

Document: EB 2013/110/R.10  
Agenda: 6(b)  
Date: 28 November 2013  
Distribution: Public  
Original: English

A



تمكين السكان الريفيين الفقراء  
من التغلب على الفقر

## مراجعة إجراءات اختيار وتعيين مدير مكتب التقييم المستقل في الصندوق الواردة في سياسة التقييم 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](mailto:gb_office@ifad.org)

**Michael Gehringer**

مدير شعبة الموارد البشرية  
رقم الهاتف: +39 06 5459 2820  
البريد الإلكتروني: [m.gehringer@ifad.org](mailto:m.gehringer@ifad.org)

**Fabrizio Felloni**

القائم بأعمال  
مكتب التقييم المستقل في الصندوق  
رقم الهاتف: +39 06 5459 2361  
البريد الإلكتروني: [f.felloni@ifad.org](mailto:f.felloni@ifad.org)

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

للموافقة

## توصية بالموافقة

المجلس التنفيذي مدعو إلى الموافقة على التعديلات الخاصة بإجراءات اختيار وتعيين مدير مكتب التقييم المستقل في الصندوق الواردة في سياسة التقييم في الصندوق، كما هي واردة في الملحق بهذه الوثيقة.

## مراجعة إجراءات اختيار وتعيين مدير مكتب التقييم المستقل في الصندوق الواردة في سياسة التقييم في الصندوق

### أولا - المقدمة

- 1- بالعمل وفقا لتوجيهات لجنة التقييم، وفي أعقاب القرار الذي اتخذته المجلس التنفيذي في يوليو/تموز 2013، استعانت إدارة الصندوق والقائم بالأعمال المؤقت لمكتب التقييم المستقل في الصندوق بمستشار خارجي مستقل لاستعراض إجراءات اختيار وتعيين مدير مكتب التقييم المستقل في الصندوق الواردة في سياسة التقييم المعدلة في الصندوق لعام 2011.
- 2- مع الأخذ بعين الاعتبار التوصيات التي خرجت بها مجموعة العمل الخاصة بتعيين مدير مكتب التقييم المستقل في الصندوق عام 2013، بمراجعة هذه الإجراءات، علاوة على تعليقات كل من إدارة الصندوق ومكتب التقييم المستقل على المسودة الأولى، اقترح المستشار إدخال تغييرات على سياسة التقييم المعدلة.
- 3- كذلك فقد أشار هذا المستشار إلى وجود فجوة إجرائية طفت إلى السطح في الجهود الأخيرة لتعيين مدير مكتب التقييم المستقل في الصندوق تتعلق بالإجراءات الخاصة بالتطرق للتدابير التصحيحية أو التأديبية بعد إجراء تحقيقات تتعلق بالنزاهة سواء مع مدير مكتب التقييم المستقل أو موظف من موظفيه. ومع ملاحظة أن مثل هذه الإجراءات ليست محددة في سياسة التقييم المعدلة، وأن إدارة الصندوق ترغب في التطرق لهذه القضية بهدف ضمان الوضوح، اقترح إدخال تغييرات أيضا على الفقرتين 64 و82 من سياسة التقييم المعدلة.
- 4- ناقشت لجنة التقييم التغييرات المقترحة على سياسة التقييم المعدلة في الصندوق في اجتماع غير رسمي عقد في 8 نوفمبر/تشرين الثاني، وفي دورتها الثمانية المنعقدة في 18 نوفمبر/تشرين الثاني، وتم التوصل إلى توافق في الآراء حول التعديلات المقترحة في المقطع المتعلق بإجراءات اختيار وتعيين مدير مكتب التقييم المستقل في الصندوق، كما هي واردة مع الإشارة إليها في الملحق المرفق بهذه الوثيقة.
- 5- وفيما يتعلق بالتغييرات المقترحة على الفقرتين 64 و82 من سياسة التقييم المعدلة، فقد تم الاتفاق على أن تنظر لجنة التقييم في هذه المسألة في دورتها الثانية والثمانية التي ستعقد في مارس/آذار 2014، مع الأخذ بعين الاعتبار الشواغل التي أثارها مكتب التقييم المستقل للسماح بالوقت الكافي للأعضاء للتشاور مع عواصم بلادهم. وبعد هذا الاستعراض سوف ترفع لجنة التقييم مقترحا نهائيا إلى المجلس التنفيذي لمراجعة الفقرتين 64 و82 كما هو ملئم.

## التعديلات المقترحة على سياسة التقييم المعدلة في الصندوق

### الفصل الخامس - إدارة الموارد البشرية

#### ألف - الإجراء المتبع في اختيار وتعيين مدير مكتب التقييم

58- يتم تعيين مدير مكتب التقييم المستقل من قبل المجلس التنفيذي، لفترة واحدة غير قابلة للتجديد مدتها ست سنوات<sup>1</sup>. ويدخل الصندوق في عقد مع المدير بما يتماشى مع الشروط التي يحددها المجلس التنفيذي بحيث تكون معادلة لمرتبة مدير-2 في الصندوق. ويجب أن تبدأ عملية التعيين قبل ستة أشهر على الأقل من انتهاء عقد المدير أو عند استلام استقالته، أيهما أقرب. 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 من المجلس التنفيذي بحيث يكون من سيكونوا طوال عملية فريق البحث غير أعضاء في لجنة التقييم ولا منسقين لقوائمهم و/أو قوائمهم الفرعية بمن فيهم رئيس الفريق (واحداً من كل من القائمة ألف وباء وجيم) يسميه منسق قوائمهم، 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. وسيشارك ممثل من الإدارة العليا في الفريق كعضو لا يتمتع بحق التصويت. ويختار أعضاء فريق البحث رئيساً لهم على أن لا يكون أحد الخبيرين المستقلين أو ممثل إدارة الصندوق. في الصندوق.

(ب) تقدم إدارة الصندوق الدعم القانوني والإداري والمشورة لفريق البحث. ويجب أن يتسق مثل هذا الدعم وعملية التعيين وإجراءاتها مع السياسات والقواعد والإجراءات القائمة في الصندوق إلى الحد الذي لا يتم فيه تجاوزها بأحكام سياسة التقييم.

(ج) بعد فريق البحث وصفا للمنصب، ويضمن إعلان هذه الوظيفة. ويمكن الاستعانة بشركة مهنية متخصصة في تعقب الأشخاص المناسبة للمنصب للتوظيف للمساعدة على ضمان وجود مجموعة من المرشحين المؤهلين بصورة جيدة لفريق البحث. ويقرر فريق البحث فيما لو كان يريد إشراك مثل هذه الشركة المهنية ويوافق على اختيارها. وإعداد قائمة قصيرة بالمتقدمين لشغلها، وإجراء المقابلات معهم وتقديرهم ثم تصنيفهم حسب المزايا التي يتمتعون بها.

(د) ومن بين المتقدمين لشغل الوظيفة الذي تم الحصول عليهم سواء من خلال الإعلان عنها أو من خلال الشركة المتخصصة أو كليهما، يقوم فريق البحث بإعداد قائمة قصيرة بالمرشحين وإجراء المقابلات معهم وتقييمهم وتصنيفهم حسب كفاءاتهم.

(هـ) سيطلب فريق البحث من شعبة الموارد البشرية التثبت من المؤهلات الأكاديمية والمهنية للمرشحين على القائمة القصيرة، والتأكد من صحتها قبل الاستمرار في تقييمه للمرشحين على القائمة القصيرة. وشرط موافقتهم، يتم في هذه المرحلة أيضا تحري المراجع الشخصية والمهنية للمرشحين على

<sup>1</sup> ترد العناصر الرئيسية لاختصاصات مدير مكتب التقييم في الملحق الثاني.

القائمة القصيرة من قبل شعبة الموارد البشرية أو الشركة المتخصصة بناء على توجيهات فريق البحث، وإلا يمكن لفريق البحث الطلب من شعبة الموارد البشرية أو الشركة المهنية تحري المراجع بعد قيامه بتحديد المرشح المفضل على أن نتاج نتائج هذه التحريات لفريق البحث قبل استكمال عمله. وللمساعدة على تمتع المرشحين بجودة عالية، يمكن في حال تطلب الأمر ذلك، الاستعانة بشركة مهنية للبحث عن الكفاءات المطلوبة لمساعدة فريق البحث.

(هـ) (و) وبعد أن يستكمل فريق البحث عمله، يقوم رئيس لجنة التقييم فريق البحث بالتشاور مع رئيس الصندوق - للحصول على وجهات نظره فيما يتعلق بتوصيات الفريق.

(ز) (ح) وبعدئذ يعرض رئيس اللجنة تقرير يقوم فريق البحث بإعداد تقرير عن عمله يعرضه رئيس فريق البحث على دورة خاصة/مكرسة لهذا الغرض تعدها لجنة التقييم. على لجنة التقييم، ويجب أن يذكر هذا التقرير بصورة واضحة آراء رئيس الصندوق فيما يتعلق بمناسبة المرشح الموصى به المرشحين الموصى بهم، وبالترتيب الوارد بأسماء المرشحين، وأية مخاوف قد تكون لديه حول هذا الشخص المرشحين. وبعدئذ تولد - تسعى لجنة التقييم للوصول إلى توافق في الآراء حول ترتيب المرشحين بهدف أن يتضمن قرارها الذي ستعرضه على المجلس التنفيذي، وإلى أقصى حد ممكن، للإجماعا في وجهات نظر اللجنة. وفي حال لم تتمكن اللجنة من الوصول إلى اتفاق في الآراء، يتوجب عليها أن تقدم مع قائمة المرشحين تقريراً يوضح الآراء المختلفة المعبر عنها في اللجنة، وشرحا لسبب عدم تمكنها من التوصل إلى اتفاق. وفي حال تقرر أنه ما من مرشح مؤهل لشغل هذا المنصب، عليها أن تشرح لماذا يتوجب على فريق البحث البدء من جديد بالعملية وسيشكل هذا التقرير الذي يجب أن يحظى بموافقة جميع الأعضاء المشاركين في لجنة التقييم، السجل الرسمي لاجتماع أو اجتماعات اللجنة ويتحكم إبلاغ المجلس بهذه المسألة المادة 3.2 من اختصاصات اللجنة ونظامها الداخلي. وتحقيقاً لأغراض عقد اجتماع للجنة مكرس للنظر في تقرير فريق البحث، سيتم تعليق العمل بالمادة 5.2 من اختصاصات اللجنة ونظامها الداخلي. فهما مشتركا حول الشخص الذي سيتم التوصية به للمجلس التنفيذي الذي سيتخذ القرار بهذا الشأن، أو للبدء من جديد بعملية البحث في حال كانت نتيجة عملية البحث غير مرضية.

(ز) (ح) يتداول المجلس التنفيذي ملاءمة المرشح الذي أوصت به عرضته المرشحين الذين عرضتهم لجنة التقييم مع الأخذ بعين الاعتبار وجهات نظر رئيس الصندوق. ويحق للمجلس أن يقرر المصادقة على توصية اللجنة، ويختار أو يختار مرشح آخر من بين أولئك الذين اقترحهم لجنة التقييم أو أن يطالب بالطلب منها إعادة عملية البحث في حال لم يوافق على توصية اللجنة. توصل إلى نتيجة مفادها بأن جميع المرشحين لا يتمتعون بالكفاءات المناسبة.

(ط) وبعد اتخاذ المجلس التنفيذي لقراره بشأن المرشح الذي سيعين - سيختاره كمدير لمكتب التقييم، يقوم رئيس الصندوق أو ممثل عنه بعرض الوظيفة على المرشح، كما يقوم رئيس الصندوق بإجراء التعيين الرسمي.

(ي) وأثناء عملية تعيين واختيار فطلي مدير مكتب التقييم المستقل، يتوجب على أعضاء فريق البحث تجنب أي وضع قد يثير أي تضارب في المصالح فطلي أو ممكن أو ظاهر بين المصالح الفردية لأعضاء الفريق وأدائهم لمهامهم الرسمية. وترد الاعتبارات الخاصة بتحديد ومعالجة حالات تضارب المصالح في الملحق الثالث.

(ك) (ح) في حال بقي منصب المدير شاغراً، يتم تعيين نائب المدير كقائم مؤقت بالأعمال بانتظار تسلم المدير الجديد لزاماً مهامه، ما لم يقرر المجلس التنفيذي غير ذلك. وفي حال لم يكن نائب المدير متاحاً لهذا الغرض لأي سبب من الأسباب، يعين رئيس لجنة التقييم بالتشاور مع رئيس الصندوق أحد كبار الموظفين في المكتب بحيث يكون قائماً مؤقتاً بالأعمال. مؤقتاً وفي حال كانت هنالك ضرورة لفترة أطول لقائم مؤقت بالأعمال، يقوم رئيس لجنة التقييم باللجنة التقييم بعد التشاور مع أعضاء لجنة التقييم ويدعم من إدارة الصندوق ومن القائم بالأعمال المؤقت وبالتشاور مع رئيس الصندوق بتحديد وتعيين مثل هذا الشخص.

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

## التعديلات المقترحة على سياسة التقييم المعدلة في الصندوق

### الملحق الثالث

## الاعتبارات الخاصة بتحديد ومعالجة تضارب المصالح في تعيين مدير مكتب التقييم المستقل

1- ينطوي تضارب المصالح الفعلي على تضارب بين المهام الرسمية لعضو من أعضاء فريق البحث كجزء من عملية الاختيار والتعيين، ومصالحه الفردية التي يمكن أن تؤثر بصورة غير ملائمة على أدائه لهذه المهام الرسمية. وينجم التضارب المحتمل أو الواضح في المصالح عندما ينشأ إحساس معقول بأن المصالح الفردية لعضو من أعضاء فريق البحث قد تؤثر بصورة غير ملائمة على أدائه لمهامه الرسمية، حتى وإن لم يكن الوضع كذلك في واقع الأمر.

2- بصورة أكثر تحديداً، فإنه يتوجب على أعضاء فريق البحث تجنب أي عمل يمكن أن يؤدي أو يخلق احتمال ما يبدو أنه:

(1) إعطاء معاملة تفضيلية أو متحيزة غير مبررة لأي شخص أو منظمة؛

(2) إعاقة كفاءة عملية التعيين والاختيار؛

(3) فقدان الاستقلالية أو عدم الانحياز في العمل؛

(4) التأثير بصورة سلبية على ثقة البلدان الأعضاء أو ثقة الجمهور عموماً بنزاهة الصندوق.

3- وفي حال بروز أي تعارض فعلي، أو ممكن، أو ظاهر، يتوجب عندئذ على عضو فريق البحث أن ينسحب على الفور من المشاركة في عملية التعيين والبحث، وأن يشعر بذلك خطياً منسقي القوائم الثلاث ورئيس فريق البحث. وفي هذا الإشعار يتوجب على عضو فريق البحث أن يوضح تعارض المصالح الفعلي، أو الممكن، أو الظاهر، وأن يسعى إلى الحصول على قرار منسقي القوائم فيما لو كان يتوجب عليه النأي بنفسه من عملية التعيين والاختيار.

4- وفي حال قرر المنسقون أن هنالك تعارض فعلي في المصالح، عندئذ يستمر هذا العضو في النأي بنفسه. وفي حال قرر المنسقون أن مثل هذا التضارب في المصالح ممكن أو واضح، عندئذ فإن مثل هذا النأي سيكون مطلوباً عندما إذا كان ضرورياً للحفاظ على مصالح الصندوق وإذا كان ذلك ضرورياً يمكن استبدال عضو فريق البحث الذي انسحب من خلال تسمية شخص آخر من قبل القائمة أو القوائم الملائمة، وفي حال كان العضو المنسحب أحد الخبراء الخارجيين المستقلين، عندئذ تقوم لجنة التقييم باختيار خبير مستقل جديد، كما هو وارد في الفقرة 58 (أ) من سياسة التقييم.

5- كذلك يحق لأي عضو من أعضاء فريق البحث أن يشعر خطياً المنسقين ورئيس فريق البحث بأنه يعتقد بوجود بؤبؤ بأن ينأى عضو آخر في فريق البحث بنفسه عن العملية بسبب تضارب في المصالح أو ممكن أو ظاهر. وبعد المشاورات مع عضو فريق البحث المعني، يتم اتباع الإجراء المنصوص عليه في الفقرة 4 أعلاه.