

Document: EB 2012/106/R.7
Agenda: 6(c)
Date: 14 September 2012
Distribution: Public
Original: English

A



تمكين السكان الريفيين الفقراء
من التغلب على الفقر

مدير مكتب التقييم المستقل في الصندوق

مذكرة إلى السادة ممثلي الدول الأعضاء في المجلس التنفيذي

الأشخاص المرجعيون:

نشر الوثائق:

الأسئلة التقنية:

Deirdre McGrenra

مديرة مكتب شؤون الهيئات الرئاسية

رقم الهاتف: +39 06 5459 2374

البريد الإلكتروني: gb_office@ifad.org

Paolo Ciocca

سكرتير الصندوق

رقم الهاتف: +39 06 5459 2254

البريد الإلكتروني: p.ciocca@ifad.org

المجلس التنفيذي - الدورة السادسة بعد المائة

روما، 20-21 سبتمبر/أيلول 2012

للموافقة

توصية بالموافقة

المجلس التنفيذي مدعو إلى:

- (أ) الإحاطة علماً بالاستقالة التي تقدم بها مدير مكتب التقييم المستقل في الصندوق، السيد Luciano Lavizzari، والتي ستدخل حيز النفاذ بتاريخ 31 أكتوبر/تشرين الأول 2012؛
- (ب) الإحاطة علماً بشروع لجنة التقييم بعملية اختيار مدير جديد لمكتب التقييم المستقل في الصندوق، كما أشار إلى ذلك رئيس اللجنة في الوثيقة EB 2012/106/R.5؛
- (ج) اتخاذ أي قرار، كما هو ملائم، بانتظار استكمال عملية اختيار المدير الجديد للمكتب.

أولاً - الخلفية

- 1- كان من المقرر للشاغل الحالي لمنصب مدير مكتب التقييم المستقل في الصندوق، السيد Luciano Lavizzari، أن يستكمل الفترة الثانية والأخيرة لشغله لهذا المنصب في أبريل/نيسان 2013. ونظراً للاستكمال المنتظر لفترة شغل السيد Luciano Lavizzari لمنصبه، كانت لجنة التقييم قد شرعت في عملية اختيار مدير جديد لمكتب التقييم المستقل. وفي دورتها الثانية والسبعين نظرت ووافقت على الإجراءات¹ التي ستتخذ بهذا الصدد بما يتماشى مع الإجراءات الموضوعية².
- 2- بتاريخ 30 يوليو/تموز 2012، قدم السيد Lavizzari خطاب استقالة³. وبتاريخ 31 يوليو/تموز 2012، أبلغ ممثلي الدول الأعضاء في المجلس التنفيذي ورئيس الصندوق برسالة إلكترونية بقراره بالاستقالة من منصب مدير مكتب التقييم المستقل في الصندوق على أن تدخل الاستقالة حيز النفاذ بتاريخ 31 أكتوبر/تشرين الأول 2012.
- 3- ونتيجة لهذه الاستقالة، سيغدو منصب مدير مكتب التقييم المستقل في الصندوق شاغراً بتاريخ 31 أكتوبر/تشرين الأول 2012، وعليه يتوجب على المجلس التنفيذي ما يلي:
- (أ) اختيار وتعيين شخص لملء المنصب الشاغر لمدير مكتب التقييم المستقل في الصندوق؛
- (ب) تعيين قائم بالأعمال لفترة انتقالية تبدأ من 1 نوفمبر/تشرين الثاني 2012 وتنتهي بتاريخ شغل المدير الجديد لمنصبه.

ثانياً - ملء المنصب الشاغر لمدير مكتب التقييم المستقل

- 4- على الرغم من عدم احتواء سياسة التقييم المعدلة⁴ في الصندوق لأية إشارة إلى الإجراءات المتبعة في حال استقالة مدير مكتب التقييم المستقل من منصبه، فإن مثل هذا الحدث، كونه عملاً من طرف واحد هو طرف شاغل هذا المنصب، يخلق شاغراً يتوجب على المجلس التنفيذي شغله بما يتماشى مع أحكام هذه السياسة.

¹ ترد الإجراءات المتفق عليها في لجنة التقييم في تقرير رئيس لجنة التقييم عن دورتها الثانية والسبعين (EB 2012/106/R.5).

² يرد في الملحق المرفق بهذه الوثيقة نسخة عن الإجراءات ذات الصلة بتعيين مدير مكتب التقييم المستقل في الصندوق.

³ خطاب الاستقالة متاح في مكتب سكرتير الصندوق في حال الرغبة بالرجوع إليه.

⁴ EB 2011/102/R.7/Rev.1

- 5- ووفقاً للقسم خامساً، ألف وباء، من السياسة، فإن المجلس التنفيذي هو المخول بصلاحيّة تقرير تعيين مدير مكتب التقييم المستقل في الصندوق وإقصائه من منصبه.
- 6- سيتم إجراء عمليتي الاختيار والتعيين بالامتثال للإجراءات الواردة في القسم خامساً- ألف من سياسة التقييم المعدلة في الصندوق⁵. وتساعد لجنة التقييم المجلس التنفيذي في عملية اختيار مدير مكتب التقييم وتعيينه وإقصائه من منصبه، كما هو وارد في المقطع ثانياً-3-1(ك) من اختصاصات لجنة التقييم ونظامها الداخلي⁶.

ثالثاً - تعيين قائم بأعمال مدير مكتب التقييم المستقل في الصندوق

- 7- وإذا أخذنا بعين الاعتبار أن عملية اختيار وتعيين شخص جديد لملء المنصب الشاغر لمدير مكتب التقييم المستقل في الصندوق لن تستكمل قبل 1 نوفمبر/تشرين الثاني 2012، فسيكون من الضروري للمجلس أن يعين قائماً بالأعمال للفترة المرحلية التي تبدأ من 1 نوفمبر/تشرين الثاني 2012 وتنتهي بتاريخ شغل المدير الجديد لمنصبه.
- 8- وسوف يقدم رئيس لجنة التقييم، بعد التشاور مع اللجنة نفسها، توصية بخصوص ترتيبات مرحلية ملائمة.

رابعاً - التوصية

- 9- على ضوء ما ورد أعلاه فإن المجلس التنفيذي مدعو إلى:
- (أ) الإحاطة علماً بالاستقالة التي تقدم بها مدير مكتب التقييم المستقل في الصندوق، السيد Luciano Lavizzari، والتي ستدخل حيز النفاذ بتاريخ 31 أكتوبر/تشرين الأول 2012؛
- (ب) الإحاطة علماً بشروع لجنة التقييم بعملية اختيار مدير جديد لمكتب التقييم المستقل في الصندوق كما أشار إلى ذلك رئيس اللجنة في الوثيقة EB 2012/106/R.5؛
- (ج) اتخاذ أي قرار، كما هو ملائم، بانتظار استكمال عملية اختيار المدير الجديد للمكتب.
- 10- سيزود رئيس لجنة التقييم المجلس التنفيذي بمعلومات محدثة عن عملية الاختيار الجارية لمدير جديد لمكتب التقييم المستقل في الصندوق.

⁵ أما إعفاء مدير مكتب التقييم المستقل من منصبه فيغطيه القسم خامساً-باء من وثيقة سياسة التقييم المعدلة في الصندوق والذي يحدد الأسباب التالية كمسوغات لإقصاء مدير مكتب التقييم عن منصبه وهي: (1) في حال كان أداءه غير مرضٍ بصورة جدية؛ (2) في حال اعتبر أن مدير مكتب التقييم قد تخلى عن منصبه أو أنه لم يشغل المنصب الذي عين له؛ (3) في حال استمراره في أدائه غير المرضي؛ (4) في حال كان غير قادر على أداء واجبات منصبه لأسباب صحية؛ (5) في حال لم يعد مواطناً من مواطني الدول الأعضاء في الصندوق.

⁶ EB 2011/102/R.47/Rev.1

إجراءات اختيار وتعيين مدير مكتب التقييم المستقل

1 - ينص القسم خامساً من سياسة التقييم المعدلة في الصندوق على ما يلي:

ألف - إجراء اختيار وتعيين مدير مكتب التقييم

58. يتم تعيين مدير مكتب التقييم من قبل المجلس التنفيذي لمدة ست سنوات واحدة وغير قابلة للتجديد. ويدخل الصندوق في عقد مع المدير بما يتماشى مع الشروط التي يحددها المجلس التنفيذي بحيث تكون معادلة لمرتبة مدير-2 في الصندوق. ويتم تطبيق الإجراءات التالية في اختيار وتعيين مدير مكتب التقييم:

- (أ) تتم قيادة عملية الاختيار من قبل فريق خبراء للبحث يتألف من ثلاثة ممثلين عن أعضاء المجلس التنفيذي بمن فيهم رئيس الفريق (واحداً من كل من القائمة ألف وباء وجيم) وخبيرين مستقلين تحدهما لجنة التقييم يتميزان بخبرة معترف بها في التقييم (واحداً على الأقل يتمتع بخبرة في إدارة دوائر التقييم المستقلة) وممثل عن الإدارة العليا في الصندوق.
- (ب) تقدم إدارة الصندوق الدعم القانوني والإداري لفريق البحث.
- (ج) يعد فريق البحث وصفا للمنصب، ويضمن إعلان هذه الوظيفة، وإعداد قائمة قصيرة بالمنقدمين لشغلها، وإجراء المقابلات معهم وتقديرهم ثم تصنيفهم حسب المزايا التي يتمتعون بها.
- (د) وللمساعدة على تمتع المرشحين بجودة عالية، يمكن في حال تطلب الأمر ذلك، الاستعانة بشركة مهنية للبحث عن الكفاءات المطلوبة لمساعدة فريق البحث.
- (هـ) وبعد أن يستكمل فريق البحث عمله، يقوم رئيس لجنة التقييم بالتشاور مع رئيس الصندوق.
- (و) وبعدئذ يعرض رئيس اللجنة تقرير فريق البحث على لجنة التقييم، ويجب أن يذكر هذا التقرير بصورة واضحة آراء رئيس الصندوق فيما يتعلق بمناسبة المرشح الموصى به وأية مخاوف قد تكون لديه حول هذا الشخص. وبعدئذ تولد لجنة التقييم فهما مشتركا حول الشخص الذي ستنم التوصية به للمجلس التنفيذي الذي سيتخذ القرار بهذا الشأن، أو للبدء من جديد بعملية البحث في حال كانت نتيجة عملية البحث غير مرضية.
- (ز) يتداول المجلس التنفيذي ملاءمة المرشح الذي أوصت به لجنة التقييم مع الأخذ بعين الاعتبار وجهات نظر رئيس الصندوق. ويحق للمجلس أن يقرر المصادقة على توصية اللجنة أو أن يطلب منها إعادة عملية البحث في حال لم يوافق على توصية اللجنة.

(ح) وبعد اتخاذ المجلس التنفيذي لقراره بشأن المرشح الذي سيعين كمدير لمكتب التقييم، يقوم رئيس الصندوق أو ممثل عنه بعرض الوظيفة على المرشح.

(ط) لن يكون مدير مكتب التقييم مؤهلاً لشغل أي منصب وظيفي آخر في الصندوق عند استكمال فترة إدارته للمكتب.

2 - تنص اختصاصات لجنة التقييم ونظامها الداخلي على ما يلي:

"3- المسؤوليات

3.1 يجوز للمجلس التنفيذي أن يحيل إلى لجنة التقييم أي مسألة تتعلق بوظائف التقييم في الصندوق التي يتولى المجلس التنفيذي المسؤولية عنها بموجب اتفاقية إنشاء الصندوق. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن تتولى لجنة التقييم المسؤوليات الدائمة التالية:

[...]

(ك) وبما يتفق مع سياسة التقييم، مساعدة المجلس التنفيذي في اختيار مدير المكتب وتعيينه واستعراض أدائه وإنهاء خدمته.