

به نام خدا

دستور العمل و راهنمای شناسایی مصادیق تعارض منافع

سازمان حفظ نباتات

تعارض منافع پدیده ای است که در ساختارهای سازمانی، دولتی و عمومی، و حتی در تعاملات حرفه‌ای، میتواند رخ دهد. این وضعیت زمانی به وجود می‌آید که منافع شخصی یک فرد یا گروه، که میتواند شامل منافع مالی، روابط خانوادگی، دوستی، یا هرگونه منفعت دیگری باشد، پتانسیل یا واقعیت تأثیرگذاری بر تصمیم‌گیری‌ها، قضاوتها، یا عملکرد حرفه‌ای او در سازمان یا در راستای ایفای وظایف را دارا باشد. حفظ شفافیت، تضمین عدالت در تصمیم‌گیری‌ها، و تقویت اعتماد عمومی، به ویژه در نهادهایی که با سرمایه‌های عمومی یا مسئولیتهای اجتماعی سروکار دارند، امری حیاتی است. عدم مدیریت صحیح و کنترل نشدن مصادیق تعارض منافع میتواند منجر به فساد، تصمیم‌گیری‌های نادرست، تبعیض، و تضعیف اعتبار سازمان شود.

این دستورالعمل به هدف تعیین یک چارچوب جامع و راهنمایی‌های عملیاتی برای شناسایی، ارزیابی، و مدیریت مصادیق مختلف تعارض منافع در سازمان حفظ نباتات تدوین شده است.

تعریف تعارض منافع

تعارض منافع را میتوان به طور دقیق تر، وضعیتی تعریف کرد که در آن یک فرد، به دلیل داشتن منافع خصوصی یا شخصی، ممکن است نتواند وظایف و مسئولیتهای حرفه ای یا عمومی خود را به طور کامل، بیطرفانه، و بدون جانبداری انجام دهد. این منافع شخصی میتواند طیف گسترده ای را در بر گیرد، از جمله:

- منافع مالی: مانند مالکیت سهام، دریافت سود، داشتن مطالبات مالی، یا هرگونه منفعت مادی که از طریق یک تصمیم یا اقدام در نقش حرفهای قابل حصول باشد.
 - روابط خانوادگی و شخصی: مانند رابطه سببی (پدر، مادر، فرزند، خواهر، برادر، همسر) یا روابط دوستی نزدیک که ممکن است بر قضاوت فرد تأثیر بگذارد.
 - منافع شغلی یا حرفه ای دیگر: مانند داشتن سمت در شرکت های دیگر، ارائه خدمات مشاوره ای، یا فعالیتهای پژوهشی که با وظایف فعلی در تضاد باشد.
 - منافع سیاسی یا اجتماعی: تلاش برای پیشبرد اهداف یک گروه یا حزب سیاسی خاص که با وظیفه بیطرفی در تضاد باشد.
- در واقع، تعارض منافع زمانی یک مشکل محسوب میشود که پتانسیل یا واقعیت تأثیرگذاری بر قضاوت فرد و منحرف کردن او از وظیفه اصلی اش وجود داشته باشد، حتی اگر در نهایت آن فرد تصمیم درست را اتخاذ کند. اصل کلیدی در اینجا، حفظ ظاهر و واقعیت بیطرفی و درستکاری است.

۳. انواع تعارض منافع

تعارض منافع را میتوان بر اساس شدت و زمان بروز به سه دسته اصلی تقسیم کرد:

الف- تعارض منافع بالفعل

این نوع تعارض، ملموس ترین و جدیترین شکل تعارض منافع است. در این حالت، منافع شخصی یک فرد به وضوح و به طور مستقیم با وظایف و مسئولیت های او در تضاد است و این تضاد به طور واقعی بر تصمیمگیری یا عملکرد او تأثیر

گذاشته است. به عبارت دیگر، فرد در موقعیتی قرار گرفته که منافع شخصی او به طور مستقیم با منافع سازمان یا عموم درگیر شده و به احتمال زیاد، تصمیمات او تحت تأثیر این منافع شخصی قرار گرفته است.

ویژگیهای کلیدی:

- وجود منافع شخصی مشخص.
- وجود وظایف و مسئولیت های حرفه‌ای یا عمومی.
- تضاد آشکار و مستقیم بین منافع و وظایف.

ب- تعارض منافع ظاهری/درک شده

این نوع تعارض، بیشتر به تصور و ادراک دیگران از وجود تضاد بین منافع شخصی و وظایف فرد مربوط میشود. در اینجا، ممکن است واقعاً هیچ تأثیر منفی بر تصمیم‌گیری فرد رخ نداده باشد، یا حتی فرد تلاش کرده باشد که بیطرفانه عمل کند، اما ظاهر قضیه به گونه‌ای است که افکار عمومی یا سایر افراد ذینفع، تصور میکنند که منافع شخصی فرد بر قضاوت او تأثیر گذاشته است. اهمیت این نوع تعارض در این است که حتی اگر تعارضی به طور واقعی وجود نداشته باشد، وجود تصور آن میتواند به اعتماد عمومی، اعتبار سازمان، و انسجام روابط آسیب برساند.

ویژگیهای کلیدی:

- عدم نیاز به اثبات تأثیر واقعی بر تصمیم‌گیری.
- تمرکز بر ظاهر قضیه و ادراک عمومی.
- توانایی آسیب رساندن به اعتبار و اعتماد، حتی بدون وقوع تخلف واقعی.

ج- تعارض منافع بالقوه

در این حالت، منافع شخصی فرد هنوز با وظایف و مسئولیتهای او در تضاد نیست، اما شرایط وزمینه‌ها به گونه‌ای است که در آینده ممکن است چنین تضادی رخ دهد. این وضعیت نیاز به هوشیاری و اقدام پیشگیرانه دارد تا از تبدیل شدن آن به تعارض بالفعل یا ظاهری جلوگیری شود.

ویژگیهای کلیدی:

- عدم وجود تضاد فعلی، اما وجود پتانسیل برای تضاد در آینده.

- نیاز به نظارت و مدیریت فعال برای جلوگیری از بروز تعارض.
- اقدام در این مرحله، بسیار مؤثرتر و کمهزینه‌تر از برخورد با تعارض بالفعل است.

۴. مصادیق تعارض منافع

۴.۱. منافع مالی

مالکیت سهام یا اوراق بهادار:

- داشتن هرگونه مالکیت (مستقیم یا غیرمستقیم) در سهام، اوراق قرضه، یا سایر ابزارهای مالی شرکت‌هایی که سازمان فرد با آنها معامله میکند، از آنها خرید یا به آنها می‌فروشد، یا شرکت‌هایی که رقیب سازمان محسوب میشوند.

هدایا و امتیازات:

- پذیرش هرگونه هدیه، تخفیف، سفر کاری، وعده غذایی، خدمات تفریحی، کمک مالی، یا هرگونه امتیاز دیگری که توسط اشخاص، شرکتها، یا گروه‌هایی ارائه میشود که فرد با آنها در ارتباط کاری است یا احتمال دارد در آینده ارتباط برقرار کند.

درآمد خارجی:

- داشتن شغل دوم، فعالیت مشاوره‌ای، تدریس، یا هرگونه فعالیت اقتصادی دیگر که خارج از شرح وظایف اصلی فرد در سازمان صورت می‌گیرد، به شرطی که با وظایف اصلی تداخل داشته باشد، زمان قابل توجهی از وقت کاری او را بگیرد، از منابع سازمانی استفاده کند، یا به شهرت سازمان آسیب بزند.
- استفاده از اطلاعات محرمانه برای کسب سود:

- بهره برداری از اطلاعات حساس، محرمانه، یا داخلی سازمان (مانند برنامه های آتی، اطلاعات مالی، اسرار تجاری، لیست مشتریان) برای کسب سود شخصی، خانوادگی، یا برای منافع شخص ثالث. این عمل در بسیاری از حوزه ها غیرقانونی نیز محسوب میشود (مانند استفاده از اطلاعات نهانی در بورس).
- مهم: این رفتار نه تنها تعارض منافع است، بلکه میتواند مصداق جرم و خیانت درامانت نیز باشد.

۴.۲. روابط شخصی و خانوادگی

• استخدام بستگان:

- استخدام، ارتقاء، یا اعطای مسئولیت های کلیدی، فرصتهای آموزشی، یا مزایای ویژه به اعضای خانواده (همسر، فرزند، والدین، خواهر، برادر) یا دوستان نزدیک، بدون طی شدن روبه های استاندارد شایستگی سنجی و رقابت.

۴.۳. استفاده از جایگاه یا منابع

• سوءاستفاده از موقعیت:

- استفاده از مقام، نفوذ، یا اختیارات شغلی برای کسب منافع شخصی، خانوادگی، یا برای منافع دوستان، مانند دریافت خدمات ویژه، تسهیلات، یا امتیازات غیررسمی.
- مهم: این سوءاستفاده میتواند ماهیت کاملاً غیرقانونی نیز داشته باشد.

• استفاده از منابع سازمان:

- بهره برداری شخصی از اموال، تجهیزات، نرم افزارها، نیروی انسانی، یا زمان کاری سازمان برای اهداف شخصی، تجاری، یا فعالیت های جانبی.

• افشای اطلاعات محرمانه:

- انتشار، انتقال، یا استفاده غیرمجاز از اطلاعاتی که ماهیت محرمانه دارند و افشای آنها میتواند به سازمان و یا مرتبطین (مثلا شرکت های مراجع) آسیب برساند. این شامل اطلاعاتی مانند اطلاعات اساسنامه شرکت، درآمدها، نام آفتکش ها و یا نهاده کشاورزی وارداتی، خصوصیت های کالا (مقدار، نوع و)، اطلاعات فنی، داده های فروشگاه ها و مشتریان، و هرگونه اطلاعات حساس دیگر است.

۴.۴. فعالیتهای خارج از سازمان

• فعالیت در هیئت مدیره شرکتهای مرتبط:

- همکاری، ارائه خدمات مشاوره ای، یا داشتن هرگونه سمت (حتی غیررسمی) در شرکت هایی که به طور مستقیم با سازمان ارتباط دارند.

۵. نشانگرهای کلیدی برای شناسایی تعارض منافع

نشانگرهای کلیدی، علائم و هشدارهایی هستند که میتوانند نشان دهنده احتمال وجود تعارض منافع باشند. توجه به این نشانه ها به موقع میتواند به پیشگیری از مشکلات جدی تر کمک کند.

- تصمیمات غیرمنطقی یا غیرشفاف:

زمانی که یک تصمیم اتخاذ شده، به نظر می رسد که به نفع سازمان یا اهداف آن نیست، فاقد توجیه منطقی و مستندات کافی است، یا به طرز عجیبی به ضرر منافع سازمان تمام میشود.

- عدم افشاگری:

امتناع یا کوتاهی یک فرد در اعلام و افشای آشکار منافع شخصی، روابط، یا شرایطی که ممکن است بالقوه منجر به تعارض منافع شود.

- فشارهای بیرونی:

مشاهده تلاش های غیرمعمول یا مکرر از سوی افراد خارج از سازمان یا حتی همکاران برای تأثیرگذاری بر تصمیم گیری ها، به خصوص از طریق روابط شخصی، لابی گری، یا ایجاد فشار غیررسمی.

- تغییر در رفتار:

تغییر ناگهانی و غیرقابل توضیح در رفتار، نگرش، یا سطح همکاری یک فرد نسبت به یک موضوع، پروژه، شخص، یا سازمان خاص. این تغییر ممکن است ناشی از دریافت منافع جدید یا فشارهای خارجی باشد.

- افزایش ناگهانی ثروت:

افزایش غیرعادی، سریع، و غیرقابل توجیه در ثروت یک فرد یا نزدیکان او، که با درآمد رسمی و شناخته شده او همخوانی ندارد.

- انحصارگرایی یا جانبداری:

تمایل یا اقدام به طور مداوم برای اعطای قراردادهای، فرصتها، یا مزایا به گروهی خاص از افراد، شرکتها، یا آشنایان، بدون در نظر گرفتن سایر گزینه های موجود و شایسته تر.

۶. مراحل شناسایی تعارض منافع

۶.۱. آموزش و آگاهی بخشی

- اولین و اساسی ترین گام، اطمینان از این است که تمامی کارکنان، مدیران، سازمان با مفهوم تعارض منافع، انواع آن، مصادیق رایج، و پیامدهای آن به طور کامل آشنا باشند.
- فعاليتها:
 - برگزاری کارگاههای آموزشی منظم.
 - توزیع دستورالعملها و سیاستهای مربوط به تعارض منافع.
 - گنجاندن موضوع تعارض منافع در برنامه های آموزشی بدو استخدام.

سیستم افشاگری. ۶.۲

- ایجاد یک مکانیزم رسمی، شفاف، و محرمانه که به افراد اجازه دهد تا هرگونه منفعت شخصی، رابطه، یا وضعیتی را که ممکن است بالقوه منجر به تعارض منافع شود، به سازمان اعلام کنند. (متولی ایجاد، مدیریت و نظارت مکانیزم دفتر حقوقی، معاونت توسعه و منابع، مدیریت حراست، دفتر فناوری اطلاعات می باشند).
- الزامات:
 - ۱- گزارشات و شکایات واصله در این بخش محرمانه می باشد و تضمینی برای افشاگران ایجاد شود مبنی بر اینکه پس از افشا، مورد هیچگونه تنبیه، سرزنش، یا تلافی جویی قرار نخواهند گرفت
 - ۲- سیستمی طراحی شود که افشای اطلاعات در آن برای همه افراد آسان باشد.

۶.۳. ارزیابی و تحلیل

- پس از اینکه اطلاعاتی از طریق سیستم افشاگری دریافت شد، لازم است که دفتر حقوقی، ارزیابی عملکرد و پاسخگویی به شکایات، مستقل و بی طرف، این اطلاعات را به دقت بررسی و ارزیابی کند و تعیین نماید که آیا تعارض منافع وجود دارد یا خیر.

- تشکیل دهنده و دبیر کمیته تخصصی سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم، دفتر امور حقوقی، ارزیابی عملکرد و پاسخگویی به شکایات سازمان می باشد.

۶.۴. مستندسازی

- تمامی مراحل، از دریافت اطلاعات افشاگری تا نتایج ارزیابی و تصمیمات اتخاذشده، باید به دقت مستند شوند.
- این وظیفه بر عهده دفتر امور حقوقی، ارزیابی عملکرد و پاسخگویی به شکایات سازمان می باشد.

۶.۵. پیاده سازی سازوکارهای مدیریت

- پس از شناسایی مصادیق تعارض منافع، سازمان باید بلافاصله اقدامات مناسبی را برای مدیریت و کاهش ریسک آن به کار گیرد، برنامه عملیاتی لازم را تدوین و تصویب نموده و در جهت رفع و کنترل موقعیت تعارض منافع به وجود آمده تلاش نماید.
- این دستورالعمل به عنوان یک راهنمای جامع و کلی، گامی مهم در جهت ایجاد محیطی امن، شفاف، و مبتنی بر اصول حرفه ای برای تمام کارکنان سازمان محسوب میشود. توجه مداوم به این موضوع و به روزرسانی رویه ها بر اساس تجربیات و تغییرات محیطی، تضمین کننده اثربخشی بلندمدت آن خواهد بود.

تهیه و تدوین : کمیته تخصصی سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم سازمان حفظ نباتات