

مقدمة حول تقييم جهود مكافحة الفساد في جمهورية كوريا

أداة لتقييم جهود مكافحة الفساد في القطاع العام في جمهورية كوريا



شعوب متمكنة.
أمم صامدة.



Anti-Corruption &
Civil Rights Commission

مقدمة حول تقييم جهود مكافحة الفساد في جمهورية كوريا

أداة لتقييم جهود مكافحة الفساد في القطاع العام في جمهورية كوريا

شكر وتقدير

المؤلفون جون-من لي، مساعد مدير قسم الدراسات وتقييم مكافحة الفساد، هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية؛ وآجونغ لي، أخصائية سياسات، مركز سياسات سول التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

المحررون جيونغ-أوه صن، نائب مدير أول، قسم الدراسات وتقييم مكافحة الفساد، هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية؛ وهاي-جين بارك، محللة اتصالات، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ وتشان-كيو كيم مستشار بحوث مبتدئ، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ وميليسا نيباكاسم، متدربة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ وسيمون مورين-غليناس، متدرب، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ وارتيمي ازميسستيف، أخصائي سياسات، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

عدم المسؤولية

الآراء الواردة في هذا الكتيب هي آراء المؤلف ولا تمثل بالضرورة آراء هيئة الأمم المتحدة، بما في ذلك برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، أو الدول الأعضاء فيها. يتشارك برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مع كافة أفراد المجتمع للمساعدة في بناء أمة قادرة على مواجهة الأزمات، والدفع نحو تحقيق نمو يهدف إلى تحسين نوعية الحياة للجميع واستدامته. يوفر البرنامج من خلال وجوده الفعلي في ١٧٠ دولة وإقليم منظورا عالمياً ومحلياً يساهم في تمكين الحياة وبناء أمة صاعدة.

المحتويات

فوائد تقييم جهود مكافحة الفساد النهج والدروس الرئيسية المستفادة من تنفيذ التقييم في جمهورية كوريا

أولاً

١. وصف موجز لتقييم جهود مكافحة الفساد ٨
٢. تفرد وفوائد نهج تقييم جهود مكافحة الفساد ١٠
٣. الدروس المستفادة ونصائح للتطبيق ١٤

منهجية تقييم جهود مكافحة الفساد وإدارته في جمهورية كوريا

ثانياً

١. لمحة عن تقييم جهود مكافحة الفساد ٢٢
٢. الهيئات والمجموعات المستهدفة ٢٤
٣. معايير ومنهجية التقييم ٢٧
٤. إدارة وإجراءات التقييم ٣٤
٥. استخدام نتائج التقييم وأثر السياسات ٤٣

أمثلة ونماذج من تقارير تقييم جهود مكافحة الفساد

ثالثاً

١. دليل التقييم ونماذج تقارير التقارير التقييم الذاتي ٤٦
٢. نموذج معياري قياسي وعينة من تقرير تقييم هيئة مكافحة الفساد
والحقوق المدنية ٦٨

ملحق

١. مقارنة بين تقييم جهود مكافحة الفساد وتقييم النزاهة ٧٦
٢. التقرير النهائي الموحد لنتائج تقييم جهود مكافحة
الفساد للعام ٢٠١٤ ٨١

تقديم

يعرض هذا الكتيب أداة تقييم مكافحة الفساد الخاص بهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية في جمهورية كوريا، وهي نتاج ملموس للشراكة فيما بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية بهدف التعريف البلدان النامية بالتجربة الكورية والدروس المستفادة منها في مجال مكافحة الفساد.

يمثل تقييم جهود مكافحة الفساد آلية تقييم سنوية للوقاية من الفساد مُتبعة في جمهورية كوريا منذ العام ٢٠٠٢ لتشمل حالياً أكثر من ٢٥٠ مؤسسة عامة. يجمع تقييم جهود مكافحة الفساد بين التقييم النوعي والكمي مع نظام درجات منهجي من خلال عملية منظمة، ويعمل كذلك على تقييم كيفية قيام المنظمات المشاركة بمتابعة المبادئ التوجيهية لمكافحة الفساد لهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية بهدف استحداث آليات مؤسسية متنوعة للوقاية من الفساد.

في كل عام يتم نشر كافة الدرجات وتصنيف المنظمات تبعا للتقييم، مما جعل من تقييم جهود مكافحة الفساد أداة تحفيزية لرؤساء الهيئات العامة لتبني تدابير مؤسسية للوقاية من الفساد وتطويرها.

تعود فكرة الشراكة فيما بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية فيما يخص تقييم جهود مكافحة الفساد إلى حوارات سول بشأن مكافحة الفساد ٢٠١٥، التي أجريت في مدينة سول في الفترة ما بين ٢٩-٣٠ يناير/كانون الثاني ٢٠١٥، وخلصت باقتراح المشاركين بضرورة متابعة توفير الدعم في هذا المجال وذلك من خلال التعلم من تجربة جمهورية كوريا بما في ذلك أدوات التقييم للوقاية من الفساد، وتطبيقها في مجالات متعددة.

وكانت حوارات سول ٢٠١٥ قد نظمت من قبل مركز سياسات سول التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بالشراكة مع هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية ووزارة الخارجية في جمهورية كوريا، وبدعم فني من المبادرة العالمية لمكافحة الفساد التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والمركز الإقليمي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي الإقليمي في بانكوك، والمركز العالمي للتميز في القطاع العام في سنغافورة التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

منذ ذلك الحين، وبمساعدة جميع أولئك الشركاء إضافة إلى المكتب القطري لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في فيتنام وهيئة التفتيش الحكومية في فيتنام، تم إطلاق مشروع تجريبي يهدف لمساعدة فيتنام على مواءمة أداة تقييم جهود مكافحة الفساد الخاصة بهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية مع سياقها الوطني ضمن إطار برنامج شراكة من أجل إيجاد حلول للتنمية في مجال مكافحة الفساد. ويأتي ذلك بهدف المساعدة على تعزيز القدرة والكفاءة والإرادة السياسية في مراقبة التدابير المؤسسية بهدف الوقاية من الفساد في القطاع العام في فيتنام.

وفي ٤ ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٥ تم توقيع مذكرة تفاهم فيما بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية لمأسسة الشراكة المتينة والهادفة فيما بين المؤسستين بهدف المساهمة في تعزيز القدرات في مكافحة الفساد في البلدان النامية، وذلك من خلال الجمع بين خبرة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في وضع السياسات ووجوده على المستوى القطري، وبين الخبرة الفنية لهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية في مجال مكافحة الفساد وأدواتها الابتكارية بما في ذلك تقييم جهود مكافحة الفساد. وبدورنا نرى وجود فرص كبيرة لتعاون ثلاثي مثمر في مجال مكافحة الفساد تماشياً مع الغاية المحددة كجزء من أهداف التنمية المستدامة الجديدة، بهدف التقليل من الفساد والرشوة وبصورة فاعلة.

تم إعداد المحتوى الرئيسي من هذا الكتيب ابتداءً لغايات المشروع التجريبي في فيتنام بهدف تقديم شرح مفصل لتقييم جهود مكافحة الفساد المعد من قبل هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية في إطار سياق جمهورية كوريا. ومن ثم وجدنا ضرورة إعداد كتيب يتضمن المزيد من الأفكار التحليلية والدروس المستفادة، بحيث تستطيع بلدان أخرى من الاستفادة من هذا الكتيب كمثال ملموس على كيفية توظيف أداة تقييم مؤسسية من شأنها أن تساهم في أن تولد دافعاً سياسياً للوقاية من الفساد في القطاع العام. ونحن على ثقة بأن المنهجيات والأمثلة الواردة في هذا الكتيب من شأنها أن توفر مصدراً لأفكار ابتكارية لمجتمع الممارسين في مجال مكافحة الفساد في مختلف أنحاء العالم.



Slavko Balas

بالاج هورفات
مدير مركز سياسات
سول برنامج الأمم
المتحدة الإنمائي



كيونغ-هو بارك

كيونغ-هو بارك
نائب الرئيس
هيئة مكافحة الفساد
والحقوق المدنية

أولاً

فوائد تقييم جهود مكافحة الفساد النهج والدروس الرئيسة المستفادة من تنفيذ التقييم في جمهورية كوريا

١. لمحة عن تقييم جهود مكافحة الفساد
٢. تفرد وفوائد نهج تقييم جهود مكافحة الفساد
٣. الدروس المستفادة ونصائح للتطبيق

١. لمحة عن تقييم جهود مكافحة الفساد

تم تطوير تقييم جهود مكافحة الفساد من قبل هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية في جمهورية كوريا.

يعود الأساس القانوني لتقييم جهود مكافحة الفساد إلى قانون جمهورية كوريا بشأن الوقاية من الفساد وإنشاء هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية (يشار إليه لاحقاً بـ «قانون هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية»)، حيث تلزم المادة ٣ من هذا القانون جميع الهيئات العامة في جمهورية كوريا ببذل جهود فعّالة للوقاية من الفساد بهدف مأسسة مبادئ أخلاقية اجتماعية سليمة. في حين تمنح المادة ١٢(٦) من القانون هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية صلاحية دراسة الوضع الفعلي وتقييم التقدم المحرز في تدابير السياسات المتخذة للوقاية من الفساد داخل الهيئات العامة.

يعتبر تقييم جهود مكافحة الفساد منهجية سنوية للوقاية من الفساد متبعة منذ العام ٢٠٠٢، ويشمل حالياً أكثر من ٢٥٠ هيئة عامة. ويقوم تقييم جهود مكافحة الفساد على مفهوم تقييم كيفية تنفيذ الهيئات لتدابير متنوعة للوقاية من الفساد، ومدى فعالية هذه التدابير استناداً إلى السياسات والتوجيهات التي وضعتها هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية.

في بداية كل عام، تقدم هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية إلى رئيس الجمهورية الخطوط العريضة لسياسات مكافحة الفساد والأولويات المؤسسية، متبوعة بخطة عمل سنوية مفصلة، ومن ثم تعمل هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية على إعداد المبادئ التوجيهية السنوية لمكافحة الفساد وصياغة مؤشرات تقييم جهود مكافحة الفساد لذلك العام. وفي شهر مارس/آذار، تقوم هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية بتنظيم ورشة عمل تخطيطية لدوائر الحكومة والهيئات العامة، بما في ذلك تلك التي تخضع لتقييم جهود مكافحة الفساد، لشرح المبادئ التوجيهية بخصوص تنفيذ تقييم جهود مكافحة الفساد وإعداد المؤشرات بالتفصيل، إضافة إلى تلقي الأسئلة والاقتراحات من الهيئات المشاركة.

بناءً على مخرجات ورشة العمل، تقوم هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية بإعداد معايير التقييم ومؤشراته بصورة نهائية، وإصدارها مع خطة تنفيذ تقييم جهود مكافحة الفساد في شهر أبريل/نيسان، بما في ذلك برنامج التقييم ونماذج التقرير وعينة من تقرير تقييم جهود مكافحة الفساد كمرجعية.

تتبع الهيئات العامة المبادئ التوجيهية على مدى العام وتقدم تقارير التنفيذ (والتي تشمل الفترة من ١ نوفمبر/تشرين الثاني من العام السابق وحتى ٣١ أكتوبر/تشرين الأول من العام الحالي) وذلك في بداية

شهر نوفمبر/تشرين الثاني. وللتحقق من الوقائع المذكورة في التقرير، تقوم الهيئات المستهدفة بتقديم وثائق رسمية لإثبات تقارير الأداء الخاصة بها، ويحول هذا الإجراء من قيام الهيئات بتزوير وثائق رسمية بهدف الحصول على درجة أعلى في التقييم. إضافة لذلك، تقوم هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية باختيار ما يقارب ١٥٪ من الهيئات المستهدفة لإجراء تحقق إضافي من خلال التفتيش في الموقع.

بعد أن يتم تقديم جميع تقارير الأداء، تعمل هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية مع فريق تقييم خارجي بحيث تقوم بتقييم التقارير مع عقد زيارات ميدانية وإجراءات تحقق بهذا الخصوص. تقوم هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية بجمع درجات التقييم وإرسالها كمشروع تقرير إلى الهيئات المستهدفة في أوائل شهر ديسمبر/كانون الأول، بحيث تستلم ردود هذه الهيئات بشأنها مع حلول منتصف شهر ديسمبر/كانون الأول، ومن ثم إجراء التعديلات اللازمة بهذا الخصوص.

مع إصدار الدرجات النهائية يتم ترتيب الهيئات في مجموعات أو مستويات أداء (من ١ إلى ٥ بحيث يمثل ١ الفئة الأفضل أداءً)، بدلاً من اتباع ترتيب الأداء الفردي من الأول وحتى الأخير. تم تصميم هذه المنهجية للحد من الضغط على كل هيئة مع إعطاء إشارة واضحة عن مستوى أدائها قياساً على الهيئات العامة الأخرى. يتم الإعلان عن مستوى الترتيب لكل هيئة إلى الجمهور من خلال بيانات صحفية صادرة عن هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية، بينما يتم نشر التقرير النهائي الموحد لتقييم جهود مكافحة الفساد ككل في شهر يناير/كانون الثاني من السنة التالية.

تحظى نتائج تقييم جهود مكافحة الفساد في كل عام باهتمام كبير من وسائل الإعلام، ويستفيد أولئك الذين حققوا نتائج جيدة في التقييم من تحسين السمعة المؤسسية، بينما يحصل الأفراد الذين يساهمون بشكل استثنائي في تقييم جهود مكافحة الفساد داخل المنظمة على مكافآت تتمثل بعلاوة أداء وترقيات وفرص تدريبية في مجال مكافحة الفساد في الخارج. كما توفر هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية تقارير منفصلة لكافة الهيئات المستهدفة مع درجات محددة لكل مؤشر وملاحظات في مجالات معينة للتطوير. إضافة لذلك، تقدم هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية خدمات استشارية للمؤسسات المهتمة من أجل استكشاف مواطن الضعف ومعالجة مجالات محددة بهدف الإصلاح.

٢. تفرد وفوائد نهج تقييم جهود مكافحة الفساد

“يمكن لتقييم جهود مكافحة الفساد أن يكون أداة فعالة من حيث التكلفة في إحداث الإرادة السياسية وتحفيز تغيير السلوك نحو مكافحة الفساد.”

إن تقييمات مكافحة الفساد ليست جديدة، فهناك أنواع عديدة من التقييمات المتعلقة بالفساد حول العالم تجريها جهات معنية مختلفة بهدف تقييم القدرات المؤسسية أو الإدراك العام أو مخاطر محددة، وغيرها.

يأتي تفرد تقييم جهود مكافحة الفساد وفعاليتها من واقع أن الأداة توفر نظام تنفيذ سياسات ديناميكية منتظمة وممأسسة، باستخدام قوة المعلومات العامة لإيجاد إرادة سياسية داخل القطاع العام. وقد تم إعداد أداة التقييم مع إدراك حقيقة أن أداء القطاع العام يتحدد إلى حد كبير بالإرادة السياسية لقادتها، سيما وأن الموظفين الفنيين يتبعون التعليمات الصادرة من الأعلى، وأن المبادرات تنفذ على أفضل وجه عندما يكون هناك رصد منتظم ونظام مكافأة مناسبين.

من المسلم به بأن هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية لا تملك أي صلاحية قانونية بفرض عقوبات على الهيئات العامة ذات الأداء دون المستوى المطلوب تبعاً لدرجاتها السنوية في تقييم جهود مكافحة الفساد. علماً أن هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية توفر تقارير ومشورات مصممة للمؤسسات ذات الأداء الضعيف، وقلة هي الهيئات التي أحياناً ما تجاهلت نتائج تقييم جهود مكافحة الفساد، مما أسفر عن ذلك بقائها في أسفل الترتيب.

على الرغم من ذلك، أثبتت تجربة هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية على مدى السنوات الثلاثة عشر الماضية أن نهج تقييم جهود مكافحة الفساد يُسهم في دفع وتحفيز قادة الهيئات العامة إلى إيلاء المزيد من الاهتمام للسياسات والمبادئ التوجيهية الخاصة بمكافحة الفساد، وذلك من خلال إصدار نتائج تقييم جهود مكافحة الفساد السنوية إلى جانب ضغط النظائر بين المؤسسات. عادة ما تُظهر الهيئات ذات الأداء دون المستوى المطلوب تحسناً تدريجياً مع مرور الوقت، لا سيما وانتقادات السلطات ذات الصلة والمواطنين للمؤسسات ذات الأداء الضعيف والمُعلن عنها في تقارير الإعلام.

على وجه الخصوص، تعتمد الجمعية الوطنية في بعض الأحيان على نتائج تقييم جهود مكافحة الفساد لمساءلة مستوى نزاهة وأداء الهيئة المستهدفة، مما يشكل حافزاً إضافياً للتطوير من قبل إدارة الهيئة.

من جانب آخر، تستفيد الهيئات ذات الأداء الأفضل من نتائج تقييم جهود مكافحة الفساد كأداة لجذب العلاقات عامة تسهم في تعزيز سمعتها لدى المواطنين والسلطات العليا. وعادة ما تنشر هذه الهيئات أخبار صحفية بهذا الخصوص وتظهر ترتيبها باعتزاز.

فضلا عن ذلك، تكمن فعالية تقييم جهود مكافحة الفساد الخاص بهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية بوجود آليات تحفيزية متعددة مستخدمة داخل إدارة التقييم. على سبيل المثال، قامت هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية بتصميم مؤشرات لتقييم جهود مكافحة الفساد تمنح درجة إضافية للمؤسسات التي لديها عدد كاف من الموظفين مكلفين بالعمل على مكافحة الفساد وإعداد تقارير تقييم جهود مكافحة الفساد، وهذا بدوره يعطي حافزا للمؤسسات لبناء قدراتها لمكافحة الفساد. من جانب آخر، تعمل أحد مؤشرات تقييم جهود مكافحة الفساد على تقييم فيما إذا تم وضع آليات تحفيزية للموظفين ممن يديرون تقييم جهود مكافحة الفساد داخل الهيئات المستهدفة. كما أدخلت هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية نظام مكافآت للمؤسسات ذات الأداء الأفضل، منها على سبيل المثال توفير فرص تدريبية في مجالات مكافحة الفساد في الخارج وفي بلدان نموذجية، وتوفير جوائز تقديرية هامة من مكتب رئيس الجمهورية أو مكتب رئيس الوزراء. كل ذلك ساهم في زيادة العمل على ملف مكافحة الفساد (حيث توفر الفرصة لكسب التقدير والترقية)، كما ساهم في ضمان أن يكون الأفراد ذوي الأداء العالي هم المسؤولون عن عمل مكافحة الفساد وإدارة تقييم جهود مكافحة الفساد داخل الهيئات العامة.

كل ذلك يشكّل حلقة إيجابية لتعزيز الإرادة السياسية والتزام الهيئات المستهدفة باتباع المبادئ التوجيهية لسياسة مكافحة الفساد الخاصة بهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية، إلى جانب المشاركة في تقييم جهود مكافحة الفساد السنوي.

توفر مؤشرات تقييم جهود مكافحة الفساد على وجه التحديد إرشادات جليّة للمؤسسات العامة فيما يتوجب القيام به والتنبيه له عند التصدي للفساد، منها على سبيل المثال، عدد الموظفين المعيّنين للعمل على مكافحة الفساد، وتوفير حوافز أداء للموظفين المساهمين في تحقيق مرتبة أعلى للهيئة، ونسبة الموظفين الذين يتلقون التدريب على مكافحة الفساد، ووجود آليات حماية ومكافأة للمبلغين عن الفساد، وتطوير مدونة سلوك مؤسسية، وتعقب حالات الفساد من قبل جهات داخلية. على هذا النحو، يسهم تقييم جهود مكافحة الفساد في إيجاد آلية فاعلة تمكن هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية من توجيه هيئات القطاع العام إلى تنفيذ مبادرات مكافحة الفساد هامة في كل عام.

علاوة على ذلك، يسهم تقييم جهود مكافحة الفساد في بناء القدرات والصلاحيات المؤسسية لهيئات مكافحة الفساد بصورة تمكنها من القيام بواجباتها المؤسسية على نحو أفضل. في جمهورية كوريا، ساعد إدخال تقييم جهود مكافحة الفساد كذلك على إبراز دور هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية ودفع أجندة سياسة مكافحة

الفساد بوجه عام، حيث تتلقى الهيئات العامة التي تُجري التقييم توجيهها للسياسات من قبل هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية، ومراقبة ترتيب أداؤها، وتلقي التغذية الراجعة والخدمات الاستشارية للتحسين من قبل هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية وبصورة سنوية.

مع تبيّي تقييم جهود مكافحة الفساد يصبح نقطة مرجعية مشتركة عند التواصل ومناقشة سياسات بشأن موضوعات الفساد بصورة دورية. كما أنه يساعد في توجيه جهود التنفيذ بإحساس واضح لأولويات مكافحة الفساد في القطاع العام، حيث يتم تحفيز الهيئات المستهدفة لتركيز جهودها السنوية على مبادرات محددة في دليل النقاط التي قدمت في بداية العام.

بعبارة أخرى، على الرغم من أن تقييم جهود مكافحة الفساد أداة تقنية بطبيعته، إلا أنه مع الوقت يوفّر آلية مؤسسية فعّالة لإيجاد حلقة إيجابية من جهود مكافحة الفساد.

أخيراً، وبما أن تقييم جهود مكافحة الفساد أداة تعتمد على آليات تقارير التقييم الذاتي داخل الهيئات المستهدفة وإيجاد حوافز لتخصيص مزيد من الأفراد والاهتمام لجهود مكافحة الفساد في كافة هذه المؤسسات، فإنه يسهم كذلك في بناء القدرات الداخلية في مكافحة الفساد وتعزيز الشعور بالملكية داخل القطاع العام وبموارد إضافية ضئيلة. في جمهورية كوريا، تنفق هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية ما يقارب ١٥٠٠٠٠ دولار أمريكي سنوياً لإدارة تقييم جهود مكافحة الفساد بما في ذلك تكاليف النشر.

على هذا النحو، يمكن لتقييم جهود مكافحة الفساد أن يكون أداة قليلة التكلفة وعالية التأثير للوقاية من الفساد مقارنة بتقييمات أخرى تستعين بمصادر خارجية ومخصصة لغرض بالذات. ويمكن مأسسة تنفيذ سياسة مكافحة الفساد ومراقبته كجزء من خطة عمل كل هيئة مستهدفة، إلى جانب إمكانية استخدام هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية لنظام الدرجات الموزون لتنفيذ أولويات معينة في العمل في كل عام.

للبلدان المهتمة في تطبيق أداة تقييم جهود مكافحة الفساد، يمكن تلخيص الخصائص والفوائد الرئيسة لأي نهج مصمم اعتماداً على تقييم جهود مكافحة الفساد على النحو الآتي:

- يمكن ضمان حس ملكية قوي لجهود مكافحة الفساد داخل الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد، وهذا يأتي من قيام الموظفين العموميين بإعداد مؤشرات تُلبي أهداف تنفيذ السياسات الخاصة بكل سنة، ونظرتهم إلى درجات تقييم جهود مكافحة الفساد باعتبارها انعكاساً لنجاحاتهم وللتحديات المرتبطة بتنفيذ السياسات الخاصة بكل سنة.

- يمكن إيجاد نقطة مرجعية مشتركة ومحتوى توجيهي لهيئة مكافحة الفساد لمناقشة سياسات مكافحة الفساد مع الهيئات العامة خلال السنة، وذلك من خلال عقد ورش عمل حول توجيهات

• التقييم السنوي للهيئات المستهدفة، والإجابة على الأسئلة المتعلقة بنماذج تقارير التقييم الذاتي، إضافة إلى المشاورات بشأن نتائج التقييم النهائية وإجراءات المتابعة الموصى بها.

• مع نشر نتائج التقييم وترتيب المستويات علناً، يمكن تحفيز قادة الهيئات العامة المستهدفة لاتخاذ المزيد من التدابير الاستباقية لتحسين ترتيبها في السنة التالية، مما يسهم في زيادة جهود مكافحة الفساد في تلك المؤسسات.

يحفّز نظام الدرجات والمكافأة الخاص بتقييم جهود مكافحة الفساد الهيئات المستهدفة لتعيين أشخاص أكثر كمسؤولين عن مكافحة الفساد، وتسليط الضوء على جهود مكافحة الفساد داخل الهيئة.

من ناحية أخرى، يساعد أي نهج مصمّم على أساس تقييم جهود مكافحة الفساد على مواجهة التحدي المستمر الذي تواجهه العديد من البلدان في مكافحة الفساد، من حيث كيفية إيجاد إرادة سياسية ومأسسة الحوافز ومواجهة العقبات في تغيير السلوك داخل القطاع العام دون فرض عبء أكبر من موارد مالية وبشرية إضافية.

٣. الدروس المستفادة ونصائح للتطبيق

من الجدير بالذكر أن الجانب الأكثر أهمية في تقييم جهود مكافحة الفساد ليس التفاصيل التقنية للتقييم، وإنما تفرد تقييم جهود مكافحة الفساد في مأسسته في إطار دورة سنوية داخل القطاع العام بهدف تغيير السلوك. وتأتي العناصر الرئيسة للدورة السنوية على النحو الآتي:

إصدار توجيهات لأولوية سياسات مكافحة الفساد ← جهود التطوير الذاتي على أساس توجيهات السنة المعنية ← تقييم الإنجازات مقابل نظام واضح للدرجات والمعايير ← نشر الترتيب المؤسسي والتقرير الموحد ← الرجوع بالتغذية الراجعة إلى الهيئات المستهدفة مع التقدير/المكافآت والخدمات الاستشارية للتطوير.

مع أخذ ذلك في الاعتبار، يمكن للبلدان الراغبة في اعتماد نظام شبيه النظر في الدروس المستفادة والمقترحات التالية بناء على تجربة كوريا في تنفيذ تقييم جهود مكافحة الفساد منذ عام ٢٠٠٢.

أ) ماذا نقيم: البدء ببعض معايير التقييم البسيطة (أي المؤشرات الكمية)

من أجل ضمان الدعم السياسي والحد من مقاومة الهيئات المستهدفة في السنة الأولى لتقييم جهود مكافحة الفساد، يوصى بأن تبدأ الجهاز المعني بإدارة تقييم جهود مكافحة الفساد (مثل هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية في جمهورية كوريا) بتطبيق عدد قليل من المعايير (مثلاً أقل من ١٠) مع مؤشرات كمية، ومن ثم توسيع عدد ونطاق التقييم في السنوات اللاحقة ومع تراكم الخبرات (يرجى الاطلاع على أمثلة مراحل تطور مؤشرات تقييم جهود مكافحة الفساد في التقرير كمرجع بهذا الخصوص). قد تبدو المؤشرات الكمية أو البديلة (على سبيل المثال عدد ساعات التدريب على مكافحة الفساد الموفرة للموظفين) لخبراء مكافحة الفساد بسيطة وغير كافية.

من جانب آخر، فإن التقييم النوعي (كما في جودة التدريب على مكافحة الفساد المقدم) حتما مرغوب به من منظور موضوعي، حيث اشتمل تقييم مكافحة الفساد الخاص بهيئة مكافحة الفساد والحقوق

المدنية للعام ٢٠١٥ بالفعل على عدد من المؤشرات النوعية لتقييم تلك الجوانب الموضوعية لمبادرات مكافحة الفساد بناء على تقارير دراسة حالة قدمتها الهيئات المستهدفة. مع ذلك، فإن تطبيق المؤشرات النوعية ابتداءً في السنة التجريبية لتقييم جهود مكافحة الفساد قد يتطلب المزيد من الموارد البشرية والمالية للإدارة. كما قد يواجه باعتراضات من الهيئات الأقل أداءً والتي قد تستاء إلى حد ما من ذاتية الجوانب النوعية.

لذلك، ولضمان مأسسة نظام تقييم جهود مكافحة الفساد بنجاح، تُنصح البلدان المجربة بأن تبدأ بتطبيق عدد قليل من المؤشرات الكمية وضمن أولويات رئيسة لضمان إحداث تصور موضوعي وإنجاح التقييم الأول تجاه الهيئات المستهدفة والجمهور. لدى مأسسة التقييم كجزء من خطط العمل السنوية للهيئات العامة مع مرور الوقت، يمكن للجهة المعنية بإدارة تقييم جهود مكافحة الفساد تدريجياً إضافة مؤشرات موضوعية ونوعية أخرى.

إضافة إلى ذلك، عند صياغة المجموعة الأولية من المعايير والمؤشرات، يُنصح بتنظيم ورشة عمل تشاورية مع جميع أصحاب المصلحة ذوي الصلة في سبيل تحديد العناصر سهلة الاستيعاب وتقديم التقارير بصدها من قبل الهيئات المستهدفة.

ب) من نقيّم: السعي إلى دعم سياسي من الأعلى ومن ثم اختيار الهيئات المستهدفة عبر فئة معينة

عندما تم إجراء أول تقييم جهود مكافحة الفساد في العام ٢٠٠٢، أدارت هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية التقييم مع جميع الهيئات الحكومية المركزية دون استثناء، وبدعم قوي وتعليمات واضحة من رئيس الجمهورية في ذلك الوقت، حيث تجاوب الجميع مع الطلب للمشاركة في تقييم جهود مكافحة الفساد نظراً للضغط السياسي من أعلى. يضاف إلى ذلك، أن تنفيذ التقييم عبر الحكومة جاء ممكناً باعتبار هيئة كوريا المستقلة لمكافحة الفساد، وهي سلفاً لهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية، هيئة رئاسية في ذلك الوقت الذي نفذت فيه تقييم جهود مكافحة الفساد للمرة الأولى.

عند إدخال تقييم جهود مكافحة الفساد تُنصح هيئة مكافحة الفساد في البلد المعني أن ترفع تقريراً بذلك إلى رئيس الجمهورية أو رئيس الوزراء ومجلس الوزراء، وضمان دعم سياسي قوي من الأعلى. في هذا الأثناء، يمكن لشركاء التنمية تقديم المشورة بصدد السياسات إلى جانب الدعم فيما يخص كسب التأييد، وذلك من خلال عقد ورش عمل خاصة بالسياسات والمشاورات مع كافة أصحاب المصلحة بهدف إيجاد الدعم السياسي من أسفل إلى أعلى الهرم ومن أعلى إلى أسفل الهرم على حد سواء.

إضافة إلى ذلك، فإنه يُنصح أن يحاول البلد المجرب لتقييم جهود مكافحة الفساد إدخال التقييم داخل فئة كاملة من الهيئات المستهدفة - أي أجهزة الحكومة المركزية - ومن ثم التوسع ليشمل فئات أخرى مثل الهيئات الحكومية الوطنية الفرعية والجامعات الحكومية. قد يؤدي ترك العديد من الهيئات من ذات الفئة خارج التقييم إلى إحداث رد فعل عنيف من أولئك الذين يتم اختيارهم للمرحلة التجريبية.

ج) الموارد البشرية للتقييم: الاستعانة بخبراء خارجيين كعنصر مكمل لجهاز التقييم الداخلي في هيئة الإدارة العامة

في الوقت الحاضر ونظرا للعدد الكبير من الهيئات المستهدفة والنطاق الواسع للتقييم، من غير الممكن لهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية من إجراء تقييم جهود مكافحة الفساد مستعينة بوسائلها الخاصة. ويعزى ذلك إلى الطبيعة المعقدة لعمل تقييم جهود مكافحة الفساد المتطور مع نحو ٤٣ مؤشرا لهذا العام، فضلا عن الحاجة إلى ضمان النزاهة والخبرة الفنية في إدارة التقييم على هذا النطاق. في كل عام، تقوم هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية بطرح عطاء واختيار مؤسسة بحثية معينة (غالبا ما تكون في الجامعات) بناء على إجراءات مناقصة مفتوحة تنافسية، لدعم العمل الفني المعني بإدارة تقييم جهود مكافحة الفساد، كما في التقييم الفني وتجميع الدرجات على أساس المؤشرات النوعية. يستند الاختيار على تقييم تقني للعروض المقدمة والنظر في خبراتهم السابقة في مجال مكافحة الفساد (لم تتعاقد هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية أبدا مع مؤسسة دولية أو مستشارين أجانب). الفرق المختارة عادة ما تكون من أساتذة جامعات وكبار باحثين في مجال الإدارة العامة والقانون والعلوم السياسية من ذوي الخبرة في هذا المجال.

بينما يقوم موظفو هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية في كل عام بتحديد السياسات وتصميم معايير التقييم ومؤشراته ومخطط الدرجات لكل عام، توفر مؤسسة الأبحاث المتعاقد معها الدعم إلى تقييم مبادرة مكافحة الفساد في الجانب التقني منه، كما في تقييم التقارير الفردية من الهيئات المستهدفة واحتساب درجات التقييم وصياغة تقرير التقييم للمؤسسات المستهدفة الفردية، إلى جانب تجميع وتنقيح إجمالي نتائج التقييم للتقرير السنوي النهائي.

في هذا الصدد، تُنصح الدول التي ترغب في تجريب نهج تقييم جهود مكافحة الفساد بأن لا تعهد إدارة التقييم إلى متعاقدين خارجيين بصورة كبيرة، فمع تطبيق مؤشرات بسيطة والتي غالبا ما تكون كمية، ليس هناك حاجة لتوظيف استشاريين خارجيين. في جميع الأحوال ينبغي على المقيمين الخارجيين توفير دور التيسير فقط حيث أن الغاية من تقييم جهود مكافحة الفساد أن يكون أداة مؤسسية داخلية في القطاع العام.

ختاماً، فإن تقييم جهود مكافحة الفساد هو أداة لتحفيز الهيئات العامة لتنفيذ سياسات الدولة لمكافحة الفساد. فيما يتعلق بتجربة هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية، تقوم الهيئات العامة التي لديها إرادة سياسية بتعيين موظفين متخصصين لتولي مهام مكافحة الفساد وتنفيذ تقييم جهود مكافحة الفساد السنوي، في حين لا تولي الهيئات التي ليس لديها الإرادة اهتماماً لعملية تقييم جهود مكافحة الفساد مما يبقيها في أسفل الترتيب. بالنتيجة، يسهم الجانب الفني للتقييم في خدمة الأهداف السياسية العامة.

د) الموارد المالية لإدارة تقييم جهود مكافحة الفساد: حاول الحد من التكلفة من خلال مأسسة الممارسة السنوية بشكل متكامل وباختيار التصميم الأنسب

كما ذكر سابقاً، تنفق هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية ما مجموعه حوالي ١٥٠٠٠٠ دولار أمريكي سنوياً لإدارة تقييم جهود مكافحة الفساد، بما في ذلك أتعاب المتعاقد معهم وتكاليف طباعة التقارير النهائية. وهذا ممكن اعتماداً على أن هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية تقوم بتصميم أدوات المسح وتعيين موظفين متفانين للإشراف على تنفيذ تقييم جهود مكافحة الفساد، كما تقوم بمعظم المهام الرئيسية عبر الأقسام والإدارات باعتبارها جزءاً هاماً من عملهم المؤسسي الشامل في كل عام (لا تشمل التكلفة جميع تكاليف موظفي الداخلين لهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية المشاركين في إدارة تقييم جهود مكافحة الفساد). ونظراً لطبيعة تقييم جهود مكافحة الفساد التي تعتمد على العمل الداخلي لموظفي هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية ونظام تقارير التقييم الذاتي للمؤسسات المستهدفة، لا يتطلب تقييم جهود مكافحة الفساد موارد مالية طائلة كما هو الحال في مسح تقييم النزاهة الخاص بهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية.

تشكل التكلفة المتواضعة لإجراء تقييم جهود مكافحة الفساد ميزة هامة للبلدان النامية التي ترغب في إدخال نهج تقييم جهود مكافحة الفساد، بل أضحت القدرة الداخلية لهيئة مكافحة الفساد على درجة من الأهمية للإدارة الناجحة للأداة. على الرغم من ذلك وكما هو موضح أعلاه، يمكن لتقييم جهود مكافحة الفساد أن يُستخدم كأداة لبناء القدرات والتشاور لهيئات مكافحة الفساد من حيث إيجاد أفكار لتنفيذ السياسات ورصدها بشكل فعال.

بالتالي، تُنصح البلدان التي ترغب في تجريب نهج تقييم جهود مكافحة الفساد بالبحث عن أفضل الاستراتيجيات للاستفادة من الموارد الداخلية للموظفين والآليات المختلفة المتوفرة فعلياً لرصد القطاع العام وأعمال التقييم. كما لوحظ سابقاً، يمكن أن يتم تبسيط تقييم جهود مكافحة الفساد وتصميمه بطرق مُجدية وضمن القدرات المؤسسية للبلد.

هـ الاستفادة من النتائج: وضع استراتيجية لتحديد الكيفية الأنسب لنشر نتائج تقييم جهود مكافحة الفساد لإيجاد الحوافز المؤسسية والفردية

بينما قد يحتاج تجريب التقييم أن يكون بسيطاً قدر الإمكان، يُنصح أولئك الذين يصممون تقييم جهود مكافحة الفساد السنوي بالتعامل مع الأداة على أنها أداة ديناميكية ومتطورة، وبذل الجهود المستمرة لتدقيق المؤشرات وتطويرها في السنوات اللاحقة. فالتغير في البيئة الخاصة بالسياسات وديناميكيات الفساد، يستوجب تعديل مؤشرات تقييم جهود مكافحة الفساد من وقت لآخر بشكل يمكنها من التقاط الجوانب الرئيسية من التحديات في البلاد بدقة وتوجيه الهيئات العامة في وضع الإجراءات ذات الأولوية لمعالجة الفساد بشكل فعال. خلاف ذلك، قد يصبح تقييم جهود مكافحة الفساد مجرد ممارسة إدارية بحيث يفقد مع الوقت مصداقيته والدعم السياسي من الهيئات المستهدفة، وأيضاً الجمهور.

و التطوير بعد التقييم التجريبي: بذل جهود مستمرة لصياغة المؤشرات الاستراتيجية وتطويرها

بينما قد يحتاج تجريب التقييم أن يكون بسيطاً قدر الإمكان، يُنصح أولئك الذين يصممون تقييم جهود مكافحة الفساد السنوي بالتعامل مع الأداة على أنها أداة ديناميكية ومتطورة، وبذل جهود مستمرة لتدقيق المؤشرات وتطويرها في السنوات اللاحقة. فالتغير في البيئة الخاصة بالسياسات وديناميكيات الفساد، يستوجب تعديل مؤشرات تقييم جهود مكافحة الفساد من وقت لآخر بشكل يمكنها من التقاط الجوانب الرئيسية من التحديات في البلاد بدقة وتوجيه الهيئات العامة في وضع الإجراءات ذات الأولوية لمعالجة الفساد بشكل فعال. خلاف ذلك، قد يصبح تقييم جهود مكافحة الفساد مجرد ممارسة إدارية بحيث يفقد مع الوقت مصداقيته والدعم السياسي من الهيئات المستهدفة، وأيضاً الجمهور. على سبيل المثال، أدخلت هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية المؤشرات التي تستهدف أشكال محددة من سوء استخدام وابتزاز الدعم الحكومي في قطاع الرعاية، حيث أن الحكومة الكورية كانت قد زادت مؤخراً من الدعم لقطاعات رعاية معينة. على هذا النحو، يمكن أن يكون تقييم جهود مكافحة الفساد مرتبطاً كأداة بسياسة الدولة بهدف كشف مخاطر الفساد والوقاية منه أثناء عملية تنفيذ أولويات التنمية الوطنية.

علاوة على ذلك، نظراً لأن الفساد ظاهرة ديناميكية تتطور مع التغيرات الاجتماعية، تسعى هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية إلى تعديل مؤشرات تقييم جهود مكافحة الفساد لتعكس أنماط و«مهارات» الفساد المتغيرة. كما حاولت هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية من خلال هذه الجهود ضمان استمرارية تقييم جهود مكافحة الفساد مع مرور الزمن، ومتابعة دورها كأداة فعّالة في التصدي للفساد من قبل الهيئات العامة.

في هذا السياق، تُنصح البلدان التي ترغب في إدخال تقييم جهود مكافحة الفساد بتبنيّ توجه طويل الأجل مع السعي إلى استخدام الممارسة السنوية لتقييم جهود مكافحة الفساد كفرصة لمأسسة تحديد مخاطر الفساد الجديدة واتخاذ إجراءات ذات أولوية للتصدي لها. مع إعداد المشروع المؤشرات، على سبيل المثال، يمكن للهيئة التي تدير تقييم جهود مكافحة الفساد (كما هو الحال مع هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية في جمهورية كوريا) أن تنظم ورش عمل ومشاورات مع أصحاب العلاقة والخبراء المعنيين، وتطوير مؤشرات تقييم مبادرة مكافحة الفساد لكل عام بناء على مخرجات هذه الاجتماعات وإعدادها بصيغتها النهائية.

ثانياً

منهجية تقييم جهود مكافحة الفساد وإدارته في جمهورية كوريا

١. لمحة عن تقييم جهود مكافحة الفساد
٢. الهيئات والمجموعات المستهدفة
٣. معايير التقييم ومنهجيته
٤. إدارة التقييم وإجراءاته
٥. استخدام نتائج التقييم وأثر السياسات

١. لمحة عن تقييم جهود مكافحة الفساد

أ) الأساس القانوني

تُلزم المادة ٣ من قانون الوقاية من الفساد وإنشاء هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية وإدارتها (يشار إليه لاحقاً بـ «قانون هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية») كافة الهيئات العامة في جمهورية كوريا ببذل جهود فاعلة للوقاية من الفساد بهدف خلق قيم اجتماعية متينة. ويسعى قانون هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية إلى تحقيق ذلك من خلال التعليم والعلاقات العامة المصممين بهدف رفع مستوى الوعي لمكافحة الفساد بين موظفي القطاع العام والجمهور، وكذلك من خلال القضاء على العوامل المسببة للفساد في القوانين والأنظمة.

تنص المادة ١٢ (٦) من قانون هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية بشكل خاص على صلاحية الهيئة بدراسة الوضع الفعلي وتقييم التقدم في سياسة التدابير المتخذة للوقاية من الفساد في الهيئات العامة. تبعاً لذلك، تقوم الهيئات العامة بكافة مستوياتها في جمهورية كوريا بجهود متعددة للوقاية من الفساد، كما طورت هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية تقييم جهود مكافحة الفساد كأداة مؤسسية لتقييم مدى ملاءمة وفعالية مبادرات النزاهة ومكافحة الفساد داخل الهيئات العامة.

ب) النهج والأهداف الأساسية

- تسهيل التنفيذ العملي لإطار السياسة الوطنية للوقاية من الفساد، وكذلك سياسات مكافحة الفساد لهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية.
- تشجيع وتعزيز قدرات الهيئات المستهدفة للقيام بأعمال طوعية ووقائية للتصدي للفساد من خلال تقييم جهودهم.

إن الهدف من تقييم جهود مكافحة الفساد في الدرجة الأولى، هو تشجيع الهيئات العامة على بذل الجهود الطوعية للتصدي للفساد ودفعهم إلى اتخاذ تدابير فعالة وعملية للوقاية من الفساد. كما يسعى تقييم جهود مكافحة الفساد إلى تبادل ونشر أفضل الممارسات بين الهيئات المستهدفة لتعزيز النزاهة في القطاع العام والتنافسية الوطنية.

لمنع الفساد، من الضروري تطوير وتنفيذ مبادرات فعالة يمكن أن تعالج الثقافة التنظيمية إلى جانب أنظمة رقابة معينة قد تكون معرّضة للفساد. وتحقيقا لهذه الغاية، لا بد من التعاون الفعّال من قبل الهيئات ذات الصلة.

في هذا الإطار، تم تصميم تقييم جهود مكافحة الفساد للمساهمة في رفع مستوى المساءلة وفعالية سياسات النزاهة من خلال مأسسة نظام تقييم وتغذية راجعة منتظمة. كما يسعى التقييم إلى دراسة فعالية سياسات مكافحة الفساد، وتوفير المعلومات المتعلقة بالفساد، وتسهيل تبادل المبادرات ذات الأداء الأفضل بين الهيئات العامة. كما يتم تطوير معايير تقييم جهود مكافحة الفساد ومؤشراته لكل عام، لتعكس الدروس المستفادة من عملية التغذية الراجعة.

يترتب عن التقييم توصيات جوهرية إلى الهيئات المستهدفة من خلال تحديد نقاط القوة والضعف في جهودها لمكافحة الفساد والكشف عن المجالات المُعرّضة للفساد في كل هيئة. كما تدعم عملية التقييم الهيئات المستهدفة في استخدام بيانات التقييم لغايات جهودها في الإصلاح وذلك من خلال تقديم تقرير التقييم النهائي الموحد فضلا عن تقارير التحليل الفردية لكل هيئة مستهدفة. تبعا لنتائج تقييم جهود مكافحة الفساد تُشجع الهيئات على تصميم مبادرات عملية - على سبيل المثال، عن طريق التصدي لمخاطر فساد محددة أو إدخال نظام لمكافحة الفساد في الهيئة. كما تم تصميم عملية تقييم جهود مكافحة الفساد السنوي أيضا لتوفير حوافز للهيئات التي حققت نتائج باهرة، وتوفير تغذية راجعة جوهرية لترسيخ ثقافة مكافحة الفساد داخل الهيئات المستهدفة.

٢. الهيئات والمجموعات المستهدفة

أ) معايير الاختيار للهيئات

بوجه عام ، تخضع جميع الهيئات العامة في جمهورية كوريا تبعاً لنص المادة ٢ من قانون هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية لتقييم حقوق مكافحة الفساد. ويستثنى من هذا التقييم تبعاً لنص المادة ٨٤ من نفس القانون خمس جهات، هي الجمعية الوطنية والمحكمة الدستورية، والهيئة الوطنية للانتخاب، وديوان الرقابة والتفتيش.

المرجع: الهيئات العامة (المادة ٢ من قانون هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية)

- الدوائر الإدارية بموجب «قانون الهيئات الحكومية» والهيئات التنفيذية المحلية والمجالس المحلية بموجب «قانون الحكم الذاتي المحلي».
- مدراء مكاتب التعليم، ومكاتب التعليم في المقاطعات، ومجالس التعليم بموجب قانون الحكم الذاتي للتعليم المحلي.
- الجمعية الوطنية في ظل «قانون الجمعية الوطنية»، والمحكمة الدستورية بموجب «قانون تنظيم المحاكم»، والمحكمة الدستورية بموجب «قانون المحكمة الدستورية»، وهيئات الانتخاب بموجب «قانون هيئة الانتخاب»، وديوان الرقابة والتفتيش بموجب «قانون ديوان الرقابة والتفتيش».
- المنظمات ذات الصلة بالخدمة العامة بموجب المادة ٣(١)١٢ من «قانون أخلاقيات الوظيفة العامة».

لا يوجد معايير محددة مسبقاً للاختيار لغايات تقييم جهود مكافحة الفساد، حيث تقوم هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية باختيار الهيئات المستهدفة في كل عام مع الأخذ بعين الاعتبار الخصائص المؤسسية، مثل القوى العاملة، والموازنة، وطبيعة العمل، بحيث يمكن لتقييم جهود مكافحة الفساد توفير تقيماً شاملاً ومناسباً لحالة تنفيذ مبادرات مكافحة الفساد في القطاع العام.

يزداد عدد الهيئات المستهدفة بشكل مستمر منذ إجراء أول تقييم على ٧٤ هيئة في العام ٢٠٠٢ ليصل إلى ٢٦٨ هيئة في العام ٢٠١٥، تماشياً مع الزيادة في عدد الهيئات العامة الخاضعة لقانون هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية.

أثناء عملية اختيار الهيئات المستهدفة، تولي هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية أولوية لتلك الهيئات التي تخضع لتقييمات القطاع العام الأخرى مثل «تقييم إدارة الهيئات العامة» (التي تجريها وزارة الاستراتيجية والمالية) و«تقييم إدارة المشاريع العامة المحلية» (التي تجريها وزارة الداخلية).

وخلال تقييم جهود مكافحة الفساد الذي أجري في العام ٢٠١٤، خضعت الهيئات التي لديها أكثر من ١٥٠ موظفا اعتبارا من يونيو/حزيران ٢٠١٤ للتقييم، بينما تم تقييم الهيئات التي لديها أقل من ١٥٠ موظفا بشكل مستقل من قبل السلطات العليا، إلا إذا تجاوزت موازنتها في العام السابق ٣٠٠ مليار وون كوري (ما يقارب ٣٠٠ مليون دولار أمريكي).

للهيئات المعنية بالخدمات العامة التي لا تخضع لتقييمات الإدارة المذكورة آنفاً، تعتمد هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية عدة عوامل في عملية الاختيار، منها عدد الموظفين، والموازنة السنوية، وطبيعة العمل، ونتائج تقييم النزاهة الخاصة بهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية، ووقوع حالات فساد. إذا تم اكتشاف حالة فساد في هيئة ما، تقوم هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية بإضافة تلك الهيئة إلى قائمة تقييم جهود مكافحة الفساد لذلك العام وإن بعد مرور الموعد النهائي المعتاد للاختيار والإعلام، حتى تتمكن الهيئة من الاستفادة من نتائج التقييم في جهود الوقاية مستقبلاً.

(ب) تصنيف الفئة المستهدفة

منذ العام ٢٠٠٢ وحتى العام ٢٠١١، صُنفت مجموعات تقييم جهود مكافحة الفساد في إطار أجهزة مركزية إدارية، وحكومات محلية ومكاتب التعليم في المدن والقرى، ومشاريع عامة وغيرها من الهيئات العامة الأخرى.

على الرغم من ذلك، أدى تصنيف الهيئات ذات القدرات المختلفة في نفس المجموعات إلى إحداث حالة غير منطقية من حيث مقارنة الهيئات الصغيرة التي تفتقر إلى الموارد البشرية والمادية مع الهيئات الكبيرة. من أجل تخفيف العبء الذي شعرت به الهيئات الصغيرة ولتعزيز جهود مكافحة الفساد بشكل كفو، قامت هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية منذ العام ٢٠١٢ بتقسيم التصنيف بشكل أكبر، حيث تأخذ هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية حالياً حجم الأجهزة المركزية الإدارية والهيئات المعنية بالخدمات العامة بعين الاعتبار، إلى جانب تطبيق المعايير والمؤشرات بشكل مختلف لهذه الهيئات.

في يومنا هذا، تصنّف الهيئات الخاضعة لتقييم جهود مكافحة الفساد ابتداءً تبعاً لنوع الإدارة (أي الأجهزة الإدارية المركزية والحكومات المحلية والمشاريع العامة، وغيرها) ومن ثم تقسم إلى مجموعات وفقاً لحجمها المؤسسي.

تصنيف مجموعات تقييم جهود مكافحة الفساد في العام ٢٠٠٥

هيئات معنية بالخدمات العامة	هيئة صحية عامة	جامعة وطنية / عامة	مكتب التعليم	الحكومة المستقلة	الحكومة المحلية	الحكومة المركزية	
١٤٤	١٢	١١	١٧	٢٤	١٧	٤٣	المجموع
هيئة عامة ١							٣٠٠٠ وما فوق
هيئة عامة ٢						المركزية ١ (الوزارات والهيئات) المركزية ٢ (الخدمات)	أقل من ٣٠٠٠ وما فوق ١٠٠٠
هيئة عامة ٣							أقل من ١٠٠٠ وما فوق ٥٠٠
هيئة عامة ٤							أقل من ٥٠٠ وما فوق ٣٠٠
منظمة عامة ٥						المركزية ٣	أقل من ٣٠٠ وما فوق ١٥٠

٣. معايير التقييم ومنهجيته

أ) المعايير والمؤشرات

حتى العام ٢٠١١ جرى تنفيذ تقييم جهود مكافحة الفساد ضمن ثلاث فئات: المبادرات المشتركة، والمبادرات (الذاتية) الطوعية، والأداء في الوقاية من الفساد. إلا أنه في العام ٢٠١٢ تم إعادة تصنيفها ضمن فئتين: (١) الإرادة والجهود المبذولة في مكافحة الفساد، و(٢) الأداء للوقاية من الفساد.

تطور معايير تقييم جهود مكافحة الفساد ومؤشراته

٢٠١١-٢٠٠٢ •

القسم	المعايير	المؤشرات	الحد الأقصى للنقاط
المبادرات المشتركة	(١) البنية التحتية المؤسسية لمكافحة الفساد	إنشاء نظام التنفيذ والتعاون بين القطاعين العام والخاص	١٠
	(٢) الجهود المبذولة من قبل قيادة الهيئة	وعي الموظفين ورؤساء الهيئة معززة بنموذج يحتذى به	١٠
	(٣) الإجراءات المضادة للتطوير المؤسسي لمكافحة الفساد	تنفيذ توصيات ومبادرات هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية الجديدة لمعالجة الفساد	١٠
	(٤) تقييم أثر الفساد (يدار بشكل مستقل من قبل هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية)	معدل القبول وإنشاء نظام التقييم الذاتي	١٠
	(٥) ملاحظة مدونة قواعد السلوك وتعزيز التعقب الذاتي لحالات الفساد	بيئة مؤسسية لمتابعة مدونة قواعد السلوك والاستعداد لتنفيذ المدونة	١٠
	(٦) التعليم والترويج لمكافحة الفساد	التعليم، والتدريب، وجهود رفع الوعي في مجال النزاهة	١٠

مقدمة حول تقييم جهود مكافحة الفساد في جمهورية كوريا

القسم	المعايير	المؤشرات	الحد الأقصى للنقاط
المبادرات (الذاتية) الطوعية	التصميم والتخطيط	تصميم وتنفيذ خطط المبادرة الطوعية التي تتواءم مع خصائص الهيئة	١٠
	الممارسات النموذجية لمكافحة الفساد	كفاية وفعالية الممارسات الطوعية	١٥
الأداء في الوقاية الفساد		المستوى العام للنزاهة وتحسين مستويات النزاهة (مسح)	١٥

• ٢٠١٢-٢٠١٣

القسم	المعايير	المؤشرات	الحد الأقصى للنقاط (الدرجات الموزونة)
الإرادة والجهود المبذولة لمكافحة الفساد	١) إنشاء بنية تحتية مؤسسية لمكافحة الفساد	تشجيع التفتيش الذاتي والتعقب الداخلي لحالات الفساد	١٣,٥
	٢) تعزيز سياسة الشفافية والموثوقية	الكشف عن رسوم تشجيع الأعمال التجارية، وتوظيف مظام النزاهة، وغيرها	١٣,٥
	٣) إزالة أو الحد من العوامل المسببة للفساد	تنفيذ مهام التطوير المؤسسي لإزالة مخاطر الفساد، وخلق مبادرات طوعية، وغيرها	٢٧,٠
	٤) تعزيز رفع الوعي بالنزاهة وثقافة النزاهة في قطاع الخدمات العامة	تبادل أفضل الممارسات في مكافحة الفساد، وتعزيز التعليم في موضوعات النزاهة، وغيرها	٢٠,٢٥
	٥) التشجيع على تنفيذ مدونة السلوك والإبلاغ عن المخالفات	الوقاية من انتهاكات مدونة قواعد السلوك، وتعزيز الإبلاغ عن المخالفات، وغيرها	١٥,٧٥
	١) تحسين مستويات النزاهة (المستمدة من نتيجة تقييم النزاهة الخاص بهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية)	تحسين مستويات النزاهة (مسح)	٣,٠
	٢) حالات الفساد	عدد حوادث الفساد	٧,٠

قسم التقييم	المعايير	المؤشرات	أقصى قدر من النقاط (الدرجات الموزونة)
الإرادة والجهود المبذولة من أجل مكافحة الفساد	١) إنشاء البنية التحتية المؤسسية لمكافحة الفساد ٤ عوامل مجموع النقاط: ١٣,٥	إدخال الحوافز لمستويات عالية من النزاهة وتعزيز التعاون الداخلي	٢,٧
		تعزيز التدقيق الداخلي والتفتيش	٣,٣٧٥
		فرض عقوبات شديدة على المسؤولين الفاسدين	٣,٣٧٥
		تعزيز النزاهة في الأجهزة التابعة	٤,٠٥
	٢) تعزيز سياسة الشفافية والموثوقية ٣ عوامل مجموع النقاط: ١٣,٥	الشفافية في الإجراءات الإدارية والموثوقية في تنفيذ السياسة (مسح)	٥,٤
		الكشف عن نفقات الترويج للأعمال	٥,٤
		توظيف مظالم النزاهة وشبكة العامة/الخاصة للحاكمية	٢,٧
		تنفيذ التطوير المؤسسي الموصى بها من قبل هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية	٧,٨٧٥
	٣) عوامل إزالة أو الحد من العوامل المسببة للفساد ٤ عوامل مجموع النقاط: ٣١,٥	توظيف مظالم النزاهة وشبكة العامة/الخاصة للحاكمية	٧,٨٧٥
		تنفيذ التوصيات المتمخضة عن تقييم أثر الفساد	٧,٨٧٥
		التنفيذ الطوعي لمبادرات مكافحة الفساد	٧,٨٧٥
		معالجة مكثف للمجالات الأكثر عُرضة للفساد	٣,٦
	٤) تعزيز ثقافة النزاهة في القطاع العام ٣ عوامل إجمالي النقاط: ١٨,٠	تشجيع التدريب في مكافحة الفساد	٥,٤
		نشر أفضل الممارسات لمكافحة الفساد	٩,٠
		آلية للوقاية من انتهاكات مدونة قواعد السلوك	٦,٧٥
٥) منع الفساد وتعزيز التبليغ عن المخالفات ٣ عوامل مجموع النقاط: ١٣,٥	تشجيع الإبلاغ عن المخالفات وحماية المبلغين	٦,٧٥	
	تشجيع الإبلاغ عن الاحتيال في دعم الرعاية والهدر في موازنة الحكومة	النقاط مضافة	

مقدمة حول تقييم جهود مكافحة الفساد في جمهورية كوريا

قسم التقييم	المعايير	المؤشرات	أقصى قدر من النقاط (الدرجات الموزونة)
إنجازات مكافحة الفساد ١٠٪	١) تحسين نقاط النزاهة عامل ١	تحسين مستويات النزاهة (مسح)	٣,٠
	٢) حدوث حالات الفساد عامل ١	عدد حالات ممارسات الفساد (إحصائيات)	٧,٠
التعاون مع هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية (خصم نقاط)	مؤشر الخصم عامل ١	التعاون مع مبادرات مكافحة الفساد الخاصة بهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية	بحد أعلى ١٠٪

٢.١٥

التقييم	القسم	مؤشرات (تم تحديد النقاط بين قوسين تبعا لأهمية السياسة المعنية)	ملاحظة
أ. الإرادة والجهود المبذولة في مكافحة الفساد (٠,٩٠)	١) إنشاء بنية تحتية مؤسسية لمكافحة الفساد (٠,١٥)	١-١ إنشاء نظم تحفيز للنزاهة وتعزيز آليات التعاون الداخلية لمواجهة الفساد بنسبة (٠,٢٠) لحكومات الحكم الذاتي المحلية، و (٠,٢٠) للهيئات المعنية بالخدمات العامة)	
		٢-١ تعزيز التفتيش الذاتي والتعقب الذاتي لحالات الفساد (٠,١٧٥) لحكومات الحكم الذاتي المحلية و (٠,٢٧) للهيئات المعنية بالخدمات العامة)	
		٣-١ تشديد العقوبات في قضايا الفساد (٠,٣٢٥) لحكومات الحكم الذاتي المحلية، و (٠,٥٣) للهيئات المعنية بالخدمات العامة)	
		٤-١ تحسين مستويات مكافحة الفساد والنزاهة للأجهزة التابعة (مثل الهيئات المعنية بالخدمات العامة، ونقاط إضافية) (٠,٣٠)	

ملاحظة	مؤشرات (تم تحديد النقاط بين قوسين تبعاً لأهمية السياسة المعنية)	القسم	التقييم
استبانة	١-٢ شفافية الإجراءات الإدارية وموثوقية لسياسات التنفيذ (٠,٤٠)	٢) تعزيز سياسات الشفافية والموثوقية (٠,١٥)	أ. الإرادة والجهود المبدولة في مكافحة الفساد (٠,٩٠)
	٢-٢ الكشف عن نفقات ترويج الأعمال (٠,٣٠)		
	٢-٣ توظيف نزاهة مظالم المواطنين والحاكمية بين القطاعين العام والخاص (٠,٣٠)		
	١-٣ تنفيذ المهام الموصى بها من قبل هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية للتطوير المؤسسي (٠,٣٠)	٣) إزالة العوامل المسببة للفساد (٠,٣٠)	
	٢-٣ تنفيذ مهام التطوير على النحو الموصى به من قبل هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية لتقييم تأثير الفساد (٠,٣٠)		
	٣-٣ تنفيذ مبادرات مكافحة الفساد (٠,٢٠)		
	٤-٣ معالجة مكثف للمجالات الأكثر عُرصة للفساد (٠,٢٠)	٤) رفع الوعي بالنزاهة وثقافة النزاهة في القطاع العام (٠,٢٢٥)	
استبانة	١-٤ إرادة وجهود رؤساء وكبار المسؤولين في الهيئات (٠,٢٠)		
	٢-٤ تعزيز وتعزيز التعليم في موضوعات النزاهة (٠,٣٠)		
	٣-٤ التوسع واعتماد الممارسات النموذجية لمكافحة الفساد (٠,٥٠)	٥) الوقاية من الفساد وتشجيع الإبلاغ عن المخالفات (٠,١٧٥)	
	١-٥ مأسسة الجهود للوقاية من انتهاكات مدونة قواعد السلوك (٠,٤٠)		
	٢-٥ تشجيع الإبلاغ عن المخالفات وحماية المبلغين (٠,٤٠)		
	٣-٥ حماية المخبرين عن الفساد وتشجيع الإبلاغ عن الاحتيال في الرعاية والدعم الحكومي (٠,٢٠)	١- درجات مستوى النزاهة (٠,٣٠)	ب. الأداء في مجال منع الفساد (٠,١٠)
استبانة	تحسين مستويات النزاهة (١٠٠)		

التقييم	القسم	مؤشرات (تم تحديد النقاط بين قوسين تبعا لأهمية السياسة المعنية)	ملاحظة
ب. الأداء في مجال منع الفساد (٠,١٠)	٢- حدوث حالات الفساد (٠,٧٠)	الوقاية من حوادث الفساد (١٠٠)	استبانة
	مؤشر خصم		

ب) منهجية التقييم

فيما يتعلق بحالة تنفيذ جميع مبادرات السياسات الرئيسية لهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية وتوصياتها المعنية إلى الهيئات المستهدفة، يقوم فريق التقييم الداخلي الخاص بهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية (والذي يتألف من موظفين مسؤولين من عدة أقسام مسؤولة عن معايير ومؤشرات تقييم محددة لدى لدى هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية). فيما يتعلق بالتقييمات النوعية المتعلقة بموضوعات مثل أفضل الممارسات والجدوى من خطط التنفيذ ونتائج المبادرات الطوعية التي تقوم بها الهيئات المستهدفة، تقوم هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية بالتعاقد مع مجموعة تقييم خارجية مؤلفة من باحثين مهنيين (على سبيل المثال، أكاديميين).

تقوم كل هيئة مستهدفة بإعداد تقرير تقييم ذاتي فيما يتعلق بمبادرات مكافحة الفساد تبعا لنموذج التقرير والتوجيهات التي تقدمها هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية، ومن ثم تقديمها مع المواد المُعززة عن طريق الموقع الرسمي «صفر فساد» <http://cry.acrc.go.kr>.

بوجه عام، تشكل تقارير التقييم الذاتي المقدمة من كل هيئة أساس تقييم جهود مكافحة الفساد. عند الحاجة لإجراء تقييم مُعمق أو التحقق من أي من هذه التقارير، تقوم هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية بزيارة فعلية إلى الموقع للتحقق من عملية التنفيذ.

فيما يتعلق بالتقييم الخطّي، تقوم الدوائر المعنية لدى هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية والمسؤولة عن معايير محددة تُعنى بعملهم الأساسي بتقييم المؤشرات الكمية، في حين تُقيّم المجموعة الخارجية المؤشرات النوعية لضمان الموضوعية في التقييم.

تستخلص النتيجة النهائية لتقييم جهود مكافحة الفساد لكل هيئة على حدة من مجموع الدرجات الموزونة لكل مؤشر تقييم، ويتم استخدام معدل الدرجات ومعيار الانحراف لكل مجموعة مُصنّفة في تحديد مقياس مستويات/درجات تقييم حدد لكل عام. كما يتم تحديد المحددات من حيث العدد وأسماء المستويات/الدرجات عند المناقشة بين فرق التقييم الداخلي والخارجي.

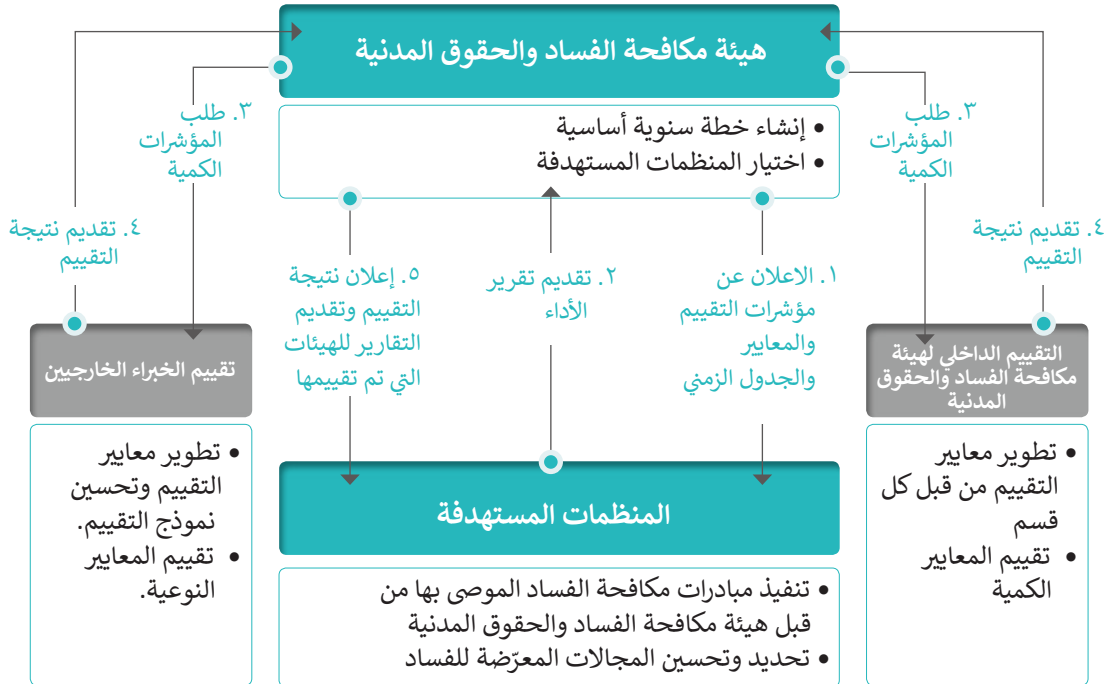
في العام ٢٠١٥، تم إعطاء النتيجة النهائية لتقييم جهود مكافحة الفساد لكل هيئة مستهدفة على أساس واحد من خمس مستويات/درجات لكل مجموعة تقييم (الأول والثاني والثالث والرابع والخامس)، بحيث تعتبر الفئة/الدرجة الأولى أفضل أداء.

٤. إدارة التقييم وإجراءاته

أ) الإدارة

بينما يتولى قسم مسح وتقييم مكافحة الفساد لدى هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية الإدارة الكلية والتجميع النهائي لتقييم جهود مكافحة الفساد السنوي، يتم إجراء التقييم ذاته من قبل ثلاثة أطراف هي، مجموعة التقييم الداخلي (وتتألف من موظفين مسؤولين من عدة أقسام مسؤولة عن معايير ومؤشرات تقييم محددة لدى هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية)، وفريق التقييم خبراء التقييم الخارجيين، والهيئات المستهدفة. يوضح الرسم البياني التالي أدوار ومسؤوليات محددة لكل طرف.

< إدارة تقييم جهود مكافحة الفساد >



ب) الإجراءات

يتم إجراء تقييم جهود مكافحة الفساد من خلال عملية اعتيادية مع إطار زمني منتظم لكل عام. ويوضح الرسم البياني أدناه الإجراء الشامل للتنفيذ السنوي لتقييم جهود مكافحة الفساد:



ملاحظة: تشير «()» إلى الجهة المسؤولة عن القيام بالمهمة.

ج) المهام المعينة من قبل الجهات المسؤولة عن تقييم مبادرة مكافحة الفساد (في حالة جمهورية كوريا)

فيما يلي وصف مفصل لكيفية تنفيذ تقييم جهود مكافحة الفساد من قبل الجهات المسؤولة في جمهورية كوريا، وهي هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية (الهيئة المسؤولة) والهيئات المستهدفة (أي الهيئات العامة التي يتم تقييمها من خلال تقييم جهود مكافحة الفساد) وفريق التقييم الخارجي (أي مؤسسة بحثية يتم التعاقد معها بموجب عملية طرح عطاءات تنافسي) اعتماداً على القسم التالي كمرجع، يمكن للدول التي ترغب في تبني نهج تقييم جهود مكافحة الفساد تعديل التفاصيل بما يتواءم وسياقاتهم المحلية.

هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية (الجهة المسؤولة عن تقييم جهود مكافحة الفساد)

١. إعداد مشروع خطة تنفيذ سنوية لتقييم جهود مكافحة الفساد (شعبة مسح وتقييم لمكافحة الفساد)

يعد قسم مسح وتقييم مكافحة الفساد خطة تنفيذ سنوي لتقييم جهود مكافحة الفساد على أساس النظر في اتجاهات سياسات هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية في مكافحة الفساد، وأبرز حالات الفساد في ذلك الوقت، ونتائج تقييم النزاهة للعام السابق. توضح خطة العمل التوجهات العام للتقييم ومعايير اختيار الهيئات المستهدفة، إضافة إلى الأجزاء والمكونات الرئيسة لتقييم تلك السنة.

٢. تحديد مهام الوحدة وتطوير معايير ومؤشرات تقييم محددة (جميع الأقسام مسؤولة عن جهود مكافحة الفساد)

تشارك كافة الأقسام داخل هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية المسؤولة عن مهام مكافحة الفساد في وضع معايير ومؤشرات تقييم محددة لغايات تقييم جهود مكافحة الفساد السنوي، وذلك على أساس النظر في السياسات وأولويات العمل السنوية والممارسات النموذجية لمكافحة الفساد والوضع العام لتنفيذ مبادرات مكافحة الفساد في القطاع العام.

إضافة إلى ذلك، يطلب من جميع الأقسام المعنية بتقديم مداخلاتهم في تطوير معايير التقييم وإعداد نموذج تقرير التقييم الذاتي (يتم تعبئتها من قبل الهيئات المستهدفة) مع توجيه محدد لكل معيار ومؤشر تقييم. وهنا يتعين على المعنيين بالعملية إعداد معيار تقييم مفصل قدر الإمكان لضمان دقة وموضوعية التقييم. كما يجب أن يشتمل نموذج تقرير التقييم الذاتي على جداول تُمكن من تعبئة المعلومات المطلوبة بسهولة، وذلك لضمان تخفيف العبء المُلقى على عاتق الهيئات المستهدفة.

٣. تعيين القيم الموزونة مقابل معايير التقييم ومؤشراته (قسم مسح وتقييم مكافحة الفساد)

بمجرد الانتهاء من إعداد معايير التقييم والمؤشرات، ينظم قسم مسح وتقييم مكافحة الفساد مناقشات مع فريق التقييم الداخلي لهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية وفريق التقييم الخارجي، من أجل تعيين القيمة الموزونة لكل معيار ومؤشر للتقييم، وإعداد نظام النقاط بشكل تام تبعاً لأهمية المهام والسياسات المحددة والواردة في تقييم جهود مكافحة الفساد لذلك العام.

٤. تحديد الهيئات المستهدفة (قسم مسح وتقييم مكافحة الفساد)

يدرّس قسم مسح وتقييم مكافحة الفساد حجم وموازن وعمل الهيئات العامة المحددة بموجب المادة ٢ من قانون هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية ومن ثم يختار الهيئات المستهدفة. ويتم اختيار الهيئات التي لها دور كبير في تعزيز سياسات مكافحة الفساد أو تلك التي تعاني من حالات فساد رئيسة على أساس تفضيلي.

على وجه الخصوص، تعطي هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية الأولوية للهيئات التي تنعكس نتائجها في تقييم جهود مكافحة الفساد السنوي في التقييمات الحكومية الأخرى كما هو الحال في تقييم الأداء الحكومي (الذي يجريه مكتب رئيس الوزراء)، والتقييم المشترك للحكومات المحلية (الذي تجريه وزارة الداخلية)، وتقييم مكتب التعليم (الذي تجريه وزارة والتعليم والعلوم والتكنولوجيا).

٥. الإعلان عن معايير التقييم ومؤشراته وجدوله (قسم مسح وتقييم مكافحة الفساد)

يعد قسم مسح وتقييم مكافحة الفساد بالتفصيل قائمة بالمنظمات المستهدفة، ومعايير التقييم ومؤشراته واسلوبه وجدوله. ويعمل القسم على توفير هذه المعلومات للهيئات العامة على كل مستوى.

٦. التعاقد مع والإشراف على فريق التقييم الخارجي (قسم مسح وتقييم مكافحة الفساد)

يقوم قسم مسح وتقييم مكافحة الفساد بالدعوة إلى تقديم عروض لفريق التقييم الخارجي المؤلف من خبراء البحوث المهنية من الأوساط الأكاديمية وبالتعاون مع دائرة المشتريات العامة، بحيث يحيل القسم العطاء على أساس السعر والتقييم الفني، ويوقع عقد خدمات مع فريق الخبراء المختار. يقوم الفريق الخارجي بدعم إدارة تقييم جهود مكافحة الفساد بطرق متعددة، وذلك من خلال إجراء تقييم نوعي على أساس مؤشرات تقييم مكافحة الفساد، وصياغة التقارير المؤسسية لكل هيئة، وإضافة معايير التقييم وتنقيحها، وتطوير نموذج التقييم الشامل.

٧. تقييم تقارير التقييم الذاتي للهيئات المستهدفة والتحقق منها (هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية ومجموعات خبراء التقييم الخارجيين)

تقوم مجموعة التقييم الداخلية لهيئة مكافحة الفساد المؤلفة من الأقسام ذات الصلة ومجموعة خبراء التقييم الخارجيين الذين تم اختيارها من خلال عملية طرح العطاءات، معا بإجراء تقييمات خطية بناء على تقرير التقييم الذاتي لكل هيئة مستهدفة.

إذا تطلب التقييم الخطي المزيد من التحقق، يتم تنظيم زيارة ميدانية لإجراء فحص أكثر تفصيلي، إلا أن الفحوصات الميدانية لا تجرى إلا في حالة وجود ضرورة قصوى وذلك للتخفيف من العبء على الهيئات المستهدفة.

٨. عملية الاستئناف (قسم مسح وتقييم مكافحة الفساد)

يقوم فريق التقييم الداخلي لهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية ومجموعة الخبراء الخارجيين بتقييمات مستقلة لكل هيئة مستهدفة تليها عملية إعادة التحقق من صحة التقييم. بعد احتساب الدرجات النهائية يشعر قسم مسح وتقييم مكافحة الفساد كل هيئة بدرجات تقييم جهود مكافحة الفساد مع تقارير التغذية الراجعة، وللهيئات لاحقا التقدم بشكوى في حال وجود اعتراض لها على نتائجها. عند إيداع الاعتراض يقوم فريق التقييم الداخلي لهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية والمجموعة الخارجية معا بمراجعة الوثائق المقدمة وإعادة تقييم الدرجات النهائية حسب المقتضى.

٩. استكمال تقارير التقييم الفردية وصياغة التقرير النهائي الموحد (فريق التقييم الداخلي لهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية)

يقوم فريق التقييم الداخلي لهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية بإعداد التقرير النهائي لتقييم جهود مكافحة الفساد للعام المعني وبنا على التقييمات المؤسسية الفردية، وبذات الوقت إنهاء تقارير التقييم الفردية لجميع الهيئات المستهدفة.

وتشتمل التقارير على درجات لكل مؤشر، وأسباب محددة للدرجات النهائية، ونقاط القوة والضعف في جهود مكافحة الفساد التي تبذلها الهيئة المعنية، والتوجهات المستقبلية الرئيسة.

١٠. الإعلان عن نتائج التقييم وتوفير تقارير التقييم (قسم مسح وتقييم مكافحة الفساد)

بعد منح الدرجة النهائية ودرجة التقييم (أي مستويات الأداء) لكل هيئة مستهدفة، يعلن قسم مسح وتقييم مكافحة الفساد الدرجات مع التقرير الموحد النهائي من خلال الصفحة الرسمية لهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية على الانترنت، ومن خلال الإعلام الصحفي. إضافة إلى ذلك، يتم تزويد كل

هيئة مستهدفة بالتقرير المؤسسي النهائي والذي يتضمن معلومات عن المخرجات الإجمالية لمبادرات مكافحة الفساد تبعا لنوع الهيئة، والمعايير، وأفضل الممارسات، والمجالات التي تحتاج إلى مزيد من التطوير، وأي إعتراضات تم تقديمها.

الهيئات المستهدفة (الهيئات العامة التي يجري تقييمها من خلال تقييم جهود مكافحة الفساد)

١. تحديد مهام مكافحة الفساد ووضع خطط التنفيذ

تحدد الهيئات المستهدفة مهام مكافحة الفساد وخطط التنفيذ لديها في بداية العام مع مراعاة الخصائص المؤسسية ودرجة الفساد، إلى جانب مستوى الموارد والأنظمة المؤسسية القائمة لمكافحة الفساد.

لا تحتاج الهيئات المستهدفة إلى تقييم مهام مكافحة الفساد للعام المعني لديها بمقياس معايير التقييم الخاصة بهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية ومؤشراته، وإنما يُنصح باستخدام توجيهات ونماذج تقارير تقييم جهود مكافحة الفساد كمرجع مع التركيز على المسائل والتدابير ذات الأهمية الخاصة لدى مؤسستهم. ومن الضروري أيضا عند إعداد الخطط السنوية لمكافحة الفساد إيجاد خريطة طريق مفصلة وعملية لغايات التنفيذ، بدلا من الاكتفاء بإعداد قائمة شاملة بالأعمال الواجب تنفيذها.

بصفة عامة، تُنصح الهيئات المستهدفة بإجراء مشاورات مع أصحاب المصلحة لتقصي آرائهم بشأن تحديد مهام الهيئات، وإيجاد تدابير ملموسة من شأنها أن تعزز فعالية المبادرات المحددة بصورة شاملة، بما في ذلك تنظيم مجموعة استشارية بشأن السياسات، أو تخصيص المزيد من الموظفين ليكونوا مسؤولين حصرا عن مهام مكافحة الفساد.

٢. تخصيص فريق وموظفين محددين مسؤولين عن تقييم جهود مكافحة الفساد السنوي وإقامة مجموعة استشارية، بما في ذلك قسم مسؤول عن معايير التقييم والمؤشرات

لضمان تنفيذ فعال لتقييم جهود مكافحة الفساد، تُنصح كل هيئة مستهدفة بشدة بإنشاء قسم أو دائرة معينة للإشراف على تقييم جهود مكافحة الفساد لكل عام، وتعيين أشخاص معينين لإدارة معايير ومؤشرات التقييم ذات الصلة، مع الأخذ بعين الاعتبار الموازنة وعدد الموظفين. على الرغم من ذلك، من المستحسن أن تتقاسم جميع الوحدات ذات الصلة المهام وأن توظف جهاز استشاري مما يسمح بإدارة مختلف مبادرات مكافحة الفساد على مدار العام، وهذا من شأنه التأكيد على أن مكافحة الفساد جهدا مشتركا على نطاق الهيئة.

٣. تنفيذ مبادرات مكافحة الفساد (منها تلك التي تم تحديدها في مؤشرات تقييمهية مكافحة الفساد والحقوق المدنية)

وفقا لخطط مكافحة الفساد التي تعد في بداية كل عام، فإنه يتوجب تنفيذ المبادرات الطوعية لمكافحة

الفساد فضلا عن اتخاذ تدابير محددة على أساس مؤشرات تقييم جهود مكافحة الفساد بطريقة عملية وملموسة.

تبعاً للجدول الزمني لتقييم جهود مكافحة الفساد والمحدد من قبل هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية، يجب تنفيذ التقييم الذاتي على أساس كافة المؤشرات لاحقاً اعتماداً على نموذج التقرير وتوجيهات التقييم المقدمة من هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية. من المستحسن هنا تعبئة التقرير بالاستناد إلى المناقشات الجارية مع موظفي التقييم لدى هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية.

يتوجب على الوحدات المسؤولة عن تقييم جهود مكافحة الفساد في كل هيئة من الهيئات المستهدفة أن تراقب مراراً وتدير كامل عملية التنفيذ وذلك من خلال التوثيق الرسمي أو بموجب مذكرات عملية تنفيذ مبادرات مكافحة الفساد برمتها، بما في ذلك حالة الأنشطة المقررة وإنجازات محددة وإجراءات المتابعة.

كما يتوجب على الوحدات المسؤولة أيضاً جمع الوثائق المعززة والتكميلية وتخزينها وإدارتها تمهيداً لتقييم مكافحة الفساد والحقوق المدنية.

٤. صياغة تقرير التقييم الذاتي المؤسسي وتقديمه إلى هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية

يتوجب على الوحدات المسؤولة عن تقييم جهود مكافحة الفساد إعداد مشروع تقرير التقييم الذاتي لمبادراتها في مكافحة الفساد والمنفذة خلال فترة التقييم (من نوفمبر/تشرين الثاني من العام السابق إلى أكتوبر/تشرين الأول من العام الحالي)، وتقديم التقرير المؤسسي إلى هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية قبل الموعد النهائي السنوي. قبل التقديم، يجب أن يخضع التقرير إلى عملية موافقة رسمية داخل الهيئة، وأن يتم التقديم عبر الموقع الإلكتروني «صفر فساد».

لا يؤثر اتباع شكل معين وطول تقرير التقييم الذاتي على نتائج تقييم جهود مكافحة الفساد. مما يستدعي الهيئات المستهدفة عند صياغة تقاريرها التركيز على الأمور الجوهرية مع اتباع نموذج تقارير مكافحة الفساد المزودة من قبل هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية. ولغايات المواد المعززة، يلزم الهيئات مجرد توفير أرقام الوثيقة الرسمية للتحقق منها ودون إرفاق المستندات الفعلية. إلا أنه يتوجب على الهيئة المستهدفة وخلال زيارة الموقع من قبل هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية للتحقق من بيانات محددة، أن تكون مستعدة لتقديم جميع الوثائق على النحو المطلوب.

٥. الطعن في نتائج تقييم جهود مكافحة الفساد، إذا لزم الأمر

إذا كان لدى الهيئة وجهة نظر مختلفة فيما يتعلق بنتائجها بعد دراستها لمشروع نتائج تقييم جهود مكافحة الفساد الذي قدمته هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية عن كثب، فإنه يحق لها الاعتراض رسمياً لدى هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية.

٦. تحليل تقارير التقييم واستخدام نتائج التقييم

بعد تلقي تقرير تقييم جهود مكافحة الفساد النهائي من هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية، يتوجب على كل هيئة مستهدفة تحليل نتائجها والاستفادة منها لإحداث تطوير معين. على سبيل المثال، في المبادرات التي لم تنفذ أو نفذت جزئياً وفقاً لنتائج تقييم جهود مكافحة الفساد، يتوجب على الهيئة أن تضمن خطة تنفيذ مكافحة الفساد للعام التالي بنوداً تتعلق بأغراض الرصد.

فريق التقييم الخارجي (مثلاً، مؤسسة بحثية يتم التعاقد معها لتسهيل تقييم جهود مكافحة الفساد)

١. تقييم تقارير التقييم الذاتي للهيئات المستهدفة (على أساس المؤشرات النوعية)

يجب على فريق التقييم الخارجي أولاً تطوير منهجية مفصلة لدرجات كل مؤشر نوعي لتقييم جهود مكافحة الفساد، بما في ذلك الدرجات الموزونة ومعايير درجات محددة. من ثم يُعدّ الفريق التقارير الخطية لكل هيئة مستهدفة بناءً على تقارير التقييم الذاتي وغيرها من البيانات المتعلقة بالأداء.

٢. توفير المدخلات لتطوير مؤشرات التقييم ونماذج التقييم

الخبراء الخارجيون أيضاً مسؤولون عن تزويد اقتراحاتهم لتطوير ورفع مستوى معايير التقييم ومؤشراته بحيث يمكن لها أن تلتقط درجة جهود مكافحة الفساد على أفضل وجه، وأن تكون بمثابة التوجيه المؤسسي بالنظر إلى نوع وحجم وخصائص الهيئات المستهدفة.

إضافة إلى ذلك، يحتاج هذا الفريق الخارجي إلى مراجعة وتطوير إطار التقييم الشامل، بما في ذلك نظام الدرجات الموزونة ومنهجية التقييم، لا سيما تلك المتعلقة بمكونات التقييم النوعي.

٣. إعداد مشروع تقارير التقييم الخاصة بهيئات محددة والتقارير الموحد النهائي

كما هو الحال مع فريق التقييم الداخلي لهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية، فإن فريق التقييم الخارجي مسؤول عن تقديم إيضاحات خطية حول درجات تقييم جهود مكافحة الفساد مع الأسباب والتعليقات المحددة لكل هيئة مستهدفة. في تقارير الهيئات الفردية، يحتاج المقيمون الخارجيون أيضاً إلى تحديد واحتمال نقاط القوة والضعف في كل هيئة، وتحديد مخرجات محددة لجهود مكافحة الفساد، والإجراءات ذات الأولوية الموصى بها لجهود مكافحة الفساد في المستقبل.

٤. تحليل الارتباطات داخل تقييم مبادرة مكافحة الفساد

حالما يتم الإعلان عن النتائج النهائية لتقييم جهود مكافحة الفساد للجمهور، يكون الخبراء الخارجيون

أيضا مسؤولين عن دراسة أي ارتباطات قد تتواجد بين عوامل محددة بشأن مخرجات تقييم جهود مكافحة الفساد، وكذلك بين نتائج تقييم جهود مكافحة الفساد ونتائج تقييم النزاهة أو المؤشرات الداخلية لمكافحة الفساد. بمجرد تحديد هذه الارتباطات وتحليلها، يتم إعلام هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية بها.

٥. الاستفادة من نتائج التقييم وأثر السياسات

تسعى هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية جاهدة لتعزيز استخدام نتائج تقييم جهود مكافحة الفساد من خلال تشجيع الهيئات العامة على القيام بأنشطة استباقية لمبادرات مكافحة الفساد.

من المسلم به أن هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية لا تملك الصلاحية القانونية بفرض عقوبات على الهيئات العامة ذات الأداء دون المستوى المطلوب وفقا لدرجات تقييم جهود مكافحة الفساد، في حين توفر هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية تقارير ومشورات مفصلة للهيئات ذات الأداء الضعيف. في بعض الأحيان تتجاهل بعض الهيئات النتائج مما يبقها في أسفل ترتيب المستويات.

على الرغم من ذلك، فقد أثبتت تجربة هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية خلال السنوات الثلاثة عشر الماضية أن نهج تقييم جهود مكافحة الفساد قد يُجبر قادة الهيئات العامة ويحفزهم على إيلاء اهتمام أكبر لسياسات مكافحة الفساد والمبادئ التوجيهية، وذلك من خلال الإطلاق العام لنتائج تقييم جهود مكافحة الفساد السنوي وضغط النظائر بين الهيئات. عادة ما تظهر الهيئات التي جاءت تحت مستوى الأداء تحسنا تدريجيا بمرور الوقت مع انتقاد المواطنين لأدائها المنخفض المعلن عنه في تقارير الإعلام.

علاوة على ذلك، فإن الجمعية الوطنية كثيرا ما تلحظ نتائج تقييم جهود مكافحة الفساد وتستسفر عن مستوى نزاهة وأداء الهيئة المستهدفة، مما يخلق حافزا إضافيا لإدارة الهيئة للتطوير.

من جانب آخر تستثمر الهيئات ذات الأداء الأفضل نتائج تقييم جهود مكافحة الفساد كأداة لجذب الرأي العام للمساعدة على تعزيز سمعتها بين المواطنين والسلطات العليا. وهي عادة ما تنشر التصريحات الصحفية الخاصة بها مع عرض ترتيبها باعتزاز، كدليل على نجاح قيادتها وإدارتها المسؤولة.

كما تتلقى الهيئات التي تحقق نتائج متميزة في تقييم جهود مكافحة الفساد السنوي الثناء والمكافآت على أساس الجدارة. ويتلقى الأفراد أيضا الثناء وفرص تدريبية نتيجة للخدمة المتميزة، ومنها التدريب في الخارج في مجالات مكافحة الفساد في البلدان النموذجية، وجوائز تقديرية عالية من مكتب رئيس الجمهورية أو مكتب رئيس الوزراء. من جانب آخر، تتم دراسة الممارسات النموذجية في الهيئات ذات النتائج الجيدة ومشاركتها ليس فقط في جمهورية كوريا، وإنما مع هيئات مكافحة فساد أجنبية للاستفادة منها في المواد التدريبية في مجال النزاهة وتبادل المعرفة.

لقد عزز هذا العمل جهود مكافحة الفساد (عل سبيل المثال، إيجاد فرصة للتميز والترقية)، وبالتالي ساهم في تعزيز دور الأفراد ذوي الأداء الأفضل كمسؤولين عن مهام مكافحة الفساد وإدارة تقييم جهود مكافحة الفساد داخل الهيئات العامة.

لتعزيز قدرات الهيئات المستهدفة في مكافحة الفساد، توفر هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية التحليلات والممارسات النموذجية للهيئات المتميزة في التقارير الفردية، بحيث تحاول هذه الهيئات المستهدفة القيام بالتطوير اللازم بأنفسهم.

كل ذلك يسهم في بناء حلقة إيجابية لتعزيز الإرادة السياسية والالتزام بين الهيئات المستهدفة نحو الأخذ بالمبادئ التوجيهية لسياسة مكافحة الفساد الخاصة بهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية، والمشاركة في تقييم جهود مكافحة الفساد السنوي.

يتجلى تأثير سياسات تقييم جهود مكافحة الفساد السنوي من حقيقة التحسن المستمر والمحرز في نتائج تقييم جهود مكافحة الفساد على مر السنين، حيث واصلت الهيئات العامة في جمهورية كوريا على تعزيز مبادرات متعددة بتوجيه من تقييم جهود مكافحة الفساد. في العام ٢٠١٤، كان متوسط درجات جميع الهيئات التي تم تقييمها ٨٣,٢، وهذا يشكل زيادة عن المتوسط المحرز في العام ٢٠١١ والبالغ ٧٧,٢. كما أن ١٩ هيئة من أصل ٢٣ هيئة (٨٣٪) ممن أحرزت «الفئة ٥» في مستوى النزاهة في العام ٢٠١٣ شهدت ارتفاعاً في مستوياتها بدرجة واحدة أو درجتين في العام ٢٠١٤، وبعد إجراء تقييم جهود مكافحة الفساد.

في الختام، أصبح تقييم جهود مكافحة الفساد السنوي في جمهورية كوريا مرجعية مساندة في التواصل والمناقشات الدورية بصدد سياسات جهود مكافحة الفساد بين هيئة مكافحة الفساد والهيئات العامة. كما ساهم التقييم في توجيه الجهود في التنفيذ مع وجود تصور واضح للأولويات في القطاع العام، وتحفيز الهيئات العامة على مكافحة الفساد من خلال الإعلان عن ترتيب أدائها في نظام المستويات. بعبارة أخرى، على الرغم من أن تقييم جهود مكافحة الفساد أداة تقنية بطبيعته، فقد أصبح آلية مؤسسية فعالة في إيجاد حلقة إيجابية لجهود مكافحة الفساد في جمهورية كوريا. كل ذلك يشكل فرصة لتبني بلدان أخرى لنهج تقييم جهود مكافحة الفساد والاستفادة من العوامل القابلة للتطبيق في حشد إرادة سياسية أكبر على المستوى المؤسسي، وتعزيز تنفيذها للسياسات وجهود الرصد.

ثالثاً

نماذج وأمثلة على تقارير تقييم جهود مكافحة الفساد

١. دليل التقييم ونماذج تقارير التقييم الذاتي
٢. نموذج معياري وعينة من تقرير تقييم هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية

١. دليل التقييم ونماذج تقارير التقييم الذاتي (أمثلة رئيسة من تقييم جهود مكافحة الفساد للعام ٢٠١٥) كما تم توزيعه على الهيئات المستهدفة)

المثال ١

تقييم جهود مكافحة الفساد القسم أ-١: إنشاء بنية تحتية مؤسسية لمكافحة الفساد

(١) معايير التقييم ومنهجيته

ملاحظة	أسلوب التقييم ومعادلته	المعايير والحد الأقصى للنقاط	القسم																								
مؤشرات مشتركة لكافة الهيئات	<p>• التعقب الذاتي لحالات الفساد (٤٠)</p> <p>- يتم إعطاء النقاط بحسب معدل التعقب الذاتي</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>النقاط</th> <th>المستوى</th> <th>النقاط</th> <th>المستوى</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>١٥</td> <td>أكثر من ٥٠٪</td> <td>٤٠</td> <td>١٠٠٪</td> </tr> <tr> <td>١٠</td> <td>أكثر من ٤٠٪</td> <td>٣٥</td> <td>٩٠٪</td> </tr> <tr> <td>٥</td> <td>أكثر من ٣٠٪</td> <td>٣٠</td> <td>٨٠٪</td> </tr> <tr> <td>٠</td> <td>أكثر من ٣٠٪</td> <td>٢٥</td> <td>٧٠٪</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>٢٠</td> <td>٦٠٪</td> </tr> </tbody> </table> <p>عدد الحالات التي تم تعقبها ذاتياً X١٠٠</p> <p>عدد الحالات التي تم تعقبها ذاتياً + عدد الحالات التي تم الإبلاغ عنها من قبل هيئة خارجية (٢)</p> <p>ملاحظة: إذا لم يتم تعقب أي حالة من قبل هيئة خارجية أو عن طريق التفتيش الذاتي، يتم إعطاء ٣٥ نقطة.</p>	النقاط	المستوى	النقاط	المستوى	١٥	أكثر من ٥٠٪	٤٠	١٠٠٪	١٠	أكثر من ٤٠٪	٣٥	٩٠٪	٥	أكثر من ٣٠٪	٣٠	٨٠٪	٠	أكثر من ٣٠٪	٢٥	٧٠٪			٢٠	٦٠٪	أداء أنشطة التفتيش الذاتي (٧٠)	٢-١ تشجيع التفتيش الذاتي
النقاط	المستوى	النقاط	المستوى																								
١٥	أكثر من ٥٠٪	٤٠	١٠٠٪																								
١٠	أكثر من ٤٠٪	٣٥	٩٠٪																								
٥	أكثر من ٣٠٪	٣٠	٨٠٪																								
٠	أكثر من ٣٠٪	٢٥	٧٠٪																								
		٢٠	٦٠٪																								

ملاحظة	أسلوب التقييم ومعايلته	المعايير والحد الأقصى للنقاط	القسم																				
مؤشرات مشتركة لكافة الهيئات	<p>• التعقب الذاتي لحالات الفساد (٣٠)</p> <p>- يتم إعطاء النقاط بحسب معدل التعقب الذاتي</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>النقاط</th> <th>المستوى</th> <th>النقاط</th> <th>المستوى</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>١٠</td> <td>أكثر من ٦٠٪</td> <td>٣٠</td> <td>١٠٠٪</td> </tr> <tr> <td>٥</td> <td>أكثر من ٥٠٪</td> <td>٢٥</td> <td>أكثر من ٩٠٪</td> </tr> <tr> <td>٠</td> <td>أكثر من ٦٠٪</td> <td>٢٠</td> <td>أكثر من ٨٠٪</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>١٥</td> <td>أكثر من ٧٠٪</td> </tr> </tbody> </table> <p>عدد الحالات التي تم تعقبها ذاتياً $\times 100$ عدد الحالات التي تم تعقبها ذاتياً + (عدد الحالات التي تم الإبلاغ عنها من قبل هيئة خارجية/٢) ملاحظة: إذا لم يتم تعقب أي حالة من قبل هيئة خارجية أو عن طريق التفتيش الذاتي، يتم إعطاء ٢٥ نقطة.</p>	النقاط	المستوى	النقاط	المستوى	١٠	أكثر من ٦٠٪	٣٠	١٠٠٪	٥	أكثر من ٥٠٪	٢٥	أكثر من ٩٠٪	٠	أكثر من ٦٠٪	٢٠	أكثر من ٨٠٪			١٥	أكثر من ٧٠٪	أداء أنشطة التفتيش الذاتي (٧٠)	٢-١ تشجيع التفتيش الذاتي
النقاط	المستوى	النقاط	المستوى																				
١٠	أكثر من ٦٠٪	٣٠	١٠٠٪																				
٥	أكثر من ٥٠٪	٢٥	أكثر من ٩٠٪																				
٠	أكثر من ٦٠٪	٢٠	أكثر من ٨٠٪																				
		١٥	أكثر من ٧٠٪																				

٢ أمثلة على نموذج تقرير الأداء (تم تعبئته من قبل الهيئات المستهدفة لتقديمه إلى هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية)

معايير التقييم	أداء أنشطة التفتيش الذاتي
----------------	---------------------------

(أ) نماذج تقارير التعقب الذاتي لحالات الفساد

إجمالي عدد الحالات التي تم تعقبها	عدد الحالات التي تم تعقبها ذاتياً (أ)	عدد الحالات المبلغ عنها من قبل هيئة خارجية (ب)	معدل التعقب الذاتي (أ/ب) + (١٠٠ * (٢/ب))
(مثلاً) ١٠	(مثلاً) ٦	(مثلاً) ٤	(مثلاً) ٧٥,٠٪

ملاحظة: معدل التعقب الذاتي = (عدد الحوادث التي تم تعقبها ذاتياً/عدد الحالات التي تم تعقبها ذاتياً + (عدد الحالات التي تم الإبلاغ عنها من قبل هيئة خارجية/٢)) × ١٠٠

مقدمة حول تقييم جهود مكافحة الفساد في جمهورية كوريا

الفئة	المسؤولين الحكوميين الذين ثبتت إدانتهم من خلال «التعقب الذاتي لحالات الفساد»
الفترة	<ul style="list-style-type: none"> الرجاء تسجيل الإجراءات الانضباطية ما بين ١ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤ - ٣١ أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٥ <p>ملاحظة:</p> <ul style="list-style-type: none"> - يجب تسجيلها حسب تاريخ التأكيد على الإجراءات الانضباطية، وليس تاريخ وقوع فعل الفساد، وبحسب تاريخ التأكيد على القرار النهائي، في حال تغير القرار الأصلي. - إذا وقعت حالة الفساد أثناء عمل المسؤول الفاسد في الهيئة (أ)، وتم تعقبه وتلقى إجراءً انضباطياً أثناء عمله في الهيئة (ب)، فإنه يعد مسؤولاً فاسداً في الهيئة (أ). - إذا وقعت حالة الفساد أثناء إيفاد مسؤول من الهيئة (أ) للعمل في الهيئة (ب)، فإنه يعد مسؤولاً فاسداً في كلا الهيئتين (أ، ب). (يتبع هذا الشخص رسمياً إلى الهيئة (أ)، بينما يتوجب على الهيئة (ب) التعامل مع نزاهة المسؤول في العمل).
أنواع الإجراءات التأديبية	<ul style="list-style-type: none"> الرجاء وصف التدابير التأديبية التي تم فرضها (على سبيل المثال، الإحالة الإلزامية للتقاعد، والعقوبات التأديبية، والتنبيهات).
أنواع الفساد	<ul style="list-style-type: none"> الرجاء وصف الأنواع المحددة للفساد التي تم تعقبها (على سبيل المثال، استلام مال أو هدايا ثمينة أو خدمات ترفيحية؛ الاختلاس وإساءة استخدام المال العام؛ إساءة استخدام السلطة؛ التلاعب والتزوير في الوثائق؛ تسريب معلومات مصنفة) يستثنى من ذلك الأخطاء البسيطة وغير المقصودة والتصرفات غير الملائمة أثناء العمل
أنواع التعقب	<p>التعقب من قبل هيئات خارجية (هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية، والادعاء العام، والشرطة، ومجلس التدقيق والتفتيش، والأجهزة الإشرافية، والإعلام، وغيرها)</p>

< نموذج تقارير التعقب الذاتي >

الرقم	المسؤول الفاسد	وصف موجز حول الفساد	الإجراءات التأديبية المتخذة	الأدلة ذات العلاقة
١	كيم .. (يتم إخفاء هويته)		إجراءات تأديبية، وعيوب الوضعية والحالة المالية	اسم الوثيقة، ورقم الوثيقة، وتاريخ التصرف
٢				

< نموذج تقارير التعقب الذاتي >

الرقم	المسؤول الفاسد	وصف موجز حول الفساد	الهيئة التي قامت بالإبلاغ	الأدلة ذات العلاقة
١	كيم .. (يتم إخفاء هويته)		(على سبيل المثال، هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية، ومجلس التدقيق والتفتيش، والادعاء العام، والشرطة، والأجهزة الإشرافية)	اسم الوثيقة، ورقم الوثيقة، وتاريخ التنفيذ
٢				

(ب) نموذج تقارير التعقب الذاتي لمخالفات مدونة قواعد السلوك

معدل التعقب الذاتي (ب/أ*١٠٠)	عدد الحالات المبلغ عنها من قبل هيئة خارجية (ب)	عدد الحالات التي تم تعقبها ذاتياً (ب)	إجمالي عدد الحالات التي تم تعقبها (أ)
(مثلاً) ٦٠,٠٪	(مثلاً) ٤	(مثلاً) ٦	(مثلاً) ١٠

ملاحظة:

- احتساب معدل التعقب الذاتي = (عدد الحالات التي تم تعقبها ذاتياً / إجمالي عدد الحالات التي تم تعقبها) x ١٠٠
- فترة التقييم: ١ نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٤ - ٣١ أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٥

< التعقب الذاتي لمخالفات مدونة قواعد السلوك >

الأدلة ذات العلاقة	نتيجة الإجراءات	ملخص لفعل الفساد	المسؤول الفاسد	الرقم
اسم الوثيقة، ورقم الوثيقة، وتاريخ التنفيذ	اجراءات تأديبية ، وعيوب الوضعية والحالة المالية		كيم .. (يتم إخفاء هويته)	١
				٢

< التعقب الخارجي لمخالفات مدونة قواعد السلوك >

الأدلة ذات العلاقة	الهيئة التي قامت بالإبلاغ	ملخص لفعل الفساد	المخالف لمدونة قواعد السلوك	الرقم
اسم الوثيقة، ورقم الوثيقة، وتاريخ التنفيذ	هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية، ومجلس التدقيق والتفتيش، والادعاء العام، والشرطة، وغيرها		كيم .. (يتم إخفاء هويته)	١
				٢

المثال ٢.

تقييم جهود مكافحة الفساد القسم أ-٢: تطوير شفافية وموثوقية السياسات

١) معايير التقييم ومنهجيته

ملاحظة	أسلوب التقييم ومعادلته	المعايير والحد الأقصى للنقاط	القسم								
مؤشرات مشتركة لكافة الهيئات	<ul style="list-style-type: none"> • الشفافية والعدالة في الإجراءات الإدارية وعملية التعامل مع العمل - نتائج المسوحات المأخوذة من النقاط حول «الشفافية والعدالة»- البنود ذات العلاقة في تقييم النزاهة الخارجي للهيئات العامة في العام ٢٠١٥. - محتوى المسوحات التي يتم عكسها، والأساليب المحددة لعكس النقاط سيتم تحديدها لاحقاً. 	شفافية وعدالة الإجراءات الإدارية وعملية التعامل مع العمل (٢٠)	١-٢ شفافية الإجراءات الإدارية وموثوقية سياسة التنفيذ								
	<ul style="list-style-type: none"> • مستوى الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بمكافحة الفساد والنزاهة (٣٠) - معلومات مثل التقارير الداخلية حول مبادرات مكافحة الفساد، والنظم والأنظمة والممارسات نموذجية. - تقييم حول عدد عمليات الإفصاح، وسهولة الوصول إلى المعلومات التي تم الإفصاح عنها، ودرجة واقعيتها، وغيرها. <p>ملاحظة: لا يؤخذ بالإفصاح عن معلومات لا علاقة لها بالنزاهة</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>النقاط</th> <th>مؤشرات التقييم المحددة</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>٥</td> <td>① عدد الإفصاحات (بالنظر إلى عدد الهيئات)</td> </tr> <tr> <td>١٥</td> <td>② مستوى التفاصيل في المعلومات التي تم الإفصاح عنها</td> </tr> <tr> <td>٥</td> <td>③ توقيت الإفصاح</td> </tr> <tr> <td>٥</td> <td>④ سهولة وصول الجمهور إلى المعلومات (عدد النقرات الضرورية من الصفحات الرئيسة، ومدى بروز موقع المعلومات على الموقع الإلكتروني)</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> • مستوى الإفصاح عن معلومات التعاقد المباشر (غير تنافسي) (٣٠) - تقييم معايير الإفصاح ومدى الوصول إلى المعلومات، ومستوى التفصيل، وغيرها 	النقاط	مؤشرات التقييم المحددة	٥	① عدد الإفصاحات (بالنظر إلى عدد الهيئات)	١٥	② مستوى التفاصيل في المعلومات التي تم الإفصاح عنها	٥	③ توقيت الإفصاح	٥	④ سهولة وصول الجمهور إلى المعلومات (عدد النقرات الضرورية من الصفحات الرئيسة، ومدى بروز موقع المعلومات على الموقع الإلكتروني)
النقاط	مؤشرات التقييم المحددة										
٥	① عدد الإفصاحات (بالنظر إلى عدد الهيئات)										
١٥	② مستوى التفاصيل في المعلومات التي تم الإفصاح عنها										
٥	③ توقيت الإفصاح										
٥	④ سهولة وصول الجمهور إلى المعلومات (عدد النقرات الضرورية من الصفحات الرئيسة، ومدى بروز موقع المعلومات على الموقع الإلكتروني)										

ملاحظة	أسلوب التقييم ومعايلته		المعايير والحد الأقصى للنقاط	القسم	
مؤشرات مشتركة لكافة الهيئات	مؤشرات التقييم المحددة		تعزيز الإفصاح الطوعي عن المعلومات المتعلقة بالنزاهة (٨٠)	١-٢ شفافية الإجراءات الإدارية وموثوقية سياسة التنفيذ	
	النقاط	٥			① معايير الإفصاح عن التعاقد المباشر (غير التنافسي) (مثلا، سقف السعري)
		١٠			② مستوى التفاصيل في معلومات العقد الذي تم الإفصاح عنه
		٥			③ توقيت الإفصاح ودورته
		٥	④ سهولة الوصول إلى الإفصاحات عدد النقرات الضرورية من الصفحات الرئيسية، ومدى بروز موقع المعلومات على الموقع الإلكتروني		

ملاحظة	أسلوب التقييم ومعايلته		المعايير والحد الأقصى للنقاط	القسم
مؤشرات مشتركة لكافة الهيئات	<p>• إنشاء والمشاركة في جهاز تعاوني مع هيئة مدنية (٥٠)</p> <p>- ما إذا تم تشكيل أو هيئة عامة أو شاركت في جهاز تعاوني يضم هيئات مدنية أو مدنيين لتعزيز نزاهة الهيئات العامة (بما في ذلك التوقيع على مذكرة تفاهم)</p> <p>ملاحظة: للغاية هنا يقصد بالهيئة المدنية الهيئة غير الحكومية المسجلة كمؤسسة غير ربحية أو هيئة مدنية غير ربحية. يتضمن «الجهاز التشاوري» أجهزة تشاورية مؤقتة ودورية.</p> <p>▪ إذا تم تشكيل هيئة عامة أو شاركت في جهاز تشاوري دوري: ٥٠ نقطة</p> <p>▪ إذا تم تشكيل هيئة عامة أو شاركت في جهاز تشاوري مؤقت: ٣٠ نقطة</p> <p>▪ إذا لم تشكل الهيئة العامة أو لم تشارك في جهاز تشاوري: ٠ نقاط</p> <p>ملاحظة: في حالة المشاركة الإلزامية (بموجب القانون) من جهات خارجية (مدنيين) في التعاقد مع جهات أخرى، أو التقييم، أو عمليات المباحثات، مثل «عملية إعداد الموازنة التشاركية»، لا يتم إعطاء نقاط إضافية.</p>		تشكيل أو المشاركة في جهاز تعاوني مع منظمة مدنية وأداء الجهاز التعاوني (١٠٠)	٣-٢ تفعيل مظالم للنزاهة وحاكمية القطاعين العام والخاص (نقاط إضافية، ١٠+)

ملاحظة	أسلوب التقييم ومعادلته	المعايير والحد الأقصى للنقاط	القسم
مؤشرات مشتركة لكافة الهيئات	<p>• أداء الجهاز التعاوني (٥٠)</p> <p>- يتم الاعتراف بأنشطة مثل حملات/فعاليات حول النزاهة والاجتماعات التشاورية والمشاريع المشتركة لمكافحة الفساد.</p> <p>▪ إذا كان الجهاز التعاوني يشارك بالفعل في عملية اتخاذ القرار (على سبيل المثال، صياغة السياسات): ٢٠ نقطة لكل حالة</p> <p>▪ إذا كان الجهاز التعاوني ينفذ نشاط داعم أو تعاوني: ١٠ نقاط لكل حالة</p> <p>▪ إذا كان الجهاز التعاوني يستلم آراء أصحاب المصلحة (على سبيل المثال، عن طريق تنظيم اجتماعات تشاورية): ١٠ نقاط لكل حالة</p> <p>▪ لم يتم إجراء أي نشاط: ٠ نقاط</p> <p>ملاحظة: يجب أن يستعرض تقرير الأداء فضلى الممارسات للتقييم، ولا يجب أن يتجاوز إجمالي النقاط الإضافية في هذا القسم ٥٠ نقطة.</p> <p>- في حالة المشاركة الإلزامية (بموجب القانون) من جهات خارجية (مدنيين) في التعاقد مع جهات أخرى، أو التقييم، أو عمليات المباحثات، مثل «عملية إعداد الموازنة التشاركية»، لا يتم إعطاء نقاط إضافية.</p> <p>- في حال تكرار تنفيذ النشاط في الفروع المحلية أو المواقع الإقليمية، يتم الاعتراف بكافة الأنشطة كحالة واحدة فقط. على سبيل المثال، يتم اعتبار ٣ حملات إقليمية بنفس المحتوى كحالة واحدة.</p>	<p>تشكيل أو المشاركة في جهاز تعاوني مع منظمة مدنية وأداء الجهاز التعاوني (١٠٠)</p>	<p>٣-٢ تفعيل مظالم للنزاهة وحاكمية القطاعين العام والخاص (نقاط إضافية، ١٠+)</p>

٢) أمثلة على نموذج تقرير الأداء (تم تعبئته من قبل الهيئات المستهدفة لتقديمه إلى هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية)

شفافية وعدالة الإجراءات الإدارية وعملية التعامل مع العمل	معايير التقييم
--	----------------

← يقوم فريق التقييم لدى هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية باستخدام نتائج تقييم النزاهة للعام ٢٠١٥، ولا يتوجب على الهيئات المستهدفة تقديم مواد إضافية بشأن هذا المعيار.

تعزيز الإفصاح الطوعي عن المعلومات	معايير التقييم
-----------------------------------	----------------

← تقيّم هذا الجزئية مستوى الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بمكافحة الفساد والنزاهة (المنشورة على الموقع الإلكتروني للهيئة). الرجاء تعبئة النموذج التالي.

> سهولة الوصول إلى المعلومات التي يتم الإفصاح عنها بشأن مكافحة الفساد والنزاهة <

طريق الوصول إلى المعلومات	عدد النقرات الضرورية (من الصفحة الرئيسية إلى الصفحة التي تحتوي على المعلومات)	إجمالي عدد الوثائق التي يتم الإفصاح عنها
٥٥ قائمة ← ٥٥ قائمة ← ٥٥ قائمة		

← لا تحتاج الهيئات إلى تقديم قائمة كاملة بالمعلومات التي يتم الإفصاح عنها والمواد المعززة، حيث تقوم هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية بالتحقق والمعاينة عند الضرورة (أثناء التفتيش الميداني).

> سهولة الوصول إلى المعلومات التي يتم الإفصاح عنها بشأن العقود المباشرة (غير التنافسية) <

طريق الوصول إلى المعلومات	عدد النقرات الضرورية (من الصفحة الرئيسية إلى الصفحة التي تحتوي على المعلومات)	إجمالي عدد الوثائق التي يتم الإفصاح عنها
٥٥ قائمة ← ٥٥ قائمة ← ٥٥ قائمة		

> مستوى الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالعقود المباشرة <

سقف السعر المعياري للإفصاح (الوحدة: مليون وون)	المعلومات التي تم الإفصاح عنها	توقيت الإفصاح	طريق الوصول إلى المعلومات
	(مثلا، اسم العقد والشركة المحال عليها، وقيمة العقد)	(خلال) (يوم عقب إنجاز العقد، وغيرها)	(مثلا، مرة واحدة شهريا)

ملاحظة: يجب إرفاق الأنظمة المعززة (الخطط أو الإرشادات) المتعلقة بالإفصاح عن عقود التعيين المباشر على الموقع الإلكتروني «صفر فساد» (<http://cry.acrc.go.kr>). لا تحتاج الهيئات إلى تقديم قائمة شاملة بالوثائق التي تم الإفصاح عنها. (يجب الاحتفاظ بالقائمة فقط لأغراض المعاينة أثناء التفتيش الميداني).

معايير التقييم	إنشاء أو المشاركة في جهاز تعاوني مع هيئة خاصة، وأداء الجهاز التعاوني من القطاعين العام والخاص (للنقاط الإضافية)
----------------	---

< إنشاء و/أو المشاركة في جهاز تعاوني >

اسم الجهاز التعاوني	سجل الإنشاء (المشاركة)	الأعضاء		أسس الإنشاء (أو المشاركة)
		الاسم	الهيئة	
سجل أية أجهزة تشاورية حكومية-مدنية قامت المؤسسة المستهدفة من قبل تقييم مبادرات مكافحة الفساد بإنشائها/المشاركة فيها لمكافحة الفساد في المؤسسة أو تعزيز جهودها في مجال النزاهة.				- مثلاً، أنواع الأسس القانونية (القانون، نظام الشركات، النظام الداخلي، وغيرها). - أكتب اسم وأنواع الأسس القانونية، وعدد الوثائق الرسمية.

ملاحظة: لا يجب تقديم الوثائق الخاصة بالأساس القانوني للجهاز التشاوري، ولكن يجب الاحتفاظ بها للتحقق منها أثناء التفتيش الميداني.

< أداء الجهاز التعاوني >

الرقم	اسم النشاط (الفعالية)	التاريخ	النشاطات
١			الرجاء الإشارة إلى أنواع الأنشطة ووصف الأنشطة المحددة المنفذة (مثلاً، اسم النشاط، وفحوى المشروع (الدعم) (أكتب عدد الوثائق الرسمية))
٢			

المثال ٣.

تقييم جهود مكافحة الفساد القسم أ-٣: إزالة والحد من العوامل المسببة للفساد

(١) معايير التقييم ومنهجيته

ملاحظة	أسلوب التقييم ومعادلته	المعايير والحد الأقصى للنقاط	القسم
مؤشرات مشتركة لكافة الهيئات	<p>■ معدل قبول توصيات هيئة الحقوق المدنية ومكافحة الفساد (٢٠)</p> <p>- تقييم ما إذا وإلى أي مدى قبلت الهيئة المستهدفة بالمهام الموصى بها للتطوير المؤسسي في مجال مكافحة الفساد.</p> <p>ملاحظة: يتم إبلاغ كل هيئة عن المهام المحددة التي يتم تقييمها بشكل منفصل (مايو/أيار ٢٠١٥).</p> <p>- يتم إعطاء النقاط فقط في حال الإشارة إلى إنجاز المهمة الموصى بها في تقرير الأداء.</p> <p>- على الرغم من ذلك، يتم إعطاء النقاط في حال الإشارة بوضوح إلى جدول تنفيذي محدد في التقرير، وحتى قبل إنجاز المهمة.</p> <p>عدد المهام الموصى بها المقبولة من جانب الهيئة المستهدفة معدل القبول = $\frac{\text{عدد المهام الموصى بها}}{20 \times \text{من قبل هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية لأغراض التقييم}}$</p>	تنفيذ المهام الموصى بها (١٠٠)	١-٣ تنفيذ المهام الموصى بها للتطوير المؤسسي
نقاط إضافية للهيئات المعنية	<p>● تنفيذ المهام الموصى بها لمكافحة الفساد (٨٠)</p> <p>- تقييم تنفيذ المهام المتعلقة بمكافحة الفساد كما هو موصى به من قبل هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية حول التطور المؤسسي</p> <p>ملاحظة: سيتم اعتماد ذلك فقط عندما تشير الهيئة المستهدفة في تقرير الأداء إلى تفاصيل محددة حول التنفيذ بما يتماشى مع توصيات هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية، بما فيها جدول التنفيذ ومحتويات المهام المنفذة (مثلاً، فقرة محددة في النظام ذو الصلة ووثائق توفر أدلة).</p>		

ملاحظة	أسلوب التقييم ومعادلته	المعايير والحد الأقصى للنقاط	القسم															
نقاط إضافية للهيئات المعنية	<p>معدل القبول = $\frac{\text{عدد المهام الموصى بها المنفذة}}{\text{عدد المهام الموصى بها التي سيتم تقييمها}} \times 80$</p> <p>• التنفيذ قبل المهلة المحددة (بحد أعلى +5، ونقاط إضافية)</p> <p>- تقييم مدى تنفيذ الهيئة المستهدفة للمهام الموصى بها قبل المهلة المحددة</p> <p>ملاحظة: سيتم الإبلاغ عن المهام التي سيجري تقييمها بشكل منفصل في النصف الثاني من العام ٢٠١٥. وسيتم إعطاء نقاط إضافية بحسب معدل تنفيذ المهام الخاضعة للتقييم. إلا أنه سيتم إعطاء النقاط ضمن الحد الأعلى لنقاط أداء التنفيذ (٨٠ نقطة).</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>نقاط إضافية</th> <th>معدل التنفيذ</th> <th>نقاط إضافية</th> <th>معدل التنفيذ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>٥</td> <td>أكثر من ٢٥٪ وأقل من ٥٠٪</td> <td>٥</td> <td>١٠٠٪</td> </tr> <tr> <td>١</td> <td>أقل من ٢٥٪</td> <td>٤</td> <td>أكثر من ٧٥٪ وأقل من ١٠٠٪</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>٣</td> <td>أكثر من ٥٠٪ وأقل من ٧٥٪</td> </tr> </tbody> </table>	نقاط إضافية	معدل التنفيذ	نقاط إضافية	معدل التنفيذ	٥	أكثر من ٢٥٪ وأقل من ٥٠٪	٥	١٠٠٪	١	أقل من ٢٥٪	٤	أكثر من ٧٥٪ وأقل من ١٠٠٪			٣	أكثر من ٥٠٪ وأقل من ٧٥٪	<p>تنفيذ المهام الموصى بها (١٠٠)</p> <p>١-٣ تنفيذ المهام الموصى بها للتطوير المؤسسي</p>
نقاط إضافية	معدل التنفيذ	نقاط إضافية	معدل التنفيذ															
٥	أكثر من ٢٥٪ وأقل من ٥٠٪	٥	١٠٠٪															
١	أقل من ٢٥٪	٤	أكثر من ٧٥٪ وأقل من ١٠٠٪															
		٣	أكثر من ٥٠٪ وأقل من ٧٥٪															
مؤشر النقاط المقتطعة بالنسبة للهيئة المعنية	<p>• مستوى التعاون مع هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية، بما في ذلك تقديم تقرير الأداء (بحد أعلى -١٠، نقاط مقتطعة)</p> <p>- ستعكس النقاط نتائج تفتيش الهيئة على الوضعية التنفيذية لدى الهيئة المستهدفة، بالإضافة إلى نتائج التدقيق أو التحقق من التوصيات المنفذة من قبل أطراف خارجية.</p> <p>• بحسب نتائج التفتيش و/أو التدقيق و/أو التحقيق، يتم اقتطاع ٥ نقاط عن كل مخالفة للتوصيات.</p> <p>- ستعكس النقاط مستوى تعاون الهيئة المستهدفة مع هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية، مثل تقديم خطط التنفيذ، والتفاصيل المتعلقة بالتنفيذ، وتقديم الدعم لأعمال التفتيش لتقصي الحقائق حول التطوير المؤسسي لدى الهيئة.</p>																	

ملاحظة	أسلوب التقييم ومعادلته	المعايير والحد الأقصى للنقاط	القسم
مؤشر النقاط المقطوعة بالنسبة للهيئة المعنية	<p>- في حال لم يتم تقديم خطة التنفيذ وتفصيله ضمن المهلة المحددة، يتم اقتطاع نقطة واحدة لكل حالة.</p> <p>- في حال قدمت الهيئة المستهدفة تفاصيل تنفيذ ليست ذات صلة بالتوصيات المحددة، يتم اقتطاع نقطتين لكل تقديم لمثل هذه الحالة.</p> <p>- عند الإخفاق في التعاون أثناء عمليات التفتيش لتقصي الحقائق (مثل تقديم مواد أو تيسير التفتيش الميداني)، يتم اقتطاع نقطة واحدة لكل حالة.</p>	تنفيذ المهام الموصى بها (١٠٠)	١-٣ تنفيذ المهام الموصى بها للتطوير المؤسسي

٢) أمثلة على نموذج تقرير الأداء (يعبأ من قبل الهيئات المستهدفة لتقديمه إلى هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية)

معايير التقييم	تنفيذ المهام الموصى بها
----------------	-------------------------

ملاحظة: يجب تقديم تفاصيل تنفيذ محددة لكل مهمة موصى بها في «نموذج تقرير التنفيذ التفصيلي» الموجود في آخر هذا القسم.

< معدل القبول للمهام الموصى بها >

معدل عدد المهام الموصى بها (أ)	المهام المقبولة (ب)	معدل القبول (ب/أ * ١٠٠)
٠٠ (عدد المهام)	٠٠ (عدد المهام)	٠٠ %

ملاحظة: يتم فقط اعتبار المهام «المنجزة» أو «قيد التنفيذ» مع جدول زمني محدد على أنها «مهام مقبولة».

< معدل التنفيذ للمهام الموصى بها >

• لمحة مختصرة

معدل عدد المهام الموصى بها (أ)	المهام المقبولة (ب)	معدل القبول (ب/أ* ١٠٠)
٠٠ (عدد المهام)	٠٠ (عدد المهام)	٠٠ %

• وضعية التنفيذ بالنسبة لكل مهمة محددة

الرقم	المهمة الموصى بها	المهمة المحددة المتخذة	القبول من قبل الهيئة نعم/لا	الإنجاز نعم/لا	أخرى
١		(مثال)	نعم (مقبول)	نعم (منجز)	

< التنفيذ قبل المهلة المحددة (مؤشر نقاط إضافية) >

• الجدول العام

معدل الإنجاز المبكر (ب/أ* ١٠٠)	إنجاز المهمة مبكرا (ب)	تفاصيل المهمة (أ)
٠٠ %	٠٠ (عدد المهام)	٠٠ (عدد المهام)

• الوضعية حسب تفاصيل المهمة

الرقم	المهمة الموصى بها	المهمة المحددة المتخذة	الإنجاز نعم/لا	أخرى
١			التأشير بنعم أو لا	
٢				

ملاحظة:

- الرجاء تعبئة هذا القسم عقب استلام «قائمة المهام الموصى بها التي سيتم تقييمها» لهيئتكم من قبل هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية لهذا العام (فترة الإبلاغ: مايو/أيار ٢٠١٥).
- سيتم اعتماد الحالات المحددة في التقرير فقط عندما تشير الهيئة المستهدفة في تقرير الأداء إلى تفاصيل محددة حول التنفيذ بما يتماشى مع توصيات هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية، مثل

- جدول التنفيذ ومحتويات المهام المنفذة (مثلاً، بند محدد في النظام ذو الصلة والوثائق المعززة).
 ٣. إذا كانت الحالة المذكورة في التقرير هي عبارة عن تعديل لقانون، وتم عرض مشروع تعديل القانون من قبل أو لا يزال قيد المناقشة أمام الجمعية الوطنية اعتباراً من تاريخ تقديم التقرير، سيتم اعتمادها على أساس «تم إنجاز التنفيذ».
٤. من غير الضروري تقديم أية وثائق معززة إضافية (يجب الاحتفاظ بها فقط لأغراض المعاينة أثناء التفتيش الميداني).

< نموذج تقارير تفاصيل التنفيذ مع أمثلة جيدة من تقييمات جهود مكافحة الفساد السابقة >

- ينبغي كتابة الوضعية التنفيذية بالتفصيل، بما في ذلك الأنظمة ذات العلاقة، والأحكام المحددة، والمحتويات الرئيسية، وأرقام الوثائق ذات العلاقة، وتواريخ التطوير.
- ينبغي تقديم الخطط التنفيذية للمهام التي لم يتم تنفيذها حتى الآن، لكن يجب تقديم جدول محدد بشكل مفصل لأغراض المعاينة أثناء التفتيش.
- يجب توفير اسم معلومات الاتصال للشخص المسؤول بحيث يمكن معاينة التفاصيل التنفيذية بسهولة. (ملاحظة: إذا كان هنالك العديد من الأشخاص المسؤولين عن مهام مختلفة، الرجاء كتابة اسم الشخص المسؤول عن كل مهمة في عمود «ملاحظة» على اليسار).

وضعية التنفيذ حسب المهام المحددة	وزارة ٥٥	اسم الهيئة	**٢٠١٥	الموعد النهائي للإعداد
• العدد الإجمالي للمهام المفصلة:	٥٥ قسم	اسم القسم	خطة التطوير بشأن ...	المهمة الموصى بها
• عدد المهام المنفذة:	***	الشخص المسؤول	** ٢٠١٥	المهلة المحددة
• عدد المهام غير المقبولة:	٤٥٦٧-٤٥٦-٥٥٥	الاتصال		

ملاحظة (الشخص المسؤول)	وضعية التنفيذ والخطط المستقبلية	المهمة المحددة
<p>٥٥ قسم كيم ** (مع رقم الهاتف)</p>	<p>● (وضعية التنفيذ) منجز</p> <p>- مراجعة «أنظمة التنفيذ للموافقة على سفر المسؤولين إلى لخارج للعام...» (الأمر الرسمي ... رقم ١٥٤٢)</p> <p>■ الإعلان عن التعديل بتاريخ ٢٣ مايو/أيار ٢٠١٣ تم إنجاز التعديل بتاريخ ٢٥ يونيو/حزيران ٢٠١٣</p> <p>- تعديل المحتوى: المادة ٥-٤ (أضيفت حديثاً)</p> <p>المادة ٥: (لجنة التقييم/الموافقة) (٤): إذا كان عضو الهيئة هو نفسه مسافر لأغراض تجارية، أو يتبع للدائرة/القسم الذي يأتي منها المسافر، لن يتم السماح له بحضور اجتماع لجنة التقييم</p>	<p>(أدناه بعض الأمثلة الجيدة من تقارير الأداء السابقة لتقييم جهود مكافحة الفساد)</p> <p>١. إقصاء الأفراد الذين لديهم مصلحة متضاربة من لجنة الموافقة على سفر العمل إلى الخارج، منهم من هو نفسه مسافر لأغراض تجارية، أو يتبع للدائرة/القسم الذي يأتي منها المسافر.</p> <p>■ مثال جيد يظهر بوضوح التعديلات على الأنظمة الحالية</p>
<p>مكتب التدقيق لي ** (مع رقم الهاتف)</p>	<p>(الوضعية التنفيذية) منجز</p> <p>- تم عكس ذلك في «خطة عمل مكتب التدقيق للعام ٢٠١٣» (ديسمبر/كانون الأول ٢٠١٢)</p> <p>■ تم اختيار «سفر المسؤولين للخارج» كموضوع اقتضى تفتيشاً خاصاً في ذلك العام</p> <p>الصفحة ١١ من «خطة عمل مكتب التدقيق للعام ٢٠١٣»: «تعزيز رصد مجالات خطر الفساد مثل الاختلاس/إساءة استخدام الأموال العامة، المطالبات الباطلة للمخصصات، وسفر المسؤولين للخارج، وتطوير شبكة الحاسوب</p> <p>■ كنتيجة للتفتيش الخاص، قام مكتب التدقيق بتعقب سفر إحدى المسؤولات والتي كانت في إجازة أمومة (مايو/أيار ٢٠١٣).</p>	<p>٢. تعزيز نظام الإشراف والتدقيق على سفر الموظفين للخارج</p> <p>■ مثال جيد يظهر بوضوح وثائق الأدلة</p>

ملاحظة (الشخص المسؤول)	وضعية التنفيذ والخطط المستقبلية	المهمة المحددة
قسم التخطيط للمدن بارك** (مع رقم الهاتف)	<ul style="list-style-type: none"> ● (الوضعية التنفيذية) قيد التنفيذ - مراجعة «قانون تنظيم تخطيط المدن لمدينة...» (المادة ٦٨) ▪ مراجعة المحتوى: حصر عدد جلسات النقاش حول التخطيط للمدن في أقل من ٣ جلسات. (الخطط التنفيذية المستقبلية) - الإعلان الأولي للتعديل: ٢٠١٤... - استكمال النقاشات حول نصوص القانون: ٢٠١٤... - تقديم مشروع القانون للمجلس المحلي: ٢٠١٤... - استكمال سن القانون: ٢٠١٤... 	<p>٣. تحديد المهل النهائية لإجراءات التنفيذ التفصيلية وعدد النقاشات الضرورية (التي تعكس درجة الأهمية حسب نوع الحالة والخاصية الإقليمية)، عقب مرسوم الإنفاذ للقانون الوطني للتخطيط واستخدام الأراضي.</p> <p>▪ مثال جيد يظهر بوضوح خطط تفاصيل التنفيذ</p>

المثال ٤.

تقييم مبادرات مكافحة الفساد القسم أ-٤: نشر الوعي حول مكافحة الفساد وثقافة النزاهة في القطاع العام

(١) معايير ومنهجية التقييم

ملاحظة	أسلوب التقييم ومعايلته	المعايير والحد الأقصى للنقاط	القسم
مؤشرات مشتركة لكافة المؤسسات	<ul style="list-style-type: none"> ● نسبة الموظفين الذين لديهم مهام حصرية بشأن مكافحة الفساد وتعزيز النزاهة (٣٠) - إذا قامت الهيئة المستهدفة بإيجاد أو تخصيص فريق مع مهام حصرية بشأن مكافحة الفساد وتعزيز النزاهة مؤلف من أكثر من ٤ موظفين (بما في ذلك رئيس القسم): ٣٠ قسم. ملاحظة: إذا كان هذا الفريق يتبع لقسم/دائرة التدقيق في الهيئة، يجب عندئذ أن يتضمن اسم الفريق كلمات محددة تتعلق بالحد من الفساد أو النزاهة. 	تكليف موظفين بشكل حصري ليكونوا مسؤولين عن مهام النزاهة، وإنجاز التنقيف بشأن مكافحة الفساد من قبل الموظفين (٤٠)	٢-٤ ترويج ثقافة النزاهة

ملاحظة	أسلوب التقييم ومعادلته	المعايير والحد الأقصى للنقاط	القسم																								
نقاط إضافية للهيئة المعنية	<p>• نسبة الموظفين ذوي المهام الحصرية حول مكافحة الفساد والنزاهة (٢٠)</p> <p>- إذا لم يكن لدى الهيئة العامة فريق منفصل مع مهام حصرية بشأن مكافحة الفساد وتعزيز النزاهة، وإنما يقوم بمهام مكافحة فساد كجزء من مكتبها للتدقيق والتفتيش، عندئذ يتم إعطاء النقاط بحسب المعادلة التالية.</p> <p>١. إذا كان قسم التدقيق في الهيئة يضم أكثر من ١٠ موظفين (بما في ذلك رئيس القسم):</p> <p>(الحد الفاصل للخانات العشرية)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>النقاط</th> <th>المعدل</th> <th>النقاط</th> <th>المعدل</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>١٠</td> <td>أقل من ١٠٪-٢٠٪</td> <td>٢٠</td> <td>أكثر من ٣٠٪</td> </tr> <tr> <td>٥</td> <td>أقل من ١٠٪</td> <td>١٥</td> <td>أقل من ٢٠٪-٣٠٪</td> </tr> </tbody> </table> <p>٢. إذا كان قسم التدقيق في الهيئة يضم أقل من ١٠ موظفين (بما في ذلك رئيس القسم):</p> <p>(الحد الفاصل للخانات العشرية)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>النقاط</th> <th>المعدل</th> <th>النقاط</th> <th>المعدل</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>١٠</td> <td>أقل من ١٠٪-١٥٪</td> <td>٢٠</td> <td>أكثر من ٢٠٪</td> </tr> <tr> <td>٥</td> <td>أقل من ١٠٪</td> <td>١٥</td> <td>أقل من ١٥٪-٢٠٪</td> </tr> </tbody> </table>	النقاط	المعدل	النقاط	المعدل	١٠	أقل من ١٠٪-٢٠٪	٢٠	أكثر من ٣٠٪	٥	أقل من ١٠٪	١٥	أقل من ٢٠٪-٣٠٪	النقاط	المعدل	النقاط	المعدل	١٠	أقل من ١٠٪-١٥٪	٢٠	أكثر من ٢٠٪	٥	أقل من ١٠٪	١٥	أقل من ١٥٪-٢٠٪	<p>تكاليف موظفين بشكل حصري ليكونوا مسؤولين عن مهام النزاهة، وإنجاز التثقيف بشأن مكافحة الفساد من قبل الموظفين (٤٠)</p>	٢-٤ ترويج ثقافة النزاهة
	النقاط	المعدل	النقاط	المعدل																							
١٠	أقل من ١٠٪-٢٠٪	٢٠	أكثر من ٣٠٪																								
٥	أقل من ١٠٪	١٥	أقل من ٢٠٪-٣٠٪																								
النقاط	المعدل	النقاط	المعدل																								
١٠	أقل من ١٠٪-١٥٪	٢٠	أكثر من ٢٠٪																								
٥	أقل من ١٠٪	١٥	أقل من ١٥٪-٢٠٪																								
	<p>• نسبة الموظفين الملكفين بمهام نزاهة وتلقوا تثقيف في مجال مكافحة الفساد (١٠)</p> <p>(الحد الفاصل للخانات العشرية)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>النقاط</th> <th>المعدل</th> <th>النقاط</th> <th>المعدل</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>٦</td> <td>أقل من ٤٠٪-٦٠٪</td> <td>١٠</td> <td>أكثر من ٨٠٪</td> </tr> <tr> <td>٥</td> <td>أقل من ٢٠٪-٤٠٪</td> <td>٨</td> <td>أقل من ٦٠٪-٨٠٪</td> </tr> </tbody> </table>	النقاط	المعدل	النقاط	المعدل	٦	أقل من ٤٠٪-٦٠٪	١٠	أكثر من ٨٠٪	٥	أقل من ٢٠٪-٤٠٪	٨	أقل من ٦٠٪-٨٠٪														
النقاط	المعدل	النقاط	المعدل																								
٦	أقل من ٤٠٪-٦٠٪	١٠	أكثر من ٨٠٪																								
٥	أقل من ٢٠٪-٤٠٪	٨	أقل من ٦٠٪-٨٠٪																								

القسم	المعايير والحد الأقصى للنقاط	أسلوب التقييم ومعادلته	ملاحظة
٢-٤ ترويج ثقافة النزاهة	تكليف موظفين بشكل حصري ليكونوا مسؤولين عن مهام النزاهة، وإنجاز التثقيف بشأن مكافحة الفساد من قبل الموظفين (٤٠)	١. إذا كانت النسبة المئوية للهيئة أقل من الأرقام في هذا الجدول، فلن يتم إعطاء أية نقاط. ٢. يتضمن «التثقيف» هنا المشاركة في اجتماعات وورش العمل والجلسات التشاورية لهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية حول إرشادات مكافحة الفساد، إضافة إلى البرامج التدريبية لمعهد التدريب في مجال مكافحة الفساد (يجب أن يزيد العدد الإجمالي لساعات حضور تلك الفعاليات عن ٧ ساعات). ٣. كما يتم اعتماد استكمال برنامج تدريبي ينفذ من قبل المعهد التدريبي للتدقيق والتفتيش (المتعلق بالتدقيق والتفتيش) أو معهد تنمية مسؤولي الإدارة المحلية (المتعلق بالوقاية من الفساد وتعزيز النزاهة).	نقاط إضافية للهيئة المعنية

٢) أمثلة على نموذج تقرير الأداء (يُعبأ من قبل الهيئة المستهدفة لتقديمه إلى هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية)

معايير التقييم	تكليف موظفين مسؤولين حصرياً عن مهام تعزيز النزاهة وإنجاز التثقيف بشأن مكافحة الفساد
----------------	---

- إذا كان لدى الهيئة العامة قسماً حصرياً (فريق، قسم، فريق عمل، وغيرها) لتولي مهام تعزيز النزاهة:

اسم القسم	التركيبة			
	المنصب	الاسم	تاريخ التعيين	استكمال التثقيف في مكافحة الفساد
مثال) فريق عمل النزاهة	رئيس فريق	***	١ مايو/أيار ٢٠١٤	منجز (١ مايو/أيار ٢٠١٥)
	عضو فريق	***	١ مايو/أيار ٢٠١٤	منجز (١ مايو/أيار ٢٠١٥)
	عضو فريق	***	١ مايو/أيار ٢٠١٤	غير منجز

ملاحظة: يجب إرفاق قائمة أعضاء الفريق حسب القسم على الرسم التنظيمي على الموقع الإلكتروني «صفر فساد» (<http://cry.acrc.go.kr>)

- إذا لم يكن لدى الهيئة العامة قسماً حصرياً (فريق، قسم، فريق عمل،... الخ.) لتولي مهام تعزيز النزاهة:

> نسبة الموظفين لمهام مكافحة الفساد والنزاهة <

نسبة الموظفين الذين استكملوا التثقيف (ج/ب)* (١٠٠)	نسبة الموظفين المسؤولين حصرياً عن مهام مكافحة الفساد وتعزيز النزاهة (ب/أ)* (١٠٠)	عدد الموظفين الذين استكملوا التثقيف (ج)	عدد الموظفين المسؤولين حصرياً عن مهام مكافحة الفساد وتعزيز النزاهة (ب)	عدد موظفي قسم التدقيق في الهيئة (أ)
(مثال) ٥٠٪	(مثال) ٢٠,٠٪	(مثال) ١	(مثال) ٢	(مثال) ١٠

ملاحظة:

١. يجب أن يتضمن عدد الموظفين في قسم التدقيق في الهيئة (أ) رئيس القسم.
٢. يجب إرفاق قائمة أعضاء الفريق حسب القسم على الرسم التنظيمي على الموقع الإلكتروني «فساد» <http://cry.acrc.go.kr>

> نسبة الموظفين لمهام مكافحة الفساد والنزاهة <

اسم القسم/الأقسام	المنصب	الاسم	معلومات أدلة على تكليف موظفين حصريين
قسم التقييم (على سبيل المثال)	***	***	عنوان الوثيقة، رقم الوثيقة، تاريخ التنفيذ
قسم التدقيق (على سبيل المثال)	***	***	

ملاحظة:

١. يتم الاعتراف بالتكليف فقط عند الإشارة إليه في وثيقة رسمية.
٢. يجب نشر الوثائق المتعلقة باستكمال التثقيف حول مكافحة الفساد على الموقع الإلكتروني (ZEROMI) (<http://cry.acrc.go.kr>).

المثال ٥.

تقييم مبادرات مكافحة الفساد القسم أ-٥: الوقاية من الفساد وتشجيع الإبلاغ عن الفساد

(١) معايير التقييم ومنهجيته

ملاحظة	أسلوب التقييم ومعادلته	المعايير والحد الأقصى للنقاط	القسم
مؤشرات مشتركة لكافة المؤسسات	<ul style="list-style-type: none"> • إعداد إرشادات حول حماية المبلغين ومستوى التفصيل في هذه الإرشادات (٨٠) - إذا قامت الهيئة العامة بإعداد إرشادات مؤسسية لحماية المبلغين (٤٠ نقطة) - إذا نصت الإرشادات المعدة على التزام الهيئة على حماية سرية المبلغين، وحددت أحكام العقوبات في حال انتهاك هذا الالتزام (١٠ نقاط) - إذا حظرت الإرشادات المعدة على الهيئة اتخاذ تدابير عقابية بحق المبلغين، ونصت على أحكام العقوبات في حال انتهاك هذا الالتزام (١٠ نقاط) - إذا نصت الإرشادات المعدة على حكم حول المبلغين لتقديم طلب إعفاء من التدابير العقابية، مع إجراء محدد (١٠ نقاط) - إذا نصت الإرشادات المعدة على حوافز والتخفيف من العقوبة المطبقة للمبلغين (١٠ نقاط) • الجهود الترويجية للهيئة العامة لتشجيع الإبلاغ عن الفساد (٢٠ نقطة) - إذا قامت الهيئة باتخاذ إجراءات إيجابية بناء على طلب خطي من هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية (مثلاً، تفعيل فترة إبلاغ خاصة وتعميم تطبيق الهواتف الذكية للإبلاغ عن الفساد) <p>عدد الإجراءات التعاونية المنفذة</p> <p>مستوى التعاون = $\frac{\text{عدد طلبات التعاون من هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية}}{20 \times}$</p>	تشجيع الإبلاغ من خلال إعداد إرشادات مؤسسية لحماية المبلغين من قبل الهيئة (٥٠)	٥-٣. حماية المبلغين عن الفساد وتشجيع الإبلاغ عن التحايل في قضايا الرعاية الاجتماعية والدعم العام

٢) أمثلة على نموذج تقرير الأداء (يعبأ من قبل الهيئات المستهدفة لتقديمه إلى هيئة الحقوق المدنية ومكافحة الفساد)

معايير التقييم	تشجيع الإبلاغ عن الفساد من خلال إعداد أدلة مؤسسية لحماية المبلغين
----------------	---

< جودة الإرشادات المؤسسية لحماية المبلغين عن الفساد >

الرقم	معايير التقييم	مؤشرات التقييم والحد الأعلى للنقاط	نقاط التقييم الذاتي	المواد المعززة
١	النص على حماية المبلغين (٤٠ نقطة)	① حماية المبلغين (المبلغين الداخليين): ٥ نقاط		* أكتب رقم البند الخاص بتدابير الحماية (كما هو أعلاه)
		② حماية المبلغين الخارجيين: ٥ نقاط		
		③ شمول سلوك المبلغين عن الفساد: ١٠ نقاط		
		④ شمول المبلغين في مخالفات مدونة قواعد السلوك: ١٠ نقاط		
		⑤ حماية المتعاونين مع إجراءات التحقيق: ١٠ نقاط		
		المجموع الفرعي ①+②+③+④+⑤		
٢	ضمان حماية السرية (١٠ نقاط)	① النص على ضمان سرية المبلغين (٥ نقاط)		
		② أحكام الغرامات في حال مخالفة السرية (٥ نقاط)		
٣	ضمان الحالة الشخصية (١٠ نقاط)	① النص على منع فرض أية تدابير عقابية بحق المبلغين (٥ نقاط)		
		② فرض عقوبات على مخالفة هذا الالتزام (٥ نقاط)		
٤	الإعفاء من الإجراءات العقابية (١٠ نقاط)	① النص على حق المبلغين في طلب الإعفاء من التدابير العقابية ضدّهم (٥ نقاط)		
		② النص على إجراءات وأنظمة الإعفاء محددة (٥ نقاط)		

الرقم	معايير التقييم	مؤشرات التقييم والحد الأعلى للنقاط	نقاط التقييم الذاتي	المواد المعززة
٥	الحوافز (١٠ نقاط)	① النص على أحكام حوافز للمبلغين (٥ نقاط)		
		② النص على تخفيف العقوبات بحق المبلغين في حالة مسؤوليتهم (٥ نقاط)		
	المجموع			

ملاحظة: يجب تحميل الأنظمة الداخلية التي تظهر هذه البنود، بما في ذلك المواعيد النهائية لإعداد والتعديل، وإدخال هذه الإرشادات المؤسسية، إضافة إلى رقم الوثائق ذات الصلة على الموقع الإلكتروني «صفر فساد» (<http://cry.acrc.go.kr>). وفي حال عدم القيام بذلك، لا يتم إعطاء نقاط.

< جهود التعزيز من قبل الهيئة العامة لتشجيع الإبلاغ عن الفساد >

المواد المعززة	تاريخ التنفيذ	تاريخ الطلب من هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية
اكتب تاريخ الوثيقة الرسمية ذات الصلة	فترة أنشطة العلاقات العامة (٠,٠٠ - ٠,٠٠)	**

ملاحظة:

١. يجب على الهيئات تقديم المواد المعززة حول إجراء أنشطة العلاقات العامة، بحسب طلب قسم التخطيط والتفتيش لدى هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية، باستخدام أدوات الهيئة الخاصة بالعلاقات العامة (على سبيل المثال، لوحة عرض إلكترونية، النشرات الداخلية، محاضر الاجتماع).
٢. يجب تقديم المواد المعززة بهيئة وثيقة رسمية أو عبر البريد الإلكتروني مع صور فوتوغرافية أو لقطات من الشاشات للأنشطة المتخذة.

٢) نموذج معياري وعينة من تقرير تقييم هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية (يقدم إلى الهيئة المستهدفة بناءً على نتائج التقييم ودرجاته)

اسم الهيئة

> الفئة: الوكالات الإدارية المركزية <

أ. الإرادة وجهود مكافحة الفساد

١. إنشاء بنية تحتية مؤسسية لمكافحة الفساد

١-١ إيجاد حوافز وتعزيز نظام التعاون الداخلي للنزاهة: العلامة القصوى: ٨٨,٥

١-١

• النقاط الممنوحة حسب المعايير والمؤشرات

١-١ إيجاد حوافز وتعزيز نظام التعاون الداخلي للنزاهة		
تفعيل نظام حوافز للقسم أو الشخص المسؤول مهام تعزيز النزاهة (١٠)	إيجاد نظام الحوافز لتشجيع أنشطة النزاهة بين موظفي الهيئة المستهدفة (٥٠)	الحد الأقصى للنقاط
	تنفيذ النظام (٤٠)	
١٠	٣٥	١٠
النقاط الممنوحة		

• النقاط الممنوحة حسب المعايير والمؤشرات

- قامت الهيئة بتشكيل نظام رسمي للحوافز للقسم ذي الأداء الأفضل في أنشطة مكافحة الفساد، كما قامت بتفعيل نظام مكافآت للمبلغين والأفراد ذوي الأداء الأفضل في أنشطة النزاهة.
- كما قامت الهيئة بتكليف فريق مختص يتولى تنفيذ أنشطة مكافحة الفساد، وأدخلت معاملة تفضيلية فيما يتعلق بالترقية بالنسبة للموظفين المسؤولين عن مهام النزاهة.

• النقاط الممنوحة حسب المعايير والمؤشرات

١-١ إيجاد حوافز وتعزيز نظام التعاون الداخلي للنزاهة

الحد الأقصى للنقاط	درجة المشاركة والتشاور بين الموظفين في تنفيذ مهام النزاهة (٤٠)
النقاط الممنوحة	٣٣,٥

• نتائج التقييم

- الحالة ١. قامت الهيئة المستهدفة بإيجاد وتفعيل آلية مؤسسية لتعزيز تدابير نزاهة في وزارة العلوم، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتخطيط المستقبلي.
← من الواضح أن الآلية تعمل كجهاز تشاوري على مستوى السياسات، يتألف من مستوى العاملين ومسؤولين من مستوى مدراء، لإدخال ومناقشة تدابير مؤسسية للتعامل مع قضايا الفساد المتعلقة بالوزارة.
← رغم ذلك، لم يتم تحديد ما إذا وإلى أي مدى تم بالفعل ترجمة النقاشات داخل هذا الجهاز إلى سياسات.
- الحالة ٢. تأسست أنشطة «نادي النزاهة» داخل الوزارة وتفعيلها
← على الرغم من أن أنشطة النادي تعكس الجهد الطوعي لموظفي الوزارة في إيجاد ثقافة النزاهة، إلا أنه لا يمكن اعتبار النادي كجهاز مؤسسي لرسم السياسات المتعلقة بمكافحة الفساد.

تحفيز التفتيش الذاتي: ٨٩,٥ نقطة

٢-١

- النقاط الممنوحة حسب المعايير والمؤشرات وإدل

١-١ تحفيز التفتيش الذاتي

تأدية أنشطة التفتيش الذاتي (٢٠) تفعيل نظام لتحفيز قسم النزاهة للمشاركة في القياك بواجبات رئيسة	الحد الأقصى للنقاط
١٩,٥	النقاط الممنوحة

- نتائج التقييم

<ul style="list-style-type: none"> • الحالة ١. قامت الهيئة بإجراء أعمال تفتيش فعالة وعلى نحو مستمر. ← في الوقت ذاته، سيكون من الضروري إيجاد تدابير للمتابعة اللاحقة للاستفادة من نتائج التفتيش. • الحالة ٢. اتخذت الهيئة عدة إجراءات لتعزيز الإشراف على أنشطة بحوث السياسات المنفذة من قبل جهات أخرى وإدارتها. ← في الوقت ذاته، لا توجد بعد تدابير محددة لإدامة هذه الجهود بطريقة ممنهجة.

- النقاط الممنوحة حسب المعايير والمؤشرات

٢-١ تحفيز التفتيش الذاتي

أداء أنشطة التفتيش الذاتي (٥٠)	الحد الأقصى للنقاط
أداء التعقب الذاتي لمخالفات مدونة قواعد السلوك (٢٠)	أداء التعقب الذاتي لممارسات الفساد (٣٠)
٢٠	٢٠
النقاط الممنوحة	

• نتائج التقييم

- فاق معدل التعقب الذاتي لممارسات الفساد لدى الهيئة ٨٠٪.
- بلغ معدل التعقب الذاتي لمخالفات مدونة قواعد السلوك ١٠٠٪.

• النقاط الممنوحة حسب المعايير والمؤشرات

٢-١ تحفيز التفتيش الذاتي					الحد الأقصى للنقاط
تعزيز آلية الإبلاغ الداخلي عن المسؤولين الفاسدين (٣٠): الإبلاغ عن السلوك الفاسد (بما في ذلك مخالفات مدونة قواعد السلوك)					
رصد معايير افبلاغ الداخلي (الاقتطاع)	إلغاء النص الخاص بالإعفاءات وفترة السماح (٥)	توسيع نطاق الإبلاغ الإلزامي عن التهم الجنائية (١٠)	تعزيز معيار الإبلاغ عن الرشوة (١٠)	إيجاد معايير ومقاييس للإبلاغ (٥)	النقاط الممنوحة
٠	٥	١٠	١٠	٥	

• نتائج التقييم

ملاحظة	نتائج التقييم (ليتم تعزيزها)	مؤشر التقييم
	(منجز)	إيجاد معايير ومقاييس للإبلاغ (٥)
	(منجز)	تعزيز معيار الإبلاغ عن الرشوة (١٠)
	خلص التقييم بأن هذه الجزيئة قد (إنجزت) مع عكس الاعتراضات * لتعزيز ذلك: عند مراجعة البنود في المستقبل لا بد من توسيع نطاق التهم الجنائية الإلزامي ليشمل أفعال فساد أخرى في المجالات الأكثر خطرا في التوظيف، وتقييم الأداء، والعقود وغيرها إضافة إلى الرشوة من خلال عكس التوصيات.	توسيع نطاق الإبلاغ الإلزامي عن التهم الجنائية (١٠)
	(منجز)	إلغاء النص الخاص بالإعفاءات وفترة السماح (٥)
	لا اقتطاع	رصد معايير الإبلاغ الداخلي (الاقتطاع)

• النقاط الممنوحة حسب المعايير والمؤشرات

٣-١ تغليط الغرامات والعقوبات ضد الفساد		
تغليط الغرامات والعقوبات بحق المسؤولين الفاسدين (٥٠)		الحد الأقصى للنقاط
التطبيق الفعلي للمعايير الموضوعية بصدد الغرامات والعقوبات عن فعل الفساد (٢٠)	إعداد معيار تنظيمي حول الغرامات والعقوبات بحق المسؤولين الفاقدين (٣٠)	
٢٠	٢٠	النقاط الممنوحة

• نتائج التقييم

<ul style="list-style-type: none"> • فيما يتعلق بمعايير الهيئة حول معاقبة المسؤولين الفاسدين، تقوم الهيئة بتطبيق نفس الأحكام الواردة في إرشادات الهيئة لتنفيذ مدونة قواعد السلوك للمسؤولين الحكوميين. • أثناء فترة التقييم، تبين أن الهيئة قامت بتنفيذ المعايير الموضوعية للمعاقبة عن المخالفات، مثل استلام الأموال والحاجيات الثمينة، وقامت بمعاقبة المذنبين نتيجة لذلك.

• النقاط الممنوحة حسب المعايير والمؤشرات جهات أخرى.

٣-١ تغليط الغرامات والعقوبات ضد الفساد			
تعزيز كفاءة العقوبات على المسؤولين الحكوميين (٥٠)			
الإفصاح عن المعلومات حول وضعية المسؤولين الفاقدين باستثناء المعلومات الشخصية المقيدة بموجب القانون (١٠)	التدابير العقابية التي تستهدف الموظفين الفاقدين (١٠)	إعداد وتطبيق أحكام للحد من الموافقات على الفصل بناء على الطلب الشخصي (١٥)	النص على وتطبيق الأحكام للحد من التخفيف من العقوبة (١٥)
١٠	١٠	١٥	١٥
			النقاط الممنوحة

• نتائج التقييم

ملاحظة	نتائج التقييم (ليتم تعزيزها)	في مؤشر التقييم
	لا اقتطاع	النص والتطبيق للأحكام للحد من التخفيف من العقوبة (١٥)
	لا اقتطاع	إعداد وتطبيق أحكام للحد من الموافقات على الفصل بناء على الطلب الشخصي (١٥)
	(منجز)	التدابير العقابية التي تستهدف الموظفين الفاسدين (١٠)
	(منجز)	الإفصاح عن المعلومات حول وضعية المسؤولين الفاسدين باستثناء المعلومات الشخصية المقيدة بموجب القانون (١٠)

الجهود التطويرية لتعزيز مستويات مكافحة الفساد والنزاهة في الأجهزة التابعة: ٩٩ نقطة

٤-١

• النقاط الممنوحة حسب المعايير والمؤشرات

٤-١ الجهود التطويرية لتعزيز مستويات مكافحة الفساد والنزاهة في الأجهزة التابعة

التنفيذ الطوعي لتقييم جهود مكافحة الفساد في الأجهزة التابعة (١٠٠)			الحد الأقصى للنقاط
الاستفادة من نتائج التقييم (٢٠)	صياغة محتوى التقييم (مثلاً، المعايير والمؤشرات) (٣٠)	معيار اختيار الهيئة المستهدفة لتقييم جهود مكافحة الفساد الطوعي (٥٠)	
١٥	٣٠	٥٠	النقاط الممنوحة

• نتائج التقييم

- كان اختيار الهيئة للأجهزة التابعة التي ستخضع للتقييم مناسباً.
- كانت معايير ومؤشرات التقييم لدى الهيئة شاملةً ومشابهة لتلك المستخدمة في تقييم جهود مكافحة الفساد الخاص بهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية.
- توصي هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية بقيام الهيئة بتعزيز الاستفادة من نتائج التقييم من خلال إدخال حوافز ومنافع في إدارة الموارد البشرية (مثلاً، مكافآت عن الأداء ومزايا الترقية).

ملحق

١. مقارنة بين تقييم جهود مكافحة الفساد وتقييم النزاهة
٢. التقرير النهائي الموحد لنتائج تقييم جهود مكافحة الفساد للعام ٢٠١٤

الملحق ١. مقارنة بين تقييم مبادرات مكافحة الفساد وتقييم النزاهة

فضلاً عن تقييم جهود مكافحة الفساد، تقوم هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية أيضاً بإجراء تقييم النزاهة للهيئات العامة. ويختلف تقييم جهود مكافحة الفساد عن تقييم النزاهة التي تجريه الهيئة ولا يجب الخلط بينهما، حيث أن تقييم النزاهة الخاص بهيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية هو عبارة عن أداة مسحية أكثر توسعاً. ويتم إجراء هذين التقييمين سنوياً وبشكل منفصل، ويكمل كل منهما الآخر.

١. تقييم النزاهة السنوي في جمهورية كوريا

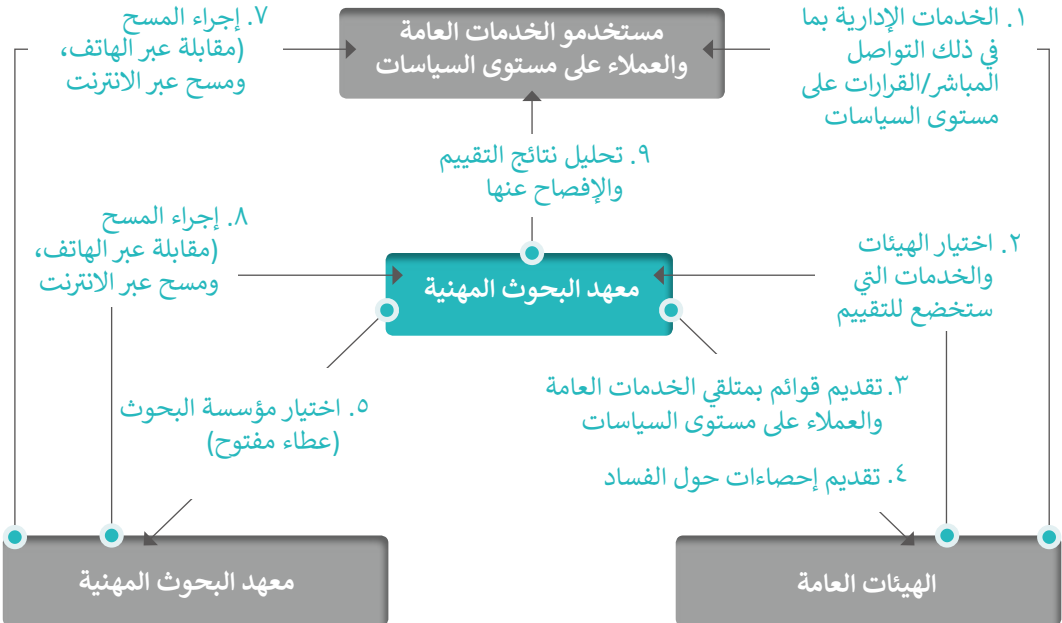
يعمل تقييم النزاهة على تقييم مستوى الفساد في كل هيئة عامة باستخدام نتائج مسح المستخدمين حول مدى تكرارية وقوع التصرفات الفاسدة أثناء تقديم الخدمات العامة. كما يعمل التقييم على الحد من الإجراءات التي قد تسبب بوقوع الفساد من خلال الرصد المستمر لسلوكيات المسؤولين العاميين في كل قطاع.

يتم احتساب نتائج تقييم النزاهة السنوي لكل جهاز ونشره للجمهور، مما يشجع المنافسة الشريفة بين الأجهزة الحكومية ويوجد محركاً مستداماً لتعزيز سياسة مكافحة الفساد.

> الإطار المفاهيمي لتقييم النزاهة <



> عملية التقييم السنوي للنزاهة <



< الإطار المفاهيمي لتقييم النزاهة >

المفهوم	تشجيع الهيئات العامة على المشاركة في الجهود الطوعية للوقاية من الفساد من خلال التقييم الدوري وإفصاح عن مستويات النزاهة في الهيئات العامة
الأهداف	- تحديد المجالات المعرضة للفساد والمسببات الجذرية للفساد في القطاع العام - تيسير الوصول إلى فهم مستنير للاتجاهات الرئيسة لمستويات الفساد في الهيئات العامة - توفير بيانات أساسية مع تحديثات سنوية بشأن إعداد الاستراتيجيات الحكومية لمكافحة الفساد
الخصائص الرئيسية	- مجالات التقييم: مجالات العمل المعرضة للفساد (مثلاً، مجالات الخدمات) في الهيئات العامة - الأشخاص الذين يشملهم المسح: مستخدمو الخدمات العامة، ومسؤولون حكوميون، والعلماء على مستوى السياسات - أسئلة المسح: الإدراك الشخصي للفساد إلى جانب التجارب العملية مع ممارسات الفساد (مثلاً، عرض الأموال، والهدايا، والترفيه، والمحسوبية) - مصادر البيانات: نتائج المسوحات الهاتفية الإلكترونية (عبر الانترنت)، والإحصاءات حول الموظفين الحكوميين الفاسدين، والتقارير الإعلامية حول حالات الفساد

< عملية التقييم السنوي للنزاهة >



٢. الاختلافات والعلاقة التكاملية بين تقييم جهود مكافحة الفساد وتقييم النزاهة

بالمقارنة مع تقييم جهود مكافحة الفساد، يعد تقييم النزاهة أداة مسحية عامة وأكثر شمولاً، معدة لا تشمل مجرد موظفي الهيئات العامة، وإنما أيضاً متلقي الخدمات الخارجيين (المواطنين) ممن لديهم تجربة مباشرة مع الخدمات العامة، وذلك بغرض قياس مدى وجود فساد وتوقع حدوثه من سنة لأخرى داخل الهيئات المستهدفة. على هذا النحو، يختلف تقييم النزاهة عن تقييم جهود مكافحة الفساد والذي يقوم فقط بتقييم الجهود الطوعية للمؤسسة من أجل رفع مستوى النزاهة فيها، مثل التطوير المؤسسي، والتقييد بمدونة قواعد السلوك، ونشر الوعي والثقافة التنظيمية للوقاية من الفساد.

وعليه، تقوم هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية بإجراء هذين النوعين من التقييم بشكل منفصل ضمن أطر زمنية وأساليب ومكونات مختلفة.

وفي الوقت ذاته، وحيث أن جهود أي هيئة للوقاية من الفساد (المدخلات) تؤثر على المستوى الفعلي لنزاهتها (المخرجات) بشكل مباشر وغير مباشر، فإن كلا التقييمين يرتبطان بصورة وثيقة ببعضهما البعض من حيث قياس المدخلات والمخرجات وجهود النزاهة.

فعلى سبيل المثال، أظهرت نحو ١٩ هيئة حصلت على الدرجة/المستوى الخامس (الفئة ذات الأداء الأقل) في تقييم النزاهة للعام ٢٠١٣ تحسناً بمقدار درجة أو درجتين في تقييم النزاهة للسنة التالية، عقب قيامها بجهود عدة أثناء عملية تقييم جهود مكافحة الفساد خلال عام واحد.

وسعياً لتعزيز هذا الارتباط، تقوم هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية بربط هذين التقييمين من خلال إجراء تقييم جهود مكافحة الفساد على مؤسسات ذات مستويات نزاهة متدنية، وإجراء تقييم النزاهة على الهيئات ذات الأداء الضعيف في تقييم جهود مكافحة الفساد.

< مقارنة بين نوعي التقييم >

الفئة	تقييم النزاهة	تقييم جهود مكافحة الفساد
الهدف الرئيس	<ul style="list-style-type: none"> • تقييم مستوى النزاهة من وجهة نظر متلقي الخدمة 	<ul style="list-style-type: none"> • تقييم مبادرات مكافحة الفساد لدى الهيئات العامة وأدائها
المحتوى الرئيس	<ul style="list-style-type: none"> • مستوى النزاهة الخارجي (المقاس من قبل أصحاب المصلحة المباشرين والعملاء على مستوى السياسات) • مستوى النزاهة الداخلي (المقاس من قبل الموظفين في الهيئات المستهدفة) 	<ul style="list-style-type: none"> • التزام الهيئة وجهودها الواضحة في مكافحة الفساد
عدد الهيئات المستهدفة	• ٧٥٩ مؤسسة (٢٠١٥)	• ٢٦٨ مؤسسة (٢٠١٥)
الأساليب الرئيسة	<ul style="list-style-type: none"> • مستوى النزاهة الخارجي: المسح الهاتفي • مستوى النزاهة الداخلي: مسح إلكتروني 	<ul style="list-style-type: none"> • التقييم من قبل هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية وفريق خبراء خارجي بناءً على تقارير الأداء الذاتي للهيئات المستهدفة ونتائج المسوحات التكميلية
بنود التقييم	<ul style="list-style-type: none"> • مستوى النزاهة الخارجي: مؤشر الفساد ومؤشر خطر الفساد • مستوى النزاهة الخارجي: ثقافة النزاهة، والنزاهة في أماكن العمل 	<ul style="list-style-type: none"> • الإرادة والجهود لمكافحة الفساد (مثلاً، إقامة بنية تحتية لمكافحة الفساد، والتطوير المؤسسي، ورفع الوعي والثقافة حول مكافحة الفساد، وحالات الوقاية من الفساد) • أداء مكافحة الفساد (مستوى النزاهة والتحسين في مستوى النزاهة)

الملحق ٢. التقرير النهائي الموحد لنتائج تقييم مبادرات مكافحة الفساد في العام ٢٠١٤

١. لمحة مختصرة عن تقييم جهود مكافحة الفساد

١. الأساس القانوني للتقييم: يتم إجراء التقييم منذ العام ٢٠٠٢ بموجب المادة ١٢(٦) من قانون الوقاية من الفساد وإنشاء هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية وإدارتها.

٢. الهيئات المستهدفة والفئات: ٢٥٤ مؤسسة بالمجمل

< تصنيف الفئات المستهدفة في العام ٢٠١٤ >

المجموع	الهيئات المرتبطة بالخدمة العامة					الجامعات الوطنية/ الحكومية	المكتب التربوي	الإدارة المستقلة	الإدارة المحلية	الحكومة المركزية
	V	IV	III	II	I					
٢٥٤	٤٧	٢٩	١٨	٣١	١٩	١١	١٧	٢٤	١٧	٤١

ملاحظة: يتم تقسيم الهيئات المعنية بالخدمات العامة إلى ٤ فئات بحسب عدد الموظفين: ٣,٠٠٠ (أولاً)، و ١,٠٠٠ (ثانياً)، و ٥٠٠ (ثالثاً)، و ٣٠٠ (رابعاً)، و ١٥٠ (رابعاً)

٣. فترة التقييم: نوفمبر/تشرين الثاني ٢٠١٣ – أكتوبر/تشرين الأول ٢٠١٤

٤. أقسام التقييم والعلامات الموزونة

تتألف أقسام التقييم من الإدارة والجهود لمكافحة الفساد (٩٠٪)، ومنجزات مكافحة الفساد (١٠٪)، والتعاون مع هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية (اقتطاع من النقاط).

< قسم ومعايير التقييم في العام ٢٠١٤ >

قسم التقييم	المعايير	المؤشرات	الحد الأعلى للنقاط (الدرجات الموزونة)
الإرادة وجهود مكافحة الفساد (٩٠٪)	١) إقامة بنية تحتية مؤسسية لمكافحة الفساد ٤ عوامل العلامة الإجمالية: ١٣,٥	إدخال حوافز للمستويات العليا من النزاهة وتعزيز التعاون الداخلي	٢,٧
		تشجيع التدقيق والتفتيش الداخلي	٣,٣٧٥
		تشديد العقوبات ضد المسؤولين الفاسدين	٣,٣٧٥
		تعزيز النزاهة في الوكالات التابعة	٤,٠٥
	٢) تعزيز شفافية وموثوقية السياسات ٣ عوامل العلامة الإجمالية: ١٣,٥	الشفافية في الإجراءات الإدارية، والموثوقية في تنفيذ السياسات (مسح)	٥,٤
		الإفصاح عن نفقات الترويج للأعمال التجارية	٥,٤
		تفعيل مظالم النزاهة وشبكة الحاكمية بين القطاعين العام والخاص	٢,٧
	٣) إزالة الحد من العوامل المسببة للفساد ٤ عوامل العلامة الإجمالية: ٣١,٥	تنفيذ التطوير المؤسسي الموصى بها من قبل هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية	٧,٨٧٥
		تنفيذ التوصيات الناتجة عن تقييم أثر الفساد	٧,٨٧٥
		التنفيذ الطوعي لمبادرات مكافحة الفساد	٧,٨٧٥
		تطوير شامل في المجالات العرضية للفساد	٧,٨٧٥
	٤) تعزيز ثقافة النزاهة في القطاع العام ٣ عوامل العلامة الإجمالية: ١٨,٠	الالتزام بمكافحة الفساد وجهود كبار المسؤولين (تقييم المسح)	٣,٦
		تعززي التدريب في مجال مكافحة الفساد	٥,٤
		تعميم فُضلى ممارسات الفساد	٩,٠
	٥) الوقاية من الفساد وتشجيع الإبلاغ ٣ عوامل العلامة الإجمالية: ١٣,٥	آليات للوقاية من مخالفة مدونة قواعد السلوك	٦,٧٥
		تشجيع الإبلاغ عن المخالفات حماية المبلغين	٦,٧٥
		تشجيع الإبلاغ عن التحايل في الرعاية وإهدار الموازنة الحكومية	نقاط مضافة

قسم التقييم	المعايير	المؤشرات	الحد الأعلى للنقاط (الدرجات الموزونة)
إنجازات مكافحة الفساد (١٠٪)	(١) تحسن درجات النزاهة	تحسن مستويات النزاهة (مسح)	٣,٠
	عامل واحد		
التعاون مع هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية (اقتطاع نقاط)	(٢) وقوع حالات فساد	عدد حالات الفساد (إحصائيات)	٧,٠
	عامل واحد		
التعاون مع هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية (اقتطاع نقاط)	مؤشر الاقتطاع	التعاون مع مبادرات هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية حول مكافحة الفساد	لغاية ١٠٪
	عامل واحد		

٥. أسلوب التقييم

قامت هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية بالاستفادة من المسوحات لقياس ٥ مؤشرات وبيانات إحصائية لتقييم مؤشر واحد، وتقييم خطي لتقييم ٣٩ مؤشراً على أساس تقرير الأداء لكل هيئة.

ملاحظة: تمت الاستفادة من بيانات مسح تقييم النزاهة للعام ٢٠١٤ في قياس ٥ مؤشرات.

قام فريق التقييم الداخلي لدى هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية ولجان الخبراء الخارجيين وبشكل مشترك بإجراء تقييمات كمية ونوعية على أساس معايير التقييم. ويشارك ١٢ قسماً من هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية، بما في ذلك القسم العام لمكافحة الفساد، والقسم العام للتطوير المؤسسي، وقسم التعاون مع الهيئات غير الحكومية وقطاع الأعمال في عملية التقييم.

كما قامت هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية بإجراء زيارات ميدانية لهيئات مختارة للمزيد من المعاينة والفحص المفصل لتقرير التقييم الذاتي لتلك الهيئات.

٦. تطوير التقييم استناداً للتقييمات السابقة

سعت هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية إلى قياس الجهود المؤسسية الرامية إلى تعزيز النزاهة بشكل عام في البلاد وذلك من خلال تقييم مدى معالجة الهيئات العامة للمجالات المعرضة للفساد والممارسات غير الاعتيادية (على سبيل المثال، فرض العقوبة المناسبة على حالات الفساد، والوقاية من التحايل في مجال الرعاية، وتوسيع التفتيش الإشرافي للهيئات على الأجهزة التابعة، والقضاء على الهدر في موازنة القطاع اعام).

قام تقييم جهود مكافحة الفساد للعام ٢٠١٤ بتقييم الجهود الطوعية للهيئات العامة في سبيل إيجاد ثقافة مكافحة الفساد والنزاهة في الهيئة، وذلك من خلال، على سبيل المثال، تعزيز الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالعقود المباشرة (بدون عطاءات تنافسية). كما قام التقييم بالتحقق من الجهود التعاونية بين الهيئات لتعزيز مبادرات مكافحة الفساد واعتماد الممارسات الفضلى.

وبغرض إجراء تقييم أكثر شمولية، قامت هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية بزيادة العدد الإجمالي لمؤشرات تقييم جهود مكافحة الفساد إلى ٤٥ مؤشراً في العام ٢٠١٤ مقارنةً بـ ٤٠ مؤشراً في السنة السابقة. كما عملت هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية على رفع درجات التقييم حول الجهود العامة لمكافحة الفساد (على سبيل المثال، التشجيع على التفتيش الداخلي والإفصاح الطوعي عن المعلومات).

ملاحظة: خضعت الجامعات الوطنية والحكومية إلى ٢٩ معياراً جوهرياً.

٢. النتائج الموحدة لتقييم جهود مكافحة الفساد للعام ٢٠١٤

تمثلت الهيئات ذات الأداء الأفضل في وزارة العلوم وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتخطيط المستقبلي، وإدارة القوى العاملة العسكرية، وحكومة مدينة بوسان، ومكتب التعليم في مدينة دايجو، ومؤسسة كوريا لتدفئة المقاطعة.

من ناحية أخرى، كانت الهيئات ذات الأداء الأقل على النحو التالي: إدارة الأرصاد الجوية الكورية، وحكومة مقاطعة تشونجتشيونجنام-دو، ومؤسسة بوسان للبيئة، ونقابة شحن كوريا.

< قائمة بالهيئات الأفضل والأقل أداءً >

المستوى/الدرجة ٥	المستوى/الدرجة ١	الفئة
وزارة الداخلية (سابقاً)	وزارة العلوم وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتخطيط المستقبلي، ووزارة الزراعة والغذاء والشؤون الريفية، وشؤون المناضلين والمحاربين القدامى	الحكومة المركزية ١
إدارة الأرصاد الجوية الكورية	إدارة القوى العاملة العسكرية، وإدارة الإحصاءات الكورية	الحكومة المركزية ٢
إدارة الأرصاد الجوية الكورية	هيئة الاتصالات الكورية	الحكومة المركزية ٣
هيئة السلامة والأمن النووي	حكومة مدينة بوسان، وحكومة مقاطعة جيونجي	الحكومة المحلية
حكومة مدينة أولسان، وحكومة مقاطع تشونجتشيونجنام-دو	حكومة مدينة سيوون، وحكومة مدينة بوتشيون، وحكومة مدينة سيونجنام، وحكومة مدينة أيانج، ومكتب سونجبا-جو (سول)	الحكومة المستقلة
حكومة مدينة جيونجو	مكتب تعليم مدينة دايجو، ومكتب تعليم مدينة دايجيون، ومكتب تعليم مدينة جيونجسانجبوك	مكتب التعليم
مكتب تعليم مدينة سول	جامعة تشونوبوك الوطنية، وجامعة جيونجسانج الوطنية	جامعة وطنية/حكومية

مقدمة حول تقييم جهود مكافحة الفساد في جمهورية كوريا

المستوى/الدرجة ٥	المستوى/الدرجة ١	الفئة
	مؤسسة الطرق السريعة الكورية، ومؤسسة رعاية وتعويضات العاملين الكورية	مؤسسة عامة أولى (أكثر من ٣٠٠٠ موظف)
	مؤسسة كوريا لتدفئة المقاطعة، وشركة الأراضي الوسطى للكهرباء المحدودة، ومؤسسة صك النقود والطباعة الأمانة وتفعيل بطاقات الأحوال الشخصية، وشركة كهرباء غرب كوريا المحدودة، وشركة كهرباء جنوب كوريا المحدودة، ودائرة تنمية الموارد البشرية الكورية، وشركة كهرباء شرق كوريا المحدودة، ومؤسسة كوريا للسلامة الكهربائية، ومؤسسة إنشيوون للنقل، وخدمات مراجعة التأمين الصحي والتقييم.	مؤسسة عامة أولى (أكثر من ٣٠٠٠ موظف)
الاتحاد الوطني التعاوني للأحراج	سلطة السباقات الكورية، ووكالة التوظيف الكورية لذوي الإعاقة، ومؤسسة الزراعة وصيد الأسماك والغذاء الكورية، ومؤسسة مطار إنشيوون الدولي	مؤسسة عامة ثالثة (أكثر من ٥٠٠ موظف)
مؤسسة جيونجي للابتكارات الحضرية، والاتحاد الكوري للمشاريع الصغيرة والمتوسطة، ومؤسسة بوسان للبيئة	مؤسسة البحوث الوطنية الكورية، ومؤسسة بوسان للبنية التحتية، ومؤسسة التنمية والسياحة في إنشيوون	مؤسسة عامة رابعة (أكثر من ٣٠٠ موظف)
والرابطة العسكرية للمساعدات المشتركة، وأرض كونغوان، ومؤسسة إدارة مشاريع كوريا، ونقابة شحن كوريا	مؤسسة إدارة البيئة البحرية الكورية، والادخار بالبريد ومعهد تطوير التأمين، والمركز التنموي للمدينة الدولية الحرة في جيجو	مؤسسة عامة خامسة (أكثر من ١٥٠ موظف)

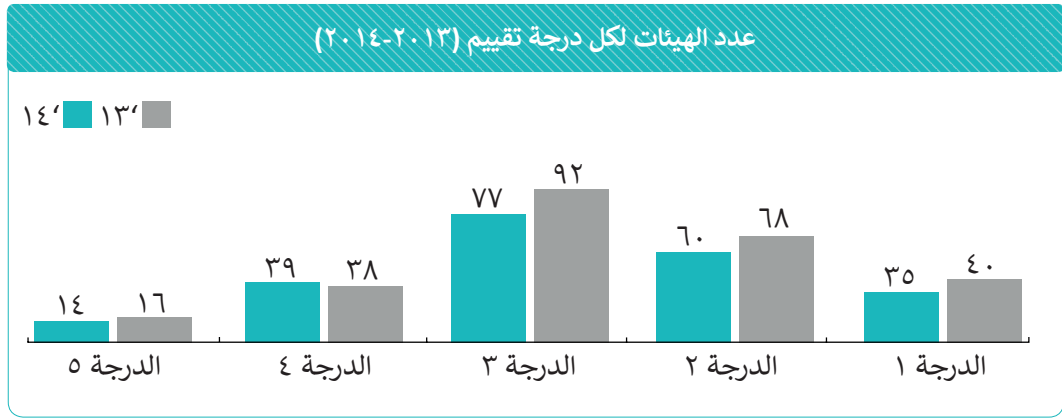
ملاحظة: يتم احتساب درجة الهيئة من خلال احتساب مجموع العلامات الموزونة للمؤسسة مع متوسط علامة فئة الهيئة والانحراف المعياري.

زادت نسبة الهيئات التي حصلت على الدرجة ٢ أو أعلى بمقدار ٠,٣٪ منذ العام ٢٠١٣.

ملاحظة: كانت نسبة الهيئات التي حصلت على درجة ٢ أو أعلى في العام ٢٠١٣، ٤٢,٢٪ (٩٥ من أصل ٢٢٥ هيئة)، بينما كانت نسبة الهيئات التي حصلت على درجة ٢ أو أعلى في العام ٢٠١٤، ٤٢,٥٪ (١٠٨ من أصل ٢٥٤ هيئة).

بقي إجمالي متوسط درجات الهيئات ثابتاً تقريباً مقارنةً بالسنة السابقة (من ٨٣,٣ نقطة في العام ٢٠١٣ إلى ٨٣,٢ نقطة في العام ٢٠١٤). إلا أن الانحراف المعياري للعلامات انخفض من ١١,٣ إلى ١٠,٩، مما يشير إلى تحسن في توزيع الدرجات.

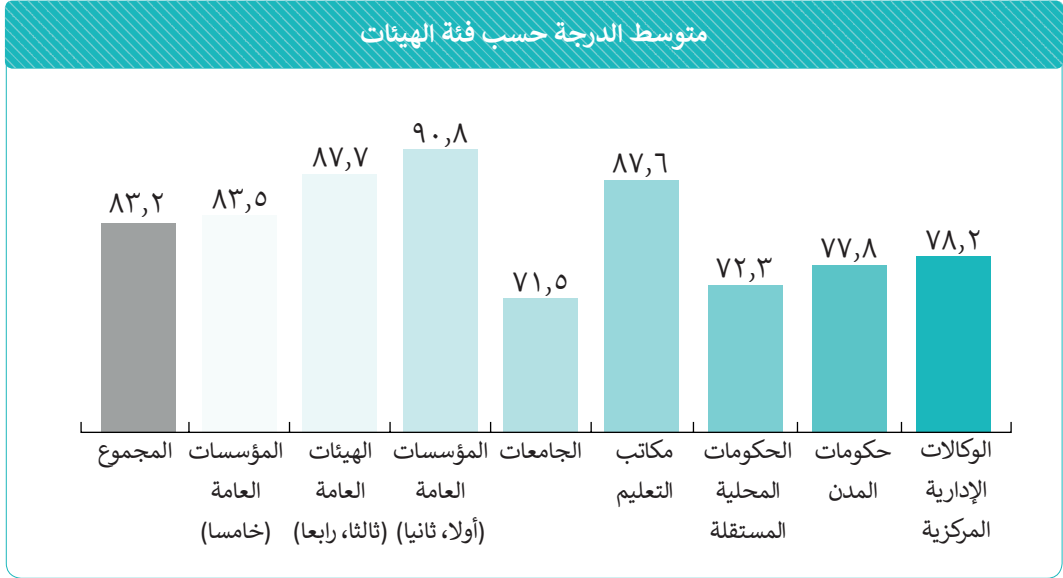
قد يعود السبب وراء الانخفاض الطفيف للغاية في متوسط الدرجات (بمقدار ٠,١) إلى الطبيعة الأكثر شموليةً في تقييم جهود مكافحة الفساد للعام ٢٠١٤ (مثال، التوسع في عدد الهيئات المستهدفة بحيث أصبحت تشمل الأجهزة الحكومية المستقلة والجامعات، وتقييم وضعية تبني الممارسات النموذجية، وتعزيز منهجية التقييم).



من حيث الفئات المستهدفة، حققت الهيئات المعنية بالخدمات العامة (أولاً، ثانياً) أعلى درجات بمتوسط (٩٠,٨)، بينما حققت مجموعة الجامعات أدنى درجة (٧١,٥).

ملاحظة:

١. الهيئات المعنية بالخدمات العامة (أولاً، ثانياً): ٤٠ هيئة تضم أكثر من ١٠٠٠ موظف.
٢. الهيئات التي تقدم خدمات عامة (ثالثاً، رابعاً): ٤٧ هيئة تضم أكثر من ٣٠٠ موظفاً.



حصلت الهيئات التي تقدم خدمات عامة (أولاً، ثانياً) على أعلى الدرجات في ٥ من أصل ٧ أجزاء من التقييم، بما في ذلك إقامة جزئية بنية تحتية مؤسسية لمكافحة الفساد.

رغم ذلك، كانت درجات فئة الجامعات أقل من المتوسط في كافة الأقسام وجاءت في المرتبة الأخيرة في ٥ أجزاء من التقييم، بما في ذلك جزئية تعزيز ثقافة النزاهة في القطاع العام. وبالنظر إلى الدور الهام الذي تلعبه الجامعات في تثقيف الأجيال الحالية والمستقبلية، أظهر تقييم جهود مكافحة الفساد للعام ٢٠١٤ بوضوح الحاجة لاتخاذ المزيد من المبادرات الفاعلة لمكافحة الفساد في الجامعات الحكومية في جمهورية كوريا.

حصلت فئة الحكومات المحلية المستقلة على علامة أقل من المتوسط في كافة الأجزاء وحصلت على المرتبة الأخيرة في جزئية إزالة والحد من العوامل المسببة للفساد. وبالنظر إلى أن هذه الكيانات المحلية تعمل كنقطة اتصال للحكومة مع المواطنين، أظهر تقييم جهود مكافحة الفساد للعام ٢٠١٤ بوضوح الحاجة الماسة لتعزيز جهود مكافحة الفساد في هذه الفئة.

< متوسط العلامات في تقييم مبادرات مكافحة الفساد حسب الفئات المستهدفة وأقسام التقييم للعام ٢٠١٤ >

هيئات عامة معنية بالخدمات العامة (خامسا)	هيئات عامة معنية بالخدمات العامة (رابعاً)	هيئات عامة معنية بالخدمات العامة (أولاً، ثانياً)	جامعة وطنية/ حكومية	مكتب التعليم	الحكومة المستقلة	الحكومة المحلية	الحكومة المركزية	متوسط المجموع	اجزاء التقييم
٨٠,٦	٨٦,٤	٩١,٩	٧١,٢	٨٣,٦	٧٣,٥	٧٩,٤	٨١,٠	٨٣,٠	إنشاء بنية تحتية مؤسسية لمكافحة الفساد
٨٦,٤	٨٩,٤	٩٢,٦	٧٥,٧	٩٣,٥	٨٥,٠	٨٩,٩	٧٨,٨	٨٧,٠	تعزيز سياسات الشفافية والموثوقية
٨٠,٠	٨٤,١	٨٧,٢	٧١,٧	٨٢,٠	٦١,٢	٦٧,٦	٧٢,٨	٧٨,٢	إزالة والحد من العوامل المسببة للفساد
٨٢,٣	٨٨,٥	٩٤,٩	٦٥,٤	٨٩,٢	٦٨,٣	٧٦,٨	٧٢,٧	٨٢,٤	تعزيز ثقافة النزاهة في القطاع العام
٩٥,٦	٩٨,٠	٩٩,٩	٧١,٦	٩٧,٩	٨٥,٧	٩٢,٩	٩٢,٣	٩٤,٤	الوقاية من الفساد والتشجيع على الإبلاغ
٧٥,٤	٧٤,١	٧٥,٢	٥٢,٨	٧٧,١	٧٢,٦	٦٩,٥	٧٣,٤	٧٣,٣	تحسين درجات النزاهة
٨٦,١	٩٠,٩	٨٥,١	٨٩,٨	٩٦,٥	٨٧,٢	٨٢,٩	٩٠,٤	٨٨,٢	وقوع حالات فساد
٨٣,٥	٨٧,٧	٩٠,٨	٧١,٥	٨٧,٦	٧٢,٣	٧٧,٨	٧٨,٢	٨٣,٢	المجموع

مقدمة حول تقييم جهود مكافحة الفساد في جمهورية كوريا

حصلت ٤٠ هيئة على درجة ٢ أو أكثر في تقييم جهود مكافحة الفساد خلال السنوات الثلاثة الماضية على التوالي، بما في ذلك هيئة التجارة الحرة، وإدارة القوى العاملة العسكرية، وحكومة مدينة بوسان، ومكتب التعليم في مدينة ديجو، ومؤسسة كوريا لتدفئة المقاطعة، حيث ارتفع عدد الهيئات مقارنةً بالعام ٢٠١٣ (٣٦ هيئة).

ملاحظة: أظهرت معظم الهيئات ذات الأداء الجيد إيجاد بنى تحتية فعالة لمكافحة الفساد مع جهود طوعية قوية لتطوير المجالات المعرضة للفساد.

حصلت ٦ هيئات على درجة ٤ أو أقل في تقييم جهود مكافحة الفساد خلال السنوات الثلاثة الماضية على التوالي، بما في ذلك إدارة الأرصاد الجوية الكورية، ومكتب التعليم في المدينة، والرابطة العسكرية للمساعدات المشتركة.

ملاحظة: تفتقر هذه الهيئات للحافز والجهود التعاونية في تنفيذ مبادرات مكافحة الفساد. كما أظهرت جهداً غير كاف في تنفيذ التطوير المؤسسي الطوعي ورفع الوعي وتعزيز الثقافة بشأن النزاهة.

> الهيئات التي حصلت على الدرجة (المستويين) ١ أو ٢ والدرجة ٤ أو ٥ خلال السنوات الثلاثة الماضية <

فئة الهيئة	الهيئات التي حصلت على الدرجة ١ أو ٢ (٤٠)	الهيئات التي حصلت على الدرجة ٤ أو ٥ (٦)
الحكومة المركزية	هيئة التجارة الحرة، وزارة التوحيد، وإدارة القوى العاملة العسكرية، وإدارة الإحصاءات الكورية، وإدارة الجمارك الكورية	إدارة الأرصاد الجوية الكورية
الحكومة المحلية	حكومة مدينة بوسان، حكومة مقاطعة جيونجبي، حكومة مقاطعة جيولانام-دو	
مكتب التعليم	مكتب التعليم في مدينة ديجو، ومكتب التعليم في مدينة دايجيون، ومكتب التعليم في مدينة جيونجسانجبوك-دو، ومكتب التعليم في مدينة جيولابوك-دو، ومكتب التعليم في مقاطعة جييجو ذات الحكم الذاتي الخاص	مكتب التعليم في مقاطعة جانجون، ومكتب التعليم في مدينة سول
الهيئات المعنية بالخدمات العامة	مؤسسة الطرق السريعة الكورية، وإدارة المياه الكورية، ومؤسسة كوريا لتدفئة المقاطعة، ومؤسسة صك النقود والطباعة الآمنة وتفعيل بطاقات الأحوال الشخصية، وشركة كهرباء غرب كوريا المحدودة، وشركة كهرباء شرق-غرب كوريا المحدودة، ومؤسسة النفط الوطنية الكورية، وسلطة سلامة النقل الكورية، والاتحاد الوطني للجمعيات التعاونية لصيد الأسماك، ووكالة السلامة والصحة المهنية الكورية، وصندوق ضمان القروض الكوري	الاتحاد الوطني للأحراج التعاوني

الهيئات التي حصلت على الدرجة ٤ أو ٥ (٦)	الهيئات التي حصلت على الدرجة ١ أو ٢ (٤٠)	فئة الهيئة
الاتحاد الوطني للأحراج التعاوني	إدارة المنتزهات الوطنية الكورية، ومؤسسة المطارات الكورية، وسلطة السباقات الكورية، ووكالة التوظيف الكورية لذوي الإعاقة، ومؤسسة مطار إنشيون الدولي، ومؤسسة ضمان الودائع الكورية، ومؤسسة تشجيع الرياضات الكورية	الهيئات المعنية بالخدمات العامة
مؤسسة دايجو للبيئة، والرابطة العسكرية للمساعدات المشتركة	مؤسسة إنشيون للبيئة، ومؤسسة تمويل الإسكان الكورية، ومعهد الادخار بالبريد وتطوير التأمين، والمركز التنموي للمدينة الدولية الحرة في جيجو، ومؤسسة لوجستيت البريد الكروية، ومعهد الصناعات والتكنولوجيا البيئية الكوري، وخدمات معلومات التعليم والبحوث الكورية، ومؤسسة الزراعة والتكنولوجيا والتجارة والتحويل	الهيئات المعنية بالخدمات العامة

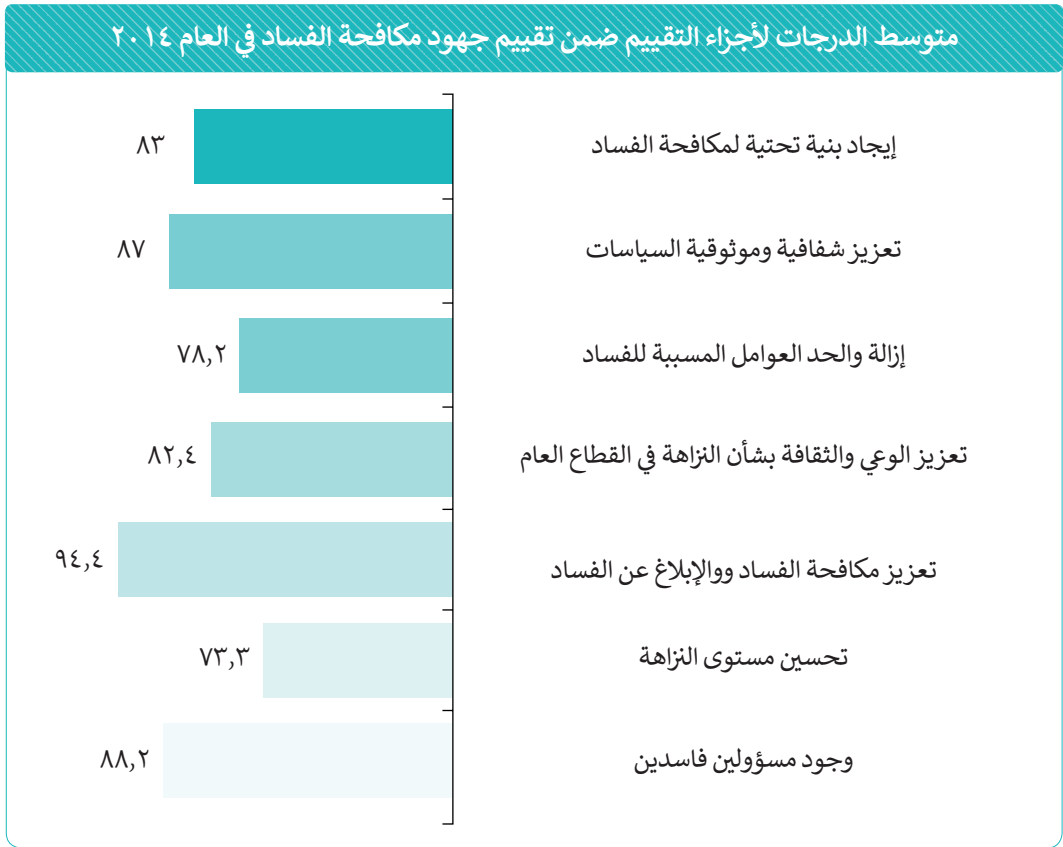
استطاعت ٤ مؤسسات من تحسين وضعها بمقدار ٣ درجات منذ نتائج تقييم جهود مكافحة الفساد في العام ٢٠١٣: وزارة التجارة والصناعة والطاقة (من الدرجة ٥ إلى الدرجة ٢)، وهيئة الاتصالات الكورية (من الدرجة ٥ إلى الدرجة ١)، وحكومة مقاطعة جيونجسانجبوك-دو (من الدرجة ٥ إلى الدرجة ٢)، وشركة الأراضي الوسطى للكهرباء المحدودة (من الدرجة ٤ إلى الدرجة ١). وقد ساهمت الجهود المميزة لهذه الهيئات في الحد من العوامل المسببة للفساد ورفع الوعي بشأن النزاهة في تحقيق هذا الإنجاز.

من ناحية أخرى، انخفضت مؤسستين بأكثر من ٣ درجات مقارنةً بالعام ٢٠١٣: وزارة الداخلية (من الدرجة ٢ إلى الدرجة ٥)، ووزارة الثقافة والرياضة والسياحة (من الدرجة ١ إلى الدرجة ٤). وتحتاج هاتان المؤسستان إلى المزيد من الجهود للحد من العوامل المسببة للفساد وتشجيع الإبلاغ من أجل تحسين درجاتها في التقييم.

٣. تقييم النتائج الرئيسية مع الحالات النموذجية

أ. توحيد نتائج أجزاء التقييم

من بين أجزاء التقييم السبعة، حققت جزئية الوقاية من الفساد وتشجيع الإبلاغ (٩٤,٤) أعلى علامة، بينما حققت جزئية إزالة والحد من العوامل المسببة للفساد (٧٨,٢)، وجزئية تحسين مستوى النزاهة (٧٣,٣) أدنى علامة.



وكانت الإنحرافات المعيارية لأجزاء وقوع حالات الفساد (١٧,٣ نقطة)، وتعزيز ثقافة النزاهة في القطاع العام (١٧,٧ نقطة)، وتحسين درجات النزاهة (١٨,٤ نقطة) الأعلى، وذلك يكشف عن تباين واسع بين الهيئات في تنفيذها لجهود مكافحة الفساد ضمن معايير التقييم.

الانحراف المعياري	جزئية التقييم	الانحراف المعياري	جزئية التقييم
١١,٤	الحد من الفساد وتشجيع الإبلاغ	١١,٤	إيجاد بنية تحتية مؤسسية لمكافحة الفساد
٩,٤	تحسين علامات النزاهة	٩,٤	تعزيز سياسات الشفافية والموثوقية
١٤,٣	وقوع حالات الفساد	١٤,٣	إزالة والحد من العوامل المسببة للفساد
١٧,٧	مجموع النقاط حسب الهيئة	١٧,٧	تعزيز ثقافة النزاهة في القطاع العام

ب. التحليل المفصل لنتائج أجزاء التقييم وحالات نموذجية

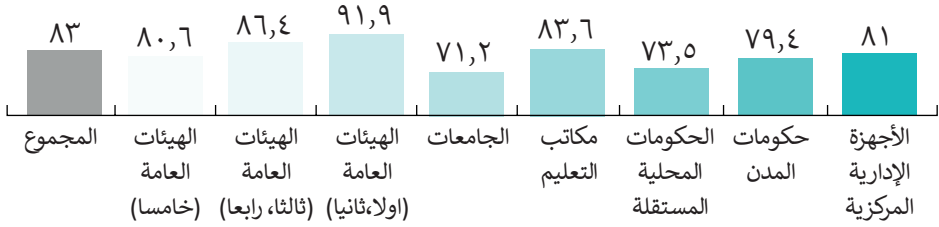
١. إنشاء بنية تحتية مؤسسية لمكافحة الفساد

قامت هذه الجزئية بتقييم جهود الهيئات في إيجاد أساس مؤسسي لتنفيذ جهود مكافحة الفساد لتعزيز الشفافية والنزاهة في الهيئة ككل. وتتألف معايير هذه الجزئية من ٤ مؤشرات: إيجاد حوافز وتعزيز نظام التعاون الداخلي للنزاهة، وتشجيع التفتيش الذاتي، وتغليط الغرامات والعقوبات ضد الفساد، وتعزيز جهود تحسين مستويات مكافحة الفساد والنزاهة في الأجهزة التابعة.

بلغ متوسط الدرجات لجزئية إنشاء بنية تحتية مؤسسية لمكافحة الفساد ٨٣,٠ نقطة، وهو يعد متدنياً نسبياً مقارنةً بالأجزاء الأخرى للتقييم.

ملاحظة: حصلت فئة الهيئات المعنية بالخدمات العامة (أولاً، ثانياً) على (٩١,٩) الدرجة الأعلى، بينما حصلت فئة الجامعات على الدرجة الأدنى.

متوسط الدرجات لأجزاء التقييم ضمن تقييم جهود مكافحة الفساد في العام ٢٠١٤



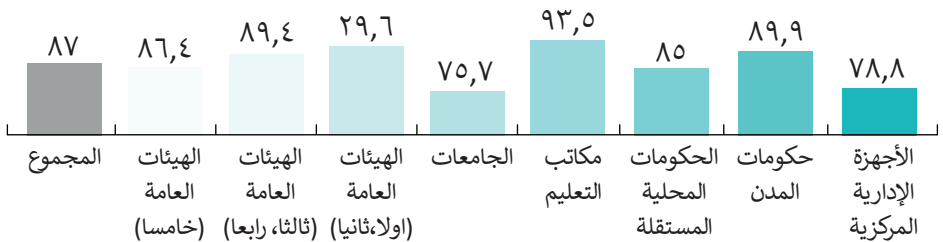
٢. تعزيز سياسات الشفافية والموثوقية

قامت هذه الجزئية بقياس الجهود المبذولة من قبل الهيئات في تعزيز الشفافية والموثوقية عند إعداد وتنفيذ جهود مكافحة الفساد من خلال استخدام ٣ مؤشرات: شفافية الإجراءات الإدارية وموثوقية تنفيذ السياسات، والإفصاح عن نفقات الترويج للأعمال التجارية، وتفعيل مظالم النزاهة والحاكمة بين القطاعين العام والخاص.

بلغ متوسط الدرجات لجزئية تعزيز سياسات الشفافية وموثوقية ٨٧,٠، وهي أعلى قليلاً من متوسط العلامات للأقسام الأخرى.

ملاحظة: حققت فئة مكاتب التعليم (٩٣,٥) أعلى درجة، بينما حققت كل من فئة الحكومة المركزية (٧٨,٨) وفئة الجامعات (٧٥,٧) أدنى درجة.

متوسط درجات «تعزيز سياسات الشفافية والموثوقية» حسب فئة الهيئة

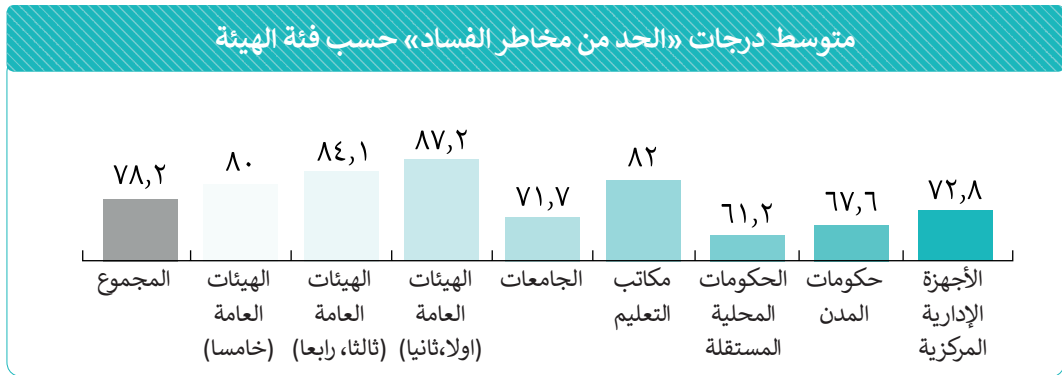


٣. إزالة والحد من العوامل المسببة للفساد

قامت هذه الجزئية بتقييم جهود الهيئة المؤسسية لاكتشاف وتعزيز والقضاء على العوامل المسببة للفساد داخل الهيئة من خلال الاعتماد على ٤ مؤشرات: تنفيذ المهام الموصى بها من قبل هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية، وتنفيذ التوصيات الناتجة عن تقييم أثر الفساد، والتنفيذ الطوعي لجهود مكافحة الفساد، وتحسين مكثف للمجالات المعرضة للفساد.

يعد متوسط درجة جزئية إزالة والحد من العوامل المسببة للفساد (٧٨,٢) الأقل بين كافة الأجزاء الفرعية حول الإرادة والجهود في مكافحة الفساد.

ملاحظة: حققت فئة الهيئات العامة (أولاً، ثانياً) (٨٧,٢) أعلى درجة، بينما حققت فئة الحكومات المستقلة (٦١,٢) أدنى درجة.



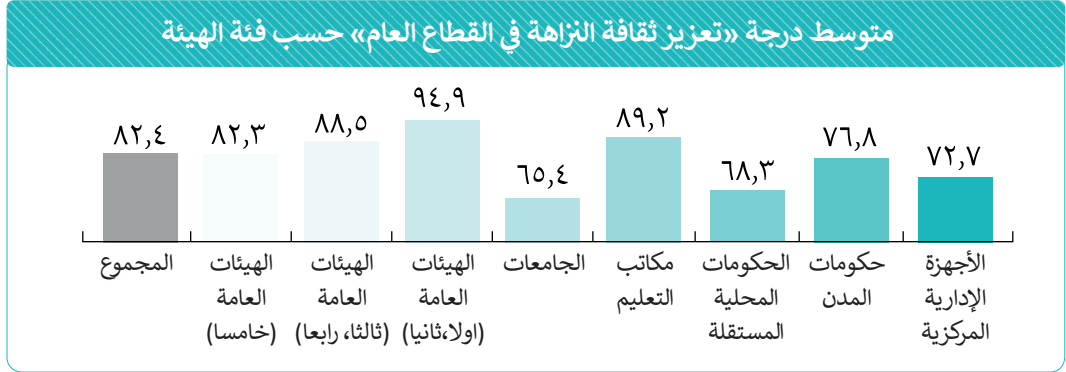
٤. تعزيز ثقافة النزاهة في القطاع العام

قامت هذه الجزئية بقياس الاهتمام والإرادة لدى كبار المسؤولين بتنفيذ جهود مكافحة الفساد، ورفع الوعي لدى الموظفين من خلال استخدام ٣ مؤشرات هي، الالتزام بمكافحة الفساد وجهود كبار المسؤولين، وتشجيع التدريب في مجال مكافحة الفساد؛ وتعميم الممارسات الفضلى فلمكافحة الفساد. بلغ متوسط درجة جزئية تعزيز ثقافة النزاهة في القطاع العام ٨٢,٤ نقطة، وهو أقل قليلاً من مجموع متوسط نقاط الجزئية (٨٣,٢).

ملاحظة: حققت فئة الهيئات العامة (أولاً، ثانياً) (٩٤,٩) أعلى درجة، بينما حققت كل من فئة الحكومات المستقلة (٦٩,٩) وفئة الجامعات (٦٥,٤) أدنى درجة.

مقدمة حول تقييم جهود مكافحة الفساد في جمهورية كوريا

ملاحظة: حققت فئة الهيئات العامة (أولاً، ثانياً) (٩٤,٩) أعلى درجة، بينما حققت كل من فئة الحكومات المستقلة (٦٩,٩) وفئة الجامعات (٦٥,٤) أدنى درجة.

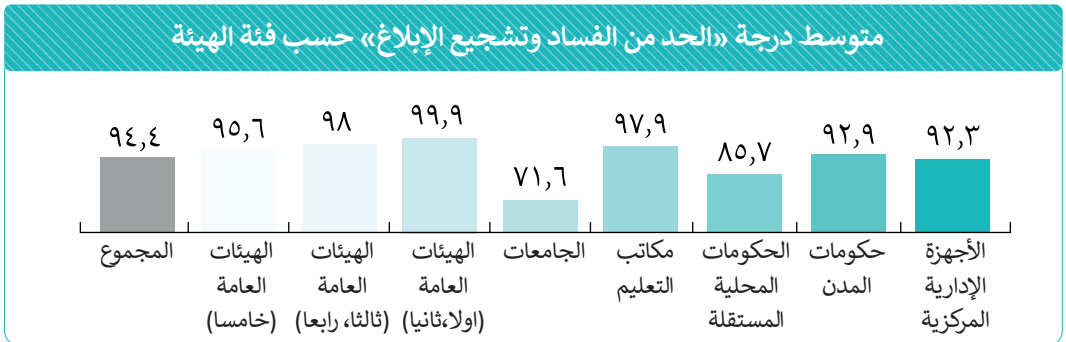


٥. الحد من الفساد وتشجيع الإبلاغ

قامت هذه الجزئية بتقييم جهود الهيئة لتعزيز التفيتش الداخلي للوقاية من وقوع الفساد، ومستوى الإبلاغ عن الفساد والمصلحة العامة في حماية المبلغين. وقد تم استخدام ما مجموعه ٣ مؤشرات هي، آلية الوقاية من مخالفات مدونة قواعد السلوك، وتشجيع الإبلاغ وحماية المبلغين، وتشجيع الإبلاغ عن التحايل في الرعاية وإهدار الموازنة الحكومية.

بلغ متوسط درجة جزئية الوقاية من الفساد وتشجيع الإبلاغ ٩٤,٤ نقطة، وهي الأعلى بين كافة أجزاء التقييم.

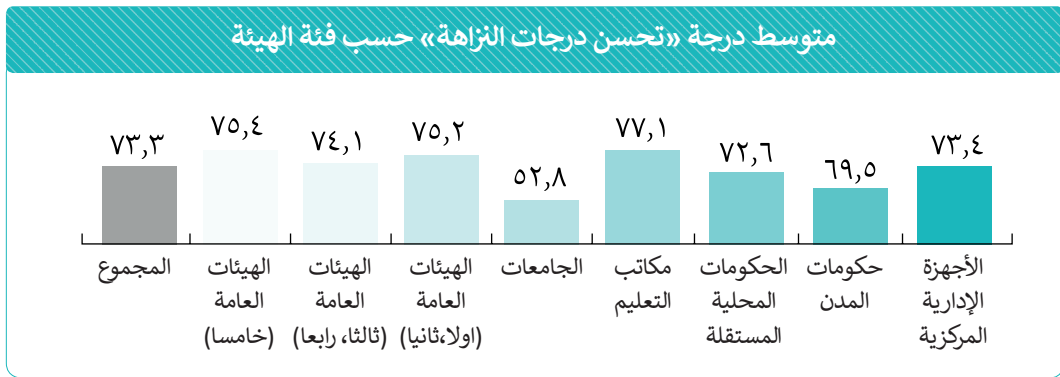
ملاحظة: حققت فئة الهيئات العامة (أولاً، ثانياً) (٩٩,٩) أعلى درجة، بينما حققت فئة الجامعات (٧١,٦) أدنى درجة.



٦. تحسن علامات النزاهة

عملت هذه الجزئية على قياس مستوى النزاهة لدى الهيئة من خلال الاستفادة من نتائج مسح تقييم النزاهة للعام ٢٠١٤، وتألف من ٣ مؤشرات: المستوى الشامل للنزاهة، ومستوى التحسن في النزاهة، ومستوى تحسن الوعي حول الفساد. وبلغ متوسط الدرجات لجزئية تحسن درجات النزاهة ٧٣,٣ نقطة.

ملاحظة: حققت فئة الهيئات العامة (أولاً، ثانياً) (٩٩,٩) أعلى درجة، بينما حققت فئة الجامعات (٧١,٦) أدنى درجة.



يبدو أن الهيئات التي حافظت على أو أظهرت تحسناً في نتائجها في تقييم مبادرات مكافحة الفساد عن السنة الماضية تحتفظ أو تحسن علاماتها في تقييم النزاهة أيضاً.

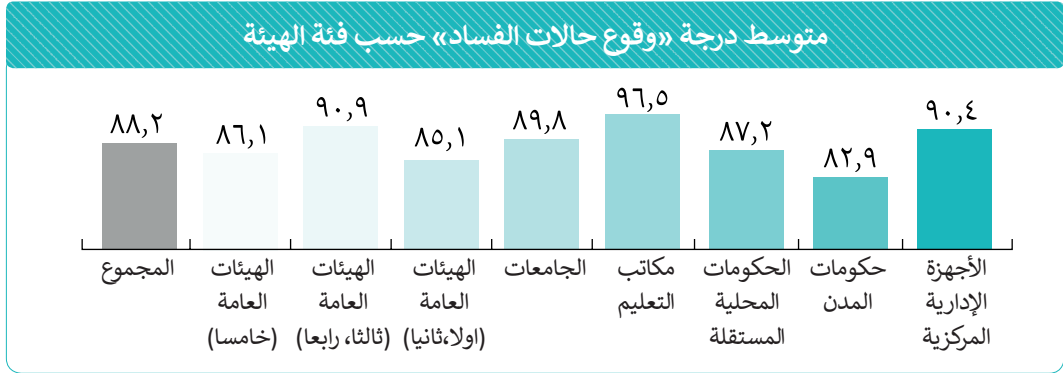
ملاحظة: من بين الهيئات التي حافظت على أو حسنت من درجتها في تقييم جهود مكافحة الفساد، حققت ٥٨,٩٪ كأعلى درجة أو حافظت على نفس الدرجة في جزئية المستوى الشامل للنزاهة، بينما انخفض ترتيب ١٤,٣٪

> نسبة تغير الدرجة في تقييم مبادرات مكافحة الفساد والمستوى الشامل للنزاهة <

تغير الدرجة في المستوى الشامل للنزاهة (٢٠١٣-٢٠١٤)			تغير الدرجة في تقييم مبادرات مكافحة الفساد (٢٠١٣-٢٠١٤)	
انخفاض	ثبات	ارتفاع		
٤,٧٪	١٣,٤٪	١٢,٠٪	٣٠,١٪	ارتفاع
٩,٦٪	١٩,٦٪	١٣,٩٪	٤٣,١٪	ثبات
١٣,٩٪	٨,٦٪	٤,٣٪	٢٦,٨٪	انخفاض

٧. وقوع حالات الفساد

تقيس هذه الجزئية عدد حالات الفساد المبلغ عنها خلال تقييم النزاهة للعام ٢٠١٤ (مؤشر واحد: عدد حالات الفساد)، والذي كشف عن متوسط درجة بلغ ٨٨,٢ نقطة.



٤. توجهات العام ٢٠١٥ حول تقييم جهود مكافحة الفساد

١. تعزيز تقييم الجهات المؤسسية لسياسات مكافحة الفساد

- تقييم الوضعية التنفيذية للعقوبات على حالات الفساد (عل سبيل المثال، التنفيذ الفعلي من قبل الهيئة لتدابير عقابية مثل وضع معايير الاتهام، والقيود على التخفيف من العقوبات والفصل بناءً على الطلب الشخصي*).
- تعزيز تقييم وضعية التنفيذ والرصد لمدونة قواعد السلوك المؤسسية.
- السعي لتأمين الزخم لتنفيذ نظم مكافحة الفساد القائمة.

* يقصد بذلك إفلات المتهمين بالفساد من خلال السماح لهم بالاستقالة الطوعية، بدلاً من إخضاعهم للتحقيق والعقاب المناسبين.

٢. تعزيز التبادل والاستفادة من الممارسات النموذجية

- التعميم بشكل فعال للممارسات الفضلى المحددة في تقييم جهود مكافحة الفساد للعام ٢٠١٤.
- تعزيز الجهود لتشجيع اعتماد الممارسات النموذجية والتي تتناسب مع الخصائص التنظيمية المحددة (مثال، من خلال تصنيف الممارسات الجيدة لكل نوع تنظيمي).

٣. إجراء تقييمات مكثفة حول المجالات العرضية للفساد

- إجراء المزيد من التقييمات المعمقة للمجالات الرئيسية الهامة مثل التحايل في الرعاية، وهدر الموازنة، والفساد في الحكم المحلي، والإدارة المتهورة للهيئة، والفساد في قطاع البحث والتطوير.
- تقييم القدرات التنظيمية لتنفيذ تدابير كافية في توقيت مناسب عند وقوع حالات فساد (مثال، إعداد خطط للتطوير التنظيمي خلال شهر واحد عقب صدور نتائج تقييم جهود مكافحة الفساد).
- توسيع التقييم ليشمل المزيد من الهيئات الطبية للحد من الفساد في القطاع الطبي (مثال، اختيار نحو ١٠ هيئات طبية تشمل المستشفيات الوطنية والحكومية والتي تتجاوز حجماً معيناً).

٥. جدول التقييم اللاحق

١. إصدار بيانات صحفية بالنتائج النهائية للتقييم (٥ فبراير/شباط ٢٠١٥)

١. إصدار التقرير الختامي الموحد لتقييم جهود مكافحة الفساد للعام ٢٠١٤ (فبراير/شباط ٢٠١٥)

- استكمال التقرير التقييمي الموحد (هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية إضافة إلى فريق التقييم الخارجي).
- عقد برنامج دراسي دولي للمسؤولين المعنيين بمهام مكافحة الفساد من أصحاب الأداء المميز في تقييم جهود مكافحة الفساد للعام ٢٠١٤ (مايو/أيار ٢٠١٥).
- تنظيم حفل توزيع جوائز للمسؤولين ممن تميّز في مساعدة هيئاتهم في الحصول على نتائج متميزة في تقييم جهود مكافحة الفساد للعام ٢٠١٤ (فبراير/شباط ٢٠١٥).

٣. إعداد خطط تقييم لتقييم جهود مكافحة الفساد للعام ٢٠١٥

- إعداد مؤشرات تقييم (كافة الأجزاء المعنية في هيئة مكافحة الفساد والحقوق المدنية) وجمع التغذية الراجعة من مختلف أصحاب المصلحة (فبراير/شباط ٢٠١٥).
- صياغة مذكرة توجيهية، واستكمال خطة التنفيذ وإبلاغ الهيئات المستهدفة (مارس/آذار ٢٠١٥).

