



منظمة الأغذية
والزراعة للأمم
المتحدة

联合国
粮食及
农业组织

Food and
Agriculture
Organization
of the
United Nations

Organisation des
Nations Unies
pour
l'alimentation
et l'agriculture

Продовольствен
ная и
сельскохозяйств
енная
организация
Объединенных

Organización
de las
Naciones Unidas
para la
Agricultura y la
Alimentación

لجنة البرنامج

الدورة السابعة بعد المائة

روما، 16 – 17 مايو/أيار 2011

التعديل المقترح إدخاله على ميثاق مكتب التقييم

يمكن توجيه أي استفسارات بشأن هذه الوثيقة إلى:

السيدة ل. ويليامز L. Williams

المديرة العامة المساعدة / المستشارة القانونية

مكتب الشؤون القانونية والأخلاقية

الهاتف: +39 06 5705-2311

طُبِعَ عدد محدود من هذه الوثيقة من أجل الحدّ من تأثيرات عمليات المنظمة على البيئة والمساهمة في عدم التأثير على المناخ. ويرجى من السادة المندوبين والمراقبين التكرم بإحضار نسخهم معهم إلى الاجتماعات وعدم طلب نسخ إضافية منها. ومعظم وثائق اجتماعات المنظمة متاحة على الإنترنت على العنوان التالي: www.fao.org

ألف- معلومات أساسية

1- أحيطت لجنة البرنامج علماً، في دورتها السادسة بعد المائة، بأن المدير الحالي سيبلغ سن التقاعد الإلزامي في 30 سبتمبر/أيلول 2011، عملاً بالمادة 301-9-5 من النظام الأساسي لشؤون الموظفين التي تنص على أنه "لا يجوز إبقاء الموظفين في الخدمة بعد سن 62 عاماً، ما لم يقوم المدير العام، حرصاً على مصلحة المنظمة، بتمديد السن الأقصى في ظروف استثنائية".

2- وإن اللجنة:

"(أ) أشارت إلى أن المدير الحالي سيتقاعد قبل إكمال مدة محددة قدرها أربع سنوات على النحو المنظور في ميثاق مكتب التقييم في منظمة الأغذية والزراعة؛

[...]

(هـ) طلبت إلى الأمانة أن تقترح سبل كفيلة بضمان الاتساق بين أحكام الميثاق وأحكام المادة 301-9-5 من النظام الأساسي لشؤون الموظفين"¹.

باء- التعديل المقترح إدخاله على ميثاق مكتب التقييم

3- تم إقرار ميثاق مكتب التقييم من قبل المجلس في دورته التاسعة والثلاثين بعد المائة المعقودة في روما خلال الفترة من 17 إلى 21 مارس/آذار 2010².

4- وسعياً إلى اقتراح سبل كفيلة بضمان الاتساق بين أحكام الميثاق وأحكام المادة 301-9-5 من النظام الأساسي لشؤون الموظفين، وتماشياً مع الطلب الوارد أعلاه، يمكن النظر في خيارين. في إطار الخيار أول، يفصل عن الخدمة المرشحون الذين سيبلغون سن التقاعد خلال فترة الأربع سنوات المقترحة بما يتوافق مع المادة 301-9-5 من النظام الأساسي لشؤون الموظفين. وفي إطار الخيار الثاني، يوضع حكم صريح في ميثاق مكتب التقييم يوضح أن مدير التقييم سيكمل ولاية مدتها أربع سنوات، ولا يطلب منه التقاعد عند بلوغه سن 62 عاماً. ولكن لا يجدد التعيين، في مثل هذه الحالة، لولاية أخرى.

¹ الفقرة 19 من الوثيقة CL 141/8

² الفقرة 24 من الوثيقة CL 139/REP

5- وتكون التعديلات المقترح إدخالها على ميثاق مكتب التقييم على النحو الآتي:

6- الخيار الأول

"42- تطبق إجراءات المنافسة للتعيين في وظيفة مدير التقييم. وسيقوم فريق خبراء يضم ممثلين عن المدير العام ولجنة البرنامج، وكذلك أخصائيين في التقييم من وكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة، باستعراض اختصاصات الوظيفة وبيان المؤهلات المطلوبة لها. واستناداً إلى هذا الاستعراض، يتم إعداد إعلان عن الوظيفة الشاغرة ونشره على نطاق واسع، وإعداد قائمة بالمرشحين المؤهلين لإجراء مقابلات معهم، مع إيلاء الاعتبار الواجب للمادة 301-9-5 من النظام الأساسي لشؤون الموظفين التي تنص على التقاعد الإلزامي عند سن 62 عاماً. ويقوم الفريق باستعراض هؤلاء المرشحين ويتقدم بتوصية نهائية بشأن المرشح المناسب حتى يعينه المدير العام".

7- الخيار الثاني

"43- يشغل مدير التقييم وظيفته هذه لولاية محددة مدتها أربع سنوات مع إمكانية تعيينه مرة واحدة فقط لولاية أخرى لمدة أربع سنوات. وإذا بلغ مدير التقييم سن 62 عاماً خلال ولاية محددة مدتها أربع سنوات، فإنه سيستمر في أداء وظيفته للفترة المتبقية من هذه الولاية، رغم ما تنص عليه المادة 301-9-5 من النظام الأساسي لشؤون الموظفين. وفي مثل هذه الحالات، لا يمكن تحديد التعيين بعد هذه الولاية المحددة التي مدتها أربع سنوات. ويخضع تجديد تعيين مدير التقييم للتشاور مع لجنة البرنامج. وبالمثل ينبغي للمدير العام أن يتشاور مع لجنة البرنامج قبل إنهاء تعيين مدير التقييم. ولا يجوز إعادة تعيين مدير التقييم داخل المنظمة في وظيفة أخرى أو التعاقد معه كمستشار لمدة سنة واحدة بعد انقضاء تعيينه أو إنهائه".

جيم - الإجراءات التي يُقترح أن تتخذها لجنة البرنامج

8- إن لجنة البرنامج مدعوة إلى استعراض هذه الوثيقة وتقديم تعليقات وملاحظات بشأنها حسبما ما تراه ملائماً.

9- وإن لجنة البرنامج مدعوة، على وجه الخصوص، إلى تزكية أحد الخيارين أعلاه لتعديل ميثاق مكتب التقييم، لكي يوافق عليه المجلس.