



الصندوق الفلسطيني للتشغيل
والحماية الاجتماعية للعمال

دليل سياسة مكافحة الفساد والاحتيال

2020

المحتويات

3	التعريفات
4	1 خلفية عن الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية للعمال (PFESP).....
4	1.1 المرجعية القانونية للصندوق.....
5	1.2 حاكمية الصندوق.....
5	1.1.1 مجلس الإدارة والمجلس التنفيذي.....
5	1.1.2 اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة.....
6	1.3 الاتجاه التنظيمي للصندوق.....
6	الرؤيا.....
6	الرسالة.....
7	1.4 تدخلات الصندوق وبرامجه.....
7	1.5 خدمات الصندوق:.....
7	2 الأساس المنطقي لدليل السياسات.....
8	3 الهدف من دليل السياسات.....
8	4 نطاق تطبيق هذه السياسة.....
8	5 المسؤولية.....
8	6 مطابقة السياسة.....
9	7 ماذا يغطي دليل السياسات.....
9	8 دور مجلس الادارة والمجلس التنفيذي في مواجهة الفساد.....
9	9 مفاهيم وتعريف الفساد والاحتيال.....
10	10 أشكال وأمثلة على الفساد.....
13	11 أجندة وطنية ودولية تتعلق بسياسات وأدوات مكافحة الفساد.....
14	12 الدروس المستفادة من التدابير السابقة في منع الفساد والاحتيال وتخفيفهم.....
15	13 السياسة المقترحة لمكافحة الفساد في الصندوق الفلسطيني للتشغيل.....
15	14 أدوات السياسة المقترحة لمكافحة الفساد في الصندوق الفلسطيني للتشغيل.....
15	4.1 نظام إدارة مخاطر الفساد CRMS:.....
18	4.2 رفع حالة التأهب.....
19	15 الاجراءات المتبعة للتعامل مع حالات الفساد.....

21	المراجع
22	الملحقات
22	الملحق(1): أحكام "الإفصاح عن تضارب المصالح"
24	الملحق(2): نموذج "إقرار وتعهد الالتزام" - شهادة خطية بعدم تضارب المصالح
25	الملحق(3): نموذج "الإفصاح عن تضارب المصالح"

التعريفات

الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية للعمال.	الصندوق
مجلس إدارة الصندوق. يكون للصندوق مجلس إدارة برئاسة وزير العمل و(15) عضواً شاملاً: ممثلين عن وزارة المالية والتخطيط، وممثل عن وزارة التنمية الاجتماعية، وممثل عن وزارة الاقتصاد الوطني، وثلاثة ممثلين عن الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، وممثلين اثنين لأصحاب العمل، وعضو ممثل عن المجتمع المدني، وشخصيتين من الهيئات النسائية، وشخصيتين وطنيتين، والمدير التنفيذي.	المجلس
هو المنبثق عن مجلس الإدارة ويضم في عضويته كل من: وزير العمل كرئيس وممثل عن العمال، وممثل عن أصحاب العمل، وممثل عن وزارة المالية والتخطيط، والمدير التنفيذي.	المجلس التنفيذي
وزير العمل.	رئيس المجلس والمجلس التنفيذي
هو الذي يتولى الإدارة التنفيذية في الصندوق.	المدير التنفيذي
هي العرض أو الوعد أو التبرع أو القبول أو التماس المال أو الهدايا أو أي ميزة أخرى كحافز لفعل شيء غير قانوني أو خيانة للثقة أثناء تنفيذ أنشطة المؤسسة.	الرشوة
شكل من أشكال الفساد، حيث يحصل شخص مشارك في عملية شراء على مكافأة من المورد على تقديم طلب من السلع أو الخدمات.	رشوة سمسرة
سرقة الموارد لمنفعة شخصية.	الاختلاس
الحصول على شيء بالقوة، أو بالفرض أو بمطالب لا ميرر لها.	الابتزاز
المحاباة غير العادلة لشخص أو مجموعة على حساب الآخرين، تشمل المحسوبية التي تظهر للأقارب.	المحسوبية
الخداع أو الإخلال بالثقة وارتكابها من أجل الربح أو للحصول على بعض المزايا غير العادلة أو غير النزيهة.	الاحتيال



سوء الإدارة أو سوء السلوك المالي في التعامل مع الأموال أو المعاملات المالية أو غيرها من الأصول أو الإبلاغ عنها.

سوء الإدارة

شكل من أشكال الرشوة، عندما يَعد شخص ما بتأثير غير لائق على عملية صنع القرار مقابل ميزة غير مستحقة، أو تأثير يتم مقابل المال أو بميزة غير مستحقة.

الاتجار في النفوذ (استغلال النفوذ)

1. خلفية عن الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية للعمال (PFESP)

1.1 المرجعية القانونية للصندوق

جاء إنشاء الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية للعمال ليساهم في دفع عجلة التنمية الاقتصادية في فلسطين من خلال تفعيل وتحفيز سياسات سوق العمل والمساهمة في خلق فرص عمل مستدامة، بما في ذلك تنمية رأس المال الاجتماعي بما يؤدي إلى محاربة الفقر والبطالة. هذا وقد حدد المرسوم الرئيسي رقم (9) لسنة 2003م والذي أنشأ صندوق التشغيل والحماية الاجتماعية للعمال بموجبه اختصاص الصندوق بتوفير الموارد المالية والفنية للمعاونة في تنمية الموارد البشرية وتطوير قطاع الأعمال في الأراضي الفلسطينية، وخلق فرص عمل تستجيب لاحتياجات التجمعات السكانية من خلال تمويل أو دعم مشاريع في المجالات الإنتاجية أو الخدماتية.

كما أصدر مجلس الوزراء بتاريخ 2014/4/9 قراراً جديداً يعتمد فيه الصندوق كجهة مرجعية لعملية التشغيل، وتشمل كافة الاعمال والمبادرات الشبابية والريادية والتدريب والتأهيل والتوظيف والريادة والابداع من خلال اقامة المشاريع الريادية الصغيرة والصغيرة جداً تتميز بالابداع والديمومة. كما طلب المجلس ايضاً بجلسته رقم(103) بتاريخ 2016/5/17 من جميع الوزارات والمؤسسات الرسمية تزويد الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية ببيانات الجهات المخولة للقيام بنشاطات شبابية تعمل في نفس المجال. وقرر مجلس الوزراء بمخاطبة الوزارات ودعوة جميع المؤسسات والمبادرات العاملة في مجال التشغيل في فلسطين لتتسيق فعاليتها مع الصندوق والتسجيل فيه، كحاضنة لكافة الأعمال والنشاطات الاقتصادية والاجتماعية في مجال خلق فرص عمل ودعم المشاريع الريادية.

1.2 حاكمية الصندوق

1.1.1 مجلس الإدارة والمجلس التنفيذي

تحدد المادة 3 والمادة 4 من المرسوم الرئاسي رقم (9) لعام 2003 حاكمية الصندوق بمجلس ادارة ومجلس تنفيذي، يرأسهما وزير العمل. يتشكل مجلس الادارة حسب المرسوم الرئاسي من 15 عضواً بالإضافة الى المدير التنفيذي، لتتضمن العضوية وزير العمل (رئيساً)، وزارة التخطيط (عضواً)، وزارة التنمية الاجتماعية (عضواً)، وزارة المالية (عضواً)، ووزارة الاقتصاد الوطني (عضواً)، الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين (3) أصحاب العمل (عضوين)، المجتمع المدني (عضوين)، الهيئات النسائية (عضوين)، بالإضافة إلى شخصيتين وطنيتين. وتكون مدة عضوية المجلس لغير ممثلي الوزارات ثلاث سنوات. تحدد المادة 4 من المرسوم الرئاسي مكونات المجلس التنفيذي لتتضمن وزير العمل رئيساً، وعضوية أحد ممثلي العمال، وأحد أصحاب العمل، وممثل عن وزارة المالية، بالإضافة إلى المدير التنفيذي. ويتولى هذا المجلس تصريف شؤون الصندوق وتنفيذ قرارات مجلس الإدارة ومتابعتها وتمثيل الصندوق أمام القضاء وفي صلاته مع الغير.

يتميز مجلس إدارة الصندوق بطبيعة تشكيله وتنوع أعضائه بما يمثلونه من قطاعات ومؤسسات تمثل كافة شرائح المجتمع المدني الفلسطيني، وتمثيل شامل لكافة مكونات سوق العمل من حكومة وممثلين للعمال وأصحاب العمل والمجتمع المدني بالإضافة الى تمثيل جغرافي للضفة وقطاع غزة.

يتولى مجلس الإدارة مسؤولية متابعة وتطوير سياسة ونهج عمل الصندوق ومتابعة الأمور الفنية والإدارية والمالية من خلال المراجعة والموافقة للموازنات وتقارير مدقق الحسابات ومراجعته للخطط السنوية وتقارير الانجاز. كما يتابع مجلس الادارة قرارات المجلس التنفيذي والمصادقة عليها.

1.1.2 اللجان المنبثقة من مجلس الإدارة

ينبثق عن مجلس الإدارة ثلاثة لجان تخصصية، ألا وهي:

- **لجنة النظام والتخطيط:** وتهدف إلى استكمال مأسسة الصندوق وتطويرها من خلال التأكد من وجود الأنظمة والتعليمات والأدلة المساعدة.
- **لجنة حشد الموارد المالية:** تهدف اللجنة إلى جمع الموارد المالية لدعم موازنة الصندوق، وذلك من خلال الترويج للصندوق وأهدافه وبرامجه ومشاريعه، ضمن خطة عمل للاتصال والتواصل وجدول زيارات لمؤسسات وهيئات ومنظمات داخل فلسطين وخارجها.
- **لجنة الرقابة الداخلية:** تهدف إلى التأكد من أن كافة الأمور الإدارية والمالية والفنية تسير وفقاً لما هو وارد في المرسوم الرئاسي وقرارات مجلس الإدارة والنظم والتعليمات والآلية المتبعة في الصندوق، وكذلك الخطط الدورية لأعمال الصندوق وأنشطة المتابعة والتقييم للبرامج والأنشطة.

1.3 الاتجاه التنظيمي للصندوق

الرؤيا

مجتمع فلسطيني خالي من البطالة يتمتع فيه كل المشاركين في سوق العمل بفرص عمل لائقة تساهم في الحد من الفقر وتحقق الأهداف الوطنية العليا المعززة لكرامة وحقوق الفلسطينيين.

الرسالة

نسعى إلى توفير فرص عمل مستدامة للعاطلين عن العمل، وبما يمكننا من الاضطلاع بدورنا كمظلة وطنية للتشغيل وريادة الأعمال.

" نحن كيان وطني قانوني مستقل، له شخصيته الاعتبارية وذمته المالية. نعمل لتعزيز واقع التشغيل في جميع محافظات دولة فلسطين بشكل علمي وممنهج، وضمن خطة وقائية وعلاجية وتنموية تسعى لتحقيق التشغيل الكامل ومستوى أفضل للتنمية من خلال تمويل برامج ومشاريع تحقق زيادة تنافسية للاقتصاد الوطني وقدرته على الاستدامة من خلال الاستثمار في رأس المال البشري والاقتصادي والاجتماعي، وذلك بالتعاون مع الشركاء المحليين والدوليين في فلسطين والخارج. ونسعى بشكل خاص إلى توفير فرص عمل كافية من حيث العدد وملائمة من حيث الأجر، والتي تؤدي إلى تشغيل وتطوير الموارد البشرية وتحقيق ميزة تنافسية للاقتصاد الوطني بما يضاعف من طاقاته التشغيلية"

يسعى الصندوق وبموجب قرار انشاءه وقرارات مجالس الوزراء الداعمة لتمكين عمله الى تنفيذ الغايات والتوجهات الاستراتيجية التالية:

- **الإسهام في بناء وتطوير بيئة التشغيل الوطنية الرشيده، مستمرة التطور باليات تشاركية تكاملية مع الشركاء الاجتماعيين واللاعبيين الرئيسيين** "المؤسسات القائمة الحكومية والغير حكومية والقطاع الخاص والمنظمات الدولية، مؤسسات غير حكومية، تعاونيات ومجالس التشغيل، معاهد تدريب والجامعات، النقابات العمالية والاتحادات"، نحو تعزيز قيمة الأداء لتحقيق الأهداف الوطنية أسلس الوسائل وأكثرها فاعلية لتوسيع القاعدة الإنتاجية للاقتصاد الوطني، وتعزيز الثقة بين الحكومة والمؤسسات الوطنية من جهة، والمواطن من جهة آخر، وإعادة صياغة الأمل في نفوس المواطنين والمزاج الإيجابي للمواطنين.
- **الإسهام في تعزيز السياسات الوطنية الشاملة والممكنة للشباب والمرأة والفئات الهشة للإنتاج والتشغيل المستدام، وتوحيد الجهود والدعم الحكومي والغير حكومي لمواجهة مشكلة البطالة بين الشباب من خلال عنوانا وطنيا للرؤية الوطنية المنبثقة من الشرعية الفلسطينية، وإنفاذا للاستراتيجية الوطنية، مما يعزز ثقة الشباب لجدية التوجه نحو التعامل مع همومهم وأولوياتهم في الحصول على فرص عمل لائقة، ويحد من إمكانية استغلالهم واستغلال ظروفهم لزعة السلم الاجتماعي والنسيج الوطني.**
- **الإسهام في تعزيز وصول كل المشاركين في سوق العمل الفلسطيني بيئة استثمارية جاذبة ومشجعة لاقتصاد وطني انتاجي يوفر لكل وخاصة الشباب والمرأة والفئات الهشة فرص عمل لائقة تساهم في الحد من الفقر والبطالة وتحقيق الأهداف الوطنية العليا المعززة لكرامة وحقوق الفلسطينيين وتعزز رأس المال الاجتماعي.**

- **الإسهام في زيادة فرص التشغيل اللائق للشباب والشابات والعمال غير المهرة والحرفيين في قطاع الأعمال** وتعزيز الاحترافية والتنافسية عند الخريجين والخريجات والعمال بما يلائم احتياجات سوق العمل المحلي والخارجي.
- **الإسهام في تحسين وتطوير البيئة الوطنية قانونيا واجتماعيا واقتصاديا وزيادة الوعي المجتمعي ورفع الجاهزية** عند المؤسسات الفلسطينية للاهتمام بقضايا الانتاج والريادة والتشغيل والتشغيل الذاتي، وتعزيز الأثر التشغيلي للمشاريع البنية التحتية والتنمية في فلسطين.

1.4 تدخلات الصندوق وبرامجه

يقوم الصندوق بتصميم البرامج والمشاريع المختلفة وفقا لأهدافه الاستراتيجية للخمسة سنوات القادمة 2018 - 2022، وهي كالتالي:

- **التأثير في السياسات:** تعزيز الجهود الوطنية الرامية لتطوير السياسات الوطنية الشاملة والممكنة للتشغيل والعمل اللائق
- **برنامج تطوير الأعمال:** زيادة فرص التشغيل للشباب والشابات والعمال غير المهرة والحرفيين في قطاع الأعمال
- **كسب الخبرات:** تعزيز الاحترافية والتنافسية عند الخريجين والخريجات والعمال غير المهرة بما يلائم احتياجات سوق العمل المحلي والخارجي وتطوير الأعمال
- **الاستجابة للطوارئ والبنية التحتية المجتمعية:** رفع الجاهزية عند المؤسسات الفلسطينية للاهتمام بقضايا التشغيل في مشاريع التنمية المحلية والبنية التحتية

1.5 خدمات الصندوق:

- خدمات تطوير الأعمال
- خدمات الاقراض الغير مباشر
- خدمات دراسات السوق وبنك المشاريع
- خدمات التنسيق والتشبيك
- خدمات بناء القدرات والتشغيل المؤقت

2. الأساس المنطقي لدليل السياسات

إن أي عمل من أعمال الفساد في أنشطة الصندوق الفلسطيني للتشغيل يستنفد الأموال والأصول والموارد الأخرى اللازمة لتحقيق رؤيته ورسالته، كما أن الممارسات الفاسدة يمكن أن تسبب في الحاق الضرر بسمعته وتقلل من ثقة الجهات المانحة في قدرته على تحقيق النتائج بطريقة شفافة وخاضعة للمساءلة، وعلاوة على ذلك، قد يؤثر ذلك على فعالية الموظفين والتحفيز والمعنويات، ويؤثر على قدرة الصندوق في جذب قوى العمل الماهرة والاحتفاظ بها. ولذلك، يضع هذا الدليل السياسي الصندوق بما يتماشى مع معايير الأمم المتحدة وسياسة الجهات المانحة

في مكافحة الفساد والتشريعات الفلسطينية لضمان الامتثال لمبادئ الشفافية والنزاهة والمساءلة وعدم التسامح مطلقاً مع الفساد.

3. الهدف من دليل السياسات

الهدف من سياسة مكافحة الفساد هو توفير مبادئ توجيهية وارشادات للصندوق الفلسطيني للتشغيل أثناء العمليات اليومية من خلال توفير المعرفة العملية اللازمة للكشف عن أي أعمال احتيال وفساد ومنعها ومعالجتها، وبذلك ستساعد هذه السياسة الصندوق على إدارة الأعمال بنزاهة وأمانة وشفافية ومنع أي شكل من أشكال الفساد والرشوة.

4. نطاق تطبيق هذه السياسة

ينبغي أن تتخلل سياسة مكافحة الفساد الصندوق الفلسطيني للتشغيل بأكمله، وينبغي تطبيقها داخلياً وأثناء التعاون مع المنظمات غير الحكومية الشريكة والشركاء، وهو ينطبق على جميع أعضاء مجلس الإدارة، والمجلس التنفيذي، والموظفين، وغير الموظفين، والموردين الذين يقدمون السلع والخدمات، وجميع المنظمات غير الحكومية الشريكة، في جميع الأنشطة والعمليات، بما في ذلك البرامج والمشاريع المنفذة من خلال الصندوق، والخدمات التي يقدمها إلى الفئات المستهدفة المباشرة وغيرها من المنظمات الشريكة الأخرى واتفاقيات الخدمات، الخ.

5. المسؤولية

المدير التنفيذي لصندوق فلسطين للتشغيل مسؤول عن إبلاغ مجلس الإدارة إبلاغ المجلس التنفيذي و الذي بدوره يرفع التوصيات الى مجلس الإدارة بماهية السياسة لمكافحة الفساد ، وهو وجميع المدراء في الصندوق مسؤولون عن ضمان حصول جميع الموظفين على معلومات والتوجيهات عن سياسة مكافحة الفساد وكيفية تحديد مخاطر الفساد والتعرف عليها ومعالجتها، ويطلب من جميع الموظفين العمل بجدية لمنع الفساد من خلال تحديد مخاطر الفساد والاعتراف بها، فضلاً عن الإبلاغ عن المخالفات وحالات الفساد المشتبه فيها.

ويتحمل، أيضاً، الأفراد الذين يبرمون الاتفاقيات، كموقعين معتمدين مع الصندوق عن ضمان امتثال المؤسسة الشريكة أو المورد لسياسة مكافحة الفساد.

6. مطابقة السياسة

تتوافق هذه السياسة مع اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد (UNCAC) عام 2003 التي صادقت عليها فلسطين واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة (UNTOC)، كما وتلتزم بسياسات المنظمات الدولية لمكافحة الفساد مثل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، والاتفاق العالمي للأمم المتحدة (UNGC)، ومنظمة المساعدات الشعبية النرويجية (NPA)، والتشريعات الفلسطينية، لا سيما قانون مكافحة الفساد المعدل رقم (1)

(2005) والقانون الصادر عن المرسوم رقم 7 (2010)، قانون العقوبات والاستراتيجية الوطنية الفلسطينية لمكافحة الفساد (2015-2018).

7. ماذا يغطي دليل السياسات

يغطي طبيعة ونطاق شبهات ووقائع الفساد والاحتيال، ووصف للعناصر الرئيسية والإجراءات لسياسات مكافحة الفساد من كشف ومنع ومجابهة.

8. دور مجلس الادارة والمجلس التنفيذي في مواجهة الفساد

يتمثل دور مجلس الادارة كونه الممثل عن الصندوق والمتحكم الاساسي في رسم سياسته ، بالإشراف على المساءلة والرقابة على حالات الفساد للتأكد من استخدام الصلاحيات الممنوحة للموظفين داخل الصندوق بالطريقة الصحيحة.

و على سبيل الذكر يتمثل دور مجلس الإدارة فيما يلي:

- ✓ مناقشة واعتماد دليل سياسة الفساد بشكل منتظم.
- ✓ اعطاء الموافقات على اي تغييرات على الدليل.
- ✓ مراجعة واعتماد تقارير الفساد المصدرة بشكل دوري
- ✓ التقييم الدوري للمخاطر الناتجة عن حالات الفساد.

اما فيما يتعلق بدور المجلس التنفيذي فإنه يعمل بشكل تكاملي مع مجلس الادارة و هو مسؤول عن تنفيذ السياسة التي حددها مجلس الإدارة ويجب أن يضمن تنفيذ الإجراءات الرئيسية بالإضافة الى احتفاظهم بالمسؤولية الشاملة عن إدارة كافة حالات الفساد التي من الممكن حصولها بأي وقت ويجب أن يكون استباقي بهذا الشأن وذلك لإبقاء أنفسهم على علم بأي حالة من حالات الفساد الممكن حصولها.

9. مفاهيم وتعريف الفساد والاحتيال

تختلف تعريفات الاحتيال والفساد بين البلدان والسلطات القضائية، وتستخدم هذه المصطلحات عادة لوصف مجموعة واسعة من الممارسات غير النزيهة، وقد تختلف المفاهيم، أيضاً، من فترة زمنية إلى أخرى، ولا سيما في العقود الأخيرة، التي شهدت الكثير من التفكير والتتظير بشأن الاحتيال والفساد (UNDOC,2003).

وتُعرف مؤسسة المساعدات الشعبية النرويجية (NPA) 2012 الفساد بأنه "إساءة استخدام السلطة أو الأموال الموكلة لمنفعة الشخص الخاصة أو لصالح أسرته أو أصدقائه"، كما وتُقر بوجود حالات وسياقات يصعب فيها تحديد ما إذا كان الحادث أو الممارسة المشتبه فيها ناتجة عن نقص القدرات و/أو الكفاءة، أو إذا كانت إساءة استخدام متعمدة للسلطة و/أو الأموال



وتصف اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة (UNGC) 2016 الفساد بأنه إساءة استخدام السلطة الموكلة لتحقيق مكاسب خاصة، ويشتهر الفساد بالرشوة والاحتياز والاختلاس والابتزاز، كما وللفساد وجوه عديدة، قد يكون في صورة أموال أو تقديم خدمات من أجل الحصول على مزايا، مثل المحاباة أو التفضيل في المعاملة، الحماية الخاصة، الخدمات الإضافية، أو تقليل التأخير، ومن المهم أن ندرك بأن الفساد ليس مسألة مال فقط فتوفير وظيفة لشخص ما، أو خدمات أخرى، يمكن أيضا تفسيرها في بعض الحالات على أنها فساد.

ويعرّف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) 2015 الفساد بأنه فعل بقصد إعطاء ميزة غير ملائمة مع واجبات رسمية للحصول على منفعة أو إلحاق الضرر أو التأثير بشكل غير سليم على أعمال طرف آخر، كما أن الإجراءات المتخذة للتحريض على ارتكاب عمل فاسد أو المساعدة عليه أو التحريض عليه أو محاولة التأمر عليه أو التعاون فيه، تشكل فساداً.

وتنص اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد (UNCAC) 2003 على أن الفساد يشمل مجموعة واسعة من الجرائم، بما في ذلك الرشوة المحلية والأجنبية والاختلاس والاتجار في النفوذ وغسل الأموال، فيما ينص القانون الفلسطيني رقم (1) لسنة 2005 المعدل لمكافحة الفساد على أن الفساد يشمل الجرائم المخلة بواجبات الوظيفة العامة والثقة العامة على النحو المنصوص عليه في قانون العقوبات المعمول به، الجرائم الناتجة عن غسل الأموال على النحو المنصوص عليه في قانون غسل الأموال، أي فعل يؤدي بالمساس بالأموال العامة، وإساءة استعمال السلطة خلافاً للقانون، وقبول المحسوبية والواسطة التي تلغي حقاً وتحقق باطلاً، والكسب غير المشروع، وجميع الأفعال المجرمة الواردة في الاتفاقيات العربية والدولية لمكافحة الفساد التي صادقت عليها أو انضمت إليها السلطة الوطنية.

تعريف الفساد الذي تم اتخاذه لسياسة الصندوق الفلسطيني للتشغيل هو "إساءة استخدام القوة أو الأموال الموكلة لمنفعة الفرد الخاصة أو لصالح الأسرة أو الأصدقاء".

10. أشكال وأمثلة على الفساد

تعريف الفساد الذي تم اتخاذه لسياسة الصندوق الفلسطيني للتشغيل هو "إساءة استخدام السلطة أو الأموال الموكلة أو أي فعل يأخذ أحد صور الفساد المقررة في القوانين الفلسطينية أو المعايير الدولية لمنفعة الموظف الخاصة أو لصالح الأسرة (الزوجة والأولاد، أو المصاهرة أو القرابة حتى الدرجة الرابعة) أو الأصدقاء بصورة مباشرة أو غير مباشرة".

أشكال الفساد (NPA) 2012 هي:

- الرشوة (Bribery): هي العرض أو الوعد أو التبرع أو القبول أو التماس المال أو الهدايا أو أي ميزة أخرى كحافز لفعل شيء غير قانوني أو خيانة للثقة أثناء تنفيذ أنشطة المؤسسة.

- رشوة سمسرة (Kickback) : شكل من أشكال الفساد، حيث يحصل شخص مشارك في عملية شراء على مكافأة من المورد على تقديم طلب من السلع أو الخدمات.
- الاختلاس (Embezzlement): سرقة الموارد لمنفعة شخصية.
- الابتزاز (Extortion): الحصول على شيء بالقوة، أو بالفرض أو بمطالب لا مبرر لها.
- المحسوبية (Favoritism): المحاباة غير العادلة لشخص أو مجموعة على حساب الآخرين، تشمل المحسوبية التي تظهر للأقارب.
- الاحتيال (Fraud) : الخداع أو الإخلال بالثقة وارتكابها من أجل الربح أو للحصول على بعض المزايا غير العادلة أو غير النزيهة.
- سوء الإدارة: سوء الإدارة أو سوء السلوك المالي في التعامل مع الأموال أو المعاملات المالية أو غيرها من الأصول أو الإبلاغ عنها.
- الاتجار في النفوذ (استغلال النفوذ): شكل من أشكال الرشوة، عندما يعد شخص ما بتأثير غير لائق على عملية صنع القرار مقابل ميزة غير مستحقة، أو تأثير يتم مقابل المال أو بميزة غير مستحقة.
- وغيره من "الفساد غير المالي"، مثل، المحاباة وتفضيل بعض المستفيدين، والاستغلال الجنسي، وتحويل موارد المساعدات إلى فئات غير المستهدفة

مبادئ مكافحة الفساد في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة (UNGC) 2016 هي:

- تضارب المصالح

- إساءة استعمال السلطة والابتزاز

- الاحتيال والاختلاس

- الرشوة

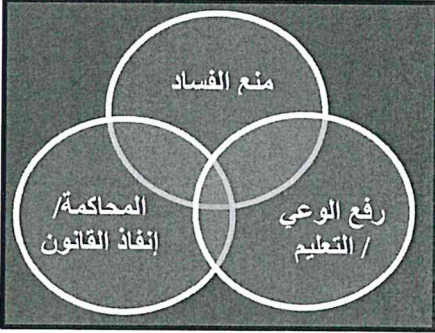
- المحسوبية والمحاباة

- الهدايا

تشمل أمثلة الاحتيال والفساد في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) 2015 الإجراءات التالية، على سبيل المثال لا الحصر:

- تزوير الوثائق، وإعداد قيود مزورة في أنظمة الصندوق الفلسطيني للتشغيل أو الإدلاء ببيانات كاذبة للحصول على منفعة مالية أو منفعة أخرى لنفسه أو لآخر/ للآخرين.
- التواطؤ أو أي مخطط آخر ضد المنافسة بين الموردين أثناء عملية الشراء.
- تزوير توقيع موظف في الصندوق أو تزوير وثيقة يزعم أنها من الصندوق لحث طرف خارج الصندوق على التصرف.
- استخدام هوية أو كلمة مرور لشخص آخر، أو إنشاء هويات / كلمات مرور مزيفة، دون موافقة /أو سلطة للتلاعب بعمليات الصندوق أو التسبب في الموافقة على إجراءات أو رفضها.
- قبول الضيافة مثل الوجبات أو الترفيه من المورد.
- تشويه الوضع الوظيفي للصندوق الفلسطيني للتشغيل للحصول على فائدة من كيان ما من القطاع الخاص.
- عدم الكشف عن مصلحة مالية أو عائلية أو طرف خارجي أثناء المشاركة في منح/إدارة العقد لصالح ذلك العمل أو الطرف الخارجي.
- حساب تكلفة السفر الشخصي كجزء من السفر الرسمي.
- تحريف المعلومات، بما في ذلك أوراق اعتماد المؤهلات التعليمية أو المؤهلات المهنية، في استمارة السيرة الذاتية في سياق طلب وظيفة.
- تزوير الوثائق، أو الإدلاء ببيانات كاذبة، أو إعداد قيود كاذبة في أنظمة الصندوق أو غير ذلك من الأعمال الخادعة لتلحق الضرر بشخص ما أو إلى تشويه سمعة شخص أو برنامج أو منظمة.

11. أجندة وطنية ودولية تتعلق بسياسات وأدوات مكافحة الفساد



للقضاء على الفساد، تشير دولة فلسطين (2015) إلى الحاجة إلى وضع وتنفيذ سياسات وإجراءات فعالة لمكافحة الفساد تهدف إلى زيادة الوعي المجتمعي بالمخاطر، ووضع تدابير لمنع الفساد، ومحاسبة المتورطين في الفساد واخضاعهم للمساءلة، وتشمل المجالات التي تركز عليها استراتيجية مكافحة الفساد ما يلي: منع الفساد، تنفيذ القانون والمحاكمة، زيادة الوعي والتعليم والتدريب والمشاركة المجتمعية، والتعاون الدولي.

وتتضمن سياسة مكافحة الفساد في مؤسسة المساعدات الشعبية النرويجية (NPA) على ثلاث أدوات هي: (1) نظام إدارة مخاطر الفساد (CRMS) أدوات لمنع الفساد، (2) إجراءات رفع حالة التأهب - إجراءات الإبلاغ عن الممارسات الفاسدة عند اكتشافها، وسياسة الإبلاغ عن المخالفات، (3) التعامل مع قضايا الفساد - إرشادات وإجراءات الكشف والاتصال والإبلاغ والتحقيق والرد والإغلاق.

يشير الصندوق الفلسطيني للتشغيل عام (2019) إلى وجود سياسة عدم التسامح مطلقاً مع الفساد وموقفه من الفساد هو: عدم القبول أبداً، والمنع دائماً، مع اتخاذ الإجراءات والإبلاغ دائماً، كما ويلتزم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) 2015 بمنع جميع أعمال الفساد والاحتيال ضده وتحديدها ومعالجتها، من خلال زيادة الوعي بمخاطر الفساد والاحتيال، وتنفيذ الضوابط التي تهدف إلى منع الاحتيال والفساد وكشفهم، كما ويقترح أن تشمل تدابير منع الفساد والاحتيال ما يلي: 1- توعية الموظفين، وغير الموظفين، والموردين، والشركاء، والأطراف المسؤولة، بأن يكونوا على وعي بمسؤوليتهم في منع الاحتيال والفساد، 2 - منع الاحتيال في تصميم البرامج والمشاريع؛ 3- إدارة مخاطر الاحتيال والفساد، 4 - تقييم مخاطر الاحتيال؛ 5- نظام الرقابة الداخلية؛ 6- النزاهة وغيرها من أفضل الممارسات، و 7. تطبيق والتزام المعايير وقواعد السلوكيات.

وتقترح اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد (UNCAC) 2003 ما يلي: 1- تدابير وقائية لمكافحة الفساد، بما في ذلك وضع وتنفيذ أو الحفاظ على سياسات فعالة ومنسقة لمكافحة الفساد تعزز مشاركة المجتمع وتعكس مبادئ سيادة القانون، الإدارة السليمة للشؤون العامة والممتلكات العامة والنزاهة والشفافية والمساءلة، 2 - إنشاء وتعزيز الممارسات الفعالة التي تهدف إلى منع الفساد، 3 - تقييم الصكوك القانونية والتدابير الإدارية ذات الصلة بهدف تحديد مدى ملاءمتها لمنع الفساد ومكافحته، 4- التعاون بين المؤسسات والمنظمات الدولية والإقليمية ذات الصلة في تعزيز وتطوير تدابير مكافحة الفساد التي قد تشمل المشاركة في البرامج والمشاريع الدولية الرامية إلى منع الفساد.

12. الدروس المستفادة من التدابير السابقة في منع الفساد والاحتيال وتخفيفهم

- التأثير السلبي للفساد على سمعة المنظمات وتدفق الأموال من الجهات المانحة.
- يمكن أن يحدث الفساد في أي مكان بدون اليقظة المناسبة والتدابير المضادة الفعالة.
- مكافحة الفساد، وتعزيز النزاهة والمصداقية يتطلب وقتاً وعزيمة وثبات.
- يجب أن تكون سياسة/استراتيجية مكافحة الفساد شاملة ومتكاملة وقائمة على الأدلة وغير حزبية وشفافة وموجهة نحو التأثير.
- تدريب/إعلام الموظفين، وغير الموظفين، والموردين الذين يقدمون السلع والخدمات، وجميع المؤسسات المجتمعية وغير الحكومية الشريكة بشأن الاحتيال والفساد وعواقبه.
- توفير الظروف اللازمة لمنع الفساد مثل الشفافية، والوصول إلى المعلومات، والمساءلة، والمتابعة والتقييم القائم على المشاركة.
- أهمية إدراج مخاطر الفساد والاحتيال وتدابير التخفيف في تصميم المشاريع.
- أهمية وجود نظام قوي للرقابة الداخلية، بما في ذلك متابعة فعالية تدابير مكافحة الفساد والاحتيال وتخفيفه مع مرور الوقت.
- ضرورة التعيين/التعاقد مع الأفراد الذين يستوفون معايير السلوك المتوقعة من الموظفين باستخدام أدوات محددة لتقييم المقابلات من أجل النزاهة والخبرة المهنية والأكاديمية.
- بالنسبة لتعيين الموظفين، يلزم الاستفسار عن احتمال وجود علاقات أسرية بين المرشحين وضمان أن يكون المرشحون للوظيفة على علم بأي علاقات أسرية أو زوجية والإعلان عنها.
- الاستقادة من التعاقد مع الأفراد غير الموظفين والموردين والمؤسسات المجتمعية وغير الحكومية الشريكة على أساس معايير السلوك والالتزامات التعاقدية التي تردع وتكافح الفساد والاحتيال وتشجع على أعلى معايير السلوك المهني، لذا من الواجب التأكد من أن العمليات الإدارية والتجارية تتلاءم مع سياسة مكافحة الفساد التي وضعها الصندوق الفلسطيني للتشغيل كما ويُطلب منه الإبلاغ عن أي حالات ارتكاب المخالفات.
- إذا صدر عن موظف أي شكل من أشكال الاحتيال والفساد، يجوز فرض عقوبة تأديبية عليه، بما في ذلك الفصل من الخدمة، وبالمثل، لا يُسمح بالاحتيال والفساد من غير الموظفين وفقاً لسياسة عدم التسامح مطلقاً. ويجب إنهاء العقود عند إثبات تورط غير الموظفين في الممارسات المحظورة. وفي كلتا الحالتين، يمكن إحالة ادعاءات الاحتيال والفساد إلى السلطات الوطنية للتحقيق الجنائي مع المتورطين ومحاكمتهم.
- يُتوقع من المدراء أن يكونوا قذوة، ومن خلال تصرفاتهم وسلوكياتهم، مما يضبط بقية المؤسسة، كما ويجب عليهم تعزيز ثقافة عدم التسامح مطلقاً مع الاحتيال والفساد.

13. السياسة المقترحة لمكافحة الفساد في الصندوق الفلسطيني للتشغيل

ليس لدى الصندوق الفلسطيني للتشغيل أي تسامح مع الفساد والاحتيال، وهذا يعني أن موظفيه وغير الموظفين والموردين والمنظمات المجتمعية وغير الحكومية الشريكة لا يجوز لهم التورط في الفساد أو الاحتيال، كما ويفرض عدم التسامح في الهدايا، وبناء على ذلك، تتمثل سياسة مكافحة الفساد في الصندوق بما يلي:

لا تقبل أبداً: وذلك يعني أن الصندوق لن يتسامح مطلقاً مع الفساد ولن يقبل أبداً به، وعدم القبول يعني أن موظفيه على علم ويعملون ضد التأثير السلبي للفساد، كما أن عدم القبول يعني معرفة الخفايا المقصودة وراء الفساد حتى يتمكن من منع الفساد.

المنع دائماً: هناك بعض المواقف الشائعة التي قد تشكل خطراً على الفساد بما في ذلك الفرص والثقافة التنظيمية والتسامح في المجتمع، ولذلك، فإن تدريب/توعية الموظفين، وغير الموظفين، والموردين الذين يقدمون السلع والخدمات، وجميع المؤسسات المجتمعية وغير الحكومية الأعضاء والشركاء بشأن الاحتيال والفساد وعواقبهما أمر ضروري لتحقيق النتائج.

التصرف دائماً: عندما تنشأ مخالفات مشتبه بها أو حالات فساد واحتيال ويتم الإبلاغ عنها، يجب على الصندوق أن يتخذ على الفور إجراءات لتقليل أي ضرر وضمان إجراء تحقيق سريع.

الإبلاغ دائماً: من المهم اتباع نهج منفتح وشفاف عند العمل ضد الفساد، ولا يُطلب من أي شخص يشتبه فيه بحدوث مخالفات أن يقدم دليلاً أو أن يكون على علم تام بالقضية، كما يجب ألا يتعرض أي شخص يبلغ عن مخالفات مشتبه بها للمضايقة أو الانتقام.

14. أدوات السياسة المقترحة لمكافحة الفساد في الصندوق الفلسطيني للتشغيل

الأدوات السياسة التالية لمكافحة الفساد تتعامل مع الفساد عند وقوع حادث وتُوفّر إرشادات للقضية بأكملها من اكتشاف الحادث حتى يتم إغلاق القضية:

14.1 نظام إدارة مخاطر الفساد CRMS:

يُميز نظام إدارة المخاطر CRMS الصندوق الفلسطيني للتشغيل وإدارة المشاريع التابع له، وكيف تستلزم هذه الأنظمة التدابير للحد من مخاطر الفساد، ويتكون نظام إدارة مخاطر الفساد في الصندوق من إرشادات وإجراءات وتوصيات بشأن تدابير إدارة مخاطر الفساد، والتدابير اللازمة لتنفيذها بكفاءة. كما وتدرك أن كل من الوسائل الوقائية والعقوبات مطلوبة في مكافحة الفساد. وفيما يلي الأدوات لإدارة مخاطر الفساد:

أ. التدابير التي تحدد مخاطر الفساد:



- مهام الإدارة والدعم، مثل المحاسبة والتمويل، اللوجستيات والمشتريات، ويجب أن تكون الإدارة على دراية بالإعدادات والمجالات التي يكون فيها الفساد أكثر عرضة للحدوث.

ii. التدابير للحد من مخاطر الفساد (فرص الفساد):

- تنص سياسة الصندوق الفلسطيني للتشغيل على التوظيف والعلاقات التعاقدية على أن جميع الوظائف الشاغرة، سواء الدائمة أو المؤقتة، يجب أن يتم الإعلان عنها داخليًا كحد أدنى، كما يجب استدعاء المرشحين المؤهلين فقط لإجراء مقابلة، ويجب أن تقرر اللجنة التي ستجري المقابلة من سُمّح الوظيفة، لكن يجب عدم تقديم عرض النتائج حتى يتم الانتهاء من العملية.

ويلتزم الصندوق بضمان الشفافية والكفاءة داخل الحسابات وأنظمة الإدارة المالية، واتباع الإجراءات اللوجستية والمشتريات في الإدارة والسياسة المالية.

ويجب أن تحدد خطط ومقترحات البرنامج / المشروع دائماً الجهود التي يبذلها الصندوق لتخفيف مخاطر الفساد كجزء من وصف المخاطر والافتراضات لتحقيق أهداف البرنامج / المشروع.

كما يتخذ الصندوق الإجراءات المتابعة الروتينية ومناقشة التخفيف من مخاطر الفساد خلال الاجتماعات المرحلية المنتظمة، كما ويلتزم بعمليات التدقيق المنتظمة وعمليات المراجعة الخاصة والاستعدادات المناسبة لعمليات التدقيق وفقاً لتعليمات التدقيق ومتطلبات الجهات المانحة.

ويتوجب على الصندوق إيقاف أي موظف يشتبه في فساده مع جميع السلطات، وأن يلتزم بمنح جميع موظفيه تدريباً على التوعية بمكافحة الفساد كجزء من الدورات التمهيدية، وتجديدها كما ويفضل أن يتم ذلك سنوياً. ويجب أيضاً أن تقدم تدريباً مماثلاً للشركاء.

iii. تدابير الكشف عن الفساد:

- موظفو الصندوق ملزمون بالإبلاغ عن أي سلوك غير أخلاقي قد يتعرضون له في علاقاتهم داخل المؤسسة، بما في ذلك حوادث الفساد، كما ويعتبر تصرف فاسد عند عدم الإبلاغ عن الشكوك بالفساد، وبالنسبة للمدراء، أيضاً، يعتبر تصرف فاسد عند التعامل مع مثل هذه البلاغات.

- يشجع الصندوق، أيضاً، المؤسسات الأعضاء وغيرهم من أفراد الجمهور على الإبلاغ عن حوادث الفساد، والقيام بإجراء المتابعة والتقييم المنتظم باعتباره وسيلة للكشف عن مخاطر الفساد في المشاريع.

iv. التنفيذ:

- ينبغي أن يكون موظفو الصندوق الفلسطيني للتشغيل على دراية بمكافحة الفساد كجزء من تدريبهم، وتتاح في جميع الأوقات نماذج للتدريب على مكافحة الفساد.

ومن أجل الحصول على أفضل تنفيذ لنظام إدارة مخاطر الفساد (CRMS) ، ينبغي أن يركز التدريب على المجالات ذات الصلة بالمشاركين، والإجراءات المستخدمة في عملهم. حيث تختلف مخاطر الفساد وفرصه بين البرامج وبيئات العمل المختلفة، ومن المهم تكييف التدريب بشكل جيد. كما ينبغي أن يكون لدى الصندوق نهج مفتوح ومبتكر لإدارة المخاطر ومكافحة الفساد، وأن يتم الكشف عن حالات الفساد والمخالفات المكتشفة للجمهور، كما ينبغي أن يقدم تقرير النتائج السنوي لجميع الحوادث المكتشفة، فضلا عن الجهود العامة لمكافحة الفساد

7. الأسباب المحتملة للتنبيه:

7.1 المحاسبة / المشتريات:

- مشاكل طويلة الأمد في الحفاظ على السجلات المالية محدثة.
- تسويات الحسابات المصرفية أو النقدية لها ترحيلات مفتوحة عفا عليها الزمن.
- التسويات المصرفية أو النقدية التي تفتقر إلى الوثائق الداعمة أو التوقعات من الإدارة.
- عدم اتباع إجراءات تقديم العطاءات.
- القسائم تبدو مشبوهة.
- المدفوعات تفتقر إلى الوثائق الداعمة.
- شروط الموردين تبدو مبالغ فيها.
- المدفوعات المقدمة إلى الوكلاء أو المدفوعات غير المباشرة.
- استخدام المرشحين للمشتريات.
- التكاليف غير متناسبة.
- الموردون غير راغبين في توقيع عقود شراء تتضمن بنود مكافحة الفساد.
- المدفوعات من خلال الشركات وشبه تهرب ضريبي.
- مدفوعات نقدية كبيرة
- الطلبات المشبوهة المقدمة من الموردين، مثل تواريخ القسائم بأثر رجعي أو مؤجلة، واستخدام الحسابات المصرفية الأجنبية.

7.2 كشوفات المرتبات والبدلات والمزايا:

- الاستخدام الموسع للرحلات والوجبات اليومية، على سبيل المثال للتدريب
- مدفوعات متعلقة بالتكاليف الطبية خارج النسبة المحددة
- الاستخدام المتكرر لسلف الرواتب
- مزيج من العملات المختلفة في نظام الرواتب

7.3 المجالات الأخرى التي ينبغي تثير التنبيه

- تقارير مجهولة المصدر - المبلغين عن المخالفات
- مقالات في الصحافة تشير إلى الفساد
- الموظفون الذين لا يأخذون اجازة
- التعاقدات والعقود الممنوحة لجهات الاتصال أو أفراد الأسرة أو الأصدقاء
- يظهر الموظفون تغييرات مفاجئة في نمط الحياة، أي السيارات الجديدة، والملابس باهظة الثمن، والسفر، وما إلى ذلك.

14.2 رفع حالة التأهب

يشجع الصندوق الفلسطيني للتشغيل جميع الموظفين والأعضاء على الرد على الممارسات الفاسدة والإبلاغ عنها، وللتمكن من القيام بذلك، ومن الأهمية أن يكون هناك إجراء يسهل الوصول إليه لاتباعه عند الاشتباه، أو الكشف عن سوء استخدام السلطة أو الأموال، أو المخالفات.

- تقديم تقرير: يجوز لأي شخص، سواء كان يعمل لدى الصندوق الفلسطيني للتشغيل، أن يبلغ عن ادعاءات بالفساد. ويمكن الإبلاغ عن الادعاءات دون الكشف عن هويته، وينبغي لأي شخص يقدم تقريراً أن يتضمن أكبر قدر ممكن من المعلومات ذات الصلة التي قد تساعد في إلقاء الضوء على الادعاءات، ومن المشجع أن التقارير تقدم كتابة، ولكن يمكن تقديمها شفويًا، وينبغي الاطلاع على تعليمات مفصلة وحديثة بشأن كيفية الإبلاغ على موقع الصندوق ويتضمن أرقام هواتف وعناوين البريد الإلكتروني والعناوين البريدية لمكان الإبلاغ، كما وهناك، أيضًا، نموذج للإبلاغ المجهول.

- المبلغون عن المخالفات: هم الأشخاص الذي يبلغون عن ادعاءات بالفساد أو سوء استخدام آخر للسلطة أو الأموال، ويجوز للمبلغ عن المخالفات أن يُعلم الصندوق الفلسطيني للتشغيل بهويته الخاصة عند تقديم التقرير، أو أن يقدم تقريراً دون الكشف عن هويته. وينبغي ألا يكشف عن هوية أي مبلغ عن المخالفات، ما إذا كان الشخص قد قدم الادعاء دون الكشف عن هويته أو أن الهوية معروفة، وما لم يكن هذا الشخص قد حصل على إذن من المبلغين عن المخالفات للقيام بذلك، ولن يتم التسامح مع المضايقة بسبب الإبلاغ عن ادعاءات الفساد، حيث أن عدم تسامح الصندوق الفلسطيني للتشغيل مع الفساد يعني ضمناً رد فعل على الفساد، ولكن يقتصر التأثير على المعنيين مباشرة، وتجنب إلحاق ضرر بالأطراف البريئة، ومع ذلك، فإن خطر إغلاق المشاريع أمر لا مفر منه، وقد يحجم المبلغ المحتمل عن الإبلاغ عن ذلك بسبب خطر فقدان وظيفته، ويؤكد الصندوق على أهمية الكشف المبكر عن المخالفات، حتى تتمكن من تصحيحها قبل حدوث أضرار كبيرة، وبالتالي تقليل مخاطر إغلاق البرامج والمشاريع. وسيقوم بتقييم هذا الادعاء والنظر فيما إذا كان سيبدأ التحقيق، وينبغي إبلاغ المبلغين عن المخالفات في غضون أسبوعين من الإبلاغ عن

حادث ما إذا كان سيتم فتح تحقيق، كما يجب أن تكون هوية الشخص الذي هو محور التركيز في سرية تامة، غير أنه يحق له أن يُبلَّغ بالادعاءات، وأن أي شخص يُستدعى للشهادة في التحقيقات يجب أن يتعاون وينبغي أن يمتنعوا عن الكشف عن التحقيق أو شهادتهم لأي شخص على غير صلة بالتحقيق.

- التقارير الكاذبة: ينبغي لأي شخص يبلغ عن ادعاء بالفساد أن يفعل ذلك بحسن نية، وإذا تبين أن ادعاءه قُدم بنية خبيثة، يجوز لصندوق التشغيل الإبلاغ للهيئة القضائية المختصة بالحادث.

15. الإجراءات المتبعة للتعامل مع حالات الفساد

يتبع الصندوق الفلسطيني للتشغيل إجراء من ست خطوات لمعالجة حالات الفساد التي تم اكتشافها:

15.1 الكشف عن الفساد:

يمكن الكشف عن الفساد في ميدان العمل أو في إدارة الصندوق الفلسطيني للتشغيل، ففي النقطة الخامسة بند 7.1 بعض المؤشرات على المجالات التي يرجح أن يظهر فيها الفساد.

عندما يشتبه شخص ما في صندوق التشغيل في ممارسة فاسدة، أو يتلقى تقريراً عن حدوث مخالفات، يجب الإبلاغ عن الاشتباه إلى الإدارة.

ويقر موظفو الصندوق بأن عدم الإبلاغ عن الشبهات هو عمل فاسد، وأن عدم التصرف بناء على هذه التقارير أو الادعاءات هو عمل فاسد، أيضاً.

ويتكون الكشف عن الفساد من معرفة خطورة الأمر، والتخطيط لمزيد من إعادة التوثيق والتنظيم، أو الإغلاق، وإذا كان من الواضح أن الادعاءات لا تحمل مضموناً، فلا حاجة إلى إجراء مزيد من التحقيق، وإذا اعتُبرت الحالة المُبلَّغ عنها ذات مضمون، ينبغي اتخاذ مزيد من الإجراءات على الفور.

15.2 المعلومات والاتصالات المتعلقة بالحادث:

عندما يتلقى الصندوق الفلسطيني للتشغيل ادعاء بالفساد أو حوادث أخرى بإساءة استخدام الثقة، ينبغي إبلاغ موظفيه بالحادث قبل الكشف عنه علناً، ويفضل أن يكون ذلك بمجرد بدء التحقيق، ومن الضروري أن يشعر الموظفون بأنهم مشمولون ومطلعون على مكان عملهم، حيث أن الاستراتيجية المفضلة للاتصال هي عدم الإغلاق العلني للحوادث بمجرد الانتهاء من القضية. إن اكتشاف قضية فساد من قبل وسائل الإعلام يخلق انطباعاً بالإخفاء وعدم الأمانة، مما يسبب في نهاية المطاف ضرراً أكبر بكثير على المدى الطويل وقد تكون هناك حوادث لا يفضل فيها الكشف العام، ولكن ستدرك إدارة الصندوق ذلك في كل حالة.



15.3 الإبلاغ عن الحادث:

الإبلاغ واعداد التقارير يتبع الكشف، ومن المطلوب الإبلاغ فوراً عن أي اشتباه في ممارسة فاسدة يتبين أنها تستحق المتابعة، ويقرر كيف ومتى يقدم تقريراً في كل حالة، استناداً إلى المتطلبات المحددة في اتفاقية الجهات المانحة ذات الصلة.

15.4 التحقيق في الحادث:

يوصى بإنشاء فريق عمل لمكافحة الفساد يضم 3 إلى 4 موظفين (بما في ذلك الإدارة والمالية) من أجل التحقيق الداخلي في الأمر.

عند تأسيس المجموعة، من المهم أولاً تأكيد أو دحض الشبهة/التهام، وينبغي أن يتم إجراء التحقيق بطريقة تقلل من خطر المساس بالأدلة، وعندما يكون لدى الفريق رأي واضح بشأن ما حدث، ينبغي البت في التعاقد مع شركة خارجية لمراجعة الحسابات لإجراء التحقيق، أو أجزاء منه، كما وينبغي الشروع في التحقيق، خارجياً أو داخلياً، على الفور، في إطار زمني صغير، دون المساس بالجودة. وينبغي أن يُختتم دائماً بتقرير مكتوب مع التوصيات، بالإضافة إلى التقرير الرسمي، ويتم تسجيل جميع المراسلات والمفاوضات وأي وثائق للنتائج بشكل صحيح.

15.5 الرد والتصريف بشكل مناسب:

عند الكشف عن مسألة فساد سيحدث رد فعل معين في وقت واحد، اعتماداً على من هو المشتبه به، فإن ردود الفعل الأولية تختلف.

ردود الفعل الفورية: تستوجب إيقاف موظف في الصندوق الذي يشتبه في فساد مع سحب جميع السلطات. كما أن الراتب والاستحقاقات عادة ما تتوقف.

i. ردود الفعل الفورية: تتطلب تعليق عمل الموظف المشتبه في وجود فساد مع جميع السلطات وسحب الصلاحيات على الفور، وعادة ما يتم إيقاف الراتب والاستحقاقات.

ii. ردود الفعل المستندة إلى الوثائق/التحقيق: لا تحدث عادة شكوى رسمية إلى السلطة المختصة بمكافحة الفساد إلا بعد التحقيق، ويوثق التحقيق الوقائع، ويقدم توصيات بشأن كيفية الرد، أو يشير إلى رد فعل مناسب، وينبغي أن تكون ردود الفعل متناسبة مع شدة الحادث، وعادة ما يكون عنصر من عناصر المطالبات المتعلقة بالسداد جزءاً من رد الفعل.

iii. موظفو صندوق التشغيل: يتم استدعاء التدابير التأديبية لموظفي الصندوق، ويوقع جميع الموظفين على مدونة قواعد السلوك الخاصة به، والذي تنص أحكامه بوضوح على أن أي تجاهل لأحكامه قد يترتب عليه

عواقب وفصل. وعلاوة على ذلك، فإن جميع موظفيه مسؤولين عن أي خسائر ناجمة عن سوء إدارتهم لممتلكاته، كما ويتاح للصندوق إمكانية الحصول على تعويض قانوني في حالة مخالفة مدونة قواعد السلوك. iv. المخالفات غير المالية: لا ينطوي الفساد دائماً على مخالفات مالية، فإن إساءة استخدام السلطة الموثوق بها، مثل المحسوبية أو المحاباة، قد يكون لها جوانب مالية، ولكن ليس من السهل تحديد المبلغ الفعلي. وفي مثل هذه الحالات، لا يترتب على رد الفعل التعويض والسداد، بل يمكن أن يشمل المطالبة بتغطية الأضرار. غير أنه لا يوصى بالدخول في ترتيبات لتغطية هذه الأضرار دون مشورة قانونية مناسبة.

15.6 إغلاق القضية:

ينبغي تقديم جميع الوثائق ذات الصلة بالقضية وفقاً لإجراءات الأرشيف التي وضعها الصندوق الفلسطيني للتشغيل ويشمل ذلك الوثائق التي تتضمن تسجيلاً سليماً لجميع الإجراءات والقرارات طوال العملية، بدءاً من الكشف عن الحادثة وحتى إغلاق القضية، كما ويجب معالجة كافة الملفات بسرية تامة، حيث إن مبدأ الانفتاح حول الفساد في الصندوق يجب ألا يُعرض حق الناس للخطر أو المضايقة أو المطاردة، وبعد إغلاق القضية يجب استخلاص الدروس المستفادة من هذه الحادثة لتقليل مخاطر الحوادث المستقبل.

المراجع

- Dan Church Aid. (2018). DAN CHURCH AID Anti-Corruption Policy.
- Norwegian People's Aid (2012). Norwegian People's Aid Anti-Corruption Policy 2012.
- State of Palestine (2015). National Anti-Corruption Strategy 2015-2018.
- United Nations. (2003). The UN Convention Against Corruption- UNCAC.
- United Nations Development Programme (2015). UNDP Policy against Fraud and other Corrupt Practices.
- United Nations Global Compact. (2016). Engaging on anti-bribery and corruption.
- United Nations Office on Drug and Crime- UNDOC. (2003). UN Guide for Ani-corruption Policies

الملحقات

الملحق(1): أحكام "الافصاح عن تضارب المصالح"

يقدم الافصاح من قبل الأشخاص الخاضعين لأحكام النظام وفق الأحكام الآتية:

- 1- تحرر بيانات النموذج باللغة العربية ويراعى أثناء تعبئة البيانات عدم المحو أو الكشط أو الشطب، ويدون الخاضع في نهاية كل صفحة اسمه الرباعي وتوقيعه والتاريخ.
- 2- يلتزم الخاضع بالإفصاح عن إحدى حالات تضارب المصالح المباشر وغير المباشر فوق اكتشاف هذه الحالة إلى مسؤوله المباشر
- 3- يتم وضع النموذج داخل مغلف مغلق مبين عليه بيانات الخاضع ويسلم النموذج إلى الشؤون الإدارية التي تقوم بدورها بتسليم الموظف إيصالاً يدون فيه تاريخ التسليم واسم المستلم.
- 4- يعتبر من الأشخاص ذوي الصلة بالخاضع كل من الآتي:
 - أ- أي شخص طبيعي تربطه بهم رابطة الزوجية أو القرابة أو المصاهرة حتى الدرجة الرابعة.
 - ب- أي شخص تربطه بهم:
 - علاقة عمل أو قرابة خارج نطاق الوظيفة أو وساطة أو وكالة أو نيابة.
 - مصلحة مادية أو معنوية للحالة التي اتخذ فيها القرار أو شارك فيه.
- 5- تعتبر البيانات الواردة في النموذج وما أرتبط به من مستندات معلومات سرية
- 6- يحظر على كل من اطلع على النموذج إفشاء البيانات.
- 7- يكون الموظف في حالة التضارب المباشر في أي من الحالات الآتية:
 - أ- إذا ترتب ضرر مباشر للمصلحة العامة أو الوظيفة العامة.
 - ب- إذا تحققت له أو لأي من الأشخاص ذوي الصلة، منفعة أو مصلحة مادية أو معنوية من خلال قيامه أو امتناعه عن القيام بأي عمل من أعمال وظيفته الذي يشغلها منفرداً أو بالاشتراك مع الآخرين.
 - ت- إذا تحققت له منفعة أو مصلحة مادية أو معنوية من خلال قيامه بدور الوسيط أو الوكيل أو الكفيل أو الاستشاري لأي شركة أو منشأه خاصة يتصل نشاطها بجهة عمله.
- 8- يكون الموظف في حالة التضارب غير المباشر:



- أ- إذا كان له أو لأي من الأشخاص ذوي الصلة حصة في أي شركة أو منشأة أو عمل أو نشاط يتصل بأعمال وظيفته وشارك فيما اتخذ بشأنها من إجراء دون أن يحصل على منفعة أو يسبب ضرراً للمصلحة العامة أو الوظيفة العامة.
- ب- إذا قام بدور الوسيط أو الوكيل أو الكفيل أو الاستشاري لأي شركة أو منشأة خاصة يتصل نشاطها بجهة عمله دون أن يحصل على منفعة أو يسبب ضرراً للمصلحة العامة أو الوظيفة العامة.

الملحق(2): نموذج "إقرار وتعهد الالتزام" - شهادة خطية بعدم تضارب المصالح

أقر وأتعهد بأنني _____ وبصفتي _____ لقد قرأت سياسة مكافحة الفساد من أجل "اسم المؤسسة"، وبموجب هذا أوافق وأقر وألتزم بما أدرج فيها، وأتعهد بعدم الحصول على أي مكسب شخصي للاستفادة بشكل مباشر أو غير مباشر من مناصبي كعضو في مجلس الإدارة أو موظف في المؤسسة وعدم استخدام أي معلومات حول أصول أو موارد المؤسسة لأغراض شخصية أو أقاربي أو أصدقائي أو لأي منفعة أخرى.

الاسم: التوقيع:

الملحق(3): نموذج "الإفصاح عن تضارب المصالح"

أولاً: بيانات الشخص الخاضع

		الاسم الرباعي (حسب الهوية الشخصية)
		الجنسية
أنثى	ذكر	الجنس
		العمر
		رقم الهوية
		العنوان (محافظة، مدينة أو بلدة، حي)
		البريد الإلكتروني
		هاتف العمل
		الهاتف الشخصي المحمول
		جهة العمل (وزارة أو مؤسسة، مديرية، دائرة)
		الوظيفة أو الصفة التي يشغلها
		الرقم الوظيفي
		تاريخ البدء بالعمل أو الصفة

التاريخ

توقيعه

اسم الشخص الخاضع

.....

.....

.....



ثانياً: بيانات الأشخاص ذوو الصلة (لشخص الطبيعي)

					الاسم الرباعي (حسب الهوية الشخصية)
					الجنسية
		ذكر	أنثى	الجنس	
					العمر
					رقم الهوية
					العنوان (محافظة، مدينة أو بلدة، حي)
					البريد الإلكتروني
					الهاتف الشخصي المحمول
					جهة العمل
					مكان العمل
					الصفة الوظيفية
مصلحة أو معنوية	عمل (وساطة، وكالة، كفالة، استشاري)	علاقة	مصاهرة حتى الدرجة الرابعة	قربانة حتى الدرجة الرابعة	رابطانة زوجية
					نوع الرابطة
					تفاصيل الرابطة

التاريخ

.....

توقيعه

.....

اسم الشخص الخاضع

.....

ثالثاً: بيانات الأشخاص ذوو الصلة (الشخص الاعتباري)

اسم الشخص الاعتباري								
طبيعة العمل								
العنوان (محافظة، مدينة أو بلدة، حي)								
رقم التسجيل أو المشتغل المرخص								
البريد الإلكتروني								
رقم الهاتف								
نوع العلاقة								
أخرى	مصلحه مادية أو معنوية	استشاري	نيابة	وكالة	وساطة	كفالة	شراكة/ مساهمة	ملكية شخصية
تفاصيل العلاقة								

إرفاق الوثائق التي تثبت نوع العلاقة (شهادة تسجيل أو كفالة، عقد استشاري،

اسم الشخص الخاضع
توقيعه
التاريخ

رابعاً: بيانات الإفصاح عن تضارب المصالح

نوع التضارب	تضارب مباشر	تضارب غير مباشر
تاريخ التحقق		
المستفيد من التضارب	الشخص الخاضع	الشخص ذوو الصلة (الطبيعي، الاعتباري)
وصف التضارب	منفعة	مصلحه مادية
وصف المنفعة أو المصلحة المادية أو المعنوية		مصلحة معنوية
وصف العمل الذي تحقق بسببه المنفعة أو المصلحة المادية أو المعنوية		

اسم الشخص الخاضع
توقيعه
التاريخ

خامساً: اللجنة وتوصياتها

			ملاحظات اللجنة
بقاء الحال على ما هو عليه	إزالة حالة التضارب	التحى فوراً	التوصيات المتخذة
			تاريخ صدور التوصيات
عضو اللجنة	عضو اللجنة	عضو اللجنة	أسماء أعضاء اللجنة
			توقيع الأعضاء

سادساً: المسؤول المختص:

	القرار
	تاريخ القرار
	اسم المسؤول المختص
	توقيعه