

Document: EB 2009/96/R.4
Agenda: 5(a)
Date: 29 April 2009
Distribution: Public
Original: English

A



تمكين السكان الريفيين الفقراء
من التغلب على الفقر

تقرير رئيس لجنة التقييم عن دورتها الخامسة والخمسين

المجلس التنفيذي - الدورة السادسة والتسعون

روما، 29-30 أبريل/نيسان 2009

للموافقة

مذكرة إلى السادة المدراء التنفيذيين

هذه الوثيقة معروضة على المجلس التنفيذي للموافقة عليها.

وبغية الاستفادة على النحو الأمثل من الوقت المتاح لدورات المجلس التنفيذي، يرجى من السادة المدراء التنفيذيين التوجه بأسئلتهم المتعلقة بالجوانب التقنية الخاصة بهذه الوثيقة إلى:

Luciano Lavizzari

مدير مكتب التقييم

رقم الهاتف: +39 06 5459 2274

البريد الإلكتروني: l.lavizzari@ifad.org

أما بالنسبة للاستفسارات المتعلقة بإرسال وثائق هذه الدورة فيرجى توجيهها إلى:

Deirdre McGrenra

الموظفة المسؤولة عن شؤون الهيئات الرئاسية

رقم الهاتف: +39 06 5459 2374

البريد الإلكتروني: d.mcgrenra@ifad.org

توصية بالموافقة

المجلس التنفيذي مدعو إلى الموافقة على التوصيات الواردة في تقرير رئيس لجنة التقييم عن دورتها الخامسة والخمسين.

تقرير رئيس لجنة التقييم عند دورتها الخامسة والخمسين

- 1- يغطي هذا التقرير مداوات لجنة التقييم خلال دورتها الخامسة والخمسين المنعقدة في 8 أبريل/نيسان 2009. وتضمن جدول أعمال الدورة خمسة بنود للنقاش، هي: (أ) تقييم البرنامج القطري لنيجيريا؛ (ب) التقييم المرحلي لمشروع الأمن الغذائي في المرتفعات في جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية؛ (ج) سياسة التمويل الريفي في الصندوق مع تعليقات مكتب التقييم عليها؛ (د) إجراءات تعيين مدير مكتب التقييم والتجديد له التي أعدتها لجنة التقييم؛ (هـ) مسائل أخرى.
- 2- وقد حضر هذه الدورة جميع الأعضاء في اللجنة (بلجيكا، ألمانيا، الهند، إندونيسيا، المكسيك، نيجيريا، والسويد) باستثناء مالي وسويسرا¹. كذلك حضر الدورة مراقبون من أنغولا وبوركينا فاسو والبرازيل والكاميرون وكندا والصين والدانمرك وفرنسا وهولندا وإسبانيا وجمهورية فنزويلا البوليفارية، كما انضم إلى الدورة أيضا مساعد رئيس الصندوق لدائرة إدارة البرامج، ومدير مكتب التقييم، ومدير شعبة آسيا والمحيط الهادي، وسكرتير الصندوق، والمستشار العام للصندوق وغيرهم.

تقييم البرنامج القطري لنيجيريا

- 3- أثنى أعضاء اللجنة على مكتب التقييم لهذا التقييم عالي الجودة، وعبروا عن موافقتهم العريضة على نتائجه وتوصياته الرئيسية.
- 4- كما عبر ممثل حكومة نيجيريا² أيضا عن تقديره لهذا التقييم الممتاز. فقد أجري تقييم البرنامج القطري بأسلوب شفاف وتشاركي وانطوى على زيارات ميدانية مكثفة، ومناقشات مع المستفيدين وغيرهم من الشركاء الرئيسيين، واستعراض للتقارير والوثائق المختلفة. وقد نقل الدكتور Ingawa، موافقة حكومته على نتائج وتوصيات التقييم الرئيسية، وقد علق على نجاح حلقة عمل المائدة المستديرة الوطنية التي وفرت الإطار لجمع القضايا الرئيسية وجعلها جسرا لإعداد الشراكة المستقبلية بين نيجيريا والصندوق. وقد طلبت الحكومة من الصندوق الاستمرار في العمل كشريك للترويج للأمن الغذائي، والتركيز على إضفاء الطابع التجاري على زراعة أصحاب الحيازات الصغيرة، وعلى الإدارة المستدامة للأراضي.
- 5- وقد أشادت اللجنة بالتعاون الإيجابي بين مكتب التقييم ودائرة إدارة البرامج والحكومة النيجيرية الذي ميز هذا التقييم، وأعربت عن تقديرها للتعليقات المفيدة التي وفرها ممثل الحكومة النيجيرية.
- 6- وقد لاحظت اللجنة النتائج الجيدة التي تحققت في الحافظة من خلال نهج التنمية التي يقودها المجتمع المحلي. ومع تقديرها لهذا الإنجاز، تساءلت اللجنة فيما لو كان بالإمكان أن يعزى نجاح نهج التنمية التي يقودها المجتمع المحلي المتعلق بالبنى الأساسية الريفية إلى تضخيم التكاليف في تصميم المشروع. وأوضح مدير مكتب التقييم أن تقديرات التصميم كانت تستند إلى سبل تقليدية تستخدم المتعاقدين من القطاع الخاص،

¹ ساهمت سويسرا عبر الهاتف بمناقشة إجراءات تعيين مدير مكتب التقييم والتجديد له.

² الدكتور S. A. Ingawa، المدير التنفيذي للوكالة الوطنية لاحتياجات الأغذية التابعة لوزارة الزراعة والموارد المائية الاتحادية.

والتي كانت تؤدي في الغالب إلى تشييد بنى أساسية وأقل جودة وأعلى تكلفة من نهج التنمية التي يقودها المجتمع المحلي، وبالتالي فقد أدى تبني نهج التنمية التي يقودها المجتمع المحلي إلى وفورات معتبرة في التكاليف نتيجة لإشراك المجتمع المحلي.

7- كما أعربت اللجنة عن قلقها بشأن التأخير في نفاذ مفعول برنامجين³، وتم توضيح أن التأخيرات في نيجيريا قد نجمت عن صعوبات إرساء الترتيبات المؤسسية للتنفيذ. ولاحظت اللجنة أن الصندوق قد أحرز مؤخرًا تقدمًا في تقليص المدة الفاصلة بين الموافقة على القروض وسريان مفعولها في القطر من 18 إلى 13 شهرًا.

8- كما لاحظت اللجنة أن نيجيريا بحكم كونها بلدًا متوسط الدخل، فهي لا تعتمد على المعونة الإنمائية الرسمية، وأن مساهمة الصندوق، على الرغم من كونها أكبر مساهمة يوفرها الصندوق لأي بلد من بلدان الإقليم، إلا إنها تبقى صغيرة (بحدود 3 في المائة من المساعدة الإنمائية الرسمية) مقارنة بإجمالي المساعدة الإنمائية الرسمية في نيجيريا. ونتيجة لذلك فقد أثار أعضاء اللجنة عددًا من القضايا التي تستحق أن تأخذها إدارة الصندوق بعين الاعتبار عند الإعداد لبرنامج جديد للفرص الاستراتيجية القطرية لنيجيريا، وخاصة تلك المتعلقة بضرورة أن يكون الصندوق أكثر وضوحًا في تحديد توجهاته الاستراتيجية. وقد اتفقت اللجنة مع نتائج التقييم القائلة بأن على الصندوق إعادة تركيز برامجه على تنمية زراعة أصحاب الحيازات الصغيرة، وتحسين عمل سلاسل القيمة، وتعزيز التركيز على الابتكارات المناصرة للقراء. وكمثال على هذا النوع من العمل، فقد أشادت اللجنة إلى أنشطة الصندوق في العمل على محصول الكاسافا والتي أدت إلى تحسين التغذية والأمن الغذائي في المناطق الريفية.

9- وبهدف إحراز المزيد من التقدم في هذه المجالات، اقترحت اللجنة أن يعزز الصندوق أيضًا انخراطه في الأنشطة غير الإقراضية، مثل إدارة المعرفة وحوار السياسات. كذلك لا بد من تعزيز الروابط بين القروض والمنح.

10- كما لاحظت اللجنة أيضًا التغييرات الأخيرة في فريق إدارة البرنامج القطري، بما في ذلك المدير الجديد للبرنامج القطري، وتعيين موظف جديد للحضور القطري. وقد شعرت اللجنة بأنه ونظرًا لحجم وتعقيد حافظة الصندوق في القطر، وأهمية الأنشطة غير الإقراضية مثل إدارة المعرفة وحوار السياسات، فإن التفويض بالمزيد من الصلاحيات إلى الميدان سيكون أمرًا مفيدًا. واقترحت اللجنة إيلاء الاعتبار لندب مدير البرنامج القطري ليعمل في البلاد عوضًا عن مقر الصندوق.

11- ومن القضايا الأخرى التي حظيت باهتمام خاص في المناقشات، التزام حكومة نيجيريا بتخصيص ما لا يقل عن 10 في المائة من ميزانيتها الوطنية للزراعة، كما تم الاتفاق عليه في إعلان مابوتو. ونتيجة لذلك، ازدادت مساهمة الحكومة من 4 في المائة (قبل إعلان مابوتو) إلى 7 في المائة عام 2008، ويتوقع لها أن تصل إلى 12 في المائة عام 2009.

³ برنامج بناء مؤسسات التمويل الريفي وبرنامج تنمية المشروعات الريفية الصغرى.

التقييم المرحلي لمشروع الأمن الغذائي في المرتفعات في جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية

- 12- عبرت اللجنة عن تقديرها لمكتب التقييم على هذا التقييم الممتاز، ووافقت على نتائجه وتوصياته الرئيسية وقد لاحظت اللجنة أن الصندوق هو حاليا المؤسسة المالية الدولية الوحيدة العاملة في جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية. واعترفت بالأثر الجيد الذي خلفه المشروع على حياة السكان الريفيين الفقراء، بمن فيهم النساء.
- 13- وعبر ممثلا حكومة جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية⁴ عن تقديرهما لمكتب التقييم على هذا التقييم البناء، وأكدوا على مساهمة المشروع في تحسين الإنتاجية الزراعية، وحماية السفوح من التآكل والانجراف، وزيادة دخول الأسر وتمكين المرأة.
- 14- ومن بين القضايا الأخرى، أكدت اللجنة على أهمية تكريس جهود أكبر منذ البداية لإرساء الشراكات، وخاصة بين الصندوق والجهات الأخرى المشاركة في التمويل، لضمان إرساء هذه الشراكات بالفعل. كما أكدت أيضا على الحاجة إلى الحد من التغيير السريع لمدراء البرنامج القطري ضمانا للاستمرارية ولمتابعة التنفيذ في الوقت المحدد.
- 15- ولاحظت اللجنة التحديات التي تواجه مسألة الحصول على البيانات والإحصائيات بشأن الزراعة والتنمية الريفية في البلاد، مما يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار عند صياغة الاستراتيجية القطرية المستقبلية وتصميم البرامج. كذلك فقد دعت اللجنة الصندوق إلى التمعن في الإجراءات الضرورية لضمان استمرارية الفوائد التي تجنيها المجتمعات المحلية وخاصة أنه من غير المتوقع في المستقبل القريب وجود مرحلة ثانية من هذا المشروع.

سياسة التمويل الريفي في الصندوق مع تعليقات مكتب التقييم عليه

- 16- بما يتماشى مع اختصاصاتها، قامت اللجنة بمناقشة سياسة التمويل الريفي الجديدة في الصندوق مع تعليقات مكتب التقييم عليها قبل عرضها على المجلس التنفيذي في دورته السادسة والتسعين.
- 17- وقد أثنى اللجنة على إدارة الصندوق لجودة السياسة الجديدة معتبرة أن هذه السياسة ستكون حاسمة في ضوء مستوى الموارد التي يستثمرها الصندوق في هذا القطاع. كما أحاطت اللجنة علما بأنه سيتم إعداد جملة منقحة من المبادئ التوجيهية (أدوات اتخاذ القرارات في الصندوق بشأن التمويل الريفي) ما أن تتم المصادقة على هذه السياسة بهدف مساعدة موظفي الصندوق وغيرهم من المعنيين على تنفيذها.
- 18- كما وافقت اللجنة على تعليقات مكتب التقييم المرفقة بهذا التقرير على هذه السياسة (EB 2009/96/R.2/Add.1)، وخاصة فيما يتعلق بالحاجة لأن يقوم الصندوق بتقييم وتعديل الاستراتيجيات والعمليات القطرية الجارية، كما تتطلب الحاجة، على ضوء السياسة الجديدة. كذلك أوصت اللجنة بأن

⁴ السيد Kim Hyo Sik، نائب الممثل الدائم لدى وكالات الأمم المتحدة في روما، والسيد Ri Song Chol، السكرتير الثاني في سفارة جمهورية كوريا الشعبية الديمقراطية في روما.

ترفق جميع مقترحات السياسات والاستراتيجيات الجديدة التي تعرض على اللجنة وعلى المجلس التنفيذي بالاتفاق عند نقطة الإنجاز من التقييم ذي الصلة، كملحق في حال توفره.

19- وكما تم التركيز على أهمية تجنب التشوّهات والدعم الحكومي في توفير الخدمات المالية الريفية. كذلك أكدت اللجنة، من بين جملة أمور أخرى، على الحاجة إلى بناء قدرات فقراء الريف على إدارة جملة الخدمات المالية الريفية المتاحة لهم بصورة فعالة. وأخيراً لا بد من إدراج الحجومات الكبيرة من تحويلات العاملين في الخارج كعامل عند دعم نظم التمويل الريفي في البلدان الشريكة.

إجراءات تعيين مدير مكتب التقييم والتجديد له

20- وكما تقرر في دورة لجنة التقييم الثانية والخمسين، فقد وزعت اللجنة مقترحا لوضع إجراءات تعيين مدير مكتب التقييم والتجديد له. وبصدد الإعداد لهذا الاقتراح، اجتمعت اللجنة عدة مرات، وأدلى كل من مكتب التقييم وإدارة الصندوق والمستشار العام بمدخلات تم النظر فيها خلال هذه الاجتماعات غير الرسمية.

21- ولدى وضع مسودة هذه الإجراءات، فإن اللجنة: (أ) تدرك أهمية ضمان استمرارية استقلال مهمة التقييم التي يقوم بها مكتب التقييم عن إدارة الصندوق؛ (ب) لاحظت أن مكتب التقييم هو جزء من الصندوق. كذلك أكدت اللجنة على أن هذه الإجراءات، في حال تبنيها، ستخضع للدراسة من قبل استعراض النظراء الخارجيين لمكتب التقييم المخطط له في عام 2009. ومن بين العناصر الرئيسية في هذه الوثيقة الموزعة للنقاش إدخال بندين اثنين: (أ) فترة شغل مدير مكتب التقييم لمنصبه هي ست سنوات غير قابلة للتجديد. (ب) ضرورة خضوع مدير مكتب التقييم لتقييم أكثر شمولية لأدائه بما في ذلك استعراض الدائرة الكاملة.

22- وقد قدمت إدارة الصندوق مجموعة أخرى من التعليقات خلال مناقشات المسودة. وقد تضمنت هذه: (أ) الحاجة إلى إدخال تقييم رسمي بما في ذلك استعراض الدائرة الكاملة لأداء مدير مكتب التقييم، كما هو الحال بالنسبة لجميع الموظفين الآخرين؛ (ب) الحاجة للتفكير في تفويض صلاحيات لمدير مكتب التقييم فيما يتعلق بمسائل الموارد البشرية؛ (ج) الصلاحيات الخارجية لمدير مكتب التقييم، بما في ذلك نشر وثائق التقييم؛ (د) اقتراح الإدارة باقتسام فترة الست سنوات المقترحة إلى فترة ثلاث سنوات يمكن تجديدها لمرة واحدة.

23- وفي سياق مناقشة المسودة، أكد المستشار العام في الصندوق أن النص المتعلق بإعداد خطة العمل والميزانية السنوية لمكتب التقييم يجب أن ينظر إليه في ضوء اتفاقية إنشاء الصندوق.

24- وقد فضلت لجنة التقييم التمسك باقتراحها القائل بشغل مدير مكتب التقييم لمنصبه لفترة واحدة تمتد ست سنوات. إلا أنها وفيما يتعلق بالتعليقات الثلاث الأخرى للإدارة، فقد طلبت من المستشار العام استعراض الوثيقة والإدلاء بتعليقاته بشأن أية بنود قانونية لا بد من النظر فيها عند إعداد مسودة المقترح النهائية كي ينظر فيها المجلس.

مسائل أخرى

25- لم يتم النظر في أية مسائل أخرى أثناء الدورة التي كانت آخر دورة يحضرها رئيس الدورة (إندونيسيا) وعدد من الأعضاء الآخرين (بلجيكا، وألمانيا، والهند⁵، مالي وسويسرا). وقد تم الإعراب عن التقدير العميق للمساهمة الممتازة لهؤلاء الأعضاء في عمل اللجنة في السنوات الماضية ولمداخلاتهم وتعليقاتهم البناءة.

⁵ على الرغم من بقاء الهند كعضو في اللجنة إلا أن السيد R. Parasuram، سيغادر روما في الأشهر القادمة.

مسودة - إجراءات تعيين مدير مكتب التقييم والتجديد له

أولاً - مقدمة

1- استعرضت لجنة التقييم إجراءات تعيين مدير مكتب التقييم والتجديد له على ضوء الفقرة 3 من اختصاصاتها التي تكلفها بالتحقق من أن للصندوق وظيفة تقييمية فعالة وكفوءة. وبناءً على ما سبق، تري اللجنة أن من المستصوب أن يؤكد ويوضح المجلس التنفيذي المبادئ الأساسية ذات الصلة بإجراءات تعيين مدير مكتب التقييم والتجديد له.

ثانياً - مبادئ استقلالية وظيفة التقييم في الصندوق

- 2- اقترحت لجنة التقييم البنود التالية:
- 3- يكون مدير مكتب التقييم مسؤولاً مباشرةً أمام المجلس التنفيذي، ولا يجوز تعيين هذا المدير أو إعفائه من منصبه إلا بموافقة المجلس، ولا يحق له العمل في الصندوق بعد انتهاء فترة تعيينه المحددة.
- 4- يكون مدير مكتب التقييم مسؤولاً عن وضع استراتيجية المكتب وتنفيذها بفعالية.
- 5- دون الإخلال بمسؤوليات رئيس الصندوق الشاملة فيما يتعلق بإعداد الميزانية بموجب البند 10 من المادة 6 من الاتفاقية والمادة السادسة (1) من اللائحة المالية للصندوق، يكون مدير مكتب التقييم مسؤولاً عن صياغة برنامج عمل المكتب المتواصل لمدة ثلاث سنوات وميزانيته السنوية، بعد إجراء المشاورات الواجبة مع رئيس الصندوق أو ممثليه المعينين، وعن تقديمهما إلى المجلس التنفيذي ومجلس المحافظين للموافقة عليهما.
- 6- وفقاً للسياسات ذات الصلة و/أو التوجيهات التي يضعها المجلس التنفيذي، يتمتع مدير مكتب التقييم بصلاحيات إصدار تقارير التقييم النهائية مباشرةً وبصورة متزامنة إلى المجلس التنفيذي، ورئيس الصندوق، والجهات المعنية الأخرى، وعن نشرها على الجمهور العام دون موافقة مسبقة من أي جهة خارج مكتب التقييم.
- 7- دون الإخلال بمسؤوليات رئيس الصندوق بموجب البند 8(د) من المادة 6 من الاتفاقية، يفوض رئيس الصندوق إلى مدير مكتب التقييم صلاحية اتخاذ كل القرارات المتعلقة بالموظفين والجوانب التشغيلية فيما يخص موظفي المكتب وخبرائه الاستشاريين وفقاً لمدونة قواعد السلوك واللوائح والإجراءات المعمول بها في الصندوق.
- 8- يتم الاتفاق على الأهداف بين مدير مكتب التقييم ورئيس الصندوق، في إطار برنامج العمل المتفق عليه. ويرتبط تقييم الأداء بهذه الأهداف، وبكفاءات الصندوق وقيمه الأساسية. وسوف يُسعى إلى الحصول على تعليقات من أصحاب المصلحة (بمن فيهم رئيس لجنة التقييم) في سبيل التحضير لاستعراض الأداء.

وتُطبَّق الأدوات الأخرى التي يستخدمها الصندوق لدعم استعراض الأداء، مثل عملية التغذية المرتدة ومسح الدائرة الكاملة.

ثالثاً - طرائق اختيار مدير مكتب التقييم وتعيينه وإعفائه من منصبه

9- اقترحت لجنة التقييم البنود التالية البديلة:

ألف - الاختيار

- 10- عندما يصبح منصب مدير مكتب التقييم شاغراً، يقوم رئيس الصندوق بإعداد ونشر إعلان عن الوظيفة الشاغرة لتعيين خلف له، وفقاً لاختصاصات مدير مكتب التقييم التي تنص عليها في سياسة التقييم في الصندوق. ومن أجل ذلك، تُعدّل سياسة التقييم في الصندوق لتشمل الاختصاصات التي يحددها المجلس التنفيذي، والتي يعدّ رئيس الصندوق على أساسها الإعلان عن الوظيفة الشاغرة عند الضرورة.
- 11- يجري اختيار مدير مكتب التقييم من خلال عملية توظيف مفتوحة وتنافسية على المستوى الدولي، وفقاً للإجراءات المطبقة في تعيين كبار الموظفين الآخرين، مع المراعاة الواجبة للبند 8 (هـ) من المادة 6 من الاتفاقية الذي ينص على أن تراعى ضرورة ضمان أعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والنزاهة وأهمية مراعاة مبدأ التوزيع الجغرافي العادل. وإذا اقتضت الضرورة، يمكن أن تُجرى التوظيف شركةً معنية بالبحث عن المسؤولين التنفيذيين تتمتع بالاستقلالية والسمعة الجيدة.
- 12- وتجرى لجنة التوظيف مقابلات مع المرشحين اللذين يقدمهم فريق البحث، وتتألف اللجنة من أحد مساعدي رئيس الصندوق ممثلاً عن الإدارة، وأحد أعضاء لجنة التقييم ممثلاً عن المجلس التنفيذي، واثنين من الخبراء الفنيين الرفيعي المستوى في مجال التقييم.

باء - التعيين

- 13- حذف هذه الفقرة لأنها مشمولة بالفعل في إطار الفقرة 2 أعلاه.
- 14- يعيّن رئيس الصندوق مدير مكتب التقييم لمدة ست سنوات غير قابلة للتجديد.
- 15- تبدأ إجراءات استبدال المدير بجدية قبل ستة أشهر على الأقل من تاريخ انقضاء مدة شغله لمنصبه.
- 16- ما لم تنص هذه الوثيقة على خلاف ذلك، يكون منصب مدير مكتب التقييم وظيفية عادية، ويخضع شاغل هذا المنصب لسن التقاعد الإلزامي لموظفي الصندوق ولغير ذلك من لوائح الصندوق وأنظمتها.
- 17- لا يحق لأي شخص يتولى منصب مدير مكتب التقييم أن يقدم خدمات مقابل أجر إلى الصندوق (سواء كموظف، أو خبير استشاري، أو بأي صفة أخرى مدفوعة الأجر) بعد انتهاء شغله لمنصبه.

جيم - الإغفاء من المنصب

18- ما لم تنص هذه الوثيقة على خلاف ذلك، يحق لرئيس الصندوق فقط إغفاء مدير مكتب التقييم من منصبه قبل انتهاء مدته بسبب أداء مهني غير مرضٍ، على أساس التقييم المشار إليه في الفقرة 2، و/أو سوء السلوك.

دال - مسائل أخرى

- 19- اقترحت اللجنة تعديل البنود المقترحة على النحو التالي:
- 20- تُحدد أية مسائل أخرى لا تشملها هذه الإجراءات أو اللوائح والأنظمة الأخرى المعمول به في الصندوق عن طريق مشاورات بين رئيس الصندوق والمجلس التنفيذي، من خلال لجنة التقييم، مع مراعاة الصلاحيات والمهام والمسؤوليات التي للمجلس التنفيذي ولرئيس الصندوق، وكذلك المهام والمكانة الفريدة التي لمكتب التقييم.
- 21- تحلّ الطرائق الواردة في هذه الوثيقة محلّ أي طرائق أخرى تتعلق بقضايا تعني مكتب التقييم منصوص عليها في أية صكوك أخرى.

رابعا - القرارات المطلوبة

- 22- تدعو لجنة التقييم المجلس التنفيذي إلى:
- تأكيد المبادئ والإجراءات المنصوص عليها في القسمين ثانيا ورابعا من هذا التقرير؛
 - توجيه رئيس الصندوق إلى العمل وفق هذه المبادئ والإجراءات عند الاقتضاء؛
 - دعوة رئيس الصندوق إلى إعداد مسودة على سياسة التقييم في الصندوق كي تنظر فيها لجنة التقييم قبل عرضها على المجلس التنفيذي.

الملحق

معلومات أساسية عن السياق المؤسسي الحالي

- 1- وفقاً للبند 5 (ج) من المادة 6 من اتفاقية إنشاء الصندوق (الاتفاقية)، يتولى المجلس التنفيذي مسؤولية تسيير العمليات العامة للصندوق. وتدرج مسؤولية تقييم عمليات الصندوق ضمن هذه الصلاحية. في حين أنّ من المطلوب، وفقاً للاتفاقية، أن يقوم رئيس الصندوق بتزويد المجلس التنفيذي بالمعلومات اللازمة للقيام بهذا التقييم، فقد أعرب المجلس التنفيذي عن تفضيله لنظام يقوم بموجبه موظف آخر (مدير مكتب التقييم مثلاً)، بدلاً من الرئيس، بإعداد المعلومات اللازمة وتقديمها إلى المجلس ليقيم بالتقييم. وقد اعتُبر أن هذا الترتيب يتوافق مع التوازن المنصوص عليه في البند 8 (د) من المادة 6 من الاتفاقية.
- 2- وفقاً للبند 8 (د) من المادة 6 من الاتفاقية، يتولى رئيس الصندوق تنظيم هيئة الموظفين كما يتولى تعيين الموظفين وفصلهم وفقاً للأنظمة التي يعتمدها المجلس التنفيذي. وذلك يعني أنّ رئيس الصندوق، وفقاً للنظام الداخلي للمجلس التنفيذي، مسؤول عن إدارة جميع الموظفين، بمن فيهم الموظفون المعينون حصرياً لأداء خدمات للمجلس التنفيذي، كما هو الحال مع مدير مكتب التقييم.
- 3- وعليه، وما لم يضع المجلس التنفيذي قواعد خاصة، فإنّ اختيار مدير مكتب التقييم وتعيينه وإعفاؤه من منصبه يخضع لنفس المعايير والإجراءات التي حددها رئيس الصندوق في دليل إجراءات الموارد البشرية. وقد اعتمد المجلس التنفيذي قواعد خاصة في المادة 6 (إدارة الموارد البشرية) من سياسة التقييم في الصندوق، وهي تقتصر على ما يلي:
 - يقوم رئيس الصندوق بتسمية مرشح لمنصب مدير مكتب التقييم ويعرضه على المجلس التنفيذي للمصادقة عليه، كما يرد في محاضر المجلس التنفيذي. وبناء عليه سيقوم رئيس الصندوق بتعيين مدير مكتب التقييم لمدة محددة قدرها خمس سنوات ويمكن تجديدها لمرة واحدة فقط.
 - وبالمثل، لا يحق لرئيس الصندوق إعفاء مدير مكتب التقييم من منصبه إلا بناء على موافقة المجلس التنفيذي، كما يرد في محاضر المجلس التنفيذي.
 - لا يحق للصندوق تعيين مدير مكتب التقييم ضمن موظفيه بعد انتهاء فترة شغله لمنصبه.
 - يكون مدير مكتب التقييم مسؤولاً مسؤولية مباشرة أمام المجلس التنفيذي.
- 4- ويترتب على ما سبق أنه فيما عدا هذه القواعد الخاصة، يطبق رئيس الصندوق لدى اختيار مدير مكتب التقييم وتعيينه وإعفاؤه من منصبه نفس المعايير والإجراءات المطبقة على باقي الموظفين وفقاً لدليل إجراءات الموارد البشرية. ويعني ذلك من الناحية العملية:

(أ) أن يأذن الرئيس بالإعلان عن الوظيفة الشاغرة.

- (ب) أن تكون شعبة الموارد البشرية مسؤولة عن إدارة عملية التعيين بالتشاور مع رئيس الصندوق، وتحديدًا من خلال وضع قائمة موسعة لمقدمي الطلبات، واختيار قائمة مختصرة، والتحقق من المراجع وتنظيم المقابلات.
- (ج) أن تقوم بإجراء المقابلات لجنة يرأسها رئيس الصندوق، وتضم موظفين رفيعي المستوى، وممثلًا عن رابطة الموظفين.
- (د) أن يطلب رئيس الصندوق، عند تحديد المرشح المفضل، موافقة المجلس التنفيذي عليه قبل تعيينه في هذا المنصب.
- 5- وبالنظر إلى ما تقدم، تأمل اللجنة في أن تُفهم عملية تعيين مدير مكتب التقييم والتجديد له وتُعدّل عند الاقتضاء، وفقاً لما يرد في القسمين ثانياً وثالثاً من هذا التقرير.

