

المحتويات

رسالة من السيد وولفنسون	٢
رسالة من رئيس رابطة الموظفين	٣
تقديم	٤
ماذا تعني الأخلاقيات المهنية داخل مجموعة البنك الدولي؟	٤
لماذا الحاجة الى ميثاق للأخلاقيات المهنية؟	٤
على من ينطبق الميثاق؟	٥
معايير السلوك المهني	٦
العلاقات بين الموظفين	٧
التنوع	٧
معاملة الزملاء بانصاف	٧
معاملة الزملاء باحترام	٨
ممارسة السلطة	٨
الانتقام	٨
السرية (الخصوصية)	٩
الموازنة بين العمل - الحياة الأسرية	٩
تضارب المصالح	١٠
الهدايا والاكراميات	١٠
توظيف الأقارب أو خدمة مصالحهم	١٠
الأنشطة الخارجية والتوظيف في المستقبل	١١
المصالح المالية	١١
الأنشطة السياسية	١١
العلاقات مع الحكومات والقطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية	١٢
الكشف عن المعلومات السرية	١٢
عمليات مجموعة البنك الدولي	١٣
دقة الدفاتر والسجلات	١٣
التوريدات (المشتريات)	١٣
استخدام أصول مجموعة البنك الدولي	١٣
الالتزام تجاه المجتمع المحلي	١٤
الالتزام تجاه البيئة	١٤
البرطيل والرشوة والمدفوعات التسهيلية	١٤
أية أسئلة؟ مصادر معلومات مفيدة	١٥
الخطوات الواجب اتخاذها	١٦
معلومات بشأن الاتصال	١٧
بعض التعاريف	١٨
اقرار، وتعليقات واقتراحات	١٩

رسالة من السيد وولفنسون

٢

باعتبارنا موظفين لدى مجموعة البنك الدولي، نسعى دائما الى تحقيق الامتياز في كافة جوانب عملنا . ويتوقف نجاحنا في مكافحة الفقر وتمكين الآخرين من مساعدة أنفسهم على قدرتنا على اعتناق وتشجيع أعلى المعايير الأخلاقية وحدها .

وعلى مدى السنوات العديدة الماضية، شجعنا اجراء حوار حول الفساد في البلدان الأعضاء في مجموعة البنك الدولي وتأثيره على عملنا . وقد استفدنا كثيرا من هذا الحوار . فقد زاد ادراكنا ووعينا وساعدنا على تحسين معالجة القضايا الأخلاقية التي تنشأ في سياق تعاملاتنا مع البلدان المتعاملة معنا . ولكن لا نزال نحتاج الى انجاز قدر أكبر من العمل . فالتزامنا بالمبادئ الأخلاقية يتجاوز كثيرا قضايا الفساد . ولكي نؤدي عملنا بفعالية حقا، يجب أن نكون منفتحين ومستعدين للتصدي للتحديات الأخلاقية التي تواجهنا في جميع مجالات عملنا - مثل ما نفعل من خلال لجنة المنظمات الراعية .

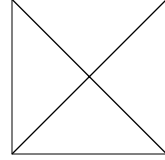
ان معاملة جميع الموظفين بانصاف، وتضارب المصالح، والانتقام ليست سوى قلة من القضايا التي يجب أن نتصدى لها بقدر أكبر من الانفتاح والعلانية ونحن نبنى ثقافة وتقاليده أقوى داخل مجموعة البنك الدولي - بحيث تتمشى وتتسق مع قيمنا الأساسية المتمثلة في النزاهة والثقة المتبادلة .

وكما تعلمون، حدثت تغييرات كثيرة منذ صاغت مجموعة البنك الدولي لأول مرة ميثاق الأخلاقيات المهنية . ومع تغير البيئة العالمية، من المناسب تماما أن نعيد النظر في التزاماتنا الأخلاقية، وأن نجدد هذه الالتزامات . وهذا الميثاق الجديد يجسد معايير أخلاقية سامية، ويقصد به أن يكون دليلا يسترشد به المديرون والموظفون ويستخدمونه في تعاملاتهم اليومية وعند اتخاذ قراراتهم . ومع أنه لا يمكن لهذا الميثاق أن يعالج جميع المسائل الأخلاقية التي نواجهها، فانه يمكن بل ويجب أن يلعب دورا هاما في عملية بناء ثقافة وتقاليده أقوى داخل مجموعة البنك الدولي في ضوء رسالة مؤسستنا ومبادئنا المرشدة وقيمنا الأساسية .

ولا ريب في أن نجاح مجموعة البنك الدولي يتطلب التزاما متبادلا بين هذه المنظمة وموظفيها . ومن خلال ميثاق الأخلاقيات المهنية، تظهر مجموعة البنك الدولي التزامها بالمحافظة على بيئة عمل تساند موظفيها وتعتنق قيمنا المؤسسية . وبروح الالتزام المتبادل، أناشدكم تقديم مساندةكم الكاملة فيما نعمل معا على احداث هذه التغييرات الايجابية في مؤسستنا في الألفية الجديدة .

جيمس د . وولفنسون

رسالة من رئيس رابطة الموظفين



٣

الزملاء الأعزاء

ترحب رابطة الموظفين بالجهود التي تبذل حاليا لزيادة وعي جهاز الادارة والموظفين بدور المبادئ الأخلاقية في ثقافة وتقاليد مجموعة البنك الدولي. ان حل القضايا المتعلقة بالصواب والخطأ - ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي - يمكن أن يكون أمرا بالغ التعقيد، خاصة حين ينظر اليه في سياق النطاق الواسع لخبرات وتجارب مجموعة البنك الدولي. وفي هذا السياق، نعتقد أن اصدار ميثاق جديد للأخلاقيات المهنية سيشجع لنا جميعا اطارا مفيدا للتدبير وتأمل المسائل الأخلاقية.

ورابطة الموظفين مهتمة منذ سنوات بخلق ثقافة وتقاليد مؤسسية أكثر تجانسا. اننا كأفراد نشكل معا هذه المؤسسة. وسلوكنا تجاه بعضنا البعض وأسلوب تعاملنا مع من هم خارج المؤسسة يحددان ثقافة وتقاليد المؤسسة. وعلينا أن نعمل على خلق الثقافة والتقاليد المؤسسية التي تجسد قيمنا.

ان المبادئ الأخلاقية ليست مجرد مجموعة من قواعد السلوك. انها مجموعة من المبادئ التي نطبقها على تعاملاتنا الشخصية. ولأننا نواجه عددا كبيرا من التجارب ونتعامل عبر نطاق واسع ومتنوع من الثقافات، يتعين علينا أن نفكر بعمق في كيفية تعاملنا مع الآخرين. ويجاد بيئة عمل ايجابية لن يحدث من تلقاء نفسه؛ بل يتحقق أساسا لأن لدينا رغبة في الاسهام في خلق روح الوثام في مكان عملنا، وبالتالي نطرح على أنفسنا أسئلة عديدة تتعلق بسلوكنا.

ونحن نعتقد أن هذا الميثاق الجديد يحفز تفكيرنا في كيفية تعاملنا مع بعضنا البعض ومع من هم خارج المؤسسة. ونأمل في أن يساعدنا على طرح مزيد من الأسئلة والاحساس بقدر أكبر من الثقة بشأن السلوك المقبول والسلوك غير المقبول.

وشكرا

جميل صوفر

الرئيس

رابطة موظفي مجموعة البنك الدولي

**ماذا تعني الأخلاقيات المهنية داخل مجموعة البنك الدولي
(البنك الدولي للإنشاء والتعمير، والمؤسسة الدولية للتنمية، ومؤسسة التمويل الدولية، والوكالة
الدولية لضمان الاستثمار، والمركز الدولي لتسوية منازعات الاستثمار)؟**
الأخلاقيات المهنية تساعدنا على تحديد أدوارنا ومسؤولياتنا - تجاه أنفسنا وتجاه المجموعات المختلفة من
المتعاملين معنا. في عملنا، تعني الأخلاقيات المهنية:

- اعتناق المبادئ والقواعد والارشادات التي تنطبق على موظفي مجموعة البنك الدولي، نصا وروحا؛
- تشجيع المساءلة (تحمل المسؤولية)؛
- ازالة المعاملة غير المنصفة وغير المحترمة للآخرين؛
- طرح أسئلة حين تواجهنا قضايا أخلاقية؛
- تشجيع اجراء حوار ونقاش منفتحين؛
- الاعتراف صراحة بأخطائنا والاستفادة منها؛
- الشعور بالاعتزاز بما حققناه وكيف حققناه؛
- الشعور بالتواضع بشأن ما يمكن أن ندخله من تحسينات وكيف يمكن أن نفعل ذلك.

لماذا الحاجة الى ميثاق للأخلاقيات المهنية؟

يقصد بهذا الميثاق أن يكون دليلا سهل الاستعمال يستخدمه الموظفون والمديرون في تعاملاتهم اليومية
وعند اتخاذ قراراتهم، بما يتمشى مع رسالتنا ومبادئنا المرشدة وقيمنا الأساسية. ولا ندعي أنه يتضمن
جميع الاجابات، أو يعالج كل قضية أخلاقية يمكن أن يواجهها الموظفون. والميثاق ليس بديلا عن حسن
الادراك والحكم السليم على الأمور، كما أنه لا يحل محل مبادئ استخدام الموظفين ونظام الموظفين
والمبادئ والقواعد والارشادات المطبقة. والأخرى، أنه يمثل جسرا بين تطلعاتنا وبين واقعنا العملي،
ويخاطب روح التزامنا برسالتنا.

والميثاق يمثل أيضا أداة لتشجيع مناقشة المبادئ الأخلاقية وتحسين
مواجهتنا للمعضلات والشبهات الأخلاقية ذات الصلة بالعمل. ولهذه
الأسباب، يتضمن الميثاق قسما ختاميا يحتوي على مراجع تشير الى
الوثائق والخدمات والموارد الأخرى المفيدة ذات الصلة بالمبادئ الأخلاقية
داخل مجموعة البنك الدولي.

محور تركيز المبادئ الأخلاقية . . .
**هو كيفية ممارسة حياة انسانية بين
بني الانسان، وممارسة حياة طبيعية**

فيرناندو سافتر

الكاتب والفيلسوف الاسباني

أفضل طريقة لأن تجد نفسك
هي أن تضحي بنفسك في
خدمة الآخرين

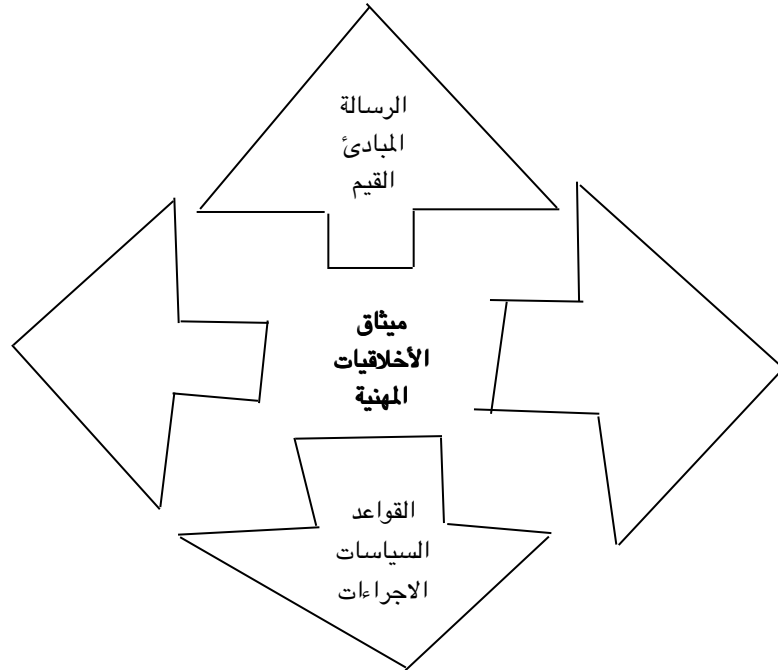
المهاتما غاندي

الناسك والزعيم الوطني الهندي

ستسعى مجموعة البنك الدولي الى تعزيز اقامة واستمرار بيئة عمل ايجابية
تساند السلوك الأخلاقي لموظفيها . ويجب على جهاز الادارة أن يشجع
بنشاط الحوار الدائر حول المبادئ الأخلاقية وأن يرشد الموظفين من خلال
البرامج والمواد التدريبية والموارد الأخرى، وأن يضمن أن تكون الأنظمة
والسياسات والاجراءات الداخلية متسقة بانتظام مع الأهداف الأخلاقية
لمجموعة البنك الدولي .

على من ينطبق الميثاق؟

ينطبق الميثاق على جميع موظفي مجموعة البنك الدولي (بمن فيهم المديرين والاستشاريين والموظفون
المؤقتون) في كافة أرجاء العالم . كما ينطبق على مجموعة البنك الدولي كمجموعة من المؤسسات تعمل من
خلال قرارات وتصرفات جهاز ادارتها .



معايير السلوك المهني

٦

بيان مجموعة البنك الدولي بشأن رسالتها ومبادئها المرشدة وقيمتها الأساسية يوضح المثل التي نناضل من أجلها وكيف نعمل مع المتعاملين معنا وشركائنا ومع بعضنا البعض . والتزامنا بمحاربة الفقر بحماس ومساعدة الناس على مساعدة أنفسهم يتطلب تحقيق الامتياز المؤسسي في كل مجال .

ويجب أن يستلهم سلوكنا المعايير الأخلاقية السامية التي يجسدها هذا الميثاق، وغيره من المبادئ والقواعد والارشادات المطبقة. ويجب أن نسعى الى تجنب حتى مجرد مظاهر السلوك غير اللائق في جميع قراراتنا وتصرفاتنا . ومن بين العناصر الجوهرية في السلوك اللائق التقيد بكافة الالتزامات التي تجسدها مبادئ استخدام الموظفين ونظام الموظفين، التي يمكن أن تؤدي مخالفتها الى اتخاذ اجراءات تأديبية .

نزاهة الناس تقاس

بسلوكهم، وليس

بمهنتهم

جونوس

المؤلف السياسي البريطاني

العلاقات بين الموظفين

٧

مجموعة البنك الدولي ملتزمة بتشجيع ايجاد بيئة يمكن أن يعمل جميع الموظفين في اطارها ضمن فرق - بروح من الانفتاح والثقة. وسيشارك كل منا في هذا المسعى عن طريق تمكين الآخرين، واحترام الفروق والاختلافات، وتشجيع روح المخاطرة وتحمل المسؤولية.

التنوع

يتمثل واحد من أعظم مواطن القوة لدينا في التنوع - فلدينا موظفون من بلدان كثيرة يحشدون نطاقا واسعا ومتنوعا من الخبرات والتجارب الثقافية والمهنية والشخصية لمعالجة مشاكل التنمية المعقدة. وكما ورد في وثائق تأسيس مجموعة مؤسسات مجموعة البنك الدولي، تمنح المجموعة الاعتبار الواجب لأهمية تعيين موظفين على أوسع أساس جغرافي ممكن، مع مراعاة الاعتبار البالغ الأهمية وهو ضمان أعلى معايير الكفاءة والقدرة الفنية. وتسعى مجموعة البنك الدولي الى أن توفر لموظفيها مكان عمل ايجابيا ومنتجا ومحفزا على العمل حيث تقدر قيمة نطاق واسع ومتنوع من الخبرات وحيث يشعر جميع الموظفين بأن بوسعهم الاسهام بأقصى ما تسمح به طاقاتهم الكاملة. ونحن كمديرين وموظفين نحترم الفروق والاختلافات ونعمل معا على تحقيق رسالة مجموعة البنك الدولي.

الاعتراف بالكرامة الانسانية

المتأصلة في الأسرة البشرية هو أساس الحرية والعدالة والسلام

الاعلان العالمي لحقوق الانسان

الأمم المتحدة، ١٩٤٨

معاملة الزملاء بانصاف

مجموعة البنك الدولي ملتزمة بمعاملة جميع الموظفين معاملة منصفة وعادلة وغير متحيزة. ويتعين على المديرين أن يوضحوا في مراسلاتهم وتصرفاتهم أن المعاملة غير المنصفة وغير العادلة والمتحيزة غير مقبولة ولن يسمح بها.

ويجب أن نطبق مبادئ وقواعد مجموعة البنك الدولي بانتظام على جميع الموظفين. ويجب أن تكون قرارات جهاز الادارة وتقييماته بشأن الموظفين مستندة الى تقييمات عادلة للعمل والى ملاحظات واقعية. ونحن كمديرين وموظفين نتحمل جميعا مسؤولية مراعاة عدم معاملة أي مجموعة معينة أو فرد معين بطريقة تعكس تحيزا أو محاباة أو تسفر عن منافع أو أضرار لا داعي لها.

معاملة الزملاء باحترام

مجموعة البنك الدولي ملتزمة بخلق مكان عمل باعثة على الاحترام وخال من التحرش والتخويف لجميع موظفيها. ويعتبر توفر بيئة عمل منفتحة وباعثة على الثقة أمرا جوهريا لفعالية عملنا وللمحافظة على الروح المعنوية للموظفين. ويعني التحرش أي نوع من القول أو الفعل الذي يتدخل على نحو غير معقول في سير العمل أو يخلق بيئة عمل تخويفية أو عدائية أو مزعجة. والتحرش الجنسي يعني أي عرض جنسي غير مقبول، أو طلب حظوه جنسية، أو أي سلوك شفهي أو غير شفهي أو جسدي آخر ذي طبيعة جنسية، يتدخل على نحو غير معقول في سير العمل، أو يعتبر شرطا للتوظيف، أو يخلق بيئة تخويفية أو عدائية أو مزعجة.

وتركبة موظفينا القائمة على ثقافات متعددة تضيف الى الوضع تحديا خاصا لأن السلوك الذي يمكن أن يعتبر مقبولا في اطار احدي الثقافات قد يكون مهينا في اطار ثقافة أخرى. وعموما، اذا كان سلوك ما غير مقبول، فيجب أن يتوقف على الفور. ونحن جميعا نتحمل مسؤولية التخاطب بوضوح مع زملائنا بشأن السلوك الذي نعتبره مزعجا ونود أن يتوقف. ويتعين على المديرين أن يوضحوا في مراسلاتهم وتصرفاتهم أن التحرش غير مقبول ولن يسمح به.

ممارسة السلطة

كثيرا ما يؤدي العمل في مجموعة البنك الدولي الى اضعاف سلطة كبيرة. ونحن ملتزمون بممارسة هذه السلطة بأقصى قدر من حسن التقدير والاحترام في العلاقات بين جهاز الادارة والموظفين، ومع المتعاملين معنا، والحكومات، والمتعاقدين، والموردين.

من الصعب أحيانا أن ندرك أننا نتجاوز سلطتنا وكثيرا ما يحدث هذا بدون قصد. وممارسة السلطة بأسلوب غير حصيف أو غير باعثة على الاحترام يمكن أن يؤدي الى نتائج سلبية جدا بالنسبة للمتعاملين معنا، والمتعاقدين، والموردين، والزملاء، وبالنسبة لمجموعة البنك الدولي نظرا لأن الموظفين كثيرا ما ينظر اليهم باعتبارهم الصوت المعبر عن المؤسسة. ولذلك يتعين على الموظفين والمديرين على السواء أن يكونوا حساسين ازاء الضرر المحتمل الذي يمكن أن يقع على الآخرين نتيجة ممارسة السلطة بأسلوب غير حصيف وغير باعثة على الاحترام.

السلطة بدون حكمة تشبه فأسا ثقيلة بلا حد: أصلح للجرح مما هي للصقل.

أن برادستريت
الشاعرة الأمريكية

الانتقام

ان تمتعنا بالحرية والتزامنا بالمسؤولية ازاء اثاره القضايا والاهتمامات والمشاكل أمر جوهري لتمكين موظفينا والمحافظة على سلامتنا المؤسسية. وفي هذا المجال، ستحمي مجموعة البنك الدولي موظفيها من الانتقام، أي من أي محاولة للاضرار بفعالية شخص أو الفرص المتاحة له أو مركزه لأنه أثار قضايا أو

اهتمامات أو مشاكل. وتنطبق هذه المسؤولية على الانتقام من جانب الأفراد داخل مجموعة البنك الدولي، وكذلك من جانب المسؤولين الخارجيين أو الأشخاص الآخرين الذين يهددون بالانتقام أو ينتقمون من موظفي البنك، أثناء أدائهم لواجباتهم.

**لا تفعل بغيرك ما لا تحب
أن يفعل بك.**

كونفوشيوس

الفيلسوف الصيني

ان الخوف من الضرر الناجم عن اتهامات طائشة أو لا أساس لها، مثله مثل الخوف من الانتقام، يمكن أن يثني الموظفين عن التصرف وعن اعتناق المعايير الأخلاقية السامية التي نصبوا إليها . وسوف تؤخذ الشكاوى من الانتقام، ومن الاتهامات الطائشة أو التي لا أساس لها على محمل الجد وتعالج على الفور . ومجموعة البنك الدولي ملتزمة بحماية الموظفين الذين يتعرضون للانتقام من المسؤولين أو المتعاقدين أو الموردين الساخطين نتيجة أداء هؤلاء الموظفين لمسؤولياتهم ذات الصلة بالعمل على نحو سليم .

السرية (الخصوصية)

مجموعة البنك الدولي ملتزمة باحترام سرية (خصوصية) الموظفين . وسوف تحفظ المعلومات السرية – شاملة الملفات الوظيفية، والسجلات الطبية، والمعلومات المتعلقة بالتحقيقات، والاجراءات التأديبية – بحيث لا تستخدم أو يتم الكشف عنها على نحو غير ملائم، ولن يسمح بالحصول عليها الا لاحتياجات العمل المشروعة والمرخص بها .

وتحترم مجموعة البنك الدولي سرية الموظفين خارج مكان العمل ولا تسعى الى تنظيم السلوك الخاص، الا اذا كان هذا السلوك يضر بقدرة الموظف على أداء عمله بصورة مرضية أو لا يتمشى بأي شكل آخر مع مبادئ استخدام الموظفين . ان وضعنا كموظفين دوليين ينطوي على التزامات معينة فيما يتعلق بالسلوك، في مكان العمل وفي غيره . ولذلك تعلق مجموعة البنك الدولي أهمية كبرى على احترام الموظفين للقوانين المحلية وتحاشي التصرفات التي يمكن أن تعتبر بمثابة اساءة استخدام للامتيازات والحصانات الممنوحة لمجموعة البنك الدولي وموظفيها . فعلى سبيل المثال، يتوقع من الموظفين الوفاء بالتزاماتهم القانونية الخاصة بدفع المبالغ المقررة لاعالة الأطفال والنفقة الزوجية، والتقييد بالقوانين المعمول بها بشأن معاملة الموظفين المنزليين الذين لديهم تأشيرة من نوع G-5 .

الموازنة بين العمل – الحياة الأسرية

العمل جيد، شريطة ألا

تنسى أن تعيش .

حكمة من شعوب البانتو

تدرك مجموعة البنك الدولي أن المطالب المتنافسة بين العمل والحياة الأسرية تمثل تحديا، وتحثفي بالتزام الموظفين وحماسهم لتحقيق أهدافنا المرسومة . وفي الوقت نفسه، تشجع مجموعة البنك الدولي الموظفين على اقامة توازن ملائم بين العمل والحياة والأسرة، وعلى المحافظة على هذا التوازن .

ولمساعدة الموظفين على تحقيق هذا التوازن، تسعى مجموعة البنك الدولي الى توفير بيئة ملائمة ومساندة للموظفين لتمكينهم من ادارة الجوانب الشخصية والأسرية في حياتهم والاعتناء بها على نحو أكثر فعالية .

تضارب المصالح

١٠

يجب على الموظفين التصرف بما فيه مصلحة مجموعة البنك الدولي وتعزيز رسالتها . وبهذا المعنى، يجب أن نتجنب التضارب - أو حتى مظهر التضارب - بين مصالحنا الشخصية ومسؤولياتنا تجاه مجموعة البنك الدولي . فعلى سبيل المثال، فإن العلاقات والقرارات والتصرفات التي تدخل فيها مصالحنا أو مصالح الآخرين الشخصية قد تتدخل في قدرتنا على أن نظل مستقلين ومحايدين في أداء واجباتنا . وتفادي تضارب المصالح يتطلب منا الانتباه والالتزام . وحين تنشأ أوضاع يحتمل أن تنطوي على تضارب في المصالح، يجب أن نسعى للحصول على توضيح أو إذن في الوقت الملائم، حسب الحاجة .

إن احتمالات تضارب المصالح متعددة . ومع مراعاة قواعد السلوك والانضباط المنصوص عليها في قاعدة نظام الموظفين رقم 3.01 وأية قواعد أخرى مطبقة، يمكن أن نشير هنا إلى بعض أنواع التضارب كما يلي:

الهدايا والكراميات

تتميز ثقافات العالم بعادات غنية ومتنوعة فيما يتعلق بتقديم الهدايا وقبولها . غير أنه نظرا لأن تقديم هدية أو قبولها يبدو أنه يخلق التزاما، فإننا نتحاشى، عادة، تقديم أو قبول هدايا أو صنائع أو اكراميات فيما يتعلق بالواجبات الرسمية . غير أنه حين لا يكون بالامكان تحاشي ذلك، يجب أن نتوخى الحذر الشديد

بحيث لا نقدم أو نقبل هدايا ذات قيمة يمكن أن تشكل محاولة حقيقية أو ظاهرية للتأثير على قراراتنا أو تصرفاتنا . ومع أن الهدايا الصغيرة ذات الطبيعة الاجتماعية أو التقليدية مقبولة، يجب ألا تتجاوز قيمة أية هدية القيمة المبينة في القواعد المطبقة (حاليا ١٠٠ دولار أمريكي) .

الحكمة والفضيلة

يشبهان عجلتي العربية

حكمة يابانية

ويجب توجيه الأسئلة المتعلقة بالعادات الثقافية الخاصة بتقديم الهدايا، وكذلك قبول الهدايا وقيمتها التقديرية، إلى المديرين المسؤولين أو مكتب الأخلاقيات المهنية .

توظيف الأقارب أو خدمة مصالحهم

توظيف الأقارب خاضع لأحكام قاعدة نظام الموظفين رقم 4.01 وأي قواعد أخرى مطبقة . ونظرا لاحتمال نشوء حالات سوء فهم، يجب أن نعلن عن أنفسنا ونسحب أنفسنا من أية أنشطة تنطوي على توظيف أقاربنا أو خدمة مصالحهم أو ترقيتهم أو تقييمهم .

الأنشطة الخارجية والتوظف في المستقبل

تتقاسم مجموعة البنك الدولي ومديروها وموظفوها المسؤولية عن تجنب المؤسسة الحرج الناشئ عن وجود تضارب حقيقي أو متصور في المصالح. وبصورة خاصة، يجب على الموظفين التقييد بأي متطلبات خاصة بالكشف عن المعلومات وممارسة الحصافة اللازمة لتجنب التسبب في أي حرج لمجموعة البنك الدولي. وتتحمل المؤسسة، بدورها، مسؤولية إجراء تقييم في الوقت الملائم لأي تضارب متصور أو حقيقي في المصالح تعلم به، وإبلاغ الموظفين المعنيين بقرارها. وعلاوة على ذلك، يجب على المديرين التقييد بأي التزام بالمراجعة أو أي التزامات أخرى تتعلق بتضارب المصالح. ويجب على موظفي مجموعة البنك الدولي إبلاغ مجموعة البنك الدولي بأي تغيرات هامة في الأنشطة الخارجية الموافق عليها، وعدم ممارسة هذه الأنشطة، إذا كانت التغيرات الهامة تثير احتمال حدوث تضارب حقيقي أو متصور في المصالح.

ويجب ألا نمارس وظائف خارجية عامة أو خاصة، باستثناء ما تنص عليه قاعدة نظام الموظفين رقم 3.01، وأي قواعد أخرى مطبقة. ونحن نشجع على ممارسة الأنشطة التطوعية أو الخيرية بدون هذا الإذن طالما اعتقدنا، بنية حسنة، أن مشاركتنا لا تخل بالمعايير الموضحة أعلاه. وبالمثل، فإن الأنشطة الخارجية التي تفيد مجموعة البنك الدولي وتحقيق رسالتها، أو تسهم في تنمية وتطوير المعارف والمهارات المهنية لدى الموظفين ليس مسموحا بها وحسب بل وتحظى أيضا بالتشجيع.

ولن نسمح بأن تتأثر تصرفاتنا وقراراتنا باحتمال التوظف مستقبلا لدى الآخرين الذين يتعاملون مع مجموعة البنك الدولي. وإذا تعاملنا مع من يمكن أن يصبحوا أرباب عمل لنا في المستقبل، فيجب مراعاة الشروط الواردة في قاعدة نظام الموظفين رقم 3.01 وأي قواعد أخرى مطبقة.

المصالح المالية

من الأمور الحيوية أن تظل أنشطة عمل مجموعة البنك الدولي وعلاقتها مع المنظمات ومؤسسات الأعمال والموردين والمتعاقدين الآخرين، وأمثالهم، بمنأى عن أي توبيخ. ونتيجة لذلك، يجب أن نكشف عن أي مصالح تجارية أو مالية شخصية - وكذلك مصالح أفراد أسرتنا المباشرة - يمكن أن تنعكس سلبا على مجموعة البنك الدولي أو تسبب لها حرجا أو تكون منطوية على تضارب حقيقي أو ظاهري مع واجباتنا تجاه مجموعة البنك الدولي. ويجب على الموظف المعني بالكشف عن المعلومات حين يكون موظفا مسؤولا أو مالكا أو حين تكون له مصلحة مالية في منظمة لها علاقات عمل مع مجموعة البنك. وإذا كان هناك شك بشأن الكشف عن المعلومات، فيجب التشاور مع مكتب الأخلاقيات المهنية.

الأنشطة السياسية

إن حكمنا المستقل على الأمور ضروري لنزاهتنا كموظفين، ولمجموعة البنك الدولي كمجموعة من المؤسسات. ونحن ملتزمون بالعمل كمواطنين مسؤولين وبممارسة واجباتنا المدني. غير أنه يجب علينا أن نتحاشى ممارسة أنشطة سياسية خارج العمل يمكن أن تعرض واجباتنا ومسؤولياتنا - أو

واجبات ومسؤوليات الموظفين الآخرين - تجاه مجموعة البنك الدولي . ويجب أن نتصرف في جميع الأوقات بطريقة تليق بوضعنا كموظفين دوليين مستقلين وكمسؤولين وموظفين لدى مجموعة البنك الدولي .

ويجوز للموظفين الادلاء بأصواتهم والانضمام الى عضوية الأحزاب السياسية، ولكن يجب عليهم الامتناع عن ممارسة النشاط الحزبي، بما في ذلك ترشيح أنفسهم أو قبول تعيينهم في مناصب عامة قومية . وفي هذه الحالة، يجب على الموظفين المعنيين الاستقالة من مناصبهم في مجموعة البنك الدولي .

العلاقات مع الحكومات والقطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية

اننا نتعامل على نطاق واسع مع حكومات وسلطات أخرى، وبصورة متزايدة مع المستثمرين التابعين للقطاع الخاص ومع المجتمع المدني . والحفاظ على علاقات ايجابية معهم أمر بالغ الأهمية . وفي الوقت نفسه، يجب أن نتذكر وضعنا كموظفين دوليين مستقلين وكمسؤولين وموظفين لدى مجموعة البنك الدولي . وبهذه الصفة، يجب ألا نطلب أو نقبل تعليمات فيما يتعلق بأداء واجباتنا من أي سلطة خارج مجموعة البنك الدولي . ويجب أن نسعى الى تحاشي أي مظهر غير لائق في تعاملاتنا مع هذه الهيئات، ومع مسؤوليها وموظفيها .

الكشف عن المعلومات السرية

الانفتاح والشفافية أمران جوهريان لقيم مؤسستنا ولتشجيع النقاش الصريح والعمل الجماعي . ومجموعة البنك الدولي ملتزمة بأن تكون منفتحة على وسائل الاعلام والجهات الأخرى ذات المصلحة، وتشجع موظفيها على التحدث علانية عن مجالات خبرتهم . غير أننا يجب أحيانا أن نحمي المعلومات الحساسة من أجل صيانة حقوق المتعاملين معنا وشركائنا وموظفينا . ذلك أن تسرب معلومات سرية يمكن أن يضر بسير العدالة ويقوض أهدافنا الانمائية .

المعلومات السرية - اما عن مجموعة البنك الدولي أو أي شركات أو حكومات أو هيئات أخرى نتعامل معها - يجب ألا تستخدم لتحقيق كسب شخصي أو عائلي أو لآخرين . واذا نما الى علمنا أي معلومات ليست علنية ولكنها يمكن أن تؤثر في أية أطراف في معاملات مع مجموعة البنك الدولي، فيجب ألا نستخدم أو نضارب أو نتعامل في الأسهم أو الأوراق المالية الخاصة بهذه المؤسسات . كما لا يجوز أن نكشف المعلومات السرية أو غير العلنية لآخرين يمكنهم أن يفعلوا ذلك . وتكون هذه المسؤولية بالغة الأهمية بصفة خاصة حين تقدم مؤسسات أو ادارات مختلفة من مجموعة البنك الدولي المشورة لأطراف منفصلة في نفس المعاملات .

واذا لم تكن متأكدًا مما اذا كانت المعلومات علنية أم لا، أو ما اذا كانت معاملة معينة يحتمل أن تكون - أو يبدو أنها تكون - تعاملًا مستندًا الى الاطلاع على أسرار داخلية، فيجب عليك التشاور مع مديرِك أو مكتب الأخلاقيات المهنية .

عمليات مجموعة البنك الدولي

١٣

التزامنا بقيم النزاهة المالية وفعالية التكاليف يجب أن يكون مرشدا لنا في تصرفاتنا وقراراتنا في جميع عمليات مجموعة البنك الدولي.

دقة الدفاتر والسجلات

جميع السجلات المحاسبية والدفاتر وسجلات الوقت وغيرها من السجلات الخاصة بمجموعة البنك الدولي يجب أن تتقل بدقة المعلومات التي يفترض أنها تعرضها. ويجب أن تتفق جميع هذه السجلات مع السياسات والمبادئ المحاسبية الخاصة بمجموعة البنك الدولي. ونحن مسؤولون عن ادخال البيانات واسترجاعها، وعن استخدام أنظمة معلومات مجموعة البنك الدولي وأصولها، وفقا لعمليات نشاط مجموعة البنك الدولي.

قليل من الدقة يمكن أحيانا أن يوفر كثيرا من التفسير

ساكي (هـ. هـ. مونرو)
كاتب القصة القصيرة البريطاني

وتمثل سجلات الوقت شكلا متخصصا من السجلات المحاسبية. ومن الأهمية بمكان التأكد من التسجيل الدقيق لسجلات الوقت الخاصة بجميع الموظفين. ذلك أن التسجيل غير الكافي أو غير الكامل للوقت يمكن أن يؤدي الى قرارات ادارية تهدر الموارد، وذلك فيما يتعلق بتوزيع الموارد الشحيحة.

التوريدات (المشتريات)

يجب أن تتأكد من أن طرقنا الداخلية للتوريد والطرق التي يستخدمها المتعاملون معنا في تنفيذ مشروعات مجموعة البنك الدولي عادلة وشفافة. ويجب أن نتمسك بالسياسات والارشادات التي تطبقها مجموعة البنك الدولي فيما يتعلق باجراءات التوريد. ونحن نتحمل مسؤولية التأكد من أن تنفيذ اجراءاتنا ذات الصلة بالتوريدات لا تؤدي الى محاباة أو حتى توجي بمظهر المحاباة.

استخدام أصول مجموعة البنك الدولي

في عهدتنا أصول كثيرة خاصة بمجموعة البنك الدولي، ونتحمل مسؤولية خاصة عن حمايتها واستخدامها على نحو ملائم. ولا تشمل هذه الأصول النقدية والأصول المالية الأخرى فحسب، بل تشمل أيضا أصولا مثل المرافق والمعدات وبرامج وأجهزة الكمبيوتر واللوازم. ويجب استخدام هذه الأصول والمحافظة عليها بأقصى قدر من العناية والاحترام، وتحاشي الهدر وسوء الاستعمال. ويجب أن تستخدم لأغراض ذات صلة مباشرة بأداء عمل مجموعة البنك الدولي أو للأغراض التي يرخص بها جهاز الادارة. وبالنسبة لهذه الأمور، مثلما هو الحال دائما، يجب على الموظفين استخدام الحصافة وحسن التقدير.

الالتزام تجاه المجتمع المحلي

تحتزم مجموعة البنك الدولي وموظفوها الكرامة الانسانية لجميع الناس الذين نؤثر على حياتهم. ونحترم حياة الناس وكرامتهم وأملاكهم، لأننا مدركون لأهمية المجتمع المدني وحساسون ازاء الثقافات المحلية. ويجب دائما التعبير عن القلق من احتمال حدوث اعتداءات على الكرامة الانسانية. باختصار، يجب أن نكون مواطنين مؤسسين صالحين مسؤولين في المجتمعات المحلية التي نعمل في اطارها.

المجتمع المحلي يشبه

سفينة؛ ولذلك يجب على

كل فرد أن يكون مستعدا

للامساك بالدفة

هنريك ابسن

الكاتب المسرحي النرويجي

الالتزام تجاه البيئة

سنسير شؤون مجموعة البنك الدولي بطريقة مسؤولة وفقا للمبادئ والقواعد البيئية المطبقة. وسنبدي اهتماما شديدا بأثر قراراتنا على صيانة البيئة وحمايتها. ونتحمل مسؤولية اثاره التساؤلات والاهتمامات المتعلقة بالأوضاع التي يمكن أن تعتبر ضارة بصحة الانسان وسلامته وبالبيئة.

البرطيل والرشوة والمدفوعات التسهيلية

التزامنا بالنزاهة المالية وفعالية التكاليف يتطلب منا تحاشي تقديم أي مدفوعات قد تؤثر على نحو غير ملائم على المسؤولين وشركائنا في العمل أو الأفراد الآخرين. ويجب أن نتوخى العناية الواجبة لتحاشي تحويل الأموال الى أغراض المدفوعات غير القانونية من أي نوع كانت. وحيثما لا نكون متأكدين من الوجهة النهائية للمدفوعات، أو نشعر بالقلق بشأن مدى قانونيتها، يجب أن نتشاور مع مديرنا أو مكتب الأخلاقيات المهنية. ويجب أن نتأكد من أن المدفوعات تتم وفقا للقواعد والسياسات والاجراءات التي تطبقها مجموعة البنك الدولي، ويجب في جميع الأوقات أن نسجلها بدقة وعلى الفور.

أية أسئلة؟ مصادر معلومات مفيدة

١٥

الأشخاص

- مدير
 - إدارة الموارد البشرية
 - رابطة الموظفين
 - مكتب المحقق في شكاوى الموظفين
 - مكتب كبير المستشارين لشؤون المساواة بين الجنسين
 - مكتب كبير المستشارين لشؤون المساواة العرقية
 - مكتب الوساطة
 - مكتب الأخلاقيات المهنية
 - لجنة الاستئنافات
- يمكن أن تدرك أن انسانا حانق
من اجاباته . ويمكن أن تدرك أن
انسانا حكيم من أسئلته .

نجيب محفوظ

الروائي المصري

الاتفاقيات والسياسات

- وثائق تأسيس مجموعة البنك الدولي
- اتفاقية انشاء البنك الدولي للإنشاء والتعمير ومؤسسة التمويل الدولية والمؤسسة الدولية للتنمية
- اتفاقية انشاء الوكالة الدولية لضمان الاستثمار
- قواعد نظام الموظفين
- رقم 0.01 - مبادئ استخدام الموظفين
- رقم 2.01 - سرية المعلومات الوظيفية
- رقم 3.01 - الأنشطة والاهتمامات الخارجية
- رقم 8.01 - الاجراءات التأديبية

السياسات والبيانات الادارية

- البيان رقم 4.00A - ارشادات بشأن تقديم الاكراميات والهدايا في المكاتب الميدانية
- البيان رقم 6.20 - برنامج أمن المعلومات
- البيان رقم 10.20 - أمن السجلات
- سياسات البنك الدولي بشأن الافصاح عن المعلومات
- سياسة مؤسسة التمويل الدولية بشأن الافصاح عن المعلومات
- منع ووقف التحرش الجنسي في مكان العمل
- «سياسة مجموعة البنك الدولي بشأن تقييد الموظفين بالالتزامات القانونية بتقديم معلومات عن الرواتب والمزايا ومدفوعات اعالة الأزواج والأطفال»، اعلان في زاوية المعلومات المؤسسية، ٢٣ أكتوبر ١٩٩٨ .

الخطوات الواجب اتخاذها

١٦

فكر دائما عالميا، ولكن تصرف أولا محليا . عندما تكون قلقا بشأن سلوك سيء، حاول حله خطوة بخطوة .
تحدث أولا الى مديرك .

ثانيا، اذا لم يستطع المدير حل المشكلة - أو اذا كان مديرك هو سبب المشكلة - أبلغ أسباب قلقك الى
المستويات الأعلى في سلسلة جهاز الادارة داخل المؤسسة التي تنتمي اليها .

ثالثا، إطلب الخط التليفوني الساخن للإبلاغ عن أي ادعاءات بالتدليس أو الفساد أو المخالفات المالية أو
انتهاك القوانين .

بوسعك الوصول الى الخط التليفوني الساخن لمجموعة البنك الدولي الخاص بالتدليس والفساد على رقم
٤٦٣-٠٨٣١ (٨٠٠)، أو على الخط الدولي رقم ٧٠٤٦-٥٥٦ (٧٠٤) .

رابعا، اذا لم تكن مطمئنا لطلب الخط التليفوني الساخن، أو اذا لم تكن متأكدا مما اذا كان ما شاهدته أو
سمعته يمثل سلوكا سيئا، أو اذا كانت لديك أية أسئلة أو اهتمامات - إطلب الخط التليفوني الساخن
المخصص للمساعدة في مسائل الأخلاقيات على رقم ٧٠٠-٤٥٨ (٢٠٢)، وتذكر أن بوسعك أن تطلب
بدون كشف شخصيتك بالتعريف بنفسك بعبارة «أخلاقيات البنك الدولي» .

معلومات بشأن الاتصال

١٧

مكتب كبير المستشارين لشؤون المساواة العرقية

أكلوج بيرارا

تليفون: ٢٠٢-٤٥٨-٨٢٦٩

فاكس: ٢٠٢-٥٢٢-٣٤٣٤

بريد الكتروني: abirara@worldbank.org

مكتب الوساطة

ماريا بوريرو

تليفون: ٢٠٢-٤٥٨-٠٤٢٤

فاكس: ٢٠٢-٥٢٢-٧٤٤٤

بريد الكتروني: mborrero@worldbank.org

لجنة الاستئنافات

ديانا بنوا

تليفون: ٢٠٢-٤٥٨-١٦٦٣

فاكس: ٢٠٢-٤٧٧-١٢٥٩

بريد الكتروني: dbenoit@worldbank.org

موقع الانترنت: <http://www.lite.worldbank.org/aco/>

رابطة الموظفين

تليفون: ٢٠٢-٤٧٣-٦٩٥٧

فاكس: ٢٠٢-٥٢٢-٢٠٢٥

موقع الانترنت: <http://sa.worldbank.org>

مكتب المحقق في شكاوى الموظفين

كلود بلانشي

تليفون: ٢٠٢-٤٥٨-١٠٥٦

فاكس: ٢٠٢-٥٢٢-١٦١٢

بريد الكتروني: cblanchi@worldbank.org

آن بنسنجر

تليفون: ٢٠٢-٤٧٣-٣٠٤٣

بريد الكتروني: ebensinger@worldbank.org

موقع الانترنت: فقط اطبع ombudsman على

قضيبي عنوان الانترنت

مكتب كبير المستشارين لشؤون

المساواة بين الجنسين

أنيت بيدرسون

تليفون: ٢٠٢-٤٥٨-٢٨٦٥

فاكس: ٢٠٢-٥٢٢-٣٤٣٤

بريد الكتروني: apedersen@worldbank.org

موقع الانترنت: فقط اطبع gender-equality على

قضيبي عنوان الانترنت

بعض التعاريف . . .

١٨

ذوو عقلية دولية – نظل متحررين من الهوى والتحيز، ونتحاشى الغطرسة، ونتقبل الفروق، ونخلص لرسالة مجموعة البنك الدولي؛

مستقلون – لا نتصرف الا بما فيه مصلحة مجموعة البنك الدولي وليس مصلحة أطراف خارجية (مثلا، المنطقة أو البلد أو الحزب السياسي الذي ننتمي اليه، أو أقاربنا أو أصدقائنا أو شركائنا)؛

محايدين – عادلون ومنصفون ومتفهمون لاهتمامات الآخرين، ونطبق معايير ملائمة سعيا وراء تحقيق أهداف العمل؛

شجعان – نشير ونتابع القضايا أو المسائل المهنية والأخلاقية الصعبة، ونشجع المناقشات الصريحة بشأن القضايا الأخلاقية، ونطلب المساعدة حين نرتاب في تصرفاتنا أو تصرفات الآخرين؛

جديرون بالثقة – نقول الحقيقة، ونفي بوعدنا، ونفي بانتظام بأعلى معايير الأمانة والنزاهة والالتزام في كل ما نقول أو نفعل؛

مسؤولون – نسعى الى الامتياز في جميع الأنشطة، ونشجع على تحمل المسؤولية، ونبدي ضبط النفس حين يكون ذلك ملائما؛

أكفاء – نسعى الى تحسين مهاراتنا ومهارات الآخرين، ونجاهد لتحصيل قدر أكبر من المعرفة، ونستخدم دائما الحكم المهني وحسن التقدير؛

مهذبون – نعامل المتعاملين معنا باحترام ونعامل بعضنا البعض بأدب واحتشام، وننصت لأراء الآخرين ونقر بها، ونحترم حقوق من يتأثرون بقراراتنا، ونصون سريرتهم وكرامتهم؛ وذوو عقلية مدنية – نساند سيادة القانون ونضطلع بمسؤولياتنا المدنية.

اقرار (اختياري)

١٩

أقر بأنني استملت نسختي الشخصية من ميثاق الأخلاق المهنية الخاص بمجموعة البنك الدولي

التوقيع

الاسم بالأحرف

مكتب نائب الرئيس/ الادارة

التاريخ

تعليقات واقتراحات

رجاء تدوين تعليقاتك الاضافة في الصفحة التالية

رجاء ارسال هذه الاستمارة الى:

Anita Baker, Professional Ethics Office, World Bank Group
1818 H Stree, NW, Washington, DC 20433 USA

