

Document: EB 2014/111/R.4  
Agenda: 3(c)  
Date: 4 March 2014  
Distribution: Public  
Original: English

A



الاستثمار في السكان الريفيين

تنقيح إجراءات تطبيق التدابير التأديبية بعد إجراء  
تحقيقات تتعلق بالنزاهة، على النحو الوارد 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 E. Gehringer**

مدير شعبة الموارد البشرية

رقم الهاتف: +39 06 5459 2820

البريد الإلكتروني: [m.gehringer@ifad.org](mailto:m.gehringer@ifad.org)

**Kees Tuinenburg**

القائم بأعمال

مكتب التقييم المستقل في الصندوق

رقم الهاتف: +39 06 5459 2274

البريد الإلكتروني: [k.tuinenburg@ifad.org](mailto:k.tuinenburg@ifad.org)

المجلس التنفيذي – الدورة الحادية عشرة بعد المائة

روما، 8-9 أبريل/نيسان 2014

للموافقة

## توصية بالموافقة

المجلس التنفيذي مدعو إلى الموافقة على:

تعديل القسمين 64 و82 من سياسة التقييم المنقحة، على النحو الوارد في الفقرة 13 (أ) و(ب).

## تنقيح إجراءات تطبيق التدابير التأديبية بعد إجراء تحقيقات تتعلق بالنزاهة، على النحو الوارد في سياسة التقييم في الصندوق

1- ناقش المجلس التنفيذي في دورته العاشرة بعد المائة التعديلات على إجراءات اختيار وتعيين مدير مكتب التقييم المستقل في الصندوق الواردة في سياسة التقييم في الصندوق ووافق عليها. وفيما يتعلق بالتغييرات المقترحة على الفقرتين 64 و82 من سياسة التقييم المنقحة في الصندوق،<sup>1</sup> أشار المجلس إلى أن لجنة التقييم ستقدم مقترحاً نهائياً إلى المجلس التنفيذي، حسب الاقتضاء وبعد استعراضه في دورتها الثانية والثمانين المقرر عقدها في مارس/آذار 2014.

### معلومات أساسية

2- وافق المجلس التنفيذي في 28 يوليو/تموز 2013 على التوصية التي قدمها الفريق العامل المخصص المعني بتعيين مدير مكتب التقييم المستقل، والتي تفيد بأن تضطلع إدارة الصندوق بتحقيق في انتهاك محتمل للنزاهة حدده الفريق العامل ينطوي على موظف من موظفي مكتب التقييم المستقل وتقديم تقرير إلى المجلس التنفيذي بشأن هذه المسألة.

3- وأجريت إدارة الصندوق التحقيق، وعرضت في جلسة مغلقة عقدت في 18 سبتمبر/أيلول 2013 النتائج على المجلس التنفيذي. وعند قيام إدارة الصندوق بذلك، أشارت إلى أنه بموجب القسم 2-13 (3) من الإجراءات التنفيذية المتعلقة بالموارد البشرية في الصندوق، يجوز اتخاذ تدابير تأديبية إذا كانت المسألة تنطوي على أي موظف آخر في الصندوق.

4- وحددت فجوة إجرائية فيما يتعلق بغياب التوجيه في سياسة التقييم بشأن كيفية إنجاز المرحلة التأديبية من عملية التحقيق.

(أ) الفقرة 82، التي تتناول التحقيقات التي تنطوي على نزاهة موظفي مكتب التقييم المستقل تنص على ما يلي:

"يتوجب على مدير مكتب التقييم وموظفيه أن يتحلوا بنفس معايير النزاهة المطلوبة من جميع الموظفين الآخرين في الصندوق، وأن يخضعوا للتحقيقات الخاصة بنزاهتهم إذا ما اقتضت الحاجة. ويتمتع رئيس الصندوق بسلطة البدء بالتحقيقات من خلال مكتب المراجعة والإشراف

<sup>1</sup> 64- "يتم اتباع إجراءات الصندوق الاعتيادية في أي تحقيق في النزاهة مما قد يتعلق بمدير مكتب التقييم مع نظر المجلس التنفيذي في نتائجها.

82- التحقيق. يتوجب على مدير مكتب التقييم وموظفيه أن يتحلوا بنفس معايير النزاهة المطلوبة من جميع الموظفين الآخرين في الصندوق، وأن يخضعوا للتحقيقات الخاصة بنزاهتهم إذا ما اقتضت الحاجة. ويتمتع رئيس الصندوق بسلطة البدء بالتحقيقات من خلال مكتب المراجعة والإشراف في أنشطة أو سلوك مدير مكتب التقييم أو موظفيه مع نظر المجلس التنفيذي في نتائج هذا التحقيق."

في أنشطة أو سلوك مدير مكتب التقييم أو موظفيه مع نظر المجلس التنفيذي في نتائج هذا التحقيق".

(ب) الفقرة 64، التي تتناول مدير مكتب التقييم فقط وتكرر أساسا الأحكام المنصوص عليها في الفقرة 82 (والتي تنطبق أيضا على مدير مكتب التقييم المستقل)، تستخدم صيغة مماثلة تقريبا:

"يتم اتباع إجراءات الصندوق الاعتيادية في أي تحقيق في النزاهة مما قد يتعلق بمدير مكتب التقييم مع نظر المجلس التنفيذي في نتائجها".

5- وعبارة "مع نظر المجلس التنفيذي في النتائج" في كلا القسمين 64 و82 غير واضحة بما فيه الكفاية، إلا باستثناء واحد، لتقديم توجيهات بشأن كيفية تحديد التدابير التأديبية وفرضها.<sup>2</sup> ولذلك، في جلسة مغلقة للمجلس التنفيذي عقدت في 18 سبتمبر/أيلول 2013، وبعد أن أطلع الرئيس المجلس على نتائج تحقيق يتعلق بالنزاهة، وبعد أن اقتنع المجلس بأن فرض تدابير تأديبية سيكون مناسباً، كان على المجلس التنفيذي بعد ذلك أن يحدد العملية المناسبة لفرض التدابير التأديبية أو التصحيحية.

6- وبعد مناقشة مستفيضة، خلص المجلس إلى أن اتخاذ قرار بشأن الإجراءات التأديبية التي ينبغي اتخاذها سيكون غير مناسب وفقاً لاختصاصات المجلس العادية وتتجاوز صلاحياته. ولذلك، طلب المجلس من الرئيس تنفيذ المرحلة التأديبية من عملية التحقيق، بنفس الطريقة التي كان سينفذها على أي موظف آخر من موظفي الصندوق، باتباع نفس الإجراءات وتطبيق نفس المعايير التي تطبق على أي موظف آخر في الصندوق.

7- وللمساعدة على سد الفجوة الإجرائية، اقترحت تنقيحات على القسمين 64 و82 من سياسة التقييم على لجنة التقييم في دورتها الثمانين المعقودة في 18 نوفمبر/تشرين الثاني 2013. وكان الغرض من التنقيحات أن تعكس القرار الذي اتخذته المجلس التنفيذي في جلسته المغلقة المعقودة في 18 سبتمبر/أيلول 2013، وبالتالي توفير توجيه مناسب، في حالة إجراء مثل هذه التحقيقات في المستقبل.

8- وستكون السياسة الواضحة مفيدة بالنسبة إلى السلطة لفرض تدابير تأديبية، إن وجدت، تنشأ عن مثل هذه التحقيقات، بعد أن ينظر المجلس التنفيذي على النحو الواجب في نتائج التحقيقات. ومن المهم أن تعكس هذه المعلومات بشكل مناسب وواضح في سياسة التقييم المنقحة لعدة أسباب، بما في ذلك حسن سير عمل المجلس التنفيذي.

9- وبالإضافة إلى ذلك، من شأن هذا التنقيح أن يوفر الوضوح واليقين لموظفي المكتب الحاليين والمحتملين حول الإجراءات التأديبية في الصندوق، وسيساعد على ضمان أن تكون الإجراءات المتبعة لفرض أي إجراءات تأديبية ستصمد أمام الفحص عند استعراضها، في حالة طعن أي موظف من موظفي مكتب التقييم المستقل في الإجراءات التأديبية المفروضة عليه.

<sup>2</sup> إجراءات إقالة مدير مكتب التقييم المستقل منصوص عليها بوضوح في الفقرة 59، حيث أنه من الواضح أن صلاحية إقالة المدير وإنهاء تعيينه تبقى من اختصاصات المجلس التنفيذي. وبما أن سياسة التقييم لا تشير إلى تدابير تأديبية أخف غير إقالة مدير مكتب التقييم المستقل، ولا إلى العملية التأديبية واجبة الاتباع، فإن هذا يؤدي إلى الخلوص إلى أن أحكام القسم 82، التي تتضمن صراحة مدير مكتب التقييم المستقل، واجبة التطبيق.

- 10- وطرح مكتب التقييم المستقل بعض الشواغل فيما يتعلق بالمقترحات، بما في ذلك أنها لم تنشأ مباشرة من عمل الفريق العامل المخصص، وأتفق في الدورة العاشرة بعد المائة للمجلس التنفيذي على أن تنظر لجنة التقييم في هذه المسألة في دورتها الثانية والثمانين المقرر عقدها في مارس/آذار 2014، مع الأخذ في الاعتبار الشواغل التي طرحها مكتب التقييم المستقل وإتاحة الوقت للأعضاء للتشاور مع العواصم. وأتفق أيضا على أن تقدم لجنة التقييم بعد هذا الاستعراض، في أبريل/نيسان 2014، مقترحا نهائيا إلى المجلس التنفيذي بشأن التقيحات المقترحة على الفقرتين 64 و82 حسب الاقتضاء. وبالإضافة إلى ذلك، طلب بعض أعضاء المجلس التنفيذي إجراء استعراض للممارسات المتبعة في منظمات مماثلة للمساعدة في اتخاذ قرار مستتير بشأن هذه المسألة.
- 11- والتقيحات المقترحة على الفقرتين 64 و82، والتي تعكس الآن وجهات النظر الموافق عليها من كل من مكتب التقييم المستقل وإدارة الصندوق (بما في ذلك مكتب المراجعة والإشراف)، تحدد الإجراءات التي ستتباع بعد أن يقوم الرئيس بإجراء التحقيق وعرض النتائج على المجلس للنظر فيها، وفقا للإجراءات المعمول بها بالفعل بموجب سياسة التقييم الحالية.
- 12- وتتص التقيحات المقترحة على أنه، ما لم يقرر المجلس التنفيذي خلاف ذلك، بعد نظر المجلس التنفيذي في نتائج تحقيق ما، سيحدد الرئيس الإجراءات التأديبية المناسبة، إن وجدت، بما يتماشى مع القواعد والإجراءات واجبة التطبيق المتبعة لجميع موظفي الصندوق الآخرين.
- 13- وتحدد هذه التقيحات بوضوح الإجراءات الواجب اتباعها، وتحفظ أيضا بالتحديد للمجلس السلطة العليا في اتخاذ تدابير أخرى بمبادرة منه، إذا ما قرر ذلك. وحسبما هو منصوص عليه في سياسة التقييم الحالية، فإن الاستثناء الوحيد هو إذا كان الإجراء التأديبي المقترح يتمثل في إقالة مدير مكتب التقييم: هذه المسألة يحددها دائما المجلس التنفيذي.
- 14- واستجابة لطلب باستعراض الممارسات المتبعة في المنظمات المماثلة، اختار مكتب المراجعة والإشراف ست مؤسسات مالية دولية لديها مكاتب مستقلة للتقييم: مصرف التنمية الأفريقي، ومصرف التنمية الآسيوي، ومصرف التنمية للبلدان الأمريكية، والمصرف الأوروبي للإنشاء والتعمير، والمصرف الأوروبي للاستثمار، والبنك الدولي.
- 15- وكشفت نتائج هذه الدراسة أن جميع المؤسسات الست تتناول القرارات التأديبية وفقا لنتائج التحقيقات في مزاعم عدم نزاهة موظفي ورئيس مكاتبها المستقلة للتقييم بنفس الطريقة المتبعة لجميع الموظفين الآخرين. وباستثناء حالة واحدة فقط، ثبت فيها سوء السلوك، فإن أي قرارات بشأن أي عقوبات تفرض على رئيس مكتب التقييم أو موظفي المكتب سيتخذها الرئيس التنفيذي للمؤسسة أو غيره من كبار موظفي المؤسسة أو هيئة داخلية مفوضة بالقيام بذلك، ويتم إبلاغ المجلس التنفيذي بذلك.<sup>3</sup> وعلاوة على ذلك، ومنثما هو الحال حاليا في الصندوق، يبدو أن العقوبة التي ستؤدي إلى إقالة رئيس مكتب التقييم يتعين أن يتخذها المجلس التنفيذي أو ما يكافئه. وتتوافق أحكام الصندوق الحالية وكذلك التعديلات المقترحة مع معايير الممارسة

<sup>3</sup> المؤسسة الوحيدة المستثناة أشارت إلى أن سياستها لا تتضمن أحكاما بشأن هذه المسألة.

الجيدة<sup>4</sup> الصادرة عن مجموعة تقييم التعاون للمصارف الإنمائية المتعددة الأطراف، التي يعد مكتب التقييم المستقل عضوا فيها.

16- ولذلك، لتوفير الوضوح المطلوب فيما يتعلق بكيفية تناول المرحلة التأديبية من تحقيق يتعلق بنزاهة موظف من موظفي مكتب التقييم المستقل، وبما يتماشى مع الممارسات المحددة في المؤسسات المالية الدولية النظرية الكبرى التي لديها مكاتب مستقلة للتقييم، تُقترح التعديلات التالية على سياسة التقييم (أبرزت بالخط العريض):

(أ) سيتم تعديل الفقرة 64 ليصبح نصها كما يلي:

64- يتم اتباع إجراءات الصندوق الاعتيادية في أي تحقيق في النزاهة مما قد يتعلق بمدير مكتب التقييم المستقل مع نظر المجلس التنفيذي في نتائجها. وبعد نظر المجلس التنفيذي في النتائج، وما لم يقرر خلاف ذلك، سيحدد الرئيس التدابير التأديبية المناسبة، إن وجدت، بما يتماشى مع القواعد والإجراءات واجبة التطبيق المتبعة على جميع موظفي الصندوق الآخرين، باستثناء الإقالة، التي يقررها المجلس التنفيذي.

(ب) سيتم تعديل الفقرة 82 ليصبح نصها كما يلي:

82- **التحقيق.** يتوجب على مدير مكتب التقييم وموظفيه أن يتحلوا بنفس معايير النزاهة المطلوبة من جميع الموظفين الآخرين في الصندوق، وأن يخضعوا للتحقيقات الخاصة بنزاهتهم إذا ما اقتضت الحاجة. ويتمتع رئيس الصندوق بسلطة البدء بالتحقيقات من خلال مكتب المراجعة والإشراف في أنشطة أو سلوك مدير مكتب التقييم أو موظفيه مع نظر المجلس التنفيذي في نتائج هذا التحقيق. وبعد نظر المجلس التنفيذي في النتائج، وما لم يقرر خلاف ذلك، سيحدد الرئيس التدابير التأديبية المناسبة، إن وجدت، بما يتماشى مع القواعد والإجراءات واجبة التطبيق المتبعة على جميع موظفي الصندوق الآخرين، باستثناء الإقالة، التي يقررها المجلس التنفيذي.

<sup>4</sup> معايير مجموعة تقييم التعاون هي: "لا يجوز إلا للمجلس إنهاء تعيين رئيس إدارة التقييم المؤسسي؛ ويكون هذا الإنهاء لسبب ما، يستند في أساسه إلى الأداء أو السلوك". ويجب ألا يتعرض موظفي إدارة التقييم المؤسسي للضرر بسبب الآراء والنتائج التي يبلغوا عنها، وينبغي أن تكون هناك سياسات لضمان عدم وقوع مثل هذا الضرر. ويمكن أن يشمل ذلك على سياسات تسمح (ولكن لا تتطلب بالضرورة) اتباع عمليات مستقلة لتقييم موظف إدارة التقييم المؤسسي لإجراء تغييرات في تعويضاته وترقياته واحتفاظه بوظيفته ولتداول المسائل المتعلقة بالموارد البشرية."