

Document: EB 2021/133/R.35
Agenda: 18(a)
Date: 12 November 2021
Distribution: Public
Original: English

A



الاستثمار في السكان الريفيين

الملحق الأول من سياسة التقييم المعدلة في الصندوق

مذكرة إلى ممثلي الدول الأعضاء في المجلس التنفيذي
الأشخاص المرجعيون:

نشر الوثائق:

Deirdre Mc Grenra
مديرة مكتب الحوكمة المؤسسية
والعلاقات مع الدول الأعضاء
رقم الهاتف: +39 06 5459 2374
البريد الإلكتروني: gb@ifad.org

الأسئلة التقنية:

Indran A. Naidoo
مدير مكتب التقييم المستقل في الصندوق
رقم الهاتف: +39 06 5459 2274
البريد الإلكتروني: i.naidoo@ifad.org

Fabrizio Felloni

نائب المدير
رقم الهاتف: +39 06 5459 2361
البريد الإلكتروني: f.felloni@ifad.org

المجلس التنفيذي - الدورة الرابعة والثلاثون بعد المائة

روما، 13-16 ديسمبر/كانون الأول 2021

للموافقة

توصية بالموافقة

المجلس التنفيذي مدعو إلى الموافقة على الملحق الأول من سياسة التقييم المعدلة في الصندوق، المرفق بهذه الوثيقة، والذي سيشكل جزءاً لا يتجزأ من السياسة.

- 1- وافق المجلس التنفيذي، في دورته الثانية والثلاثين بعد المائة في أبريل/نيسان 2021، على سياسة التقييم المعدلة في الصندوق وكلف لجنة التقييم باستعراض الملحق الأول من السياسة، استناداً إلى عملية مقارنة من المقرر أن يجريها مكتب التقييم المستقل في الصندوق مع أعضاء من فريق التعاون في مجال التقييم في المصارف الإنمائية المتعددة الأطراف.¹ وسيُقدم الملحق، الذي يُنفتح على النحو الواجب إذا لزم الأمر، للنظر فيه في إحدى الدورات المقبلة للمجلس التنفيذي.
- 2- أجرى مكتب التقييم المستقل عملية المقارنة. وقدمت النتائج إلى لجنة التقييم لتتظر فيها في دورتها الخامسة عشرة بعد المائة في أكتوبر/تشرين الأول 2021 (الوثيقة [EC 2021/115/W.P.8](#)).
- 3- واستناداً إلى نتائج عملية المقارنة، دعت لجنة التقييم إلى استعراض الملحق الأول من سياسة التقييم المعدلة في الصندوق. ووافقت لجنة التقييم على عدم الحاجة إلى إجراء أي تنقيحات إضافية، وأيدت تقديم الملحق إلى الدورة الرابعة والثلاثين بعد المائة للمجلس التنفيذي للموافقة عليه.

¹ أعضاء فريق التعاون في مجال التقييم: بنك التنمية الأفريقي، ومصرف التنمية الآسيوي، ومصرف التجارة والتنمية لمنطقة البحر الأسود، والبنك الأوروبي للإنشاء والتعمير، ومصرف الاستثمار الأوروبي، ومصرف التنمية للبلدان الأمريكية، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، وصندوق النقد الدولي، والبنك الإسلامي للتنمية، ومجموعة البنك الدولي.

الإجراءات المفصلة لاختيار مدير مكتب التقييم المستقل في الصندوق وتعيينه وفصله

ألف- اختيار وتعيين مدير مكتب التقييم المستقل في الصندوق

- 1- يقود عملية الاختيار فريق للبحث مؤلف من ثلاثة من أعضاء المجلس التنفيذي لا يشاركون طوال مدة العملية التي يجريها فريق البحث، في عضوية لجنة التقييم ولا يعملون كمنسقين لقوائم و/أو قوائم الفرعية (عضو واحد من كل من القوائم ألف وباء وجيم يعينه منسق القائمة)، وخبيرين مستقلين تحددهم لجنة التقييم ممن لديهم خبرة معترف بها في مجال التقييم (على أن تكون لواحد منهما على الأقل خبرة في إدارة دائرة تقييم مستقلة). ويشارك ممثل من الإدارة العليا للصندوق في الفريق كعضو ليس له حق التصويت. ويختار أعضاء فريق المجلس التنفيذي للبحث رئيسا لا يكون أحد الخبيرين المستقلين ولا ممثل إدارة الصندوق.
- 2- تقدم إدارة الصندوق الدعم الإداري والقانوني والمشورة لفريق البحث. ويتسق هذا الدعم وعملية التعيين وإجراءاتها مع السياسات والقواعد والإجراءات القائمة في الصندوق ما لم تكن قد ألغيت بموجب أحكام سياسة التقييم.
- 3- يقوم فريق البحث بإعداد التوصيف الوظيفي للمنصب والتأكد من الإعلان عن المنصب. ويمكن الاستعانة بشركة مهنية متخصصة في التوظيف 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.
- 4- ومن بين المتقدمين لشغل الوظيفة الذي يتم الحصول عليهم سواء من خلال الإعلان أو من خلال الشركة المتخصصة أو كليهما، يقوم فريق البحث بإعداد قائمة تصفية المرشحين وإجراء المقابلات معهم وتقييمهم وتصنيفهم حسب كفاءاتهم.
- 5- يطلب فريق البحث من شعبة الموارد البشرية التحقق من المؤهلات الأكاديمية والمهنية للمرشحين المدرجين في قائمة التصفية، والتأكد من صحتها قبل الاستمرار في تقييمه للمرشحين المدرجين في قائمة التصفية. وشريطة موافقتهم، يتم في هذه المرحلة أيضا تحري المراجع الشخصية والمهنية للمرشحين المدرجين في قائمة التصفية 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 تتاح نتائج هذه التحريات لفريق البحث قبل استكمال عمله.
- 6- وبعد أن يستكمل فريق البحث عمله، يقوم رئيس فريق البحث بالتشاور مع رئيس الصندوق للحصول على وجهات نظره فيما يتعلق بتوصيات الفريق.
- 7- وبعدئذ يقوم فريق البحث بإعداد تقرير عن عمله يعرضه رئيس فريق البحث على دورة خاصة/مكرسة لهذا الغرض تعقدتها لجنة التقييم. ويجب أن يذكر هذا التقرير بصورة واضحة آراء رئيس الصندوق فيما يتعلق بمدى ملاءمة المرشحين الموصى بهم، وبالترتيب الوارد بأسماء المرشحين، وأية مخاوف قد تكون لديه حول المرشحين. وبعدئذ تسعى لجنة التقييم للوصول إلى توافق في الآراء حول ترتيب المرشحين بهدف أن يتضمن تقريرها الذي ستعرضه على المجلس التنفيذي، وإلى أقصى حد ممكن، إجماعا في وجهات نظر اللجنة. وفي حال لم تتمكن اللجنة من الوصول إلى اتفاق في الآراء، يتوجب عليها أن تقدم مع قائمة المرشحين تقريرا يوضح الآراء المختلفة المعبر عنها في اللجنة، وشرحا لسبب عدم تمكنها من التوصل إلى اتفاق، أوفي 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 لاجتماعات اللجنة. ويخضع إبلاغ المجلس بهذه المسألة للمادة 2-3 من اختصاصات اللجنة

ونظامها الداخلي. وتحقيقاً لأغراض عقد اجتماعات اللجنة مكرسة للنظر في تقرير فريق البحث، يُعلق العمل بالمادة 2-5 من اختصاصات اللجنة ونظامها الداخلي.

- 8- يتداول المجلس التنفيذي ملاءمة المرشحين الذين عرضتهم لجنة التقييم مع الأخذ بعين الاعتبار وجهات نظر رئيس الصندوق. ويحق للمجلس التنفيذي أن يقرر المصادقة على توصية اللجنة، أو اختيار مرشح آخر من بين أولئك الذين اقترحهم لجنة التقييم أو الطلب منها إعادة عملية البحث في حال توصل إلى نتيجة مفادها بأن جميع المرشحين لا يتمتعون بالكفاءات المناسبة.
- 9- وبعد اتخاذ المجلس التنفيذي لقراره بشأن المرشح الذي سيختاره كمدير لمكتب التقييم، يقوم رئيس الصندوق أو ممثل عنه بعرض الوظيفة على المرشح، كما يقوم رئيس الصندوق بإجراء التعيين الرسمي.
- 10- وأثناء عملية تعيين واختيار مدير مكتب التقييم المستقل، يتوجب على أعضاء فريق البحث تجنب أي وضع قد يثير أي تضارب في المصالح فعلي أو ممكن أو ظاهر بين المصالح الفردية لأعضاء الفريق وأدائهم لمهامهم الرسمية. وترد الاعتبارات الخاصة بتحديد ومعالجة حالات تضارب المصالح في القسم جيم أدناه.

باء- مسوغات وإجراءات إنهاء تعيين مدير مكتب التقييم المستقل في الصندوق

- 11- يجوز للمجلس التنفيذي إنهاء تعيين مدير مكتب التقييم المستقل في الصندوق بناء على أحد المسوغات التالية التي في حال أي موظف من موظفي الصندوق تُبرر إنهاء تعيينه:
- (1) الفصل أو الفصل دون سابق إنذار إذا كان أداءه غير مرضٍ بصورة خطيرة؛
 - (2) التخلي عن المنصب، بما في ذلك عدم شغل مهام المنصب الذي عُين فيه؛
 - (3) قصور الأداء؛
 - (4) العجز عن أداء مهامه لدواعٍ صحية؛
 - (5) الظروف الاستثنائية وغير المتوقعة والمبررة، مثل الأدلة القاطعة على ارتكاب تحرش جنسي واستغلال وانتهاك جنسيين، واكتشاف حقائق لم تكن معروفة، وتقديم معلومات مضللة أو غير صحيحة من المرشح بعد توقيع خطاب التعيين وقبل تسلم مهام منصبه؛
 - (6) إذا لم يعد مواطناً من مواطني الدول الأعضاء في الصندوق.
- 12- يستتبع إنهاء التعيين في أي حال من الأحوال وثائق خطية توضح أسباب إنهاء التعيين وتحدّد فترة الإخطار المنطبقة - إلا في حال الفصل دون سابق إنذار.
- 13- تُطبق القواعد واللوائح التنظيمية والإجراءات التي يخضع لها موظفو الصندوق على حالات إنهاء التعيين ما لم يُحدّد خلاف ذلك.
- 14- ترفع لجنة التقييم إلى المجلس التنفيذي التوصية بإنهاء التعيين بعد الاستماع إلى الشخص المعني والتماس مشورة رئيس الصندوق بشأن الجوانب القانونية والإدارية وغيرها من الجوانب ذات الصلة بالمسألة.
- 15- يتم إبلاغ القرار الذي يتخذه المجلس التنفيذي حسب الأصول إلى كل من رئيس الصندوق ومدير مكتب التقييم.
- 16- تُطبق إجراءات الصندوق الاعتيادية في أية تحقيقات بشأن سوء السلوك المرتبط بمدير مكتب التقييم المستقل، على أن ينظر المجلس التنفيذي في نتائج التحقيقات ويبت فيها. وبعد قرار المجلس، وما لم يُقرر المجلس خلاف ذلك، يحدّد رئيس الصندوق التدابير التأديبية المناسبة، إن وجدت، بما يتماشى مع القواعد والإجراءات الواجبة التطبيق على جميع موظفي الصندوق الآخرين، باستثناء إجراءات الفصل والفصل دون سابق إنذار، التي يقرها المجلس التنفيذي.

جيم- الاعتبارات الخاصة بتحديد ومعالجة تضارب المصالح في تعيين مدير مكتب التقييم المستقل في الصندوق

- 17- 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. وينشأ التضارب المحتمل أو الظاهر في المصالح عندما يكون هناك تصور معقول بإمكانية تأثير المصالح الفردية لعضو من أعضاء فريق البحث بصورة غير سليمة على أدائه مهامه الرسمية، حتى وإن لم يكن الوضع كذلك في واقع الأمر.
- 18- يتجنب أعضاء فريق البحث تحديداً أي إجراء من شأنه أن يؤدي إلى ما يلي، أو أن يفتح المجال لإمكانية حدوثه، أو أن يعطي الانطباع بحدوثه:
- (1) منح معاملة تفضيلية أو متحيزة غير مبررة لأي منظمة أو شخص؛
 - (2) إعاقة كفاءة عملية التعيين والاختيار؛
 - (3) عدم استقلالية الإجراء أو عدم حياديته؛
 - (4) التأثير سلباً على ثقة الدول الأعضاء أو ثقة الجمهور عموماً في نزاهة الصندوق.
- 19- في حال وقوع أي تضارب فعلي أو محتمل أو ظاهر، ينسحب عضو فريق البحث فوراً من المشاركة في عملية التعيين والبحث، ويقدم إشعاراً خطياً بذلك إلى منسقي القوائم الثلاث وإلى رئيس فريق البحث. ويوضح عضو فريق البحث في هذا الإشعار تضارب المصالح الفعلي أو المحتمل أو الظاهر، ويلتمس قرار منسقي القوائم بشأن ما إذا كان عليه التنحي عن عملية التعيين والاختيار.
- 20- في حال قرر المنسقون وجود تضارب فعلي في المصالح، يستمر العضو في إجراءات التنحي. وإذا قرر المنسقون أن مثل هذا التضارب في المصالح محتمل أو ظاهر، يكون هذا التنحي مطلوباً عند اللزوم حفاظاً على مصالح الصندوق. وإذا لزم الأمر، ترشح القائمة (القوائم) الملائمة بديلاً يحل محل عضو فريق البحث المنسحب، أو تختار لجنة التقييم خبيراً مستقلاً جديداً إذا كان العضو المتنحي خبيراً خارجياً مستقلاً.
- 21- يجوز أيضاً لأي عضو من أعضاء فريق البحث أن يشعر خطياً بالمنسقين ورئيس فريق البحث باعتقاده بأن عضواً آخر في فريق البحث ينبغي أن يتنحى عن العملية بسبب تضارب فعلي أو محتمل أو ظاهر في المصالح. وبعد التشاور مع عضو فريق البحث المعني، يطبق الإجراء المنصوص عليه في الفقرة 20 أعلاه.