

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

لجنة البرنامج

الدورة الثانية عشرة بعد المائة
روما، 5-9 نوفمبر/تشرين الثاني 2012
استعراض الأقران لوظيفة التقييم في منظمة الأغذية والزراعة
ملاحظات الإدارة

المقدمة

1- ترحب الإدارة بهذه الفرصة لتقديم ملاحظاتها على التقرير النهائي لاستعراض الأقران لوظيفة التقييم في منظمة الأغذية والزراعة، لا سيما وأن هذا الموضوع يتطرق إلى مجموعة من المسائل المهمة بالنسبة إلى أمانة المنظمة والأجهزة الرئاسية¹.

2- أمنت الإدارة النظر في تقرير استعراض الأقران وتود أن تركز، كما قد ركز فريق الاستعراض بنفسه، على أن العملية بمجملها تتطلب قدرًا من الأهمية أكبر من القدر الذي يمكن أن يكرسه الفريق لها. وبشكل عام، ترى الإدارة أن الامانة والأجهزة الرئاسية، وهي الجهات التي حددت هذه الوظيفة كما هي قائمة وفاعلة في الوقت الحاضر، ينبغي أن تأخذ علماء بالتوصيات وتستخدم التقرير كنقطة انطلاق لإجراء تقييم شامل ومعمق لوظيفة التقييم، بربطها بمختلف مهام الرقابة في المنظمة، في سياقاتها المختلفة، مع الأخذ في الاعتبار بالمطالب التي تصدر عن هذه الوظائف موجّهة إلى الأمانة والأعضاء.

¹ تلاحظ الإدارة أن لا مصفوفة الإجراءات بالنسبة إلى "التقييم" في خطة العمل الفورية لتجديد المنظمة، ولا ميثاق مكتب التقييم في المنظمة، الذي اعتمده المجلس المدرج في النصوص الأساسية لمنظمة الأغذية والزراعة، يشيران إلى ضرورة وجود رد للإدارة على استعراض الأقران. غير أن هذا الإجراء قد اتفق عليه في عملية الإعداد لاستعراض الأقران.

ألف- ملاحظات عامة عن استعراض الأقران، بما في ذلك المنهجية والنطاق

3- يقر تقرير استعراض الأقران، وبحق، بأن الاستعراض لم يكن عبارة عن عملية شاملة، كونه لم يغط مجموعة واسعة من الجوانب الأساسية المرتبطة بمهمة التقييم. وبالتالي يكرّس التقرير تطورات مكثفة إلى حقيقة أن الممارسة استندت إلى "عملية خفيفة لاستعراض الأقران" (راجع الفقرة 17). وهو يشير إلى أن المشاورات مع الجهات المعنية الخارجية الرئيسية، بما في ذلك مجموعة واسعة من الموظفين المعنيين، كانت محدودة بطريقة أو بأخرى، وينبغي إحالة الموضوع إلى عملية تقييم أكثر شمولاً.

4- وفي قسم عام آخر حول قضايا المنهجية، يتطرق استعراض الأقران إلى العدد الكبير للمجالات التي بقيت خارج نطاقه. وهذه المجالات مهمة وترتبط بتفاعل الوظيفة مع المنظمة في الممثل. ويسرد الاستعراض ما لا يقل عن سبعة مجالات لم يغطها وينبغي أن تندرج في تقييم كامل للوظيفة.

5- ويذكر الاستعراض بأن الفريق أجرى عملية ركزت بشكل رئيسي على "أداء مكتب التقييم" ولكن ليس على أدوار ومسؤوليات الجهات الأخرى ذات الصلة والجهات المؤسسية (أنظر الفقرة 183). ولم يغط ما إذا كانت الجهات الأخرى المذكورة في الميثاق، قد اضطلعت بدورها وكيف - ومنها المجلس، ولجنة البرنامج، والمدير العام، ولجنة التقييم - أو إذا كان يمكن أن تغيّر من أدائها لتعزز قيمة التقييم لمعالجة حاجات الإدارة والأعضاء. ويشير الفريق إلى أن هذا الموضوع لم يدرس بعمق، ولا يعالج ما إذا كان للوظيفة "قيمة مضافة". ولم يغط الاستعراض مجالات أخرى مثل التقييم كعنصر من الإدارة المستندة إلى النتائج (أنظر الفقرة 184)، ولا عالج تداعيات اللامركزية على الوظيفة، أو علاقتها مع اللامركزية، في حين أن اللامركزية هي حالياً سمة أساسية من سمات المنظمة، ويعمل عدد كبير من الموظفين في المكاتب الميدانية. ولم يعالج كذلك بُعد التعلم (أنظر الفقرة 186). وفي السياق نفسه، لم يعالج الاستعراض إلى أي مدى يدعم التقييم المساءلة ويعززها (أنظر الفقرتين 187 و188). ولم يعالج القضايا المرتبطة بضمان الجودة والمصادقية (أنظر الفقرة 190)، أو القضايا المرتبطة بالاستقلالية السلوكية والفنية لمكتب التقييم (أنظر الفقرة 191). وتلاحظ الإدارة أن هذه المجالات الفنية الواسعة لم تعالج، وتميل إلى الحفاظ على رأيها بأن مسألة ما إذا كانت وظيفة التقييم، بمعزل عن أي علاقات متداخلة، تعمل داخلياً "وفقاً للقياسات الدولية" والمعايير المعتمدة في أي شبكة مهنية غير رسمية أقل أهمية من مسألة ما إذا كان التقييم يخدم الغرض المراد منه، وهو مفيد في سياق دينامي من صنع القرارات من قبل الإدارة والأجهزة الرئاسية على حد سواء.

6- وفي السياق نفسه، تلاحظ الإدارة أن الاستعراض لم يتفاعل سوى مع عدد محدود من المسؤولين في المنظمة، وكان أساساً على اتصال بمسؤولين من مكتب التقييم، كما يتضح من لائحة الأشخاص الذين تمت مقابلتهم، ولم يقابل عينة تمثل المسؤولين المعنيين بالوظيفة. وبالإضافة إلى ذلك، يشار إلى أن الفريق قابل رئيس لجنة البرنامج وثلاثة أعضاء

من هذه اللجنة². وهذه المشاورات المحدودة مع الأعضاء تبدو غير مرضية، لا سيما بالنظر إلى عضوية المنظمة المكوّنة من 193 عضواً.

7- وتود الإدارة أن تسلط الضوء على هذه القيود المتعلقة بنطاق الاستعراض ومنهجيته. وهذا مهم بشكل خاص لأن الاستعراض من جهة يصف نفسه وبحق بأنه غير شامل وغير عميق، وانعكاس لعملية "خفيفة"، ومن جهة أخرى يدعو الإدارة ومكتب التقييم والأجهزة الإدارية للعمل بناء على عدد من التوصيات البعيدة المدى.

8- ومن جهتها، تعتبر الإدارة الاستعراض نقطة انطلاق لتقييم شامل ومعتمد لوظيفة التقييم، تشمل علاقتها بباقي وظائف الرقابة في المنظمة والطلبات التي تصدر عن هذه الوظائف والموجهة إلى الإدارة والأمانة على حد سواء. وينبغي أن تمتنع الإدارة والأعضاء عن أي عمل يستند إلى استعراض الأقران حتى إجراء تقييم أكمل.

باء- الملاحظات حول الوضع الحالي وعمل وظيفة التقييم في إطار المجموعة الأشمل لآليات الرقابة في المنظمة

9- وظيفة التقييم هي واحدة من وظائف الرقابة الأخرى في المنظمة، وبالتالي ينبغي أن ينظر إليها في هذا الإطار الأشمل، بما في ذلك الترابط بين هذه الوظائف، والطلبات التي تصدر عن هذه الوظائف إلى الأمانة والأعضاء. وتشمل هذه الوظائف: (1) التدقيق الداخلي؛ (2) التحقيق؛ (3) التقييم؛ (4) وحدة التفتيش المشتركة؛ (5) مراجع الحسابات الخارجي؛ (6) وظيفة المبادئ الأخلاقية، التي يمكن أن يضاف إليها قريباً (7) وظيفة أمين المظالم. ويضاف إليها (8) وظيفة التحقيق في حالات التحرش. وإن لم تكن وظيفة رقابة بحد ذاتها، ثمة (9) وحدة أمن مهمة تضطلع في بعض الحالات بمسؤوليات تقصي الحقائق³.

10- وفي بعض الحالات، تعمل وظائف الرقابة (أو الجوانب المرتبطة لها) تحت إشراف لجان أخرى، مثل لجنة التدقيق، ولجنة المبادئ الأخلاقية، ولجنة التقييم الداخلي. وبالإضافة إلى ذلك، ترفع هذه الوظائف أو الوحدات أو الهيئات المختلفة تقاريرها إلى أجهزة رئاسية متميزة، مع إشارة خاصة إلى لجنتي البرنامج والمالية اللتين قد لا تكونان دائماً على علم بأنشطة كل منهما. وتضطلع بوظائف الرقابة هذه، بالإضافة إلى وظائف الرقابة العادية، الأجهزة الرئاسية كل وفق أحكامها القانونية المحددة.

² باستثناء رئيس اللجنة، لكل من الممثلين الثلاثة الذين تمت مقابلتهم دور مباشر في إدخال الهيكلية الحالية وطريقة عمل الوظيفة في المنظمة، وبالتالي هم معنيون مباشرة بالموضوع الذي يجري استعراضه.

³ يبلغ مجموع ميزانية البرنامج العادي لفترة السنتين لوظائف الرقابة في المنظمة المذكورة في النقاط من (1) إلى (7) 19.8 مليون دولار أمريكي تقريباً للفترة المالية 2012-2013.

11- وثمة تداخل محتمل أو فعلي بين وظائف الرقابة. وقد يعكس ذلك وضعاً مختلفاً وعلاقة مختلفة مع الإدارة والأعضاء، كما هي الحال مع وظائف التدقيق الداخلي والخارجي. كما يعين المجلس مراجعاً خارجياً للحسابات يرفع تقريره إلى لجنة المالية والمجلس والمؤتمر. وبموجب المادة 12-4 من اللائحة المالية، للمراجع الخارجي للحسابات "أن يبدي ملاحظاته بصدد الإجراءات المالية، ونظام الحسابات والرقابة المالية الداخلية، وكل ما يتصل بالإدارة والتنظيم في المنظمة بوجه عام". ويقوم المراجع الخارجي بما يعرف باستعراض "القيمة مقابل المال" الذي يدرج في الجزء المطول من تقريره. كما يمكن للجنة المالية، وفقاً للمادة 12-6 من اللائحة المالية، أن تطلب إلى المراجع الخارجي القيام بمهام خاصة وتقديم تقارير منفصلة عن نتائجها. والعديد من المجالات التي يغطيها التقييم، إن لم تكن كلها، تقع في إطار التدقيق المنتظم والوثيق لوظائف التدقيق الداخلية والخارجية، كما يبين العديد من الأمثلة. ولإيراد مثل على ذلك، يشير الجزء المطول من التقرير الأخير للمراجع الخارجي بشأن الكشوف المالية للمنظمة للفترة المالية من 1 يناير/كانون الثاني 2010 إلى 31 ديسمبر/كانون الأول 2011 إلى أن المراجع الخارجي قد نظر في عمل مكتب التقييم ورفع عدداً من التوصيات المتعلقة بتقييم المشروع (أنظر الفقرات 242 إلى 267).

12- ويمكن أن تكون ممارسات العمل العادي لكل هياكل الرقابة، إذا اتخذت معاً، قد أدت إلى حد ما، داخل الأمانة، إلى انفصال بين، من جهة، قدرة الهياكل والآليات المعنية بالرقابة على رفع تقارير وتوصيات وإفراط في تحليل المنظمة، ومن جهة أخرى، قدرة إدارة المنظمة والخدمات الفنية على دعم المبادرات الجارية، ومتى اكتملت، استعراض التوصيات الصادرة عن هذه العمليات وتنفيذها. وفي بعض الحالات، يكون لوحدات الرقابة "ميزانيات محمية" تمنحها القدرة على التسليم قد تكون غير قابلة للمقارنة مع قدرة الأمانة. "ويبدو أن النظر أكثر فأكثر إلى الداخل يجعل عمل المنظمة أكثر صعوبة بدلاً من أن يجعله أكثر فعالية"⁴. وقد أدى هذا الوضع إلى تدفق مستمر للتوصيات. وقد وضعت وظائف الرقابة آليات لمتابعة تنفيذ هذه التوصيات. وقد يكون ثمة سبب لاعتبار أن العدد الكبير جداً من التوصيات الناتجة غير متسق مع استخدامها الاستراتيجي من قبل الأمانة والأجهزة الرئاسية نفسها، على الرغم من أنه في حالة لجنة البرنامج، كرست دورات إضافية لدراسة تقارير التقييم، وردود الإدارة، ووثائق متابعة التوصيات. ومن غير الواضح ما إذا كانت التوصيات مدمجة بشكل فعال في تحديد الأولويات والإدارة المستندة إلى النتائج، وقد لا تقدر الإدارة أو الأجهزة الرئاسية على تحديد الأولويات، والتفريق بين التوصيات التي قد تصير في نهاية المطاف متساوية وقابلة للتبادل.

13- إن وظيفة التقييم مستقلة من حيث هيكلتها وعملها وميزانياتها إلى درجة صارت نوعاً ما وظيفة خارجية. وفي حين أن التطور في منظومة الأمم المتحدة يتجه نحو هياكل مستقلة وظيفياً، لا تتوافق خطة التقييم في منظومة الأغذية والزراعة، المستوحاة مباشرة من خطط التقييم في المؤسسات المالية الدولية مع الإشارة بشكل خاص إلى الصندوق الدولي للتنمية الزراعية، مع النموذج السائد في منظومة الأمم المتحدة. وهذه المسألة مهمة، لأن للمؤسسات المالية الدولية هياكل إدارية والعلاقة بين هذه الهياكل والأمانة تختلف عن العلاقات في منظمات منظومة الأمم المتحدة.

⁴ بيان المدير العام المنتخب أمام الدورة الثالثة والأربعين بعد المائة للمجلس، 28 نوفمبر/تشرين الثاني - 2 ديسمبر/كانون الأول 2011.

14- وقد خلص استعراض الأقران إلى أن نموذج المنظمة يتضمن سماتٍ غير مرضية لا بد من معالجتها. وبالتالي وظيفة تقييم المنظمة مستقلة عن مكتب التقييم في حد ذاته ، بقدر استقلالية فرق التقييم عن المكتب وتحملها المسؤولية الكاملة عن محتوى عملها. وليس لمكتب التقييم، وفقاً للفقرة 24 من الميثاق، أي سيطرة على المحتوى الفعلي لهذه التقارير، طالما أن "الاستشاريين الخارجيين المستقلين" الذين يعيّنهم المكتب يتحملون المسؤولية الكاملة عن عملهم.

15- وترى الإدارة عموماً مبرراً لمبادرات تهدف إلى تصحيح العواقب غير المتوقعة للحالة الراهنة. ورهنأ بما قد يبديه الأعضاء من وجهات نظر، ترى الإدارة أن المجال سانح لتحقيق وفورات في الكفاءة في هذا المجال وأن مسؤولية اتخاذ الإجراءات التصحيحية واجب على الأعضاء⁵ والإدارة.

16- والإدارة قلقة كذلك من أن يؤدي الوضع الحالي إلى نوع من العزلة عن الواقع وغياب الوعي وبُعدٍ عن التحديات والصعوبات التي تواجهها الإدارة في العمل اليومي. وقد لا تشعر الأمانة بحسّ ملكية التوصيات الصادرة عن عمليات التقييم، كونها وظيفة خارجية خارجية قد لا تكون متوافقة مع استخدامها الاستراتيجي⁶. وعلاوة على ذلك، يمكن أن يعتبر ذلك من الناحية المالية ترفاً مكلفاً بالكاد تستطيع المنظمة أن تتحمله في الوقت الحاضر.

17- ولذلك، تقر الإدارة بأنه على الرغم من أن وظيفة التقييم هي نتيجة القرارات التي اتخذتها الأجهزة الرئاسية قبل بضع سنوات، قد يكون من المفيد إعادة تقييم وضعها الحالي وطريقة عملها، في سياق مجموع هياكل ووحدات الرقابة. وينبغي أن يكون الهدف الرئيسي للتقييم تحديد ما إذا كانت العمليات مفيدة للتعلّم واتخاذ القرارات والمساءلة، ورفع توصيات موجّهة نحو تحقيق أفضل لهذه الأهداف. كما ترى الإدارة أنه ينبغي إجراء هذه الممارسة في سياق يشمل، بشكل مناسب، الأجهزة الرئاسية والإدارة، بما في ذلك مكتب التقييم⁷. وينبغي أن تؤخذ في الاعتبار، حسب الاقتضاء، كل وحدات الرقابة وذلك لتعزيز فعالية التكاليف. وقد يكون من المفيد أن تنطوي عمليات التقييم على وظائف رقابة أخرى في المنظمة. وينبغي أن تكون لجنة المالية، التي قامت على مر السنوات بوظائف رقابة مهمّة، مشتركة في العملية. وبانتظار هذه العملية، قد يكون من المفيد، قدر الإمكان، النظر في الحد من تخفيض عدد عمليات التقييم، لكي تتمكن الإدارة والأجهزة الرئاسية من تكريس الجهود المشتركة لإعادة تقييم الوضع.

⁵ تلاحظ الإدارة أنّ لجنة المالية، في دورتها الثالثة والأربعين بعد المائة المنعقدة في مايو/أيار 2012، تحت بند "تهج لاستعراض تقارير وحدة التفتيش المشتركة" اتخذت مبادرة كفيّة معالجة هذه التقارير. وأحاطت اللجنة "بالملومات التي تقدمها الأمانة إلى عددٍ من الأجهزة الإشرافية التي تلتزم الأمانة بتزويدها بملومات وإجابات وأعمال متابعة، وما إذا كانت هناك فرص لإدخال تحسينات عليها. ووافقت اللجنة على استعراض هذه المسألة في دورة قادمة".

⁶ بعض هذه المخاوف ترد بوضوح في الجزء المطول من تقرير المراجع الخارجي الأخير، الفقرة 243، التي تشمل التوصية بإدخال تعديلات على الميثاق، حتى وإن بدت متعلقة فقط بتقييم المشروع.

⁷ ثمة مخاطر في إسناد وظيفة من هذا النوع إلى استشاريين خارجيين لديهم مصالح تجارية في الوظيفة.

جيم- ملاحظات حول توصيات محددة في استعراض الأقران

18- في ضوء الاعتبارات المذكورة أعلاه، لا ترى الإدارة أنه من المناسب التعليق نهائياً على التوصيات المحددة الواردة في تقرير استعراض الأقران. ورأي الإدارة في العموم أنه نظراً إلى النطاق المحدود، يمكن إعادة النظر في الخلاصات والتوصيات في استعراض الأقران من خلال عملية مستقبلية أكثر عمقاً وشمولاً.

19- ومن دون الحكم مسبقاً على نتائج تقييم أكثر شمولاً، ترى الإدارة أن ثمة توافق في الآراء حول الحاجة إلى استخدام أكثر استراتيجيات وفعالية لعمليات تقييم مفيد للأجهزة الرئاسية وعلى المستوى القطري (التوصيتان 1 و2). وترى الإدارة في المجمل أن وظيفة التقييم ينبغي ألا تكون أو تعمل لوحدها في فراغ، في غياب طلب مستدام وحقيقي من مختلف الجهات المؤسسية الأخرى، بل يجب أن تستجيب لهدف خارج وظيفة التقييم بحد ذاتها.

20- ولم تعالج هذه المجالات حقيقة في استعراض الأقران، كما لم ينظر الاستعراض في الشروط التي يجب أن تتوفر لتحقيق الأهداف. ومع ذلك، في ضوء التحفظ العام المذكور سابقاً، يمكن أن تؤيد الإدارة هذه الأهداف العامة. وهي تلاحظ، في هذا الصدد، أن النسخة الأخيرة من الجزء المطول من تقرير المراجع الخارجي يرفع أيضاً توصيات مشابهة بشأن تقييم المشاريع بهدف تعزيز مراقبة الجودة، والفائدة والأهمية لاتخاذ القرارات (راجع المرجع السابق، الفقرات 242-266).

21- وتتفق الإدارة مع التوصية بأنه ينبغي أن يكون ثمة ترابط أفضل بين وظيفة التقييم ودور مكتب التقييم ونظام الإدارة المستندة إلى النتائج وفقاً للتوصية 3. وتلاحظ الإدارة بأنه، كما يرد في تقرير استعراض الأقران، لم تعالج هذه المسألة بالتفصيل من قبل الفريق، غير أنها مع ذلك، تتفق مع الهدف العام.

22- ويرفع استعراض الأقران ثلاث توصيات (من 4 إلى 6) تتعلق بضمان جودة أكثر فعالية من حيث دور مكتب التقييم. وهنا أيضاً، تؤيد الإدارة هذه التوصيات وبوجه خاص، تلاحظ في ما يتعلق بالتوصية 3 بأن الوضع الحالي، حيث مكتب التقييم غير مسؤول وخاضع للمساءلة بالنسبة إلى محتوى عمليات التقييم، غير مرضٍ أبداً. وستشمل التوصية، في الوقت المناسب، إدخال تعديلات على ميثاق مكتب التقييم. كما ترى الإدارة أن ثمة حاجة إلى المزيد من التلخيص لنتائج كل عمليات الرقابة الداخلية والخارجية (التدقيق، والتفتيش، والتقييم) وتتوقع أن تتخذ كل الوظائف المعنية الخطوات اللازمة في هذا الصدد. ومع ملاحظة أن هذا الأمر، إلى حد كبير، هو من شأن الوحدات المعنية، تعتبر الإدارة أن الأهداف العامة التي حددتها التوصيات سوف تحتاج إلى دراسة، وليس بشكل مجرد بل بشكل عملي، بالنظر إلى الظروف الفعلية التي ينبغي توافرها للتنفيذ.

23- ولا توافق الإدارة على التوصيات من 7 إلى 9، كما هو موضح أدناه.

24- فيما يتعلق بالتوصية 7، لا يفسر الاستعراض الأساس المنطقي لزيادة الاستقلالية الوظيفية لمكتب التقييم. وترى الإدارة أن هذه التوصية وأي تغييرات أخرى في الميثاق ينبغي أن تكون نتيجة تقييم شامل للوظيفة المنفذة بطريقة شاملة من قبل كل الجهات المعنية، بما في ذلك مكتب التقييم، والأجهزة الرئاسية والإدارة.

25- وفي هذا الصدد، تلاحظ الإدارة أن الاستعراض يعترف بأن وظيفة تقييم المنظمة هي في الأغلب وظيفة التقييم الأكثر فعالية والمستقلة هيكلياً في منظومة الأمم المتحدة (راجع الفقرة 49) إلى حد صارت "خارجية" بالنسبة إلى المنظمة. ويمكن أن تنشأ حالة حيث الوظيفة قد تعمل بشكل من أشكال الفراغ، وقد يؤثر ذلك على فعاليتها ومصداقيتها. وليس من نظام لمساءلة المكتب، وبالإضافة إلى ذلك، فإن فرق التقييم مستقلة بصورة كاملة عن المكتب ذاته، وفقاً لميثاق المكتب. وفي منظومة الأمم المتحدة (باستثناء المؤسسات المالية)، تقع وظيفة التقييم عادة داخل المنظمات، على الرغم من خطوط الإبلاغ الناشئة مع الأجهزة الرئاسية. وكقاعدة عامة، يعين رئيس التقييم من قبل رئيس الوكالة، ويبقى مسؤولاً أمامه وهو جزء من فريق الإدارة العليا. وبشكل عام، ليس من قواعد صارمة حول حيافة شاغل الوظيفة الذي يبقى مسؤولاً أمام المنظمة الذي هو موظف فيها. والمنظمة الأخرى الوحيدة التي يمكن أن تكون الوظيفة فيها إلى حد ما مشابهة للوظيفة في منظمة الأغذية والزراعة هي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. غير أن مدير البرنامج يضطلع بعدد من الوظائف التي لا يضطلع بها المدير العام في المنظمة. فيعين المدير ويعيد تعيينه وأو ينهي خدمات مدير مكتب التقييم "بالتشاور مع" المجلس التنفيذي. ويتم إبلاغ مدير المكتب إلى المجلس التنفيذي من خلال مدير البرنامج.⁸ ويرفع مدير البرنامج تقريراً سنوياً حول أداء مدير مكتب التقييم إلى مكتب المجلس التنفيذي ويوفر الموارد اللازمة لعمل المكتب.⁹

26- يسمح عدد من السمات في الميثاق لمكتب التقييم بالعمل بشكل مستقل، بمعزل عن اهتمامات أخرى. وتعجز الإدارة عن رؤية الحاجة إلى تغييرات إضافية، خارجة عن الممارسات السائدة ونماذج التقييم في منظومة الأمم المتحدة ويمكن ألا تؤدي إلا إلى تفاقم الأوجه السلبية للوضع الراهن. والإدارة مستعدة لإعادة النظر في القضايا عقب تقييم شامل للوظيفة، مع ملاحظة أنه، كما أشار استعراض الأقران، "تمت أسباب قوية وأسس قانونية لعدم منح الاستقلالية الهيكلية الكاملة، وليس من وظيفة تقييم أخرى ضمن الأمم المتحدة تتمتع باستقلالية هيكلية أكبر (أكثر من منظمة الأغذية والزراعة)" (راجع الفقرة 140). وفي السياق عينه، وكما يشير الاستعراض، ليست الترتيبات الحالية لتقييم أداء مدير المكتب مرضية. وينبغي معالجة هذه المسائل عقب تقييم شامل للوظيفة.

27- وفيما يتعلق بالتوصية 8، بشأن التغييرات على الجدول الزمني للتقييم، لا يبدو أن ذلك يتلاءم مع أي حاجة فورية. غير أن نتائج تقييم مستقبلي للوظيفة يمكن أن تنعكس في الوقت المناسب في الميثاق.

⁸ ولاية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الفقرة باء.

⁹ تبقى الوظيفة في البرنامج، وإن استفاد من تسهيلات كبيرة في إطار الوظيفة كما هي قائمة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمات أخرى في منظومة الأمم المتحدة، من الطبيعي أن يعهد إلى رئيس المنظمة أو الوكالة مسؤولية ضمان الاستقلالية الوظيفية للتقييم. وليس هذا هو الحال في منظمة الأغذية والزراعة.

28- تقترح التوصية 9 إبرام اتفاق بين الإدارة ومكتب التقييم يحدد كيف يمكن تطبيق السياسات الإدارية والأنظمة المتعلقة بالمشتريات والموارد البشرية وإدارة الميزانية والسفر. من المهم التشديد على أن العديد من هذه السياسات والأنظمة قد صممت للحد من التكاليف. ولا توافق الإدارة على التوصية 9 وتعتبر أن مكتب التقييم، على غرار سائر وحدات المنظمة، بما في ذلك الوحدات التي تضطلع بدور الرقابة، ينبغي أن تمثل للسياسات والأنظمة القائمة، لا سيما في ضوء العدد الكبير للاستشاريين المعيّنين من قبل المكتب والسفر المرتبط بذلك، إضافة إلى التكاليف المتكبدة في هذا الصدد. ومن غير المناسب أن تعفى وحدة عهد إليها بوظيفة الرقابة من الأنظمة التي تنطبق على جميع وحدات المنظمة، بما في ذلك وحدات الرقابة.

التوجيهات المطلوبة من لجنة البرنامج

29- يرجى من اللجنة:

- أ- الإحاطة علماً باستعراض الأقران وملاحظات الإدارة؛
- ب- تأييد التقييم الشامل المقترح لوظيفة التقييم، المرتبط بكل وحدات الرقابة الأخرى في المنظمة، ليجري في أقرب وقت ممكن بشكل متكامل، ويشمل الأجهزة الرئاسية، والإدارة، بما في ذلك وظائف الرقابة المعنية في المنظمة.

30- من دون الحكم مسبقاً على نتائج التقييم الشامل المقترح لوظيفة التقييم في إطار كل وظائف الرقابة في المنظمة، الذي ينبغي إطلاقه في أقرب وقت ممكن، ورهنأً بآراء لجنة البرنامج، تقرّ الإدارة بأنه قد يكون ثمة فائدة في تأجيل عملية توظيف المدير الجديد للتقييم، الذي تبدأ فترة عمله لأربع سنوات في 1 سبتمبر/أيلول 2013. وعند الضرورة، يمكن النظر في تعيين مدير مؤقت، يعمل ضمن الإطار القائم الذي يحكم الوظيفة المنصوص عليها في الميثاق. ولجنة البرنامج مدعوة إلى تقديم المشورة بشأن هذه المسألة.