

Document: EB 2015/115/R.31
Agenda: 15(g)
Date: 15 September 2015
Distribution: Public
Original: English

A



الاستثمار في السكان الريفيين

البناء على الممارسة الجيدة: إجراءات حول انتخاب رئيس الصندوق

مذكرة إلى السادة ممثلي الدول الأعضاء في المجلس التنفيذي

الأشخاص المرجعون:

نشر الوثائق:

الأسئلة التقنية:

Alessandra Zusi Bergés

القائمة بأعمال

مكتب شؤون الهيئات الرئاسية

رقم الهاتف: +39 06 5459 2092

البريد الإلكتروني: gb_office@ifad.org

Elizabeth Nasskau

السكرتيرة الأولى

نايبة الممثل الدائم للمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وشمال

أيرلندا في وكالات الأغذية والزراعة للأمم المتحدة في روما

البريد: e-nasskau@dfid.gov.uk

المجلس التنفيذي - الدورة الخامسة عشرة بعد المائة

روما، 15-16 سبتمبر/أيلول 2015

للعلم

البناء على الممارسة الجيدة: إجراءات حول انتخاب رئيس الصندوق

- 1- ستجرى الانتخابات التالية لرئيس الصندوق في دورة مجلس المحافظين المقررة في فبراير/شباط 2017.
- 2- ووفقاً للتوقيت المحدد في اللوائح الخاصة بتسيير أعمال الصندوق (انظر البند 6-2)¹، تمتد الفترة التي يحق للدول الأعضاء فيها تسمية مرشحها من سبتمبر/أيلول إلى ديسمبر/كانون الأول 2016، على أن تتقرر التواريخ الدقيقة بما يتفق مع انعقاد مجلس المحافظين.
- 3- أحرز الصندوق تقدماً في تعزيز شفافية عملية الانتخاب، بما في ذلك إدخال جلسة استماع للدول الأعضاء مع جميع المرشحين للمرة الأولى عام 2009، وأصل هذا الإجراء عام 2013. ويتفق هذا الإجراء مع الممارسة الجيدة، ومع توصيات تقرير لجنة التفتيش المشتركة الخاص باختيار وشروط خدمة الرؤساء التنفيذيين في منظمات الأمم المتحدة الصادر عام 2009:

"يرى المفتشون أن ممارسة عقد جلسات استماع/اجتماعات أثناء عملية الاختيار بين المرشحين وأعضاء الهيئات التشريعية للمنظمات هي ممارسة مفيدة ومن أفضل الممارسات، كما تمكن الدول الأعضاء من معرفة المرشحين بصورة أفضل ونظرتهم إلى المنظمة مستقبلاً. وتتيح هذه الممارسة فرصة للتفاعل بين البلدان الأعضاء والمرشحين عن طريق الأسئلة والرد عليها. ومن ثم، تزيد هذه الممارسة، بفضل هذا التفاعل، من شفافية عملية الاختيار ومصداقيتها."²

- 4- وقد أدخلت منظمات أخرى أيضاً توجهات حول نوع الخبرة والمؤهلات العامة التي قد ترغب الدول الأعضاء في البحث عنها في المرشحين، فعلى سبيل المثال، وفي منظمة الصحة العالمية، اتفقت الدول الأعضاء على أنه يتوجب على المرشح لشغل منصب المدير العام أن يفي بالمعايير التالية ويتوجب عليه أو عليها أن يتمتع بما يلي:

 - (1) خلفية متينة من زاويتي الشؤون التقنية والصحة العامة وخبرة واسعة في ميدان الصحة الدولية؛
 - (2) كفاءة في الإدارة التنظيمية؛
 - (3) أدلة تاريخية مثبتة على الاضطلاع بدور قيادي في مجال الصحة العامة؛
 - (4) وعي بالفوارق الثقافية والاجتماعية، والسياسية؛
 - (5) التزام متين بعمل منظمة الصحة العالمية؛
 - (6) الوضع الصحي الجيد المطلوب من كل موظفي منظمة الصحة العالمية؛
 - (7) المهارة الكافية في لغتين على الأقل من اللغات الرسمية المعتمدة في المجلس التنفيذي لمنظمة الصحة العالمية وجمعيتها.³

- 5- وهناك أحكام مشابهة في المنظمة الدولية للطيران المدني، ومنذ عام 2008 في اليونسكو أيضاً⁴:

¹ الفقرة 2 من البند 6 من اللوائح الخاصة بتسيير أعمال الصندوق التي تنص على إنه "ولأعضاء تقديم أسماء المرشحين لمنصب الرئيس إلى أمين الصندوق مشفوعة بنبذة موجزة عن مؤهلاتهم وخبرتهم السابقة. وتقدم جميع الترشيحات قبل بدء الدورة التي ينقر فيها تعيين الرئيس بستين يوماً على الأقل، ما لم يقرر المكتب خلاف ذلك. ويقدم الرئيس الترشيحات في الوقت المناسب إلى جميع الأعضاء وإلى المكتب قبل انعقاد دورة مجلس المحافظين بفترة لا تقل عن 40 يوماً".

² تقرير لجنة التفتيش المشتركة الخاص باختيار وشروط خدمة الرؤساء التنفيذيين في منظمات الأمم المتحدة JIU/REP/2009/8 الفقرة 34

³ المجلس التنفيذي لمنظمة الصحة العالمية EB/97 الورقة رقم 10، الدورة السابعة والتسعون 23 يناير/كانون الثاني 1996.

⁴ انظر اليونسكو الوثيقة EX/28 180 أكتوبر تشرين الأول 2008؛ وبالنسبة للمنظمة الدولية للطيران المدني انظر الوثيقة Doc 7559/8، النظام الداخلي للمجلس، المرفق جيم.

في مواجهة تحديات الألفية الجديدة، من الهام تسليط الضوء على المؤهلات الشخصية المطلوبة في المدير العام لليونيسكو. وكانت نقطة الانطلاق في المؤتمر العام، لأنه من مصلحة جميع الدول الأعضاء انتخاب أفضل الأشخاص لشغل المنصب الذي يتمتع بالمؤهلات التالية:

- القيادة ومهارات مثبتة في الإدارة والتسيير؛
 - التزام قوي بجميع أهداف المنظمة؛
 - نهج يتسم بوضوح الرؤية والنشاط ولدور اليونيسكو في المجتمع العالمي؛
 - معرفة جيدة بمنظومة الأمم المتحدة؛
 - الالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية؛
 - مهارات تواصلية قوية بغرض صياغة استراتيجيات تواصل داخلية وخارجية فعالة ورؤية وأهداف للمنظمة؛
 - تعاطف وحساسية للمجتمع المدني كونه يمثل فئة انتخابية هامة لليونيسكو وذلك من خلال الاستفادة، كما هو ملائم من الهياكل الموجودة، وعلى وجه الخصوص من اللجان الوطنية لليونيسكو".
- 6- ومن الواضح، أن هنالك سابقة في منظمات الأمم المتحدة في وضع معايير للمرشحين لمنصب الرئيس التنفيذي. وتنص تقارير وحدة التفتيش المشتركة على أن "أكثرية الدول الأعضاء رحبت باعتماد هذه الإجراءات الجديدة، لأنها تؤدي إلى زيادة شفافية عملية الاختيار. وأشار بصفة خاصة إلى أن وضع المعايير، مثل الكفاءات والمؤهلات والخبرات المطلوبة، التي يُتوقع أن تتوفر لدى المرشحين كافة، هي خطوة هامة إلى الأمام لتأكيد المزيد من المصداقية على عملية الاختيار".⁵
- 7- وبالفعل وقبل خمسة عشر عاماً وفي 2000، وضعت الدول الأعضاء في الصندوق اختصاصات لمنصب رئيس الصندوق (أنظر الملحق ألف الوارد في الوثيقة EB 2000/70/R.9)، إلا أنه لم يجر تبني هذه الإجراءات رسمياً على الإطلاق.
- 8- في عام 2009 أشارت لجنة التفتيش المشتركة في تقريرها إلى ما يلي: يرى المفتشون أن اعتماد الهيئات التشريعية لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة هذه المعايير من شأنه أن يعزز المساءلة والكفاءة والفعالية والشفافية في عملية الاختيار والبحث عن أفضل المرشحين المؤهلين⁶.
- 9- وبعد الإدخال الناجح لجلسات استماع الدول الأعضاء مع المرشحين، يتوجب على الدول الأعضاء أن تضمن استمرار الاعتراف للصندوق بوضع واتباع الممارسة الجيدة. ومن الواضح أن الدول الأعضاء هي من سيقوم بتسمية مرشحها كما تراه ملائماً. وفي حين أن مثل هذه المعايير العامة قد توفر التوجه في المساعدة على تحديد أفضل شخص للوظيفة الهامة المتمثلة في قيادة الصندوق. فإن عملية الترشيح وقواعدها ستبقى على حالها دون تغيير.

⁵ JIU/REP/2009/8 الفقرة 39

⁶ JIU/REP/2009/8 الفقرة 53

الاعلانات

10- كذلك يوصي تقرير اللجنة أيضا بإصدار إعلانات كوسيلة لرفع الوعي وزيادة الشفافية. وبطبيعة الحال، لا بد من تسمية جميع المرشحين من قبل دولة عضو، إلا أن مثل هذه الاعلانات الدولية يمكن أن تساعد على تشاطر المعلومات بشأن الانتخاب وتيسر على الدول الأعضاء مهمة البحث عن أفضل المرشحين المؤهلين، علاوة على تعزيز المسألة.

فرص متساوية لجميع المرشحين

11- كما يدعو تقرير لجنة التفتيش المشتركة لمنح فرص متساوية لجميع المرشحين لمنصب الرئيس التنفيذي، ولتوحي النزاهة خلال عملية الانتخاب، إذ تنص الوثيقة على أنه:

قد يستغل أو يسيء المرشحون الداخليون المتقدمون لمنصب الرئيس التنفيذي استخدام وظائفهم ومواردهم (مثل العقود والسفر ومرافق المكاتب والموظفين وما إلى ذلك) خدمة لحملاتهم الشخصية. وهذا الوضع هو ليس غير أخلاقي فحسب بل سيؤدي أيضاً إلى عدم تكافؤ الفرص بين المرشحين الداخليين والخارجيين وقد يؤدي إلى انقسام بين الموظفين.

وبالرغم من أن النظامين الأساسيين والإداري لموظفي مؤسسات منظومة الأمم المتحدة ومدونة قواعد السلوك وغيرها من المنشورات الإدارية تغطي حالات تعارض مصالح تتعلق بالمرشحين الداخليين الذين يقررون تنظيم حملة للترشح لوظائف الرؤساء التنفيذيين، لا توجد بمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، باستثناء الاتحاد الدولي للاتصالات، إجراءات رسمية خاصة بالمرشحين الداخليين المتقدمين لمنصب الرئيس التنفيذي، بما في ذلك أي شرط إلزامي أو تقديري للمرشحين الداخليين بوقف قيامهم بوظائفهم أثناء حملاتهم بهدف تقادي أي تعارض محتمل في المصالح، أو إساءة استخدام وظائفهم والموظفين ومرافق المكاتب لخوض حملاتهم.⁷

12- وعلى أية حال وعلى الرغم من عدم وجود إجراءات رسمية للمرشحين الداخليين، هنالك حالات (بما في ذلك اليونيسكو، ومنظمة الصحة العالمية، وحتى الصندوق)، أخذ المرشحون الداخليون الذين يسعون لشغل منصب الرئيس التنفيذي، وذلك على أساس مخصوص، إجازات طوعية أو توقفوا عن الانخراط في أنشطة المنظمة.

الخطوات التالية

13- قد يرغب المجلس في استعراض توصيف المنصب المقترح والمؤهلات المطلوبة من عام 2000 (كما هي واردة في الملحق ألف)، واستكمالها في دورته القادمة في ديسمبر/كانون الأول، لعرضها على مجلس المحافظين في فبراير/شباط 2016.

⁷ JIU/REP/2009/8 الفقرتان 77-78

14- وقد يرغب المجلس في دعم وضع الصندوق لإعلان في الصحافة العالمية قبل فترة الترشيح في سبتمبر/أيلول 2016.

15- كما قد يرغب المجلس أيضا بالنظر في إمكانية وضع إجراءات للمرشحين الداخليين لضمان الشفافية وتجنب أية مصاعب على المنظمة في الأشهر الثمانية عشرة التالية.

اختصاصات وظيفية رئيس الصندوق الدولي للتنمية الزراعية⁸

التوصيف الوظيفي

- 1- بما يتفق مع المادة 6، البند 8 من اتفاقية إنشاء الصندوق، فإن رئيس الصندوق مسؤول عن تسيير أعمال الصندوق، وذلك تحت إشراف وتوجيه مجلس المحافظين والمجلس التنفيذي.
- 2- وتتمثل المهمة الأساسية لرئيس الصندوق في مساندة وتطوير الدور الأساسي للصندوق كونها الوكالة الإنمائية الدولية الأولى التي توفر الموارد بشروط تيسيرية لصالح فقراء الريف.
- 3- يقوم رئيس الصندوق بما يلي:

- وضع رؤية وتطوير استراتيجية لتطبيق أصول الصندوق المالية والفكرية على مشكلات الفقر الريفي في القرن الحادي والعشرين؛
- كفالة أن تكون للصندوق صورة دولية مناسبة لإنجازاته وإمكاناته وتمكنه من تعبئة الأموال بنجاح؛
- الإبقاء على علاقات فعالة مع الجهات المهتمة بالصندوق ولا سيما الجهات المانحة والمقترضة والوكالات الأخرى المقدمة للمعونة الثنائية ومتعددة الأطراف؛
- تنفيذ برنامج الصندوق بفعالية وكفاءة؛
- مساندة وتطوير أصول الصندوق من المعارف، وخاصة عن طريق ضمان التقييم الموضوعي لتأثير مشروعات الصندوق واستخدام الصندوق للدروس المستفادة من تجاربه ونشره لها في المجتمع الإنمائي؛
- إدارة موارد الصندوق المالية بحرص وكفاءة؛
- إدارة الموارد البشرية للصندوق على نحو يكفل له تعيين موظفين من أعلى مستوى والإبقاء عليهم في الصندوق وحفزهم في عملهم.
- رفع التقارير إلى الهيئات الرئاسية للصندوق وإسداء المشورة إليها.

الكفاءات العامة لرئيس الصندوق

- 4- يجب أن يتمتع رئيس الصندوق بما يلي:
- قيادة فكرية بناء على المعرفة والخبرة بقضايا التنمية، ويفضل أن يشمل ذلك قضايا الفقر الريفي؛
- مهارة في الاتصال والدعوة الفعالة في التأثير على متخذي القرارات على أعلى المستويات، بما في ذلك الوزراء ورؤساء الوكالات الإنمائية الأخرى؛
- خبرة بإدارة برامج ومشاريع المساعدة الإنمائية؛
- خبرة بإدارة موارد مالية ضخمة على مستوى رفيع، ويفضل أن يكون ذلك في سياق مصرفي إنمائي؛
- مهارة في إدارة الموظفين، بما في ذلك القدرة على إقامة فريق فعال ومتماسك للإدارة العليا والمحافظة على هذا الفريق وخلق بيئة عمل تعطي لموظفي الصندوق قيمتهم وتلهمهم في عملهم؛

⁸ EB 2000/70/R.9

- حساسية للعوامل السياسية والثقافية؛
- إجادة اللغة الإنكليزية، وتعتبر معرفة لغة أخرى من لغات الصندوق الرسمية أمراً محبباً.