2	31	14	-	16	1	13	9		3	1	مكتب المدير العام المساعد - AGD
42	13		27	2	-	-	-	-	-	42	13		27	2	شعبة الإنتاج الحيواني وصحة الحيوان - AGA
9	-		8	1	-	-	-	-	-	9			8	1	الشعبة المشتركة بين المنظمة والوكالة الدولية للطاقة الذرية - AGE
-	0				48-	18-	-	27-	3-	48	18		27	3	شعبة التغذية وحماية المستهلك - AGN
70	28		39	3	-	-	-	-	-	70	28		39	3	شعبة الإنتاج النباتي ووقاية النباتات - AGP
35	10		24	1	0	0	0	0	0	35	10		24	1	شعبة البنية الأساسية الريفية والصناعات الزراعية - AGS
200	74	-	117	9	17-	4-	-	11-	2-	217	78	-	128	11	مجموع إدارة الزراعة وحماية المستهلك (AG)

تغييرات تحويلية للفترة 2013-2012					التغيير					برنامج العمل والموازنة مع التعديلات الإضافية للفترة (CL 144/3) 2013-2012					الوحدة التنظيمية
المجموع	خ.ع	ف-و	ف	مد	المجموع	خ.ع	ف-و	ف	مد	المجموع	خ.ع	ف-و	ف	مد	
12	7		3	2	6	3	0	2	1	6	4		1	1	مكتب المدير العام المساعد - ESD
38	12		24	2	3	1	0	2	0	35	11		22	2	شعبة اقتصاديات التنمية الزراعية - ESA
52	24		26	2	0	1-	0	1	0	52	25		25	2	شعبة الإحصاء - ESS
64	27		35	2	1	0	0	1	0	63	27		34	2	شعبة التجارة والأسواق - EST
19	4		13	2	19	4	0	13	2						شعبة التغذية - ESN
28	7		19	2	6	1	0	5	0	22	6		14	2	شعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية - ESW
213	81	-	120	12	35	8	-	24	3	178	73	-	96	9	مجموع إدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية (ES)
7	5		1	1	0	0	0	0	0	7	5		1	1	مكتب المدير العام المساعد - FID
64	28		33	3	2-	2-	0	0	0	66	30		33	3	إدارة مصائد الأسماك وتربية الأحياء المائية - FIP
55	19		34	2	0	0	0	0	0	55	19		34	2	شعبة سياسات واقتصاديات مصائد الأسماك وتربية الأحياء المائية - FIR
125	51	0	68	6	2-	2-	0	0	0	127	53	0	68	6	مجموع إدارة مصائد الأسماك وتربية الأحياء المائية (FI)

تغييرات تحويلية للفترة 2013-2012					التغيير					برنامج العمل والموازنة مع التعديلات الإضافية للفترة (CL 144/3) 2013-2012					الوحدة التنظيمية
المجموع	خ.ع	ف-و	ف	مد	المجموع	خ.ع	ف-و	ف	مد	المجموع	خ.ع	ف-و	ف	مد	
16	8		7	1	1-	-	-	1-	0	17	8		8	1	مكتب المدير العام المساعد - FOD
28	8		18	2	-	1-	-	1	-	28	9		17	2	شعبة الاقتصاديات والسياسات والمنتجات الحرجية - FOE
27	7		18	2	-	-	-	-	-	27	7		18	2	شعبة تقييم الغابات وإدارتها وصونها - FOM
71	23	-	43	5	1-	1-	-	-	-	72	24	-	43	5	مجموع إدارة الغابات (FO)
39	19		18	2	21	9	-	12	-	18	10		6	2	مكتب المدير العام المساعد - NRD
28	10		16	2	-	-	-	-	-	28	10		16	2	شعبة المناغ والطاقة والحيازة - NRC
29	8		19	2	-	-	-	-	-	29	8		19	2	شعبة الأراضي والمياه - NRL
96	37	-	53	6	21	9	-	12	-	75	28	-	41	6	مجموع الإدارة المعنية بإدارة الموارد الطبيعية والبيئة (NR)
16	9		6	1	8-	4-	-	3-	1-	24	13		9	2	مكتب المدير العام المساعد - TCD
3	-		2	1	-	-	-	-	-	3			2	1	شعبة عمليات الطوارئ وإعادة التأهيل - TCE
99	31		63	5	2	-	-	2	-	97	31		61	5	شعبة مركز الاستثمار - TCI

تغييرات تحويلية للفترة 2013-2012					التغيير					برنامج العمل والموازنة مع التعديلات الإضافية للفترة (CL 144/3) 2013-2012					الوحدة التنظيمية
المجموع	خ.ع	ف-و	ف	مد	المجموع	خ.ع	ف-و	ف	مد	المجموع	خ.ع	ف-و	ف	مد	
37	16		18	3	34-	9-	-	24-	1-	71	25		42	4	شعبة تعبئة الموارد والتعاون فيما بين الجنوب - TCS
155	56	-	89	10	40-	13-	-	25-	2-	195	69	-	114	12	مجموع إدارة التعاون التقني (TC)
91	71		18	2	1	-	-	1	-	90	71		17	2	مكتب المدير العام المساعد - CSD
51	22		27	2	-	-	-	-	-	51	22		27	2	شعبة الشؤون المالية - CSF
42	22		19	1	1-	-	-	1-	-	43	22		20	1	دائرة دعم الموارد البشرية - CSP
-	-		-		98-	59-	-	37-	2-	98	59		37	2	شعبة المؤتمر والمجلس وشؤون المراسم - CSC
70	54		14	2	3-	3-	-	-	-	73	57		14	2	شعبة الشؤون الإدارية - CSA
103	91	1	10	1	-	-	-	-	-	103	91	1	10	1	مركز الخدمات المشتركة - CSS
357	260	1	88	8	101-	62-	-	37-	2-	458	322	1	125	10	مجموع إدارة الخدمات المؤسسية والموارد البشرية والشؤون المالية (CS)
25	-	-	25	-	-	-	-	-	-	25	-	-	25	-	برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين - JPP
734	491	157	54	32	-	-	-	-	-	734	491	157	54	32	ممثليات منظمة الأغذية والزراعة

تغييرات تحويلية للفترة 2013-2012					التغيير					برنامج العمل والموازنة مع التعديلات الإضافية للفترة (CL 144/3) 2013-2012					الوحدة التنظيمية
المجموع	خ.ع	ف-و	ف	مد	المجموع	خ.ع	ف-و	ف	مد	المجموع	خ.ع	ف-و	ف	مد	
2	1	-		1	-	-	-	-	-	2	1			1	مكتب الاتصال مع الاتحاد الأوروبي وبلجيكا - LOB
9	4		4	1	-	-	-	-	-	9	4		4	1	مكتب الاتصال مع الأمم المتحدة في جنيف - LOG
9	5		3	1	-	-	-	-	-	9	5		3	1	مكتب الاتصال مع الأمم المتحدة، نيويورك - LON
3	1		1	1	-	-	-	-	-	3	1		1	1	مكتب الاتصال مع اليابان، يوكوهاما - LOJ
11	8		2	1	-	-	-	-	-	11	8		2	1	مكتب الاتصال مع أمريكا الشمالية، واشنطن العاصمة - LOW
3	1		1	1	-	-	-	-	-	3	1		1	1	مكتب الاتصال مع الاتحاد الروسي - LOR
37	20	-	11	6	-	-	-	-	-	37	20	-	11	6	مجموع مكاتب الاتصال
66	37		28	1	2	2-	-	4	-	64	39		24	1	المكتب الإقليمي لأفريقيا - أكر - RAF
16	5	3	7	1	1	-	1	-	-	15	5	2	7	1	المكتب الإقليمي الفرعي لأفريقيا الوسطى - SFC
20	6	3	10	1	2	-	1	1	-	18	6	2	9	1	المكتب الإقليمي الفرعي لأفريقيا الشرقية - SFE
24	10	3	10	1	1	-	1	-	-	23	10	2	10	1	المكتب الإقليمي الفرعي لأفريقيا الجنوبية - SFS

تغييرات تحويلية  
للفترة 2013-2012

المجموع	خ-ع	ف-و	ف	مد
14	5	1	7	1

140	63	10	62	5
-----	----	----	----	---

119	72		45	2
-----	----	--	----	---

15	7	1	6	1
----	---	---	---	---

134	79	1	51	3
-----	----	---	----	---

43	20	2	19	2
----	----	---	----	---

20	8	3	8	1
----	---	---	---	---

63	28	5	27	3
----	----	---	----	---

81	42	4	33	2
----	----	---	----	---

21	10	3	7	1
----	----	---	---	---

18	5	3	9	1
----	---	---	---	---

## التغيير

المجموع	خ-ع	ف-و	ف	مد
-	-	-	-	-

6	2-	3	5	-
---	----	---	---	---

3	1-	-	4	-
---	----	---	---	---

-	-	1	1-	-
---	---	---	----	---

3	1-	1	3	-
---	----	---	---	---

1	-	-	1	-
---	---	---	---	---

1	-	1	-	-
---	---	---	---	---

2	-	1	1	-
---	---	---	---	---

1	2-	1	2	-
---	----	---	---	---

1	-	1	-	-
---	---	---	---	---

2	-	1	1	-
---	---	---	---	---

برنامج العمل والموازنة مع التعديلات الإضافية للفترة  
(CL 144/3) 2013-2012

المجموع	خ-ع	ف-و	ف	مد
14	5	1	7	1

134	65	7	57	5
-----	----	---	----	---

116	73		41	2
-----	----	--	----	---

15	7		7	1
----	---	--	---	---

131	80	-	48	3
-----	----	---	----	---

42	20	2	18	2
----	----	---	----	---

19	8	2	8	1
----	---	---	---	---

61	28	4	26	3
----	----	---	----	---

80	44	3	31	2
----	----	---	----	---

20	10	2	7	1
----	----	---	---	---

16	5	2	8	1
----	---	---	---	---

## الوحدة التنظيمية

المكتب الإقليمي الفرعي لغرب أفريقيا - SFW

مجموع أفريقيا

المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ (بانكوك) - RAP

المكتب الإقليمي الفرعي لجزر المحيط الهادئ - SAP

مجموع آسيا والمحيط الهادئ

المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى (بودابست) - REU

المكتب الإقليمي الفرعي لآسيا الوسطى - SEC

مجموع أوروبا وآسيا الوسطى

المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي (سانتياغو) - RLC

المكتب الإقليمي الفرعي للبحر الكاريبي - SLC

المكتب الإقليمي الفرعي لأمريكا الوسطى - SLM

## الوحدة التنظيمية

مجموع أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي

المكتب الإقليمي للشرق الأدنى وشمال أفريقيا (القاهرة) – RNE

الفريق المتعدد التخصصات للشرق الأدنى الشرقي – SNO

المكتب الإقليمي الفرعي لشمال أفريقيا – SNE

مجموع إقليم الشرق الأدنى وشمال أفريقيا

المجموع

برنامج العمل والموازنة مع التعديلات الإضافية للفترة  
(CL 144/3) 2013-2012

المجموع	خ.ع	ف-و	ف	مد
116	59	7	46	4
52	30	2	19	1
10	3	1	5	1
24	12	2	9	1
86	45	5	33	3
<b>3 049</b>	<b>1 573</b>	<b>192</b>	<b>1 150</b>	<b>135</b>

## التغيير

المجموع	خ.ع	ف-و	ف	مد
4	2-	3	3	-
11	1	1	8	1
10-	3-	1-	5-	1-
1	-	1	-	-
2	2-	1	3	-
-	9-	2	7	-

## تغييرات تحويلية

## للفترة 2013-2012

المجموع	خ.ع	ف-و	ف	مد
120	57	10	49	4
63	31	3	27	2
-	-	-	-	-
25	12	3	9	1
88	43	6	36	3
<b>3 049</b>	<b>1 564</b>	<b>194</b>	<b>1 157</b>	<b>135</b>

الملحق 3: صافي اعتمادات التغييرات التحولية في الفترة 2012-2013، المجاميع لكل سنتين حسب الإدارة  
والمكتب المستقل (بآلاف الدولارات الأمريكية)

تغييرات لتحويلية للفترة 2013-2012 (كل سنتين)	التغيير	تعديلات إضافية على برنامج العمل والموازنة للفترة 2013-2012 (CL 144/3)	إدارة/مكتب
8 109	-	8 109	مكتب المدير العام - ODG
7 026	-	7 026	مكتب التقييم - OED
9 394	-	9 394	مكتب المفتش العام - OIG
11 563	1 997	9 566	مكتب الشؤون القانونية والأخلاقية - LEG
29 256	6 100	23 156	مكتب الاتصالات والشراكات والدعوة - OCP
13 486	2 653	10 833	مكتب الاستراتيجية والتخطيط وإدارة الموارد - OSP
2 115	-	2 115	نائب المدير العام (المعرفة) - DDK
16 264	(11 280)	27 544	مكتب تبادل المعرفة - OEK
3 552	-	3 552	نائب المدير العام (العمليات) - DDO
10 100	2 945	7 155	مكتب دعم اللامركزية - OSD
49 202	(3 139)	52 341	شعبة تكنولوجيا المعلومات - CIO
16 111	16 111		شعبة المؤتمر والمجلس وشؤون المراسم - CPA
5 083	(1 734)	6 817	مكتب الموارد البشرية - OHR
<b>181 261</b>	<b>13 653</b>	<b>167 608</b>	<b>مجموع الإدارة العليا</b>
82 652	(7 956)	90 608	إدارة الزراعة وحماية المستهلك - AG
78 183	15 556	62 627	إدارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية - ES

تغييرات لتحويلية للفترة 2013-2012 (كل سنتين)	التغيير	تعديلات إضافية على برنامج العمل والموازنة للفترة 2013-2012 (CL 144/3)	إدارة/مكتب
43 244	(390)	43 634	إدارة مصايد الأسماك وتربية الأحياء المائية - FI
28 031	(236)	28 267	إدارة الغابات - FO
34 903	6 275	28 628	الإدارة المعنية بإدارة الموارد الطبيعية والبيئة - NR
49 843	(14 706)	64 549	إدارة التعاون التقني - TC
99 025	(17 149)	116 174	إدارة الخدمات المؤسسية والموارد البشرية والشؤون المالية - CS
15 733	-	15 733	مجموع مكاتب الاتصال - LO
111 398	-	111 398	برنامج التعاون التقني - TCP
97 953	2 045	95 908	أفريقيا
56 170	1 148	55 022	آسيا والمحيط الهادئ
22 436	894	21 542	أوروبا وآسيا الوسطى
55 074	1 110	53 964	أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي
37 663	752	36 911	الشرق الأدنى
9 881	-	9 881	الصندوق المتعدد التخصصات
(55 000)	(1 000)	(54 000)	الخدمات الإدارية والتشغيلية - الإيرادات المؤسسية AOS

تغييرات لتحويلية للفترة 2013-2012 (كل سنتين)	التغيير	تعديلات إضافية على برنامج العمل والموازنة للفترة 2013-2012 (CL 144/3)	إدارة/مكتب
5 339	-	5 339	برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين
600	-	600	مصرفات غير منظورة
26 439	-	26 439	الإنتفاق الرأسمالي
24 809	-	24 809	المصرفات الأمنية
<b>1 005 639</b>	<b>-</b>	<b>1 005 639</b>	<b>المجموع الإجمالي</b>

الملحق 4: صافي الاعتمادات 2012-2013، المجاميع لكل سنتين حسب الهدف الاستراتيجي / الهدف الوظيفي والإقليم (بآلاف الدولارات الأمريكية)

تغييرات تحويلية في الفترة 2012-2013	تغيير	الشرق الأدنى		أمريكا اللاتينية وأوروبا		أوروبا وآسيا الوسطى		آسيا والمحيط الهادئ		أفريقيا		المقر الرئيسي/العالم		الهدف الاستراتيجي/ الهدف الوظيفي	
		برنامج العمل والموازنة مع التعديلات الإضافية للفترة 2013-2012	تغييرات تحويلية في الفترة 2013-2012	برنامج العمل والموازنة مع التعديلات الإضافية للفترة 2013-2012	تغييرات تحويلية في الفترة 2013-2012	برنامج العمل والموازنة مع التعديلات الإضافية للفترة 2013-2012	تغييرات تحويلية في الفترة 2013-2012	برنامج العمل والموازنة مع التعديلات الإضافية للفترة 2013-2012	تغييرات تحويلية في الفترة 2013-2012	برنامج العمل والموازنة مع التعديلات الإضافية للفترة 2013-2012	تغييرات تحويلية في الفترة 2013-2012	برنامج العمل والموازنة مع التعديلات الإضافية للفترة 2013-2012	تغييرات تحويلية في الفترة 2013-2012		برنامج العمل والموازنة مع التعديلات الإضافية للفترة 2013-2012
60 191	-	60 191	4 622	4 642	4 043	4 043	1 170	1 170	4 347	4 348	7 282	7 312	38 727	38 676	ألف
37 145	-	37 145	2 222	2 242	3 867	3 867	1 204	1 204	4 200	4 200	6 573	6 605	19 079	19 027	باء
67 614	-	67 614	2 894	2 909	3 435	3 435	1 122	1 121	3 863	3 862	11 610	11 631	44 691	44 657	جيم
33 022	-	33 022	808	817	2 423	2 423	720	720	2 102	2 102	5 997	6 010	20 973	20 950	دال
51 410	-	51 410	2 308	2 332	4 758	4 758	2 102	2 102	5 179	5 179	7 725	7 762	29 338	29 277	هاء
72 250	(94)	72 344	3 534	3 562	6 391	6 388	2 882	2 879	6 351	6 348	8 649	8 692	44 441	44 474	واو
48 223	-	48 223	1 392	1 413	4 036	4 036	1 580	1 580	4 841	4 841	5 369	5 402	31 005	30 950	زاي
95 196	1 151	94 045	7 225	7 244	9 262	8 989	2 992	2 729	5 158	4 711	17 671	17 378	52 888	52 994	حاء
8 177	28	8 149	-	-	-	-	25	25	276	276	130	131	7 746	7 716	طاء

21 756	82	21 674	564	569	742	738	1 261	1 257	2 223	2 220	5 302	5 310	11 665	11 582	كاف
39 885	87	39 798	540	213	872	773	464	364	841	650	3 178	2 943	33 991	34 856	لام
207 784	(563)	208 347	7 982	7 395	7 097	6 366	8 009	7 485	12 235	11 733	10 125	8 386	162 334	166 981	حاء
95 111	(690)	95 801	3 106	3 106	7 624	7 624	13 350	13 350	6 875	6 875	7 371	7 371	56 784	57 475	ذال
116 027	-	116 027	7 703	7 703	16 910	16 910	9 602	9 602	22 605	22 605	37 387	37 387	21 819	21 820	مشاريع برنامج التعاون التقني
600	-	600	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	600	600	مصرفات غير منظورة
26 439	-	26 439	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26 439	26 439	الإنفاق الرأسمالي
24 809	-	24 809	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24 809	24 809	المصرفات الأمنية
1 005 639	-	1005639	44 900	44 147	71 460	70 350	46 484	45 588	81 097	79 950	134 367	132 320	627 330	633 283	المجموع