

Document: EB 2010/99/R.6/Add.2
Agenda: 6(b)
Date: 14 April 2010
Distribution: Public
Original: English

A



تمكين السكان الريفيين الفقراء
من التغلب على الفقر

استجابة الإدارة لاستعراض الأقران لمكتب التقييم ولوظيفة التقييم في الصندوق

المجلس التنفيذي - الدورة التاسعة والتسعون
روما، 21-22 أبريل/نيسان 2010

للعلم

مذكرة إلى أعضاء المجلس التنفيذي

هذه الوثيقة معروضة على المجلس التنفيذي للعلم.

وبغية الاستفادة على النحو الأمثل من الوقت المتاح لدورات المجلس التنفيذي، يرجى من ممثلي الدول الأعضاء التوجه بأسئلتهم المتعلقة بالجوانب التقنية الخاصة بهذه الوثيقة قبل انعقاد الدورة إلى:

Shyam Khadka

كبير مدراء الحافظة

رقم الهاتف: +39 06 5459 2388

البريد الإلكتروني: s.khadka@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

استجابة الإدارة لاستعراض الأقران لمكتب التقييم ولوظيفة التقييم في الصندوق

أولاً - مقدمة

- 1- هذا الاستعراض لوظيفة التقييم في الصندوق هو الأول منذ أن أصبح مكتب التقييم مستقلاً بعد اعتماد المجلس التنفيذي لسياسة الصندوق للتقييم في أبريل/نيسان 2003. وكما يلاحظ التقرير (في الفقرة 4) "أصبح الصندوق منظمة تختلف عما كانت عليه سابقاً وغداً أشد قوة." فتولي الصندوق مسؤولية الإشراف المباشر والتوسع التدريجي في حضوره القطري والتعزيز الكبير الذي شهده نظام التقييم الذاتي، إلى جانب أمور أخرى، كل ذلك ساعد على خلق ذلك الفارق. وخلال السنوات الأخيرة، توسعت قاعدة موارد الصندوق، وكذلك كان شأن فعاليته الإنمائية. ونتيجة للأثر السلبي لتقلب أسعار الأغذية وللأزمة المالية، ارتفع عدد الفقراء الريفيين، كما ارتفع الطلب على خدمات الصندوق. وفي هذا السياق، جاء استعراض الأقران لمكتب التقييم ولوظيفة التقييم في الصندوق في الوقت المناسب، وهو موضع ترحيب من جانب الإدارة.
- 2- وعموماً تعتبر الإدارة التقرير متوازناً وشاملاً وبناءً. فهو يتناول بصورة شاملة جميع مجالات الاستعراض المتفق عليها في ورقة النهج. كما تعتبر الإدارة أن المنهجية المعتمدة صارمة وأن النتائج التي يخلص إليها التقرير وثيقة الصلة بالواقع. وقد تشاور واضعو الاستعراض مع إدارة الصندوق ومع موظفيه على نحو واسع النطاق وقدموا النواتج الرئيسية في الوقت المحدد لها. وتود الإدارة أن تشكر فريق التعاون في مجال التقييم على اضطلاعهم بهذا الاستعراض.
- 3- وفيما يتعلق بالسياق، فإن من الأهمية بمكان ملاحظة أن التوصيات الواردة في تقرير استعراض الأقران ينبغي أن ينظر إليها ضمن إطار اتفاقية إنشاء الصندوق وسياسة التقييم وليس كوصفات منفصلة مستقلة تتجاوز الاتفاقية أو السياسة.
- 4- وتمشياً مع توصيات فريق التعاون في مجال التقييم، تهدف هذه الاستجابة إلى تزويد المجلس بالمعلومات الملائمة للنظر في التقرير (الفقرة 141 (2)). ونظراً لأن مكتب التقييم مسؤول أمام المجلس التنفيذي مباشرة، فإن جانباً كبيراً من التوصيات موجه إما للمجلس أو لمكتب التقييم، كما يوجه جزء من التوصيات أصغر نسبياً للإدارة. وعلى أساس هذه الخلفية، فإن تعليقات الإدارة تركز على ما يلي:
 - (أ) الاستجابة للتوصيات الموجهة للإدارة؛
 - (ب) إبراز التوصيات الشديدة الأهمية التي يتطلب تنفيذها الفعال دعماً نشطاً من جانب إدارة الصندوق؛
 - (ج) تقديم توضيحات حيثما يُقْتَضَى ذلك.
- 5- وقد جرى التركيز في إعداد هذه الاستجابة على الرد على التوصيات الملخصة في آخر النص الرئيسي (القسم الرابع). كما تشير الإدارة إلى النتائج والتوصيات التفصيلية الواردة في الأجزاء الأخرى من التقرير، مما تعتبر أن له تبعات كبيرة تتعلق بالسياسة. (وفي هذه الحالات، ترد أرقام الفقرات ذات الصلة تيسيراً للرجوع إليها.)

ثانياً – التوصيات المحددة ورد الإدارة عليها

6- تهدف سياسة التقييم القائمة إلى تحسين أداء عمليات الصندوق وسياساته من خلال تعزيز المساءلة والتعلم (EB 2003/78/R.17، الفقرة 5). وعلى هذا، فإن التقييم مساهم هام في استراتيجية الصندوق للحد من الفقر الريفي (الفقرة 4). وتوصيات فريق الاستعراض المتصلة بفعالية التقييم وجودته (الفصل الثالث)، ولاسيما التوصيات الخمس الأخيرة (التوصيات 3 إلى 7) لها أثرها المباشر والقوي على بلوغ هدف الصندوق العام، وبالتحديد على مقصد سياسة التقييم. ومعظم النتائج والتوصيات المعروضة في هذا القسم لها عواقب بعيدة المدى بالنسبة لجودة التقييم المستقل ونظام التقييم الذاتي، وكذلك بالنسبة لما يمكن أن يكون للصندوق من أثر على الفقر الريفي. ولذا فإن رد الإدارة يعرض آراءها في هذه التوصيات أولاً، ثم ردها على التوصيتين 1 و 2 (الفصل الثاني) اللتين تتناولان في المقام الأول المسائل التنظيمية المتعلقة بالاستقلال والتسيير.

ألف – الفعالية والجودة

7- **التوصية 3:** يوائم مكتب التقييم بين نهجه إزاء التقييم ونهج الممارسة الجيدة لدى فريق التعاون في مجال التقييم، وذلك بتأسيس ما يقوم به المكتب من تقديرات للحافظة والمشروعات، بصورة أقوى، على الأدلة المستقاة من تقارير إنجاز المشروعات التي يتم التثبيت منها.

8- ومن دواعي سرور إدارة الصندوق ملاحظة النتائج التي خلص إليها فريق الاستعراض: (1) بدأ التقييم الذاتي في الصندوق ضعيفاً في 2004، ولكنه استمر وحقق تقدماً كبيراً (الفقرتان 74 و76)؛ (2) معظم مكونات نظام التقييم الذاتي بدأت أو لقيت تعزيزاً قوياً منذ 2006، وهو تطور يمثل إنجازاً رئيسياً؛ (3) نواتج التقييم الذاتي في الصندوق آخذة بالتقارب مع تلك المستخدمة لدى أعضاء فريق التعاون، سواء من حيث التصميم أو التغطية؛ (4) لا يظهر في تقارير إنجاز المشروعات ميل منهجي نحو تقديم درجات إيجابية، وهناك بالتالي توافق قوي بين الدرجات التي يمنحها التقييم الذاتي وتلك الواردة في التقييمات المستقلة.

9- وتحرص إدارة الصندوق على تلقي التقارير المجمعّة، من قبيل التقرير السنوي لنتائج وأثر عمليات الصندوق، التي توثق التغييرات في أداء الحافظة ككل. على أن النتائج التي يعرضها التقرير السنوي لا تعكس بالضرورة أداء الحافظة ككل لأن العينات لا تؤخذ عشوائياً. وعلى هذا فإن إدارة الصندوق تؤيد التوصية التي خلص إليها فريق الاستعراض والقاضية بانتقال مكتب التقييم إلى سيناريو يستند فيه تقييم حافظة العمليات الأساسية إلى مزيج من الأدلة المثبتة المتأتية عن تقارير الإنجاز وعن تقديرات مكتب التقييم لأداء المشروعات (الفقرة 79). وعلى هذا، فإن إدارة الصندوق ستشاور مع المكتب، بعد عرض تقرير استعراض الأقران أمام المجلس التنفيذي، بغية تعديل الاتفاق بين دائرة إدارة البرامج والمكتب¹ بحيث يعكس الأدوار والمسؤوليات الجديدة التي يوصي بها فريق الاستعراض. كما تتفق الإدارة مع

¹ الاتفاق بين دائرة إدارة البرامج ومكتب التقييم على الموازنة بين نظامي التقييم الذاتي والتقييم المستقل في الصندوق.

توصية الفريق القاضية بحذف النص الوارد في سياسة التقييم والذي يعطي صفة إلزامية للتقييمات المؤقتة.

- 10- **التوصية 4:** يواصل الصندوق تعزيزه لاستخدام نتائج التقييم ودائرة التعلم والتغذية الراجعة.
- 11- تتفق إدارة الصندوق مع قول فريق الاستعراض بأن "الاستقلال لا يعني العزلة، فأنشطة العمليات والتقييم تغذي بالتخصيب المتبادل للمعارف والخبرات..." (الفقرة 11 (2)). وتود الإدارة أن تكرر الإعراب عن التزام الصندوق بأن يصبح منظمة للتعلم وبأمر أخرى منها ما يقضي بالاضطلاع بتقييمات ذاتية واستخدام نتائجها لتحقيق هذه الغاية. والتوصيات التي قدمها مكتب التقييم لمعالجة المسائل المتصلة بالتعلم (الفقرتان 92 و93 والذيل دال) لها أهميتها في هذا السياق. وعلى الشاكلة نفسها، فإن من شأن زيادة مشاركة المكتب في الاجتماعات التي تهتمه وإعداد مزيد من الموجزات والتوليفات أن تساهم في تحسين تقاسم المعارف. وتحقيقاً لهذه الغاية، تعزم الإدارة أن تضع نحو 80 من موجزات تقارير الإنجاز على الشبكة الداخلية في الصندوق بحلول شهر يونيو/حزيران 2010. وسيتم في الوقت المناسب تحديد منتجات معرفية أخرى منبثقة عن تقارير الإنجاز ومن ثم عرضها في خطة العمل (الفقرة 27 (أ)).
- 12- **التوصية 5:** يحدد مكتب التقييم طرق مواصلة تحسين جودة عمله من خلال استخدام مجموعة أعرض من نهج التقييم ومنهجيته.
- 13- نظراً لأن هذه التوصية موجهة لمكتب التقييم وحده، فإن الإدارة ستقتصر في تعليقها عليها على تقديم مساندها بصورة عامة للنتائج والتوصيات التي يخلص إليها هذا القسم (الفقرات 72 إلى 106)، ولاسيما بخصوص الحاجة إلى ما يلي: (1) تعزيز دائرة المعرفة، بمزيد من الدعم من جانب مكتب التقييم؛ (2) مواصلة الجهود لتحسين معالجة "مسألة لماذا" (أي السؤال عما يجعل الأداء على ما هو عليه)؛ (3) تعزيز شراكات التعلم الأساسية.
- 14- كما تُعرب الإدارة عن التزامها بدعم مكتب التقييم في المجالين التاليين: (1) التثبت من المعلومات المتأنية عن نظام التقييم الذاتي؛ (2) تغيير مجموعة المهارات لدى موظفي المكتب بتزويدهم بالخبرة في مجال العمليات، وذلك أساساً من خلال تتقلّ الموظفين.
- 15- **التوصية 6:** تعدّ الإدارة خطة عمل محددة التكاليف تغطي السنوات الخمس القادمة وتضع الأولويات وتقدم الأسباب الموجبة لتوفير تمويل إضافي ومزيد من وقت الموظفين في إطار معقول للموارد بغية تدعيم نظام التقييم الذاتي بحيث يتزايد استخدامه في المساعدة على بلوغ الأهداف الإنمائية.
- 16- وتتفق إدارة الصندوق مع ملاحظة فريق الاستعراض العامة التي تفيد بأنه، نظراً لأن معظم مكونات نظام التقييم الذاتي موجودة فعلاً أو شهدت تعزيزاً كبيراً، فإن عليها أن تركز خلال السنوات القليلة القادمة على تدعيم نظام التقييم الذاتي الموجود فعلاً وتحسينه وزيادة الدقة فيه، وليس على إدخال مزيد من التغييرات الكبرى عليه (الفقرة 109). ولذا، وتمشياً مع توصيات الفريق، ستقوم الإدارة بما يلي:
- (أ) إعداد خطة عمل محددة التكاليف لتخصيص تمويل إضافي ومزيد من وقت الموظفين لتعزيز نظم التقييم الذاتي، وبالدرجة الأولى لتعزيز إدارة المعرفة وجودة عملية تقارير الإنجاز واستخدامها؛

- (ب) استعراض نظام إدارة النتائج والأثر عملاً على مواعيمته مع الأدوات الأخرى في دائرة إدارة البرامج ومكتب التقييم؛
- (ج) مواصلة تحسين قابلية استعراضات الحافظة السنوية للمقارنة فيما بين الشعب؛
- (د) إتاحة الدروس الموثقة في تقارير إنجاز المشروعات لمديري البرامج القطرية وأفرقة إدارتها وغيرهم من العاملين على وضع المشروعات وبرامج الفرص الإستراتيجية القطرية؛
- (هـ) إدماج هذه الدروس في عمليات تعزيز الجودة وضمان الجودة.

17- وكما لاحظ فريق الاستعراض، فإن تحسين رصد المشروعات وتقييمها يمثل عملية معقدة. إضافة لذلك، فإن تبني نظام استخلاصي للرصد والتقييم موجه نحو الجهات المانحة يمكن أن يتعارض مع روح الموامة مع النظام الوطني. وسيمعن الصندوق النظر في دوره فيما يتعلق برصد المشروعات وتقييمها مراعيًا في ذلك هذا الاعتبار.

18- **التوصية 7:** يحسن مكتب التقييم كفاءته باستخدام نهج أشد كفاءة من حيث التكلفة، مع العمل في الوقت نفسه على تعزيز الجودة والفعالية، في الاضطلاع ببرنامجه عمله، وباستخدام طرق أكثر كفاءة لأداء عمله.

19- تلاحظ إدارة الصندوق الجهود الكبيرة التي بذلها فريق الاستعراض لتحليل كفاءة مكتب التقييم التنفيذية وللخروج بتوصيات حول اتباع نهج بديلة لتعزيز هذه الكفاءة. ويظهر من تحليل إدارة الصندوق لتجربة خمسة من المصارف الإنمائية المتعددة الأطراف أن نسبة التكلفة المتوسطة المرجحة لوظيفة التقييم المستقل فيها تبلغ 1.25 في المائة من مجموع الميزانيات الإدارية لهذه المصارف و0.017 في المائة من برامج عملها السنوية، بالمقارنة بنسبة 4.06 في المائة من ميزانية الصندوق الإدارية وبنسبة 0.91 في المائة من برنامج عمله عام 2008. وعلى هذا، فإن الإدارة تتفق مع النتيجة التي خلص إليها فريق الاستعراض والتي تفيد بأن تكاليف مكتب التقييم مرتفعة بالمقارنة بالتكاليف المقابلة في أعضاء فريق التعاون في مجال التقييم.

20- وتعتبر كفاءة تكاليف مكتب التقييم شاغلاً هاماً من شواغل الهيئات الرئاسية (الفقرة 112). وتؤيد الإدارة ملاحظة الفريق أن من الممكن تحقيق مكاسب في الكفاءة، أساساً من خلال العمل بصورة مختلفة (الفقرة 118). وتعتبر توصية فريق الاستعراض القاضية بتخفيض حجم التقييمات والزيارات الميدانية ونطاقها وتكلفتها إلى مستوى يتمشى مع التقييمات في المصارف الإنمائية المتعددة الأطراف وفي وكالات المعونة الأخرى (الفقرة 134) توصية لها أهميتها بالنسبة لمكتب التقييم.

21- وترى الإدارة أن من شأن النتائج التي خلص إليها الفريق فيما يتعلق بالانظم الإدارية والتنظيمية والمالية، بالإضافة إلى توصياته الخاصة بانتقال مكتب التقييم من تقييم المشروعات إلى التثبت من التقييمات الذاتية؛ وبنقل مسؤوليات المكتب إلى مكتب سكرتير الصندوق ودائرة إدارة البرامج؛ وبعتماد نهج أكثر بساطة ومرونة؛ وبإدارة الخبراء الاستشاريين بصورة أكثر كفاءة، أن تحسن كفاءة المكتب في مجملها.

22- وتطلع الإدارة قُدماً نحو قرار المجلس التنفيذي حول مستوى الميزانية المناسب لمكتب التقييم وحول ما إذا كان يتعين استخدام الوفورات في التكلفة لأغراض تخفيض المستوى العام للميزانية، أو إعادة تخصيص هذه الوفورات إلى أنشطة تقييم أخرى، أو إلى الجمع بين الاستخدامين (الفقرة 117).

باء - الاستقلال والتسيير

23- **التوصية 1:** يعيد المجلس التنفيذي تأكيد التزامه بمبادئ استقلال وظيفة التقييم في الصندوق، ويطلب من المستشار العام أن يعدّ ورقة لينظر فيها المجلس تحدّد خيارات التغييرات الضرورية لحلّ أية أوجه للتباين القانوني بين سياسة التقييم واتفاقية إنشاء الصندوق بصورة تحترم كل الاحترام رغبات أصحاب المصلحة في وجود وظيفة تقييم مستقل على النحو المعرب عنه في سياق عملية التجديد السادس لموارد الصندوق.

24- تشعر إدارة الصندوق بالارتياح إزاء النتيجة القائلة بأن نظام التقييم في الصندوق قد يكون الأكثر استقلالاً بين وكالات الأمم المتحدة (الموجز التنفيذي، الفقرة 6) وأن دعم التقييم واستخدامه داخل الصندوق هو على الأقل بنفس درجة ما يشهده كثير من وكالات المعونة المماثلة، إن لم يكن أقوى درجة منها (الفقرة 90). وبالفعل، فإن إدارة الصندوق تقدر استقلال المكتب حق قدره، ويسرها أن تؤكد النتائج التي خلص إليها الفريق. وقد دأبت الإدارة على ضمان وصول المكتب دونما قيد إلى المعلومات ونقاط الاتصال في البلدان التي تنفذ فيها المشروعات (الفقرة 21) وهي ملتزمة بتجسيد هذا المبدأ في نشرة الرئيس الخاصة بسياسة التقييم عند تنقيحها.

25- وتثير الفقرة 17 مسألة الرأي القانوني حول التعارض بين سياسة التقييم واتفاقية إنشاء الصندوق؛ بيد أنه يصعب تبيين الجوانب التي يود فريق الاستعراض معالجتها. وتود إدارة الصندوق أن توضح أنه في حين أنها كانت تلتزم من حين لآخر تفسيراً قانونياً لمختلف الأحكام في سياسة التقييم، فإن مكتب المستشار العام لم يصدر أي رأي قانوني يقول بوجود تعارض بين وثيقة دستور الصندوق وسياسة التقييم.

26- على أن إدارة الصندوق تؤيد كل التأييد توصية الفريق القاضية بإعداد المستشار العام ورقة ينظر فيها المجلس. وتحدّد هذه الورقة خيارات التغييرات الضرورية لحلّ أية أوجه للتباين القانوني بين سياسة التقييم واتفاقية إنشاء الصندوق بصورة تحترم كل الاحترام رغبات أصحاب المصلحة في وجود وظيفة تقييم مستقل على النحو المعرب عنه في سياق عملية التجديد السادس لموارد الصندوق.

27- **التوصية 2:** يعزز المجلس التنفيذي، من خلال لجنة التقييم، الرقابة على مكتب التقييم ومساءلته واستقلاله عن الإدارة.

28- تؤيد إدارة الصندوق الاقتراح الرامي إلى جعل فترة تعيين مدير مكتب التقييم ست سنوات واقتصار هذا التعيين على فترة واحدة (الفقرة 32 (1)). على أنه فيما يتعلق بالسلطة القائمة بالتعيين، يتعين أن يلاحظ أن رئيس الصندوق، بموجب اتفاقية إنشاء الصندوق، هو السلطة القائمة بالتعيين ويجب أن يمارس رئيس الصندوق هذه السلطة حفاظاً على مصلحة الصندوق الفضلى ووفقاً لتعليمات الهيئات الرئاسية المعنية. وعلى ضوء ذلك، قد يود المجلس التنفيذي أن ينظر في إمكانية أن يوصي بتقيح

الأحكام الواردة في الفقرة 22 من نشرة الرئيس الخاصة بسياسة التقييم (الوثيقة EB 2003/80/INF.9) بما يبين أن رئيس الصندوق يقوم بتعيين مدير مكتب التقييم وبإزاحته بالتشاور مع المجلس التنفيذي وبموافقته، وفقاً لأحكام الفقرة 97 (1) من تقرير هيئة المشاورات الخاصة بالتجديد السادس لموارد الصندوق (GC 26/L.4)، والذي أقره مجلس المحافظين.

29- وعلى الشاكلة نفسها، فيما يتعلق باستعراض أداء مدير مكتب التقييم، قد يودّ المجلس أن ينظر في اقتضاء أن يُجري رئيس الصندوق، بصفته رئيساً للمجلس، تقييم أداء المدير، وذلك بصورة مشتركة مع رئيس لجنة التقييم باسم اللجنة. ويتفق هذا مع الممارسات التي تنطبق على موظفي الخدمة المدنية الدولية. أما بالنسبة للدرجة أو المرتبة، فإن الإدارة تتفق مع توصية الفريق بالحفاظ على مرتبة مدير مكتب التقييم الحالية، وهي مد-2.

30- وفيما يتعلق بتفويض السلطة لمدير مكتب التقييم لإدارة عملية التوظيف في المكتب، تود الإدارة أن تشير إلى الصعوبات التي نشأت عندما اتخذ المدير قراراً بخصوص التوظيف لا يتفق مع قواعد الصندوق. ولا بدّ من أن يحتفظ الرئيس بسلطة اتخاذ تدابير تصحيحية في حالات كهذه.

31- ويقول فريق الاستعراض "إن كثيراً من موظفي المكتب لا تتوفر لديهم خلفية قوية في منهجيات التقييم، كما أن خبرة العمليات لا تتوفر إلا لدى قلة منهم..." (الفقرة 104). ومن الجدير بالذكر أن مدير المكتب كان قد وظّف جميع الموظفين الفنيين التسعة في المكتب، باستثناء واحد منهم، منذ أن أصبح المكتب مستقلاً منذ أكثر من ست سنوات. ويجري العمل على استكمال عملية الانتقال للتوظيفين المتبقين. وعلى هذا، فإن إدارة الصندوق تتفق مع توصية فريق الاستعراض بالقضية بإلغاء الفريق المخصص لتوظيف موظفي المكتب وترقيتهم (الفقرة 37) وبإنشاء هيكل أقرب إلى تركيبة الأفرقة المعتادة للمقابلات في الصندوق. وفي هذا الصدد، تؤيد إدارة الصندوق الرأي الذي أعرب عنه فريق الاستعراض والقائل بأن نائب الرئيس المساعد لدائرة إدارة البرامج، أو من يعينه، ينبغي أن يشارك في أفرقة التعيين في المكتب.

جيم - النتائج الأخرى التي خلص إليها التقرير، وغير ذلك مما عرضه من اقتراحات وما حدده من مسائل

32- تتفق الإدارة مع التوصية المتعلقة بتنقل موظفي المكتب بين المكتب والأجزاء الأخرى من الصندوق. كما تشعر الإدارة أن انتقال الموظفين المؤهلين من العمليات إلى مكتب التقييم ينبغي أن يعتبر خياراً ممكناً، وبخاصة في سياق افتقار موظفي المكتب إلى خبرة حديثة في مجال العمليات.

33- وتؤيد إدارة الصندوق التوصيات التالية:

(أ) ينبغي لكبير موظفي المالية والإدارة،² وليس لمدير مكتب التقييم، أن يوافق على الإعفاءات الخاصة برسوم خبراء المكتب الاستشاريين (الفقرة 42)؛

² بموجب إعادة تشكيل الهيكل التنظيمي للصندوق مؤخراً، فإن نائبة الرئيس هي التي تتعامل مع جميع الإعفاءات.

- (ب) ينبغي أن يطالب موظفو مكتب التقييم بنفس معايير النزاهة التي يطالب بها بقية موظفي الصندوق وأن يخضعوا لتحقيقات تتعلق بالنزاهة إذا ظهرت الحاجة لذلك (الفقرة 43)؛
- (ج) ينبغي أن يخضع المكتب لقواعد الصندوق وإجراءاته المتعلقة بتوريد السلع والخدمات (الفقرة 43)؛
- (د) ينبغي للجنة التقييم أن تطلب من المكتب ومن دائرة المالية والإدارة وضع اقتراح مشترك يبين كيف يمكن على أفضل وجه تحليل ثروة البيانات التفصيلية المتاحة في نظم الصندوق المالية (الفقرة 57).

- 34- وبالنسبة للتوصية القاضية بالتشاور بين رئيس لجنة مراجعة الحسابات ولجنة التقييم فيما يتعلق بأية عملية مراجعة مقترحة لحسابات مكتب التقييم (التوصية 2(4))، وفي حين أن الإدارة تعي أن المجلس التنفيذي سيتناول هذه المسألة، فإنها تود إبداء رأيها التالي: إن من شأن هذا التوسع في وظائف لجنة التقييم أن يؤدي إلى ازدواج وتداخل لا لزوم له مع وظائف كلف المجلس التنفيذي لجنة المراجعة بأدائها. وفي حين أنه قد يبدو من المعقول أن تتشاور لجنة مراجعة الحسابات مع رئيس لجنة التقييم، فإن مسؤوليات الإشراف على الإدارة المالية ومراجعة الحسابات ينبغي أن تبقى موحدة في يد لجنة المراجعة.
- 35- وفيما يتعلق بالمجلس التنفيذي ولجنة التقييم (الفقرات 62-68)، تود إدارة الصندوق عموماً التوصيات، وخصوصاً ما يلي: الحاجة إلى فترة انتظار قبل النظر في تشغيل عضو من أعضاء المجلس التنفيذي كموظف في الصندوق؛ وتمحيص لجنة التقييم في ميزانية أنشطة مكتب التقييم؛ وزيادة تركيز اللجنة على المسائل الاستراتيجية وأوجه التآزر بين المساءلة والتعلم؛ والحفاظ على مسافة أكبر بين لجنة التقييم ومكتب التقييم. كما تود الإدارة التوصية بأن يقدم مكتب سكرتير الصندوق الدعم للجنة التقييم. وسيتعامل مكتب سكرتير الصندوق ومكتب التقييم مع سنة 2010 باعتبارها فترة انتقال وتسليم يقوم مكتب السكرتير بعدها بتقديم الدعم كله للجنة التقييم وبتولي المسؤولية كاملة عن تنظيم الزيارات القطرية التي يقوم بها أعضاء المجلس التنفيذي (الفقرة 67). أما الميزانية المقابلة لهذه الأنشطة، فستنتقل من مكتب التقييم إلى مكتب سكرتير الصندوق.

36- وتود الإدارة أن تقدم التوضيحين التاليين:

- (أ) فيما يتعلق باقتصار التمثيل في لجنة التقييم على أعضاء المجلس التنفيذي المنتخبين والمناوبين (الفقرة 68(1))، ينبغي ملاحظة أن أعضاء المجلس هم من الدول وليس من الأفراد. ولذا فإن الصندوق لا يتمتع بالسلطة لكي يحدد للدول من الذي توفده للعمل في أجهزة المنظمة. على أن من الملاحظ في معظم الحالات أن ممثل الدولة العضو نفسه يحضر اجتماعات المجلس التنفيذي واجتماعات لجنة التقييم.
- (ب) فيما يتعلق باستعراض لجنة التقييم/المجلس التنفيذي لتقارير التقييم المنشورة وليس لملاحظات خاصة لها (الفقرة 127)، تود الإدارة أن توضح أن الوثائق الكاملة لجميع التقييمات متاحة لأي عضو عند طلبها من مكتب التقييم. وحجم الوثائق التي تعمم بصورة روتينية على الأعضاء لمناقشتها أثناء دورات المجلس كبير بالفعل وهناك حاجة إلى اتخاذ تدابير خاصة لتخفيضه، مع التكفل بأن تكون جميع وثائق التقييم متاحة لأعضاء المجلس.

ثالثاً - الخطوات القادمة

- 37- تؤيد الإدارة بصورة عامة الخطوات القادمة التي يقترح فريق الاستعراض اتخاذها وستعمل عن كثب مع مكتب التقييم ولجنة التقييم والمجلس التنفيذي لتحديد مجالات الاتفاق والخلاف، وبالتالي حل الخلافات ووضع مقترحات تعالج المسائل المتعلقة باستخدام التوجيهات التي يقدمها المجلس التنفيذي. وستسعى الإدارة اثنتين من الموظفين لتمثيلها في فريق العمل وستقدم خدمات مكتب المستشار العام ومكتب سكرتير الصندوق لمساعدة فريق العمل على وضع صيغ منقحة لسياسة التقييم واختصاصات لجنة التقييم ونظامها الداخلي لينظر فيها كل من لجنة التقييم والمجلس التنفيذي. كما تلتزم الإدارة بإعادة النظر بنشرة الرئيس تمثيلاً مع سياسة التقييم المنقحة.
- 38- وسيبدأ العمل، فور اعتماد المجلس التنفيذي لتوصيات استعراض الأقران، على إعداد الوثائق القانونية التي تحتاج إلى تنقيح وعلى صياغة خطة العمل المحددة التكاليف لتعزيز التقييم الذاتي. وستقدم إلى لجنة التقييم ومن ثم إلى المجلس التنفيذي سياسة التقييم واختصاصات لجنة التقييم ونظامها الداخلي، بالصيغة المنقحة (الفقرة 141(4)).
- 39- وأخيراً، تلتزم الإدارة بالتعاون على إعداد قائمة كاملة بالاقترحات والتوصيات الكثيرة المفيدة الأخرى الواردة في هذا التقرير، وبالاستجابة لها.

