

Document: EB 2013/110/INF.5
Date: 2 December 2013
Distribution: Public
Original: English

A



تمكين السكان الريفيين الفقراء
من التغلب على الفقر

تحديث عن إطار المساعدة في الصندوق

مذكرة إلى 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

Rutsel Martha

المستشار العام
رقم الهاتف: +39 06 5459 2457
البريد الإلكتروني: r.martha@ifad.org

Danila Ronchetti

مستشارة
رقم الهاتف: +39 06 5459 2384
البريد الإلكتروني: d.ronchetti@ifad.org

المجلس التنفيذي - الدورة العاشرة بعد المائة
روما، 10-12 ديسمبر/كانون الأول 2013

للعلم

تحديث عن إطار المساءلة في الصندوق

أولاً - مقدمة

- 1- في عام 2011 رفعت وحدة التفتيش المشتركة¹ تقريراً إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة يتضمن تحليلاً مقارناً بعنوان "أطر المساءلة في منظومة الأمم المتحدة".² وفي ذلك التحليل، خلص المفتش المعني إلى أن سبعا من المنظمات التي تنتمي إلى منظومة الأمم المتحدة لدى كل منها إطار رسمي للمساءلة قائم بذاته، بينما هناك منظمات أخرى لديها مكونات مختلفة للمساءلة ضمن أنظمتها ولكنها تفتقر إلى وثيقة رسمية تضم تلك المكونات معا.
- 2- ويحتوي التقرير على سبع توصيات،³ من بينها توصية إلى الرؤساء التنفيذيين لتلك المنظمات التابعة للأمم المتحدة التي لم تضع حتى الآن أطراً للمساءلة قائمة بذاتها أن تقوم بذلك كمسألة لها أولوية استناداً إلى القواعد المعيارية التي يحتوي عليها التقرير.
- 3- وفي ضوء تقرير وحدة التفتيش المشتركة، أجرت لجنة مراجعة الحسابات مناقشات بشأن نظام المساءلة في الصندوق. وفي هذا الصدد، عرضت على اللجنة في اجتماعها الخامس والعشرين بعد المائة وثيقة⁴ تبيين موجز طرائق التوجيه والأدوات وآليات الإبلاغ المعمول بها في الوقت الحالي وفق نظام المساءلة في الصندوق.
- 4- وفي أعقاب رفع تقرير رئيس لجنة مراجعة الحسابات إلى المجلس التنفيذي في دورته السابعة بعد المائة، أعربت بلدان القائمة ألف عن تأييدها للعمل الذي تضطلع به لجنة مراجعة الحسابات وطلبها إلى الصندوق وضع إطار واضح للمساءلة يستند إلى ركائز الشفافية وإلى ثقافة المساءلة على كل المستويات. وينبغي أن يشمل الإطار المكونات الثلاثة التالية: ميثاقاً مع الدول الأعضاء؛ وضوابط داخلية؛ وآليات للشكاوى والاستجابة.
- 5- وإقراراً بما لدى الصندوق بالفعل من عناصر مهمة لإطار للمساءلة مطبقة، بما في ذلك نظام قوي للإدارة المستندة إلى النتائج، رحبت بلدان القائمة ألف بوضع إطار يضم مختلف العناصر وتحديد أي ثغرات وعلاجها. وأعربت بلدان القائمة ألف عن تطلعها إلى تلقي مسودة إطار وتحديث في دورة المجلس التنفيذي في أبريل/نيسان 2013.
- 6- والهدف من هذا التقرير هو تقديم موجز للعناصر الرئيسية في إطار المساءلة في الصندوق، مع مراعاة النتائج التي خلص إليها تقرير وحدة التفتيش المشتركة.

¹ أنشئت وحدة التفتيش المشتركة بموجب القرار رقم 192/31 الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، وهي مسؤولة أمام الجمعية العامة وأمام الفروع التشريعية المختصة في تلك الوكالات المتخصصة وغيرها من المنظمات الدولية المندرجة ضمن منظومة الأمم المتحدة التي تقبل النظام الأساسي للوحدة المذكورة.

² الوثيقة JIU/REP/2011/5.

³ الوثيقة JIU/REP/2011/5, p. v and vi.

⁴ الوثيقة AC 2012/125/R.15.

ثانياً - المساءلة

7- صيغ تعريف مفهوم المساءلة بعدة طرق. وقد عرفت الجمعية العامة المساءلة في قرارها رقم 64/258 فيما يخص الأمانة العامة للأمم المتحدة كما يلي:

"المساءلة هي واجب الأمانة العامة وموظفيها أن يتحملوا المسؤولية عن جميع ما يتخذونه من قرارات وإجراءات وعن الوفاء بالتزاماتهم، دون تحفظ أو استثناء.

المساءلة تشمل تحقيق الأهداف وتحقيق نتائج عالية الجودة في الوقت المناسب وبطريقة فعالة من حيث التكلفة في تنفيذ جميع المهام الموكلة إلى الأمانة العامة والتي توافق عليها الهيئات الحكومية الدولية التابعة للأمم المتحدة وغيرها من الأجهزة الفرعية التي أنشأتها تلك الهيئات والوفاء بها بشكل تام امتثالاً لجميع القرارات والأنظمة والقواعد والمعايير الأخلاقية؛ وتقديم تقارير تتضمن معلومات صحيحة وموضوعية ودقيقة في الوقت المناسب عن نتائج الأداء؛ وتحديد الجهة الإدارية المسؤولة عن الأموال والموارد؛ وجميع جوانب الأداء، بما في ذلك نظام محدد بوضوح للمكافآت والجزاءات؛ وبالاعتراف على النحو الواجب بأهمية دور هيئات الرقابة وبالتحديد التام بما أقر من توصيات.⁵

8- وإذ أعادت الجمعية العامة تأكيد التزامها بتعزيز المساءلة في الأمانة العامة للأمم المتحدة، طلبت الجمعية العامة في القرار رقم 64/259 إلى وحدة التفتيش المشتركة أن تقدم إلى الجمعية العامة تقريراً يتضمن تحليلاً مقارناً لمختلف أطر المساءلة في منظومة الأمم المتحدة بهدف تقييم أطر المساءلة القائمة في منظومة الأمم المتحدة وتحديد الثغرات الراهنة فيها.

9- وعن طريق البيانات والمقابلات والاستبيانات التي جرى جمعها من المنظمات المشاركة في وحدة التفتيش المشتركة، حدد التقرير ما يلي:

- ثلاثة مكونات رئيسية يتألف منها إطار المساءلة القوي (هي الميثاق السياسي مع الدول الأعضاء؛ والضوابط الداخلية؛ وآليات الشكاوى والاستجابة)؛
- 17 قاعدة معيارية لقياس مدى قوة إطار المساءلة؛
- الشفافية وثقافة المساءلة كركيزتين لا غنى عنهما لوضع إطار فعال للمساءلة.

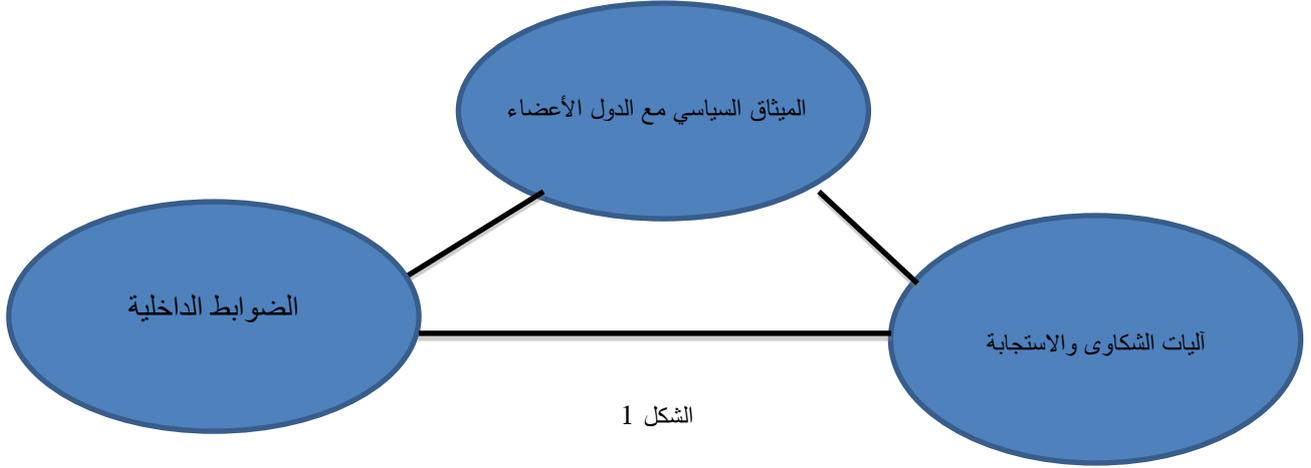
ثالثاً - إطار المساءلة في الصندوق

10- على عكس الجمعية العامة للأمم المتحدة، لم يطلب مجلس محافظي الصندوق وضع وثيقة عن المساءلة. غير أنه وإن كان الصندوق لا توجد لديه وثيقة قائمة بذاتها لإطار المساءلة، فإن هناك مكونات قوية للمساءلة في صلب هيكل التسيير والهيكل المؤسسي لديه، وهو ما يكفل مساءلة الصندوق كمنظمة عن تحقيق الأهداف المؤسسية على كل المستويات، من مجلس المحافظين والمجلس التنفيذي إلى رئيس الصندوق ومديره وأعضاء هيئة موظفيه.

⁵ القرار 64/259.A/RES.

المكونات الرئيسية لإطار للمساءلة

11- يحدد تقرير وحدة التفتيش المشتركة 3 عناصر، يوضحها الشكل 1 أدناه، باعتبارها المكونات الرئيسية اللازمة لإطار مساءلة قوي، وهي كما يلي:



الشكل 1

الميثاق السياسي مع الدول الأعضاء

12- نقطة البدء في المساءلة هي الميثاق السياسي مع الدول الأعضاء.⁶ فهو يمثل علاقة المساءلة المتبادلة القائمة بين الدول الأعضاء وبين المنظمة، والذي بموجبه، من ناحية، توفر الدول الأعضاء في الصندوق الإرشاد/التوجيه بشأن الأهداف والنتائج التي يتعين أن تحققها المنظمة في دورة معينة مستعينة بالموارد التي وفرت لها؛ ومن ناحية أخرى يكون المجلس التنفيذي للصندوق ورئيس الصندوق مساعدين بموجبه عن تحقيق تلك الأهداف والنتائج عن طريق التخطيط الاستراتيجي ورصد عمل الصندوق ومساعدين عن الإبلاغ بتحقيق تلك النتائج من خلال تقييمات الأنشطة التشغيلية والإدارية والمالية.

التوجيه من جانب الدول الأعضاء

13- توفر الدول الأعضاء للصندوق أربع فئات للإرشاد/التوجيه، وهي كما يلي:

- (1) تشكل اتفاقية إنشاء الصندوق⁷ التوجيه الأساسي، أي الأساس الذي يستند إليه إطار المساءلة في الصندوق، حيث إنه يحدد مهمة الصندوق، وهيكلي تسييره، وأدوار ومسؤوليات أجهزته الرئيسية وطبيعة الموارد المتاحة له من أجل تحقيق أهدافه.⁸
- (2) وفقا لأحكام اتفاقية إنشاء الصندوق، يوفر الأعضاء التوجيه بصورة دورية عن طريق مجلس المحافظين في كل دورة من دورات تجديد موارد الصندوق، حيث يتم الاتفاق على النتائج المطلوبة والالتزامات الرئيسية الجديدة للمنظمة إلى جانب إطار قياس النتائج ومستوى مساهمات الأعضاء.

⁶ الوثيقة JIU/REP/2011/5 P.12.

⁷ اعتمده مؤتمر الأمم المتحدة بشأن إنشاء صندوق دولي للتنمية الزراعية في 13 يونيو/حزيران 1976 في روما.

⁸ في شأن تنظيم سير العمل الفعلي للمنظمة، هناك وثائق وأدلة أساسية أخرى للصندوق مكملة لاتفاقية إنشائه.

(3) يأتي التوجيه من حين إلى آخر أيضا من خلال القرارات والمقررات المخصصة الصادرة عن الدورات السنوية لمجلس محافظي الصندوق.

(4) وأخيرا، يوفر المجلس التنفيذي توجيهها أكثر تحديدا بانتظام إبان دوراته، من أجل إدارة العمليات العامة للصندوق. ومع الالتزام بتلك التوجيهات الواردة في النقط (1) و(2) و(3) أعلاه، يبين الإطار الاستراتيجي لعمل الصندوق، الذي يعتمده المجلس التنفيذي، الأهداف العامة والمحددة الإنمائية الاستراتيجية والشاملة للصندوق ويوجه استراتيجياته ومشروعاته القطرية.

14- يجري تنفيذ التوجيه الذي توفره الدول الأعضاء عن طريق مجموعة إضافية من الأدوات التي وضعت من أجل إدارة تسيير الصندوق وعملياته وموارده وممتلكاته وموارده البشرية.

(1) تشمل أدوات توجيه التسيير ما يلي:

- السياسات والقواعد التي تعد مكملة لاتفاقية إنشاء الصندوق من حيث التسيير المؤسسي، ومن بينها على سبيل المثال اللوائح الخاصة بتسيير أعمال الصندوق، والنظام الداخلي لمجلس المحافظين، والنظام الداخلي للمجلس التنفيذي، وسياسة إدارة مخاطر المشروعات في الصندوق.

- الصكوك المعينة التي ترسي أدوار ومسؤوليات الأجهزة التابعة لكل من مجلس المحافظين والمجلس التنفيذي، (أي القرارات التي تستند إليها مشاورات تجديد موارد الصندوق ولجنة مخصصات رئيس الصندوق؛ والاختصاصات والنظام الداخلي لكل من لجنة مراجعة الحسابات ولجنة التقييم)،⁹ وإجراءات اجتماعات منسقي القوائم والاصدقاء.¹⁰

(2) تشمل أدوات توجيه العمليات ما يلي:

- السياسات والقواعد التي تعد مكملة لاتفاقية إنشاء الصندوق من حيث العمليات، ومن بينها ما يلي: (1) سياسات الإقراض ومعاييره الخاصة بالتمويل في الصندوق؛ (2) الشروط العامة لتمويل التنمية الزراعية؛¹¹ (3) السياسات والمبادئ التوجيهية التي يوافق عليها المجلس التنفيذي من حين إلى آخر (ومثال ذلك سياسة واستراتيجية الحضور القطري للصندوق، وسياسة الصندوق في الانخراط مع البلدان متوسطة الدخل؛ وسياسة الاستهداف في الصندوق؛ وسياسة الصندوق بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة)؛ (4) استراتيجيات من بينها على سبيل المثال الإطار الاستراتيجي للصندوق.

(3) تشمل أدوات توجيه الموارد والممتلكات ما يلي:

- السياسات والقواعد التي تعد مكملة لاتفاقية إنشاء الصندوق، ومن بينها اللوائح المالية للصندوق، وبيان سياسة الاستثمار في الصندوق الذي يوفر إطارا لإدارة استثمارات الصندوق.

(4) تشمل أدوات توجيه الموارد البشرية ما يلي:

⁹ الوثيقة EB 2009/97/R.50/Rev.1 والوثيقة EB 2011/102/R.47/Rev.1.

¹⁰ المادة 6- البند 8 (د) من اتفاقية إنشاء الصندوق.

¹¹ الوثيقة GC 36/L.9.

- توفر سياسة الموارد البشرية، التي وافق عليها المجلس التنفيذي، المبادئ الاسترشادية لمختلف عمليات إدارة الموارد البشرية، التي بناء عليها يتولى رئيس الصندوق إدارة عمل الموظفين.

تحقيق النتائج

15- يعتبر المجلس التنفيذي ورئيس الصندوق، استناداً إلى ما يتلقيناه من الأولويات والإرشاد، مساعلين أمام الدول الأعضاء عن التخطيط الاستراتيجي ورصد عمل الصندوق ومساءلين عن الإبلاغ بتحقيق تلك النتائج الموافق عليها.

16- رئيس الصندوق، بوصفه الممثل القانوني للمنظمة ورئيسها التنفيذي، مسؤول عن توفير القيادة والتوجيه من أجل الاضطلاع بمهمة الصندوق وتحقيق أهدافه، وكفالة الإدارة الكفاء للموارد البشرية والمالية، وكفالة الفعالية الإنمائية للصندوق. وضمن هذه المحددات، يكون رئيس الصندوق مسؤولاً عن إدارة عمل الصندوق، مدعوماً في ذلك بهيئة موظفيه (الموزعة على الدوائر والشعب واللجان)، وذلك عن طريق مختلف آليات الإبلاغ وأدواته.¹²

17- تتحقق الموازنة بين موارد الصندوق البشرية والمالية من ناحية وبين أهدافه الاستراتيجية من ناحية أخرى عن طريق الأدوات التالية:

- إطار قياس النتائج. إطار قياس النتائج هو الركيزة التي يستند إليها نظام إدارة النتائج في الصندوق: وهو يركز الاهتمام على النتائج الإنمائية الرئيسية. ويجري إبلاغ المجلس التنفيذي ولجنة التقييم بالنتائج سنوياً من خلال تقرير الفعالية الإنمائية للصندوق وكذلك من خلال استعراضات منتصف المدة لتجديدات موارد الصندوق. ويحدد إطار قياس النتائج أهدافاً لعمليات الصندوق الإنمائية ويقاس الأداء استناداً إلى تلك الأهداف.
- الخطة متوسطة الأجل. تجسد الخطة متوسطة الأجل الخطط التشغيلية وكذلك الموارد البشرية والمالية التي سيجري استخدامها من أجل تحقيق النتائج التي يطلبها الأعضاء. وهذه الخطة، مدعومة بالخطة الاستراتيجية لقوة العمل وبالميزانية، تعرض خطة عمل متواصلة للصندوق كمؤسسة مدتها ثلاث سنوات وتبين كيفية توليد الصندوق للدخل من أجل تحقيق أهدافه الاستراتيجية.¹³
- النظام المؤسسي للتخطيط وإدارة الأداء يمثل تعزيز الفعالية التنظيمية أحد المفاتيح الرئيسية لزيادة جودة العمليات الميدانية للصندوق والنهوض بفعاليتها الإنمائية. ولهذا السبب، اعتمد الصندوق نظاماً للإدارة المستندة إلى النتائج ليس فقط فيما يدعمه من برامج بل أيضاً في الصندوق ذاته كمنظمة. ويركز النظام المؤسسي للتخطيط وإدارة الأداء على عمل الصندوق ويديره ويحقق الموازنة بينه وبين الأهداف الاستراتيجية المؤسسية، ويكفل التجانس بين أنشطة الصندوق على المستوى القطري وبين إدارة موازنته وموارده البشرية وعملياته الداخلية. ويدخل في صميم هذا النظام مجموعة من نتائج الإدارة المؤسسية. وتشتمل هذه النتائج من الإطار الاستراتيجي لعمل الصندوق كما أن هذه النتائج مطبقة في المنظمة ككل، وفقاً لصلتها ببرامج عمل كل شعبة. ويضم النظام أيضاً معايير رئيسة للأداء تستخدم في تتبع التقدم

¹² المادة 6، البند 8 (د) من اتفاقية إنشاء الصندوق.

¹³ انظر المادة 7 من اللائحة المالية للصندوق.

المحرز صوب تحقيق نتائج الإدارة المؤسسية، وخطط عملية الإدارة الرامية إلى تتبع مساهمات الدوائر والشعب في تحقيق نتائج الإدارة المؤسسية ونتائج الإدارة على المستويات الأدنى، وعمليات إدارة المخاطر الرامية إلى تحقيق تلك النتائج. ويشمل النظام استعراضات فصلية (تسمى "مناقشات الأداء") على مستوى الإدارة العليا وعلى مستوى الدوائر والشعب للقدّم المحرز في تحقيق نتائج الإدارة المؤسسية وإدارة المخاطر. ويرتبط النظام بالميزانية من خلال برنامج العمل والميزانية القائمين على النتائج، كما يرتبط بخطط الأداء الشخصية وتقييمات جميع الموظفين.¹⁴

- **خطط وتقييمات الأداء.** يجري تقييم أداء الموظفين عن طريق نظام تقييم الأداء في الصندوق . ويوفر نظام تقييم الأداء آلية للربط بين أداء فرادى الموظفين وبين أداء المنظمة ككل. ويحدد كل موظف ومديره/المشرف عليه الأهداف التي يتبعن أن يحققها الموظف على مدار السنة متعاوناً من أجل الوصول إلى غايات الصندوق كمنظمة. وترتبط الأهداف بالنتائج التي تحتوي عليها خطة الإدارة الخاصة بالشعبية. في نهاية العام، يجري المدير/المشرف والموظف المعني تقييماً لمستوى النجاح المتحقق في الوفاء بفرادى الأهداف ويتفقان على خطة التطوير المهني لكل موظف.

الضوابط الداخلية

18- المكون الرئيس الثاني من مكونات إطار المساءلة هو نظام الضوابط الداخلية الذي تضعه المنظمة من أجل كفالة ليس فقط تحقيق النتائج بل تحقيقها بما يتفق مع سياسات المنظمة وقواعدها ولوائحها ومعاييرها الأخلاقية ومعاييرها الخاصة بالنزاهة.¹⁵ ويتألف نظام الضوابط الداخلية من خمسة مكونات فرعية هي كما يلي: (1) بيئة الرقابة؛ (2) تقييم المخاطر؛ (3) أنشطة الرقابة؛ (4) المعلومات والاتصالات؛ (5) الرصد. وتعرف بعض المنظمات هذه المكونات الفرعية كما¹⁶ يلي:

- (1) **بيئة الرقابة.** توفر بيئة الرقابة الانضباط والهيكل اللازمين لتحقيق أهداف المنظمة. وهي تشمل المعايير واجبة التطبيق على أنشطة المنظمة، ألا وهي القيم الأخلاقية وقيم النزاهة، وفلسفة العمل ونمط التشغيل المعتمدين في الإدارة، والهيكل التنظيمي، وإسناد السلطة والمسؤولية، وسياسة الموارد البشرية وممارساتها، وكفاءة العاملين.
- (2) **تقدير المخاطر.** يستلزم هذا تحديد وتحليل المخاطر ذات الصلة المرتبطة بتحقيق أهداف المنظمة.
- (3) **أنشطة الرقابة.** تتمثل هذه في السياسات والإجراءات الموضوعية من أجل كفالة تنفيذ توجيهات الإدارة العليا. وهي تشمل أنشطة من قبيل ما يلزم من الموافقات والتقويضات وعمليات التحقق والمطابقة واستعراضات الأداء التشغيلي وأمن الأصول والإشراف على الموظفين.

¹⁴ http://www.ifad.org/deveffect/mfdr/MfDR_booklet.pdf

¹⁵ الوثيقة JIU/REP/2011/5 p.21.

¹⁶ مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، إطار الضوابط الداخلية وإدارة المخاطر؛ إطار الضوابط الداخلية في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

- (4) **المعلومات والاتصالات.** يتعلق هذا المكون الفرعي بالأنظمة والعمليات التي تدعم التحديد والتسجيل وإبلاغ المعلومات في شكل وإطار زمني يمكنان الموظفين من الاضطلاع بمسؤولياتهم.
- (5) **الرصد.** ينطوي هذا على استعراض أنشطة المنظمة ومعاملاتها من أجل تقدير جودة الأداء بمرور الوقت وتحديد ما إذا كانت الضوابط فعالة أم لا.

بيئة الرقابة

- 19- يتعين على موظفي الصندوق أن يتقيدوا دائماً في سلوكهم وأعمالهم بأعلى المستويات الأخلاقية، وذلك على النحو المبين في سياسة الموارد البشرية في الصندوق وكذلك في قواعد الموظفين وإجراءات التنفيذ المستمدة من تلك السياسة.
- 20- وبناء على سياسة الموارد البشرية في الصندوق، يكفل رئيس الصندوق مراعاة سياسة الموارد البشرية؛ ولهذا الغرض فوض رئيس الصندوق من قبل المجلس التنفيذي في وضع إجراءات وفقاً للمبادئ المرشدة المبينة في سياسة الموارد البشرية. وفي ديسمبر/كانون الأول 2011، أصدر رئيس الصندوق وثيقة قواعد الموظفين وإجراءات التنفيذ الجديدة (نشرة رئيس الصندوق رقم PB/2011/09).
- 21- تشمل إجراءات التنفيذ أيضاً **مدونة قواعد السلوك** التي تتطلب من كل الموظفين بصرف النظر عن درجاتهم الوظيفية أن يقدموا إقراراً سنوياً بما يلي: (1) أنهم قرأوا مدونة قواعد السلوك وفهموها وسوف يكفلون الامتثال لها؛ (2) كل صور تضارب المصالح، بما في ذلك مظاهرها؛ (3) كل مصادر الدخل والسلع والخدمات والأصول المتأنية من خارج الصندوق. وإضافة إلى ذلك، يتعين على فئات معينة من الموظفين ملء بيان الإفصاح المالي السنوي، على أساس سري، يحتوي على معلومات مفصلة عن الأصول والخصوم المالية من أجل تحديد أوجه تضارب المصالح المحتملة، بما في ذلك مظاهرها، الناشئة من الحيازات المالية للموظفين أو ارتباطاتهم الخاصة أو أنشطتهم الخارجية. ويجوز أن يؤدي تخلف الموظفين المعنيين عن الامتثال للالتزامات المبينة أعلاه إلى اتخاذ تدابير تصحيحية أو انضباطية.
- 22- ومن أجل كفالة اتساق أعمال الصندوق مع القواعد والإجراءات الأساسية وتجاوب الصوك القانونية مع الاحتياجات المتغيرة للمنظمة، يوفر **مكتب المستشار العام** المشورة القانونية للهيئات الرئاسية في الصندوق وإدارته العليا.
- 23- أنشئ **مكتب الشؤون الأخلاقية** في 2011، وهو مسؤول عن الترويج والنهوض بأرفع المستويات الأخلاقية في المنظمة. وبضطلع المكتب بتوفير الإرشاد للإدارة العليا ويعزز ويروج معايير النزاهة المتوقعة داخل المنظمة. ويقوم المكتب في إطار أدائه لتلك المهمة بإدارة الأخلاقيات وبرامج مكافحة التحرش في المنظمة، وقام بوضع وإجراء تدريب للموظفين في تلك المجالات. وإضافة إلى ذلك، يقوم المكتب باستعراض ادعاءات انتهاك مدونة قواعد السلوك ويطلب إلى مكتب المراجعة والإشراف إجراء تحقيق مع كفالة السرية وحماية الموظفين من الانتقام جراء الإبلاغ عن إساءة السلوك والتعاون في عمليات التدقيق أو التحقيق المصرح بها. وتقدّم أيضاً المشورة تحت جناح من السرية إلى المديرين والموظفين يومياً بشأن الإجراءات التي قد

تشكل انتهاكاً لمدونة قواعد السلوك أو القيم الأساسية للصندوق. كما يتولى مكتب الشؤون الأخلاقية إدارة برنامج الإقرارات السنوية المقدمة من الموظفين والإفصاح المالي السنوي.¹⁷

تقدير المخاطر

24- من أجل الارتقاء بتقدير وإدارة المخاطر التي يمكن أن تعوق تحقيق هدف الصندوق، صيغت المبادئ المرشدة لأنشطة إدارة المخاطر المؤسسية في وثيقة سياسة إدارة المخاطر المؤسسية.¹⁸ وتوفر هذه السياسة أيضاً الوسيلة الهيكلية لتحديد المخاطر التي تتطوي عليها أنشطة الصندوق وترتيب تلك المخاطر حسب أولويتها وإدارتها، وهي تحدد الأدوار والمسؤوليات الرئيسة لكل الأطراف المعنية بأنشطة إدارة المخاطر المؤسسية.

25- وفقاً للسياسة:

يقدم المجلس الإرشاد بشأن إدارة المخاطر في سياق تسيير السياسات، والبرامج، والمشروعات الجديدة والإشراف عليها.

وتستعرض لجنة مراجعة الحسابات دورياً المخاطر المحدقة بالصندوق وإجراءات إدارة المخاطر فيه، بغية التثبت من أن نظم الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر التي أنشأتها الإدارة تكفل حماية فعالة لأصول الصندوق، وترفع تقاريرها إلى المجلس التنفيذي عن نتائج عمليات الاستعراض هذه.

أما رئيس الصندوق، بدعم من نائبه ونوابه المساعدين، فهو مسؤول أمام المجلس التنفيذي عن تنفيذ عمليات إدارة المخاطر، ومن ثم تنفيذ سياسة إدارة المخاطر المؤسسية.

وتقدم لجنة إدارة المخاطر المؤسسية المساعدة إلى الإدارة في توجيه تطوير إدارة المخاطر المؤسسية في الصندوق، وتنسق تنفيذها، وتستعرض وترصد عمليات ومخرجات هذه الإدارة بصورة منتظمة. وتسهم اللجنة في تعليم وتدريب الموظفين، وتستعرض تطوير وتحديث سمات المخاطر المؤسسية، وترفع تقاريرها بانتظام عن ذلك إلى الإدارة.

وترعى الإدارة ثقافة إدارة المخاطر وتكفل التنفيذ المناسب للسياسات والإجراءات، وتحمي أصول الصندوق. وعلى الإدارة أن تتخذ التدابير الملائمة لإدارة المخاطر بصورة متواصلة ونشطة.

ويضطلع المراجعون الداخليون بدور هام في رصد إدارة المخاطر المؤسسية وجودة الأداء كجزء من مهامهم الاعتيادية. على أنهم لا يتحملون المسؤولية الرئيسية عن تنفيذ أو صون إدارة المخاطر المؤسسية. ويساعد هؤلاء المراجعون الإدارة والمجلس التنفيذي/لجنة مراجعة الحسابات من خلال رصد عمليات وأنشطة إدارة المخاطر، وتقييمها، وتفحصها، والإبلاغ عنها.

¹⁷ الوثيقة PB/2011/05.

¹⁸ الوثيقة EB /2008/94/R.4.

ويسهم كل الموظف في عمليات إدارة المخاطر والرقابة الداخلية ويتحملون مسؤوليتها. وعلى وجه الخصوص فإنهم يساندون تطوير وتحديث الوثائق المتعلقة بالمخاطر، ويحددون ويقدرّون المخاطر في مجالات عملهم، ويساهمون في التخفيف من حدتها.¹⁹

أنشطة الرقابة

26- رسخ الصندوق مجموعة من المعايير التي تعين الهيكل التنظيمي المتسلسل الداخلي وكيفية ممارسة سلطة وصلاحيات رئيس الصندوق وكذلك سلطة وصلاحيات موظفيه من أجل ضمان الرقابة على سير عمل المنظمة سيرا سليما.

27- وفقا لاتفاقية إنشاء الصندوق فإن رئيس الصندوق هو الممثل القانوني للصندوق²⁰ وهو مسؤول عن تسيير أعمال الصندوق، وذلك تحت إشراف وتوجيه مجلس المحافظين والمجلس التنفيذي.²¹ ويرد تعيين سلطة رئيس الصندوق وصلاحياته على وجه أكثر تفصيلا في مختلف الوثائق والصكوك الأساسية.

28- ولا يتمتع أي موظف في الصندوق بأي سلطة ما لم تكن هذه السلطة قد فوضت إليه من قبل رئيس الصندوق وفقا لإطار تفويض السلطة. ووفقا لهذا الإطار، يجوز لرئيس الصندوق أن يفوض سلطته إلى مسؤول في الصندوق، ما لم يكن ذلك التفويض ممنوعا صراحة أو ضمنا بموجب قواعد المنظمة.²² وقد وافق رئيس الصندوق على إطار تفويض السلطة في 7 ديسمبر/كانون الأول 2011 وهو يضم كل تفويضات السلطة السابقة والحالية. ويرتبط هذا الإطار ارتباطا صارما **بدليل الصندوق** الذي يعتبر وديعا مقننا لكل السياسات والإجراءات والقواعد واللوائح والتعليمات المتعلقة بتسيير عمل الصندوق.

29- وتمشيا مع إطار تفويض السلطة في الصندوق وبغية تحسين عملية صنع القرار في الصندوق كمؤسسة، وافق رئيس الصندوق على **مراجعة عملية صنع القرار** تتصور ما يلي ضمن جملة أمور: (1) لجنة إدارة تنفيذية يتولى رئاستها رئيس الصندوق وتضم نائب رئيس الصندوق وكل نواب الرئيس المساعدين²³ وتتولى المسؤولية عن القرارات المتعلقة بمسائل السياسات؛²⁴ (2) لجنة إدارة العمليات التي يرأسها نائب الرئيس وتكون مسؤولة عن التنسيق واتخاذ القرارات بشأن الأمور التشغيلية.²⁵ وتضم عضوية لجنة إدارة العمليات كل نواب الرئيس المساعدين والمستشار العام ومدير مكتب الرئيس ونائب الرئيس وسكرتير الصندوق كأعضاء دائمين؛ كما تضم عضويتها مديرين آخرين في الصندوق كأعضاء متناوبين.²⁶ وأبقت هذه الوثيقة على فريق إدارة الصندوق القائم بالفعل، والذي يضطلع بمسؤولية مناقشة القضايا والموضوعات الاستراتيجية التي تتطلب التشاور التشاركي الأوسع نطاقا. ويرأس هذا الفريق رئيس الصندوق ويضم في عضويته أعضاء لجنة إدارة العمليات ومديري الصندوق ومستشاري أعضاء لجنة الإدارة التنفيذية. وبالإضافة إلى

¹⁹ الوثيقة EB 2008/94/R.4.

²⁰ اتفاقية إنشاء الصندوق، المادة 6، البند 8 (ج).

²¹ اتفاقية إنشاء الصندوق، المادة 6، البند 8 (د).

²² تفويض السلطة، القسم باء.

²³ الوثيقة PB/2013/03.

²⁴ تتلقى هذه اللجنة الدعم في عملياتها من قبل مدير مكتب الرئيس ونائب الرئيس، وهو يعمل كأمين لهذه اللجنة، بينما يشارك المستشار العام فيها كمستشار للجنة الإدارة التنفيذية (الوثيقة PB/2012/05).

²⁵ حلت الوثيقة PB/2012/05 الآن محل الوثيقة PB/2009/04.

²⁶ مدير مكتب المراجعة والإشراف وكذلك مدير مكتب التقييم المستقل أو نائبه مراقبان دائمان في هذه اللجنة، بينما يقوم المستشار الخاص لنائب الرئيس بمهام أمين اللجنة. انظر الوثيقة IC/PMD/1.

ذلك، ومن أجل الاضطلاع بالوظائف المتعلقة بالإدارة المالية والاستثمارات، أنشأ رئيس الصندوق لجنة إدارة تتولى إبداء المشورة إليه بشأن الاستثمار والشؤون المالية (هي اللجنة الاستشارية للاستثمار والمالية).²⁷

30- وتمشيا مع مراجعة عملية صنع القرار، اضطلع الصندوق أيضا بسلسلة من عمليات إعادة التشكيل لهيكل إدارته من أجل توضيح المسؤوليات وترتيبات التبعية وضمان تحقيق أهداف المنظمة. وقد شرع الصندوق في عملية إعادة التشكيل في عام 2009، وذلك كجزء من جدول أعمال التغيير والإصلاح، وقد طالت هذه العملية كل الدوائر.²⁸ ويمكن تلخيص هذه التغييرات كما يلي:

- (1) تعزيز مكتب الرئيس ونائب الرئيس من خلال تعيين نائب رئيس مكلف بمسؤوليات واضحة ومن خلال توحيد المكتب تحت مدير مشترك؛
- (2) انقسام دائرة المالية والإدارة السابقة إلى دائرة العمليات المالية برئاسة نائب الرئيس المساعد لدائرة العمليات المالية، وذلك كدائرة منفصلة بهدف تعزيز عملية الإدارة المالية، ودائرة خدمات المنظمة المنفصلة تتولى الدور القيادي في إصلاح الموارد البشرية وتكفل تعزيز فعالية الاستفادة من عمل شعبة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛
- (3) الاستعاضة عن شعبة السياسات والتخطيط الاستراتيجي السابقة بدائرة منفصلة هي دائرة الاستراتيجية وإدارة المعرفة، ويرأسها نائب الرئيس المساعد لدائرة الاستراتيجية وإدارة المعرفة ويتركز عملها في تعزيز قدرات الصندوق على صياغة الاستراتيجيات متوسطة الأجل إلى طويلة الأجل ومناصرة السياسات على المستوى العالمي والترويج لتعزيز تقاسم المعرفة داخل المنظمة وخارجها؛
- (4) تعزيز دائرة إدارة البرامج عن طريق إنشاء شعبة البيئة والمناخ، وتعزيز قدرات شعبة السياسات والمشورة التقنية من خلال إحداث أثر مباشر على جودة البرامج، وتعزيز إطار تنفيذ البرامج من خلال توسيع الحضور القطري؛
- (5) تعزيز استقلال مكتب التقييم المستقل في الصندوق؛
- (6) إنشاء مكتب الشؤون الأخلاقية كي يساهم في إرساء ثقافة الأخلاق؛
- (7) تعزيز قدرات تعبئة الموارد في الصندوق من خلال إنشاء مكتب الشراكات وتعبئة الموارد الذي يترأسه مستشار رفيع المستوى لرئيس الصندوق.

المعلومات والاتصالات

31- وافق الصندوق في عام 2010 على سياسة الصندوق الخاصة بنشر الوثائق (الوثيقة EB 2010/100/R.3/Rev.1) التي أرست مبدأ افتراض النشر الكامل لجميع الوثائق التي ينتجها الصندوق، وبموجب هذه السياسة يفصح الصندوق عن كل المعلومات المتعلقة بعملياته وأنشطته ما لم تكن هناك أسباب قاهرة تحمل على عكس ذلك. ويرد في الملحق الثالث من هذه السياسة (تحت عنوان "الاستثناءات المقترحة") بيان لفئات المعلومات المحظورة من حيث الإفصاح للجمهور. وقد أسهمت هذه السياسة منذ اعتمادها في تحقيق تعزيز كبير لتقاسم المعلومات والمعرفة بين الصندوق ودوله الأعضاء وشركاء التنمية والجمهور فضلا عن تحسين فهم وتقدير عمليات الصندوق وأنشطته.

²⁷ الوثيقة PB/2012/10.

²⁸ الوثيقة EB 2010/99/R.31/Rev.1 ؛ والوثيقة EB 2011/102/R.34/Rev.1؛ والوثيقة EB 2011/104/R.52.

- 32- يهتدي **التواصل مع موظفي الصندوق** بنشرة رئيس الصندوق رقم PB/2010/02 التي تبين الإجراءات المتعلقة بإصدار نشرات رئيس الصندوق ومذكرات رئيس الصندوق ونشرات المعلومات وإخطارات الشبكة الداخلية.
- 33- ويجري أيضا الترويج لإبلاغ موظفي الصندوق بالمقررات التي تتخذها إدارة الصندوق من خلال ما يلي:
(1) نشر محاضر اجتماعات كل من لجنة الإدارة التنفيذية ولجنة إدارة العمليات على الشبكة الداخلية للصندوق؛ (2) عقد الاجتماعات المفتوحة مع موظفي الصندوق.
- 34- يتطلب المكون الفرعي الخاص بالمعلومات والاتصالات **إبلاغ** الهيئات الرئاسية للصندوق بما ينجز من أهداف وكذلك بحالة الأنشطة. ويتم ذلك من خلال سلسلة من الوثائق المعروضة في الذيل المرفق.

الرصد

- 35- يجمع **مكتب المراجعة والإشراف** بين مهام المراجعة الداخلية والتحقق. ويحكم أنشطة هذا **المكتب الميثاق المعد للمكتب المراجعة والإشراف**²⁹ الذي وافق عليه رئيس الصندوق واستعرضته لجنة مراجعة الحسابات وعرض للتأكيد على الدورة التاسعة والتسعين للمجلس التنفيذي في أبريل/نيسان 2010 وفقا للفقرة 4-1(ج) من الميثاق.
- 36- وفيما يتعلق بوظيفة المراجعة الداخلية، يتولى المكتب تقدير مدى كفاية عمليات الصندوق في مجال إدارة المخاطر والرقابة والتسيير بما يضمن ما يلي: (أ) أن المعلومات المالية والإدارية والتشغيلية معلومات دقيقة وموثوقة وتقدم في حينها؛ (ب) أن الأنشطة تلتزم بالسياسات والمعايير والإجراءات والاتفاقات والقوانين واللوائح السارية؛ (ج) أنه يتم اكتساب الأصول والموارد واستخدامها وحمايتها على النحو الواجب؛ (د) تنفيذ البرامج والخطط وتحقيق الأهداف.
- 37- وفيما يتعلق بوظيفة التقييمات، يرد بيان أنشطة المكتب في مجال التقييمات في الفقرة 42 من الوثيقة التي تنظم عمله، تحت القسم المتعلق بآليات الشكاوى والاستجابة.
- 38- يرفع مدير مكتب المراجعة والإشراف تقاريره إلى رئيس الصندوق وهو مسؤول أمامه مباشرة. ويرفع مدير المكتب تقارير سنوية إلى رئيس الصندوق وتحال بدون تغيير إلى لجنة مراجعة الحسابات موجزة النتائج البارزة في مجال الإشراف بما في ذلك التوصيات المتعلقة بتحسين إجراءات الإدارة والوضع الخاص بها سواء التي اتخذت أو المزمع اتخاذها استجابة للنتائج المبلغ عنها.³⁰
- 39- يرفع **مكتب التقييم المستقل** في الصندوق تقاريره إلى المجلس التنفيذي وهو مسؤول أمامه مباشرة عن تسيير أعمال التقييم المستقلة للسياسات والاستراتيجيات والعمليات المالية للصندوق. ويتولى مكتب التقييم المستقل أيضا تقييم عمليات الأعمال المؤسسية والضرورية لتعزيز الفعالية الإنمائية للصندوق والإيفاء بمهمته الإجمالية. علاوة على ذلك يوفر مكتب التقييم التقييمات، وحيث ما كان ذلك قابلا للتطبيق، النصح فيما يتعلق بتعزيز قدرات التقييم الذاتي للصندوق، وبخاصة يقوم المكتب بذلك من خلال استعراض تقرير الفعالية الإنمائية للصندوق وتوفير تعليقات مكتوبة عليه، وتقرير رئيس الصندوق عن وضع تنفيذ توصيات التقييم

²⁹ الوثيقة 1.EB 2010/99/R.49/Rev.

³⁰ الوثيقة 1.EB 2010/99/R.49/Rev.

وتدابير الإدارة، وذلك عن طريق المشاركة في منتديات ضمان الجودة الرئيسية في المنظمة، وبدءاً من عام 2011 من خلال القيام بالنتبث من تقارير إنجاز المشروعات.³¹ ويرد المزيد من التوضيح والإرشاد بشأن الغرض من المكتب ودوره في الصيغة المنقحة من سياسة التقييم في الصندوق³² التي وافق عليها المجلس التنفيذي في مايو/أيار 2011.

آليات الشكاوى والاستجابة

- 40- المكون الثالث من مكونات إطار المساءلة القوي هو آليات الشكاوى والاستجابة الراسخة.
- 41- وتعرف وحدة التفتيش المشتركة هذه الآليات بأنها "القنوات التي تضعها المنظمة التي تمكن الدول الأعضاء والأطراف المعنية والموظفين والمستفيدين من تقديم الشكاوى بشأن قضايا عدم الالتزام أو ضد قرارات الإدارة وأعمالها. وتعتبر آليات الاستجابة على ذات القدر من الأهمية في كفالة ألا يقتصر الأمر على إمكانية قيام الدول الأعضاء والأطراف المعنية والمستفيدين والموظفين من تقديم الشكاوى وإثارة مواضع القلق، بل أن تكون تلك الشكاوى موضع الاستعراض والتصرف بشأنها على النحو السليم في غضون مهلات زمنية وآليات محددة.³³
- 42- وقد وضع الصندوق آلية للشكاوى للموظفين، والبلدان المقترضة/المتلقية والأطراف الثالثة من أجل التعبير عن عدم رضاهم وعن مخاوفهم. وتعمل آليات الشكاوى والاستجابة في الصندوق، التي تضم آليات رسمية وغير رسمية، كما يلي:
- يتولى مكتب المراجعة والإشراف في الصندوق، ضمن جملة أمور، المسائل المتعلقة بالتحقيق في ادعاءات الممارسات غير السليمة من قبل الكيانات والمتعاقدين والأفراد في الأنشطة التي يمولها الصندوق و/أو يديرها بصورة مباشرة أو عن طريق ما يقدمه من قروض ومنح؛ وادعاءات السلوك غير المرضي وإساءة التصرف من قبل الموظفين. ثم تعرض نتائج التحقيقات على لجنة الجزاءات باعتبارها الجهاز الاستشاري لدى رئيس الصندوق.
 - يضطلع مكتب الشؤون الأخلاقية بتعزيز وترويج بيئة عمل مواتية، وخالية من التحرش والتخويف، وتشجع الانفتاح والثقة واحترام التنوع. وفضلاً على ذلك، يوفر مكتب الشؤون الأخلاقية الإرشاد للإدارة من أجل كفالة استيفاء ممارسات الصندوق وعملياته لمعايير النزاهة.
 - اللجنة التنفيذية لرابطة موظفي الصندوق هي التنظيم الوحيد الذي يمثل موظفي الصندوق. وتحكم التعاون بين هذه اللجنة وبين الصندوق والشروط والأوضاع المبينة في اتفاق التعاون المعقود بين الصندوق واللجنة المذكورة في 21 سبتمبر/أيلول 1987.
 - تضطلع لجنة الجزاءات، التي تتألف من الإدارة العليا للصندوق، بمسؤولية استعراض نتائج التحقيقات التي يجريها مكتب المراجعة والإشراف بشأن الحالات المحتملة لممارسات تنطوي على مخالفات في

³¹ EB 2011/102/R.7/Rev.1

³² EB 2011/102/R.7/Rev.1

³³ الوثيقة JIU/REP/2011/5 P.7.

أنشطة الصندوق وعملياته، وتحديد ما إذا كان يلزم فرض جزاء أو ما إذا كان ينبغي اتخاذ أي إجراء آخر في ضوء تلك النتائج أم لا.

وتعمل هذه اللجنة كجهاز توصية يعرض توصياته على رئيس الصندوق الذي ينفرد بسلطة اتخاذ القرار فيما يتعلق بالتدابير الانضباطية الواجب فرضها على الموظفين. وتقرر هذه اللجنة أيضا الجزاءات الواجب فرضها من جانب الصندوق حيثما ثبت أن منشآت ما، سواء أكانت كيانات خاصة أم أفرادا، بما في ذلك استشاريو الصندوق، ولكن عدا موظفي الصندوق، قد اشتغلت بممارسات تنطوي على مخالفات فيما يتصل بالأنشطة والعمليات الممولة من الصندوق.³⁴

- الآلية البديلة لتسوية المنازعات (التسهيل). يتعين تقديم الطعون ضد القرارات الإدارية والتدابير الانضباطية المتخذة قبل الموظفين بطلب مكتوب موجه إلى رئيس الصندوق التماسا للعرض على آلية التيسير. والهدف من عملية التيسير هو الترويج لتسوية القضايا موضع النزاع بين الطرفين بأي طريقة يراها الميسر ملائمة. فإذا تبين أن عملية التيسير لم تنجح في تسوية الخلاف، يمكن للموظف تقديم طعن إلى مجلس الطعون المشترك.
- مجلس الطعون المشترك هو آلية داخلية للاحتكام أنشئ كي يتلقى الطعون ضد القرارات الإدارية والتدابير الانضباطية المتخذة قبل الموظفين والنظر فيها ورفع التوصيات والنتائج إلى رئيس الصندوق فيما يخص تلك الطعون المقدمة من الموظفين.
- الطعن أمام المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية. للموظفين الحق في الطعن على قرار نهائي اتخذه رئيس الصندوق أمام تلك المحكمة وفق الإجراءات المقررة في نظامها الأساسي وقواعدها.
- الطعن أمام المحكمة الإدارية للأمم المتحدة. للموظفين الحق في الطعن على أي مسألة تتعلق بصندوق معاشات التقاعد المشترك لموظفي الأمم المتحدة أمام هذه المحكمة.
- التحكيم أمام محكمة التحكيم الدائمة. يسري التحكيم أمام محكمة التحكيم الدائمة (القواعد الاختيارية للتحكيم بين المنظمات الدولية والأطراف الخاصة) على أي نزاع يتعلق بمسؤولية الموظف الحالي أو السابق لا يكون للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية اختصاص الفصل فيه.
- الطعن أمام لجنة الإفصاح. في سبتمبر/أيلول 2010 اعتمد الصندوق سياسة افتراض النشر الكامل لجميع الوثائق التي ينتجها الصندوق. ووفق هذه السياسة، يمكن للأطراف الثالثة التي ترى أن الصندوق قد انتهك أحكام سياسة النشر بمنع أو تقييد الاطلاع على المعلومات أن يرفع طلبا للطعن على القرار أمام لجنة الإفصاح.
- التحكيم في المنازعات الناشئة بشأن اتفاقيات تمويل المشروعات/البرامج. وفقا للشروط العامة لتمويل التنمية الزراعية، تسعى الأطراف في اتفاقية إلى تسوية أي خلاف ينشأ بينها فيما يخص اتفاقية تمويل مشروع/برنامج بالطرق الودية، لم يتسن تسوية الخلاف بالطرق الودية، يطرح الخلاف للتحكيم لتسويته وفقا لأحكام البند 4-14 من الشروط العامة.

³⁴ الوثيقة PB/2007/02.

- **التحكيم في المنازعات الناشئة بشأن أنشطة التوريد.** تسوى المنازعات الناشئة بشأن أنشطة التوريد التي يقوم بها مقر الصندوق وفقا للشروط والأوضاع العامة لتوريد السلع والخدمات التي تنص على أن يسوى أي خلاف أو نزاع قانوني يتعلق بعقود التوريد بالطرق الودية عن طريق التفاوض والتعامل المباشر. وي طرح على هيئة تحكيم أي نزاع لا تتسنى تسويته بالتفاوض.
- **التحكيم في المنازعات الناشئة بشأن عقود الاستشارات.** تسوى المنازعات أو الخلافات الناشئة عن عقد الاستشارة، أو على أمر يرتبط به، عن طريق التحكيم إذا لم تتسن تسويته بالطرق الودية.
- **المنازعات مع الدول الأعضاء.** فيما يتعلق بالمسائل الناشئة عن تفسير أحكام اتفاقية إنشاء الصندوق أو تطبيقها، تتوخى الاتفاقية أن أي مسألة تنشأ بين أي عضو والصندوق أو بين أعضاء الصندوق بشأن تفسير أحكامها أو تطبيقها تحال إلى الهيئات الرئاسية للصندوق للبت فيها.³⁵ وتتوخى الاتفاقية أيضا أنه إذا نشأ نزاع بين الصندوق ودولة لم تعد عضوا، أو بينه وبين أي عضو في وقت تكون عمليات الصندوق قد انتهت فيه، يحال النزاع إلى هيئة تحكيم مكونة من ثلاثة محكمين.³⁶

ركائز المساءلة

- 43- في التقرير، يخلص المفتش إلى أن إطار المساءلة القوي لا يمكن تطبيقه إلا إذا كان مدعوما بما يلي: الشفافية و(ب) ثقافة قوية بشأن المسألة.³⁷
- 44- وتأكيذا من الصندوق لالتزامه بالشفافية، وافق في عام 2010 على سياسة منقحة للنشر أسهمت في تعزيز مهم لتقاسم المعلومات والمعرفة بين الصندوق والدول الأعضاء وشركاء التنمية والجمهور.
- 45- غير أن الشفافية لا تتعلق فحسب بكون المعلومات "متاحة خارج المنظمة" بل أيضا بكون المعلومات "متاحة داخل المنظمة".³⁸ وفي هذا الصدد، وبغية تعزيز الشفافية إزاء الموظفين، وضعت إجراءات في عام 2010 تنظم إبلاغ نشرات رئيس الصندوق ومذكرات رئيس الصندوق إلى الموظفين (الوثيقة PB/2010/02). ويجري أيضا الترويج للتواصل مع موظفي الصندوق بشأن صنع القرار على مستوى السياسات والعمليات من خلال نشر محاضر اجتماعات كل من لجنة الإدارة التنفيذية ولجنة إدارة العمليات على الشبكة الداخلية للصندوق وعقد الاجتماعات المفتوحة مع موظفي الصندوق.
- 46- كما تعتمد فعالية إطار المساءلة على البيئة السائدة داخل المنظمة. وكما أوضحت هذه الوثيقة، فإن مبادئ المساءلة مجسدة في عدد من سياسات الصندوق وقواعده السارية. وإضافة إلى ذلك، اتخذ الصندوق العديد من الإجراءات الرامية إلى الترويج لثقافة مساءلة قوية: فنظام الإدارة المستندة إلى النتائج المطبق في الصندوق، وتحسين إدارة المخاطر، والإطار الجديد لعملية صنع القرار المؤسسية الذي استحدث في عام 2009، وإنشاء لجنة الإدارة التنفيذية ولجنة إدارة العمليات ومكتب الشؤون الأخلاقية جميعها ما هي إلا أمثلة قليلة على جهود الصندوق الرامية إلى تعزيز هذه الركيزة بالغة الأهمية.

³⁵ المادة 11، البند 1 من اتفاقية إنشاء الصندوق.

³⁶ المادة 11، البند 2 من اتفاقية إنشاء الصندوق.

³⁷ الوثيقة JIU/REP/2011/5 P.7-8.

³⁸ الوثيقة JIU/REP/2011/5.

47- ومما يبرهن أيضا على التزام الصندوق التزاما ثابتا بتعزيز نظام المساءلة فيه ما يلي: اهتمامه المستمر بمشاعر الموظفين وشواغلهم، من خلال مسح الموظفين، واهتمامه بالتوصيات الناتجة عن تلك المسوح؛ والاعتراف برابطة موظفي الصندوق كمنتدى للتشاور يمكن أن تناقش فيه القضايا محل الاهتمام العام لدى الموظفين. فضلا على ذلك، يشجع الصندوق مساءلة الموظفين وتحفيزهم عن طريق منح جوائز للموظفين وإتاحة فرص التدريب لهم.