

February 2013



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 الثالثة عشرة بعد المائة

روما، 18-22 مارس/آذار 2013

تقييم مكاتب منظمة الأغذية والزراعة الإقليمية والإقليمية الفرعية لأوروبا وآسيا الوسطى

رد الإدارة

ألف - الرد العام

1- ترحب إدارة منظمة الأغذية والزراعة بهذا التقييم، الذي يقيّم أداء المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى والمكتب الإقليمي الفرعي لآسيا الوسطى من حيث خدمة البلدان الموجودة في المنطقة، مقترحا توصيات عملية لتعزيز كفاءتهما.

2- وتؤيد الإدارة عملية التقييم ومنهجيتها وتعرب عن تقديرها للنهج الاستراتيجي الذي اتبعه التقييم بتركيزه على آثار عملية الإصلاح الجارية على مستوى المكاتب الميدانية. وقد جرى التقييم، الذي بدأ في أوائل عام 2012، في وقت شهد مناقشات هامة وتغييرات تحويلية في نهج المنظمة إزاء تطبيق اللامركزية، ويقدم بالتالي أدلة متعمقة ومدخلات إلى العملية، طالما أنها تؤثر على الإقليم.

3- وقد أعد رد الإدارة تحت رئاسة المدير العام المساعد/ الممثل الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى، في تعاون وثيق مع عدد كبير من الوحدات المعنية الأخرى.

طُبِع عدد محدود من هذه الوثيقة من أجل الحد 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

4- ويتضمن تقرير التقييم ثماني توصيات رفيعة المستوى و22 توصية فرعية. وتوافق الإدارة على 14 توصية فرعية من أصل 22 توصية فرعية، وتوافق بشكل جزئي على أربع توصيات فرعية، بينما لا توافق على أربع توصيات فرعية.

باء- سياق التقييم وأبرز ما جاء فيه

5- يعرض التقييم رؤية بناءة عن السبل التي يمكن بها للمنظمة مواصلة تعزيز عملية تطبيق اللامركزية في إقليم أوروبا وآسيا الوسطى الذي تدعمه المنظمة. وبينما توافق الإدارة على النتائج والتوصيات الرئيسية للتقييم، فإن التنفيذ سيكون مرهونا بالتغييرات التحويلية الجارية، التي تشمل الإطار الاستراتيجي المراجع والخطة المتوسطة الأجل الجديدة وبرنامج العمل والميزانية اعتبارا من عام 2014.

6- وأقر التقييم الجهود التي بذلتها المنظمة لتحسين الدعم المقدم إلى البلدان الأعضاء في الإقليم في السنوات الأخيرة، بما في ذلك إنشاء المكتب الإقليمي الفرعي لآسيا الوسطى، وزيادة موارد البرنامج العادي الموفرة لجميع المكاتب الميدانية في المنطقة، والاستعانة ببرنامج التعاون التقني لتعويض النقص في التمويل الطوعي الموفر لأنشطة المنظمة في بعض البلدان. ويخلص التقرير مع ذلك إلى أن عملية تحقيق اللامركزية لا تزال عملا جاريا لم يكتمل بعد، ويعترف بأن المنطقة تتسم ببيئة معقدة، وتتميز بتنوع كبير في بلدانها من حيث أمنها الغذائي والفقر في الريف وأوضاعها الاقتصادية. ويتسم أيضا الوضع بالتعقيد نتيجة وجود عدة بلدان تمر بمرحلة انتقالية، وهو ما يخلق "هدفا متحركا" تستهدفه تدخلات المنظمة. ويقدر التقييم العمل الجيد الذي بدأ في أوائل عام 2012 مع عملية التغييرات التحويلية، إلا أن برنامج العمل مرهون بمحدودية الموارد المتاحة على المستوى القطري - فالمنطقة بدأت لتوها تشهد عملية لإنشاء ممثليتين بتمثيل كامل، بينما يقوم بخدمة بلدان أخرى ممثل مساعد للمنظمة أو مراسل قطري من موظفي الحكومة. وعلاوة على ذلك، فإن سياسة اللامركزية لم يجر اعتمادها إلا في دورة المجلس الرابعة والأربعين بعد المائة، وهو وقت كان التقييم قد بدأ فيه للتو¹.

7- وترى الإدارة أن هذه النتائج تؤكد أهمية سياسة اللامركزية التي اعتمدها المنظمة مؤخرا وركائزها الرئيسية الثلاث وهي: (1) تحسين ترتيب الأولويات، (2) وتحسين أداء شبكة المكاتب الميدانية، (3) وإتباع نموذج متكامل لعمليات تنفيذ البرامج (مثلا تكامل عمليات الطوارئ والتنمية).

8- وترحب الإدارة بأن التقييم نظر على النحو الواجب في الإجراءات التي اتخذتها المنظمة حتى الآن، وبأنه يؤيد تلك الجاري تنفيذها، وخاصة لامركزية الإشراف على شبكة ممثليات المنظمة، وبرنامج التعاون التقني، وزيادة تفويض السلطة الإدارية، ووضع إطار للأولويات الإقليمية وأطر للبرمجة القطرية، وتخصيص موارد إضافية للمكاتب الإقليمية الفرعية والقطرية.

¹ الفقرات 17-22 من الوثيقة CL 144/REP.

جيم- التحديات التي تواجه التنفيذ

9- ستستلزم متابعة هذا التقييم اتخاذ إجراءات على ثلاثة مستويات: (أ) سيتعين أن تتولى معالجة كثير من التوصيات المكاتب الإقليمية والإقليمية الفرعية والقطرية للمنظمة في الإقليم، وذلك بالتعاون مع وحدات من المقر؛ (ب) ويتوقف تنفيذ بعض التوصيات على البيئة التمكينية المؤسسية لتطبيق اللامركزية التي تتهيأ من خلال التغييرات التحويلية؛ (ج) وسيتعين أن يتولي الأعضاء من الإقليم توجيه المنظمة في ما يتصل بمسائل الحوكمة التي لم يُبَيَّن فيها بعد والتي تستلزم اهتماما، مثل الأدوار والعلاقات المتبادلة بين المؤتمر الإقليمي لأوروبا واللجنة الأوروبية للزراعة والمجموعة الإقليمية الأوروبية، وتحديد جداول أعمالها ومواعيد اجتماعاتها.

10- وبالنسبة للإجراءات التي تتخذ على المستوى الإقليمي، ومنها تلك التي يتعين اتخاذها بالتشاور مع وحدات المقر، فقد حُدِدَ إطار زمني لتنفيذها بعام 2013، إلا أن هذا التنفيذ مرهون في بعض الحالات بتوافر موارد إضافية. ويتعين أن تتولي البلدان الأعضاء من الإقليم مناقشة الإجراءات المتعلقة بالحوكمة، فهي التي ستتخذ في النهاية قرارا بشأنها، بدعم ومشورة تقدمهما المنظمة للعملية، حسب الاقتضاء.

11- ومن الواضح أن شبكة المكاتب القطرية منتشرة بشكل متفرق في المنطقة، وتستخدم المنظمة في الوقت نفسه أشكالاً أقل من أن تكون مثلى للوجود القطري مثل نظام الممثلين القطريين. ورغم الاعتراف بعدم كفاية هذه الأشكال، فليس ثمة بديل أفضل حالياً. وأي توسع في التغطية القطرية في إقليم أوروبا وآسيا الوسطى، سيستلزم تخصيص موارد إضافية. وتدور حالياً مفاوضات مع بعض البلدان الأعضاء المتوسطة الدخل بشأن إنشاء وجود للمنظمة على أساس قيام البلد المضيف بتقديم المساهمات اللازمة.

12- وتتناول التوصية 4 الاتفاقات مع البلد المضيف، وتولي أهمية قوية لإبرام اتفاقات أساسية معيارية تتعلق بأي عملية تقوم بها المنظمة في أي بلد من البلدان. ومن الواضح، أن هذا الموقف يحظى بتأييد المنظمة باعتباره أفضل حل لضمان امتيازات وحصانات الموظفين وحماية العمليات. وإقرار هذه الاتفاقات هو أمر متروك لكل بلد على حدة. ومع ذلك فإن هذا التقييم يعد بمثابة تشجيع للإدارة على مواصلة الاستعراض المستمر للاتفاقات مع البلد المضيف، وذلك على افتراض أن الدول الأعضاء ستيسر أيضاً إبرام اتفاقات معيارية، حسب الإمكان.

دال- إجراءات المتابعة المقترحة

13- ترى الإدارة أن نجاح تنفيذ التوصيات الصادرة عن التقييم يتوقف على تناغمها مع عمليات التغيير التحويلية، وعلى استعداد البلدان الأعضاء لإعطاء أولوية لتعاونها مع المنظمة وانخراطها في هذا التعاون. وكثير من توصيات التقييم متداخلة ولا يمكن التعامل معها إلا بطريقة متكاملة (مثلاً تعزيز الوجود القطري، ومواصلة تفويض السلطة في بيئة تتسم

بقدر أكبر من اللامركزية). والإدارة ملتزمة تماما لذلك بمواصلة تلك التغييرات التي ستسفر عن برامج أكثر تركيزا للمنظمة، في شبكة مكاتب ميدانية أداؤها أفضل، تحقق التناغم والتكامل الواجب بين برامج الطوارئ والتنمية.

14- وفي ضوء ما سبق، تقترح الإدارة إتباع النهج التالي في تنظيم متابعة هذا التقييم:

(أ) تدابير قصيرة الأجل مستمدة من القرارات التي تعتمدها الأجهزة الرئاسية ويمكن استيعابها في برنامج العمل والميزانية للفترة 2012-2013، مثل شغل وظيفة موظف إقليمي مسؤول عن قضايا المساوات بين الجنسين في المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى، ومواصلة زيادة تفويض السلطة إلى ممثلي المنظمة، والتماس بديل عملي لنظام الممثلين القطريين (ترد قائمة شاملة للإجراءات المقترحة في مصفوفة الردود الواردة أدناه)؛

(ب) مسائل الحوكمة الأطول أجلا (مثل إيجاد طريقة أكثر كفاءة وأكثر فعالية من حيث التكلفة تحل محل جماعة العمل المعنية بالمرأة؛ والانتهاء من وضع قواعد وإجراءات من أجل المؤتمر الإقليمي لأوروبا) التي من المقرر أن تعرض على المؤتمر الإقليمي الذي يعقد في عام 2014.

15- وتعتقد الإدارة أن التوصيات الصادرة عن التقييم توفر أساسا جيدا لتحديد برنامج توافقي للتغيير لعمل المنظمة في إقليم أوروبا وآسيا الوسطى. ولن يمكن التعامل بنجاح مع هذا البرنامج إلا إذا حظي بفهم ودعم أعضاء المنظمة في ذلك الإقليم. ومن المقترح لذلك أن يستعرض المؤتمر الإقليمي لأوروبا في أوائل عام 2014 التقدم المحرز بشأن الخطة بحيث تظل البلدان المعنية على اطلاع كامل على ما يجري، وتتمكن من تقديم توجيهاتها بشأن عملية التغيير.

مصفوفة ردود الإدارة على تقييم مكاتب المنظمة الإقليمية والإقليمية الفرعية لأوروبا وآسيا الوسطى

مطلوب تمويل إضافي (نعم أو لا)	خطة الإدارة		الإجراء الذي ينبغي اتخاذه	ردود الإدارة مقبولة، أو مقبولة جزئياً، أو مرفوضة والتعليق على التوصية	التوصية الصادرة عن التقييم
	الإطار الزمني	الوحدة المسؤولة			
لا	أبريل/نيسان حتى 2014	الكتيب الإقليمي لأوروبا/اللجنة التنفيذية للجنة الأوروبية للزراعة /المجموعة الإقليمية الأوروبية	طرح هذه المسائل على المجموعة الإقليمية واللجنة الأوروبية للزراعة الأوروبية	مقبولة- تندرج مسائل الحوكمة ضمن اختصاص الدول الأعضاء في الإقليم، بدعم من الأمانة. وقد بدأت المجموعة الإقليمية الأوروبية بالفعل مناقشة من هذا القبيل، ستحظى بدعم من الأمانة حسب الاقتضاء.	التوصية 1: موجهة إلى المنظمة والكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى بشأن مؤسسات الحوكمة في إقليم أوروبا وآسيا الوسطى ينبغي للكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى، باعتباره أمانة المؤتمر الإقليمي لأوروبا واللجنة الأوروبية للزراعة، أن ينتهي بالتعاون مع البلدان الأعضاء من وضع المسائل النهائية على اللائحة الداخلية لمؤتمر المنظمة الإقليمي لأوروبا التي ستقدم في دورته التاسعة والعشرين في عام 2014، طبقاً للاقتراحات المذكورة أعلاه؛ وبعض النظر عن محتويات اللائحة الداخلية، ينبغي تنفيذ ما يلي: (أ) ينبغي أن تصبح التقارير الموجزة المقدمة من الهيئات الفنية الإقليمية بندا دائما في جدول أعمال المؤتمر الإقليمي لأوروبا؛ (ب) ينبغي أن تقوم أمانة المؤتمر الإقليمي لأوروبا بدور أكبر في تحديد أولويات الإقليم وأقاليمه الفرعية.
لا	أبريل/نيسان حتى 2014	الكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى	تقديم اقتراح إلى المؤتمر الإقليمي لأوروبا في عام 2014 بشأن أكثأ السبل	مقبولة- من الواضح أن العمل في الإقليم ينبغي أن يبدأ في يدمج منظور الإدماج الاجتماعي، إلى جانب منظور المساواة بين	التوصية 2: موجهة إلى الكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى والكتب الإقليمي الفرعي لآسيا الوسطى وشعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية

مطلوب تمويل إضافي (نعم أو لا)	خطة الإدارة		الوحدة المسؤولة	الإجراء الذي ينبغي اتخاذه	مقبولة، أو مقبولة جزئياً، أو مرفوضة والتعليق على التوصية	ردود الإدارة	التوصية الصادرة عن التقييم
	الإطار الزمني						
لا	نهاية عام 2013	الكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى/مكتب دعم اللامركزية/شعبة الشؤون المالية/ مكتب الموارد البشرية/دائرة دعم الموارد البشرية	أ) استعراض التفويضات الممنوحة لممثلي المنظمة المساعدين مع شعبة الشؤون المالية ومكتب الموارد البشرية لجمعهم على مستوى السلطة كافٍ لتنفيذ البرامج في البلد.	أ) و(ب) مقبولتان - منذ نوفمبر/تشرين الثاني 2012، كان نائب الممثل الإقليمي/ المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى، هو الممثل غير المقيم للمنظمة في جورجيا وأرمينيا ومولدوفا، ومعه موظفون برتية ف-5/4 في المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى معينون كممثلين مناوبين للمنظمة لمساعدته. وتوافق الإدارة من حيث المبدأ على أن إجراءات التغطية القطرية التي يقترحها التقييم	بشأن الدعوة إلى المساواة بين الجنسين في مؤسسات الحوكمة في إقليم أوروبا وآسيا الوسطى استناداً إلى تحليل متعمق للأداة المتاحة ومزيد من الحوار مع جميع الأطراف المعنية، ينبغي للمكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى والكتب الإقليمي الفرعي لآسيا الوسطى وشعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية إعداد مقترح لتقديمه إلى المؤتمر الإقليمي لأوروبا في عام 2014 بشأن أكفاً سنيل من حيث التكلفة يتبع في المستقبل لضمان إدماج المنظور الجنساني والإدماج الاجتماعي بشكل كامل في صميم عمل المنظمة في الإقليم. وبغض النظر عن مضامين هذا الاقتراح، يجب أن يصبح التقدم المحرز في تعميم المنظور الجنساني والإدماج الاجتماعي في عمل المنظمة في الإقليم بنداً دائماً في جدول أعمال المؤتمر الإقليمي لأوروبا.	بشأن الدعوة إلى المساواة بين الجنسين في مؤسسات الحوكمة في إقليم أوروبا وآسيا الوسطى استناداً إلى تحليل متعمق للأداة المتاحة ومزيد من الحوار مع جميع الأطراف المعنية، ينبغي للمكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى والكتب الإقليمي الفرعي لآسيا الوسطى وشعبة القضايا الجنسانية والتكافؤ والعمالة في المناطق الريفية إعداد مقترح لتقديمه إلى المؤتمر الإقليمي لأوروبا في عام 2014 بشأن أكفاً سنيل من حيث التكلفة يتبع في المستقبل لضمان إدماج المنظور الجنساني والإدماج الاجتماعي بشكل كامل في صميم عمل المنظمة في الإقليم. وبغض النظر عن مضامين هذا الاقتراح، يجب أن يصبح التقدم المحرز في تعميم المنظور الجنساني والإدماج الاجتماعي في عمل المنظمة في الإقليم بنداً دائماً في جدول أعمال المؤتمر الإقليمي لأوروبا.	
نعم							
نعم							
نعم							
لا							

مطلوب تمويل إضافي (نعم أو لا)	خطة الإدارة		الإجراء الذي ينبغي اتخاذه	مقبولة، أو مقبولة جزئياً، أو مرفوضة والتعليق على التوصية	التوصية الصادرة عن التقييم
	الإطار الزمني	الوحدة المسؤولة			
			(ب) إنشاء وظيفة موظف برامج من أجل ألبانيا وتعيينه.	رصد الإدارة	(ب) تعيين ممثل غير مقيم للمنظمة معتمد لدى أكثر من بلد من أجل ألبانيا وجمهورية مولدوفا، باتباع إحدى الطرائق المقترحة أعلاه؛
			(ج) التماس ترتيبات بديلة قابلة للتطبيق للوجود في البلد لتحل محل نظام المراسلين القطريين.	ستحسن قدرة المنظمة على الأداء في البلدان المعنية. ومع ذلك فإن قيود الموارد السائدة تجعل من الصعب تنفيذ هذه التدابير. وستفوض، بقدر الإمكان، إلى الممثلين المساعدين مزيد من السلطات للتعجيل بعملية اتخاذ القرارات.	(ج) ينبغي وقف برنامج المراسل القطري في الإقليم، وينبغي ألا تشارك المنظمة في أنشطة تنفيذية على المستوى القطري إلا بوجود ممثل مساعد للمنظمة، كحد أدنى، في إطار مظلية للمنظمة معتمدة في بلدان متعددة أو موظف رفيع المستوى موجود في مكتب منسق الأمم المتحدة المقيم؛
			(د) يمكن أن تكون وظائف وضع البرامج وإقامة الشراكات المتوقعة على المستوى القطري فعالة إذا وفر لها موظفون على مستوى رفيع مناسب (ف-4 كحد أدنى)؛	(ج) مقبولة جزئياً- لا يمكن إدخال تعديلات على نظام المراسل القطري إلا إذا تسنى تطبيق تدابير ملائمة بقدر أكبر، وهو أمر يتوقف على توافر الموارد.	(د) يمكن أن تكون وظائف وضع البرامج وإقامة الشراكات المتوقعة على المستوى القطري فعالة إذا وفر لها موظفون على مستوى رفيع مناسب (ف-4 كحد أدنى)؛
			(هـ) ينبغي أن تعمل الوظيفة المنشأة حديثاً في المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى لموظف إقامة الشراكات في تنسيق وثيق مع مكتب الاتصال مع الاتحاد الأوروبي وبلجيكا، من أجل دعم إقامة شراكة أقوى بين المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى ومؤسسات الاتحاد الأوروبي لإقليم أوروبا وآسيا الوسطى.	وإذا أوقفت المنظمة جميع العمليات في البلدان التي لا يوجد فيها حد أدنى من الموظفين، فسيحد هذا من الأنشطة القطرية في البلدان التالية: تركيا، وجورجيا، وأرمينيا، وأذربيجان، وأوزبكستان، وطاجيكستان، وقيرغيزستان، ومولدوفا، وألبانيا (بعد إنشاء وظيفة الممثل المساعد للمنظمة). وسيتم إلغاء العمليات في البوسنة، وصربيا، وكرواتيا، وأوكرانيا، ومقدونيا، والاتحاد الروسي، ولن تُعتمد أي عمليات من أجل تركمانستان.	(هـ) ينبغي أن تعمل الوظيفة المنشأة حديثاً في المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى لموظف إقامة الشراكات في تنسيق وثيق مع مكتب الاتصال مع الاتحاد الأوروبي وبلجيكا، من أجل دعم إقامة شراكة أقوى بين المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى ومؤسسات الاتحاد الأوروبي لإقليم أوروبا وآسيا الوسطى.

مطلوب تمويل إضافي (نعم أو لا)	خطة الإدارة		الإجراء الذي ينبغي اتخاذه	ردود الإدارة	التوصية الصادرة عن التقييم
	الإطار الزمني	الوحدة المسؤولة			
نعم	2013	مكتب دعم اللامركزية/ المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى / مكتب القانونية والأخلاقية.	<p>(د) المتابعة مع مكتب دعم اللامركزية ومكتب الاتصالات والشراكات والدعوة.</p> <p>(هـ) شغل المنصب.</p>	<p>(د) مقبولة- المفاوضات جارية مع البلدان المعنية بشأن ترتيبات تقاسم التكاليف اللازمة.</p> <p>(هـ) مقبولة-</p>	<p>التوصية 4: الموجهة إلى مكتب الشؤون القانونية والأخلاقية، ومكتب دعم اللامركزية، والمكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى، والمكتب الإقليمي الفرعي لآسيا الوسطى بشأن الاتفاقات مع البلد المضيف.</p> <p>يوصي التقييم بمراجعة حالة اعتماد المنظمة في جميع البلدان في أوروبا وآسيا الوسطى التي تضطلع فيها المنظمة بعمليات ميدانية، وذلك لضمان إمكانية استفادتها من الحصانات والامتيازات ذات الصلة. ولدى القيام بذلك، ينبغي للمنظمة أن تأخذ بعين الاعتبار خبرة وكالات الأمم المتحدة الأخرى في كل حالة بعينها، وينبغي ألا تشترط في أنشطة في أي بلد ما لم يكن قد تم التوقيع على الاتفاق الموحد الأساسي أو ما يعادله مع الحكومة.</p>

مطلوب تمويل إضافي (نعم أو لا)	خطة الإدارة		الإجراء الذي ينبغي اتخاذه	ردود الإدارة مقبولة، أو مقبولة جزئياً، أو مرفوضة والتعليق على التوصية	التوصية الصادرة عن التقييم
	الإطار الزمني	الوحدة المسؤولة			
لا	2013	مكتب الموارد البشرية بالتعاون مع مكتب الشؤون القانونية ومكتب دعم اللامركزية والمكاتب الميدانية.	استعراض الترتيبات التعاقدية لزيادة المرونة. وتحديث توصيف لجميع الوظائف في الإقليم. وإعداد وحدات للتعليم تنمي قدرات الموظفين في المكاتب الميدانية في مجالات الشؤون الإدارية، وإدارة المكاتب وشؤون الموظفين.	الهدف المتعلق عموماً بالتعاضد بإبرام اتفاقات أساسية موحدة، رهنا بشرط الانتقائية، على أساس كل حالة على حدة. وتشمل معايير الانتقائية أهمية وطابع أنشطة المنظمة، وكذلك آراء البلدان المضيفة المعنية.	التوصية 5: موجهة إلى شعبة إدارة الموارد البشرية/مكتب الموارد البشرية، والمكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى والمكتب الإقليمي الفرعي لآسيا الوسطى ومركز الخدمات المشتركة بشأن القسم 375 من دليل التعليمات الإدارية والشروط التعاقدية للموارد البشرية من غير الموظفين الدائمين.
				مقبولة- في الوقت الذي تتبّع فيه المنظمة المعايير التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية فيما يتعلق بالترتيبات التعاقدية للموارد البشرية من غير الموظفين الدائمين، فإن بعض منظمات الأمم المتحدة تعمل بطريقة أكثر مرونة، لا سيما فيما يتعلق بموظفي المشاريع الوطنيين. فعلى سبيل المثال، فإن الشرط الذي تطبقه منظمة الأغذية والزراعة المتعلق بانقطاع موظفي المشاريع الوطنيين عن الخدمة مدة لا تقل عن ستة أشهر بعد انتهاء أحد المشاريع قبل أن يمكن النظر في استخدامهم في مشروع آخر، لا تتبعه عدة وكالات أخرى.	ينبغي لشعبة إدارة الموارد البشرية والمكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى والمكتب الإقليمي الفرعي لآسيا الوسطى ومركز الخدمات المشتركة إجراء تحليل شامل لدى كفاية نظام الترتيبات التعاقدية للموارد البشرية من غير الموظفين الدائمين بشكل عام، وتطبيقه في المكاتب القطرية في الإقليم، مع تحليل الظروف والإجراءات وتحسين نوعية المعلومات والاتصالات. وينبغي أن يسهم هذا النهج في استعراض شامل لطريقة العمل المتعلقة بموظفي المشاريع الوطنيين، بما في ذلك مدى شمولها بالقسم 375 من دليل التعليمات الإدارية.

مطلوب تمويل إضافي (نعم أو لا)	خطة الإدارة		الإجراء الذي ينبغي اتخاذه	ردود الإدارة مقبولة، أو مقبولة جزئياً، أو مرفوضة والتعليق على التوصية	التوصية الصادرة عن التقييم
	الإطار الزمني	الوحدة المسؤولة			
نعم (التدريب)	2013	شعبة الشؤون المالية/ دائرة دعم الموارد البشرية	استعراض التفويضات المالية إلى الموظفين ووضع السياسات.	مقبولة جزئياً- لأسباب اقتصادية، لا يمكن للمنظمة تفويض السلطة المالية إلا في الحالات التي يتحقق فيها الفصل الواجب بين المهام وغيرها من الضوابط الإدارية الدنيا. وتبحث الإدارة إمكانية تفويض المزيد من المسؤوليات الإدارية إلى الموظفين الفنيين الوطنيين، وفي سياق النظام العالمي الجديد لإدارة الموارد أيضاً.	التوصية 6: موجهة إلى شعبة إدارة الموارد البشرية/ مكتب الموارد البشرية ومكتب الشؤون القانونية والأخلاقية ومكتب دعم اللامركزية والمكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى والمكتب الإقليمي الفرعي لآسيا الوسطى بشأن تفويض السلطة ينبغي للمنظمة أن تراجع، في إقليم أوروبا وآسيا الوسطى، تفويض السلطة إلى البلدان التي لا يوجد فيها تمثيل كامل. وينبغي أن يشمل هذا ما يلي: (أ) مراجعة الاختصاصات والأدوار والمسؤوليات التي تتيح للموظفين الوطنيين تشغيل النظام العالمي لإدارة الموارد بطاقته الكاملة، تحت الإشراف الكافي لممثل المنظمة المعتمد في بلدان متعددة؛ (ب) تمكين الموظفين على المستوى القطري عن طريق تقديم حزم لتنمية القدرات تمكنهم من تشغيل النظام العالمي لإدارة الموارد بأمان؛ (ج) التأكد من أن المبالغ المسددة عن خدمات الدعم الإداري والتشغيلي تورد إلى أقرب المستويات التنظيمية للمكان الذي تنفذ فيه البرامج الميدانية بالفعل؛ (د) فتح حسابات السلف، لتمكين الكاتب من أداء الوظائف المالية/التشغيلية. وينبغي منح موظفي المنظمة، المعيّنين على المستوى المناسب، سواء الوطني أو الدولي،

مطلوب تمويل إضافي (نعم أو لا)	خطة الإدارة		الإجراء الذي ينبغي اتخاذه	ردود الإدارة	التوصية الصادرة عن التقييم
	الإطار الزمني	الوحدة المسؤولة			
نعم (الترجمة)	العمل جار	المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى / دائرة دعم الموارد البشرية	ضمان إيلاء اللغة الروسية أهمية أكبر في اختيار الموظفين في الإقليم. واستهداف المصادر وتحديد أفضل المرشحين للوظائف ممن يتحلون بأفضل الكفاءات التقنية وبالمهارات اللغوية المطلوبة. استكمال قائمة الوثائق المتاحة باللغة الروسية.	(أ) مقبولة جزئياً- تمثل الكفاءة التقنية دائماً أعلى معيار يجري مراعاته في معايير الاختيار. ومهارات الإلمم باللغة الروسية تشكل مؤهلاً مرغوباً فيه إلى حد كبير، إلا أن شاغل الوظيفة ينبغي أيضاً أن يكون ملماً باللغة الإنجليزية بمعرفة على مستوى العمل لتسهيل تنقل الموظفين على المستوى العالمي داخل المنظمة. (ب) مقبولة-	السلطة الكاملة لإدارة هذه الأدوات. وينبغي وقف النظام الحالي، الذي ينطوي على استخدام أموال نقدية، إلا في حالات الطوارئ المحققة. التوصية 7: موجهة إلى المنظمة والمكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى بشأن استخدام اللغة الروسية من أجل تحسين نوعية عملها التقني ونشر منتجاتها المعيارية ينبغي للمنظمة القيام بما يلي: (أ) إيلاء الأولوية في التوظيف لأفضل الكفاءات التقنية في البلدان، أساساً في آسيا الوسطى، حيث تعد اللغة الروسية وليس اللغة الإنجليزية هي لغة العمل في المنظمة، والاستثمار في تكاليف ترجمة التقارير والاستشارات الإدارية. وينبغي اعتبار الطلاقة في اللغة الروسية ميزة في اختيار الموظفين الدوليين للعمل في هذه البلدان؛ (ب) الاستثمار في ترجمة المنشورات والمنتجات المعيارية الأخرى إلى اللغة الروسية.
لا	العمل جار	الإدارة التقنية/ مكتب دعم اللامركزية/ دائرة دعم الموارد البشرية	تنفيذ السياسة المتعلقة بالشبكات التقنية. بالشبكات التقنية.	(أ)، (د)، (هـ) مقبولة- تستعرض الإدارة حالياً الترتيبات القائمة لإقامة الشبكات، وستستحدث شبكات تقنية جنباً إلى جنب مع ترتيبات الحوكمة الداخلية المتقنة	التوصية 8: موجهة إلى المنظمة بشأن نهج توحيد أداء منظمة الأغذية والزراعة

مطلوب تمويل إضافي (نعم أو لا)	خطة الإدارة		الإجراء الذي ينبغي اتخاذه	ردود الإدارة مقبولة، أو مقبولة جزئياً، أو مرفوضة والتعليق على التوصية	التوصية الصادرة عن التقييم
	الإطار الزمني	الوحدة المسؤولة			
			تشجيع الموظفين التقنيين في المكاتب الميدانية على أن يشركوا بصفة دائمة موظفاً واحداً من الشعبة التقنية الأم، كجهة تقييمية أخرى، ضمن عملية نظام تقييم أدائهم.	<p>للإطار الاستراتيجي المراجع والخطة المتوسطة الأجل للفترة 2014-2017.</p> <p>(ب)، (ج) مقبولتان جزئياً- ينبغي أن يكون لكل موظف مشرف واحد فقط، لئلا تتجزأ المسألة. ويُقترح أن يُشرك الموظفون التقنيون العاملون على مستوى المكاتب الميدانية أقرانهم في المقر في التقييم، كجهة تقييمية أخرى، ضمن نظام تقييم الأداء والمكس بالعكس.</p>	<p>ينبغي للمنظمة والمكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى ومكتب المنظمة الإقليمي الفرعي لآسيا الوسطى الاستثمار في تطوير علاقات أقوى والاتصال والتنسيق بين الإدارات التقنية والموظفين التقنيين في المكاتب الميدانية. وينبغي أن تشمل سبل تحقيق ذلك ما يلي:</p> <p>(أ) عقد اجتماعات سنوية لموظفي المنظمة، ماثلة للأيام المكرسة للأراضي والمياه في شعبة الأراضي والمياه، للمحافظة على الاتصالات التقنية وتعزيزها بين الموظفين المتمركزين في المكاتب الميدانية وفي المقر؛</p> <p>(ب) وجود مشرف من المقر وآخر من المكاتب الميدانية يشتركان في تقييم أداء الموظفين ضمن اتفاقات نظام تقييم أداء جميع الموظفين التقنيين في المكاتب الميدانية؛</p> <p>(ج) وجود مشرف من المقر وآخر من المكاتب الميدانية يشتركان في تقييم أداء الموظفين ضمن اتفاقات نظام تقييم أداء الموظفين التقنيين العاملين في المقر، الذين يعملون بشكل مكثف في الإقليم؛</p> <p>(د) إنشاء منصة إلكترونية للاتصال وتبادل المعلومات في جميع الإدارات التقنية على غرار نموذج منصة شعبة الإنتاج النباتي ووقاية النباتات؛</p> <p>(هـ) تحديد فترة تدريبية حدها الأدنى شهر واحد للتدريب في المقر بالنسبة للموظفين التقنيين المعيّنين حديثاً في أي مكتب ميداني في الإقليم.</p>