

قواعد سلوك وأخلاقيات العمل في DAI

يونيو 2021

رسالة من الرئيس والمدير التنفيذي للشركة



الزملاء الأعزاء

أشكركم على الاستقطاع من وقتكم لمراجعة هذه النسخة الحديثة من **قواعد سلوك وأخلاقيات العمل**.

يعتبر التحديث المنتظم للمبادئ التوجيهية التي تبنيناها في القيام بعملنا أمرًا محوريًا لمواصلة نجاحنا وذلك بوصفنا من شركات التطوير العالمية، وتظل قيمنا الأساسية المتمثلة في النزاهة، والامتياز، والمسئولية، والمواطنة العالمية قيم راسخة وثابتة، إلا أن العالم الذي نعمل فيه هو عالم دائم التغير ويقدم باستمرار اختبارات وتطبيقات جديدة للمبادئ التي نجبا بها. وفي نفس الوقت تتسع DAI بنطاقها لتشمل مجالات فنية وأسواق جديدة تتضمن أنواع حديثة من الخدمات، مثل عملنا من خلال مجموعة DAI لرأس المال

والعمل المستدام (DAI Capital and the Sustainable Business Group)، وبالتالي فإننا نجد أنفسنا أمام أنواع جديدة من الأسئلة والاختيارات. كما أن المجتمعات التي نعمل بها هي نفسها تخضع للتطور مما يؤدي بها فعليًا إلى طلب مستوى أعلى من المعايير من جميع المشروعات.

إن التزامنا بالمواطنة العالمية، وهي قيمة واحدة من قيمنا الأساسية، يُعد أمرًا مطلقًا وغير قابل للتفاوض: «فإننا نعتد على تنوعنا وشموليتنا، ونحترم الثقافات التي نعمل فيها، ونعامل الجميع في كل مكان بمهنية وكرامة.» ولكن مثل الهيئات المتواجدة على مستوى العالم اخترنا أن نلقي نظرة فاحصة على هذه القيمة وغيرها من القيم الأخرى التي نؤيدها ونؤكد من أننا نرتقي إلى مستواها.

وبينما حققنا تقدمًا فعليًا على سبيل المثال على مستوى المساواة ما بين الجنسين، إلا أننا لم نستكمل الرحلة بعد، حيث أن النطاق الأكبر لصناعة الدعم والتطوير لم يخلو من الأحداث المُخزية للاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش الجنسيين (SEAH). وبناء عليه في DAI استجبتنا للدعوة الخاصة بزيادة الوعي والرقابة بشأن الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش الجنسيين (SEAH) وذلك من خلال تعيين المدير العالمي لشئون الحماية بدوام كامل.

كذلك فإن حركة العدالة العرقية والاجتماعية، والتي أطلقت شرارتها الأولى مخالفت الشرطة في الولايات المتحدة الأمريكية لتعكس أشكالًا أعمق من أوجه عدم المساواة الاجتماعية والتي تمتد لما يتعدى حدود أمريكا، قد دفعتنا إلى إطلاق مبادرة العدالة العرقية والاجتماعية والتي سوف تؤدي إلى

تكثيف التركيز على قضايا التنوع، والإنصاف، والإدماج في DAI. وإننا نشعر بالفخر للاستجابة للمتطلبات الأخلاقية لعصرنا حيث تعكس بعض التغييرات الطارئة على هذه القواعد نقاط التركيز الجديدة.

ويقدر ما لن «تنتهي» القواعد على الإطلاق فإنها لن تكون شاملة تمامًا، حيث أننا دائمًا ما سوف نبحت عن سبل لتنقيح مبادئنا التوجيهية، والتكيف مع الظروف الجديدة، وسد الثغرات، ومواجهة التحديات غير المتوقعة. فسوف تجد دومًا أمرًا ما كان علينا التنبؤ به أو حالة جديدة حيث يجب عليك تطبيق المبادئ بدلا من الرجوع إلى الحالة السابقة المقررة. ولكن تعتبر هذه الوثيقة بمثابة نموذج العمل الذي نتوقع منك القيام بالعمل من خلاله هنا في DAI. وكالمعتاد إذا ما كان لديك أي أسئلة حول كيفية تطبيق هذه القواعد في عملك اليومي أو اقتراحات حول كيف لنا التحسين منها نرجو الاتصال بالمسؤول الأول للأخلاقيات والامتثال السيد/ مايك والش.

وختامًا نرجو تذكرك ما يلي: إذا ما رأيت شيئًا فعليك أن تقول شيئًا. إذا بلغ إلى علمك عدم التزام أي شخص أو مجموعة أو عملية أو نظام بمعايير DAI فعليك أن تخبرنا بذلك. إن آليات الإبلاغ تتحدد في هذه الوثيقة ونحن نعدك بأنك سوف تُعامل باحترام وثقة ونضمن لك بأنك لن تتعرض إلى أي نوع من الانتقام.

جيم بومجارد
الرئيس والمدير التنفيذي

رسالتنا وقيمنا

إن رسالة DAI هي إحداث فرقًا دائمًا في العالم من خلال مساعدة الأشخاص على التحسين من مستوى حياتهم. إننا نتصور عالم تكون فيه المجتمعات أكثر ازدهارًا وعدلاً وأفضل حُكمًا وأمنًا وصحةً واستدامةً بيئيةً.

وتحقيقًا لهذه الرسالة يجب أن يكون مكان العمل لدينا رائدًا وأن نكون عملاً ناجحًا. إننا نحتاج إلى جذب المواهب الاستثنائية والاحتفاظ بها وتزويد فريق العمل لدينا بالفرص المهنية، والأجور والمزايا العادلة، والتوازن الصحي بين الحياة والعمل. كذلك يجب علينا أداء مهام عملنا حتى يتسنى لنا الوفاء بالتزاماتنا والاستثمار في مستقبلنا. فكلما زاد نجاحنا كعمل تعاضم الأثر التنموي الذي من الممكن أن نخلقه.

وفي كل أمر نقوم به نحيا بأربع قيم أساسية:

المواطنة العالمية

نحن شركة عالمية لها آفاق عالمية. نعتمد على تنوعنا، واحترام الثقافات التي نعمل بها، ونعامل الجميع في كل مكان بمهنية وكرامة. كما أننا نزهدهر بسبب التعاون مع شركائنا حول العالم ونشارك معهم الأمل في أن يجعل عملنا العالم مكانًا أفضل للعيش فيه.

النزاهة

يوجد لدينا التزام ثابت تجاه التمدن والسلوك الأخلاقي. فإننا نلتزم بالقواعد ونفعل ما هو صواب.

الامتياز

نطالب أنفسنا بتطبيق أعلى المعايير الفنية والمهنية، ونحتفي بالابتكار، والتعلم، والخدمات. ويوجد لدينا رغبة راسخة في «التوسع» كأفراد وهيئة.

المسئولية

نحن نخضع للمساءلة أمام عملائنا، وزملائنا، والمجتمعات التي نعمل فيها. إذا ما قصرنا فإننا نعترف بذلك ونقوم بحل المشكلة ونفعل الأمر بالشكل الصحيح في المرة التالية.





احترام: عدم التحرش وعدم التنمر

في DAI نتوقع أن يعامل الجميع بعضهم بعضًا باحترام. وسواء كان زميل، أو مدير، أو مشرف، أو حتى شخص نعمل معه من خارج DAI، فإن الاحترام يتمثل في كل ما نقوم به. فإنه جزء أساسي من الحق في العمل اللائق المنصوص عليه في جميع قيمنا الأساسية والمعايير الدولية، فإنه حجر الأساس لممارستنا المهنية.

يتعلق الاحترام في مكان العمل بأن تكون عادلاً، وتتخلى عن السلوكيات التمييزية، وتقدر مساهمة كل شخص. فإنه يعني معاملة الآخرين وعملهم بالاحترام الذي يستحقه كبشر وزملاء بغض النظر عن آرائنا الشخصية. وبشكل مبسط المقصود بالاحترام هو معاملة الآخرين بنفس الطريقة التي نتمنى أن يعاملونا بها. وإن كل من العنصرية والسلوكيات التمييزية الأخرى والتنمر والتحرش هي جميعها النقيض التام لمفهوم الاحترام.

وبالتالي كيف نُعرّف التحرش؟ كيف نُعرف الفرق بين التحرش والتنمر؟

أولاً دائماً ما يرتبط التحرش بشكل من أشكال التمييز. وقد يكون التمييز على أساس العرق، أو الجنس، أو النوع، أو العمر، أو الهوية الجنسية، أو الإعاقة، أو الدين، أو أي صفة أخرى تخضع لحماية القانون أو اللوائح، مثل وضع المحاربين القدامى في الولايات المتحدة الأمريكية. وحتى إذا كان هناك شكل من أشكال التمييز لا تحظره دولة ما ولكن تحظره أخرى فإنه يخضع تبعاً لهذه القواعد. من الممكن أن يتخذ التحرش شكلاً لفظياً أو غير لفظي (بما في ذلك الكتابة أو الصور)، أو يتخذ سلوكاً مادياً، أو تهديدات، أو انتقام، أو اعتداءات صغيرة متكررة. إن التحرش يتجه إلى خلق بيئة عمل مخيفة أو عدوانية أو مسيئة و/أو ينتج عنه ذلك. كما يتدخل بشكل غير معقول في أداء الفرد لعمله ومن الممكن أن يؤثر سلباً على فرص عمل الفرد. كما أنه يدمر التقدير الذاتي والثقة لدى الضحية بل ومن الممكن أن يخلف عواقب طويلة المدى على الصحة الجسدية أو النفسية للضحية.

أما التنمر فإنه سلوك: متكرر، ومؤلم، ويستغل السلطة، ومقصود. من الممكن أن يتضمن التقليل من شأن الشخص أو إقصائه؛ أو ازعاج الشخص؛ أو انتقاده بشكل علني أو غير معقول؛ أو الصراخ فيه. ومثل التحرش من الممكن أن يحدث التنمر في مكان مادي أو من خلال شبكة الانترنت (أونلاين)، وكذلك مثل التحرش فإن التنمر يعتبر أمرًا سيئاً للفرد وبيئة العمل وشركة DAI بشكل عام.

من الممكن أن يحدث التنمر والتحرش من شخص إلى آخر أو أن ينطوي على مجموعة أشخاص يتحالفوا ضد شخص ما للحط من شأنه أو إقصائه.

إذا ما كنت تتعرض للتحرش أو التنمر أو أي شكل آخر من أشكال عدم الاحترام في DAI تستطيع الاتصال بالموارد البشرية، أو مديرك المباشر، أو فريق الأخلاقيات والحماية (ethics@dai.com; safeguarding@dai.com) ، أو زميل موثوق به، أو العميل. وإذا ما شاهدت حالة تحرش أو تنمر في DAI يجب عليك أن تقول لشخص ما وينبغي أن تدعم الضحية.

لا تكن متفرجًا.





سلوك المتفرج

تحدث حالات الاحتياي، والفساد، وانتهاكات حقوق الإنسان، والاستغلال فقط لأن الأشخاص الآخرين يظنوا صامتين. وفي جميع الأحوال دائماً ما يكون قد لاحظ الأمر شخص ما والذي كان من الممكن له أن يتصرف تجاهه. في DAI نؤمن بأننا مسئولون جميعاً عن اتخاذ إجراء ما عندما نشاهد أو نسمع أو نشبه في أي سلوك يتناقض مع قيمنا الأساسية.

نطالب الجميع في حالات التمييز، أو الإيذاء، أو الاستغلال، أو التحرش، أو التنمر بأن يضعوا أنفسهم في وضع الضحية ويفكروا في هذا السؤال: «ما الذي قد أريد من أي شخص القيام به؟» كما نطلب من الجميع في حالات الاحتياي أو الفساد أن يتذكروا أن الأموال ينبغي إنفاقها في المساعدة على تشكيل عالم أكثر ملائمة للعيش فيه وألا تذهب إلى جيوب المذنبين.

إذا ما شاهدت أو سمعت أو اشتبهت في شيء ما يجب عليك التحدث عن هذا الأمر. وإذا ما كان من الآمن القيام بذلك تستطيع التصرف على الفور مثل القيام بإيقاف السلوك، أو دعم الضحية (حتى مجرد الذهاب للضحية والوقوف بجانبه/جانباها قد يكون أمراً فعالاً)، أو جعل مرتكب السلوك يعرف أنك رأيت ما يفعله. وإذا ما لم يكن من الآمن فعل شيء في هذا الوقت فمزال في إمكانك دعم الضحية ويجب عليك الإبلاغ عما رأيت. اختار أن تكون حليفاً وليس متفرجاً.

إذا ما رأيت شيئاً فقل شيئاً.



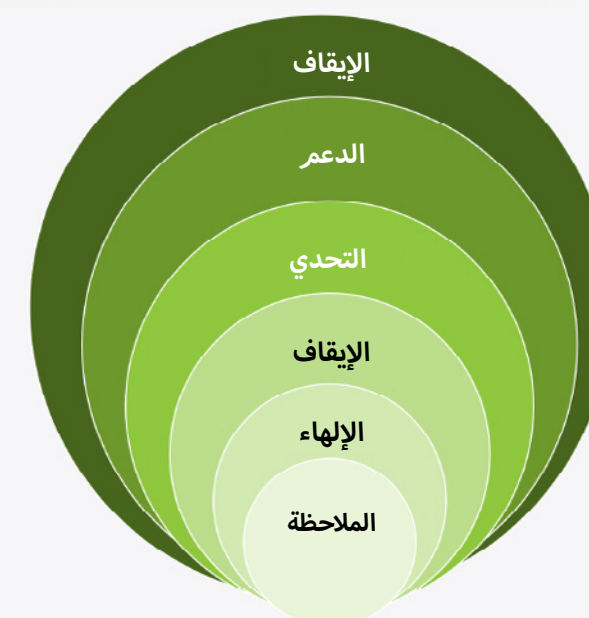
بيئة عمل آمنة وسالمة وصحية

من الأولويات القصوى في DAI أمن وسلامة الموظفين والتابعين لها. سوف تضمن الشركة وجود المستوى الملائم من الترتيبات، والعمليات، والإجراءات لتوفير مكان عمل آمن، وذلك مع مراعاة البيئة التشغيلية ومستوى الخطر الذي ينطوي عليه أداء عمل DAI. عند الإعداد لرحلات العمل الدولية، خاصة السفر إلى الدول التي حددتها DAI بأن لديها مستوى مرتفع ومرتفع للغاية من الخطر، وكما تنص عليه سياسة الأمن العالمي لدى DAI، ينبغي على الموظفين التنسيق مع الأمن العالمي لدى DAI (DAIsecurity@dai.com). وفي الدول التي يكون فيها تواجد فعلي لشركة DAI، ينبغي على المسافرين التنسيق أيضاً مع الموظفين بنقطة التنسيق الأمنية القائمة داخل هذه الدول والذين يتواجدون فعلياً مع المشروعات. ويلتزم موظفو DAI باتباع الإجراءات والتوجيهات الموضحة في سياسة الأمن العالمي لدى DAI وخطط أمن المشروعات.

كما تلتزم DAI بتوفير بيئة عمل تخلو من المواد المخدرة غير المشروعة، والعنف، والتهديد بالعنف وتأثير الكحوليات. ويحظر تماماً الاستخدام غير المشروع أو بيع أو شراء أو نقل أي من المواد الخاضعة للرقابة وذلك أثناء التواجد في مقرات DAI أو القيام بأعمال DAI، حيث يوجد لدينا جميعاً واجب الالتزام بقواعد الصحة والسلامة. وبينما يجب علينا أن نحذر بشكل مسئول من الأشياء التي تحيط بنا لتجنب المخاطر غير ضرورية، يجب علينا أيضاً الإبلاغ عن أي مخاطر أو تهديدات أو أحداث في أقرب وقت ممكن.



«تنتهي حياتنا في اليوم الذي نصمت فيه عن الأمور المهمة»
- مارتن لوثر كينج جونيور





عدم الانتقام وحماية المُبلِّغين

إن استعداد الموظفين وفهم الحاجة إلى الإبلاغ عن المخاوف هي من الأمور الضرورية لتنفيذ هذه القواعد. وفي الواقع إنه لمن واجبك أن تلتفت انتباه الإدارة إلى أي مخالفات لهذه القواعد. وقد يكون الفشل في إخطار الإدارة في حد ذاته في بعض الظروف أساسًا لتطبيق إجراء تآديبي. وبالتالي فإن بإمكان أي شخص التعبير على نحو مستوٍ عن حالة من القلق أو تقديم شكوى تتعلق بالأخلاقيات أو الامتثال دون الخوف من الفصل أو التعرض لأي شكل من أشكال الانتقام.

لن تصرف DAI أي شخص، أو تقلل درجته الوظيفية، أو توقفه، أو تهدده أو تزججه أو تميز ضده بأي شكل من الأشكال في شروط التوظيف على أساس أي إجراءات قانونية قد يكون الشخص قد اتخذها للإبلاغ بحسن نية عن مخاوف تتعلق بالأخلاقيات أو الامتثال.

حصل المشرفون على التدريب اللازم ومن المتوقع منهم الإنصات باحترام إلى الادعاءات المقدمة. إذا ما كان لديك أي أسئلة أو مخاوف تتعلق باحتمالية الانتقام أو أي عائق آخر قد يواجه عملية الإبلاغ نرجو الاتصال بمسئول الأخلاقيات والامتثال، أو المدير العالمي لشئون الحماية، أو الموارد البشرية أو الخط الساخن المعني بالأخلاقيات.

سياسة عدم التمييز وأوجه المساواة

يعتمد نجاح DAI على أشخاصها والرؤى والمناهج المتنوعة التي يأتوا بها إلى العمل. فإننا جهة عمل توفر فرص عمل متساوية وإجراءات إيجابية، حيث أننا ملتزمون بتكافؤ الفرص للجميع في كل جانب من جوانب عملنا. إذا ما كان لديك أي أسئلة أو مخاوف حول احتمالية حدوث تمييز أو مخالفات لسياسة أوجه المساواة نرجو الاتصال برئيس المجموعة/قائد الفريق، أو مسئول الأخلاقيات والامتثال، أو الموارد البشرية أو الخط الساخن المعني بالأخلاقيات.



التنوع، والإنصاف، والمشاركة، والإدماج

سعيًا للتشكيل الفعلي لعالم أكثر قابلية للعيش فيه تواجه DAI بشكل مباشر العنصرية والتمييز العنصري ونخضع للمساءلة عن التغيير الإيجابي في شركتنا ومجتمعاتنا، وثقافتنا، والدول التي نعيش فيها ونعمل بها. وفي التزامنا بمكافحة العنصرية نلتزم باتخاذ إجراءات مخطط لها لتوفير فرص متساوية لموظفي DAI على المستويات الفردية والمنهجية. وبالتالي تأسس برنامج التنوع والإنصاف والمشاركة والإدماج (DEEI) لدى DAI لضمان أن المساواة العرقية تكمن في صميم عمل DAI كما ينعكس في عملياتنا، واستراتيجياتنا، وممارساتنا، وسياساتنا، وقراراتنا وسلوكياتنا وذلك من خلال إضفاء الطابع المؤسسي على التقييم الداخلي، والتخطيط وعمليات التغيير.



الإعاقة

تقر DAI قيمة جميع الموظفين وقدرات كل شخص. ونتوقع من جميع الموظفين احترام حقوق الأشخاص ذوي الهمم سواء كانوا من الموظفين أو الأشخاص الآخرين. وضمن ممارسات التوظيف لدينا نتخذ خطوات مسئولة لتهيئة الاحتياجات المحددة للأشخاص ذوي الهمم. وتدرك DAI بأن ذوي الهمم يمثلوا في جميع المجموعات والمجتمعات وبالتالي قد يواجهوا أشكالًا عديدة من التمييز. وإن أي شكل من أشكال التحرش أو التمييز القائم على أساس الإعاقة هو ضد القيم الأساسية المنصوص عليها في DAI وهذه القواعد والتشريعات المعمول به.



الحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش الجنسيين (SEAH)

يوجد لدى DAI التزام راسخ بمنع أي شكل من أشكال الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش الجنسيين (SEAH) ضد الأطفال والنساء وغيرهم من الأشخاص الكبار الضعفاء. تسيّر هذه السياسة جنباً إلى جنب مع سياسات DAI وممارساتها الأخرى مثل تلك السياسات المتعلقة بحماية الطفل، والعبودية الحديثة، والإبلاغ عن المخالفات، وتسوية النزاعات (والإجراءات التأديبية وإجراءات التظلم). عند ارتكاب أي شكل من أشكال الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش الجنسيين (SEAH) من خلال شخص يعمل لدى DAI أو معها فإن ذلك يعتبر انتهاكاً لجميع قيمنا الأساسية، وقيم عملنا وكذلك الأساس المقام عليه قطاع التنمية الدولية. على سبيل المثال إننا نبني مفاهيمنا المتعلقة بالاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش الجنسيين (SEAH) بشكل وثيق على تلك المفاهيم المستخدمة من خلال الأمم المتحدة.



الحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش الجنسيين (SEAH)

تُطبق DAI سياسة عدم التسامح إطلاقاً مع أي شكل من أشكال الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش الجنسيين (SEAH) وذلك وفقاً للممارسات الدولية وسياسات عملنا الأساسية. هذا يعني أنه يجب على جميع العاملين في DAI ومستشاريها، والمتعاقدين معها من الباطن، والمستفيدين منها الالتزام بمعايير السلوك التالية، وسوف يُحقق في أي ادعاءات أو مخاوف مقدمة كما سوف يُتخذ الإجراء بشأنها حسب الاقتضاء.

- لا لأي نشاط جنسي مع أي طفل: يُعرف الطفل بأنه الشخص الذي يبلغ عمره ٨١ عام أو أصغر بغض النظر عن سن الرشد المحلي بموجب القانون الأساسي أو الممارسة العملية. ولا يعتبر الاعتقاد الخاطئ بشأن سن الطفل وسيلة من وسائل الدفاع.
- لا لشراء الجنس: يتضمن ذلك شراء أي شكل من أشكال النشاط الجنسي من الأشخاص الكبار سواء خلال ساعات العمل أو الأوقات الأخرى. وينطبق ذلك حتى وإن كانت الدعارة أمرًا مشروعًا على المستوى المحلي. وينطوي هذا الحظر على الحصول على امتيازات جنسية مقابل أشياء غير نقدية مثل السلع أو الخدمات كما يتضمن تلقي امتيازات جنسية أو قبولها مقابل الحصول على أعمال، أو عقود، أو علاقات، أو مؤهلات.
- يعتبر التحرش أو التنمر الجنسي من أي نوع والذي يتضمن التحرش أو الاعتداء الجنسي داخل مكان العمل أو خارجه انتهاكاً لسياسات DAI.

تهدف DAI إلى منع الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش الجنسيين (SEAH) من خلال الحد من فرص التعرض لذلك (مثل حظر التواصل المنفرد مع الأطفال) وهو ما يجري عبر التدريب الفعال والمتكرر (ويتضمن ذلك التأكيد على الإبلاغ عن المخاوف)؛ وخلق ثقافة لا يمكن فيها التسامح مع أي شكل من أشكال الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش الجنسيين (SEAH)؛ والحفاظ على بيئة عمل حيث يشعر الموظفون فيها بالاحترام والتقدير وأن تكون بيئة عمل خالية من التحرش.

«في ذلك الوقت من الحفل كان من الواضح أنه مخمور. لقد كان مقترباً بجسده تماماً منها واتضح أنها تشعر بالضيق من طريقة لمسه لها.»

كيف ستستجيب مع هذا الموقف؟





الإبلاغ عن المخاوف المتعلقة بالحماية

إذا ما تعرضت لأي شكل من أشكال الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش الجنسيين (SEAH) أو تعتقد بأنك رأيت أو سمعت أي إشارة للاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش الجنسيين (SEAH) فإننا نرغب معرفة ذلك. إن استعداد الموظفين وغيرهم من الأشخاص الآخرين للإبلاغ عن المخاوف المتعلقة بالحماية هو أمر ضروري من أجل تنفيذ هذه السياسة. ما لم تكن الضحية/الناجي، يجب عليك الإبلاغ للقنوات الملائمة عن جميع الأحداث الفعلية أو المشتبه بها أو التقارير الواردة عن الأحداث ذات الصلة.

ويتمثل اهتمامنا الأكبر في حماية كل من الضحية/الناجي والشخص الذي أثار الانتباه إلى الأمر. وإذا ما حدث شيء ما من وقت طويل فإننا مازلنا نرغب في معرفته، وإذا ما كنت الضحية/الناجي لن ننتقدك أي شخص على عدم إثارة الموضوع في وقت سابق.

من الممكن رفع المخاوف المتعلقة بالحماية بالطرق التالية:

- مباشرة إلى المدير العالمي لشؤون الحماية: safeguarding@dai.com
- مباشرة إلى مسؤولي الأخلاقيات والامتثال: ethics@dai.com
- الخط الساخن المعني بالأخلاقيات: www.dai.ethicspoint.com و ethics@dai.com
- مباشرة إلى الموارد البشرية بالمقر الرئيسي أو في المشروعات
- إلى رئيس المجموعة/قائد الفريق أو المشرف
- إلى نقطة تسييق الحماية في مشروع ما أو مكتب DAI
- من الممكن أن يقوم الموظفون بالإبلاغ مباشرة إلى العميل

لن تصرف DAI أي شخص، أو تقلل درجته الوظيفية، أو توقعه، أو تهدده أو تزعه أو تميز ضده بأي شكل من الأشكال في شروط التوظيف على أساس أي إجراءات قانونية قد يكون الشخص اتخذها للإبلاغ بحسن نية عن مخاوف تتعلق بالأخلاقيات أو الامتثال. حصل المشرفون على التدريب اللازم لذلك ومن المتوقع منهم الإنصات باحترام إلى الادعاءات المقدمة. إذا ما كان لديك أي أسئلة أو مخاوف تتعلق باحتمالية التعرض للانتقام أو أي عائق آخر قد يواجه عملية الإبلاغ نرجو الاتصال بمسؤول الأخلاقيات والامتثال، أو المدير العالمي لشؤون الحماية، أو الموارد البشرية أو الخط الساخن المعني بالأخلاقيات.

سوف يحقق أشخاص متدربين ولديهم الخبرة اللازمة على الفور في أي بلاغ أو ادعاء أو نشاط مشتبه به والذي يخالف ما هو مشار إليه أعلاه. تُطبق DAI النهج المتمركز حول الضحية/الناجي على جميع المخاوف والادعاءات والتحقيقات المتعلقة بالحماية.



حماية الأطفال

تؤمن DAI بأنه يحق لجميع الأطفال، أي كل من هم دون ١٨ عام، الحصول على الحماية من الإساءة، والإهمال، والاستغلال، والعنف كما هو منصوص عليه في اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل، والميثاق الأفريقي المعني بحقوق الطفل ورفاهه وغيره من الصكوك ذات الصلة الأخرى.

هذا يعني أننا نتخذ جميع الخطوات الممكنة لحماية الأطفال من:

- الاعتداء البدني
- الاعتداء أو الاستغلال الجنسي
- الإساءة النفسية
- الإهمال والمعاملة التي تنطوي على الإهمال
- الاتجار
- الاستغلال التجاري- يتضمن ذلك عمالة الأطفال والعبودية الحديثة

بينما يوجد لدى الدول المختلفة تعريفات ومفاهيم متفاوتة لمعنى إيذاء الأطفال إلا أن المبدأ الأساسي سوف يتمثل دائمًا في اعتبار حقوق الطفل ورفاهه من الأمور بالغة الأهمية. حتى وإن سمحت البيئة المحلية بسلوك ما يمثل شكلا من أشكال الإيذاء فإن هذا السماح لن ينطبق على أي شخص يرتبط بعمل DAI.

إذا ما اعتقدت أن طفل ما يتعرض لخطر ينطوي على أي شكل من أشكال الإيذاء أو الإهمال يجب أن تُبلغ عن ذلك عبر القنوات الملائمة لهذا الأمر، ولا تحقق في الأمر بنفسك. إذا ما لم تكن متأكدًا بشأن ما عليك القيام به، تحدث إلى المشرف الذي تتبعه، أو رئيس المجموعة أو قائد الفريق، أو الموارد البشرية، أو فريق الأخلاقيات والحماية. إذا ما اعتقدت أن موظف آخر لدى DAI يقوم بإيذاء طفل أو إهماله، يجب أن تُبلغ عن ذلك. وفي حالة الطوارئ، إذا ما اعتقدت أن الطفل في خطر وشيك، يجب عليك إبلاغ السلطات المحلية.

إنه ليس دور DAI تحديد ما إذا تعرض الطفل للإيذاء أم لا. إذا ما كان هناك أي سبب للقلق فإن DAI سوف تضمن إبلاغ السلطات المناسبة للتعامل مع الأمر.

الأنشطة السياسية



إنك كمواطن لديك الحق في الاشتراك كفرد في العملية السياسية والقيام بالتبرعات السياسية طالما أنك لا تمثل أن DAI هي التي تقوم بالمساهمة وشريطة ألا يكون هناك تضارب في المصالح ينطوي عليه عملك أو هيئتك مع DAI أو العميل.

لا تُمول DAI المساهمات السياسية بشكل نقدي أو عيني في أي مكان في العالم. ويتضمن هذا الحظر دعم النشاط السياسي، والأحزاب السياسية أو ممثليها، والحملات السياسية، والمرشحين أو أي من المنظمات التابعة لها. من الممكن توجيه أي أسئلة أو مخاوف تتعلق بالأنشطة السياسية إلى المشرف الذي تتبعه، أو رئيس المجموعة/قائد الفريق، أو الموارد البشرية، أو مسئول الأخلاقيات والامتثال.



مكافحة الاتجار بالبشر



نحن نؤمن بأنه ينبغي معاملة كل الأشخاص بكرامة، وعدل، واحترام، ونحن ملتزمون بتعزيز الحقوق الأساسية للإنسان. سوف تشترك DAI فقط مع البائعين، والموردين، والمستشارين، والمتعاقدين من الباطن، والمستفيدين والعملاء الذين يبرهنوا على الالتزام الجاد بصحة موظفيهم وأمنهم ويعملوا بما يتوافق مع قوانين حقوق الإنسان. لا تستخدم DAI استبعاد العمالة أو تتغاضى عن استخدامها ولن تسمح بشراء أي أعمال جنسية تجارية أو تسمح بأي شكل من أشكال الاتجار بالبشر أو المعاملة الحاطة من كرامة الأفراد، بما في ذلك التوظيف في أوضاع عمل غير آمنة.

إن أي موظف، أو بائع، أو مورد، أو مستشار، أو متعاقد من الباطن، أو مستفيد لدى DAI يشترك في أي شكل من أشكال الاتجار بالبشر يكون رهناً لإنهاء خدمته مع DAI. اتصل على الفور بالمشرف الذي تتبعه، أو رئيس المجموعة/قائد الفريق، أو الموارد البشرية، أو المسئول الأول للأخلاقيات والامتثال، أو المدير العالمي لشئون الحماية إذا ما اشتبهت في مشاهدتك لأي شكل من أشكال الاتجار بالبشر.

“



«تتخذ DAI أقوى موقف ممكن ضد جميع أشكال الاتجار بالبشر. يحدث الاتجار بسبب الفقر، والظلم، وأوجه عدم المساواة - وهي جميعها الأمور التي تكافح DAI للقضاء عليها.»

- سارا ماجوير
المديرة العالمية لشئون الحماية

”

خصوصية البيانات



تدرك DAI أهمية حماية المعلومات والبيانات الشخصية. لقد تبينا متطلبات لوائح حماية البيانات العامة للاتحاد الأوروبي (GDPR) باعتبارها المعيار العالمي لنا فيما يتعلق بخصوصية البيانات وهو ما ينعكس في سياسة الخصوصية لدينا

(<https://www.dai.com/privacy-policy>). إننا نجمع المعلومات الشخصية فقط عندما تكون البيانات ضرورية لأغراض العمل، ونجمعها بشكل قانوني وعادل بالاعتماد بشكل أساسي على موافقة الأفراد على جمع البيانات ومعالجتها والاحتفاظ بها. سوف تشارك DAI بمعلوماتك الشخصية مع الآخرين عندما يكون مسموح لنا قانونياً بهذا الأمر وسوف يُحتفظ بها فقط للفترة المعقولة المطلوبة لذلك.

يجب الإبلاغ على الفور عن أي مخالفة غير مقصودة أو غير قانونية للبيانات الشخصية للمشرّف الذي تتبعه، أو المسئول الأول للأخلاقيات والامتثال في أقرب وقت ممكن.

التواصل مع وسائل الإعلام والجمهور

يدير قائد الفريق أو رئيس المجموعة العلاقات الإعلامية المتعلقة بالبرامج الروتينية (مثل الإعلان عن ورش العمل). إذا ما تواصلت معك وسائل الإعلام الإخبارية في أمور خارجة عن المألوف أو قد تنطوي على حالة إبلاغ عن DAI أو عميل نرجو الاتصال برئيس اتصالات الشركة لدى DAI للتنسيق من أجل الاستجابة لهذا الأمر. إذا كان لديك أي أسئلة حول استخدامك لوسائل التواصل الاجتماعي وكيف أنها قد تؤثر على DAI نرجو الاتصال برئيس اتصالات الشركة أو المسئول الأول للأخلاقيات والامتثال.

استخدام المعلومات، والبريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي بشكل مسئول

تستخدم DAI وسائل الاتصالات والموارد الإلكترونية العالمية كجزء روتيني من أنشطة العمل. يجب عليك ألا تستخدم وسائل الإعلام الإلكترونية لإطلاق أو حفظ أو إرسال بنود تتخذ طابعاً عدائياً، أو تحرشياً، أو مهيناً، أو مهددًا أو غير ملائم؛ أو إطلاق أو حفظ أو إرسال رسائل تسلسلية أو غيرها من المواد الموزعة الأخرى غير التابعة للعمل؛ أو البدء أو المشاركة في أي استخدام ضار أو غير مصرح به أو احتيالي لموارد الشركة. كذلك يجب عليك أن تتجنب التماس المسائل التجارية، أو الخيرية، أو الدينية أو السياسية والمساس أو الإخلال بمستخدمي الشبكة أو خدماتها أو معداتها. ويعد الحصول على الدخول غير المصرح به لقواعد البيانات أو مصادر المعلومات أو إتلاف معدات الكمبيوتر أو البرمجيات أو البيانات من الأسباب التي يمكن على أساسها إنهاء الخدمة.





منع الرشوة والفساد



يجب أن تتجنب أي نشاط يخالف قانون الممارسات الأجنبية الفاسدة في الولايات المتحدة (FCPA)، أو قانون الرشوة في المملكة المتحدة (UKBA)، أو القانون الجنائي النمساوي، أو القانون الجنائي البلجيكي، أو القانون المحلي، أو المعايير الدولية لأفضل الممارسات. وتخضع DAI للمساءلة بموجب قانون الرشوة في المملكة المتحدة (UKBA) على مستوى جميع المشروعات والأنشطة. وإنك لمستول عن مساعدة DAI في منع الرشوة والفساد:

- الرشوة. لا تقم بالتماس، أو قبول، أو تقديم، أو الوعد بتقديم، أو إعطاء رشوة أو أي مبلغ، أو هدية، أو امتيازات، أو شكل من الأشكال غير الملائمة لكرم الضيافة بشكل مباشر أو غير مباشر من أجل الحصول على أو الاحتفاظ بعمل أو موافقات أو أي ميزة أخرى غير ملائمة فيما يتعلق بالعمل.
- المدفوعات التيسيرية. لا تقدم مدفوعات صغيرة «لتسهيل» الحصول على موافقات أو إجراءات من جانب مسؤولين حكوميين. المدفوعات التيسيرية محظورة بموجب قانون الرشوة في المملكة المتحدة (UKBA). قد تقوم DAI بدفع مقابل الخدمات التجارية لخبير في الصفقات الرسمية من أجل تخليص البضائع عبر الجمارك. وعليه يجب أن تتضح الاختصاصات في العقد ذا الصلة ويجب أن تمنع تقديم المدفوعات «لتسهيل» الحصول على الموافقات من جانب مسؤولين حكوميين.
- العمولات غير المشروعة. لا تطلب مطلقاً أو تقبل أي شيء ذو قيمة من البائعين، أو المستفيدين، أو المتعاقدين الذين يقيمون الأعمال مع DAI. قد تقبل الهدايا وواجبات الضيافة ذات القيمة الرمزية (وجبة طعام أثناء اجتماع عمل، على سبيل المثال، أو دفتر ملاحظات يحتوي على رمز الهيئة ذات الصلة).
- الاستغلال الجنسي. لا تجعل مطلقاً الامتيازات الجنسية شرطاً لتقديم الدعم للمستفيدين.
- الإكراميات. لا تدفع مطلقاً أو تقدم هدايا أو امتيازات أو شكلاً من أشكال كرم الضيافة لمستول حكومي بعد الحصول على إجراء أو قرار موافق.
- المساهمات. لا تقدم مساهمات لمرشحين لمنصب عام أو أحزاب سياسية أو هيئات سياسية أخرى نيابة عن DAI. وتكون المساهمات الشخصية مسموحاً بها.

الاستثناءات



- مدفوعات السلامة الشخصية.** عند مواجهة طلب لمدفوعات ما من خلال الشرطة، أو الهيئة العسكرية، أو البرلمان أو إذا ما كان هناك تهديد وشيك للصحة أو السلامة، قد تحتاج إلى تسديد تلك المدفوعات الخاصة بالسلامة الشخصية. قم بالإبلاغ عن هذا الحدث في أقرب وقت ممكن من خلال قنوات الإبلاغ المعنية بالأخلاقيات.
- كرم الضيافة، والهدايا الرمزية، والمكافآت الشرفية**
قد تقدم للمسؤولين الحكوميين البنود الإعلامية ذات القيمة الرمزية المعتمدة من DAI (الأقلام، والقبعات، والقمصان وغيرها من الأشياء الأخرى) واللافتات التذكارية وشهادات التقدير. كما تكون الوجبات والمرطبات والمشروبات غير الكحولية المعقولة من الأشياء المسموح بها. ولكن ينبغي ألا تتعدى قيمة الضيافة في الحدث ٢٠ دولار للفرد/في المناسبة أو ٥٠ دولار للفرد سنوياً. ويجب أن تكون المناسبات الشرفية لاستضافة المسؤولين الحكوميين رمزية وعرضية من أجل العمل وذلك خارج ساعات العمل والمهام المعتادة لتجنب التضارب مع الواجبات الرسمية، كما يجب أن تتسق مع القوانين والسياسات المحلية.



أمثلة على مؤشرات للاحتيال المحتمل في المشتريات:

- عناوين وأرقام هواتف مشتركة لمقدمي العطاءات
- تكاليف غير مبررة أو متضخمة في التعديلات الجارية بعد إرساء العطاء
- حالات إرساء لعطاءات عديدة لنفس المتعاقد لأعمال متشابهة
- إطار زمني قصير للعطاء بدون سبب معقول
- الفشل في تلبية مواصفات العقد
- الفواتير المزيفة أو المتضخمة أو المكررة
- البيانات والمطالبات الزائفة
- إحلال المُنْتَج
- تسريب معلومات حول سعر العطاء
- البائعين الوهميين
- التلاعب بالعطاءات
- ال شراء للاستخدام الشخصي أو إعادة البيع
- مواصفات مزيفة لتفضيل بائع ما
- تقسيم المشتريات لتجنب الحدود الخاصة بالمراجعة
- العطاءات غير المتوازنة
- عمليات إرساء لمصدر وحيد دون مبرر
- المشتريات غير الضرورية
- التواطؤ
- تحويل المشتريات أو المدفوعات لأطراف غير المستهدفين



منع تضارب المصالح الشخصية

يعتمد نجاح DAI على قدرتنا على اتخاذ قرارات موضوعية وحكيمة والعمل بنزاهة. ويتضح تضارب المصالح الفعلي أو الظاهري عند التحيز للمصالح الشخصية للفرد والحياد عن الأحكام المهنية. يجب ألا تضع نفسك في موقف قد تتأثر فيه القرارات أو الأفعال بأعمال/ أحكام استبدادية خارجية أو علاقات شخصية أو أسرية وثيقة. إنك مسئول عن مساعدة DAI في منع تضارب المصالح القائم على أساس التحيز وذلك من خلال الإبلاغ الفوري والكمال للمشرف الذي تتبعه، أو الموارد البشرية، أو مسئول الأخلاقيات والامتثال بأي موقف قد يبدو وأنه يمثل حالة محتملة لتضارب المصالح أو رفع أي أسئلة أو مخاوف تتعلق بتضارب المصالح الشخصية.

يتضح فيما يلي أمثلة شائعة على التضارب المحتمل للمصالح والذي ينبغي الإفصاح عنها للمشرف الذي تتبعه، أو الموارد البشرية، أو مسئول الأخلاقيات والامتثال:

- **العمل الخارجي:** تولى وظيفة أخرى أثناء العمل بدوام كامل لدى DAI والتي تؤثر على قدرتك على القيام بعملك المعتاد.
- **المصلحة المالية:** امتلاك مصلحة مالية في عمل ينافس DAI أو عمل يسعى للحصول على عقود من الباطن أو أوامر شراء من DAI.
- **عضوية مجلس الإدارة:** التواجد في مجلس إدارة أحد المنافسين، أو العميل، أو المورد أو غيره من مقدمي الخدمات الآخرين.
- **توظيف الأقارب والأصدقاء:** تعيين أو الإشراف على صديق أو قريب. منح أو الإشراف على عقد من الباطن، أو أمر شراء أو منحة لجهة ما يمتلكها أو يعمل بها صديق أو قريب.
- **الهدايا والترفيه:** التماس أو قبول أي نقود، أو هدايا، أو قروض، أو وسائل ترفيه، أو مزايا تتعدى الشكل المعقول في قيمتها من أي منافس، أو متعاقد من الباطن، أو بائع أو مستفيد.
- **المعلومات الخاصة:** غالبًا ما يعهد إلى موظفي DAI بمعلومات خاصة بالشركة والتي يجب ألا تُستخدم لتحقيق مكاسب شخصية.



منع تضارب المصالح التنظيمية

تلتزم DAI بالقواعد المقررة، فإننا نفخر بالمنافسة العادلة وأداء العمل رفيع الجودة والذي لا يشوبه التضارب في الأدوار أو المزايا غير العادلة. تعتبر المظاهر من الأمور الهامة عند التنبؤ بتضارب المصالح وإدارتها. حدسك هو دليل إرشادي مفيد حول كيفية الاستجابة للتحيز المحتمل أو المزايا غير العادلة. يجب عليك التصرف على الفور حتى يتسنى اتخاذ إجراء سريع للحد من وقوع أي تضارب أو ظهوره. أنت مسئول عن مساعدة DAI في منع تضارب المصالح القائم على المزايا غير العادلة من خلال الإبلاغ السريع والكمال للمشرف الذي تتبعه، أو رئيس المجموعة/قائد الفريق، أو مسئول الأخلاقيات والامتثال عن أي موقف قد يبدو وأنه تضارب محتمل للمصالح التنظيمية أو رفع أي أسئلة أو مخاوف تتعلق بتضارب المصالح. يتضح فيما يلي أمثلة شائعة على التضارب المحتمل للمصالح التنظيمية والتي ينبغي الإفصاح عنها أو مناقشتها مع المشرف الذي تتبعه، أو الموارد البشرية، أو مسئول الأخلاقيات والامتثال:

- **المعلومات الحساسة المتعلقة بالمشتريات:** قد تعتبر المعلومات غير العامة المتعلقة بتقديم العطاءات التنافسية مثل مسودة الاختصاصات/ بيان الأعمال وميزانيات العميل من المزايا غير العادلة ويجب عدم قبولها أو الوصول إليها. كذلك يجب الحماية من الإفصاح عن المعلومات الحساسة المتعلقة بالمشتريات في DAI والعقود من الباطن والمِنح لضمان عملية عادلة وجديرة بالثقة لتقديم طلبات العطاءات.
- **تصميم الأنشطة أو تطويرها من أجل العملاء:** قد يؤدي توفير المدخلات مباشرة في طلبات تقديم العطاءات التنافسية إلى سيادة تصورات بأن النشاط مصمم من أجل تفضيل DAI.
- **تقييم أدائنا الخاص:** ينبغي إجراء عمليات تقييم من خلال طرف آخر لضمان الموضوعية.
- **المعلومات الخاصة أو الحساسة المتعلقة بالعمل والخاصة بالمنافسين:** يجب عدم السؤال عن المعلومات المتعلقة بمنافسينا والتي تتضمن الميزانيات المقترحة، ومعدلات التكلفة غير المباشرة، والرواتب، والمناهج الفنية، وفي حالة الحصول على مثل هذه المعلومات بدون قصد فيجب حمايتها من التعرض للمزيد من الكشف عنها.



تعزير المنافسة العادلة والصفات حسنة النية

عند طلب تقديم العطاءات للمعدات، والإمدادات، والخدمات فإننا نعزز المنافسة العادلة لضمان حصول DAI وعملائها على أفضل قيمة للأموال وتواجههم في أفضل وضع يمكنهم من تحقيق التنفيذ السلس لمشروعات التنمية. وإنما نعامل البائعين، والمتعاقدين من الباطن، والمستشارين، والفائزين بالعطاءات بعدل وفقاً لقيم DAI. وُصممت سياسات DAI وإجراءاتها للاختيار السريع والعدل لهؤلاء البائعون، والمتعاقدون من الباطن والشركاء المنفذون الآخرون الأكثر احتمالاً للنجاح وذلك مع مراعاة السعر والجودة والقدرة على التسليم تتضمن عملية مشتريات DAI فرصاً للبائعين ومقدمي العروض لطرح الأسئلة حول طلبات تقديم العطاءات والإبلاغ عن المخاوف لرئيس المجموعة/قائد الفريق، أو مسؤول الأخلاقيات والامتثال، أو الخط الساخن المعني بالأخلاقيات.

إن الإدارة الفعالة لطلبات تقديم العطاءات، مع الحظر الواضح للعمليات غير المشروعة أو الرشاوى أو تضارب المصالح، يعزز من علاقتنا مع البائعين والمتعاقدين من الباطن. تضع هذه الممارسة معياراً للمنافسة العادلة والصفات حسنة النية والتي تعتبر من الأمور الضرورية من أجل تحقيق فعالية التعاقد. اتصل بفريق الدعم الخاص بمشروعك للحصول على التوجيه بشأن أفضل الممارسات وسياسات المشتريات.

علاوة على ذلك تتوافق DAI مع جميع القوانين المعمول بها الخاصة بالمنافسة العادلة ومكافحة الاحتكار. وتحاول هذه القوانين ضمان منافسة الأعمال بعدل وأمانة وتحظر التصرفات التي تسعى للحد من المنافسة أو تقييدها. إذا ما كنت متشككاً فيما إذا كان إجراء ما ملحوظ يثير المنافسة غير العادلة أو المسائل المتعلقة بمكافحة الاحتكار فاتصل بالمستشار العام لدى DAI.

الهدايا والترفيه

يجب أن يلتزم موظفو IAD وأفراد أسرهم والمتعاقدين من الباطن لديهم بقانون الممارسات الأجنبية الفاسدة في الولايات المتحدة (APCF)، وقانون الرشوة في المملكة المتحدة (ABKU)، وقوانين مكافحة الفساد فيما يتعلق بعدم إعطاء أو منح الهدايا (والتي تتضمن المعدات، أو الأموال، أو الخصومات غير الاعتيادية، أو المعاملة الشخصية التفضيلية) لمسؤولين حكوميين بغرض تلقي موافقات، أو خدمات حكومية، أو الحصول على عمل ما أو الاحتفاظ به.



صنع القرار الصحيح وتوثيقه

الأخلاقيات هي أساس الأداء الناجح. وبينما قد يكون في بعض الأحيان من المغري اتخاذ الطرق المختصرة من أجل الإسراع في السعي لتحقيق أهداف المشروع، من الممكن تجنب ذلك من خلال التخطيط للمشروع في الوقت المناسب وعلى النحو الملائم. إذا واجهت مشكلة مُلحة والتي يبدو وأنها تستلزم القيام باستثناء لسياسة DAI قم على الفور بالتشاور مع المديرين الكبار ورئيس المجموعة/قائد الفريق. لا تتأخر في توثيق أسباب الاستثناء للسياسة مع التأكد من شرح المسألة، والظروف، ونتيجة القرار.



حماية المعلومات والبيانات

يجب أن تكون حذراً في حماية المعلومات الخاصة والسرية المتحصل عليها في أداء عمل DAI. وإن أي معلومات والتي إذا ما نُشرت قد يكون لها أثراً سلبياً على خصوصية الفرد أو القدرة التنافسية للعمل/الهيئة أو على برامج العميل أو علاقاته الخارجية تعتبر معلومات خاصة أو سرية ويجب رعايتها وتقييدها. وتتضمن الأمثلة على ذلك المعلومات الخاصة أو السرية، والمعلومات غير العامة الحساسة المتعلقة بالمشتريات، والخطط المالية، والمعلومات الطبية والشخصية، وتفاصيل عروض DAI. لا يجوز لك الإفصاح عن أي معلومات غير عامة تتعلق بالعميل أو الشركاء المنفذين أو المستفيدين لأي سبب كان. إذا ما أردت إرسال معلومات سرية خارج DAI استخدم البريد الإلكتروني أو مواقع الإنترنت المشفرة بالشكل الملائم. قد تتطلب المشاركة بهذه المعلومات خارج DAI الحصول على موافقة الإدارة العليا أو اتفاق عدم الإفصاح (المتاح من خلال المستشار العام) لهذا نرجو التشاور مع الإدارة العليا قبل القيام بالتصرف.





التعامل مع المعلومات غير العامة والحساسية المتعلقة بالمشتريات

تتطلب المنافسة العادلة في المشتريات تكافؤ الفرص حيث لا تتلقى منشأة ما ميزة غير عادلة بالحصول على معلومات أكثر من المنافسين الآخرين. وتتطلب ممارسة المشتريات الجيدة حصول مقدمي العطاء/العروض جميعهم على نفس المعلومات للإعداد لعروض تحتوي على معلومات وافية وقادرة على الاستجابة. إن الحصول غير العادل على المعلومات أو الوصول إلى البيانات، مثل تقديرات ميزانية DAI، وخطط المشتريات، والعطاءات ومقدمي العطاءات، وغيرها من المعلومات غير العامة الأخرى تشوه عملية تقديم العطاءات وقد تؤدي إلى إرساء العطاء بشكل غير ملائم. وبالتالي يجب مراقبة المعلومات المتعلقة بالمشتريات داخليا لإدارة نشرها بشكل عادل ومناسب.

يجب أيضًا إدراك أن تلقي معلومات غير عامة وحساسة متعلقة بالمشتريات من العملاء المحتملين قد توهي بأنها ميزة غير عادلة والتي بدورها قد تخاطر بتأهيل DAI للمنافسة في طلبات تقديم العطاءات. إذا ما تلقيت معلومات حول مستويات التمويل، أو وثائق تصميم البرامج، أو مسودة طلبات تقديم العطاءات أو غيرها من المعلومات الأخرى الحساسة المتعلقة بالمشتريات والتي لا تتوفر بشكل عام فلا تنشرها داخل DAI. اتصل على الفور بالمشرّف الذي تتبعه، أو رئيس المجموعة/قائد الفريق، أو مسؤل الأخلاقيات والامتثال من أجل مناقشة الخطوات القادمة.

المعلومات السرية

إذا ما أجبنا على أي من الأسئلة التالية «بنعم» فإن هذه المعلومات تكون سرية وينبغي حمايتها.

- هل هذه المعلومات من أسرار المهنة للشركة؟
- هل قد تتعرض DAI للضرر أو الأذى إذا ما عرف الآخرون هذه المعلومات؟
- هل قد يتعرض مشروعك للتهديد إذا ما لم يُحتفظ بسرية هذه المعلومات؟
- هل تتضمن المعلومات تعريفات شخصية قد تهدد خصوصية الفرد؟



أداة صنع القرار الأخلاقي

عندما لا يسمح لك الوقت بالتشاور مع الإدارة العليا، سوف تساعدك هذه الأداة في صنع القرار الأخلاقي.

- ما هي المشكلة المحددة والحلول الممكنة؟
- هل الحل المفضل لديك حلا قانونيا؟
- هل هذا هو الشيء الصحيح لفعله؟
- هل يعكس قيم DAI ويتمشى مع سياسات DAI وقواعد السلوك هذه؟
- هل من الممكن أن تناقش إجراءتك بدون تردد مع الزملاء أو الأصدقاء أو الأسرة؟
- كيف سيبدو القرار إذا ما نُشر في الجرائد أو تناولته وسائل الإعلام؟

الالتزام بعقوبات التجارة الدولية

يخضع نقل السلع وارسالها من دولة إلى أخرى لقوانين جمارك دول العبور. من الممكن لبعض السلع والخدمات على سبيل المثال لا الحصر المعدات الإلكترونية، ومنتجات الأغذية، والعناصر الكيميائية، والبنود القيمة أن تخضع لضوابط صارمة على الجمارك والصادرات. عند نقل بنود أو شحنها إلى الخارج نيابة عن DAI قم بإجراء البحث اللازم عن دولة المنشأ، وأي دول سوف تُنقل من خلالها تلك البنود، بالإضافة إلى دولة المقصد. تأكد من نقل السلع أو شحنها للخارج فقط إذا ما كنت متأكدًا من عدم وجود قيود في أي موقع على مسار الرحلة. علاوة على ذلك من الممكن لبعض الأنشطة أو المعاملات مع دول أو أنظمة أو جهات أو أفراد معينة أن تخضع للعقوبات. تأكد من القيام بالعناية الواجبة بشأن جميع الشركاء والزبائن والعملاء ... إلخ قبل القيام بأنشطة العمل. من الممكن توجيه الأسئلة إلى exportcontrol@dai.com أو المستشار العام لدى DAI.

التعاون مع عمليات التدقيق والتحقيقات



تعد عمليات التدقيق والتحقيقات من المسؤوليات الإشرافية الهامة لدى DAI وعملائنا. من المتوقع أن تتعاون مع جهود التدقيق والتحقيقات وتوفر الفرص من أجل الوصول للموظفين لإجراء المقابلات معهم والحصول على الوثائق لمراجعتها وذلك في التوقيت المناسب وعلى النحو المعقول للقيام بذلك. عند الاتصال بك من خلال مراجع أو محقق خارجي نرجو إخطار المشرف الذي تتبعه، أو الإدارة العليا، أو الموارد البشرية، أو رئيس المجموعة/قائد الفريق وكذلك مكتب المراجعة الداخلية أو مدير إدارة المخاطر ومسئول الأخلاقيات والامتثال.



ممارسة العناية الواجبة والتحري/الفحص



إنك تتولى دورًا هامًا في DAI وذلك فيما يتعلق بكيفية إدارتنا للمشروعات، والتزامنا بمتطلبات العميل/الجهة المانحة، وتخفيفنا من حدة المخاطر، وتنطوي هذه المسؤولية على ضمان مدى تأهيل المتعاقدين من الباطن، أو المستشارين، أو المستفيدين ومسئوليتهم وقدرتهم على أداء الأعمال الموكلة إليهم وتمويلها (أو ضمان إمكانية حصولهم على القدرة والتمويل اللازمين لذلك) مع الأخذ في الاعتبار أعباء الأعمال الحالية التي يتحملوها بالفعل. وبالاعتماد على طبيعة الإسناد ينبغي أن يكون هناك ضوابط محاسبية وتشغيلية ملائمة، وسجل مُرضي للأداء والنزاهة وأخلاقيات العمل، بما في ذلك الحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش الجنسيين (SEAH)؛ كما يجب التأهل والتمتع بالقدرة اللازمة للحصول على قرار الإسناد بموجب القوانين واللوائح المعمول بها.

يخضع الأفراد والشركات والهيئات لقيود في التأهيل من العديد من الحكومات و/أو العملاء. قد يتضمن جزء من تحديد التأهيل إجراء فحص للأطراف المستبعدين/المقيدين، والتحري بشأن تعيين المرشحين، والمستشارين، والمستفيدين، والمتعاقدين من الباطن، والباطنين مقابل قواعد البيانات الموضوعية على شبكة الانترنت وكذلك إجراءات العناية الواجبة وذلك لتحديد مدى ملائمة الهيئة ذات الصلة وقدرتها على أداء العمل. قد يحتاج العملاء أيضًا إلى عملية تحري محددة للأفراد والجهات. فإنها مسئوليتنا أن نلتزم بهذه المتطلبات قلبًا قلوبًا لمنع استخدام أموال العملاء من خلال الإرهابيين، وتجار المخدرات، والمجرمين وغيرهم من الجهات المحظورة الأخرى مع موازنة قرارات التخفيف من المخاطر لدينا مع القيم الأساسية وسياسات الأخلاقيات والحماية في DAI.

من الممكن للفشل في الممارسة الشاملة للعناية الواجبة والفحص والتحري أن يؤدي إلى عقوبات ملحوظة، بل وقد يدمر قدرة DAI على الفوز بمشاريع مستقبلية، وهو ما قد ينتج عنه خسارة أموال المشروع أو وقته أو مزايا المستفيدين. اتصل بالمستشار العام لدى DAI إذا ما كان لديك أي أسئلة في هذا الشأن.



ضمان الجودة

تلتزم DAI بتحقيق أعلى المعايير الفنية والمهنية. نضمن أن الخدمات المؤداة والمنتجات المقدمة تستوفي أو تتعدى مواصفات الجودة المنصوص عليها في العقود وغيرها من اتفاقيات العملاء الأخرى وذلك من خلال وضع أنظمة للإشراف ومراقبتها، والاحتفاظ بالأدلة الداعمة، وتوثيق التصاريح والموافقات، وإجراء التدريبات والمراجعات الدورية للأداء. إننا لا نضحى بالامتياز من أجل السرعة، وجزء هام من الامتياز أن نخضع كأفراد وشركة للمساءلة عن قيمنا والتزاماتنا المتعلقة بالحماية والمكافحة الفعالة للعنصرية وعدم المساواة الاجتماعية.

إدارة علاقات العميل

إن المحافظة على علاقة عمل ببناء وتعاونية مع عملاء DAI هي من الأمور الأساسية لنجاحنا. من المتوقع منك أن تساعد في هذه العملية وذلك من خلال الإدارة المسؤولة للأمور التعاقدية والقانونية، والسياسية والمهنية بالإضافة إلى تلبية جميع المتطلبات الأخلاقية. يعتمد عملائنا علينا من أجل توفير الحلول الملائمة والقيام بالإدارة المسؤولة لمواردهم. ينبغي أن تسترعي انتباه الإدارة العليا على الفور بشأن أي مخاوف يثيرها ممثلو العميل حتى يتسنى لنا السيطرة على الأمر والاستجابة بالشكل الملائم مع ذلك.

"لطالما كان الابتكار في جوهر عمل DAI. ولكن الابتكار بدون نزاهة يجعل المؤسسة جوفاء. ومن خلال تركيزنا المتواصل على توفير التدريب على الأمور الأخلاقية وقيادتنا للحماية أو التزامنا بالمطالبة بشكل متزايد بالإنصاف العرقي والاجتماعي، يعلم موظفو DAI أن سلوكنا في الحياة هو جزء لا يتجزأ من العمل الجيد الذي نقوم به."

- ماريا أوتيرو، مجلس إدارة DAI





واجبك هو التماس النصح والقيام بالإبلاغ

إذا ما كان لديك مخاوف حول سلوك غير ملائم أو مثير للشكوك أو مخالفات مشتبه بها فيما يتعلق بهذه القواعد ينبغي عليك التشاور على الفور مع المشرف الذي تتبعه، أو رئيس المجموعة/قائد الفريق، أو وكلائهم، أو الموارد البشرية، أو المدير العالمي لشئون الحماية، أو مسؤول الأخلاقيات والامتثال. إلا إذا كنت الضحية فمن المتوقع أن تُبلغ عن مخاوفك أو ادعاءاتك في أقرب وقت ممكن. تذكر أنك تستطيع أيضًا القيام بذلك بسرية ودون الإفصاح عن هويتك بلا خوف من الانتقام من خلال الخط الساخن أو موقع الإنترنت المعني بالأخلاقيات لدى DAI. إذا ما لم تقم بالإبلاغ عن المخالفات الأخلاقية المشتبه بها المرتكبة ضد شخص آخر أو ضد DAI فمن الممكن اعتبارك أنت أيضًا من المذنبين.

يعتبر الإبلاغ في حينه أفضل شيء حيث أنه يسمح بأن تقوم DAI بالتعامل مع المسائل سريعًا قبل وقوع المزيد من الضرر، كما يسمح لنا ذلك بإخطار عملائنا إذا ما أردنا تدخلهم. إننا نقر بأن الخوف من الانتقام يعتبر من الأمور المثيرة للقلق الشديد عند القيام بالإبلاغ عن الأحداث ذات الصلة والادعاءات. ولكن من الأفضل الإبلاغ متأخرًا عن عدم الإبلاغ على الإطلاق.

إذا ما كنت ضحية على سبيل المثال للاستغلال الجنسي أو التنمر تدرك DAI أنه من الممكن للإبلاغ أن يكون أكثر صعوبة. فإن حماية الضحية أقصى اهتمامنا. ومن خلال الإبلاغ عن خوفك تُمكن DAI من اتخاذ الإجراء الملائم والتوصل إلى إيقاف سوء السلوك. نرجو التذكير بأنك يمكنك الإبلاغ دون الإفصاح عن هويتك عبر الخط الساخن أو موقع الإنترنت المعني بالأخلاقيات وأيضًا من خلال الموارد البشرية، أو المشرف الذي تتبعه، أو رئيس المجموعة/قائد الفريق، أو المدير العالمي لشئون الحماية، أو مسؤولي الأخلاقيات والامتثال. وإن كيفية الإبلاغ هو أمر يرجع لاختيارك.

كيفية الإبلاغ عن المسائل الأخلاقية في DAI

وأخيرًا تمر جميع البلاغات من خلال مسؤول الأخلاقيات والامتثال من أجل مراجعتها واتخاذ الخطوات القادمة. اتصل بمسؤول الأخلاقيات والامتثال على ethics@dai.com المدير العالمي لشئون الحماية على safeguarding@dai.com



تحدث إلى المشرف الذي تتبعه، أو المدير، أو رئيس المجموعة/قائد الفريق، أو وكلائهم

اتصل بالإدارة، أو الموارد البشرية، أو الموظفين الآخرين المعنيين بالدعم في المشروع

موارد إضافية

- كيف تُبلغ عن الأمور المعنوية بالأخلاقيات والحماية في DAI
- عملية التحقيق (ماذا يحدث بعد تلقي البلاغ)
- دليل أخلاقيات المشرفين لتلقي البلاغات

تحذير العميل بشكل مباشر أو ارسال بريد إلكتروني بالخطوط الساخنة للعميل، مثل الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية على

ighotline@usaid.gov

أو FCDO على

reportingconcerns@fcdo.gov.uk

أو الاتحاد الأوروبي على

comp-whistleblower@ec.europa.eu

اتصل بالخط الساخن المعني بالأخلاقيات دون الإفصاح عن الهوية على +١-٣٠٥-٧٩٥-٨٢٣٤ www.dai.ethicspoint.com



متطلبات التدريب

سوف تكون مطالبًا بصفة دورية بتلقي تدريب DAI الخاص بالأخلاقيات ومكافحة التحرش والحماية وذلك أثناء الانضمام للعمل وسنويا بالإضافة إلى تدريب آخر متعلق بالقواعد. وعند استكمال التدريب السنوي تكون مطالبًا بإعطاء شهادة خطية بأنك قمت بمراجعة قواعد سلوك وأخلاقيات العمل في DAI وفهمتها ووافقت على الالتزام بها. هذه الشهادة هي تعهدك باحترام نصوص القواعد والالتزام التام بها. وسوف تتعرض لإجراء تأديبي قد يصل ويتضمن إنهاء الخدمة في حالة الفشل في القيام بذلك.

مسئوليتك كموظف

ينبغي أن تشعر بالأمان عند الإبلاغ عن المخاوف و/أو الادعاءات والثقة في أن DAI سوف تستجيب مع الأمر بالشكل المناسب. تستطيع بل وينبغي عليك صنع القرارات واتخاذ الإجراءات بشأن المسائل ذات الصلة عندما تقع ضمن نطاق سلطتك. فعندما ترى شيئًا ما عليك أن تقول شيئًا ما. كما أنك مسئول عن:

- اتباع قواعد سلوك وأخلاقيات العمل في DAI.
- تلقي تدريبًا سنويا حول الأخلاقيات، ومكافحة العنصرية، ومكافحة التحرش، والأمور المتعلقة بالحماية والمشاركة في المراجعات والاجتماعات التكميلية لضمان درايتك التامة بالمسائل ذات الصلة.
- إخطار المشرف الذي تتبعه، أو القيادة العليا، أو مسئول الأخلاقيات والامتثال، أو الخط الساخن المعني بالأخلاقيات إذا ما اشتبهت في حالة احتيال، أو تضارب مصالح، أو رشوة، أو مدفوعات تيسيرية، أو عمولات غير مشروعة، أو إكراميات أو غيرها من الممارسات الفاسدة الأخرى أو أي مخالفات للقواعد.
- إخطار المدير العالمي لشئون الحماية، أو القيادة العليا، أو الخط الساخن المعني بالأخلاقيات، أو المشرف الذي تتبعه، أو الموارد البشرية، أو مسئول الأخلاقيات والامتثال إذا ما اشتبهت في مخالفات لسياسات DAI المتعلقة بمكافحة التحرش أو شئون الحماية.
- التماس المساعدة أو التوضيح لتجنب التصرف غير الأخلاقي أو غير القانوني قبل اتخاذ أي إجراء قد يكون مشكوك في أمره.



مسئوليتك كمدير، أو مشرف، أو رئيس مجموعة/ قائد فريق

إذا كنت مديرًا أو مشرفًا أو رئيس مجموعة/قائد فريق في DAI فإنك مسئول عن ضمان أن البلاغات المباشرة وغير المباشرة الخاصة بك تفهم القواعد وتتبعها. كما يجب عليك إقامة ثقافة احترام والمحافظة عليها في مكان العمل حيث يشعر الموظفون بالراحة في عمل الشئ الصحيح وعدم الراحة في عمل الشئ الخطأ. كن مستعدًا لتلقي الأسئلة وقرم بتصعيد المسائل أو الادعاءات على الفور إلى المستوى اللائق. ويجب أن تولي اهتمام كبير بالتعامل مع البلاغات الأخلاقية والعرقية والمتعلقة بشئون الحماية وذلك لحماية المبلغ من التهديد بالانتقام. ينبغي عدم اتخاذ خطوات تحقيقية حتى يجري تصعيد الأمور إلى مسئول الأخلاقيات والامتثال، أو المدير العالمي لشئون الحماية، أو المدير المناسب وتجري الموافقة على الخطوات القادمة. يجب أن تكون القيادات نماذج يحتذى بها، تبرهن على النزاهة، والمساءلة، والاحترام للجميع، وتنشر توقعات DAI بانتظام فيما يتعلق بالسلوك الأخلاقي مع توفير الدعم المهني والشخصي لهذه التوقعات. ويجب أن يسمع الموظفون في DAI أن قياداتهم تأخذ السلوك الأخلاقي والامتثال على محمل الجد.

عند إبلاغ الموظف عن مسألة أخلاقية للمدير، أو المشرف، أو رئيس المجموعة/
قائد الفريق:

- انصت للموظف
- اسأل: هل تستطيع تسوية المسألة بنفسك ضمن سلطاتك وظيفتي؟
- اسأل: هل أقوم بتصعيد المسألة الأخلاقية أو المتعلقة بالحماية على الفور؟
- تشاور مع أحد القيادات الكبرى، أو مسئول الأخلاقيات والامتثال، أو المدير العالمي لشئون الحماية، أو اتصل بالخط الساخن
- ساعد في تسوية المسألة كما وجهك أحد القيادات الكبرى
- اختتم المسألة بإخطار الموظف المبلغ بالإجراء المتخذ

مسئولو الأخلاقيات والامتثال

مسئولو الأخلاقيات والامتثال هم نقطة التواصل الأولى لطرح الأسئلة، والمخاوف، والادعاءات المتعلقة بالمخالفات المحتملة للأخلاقيات والامتثال، وكذلك لتلقي أي من تلك الادعاءات. يقوموا بمراقبة جميع المسائل وتسجيلها، وتنسيق المراجعات والتحقيقات، والتواصل مع الأفراد الذين يقدمون الادعاءات، وطرح أسئلة للمتابعة حسب الاقتضاء، وتوفير معلومات حول تسوية المسائل الأخلاقية.

أعطى المدير التنفيذي السلطة للمسئول الأول للأخلاقيات والامتثال للقيام بعمليات الإفصاح الضرورية لعملاء الحكومة الأمريكية؛ ويتولى مسئولو الأخلاقيات والامتثال في أوروبا مسؤولية الإفصاح عن الأمور المتعلقة بمشروعات عملاتهم. عند وجود عدم اتفاق على ضرورة الإفصاح، يكون القرار النهائي للمسئول الأول للأخلاقيات والامتثال. ويرفع المسئول الأول للأخلاقيات والامتثال التقارير للمستشار العام وتوجد علاقة إبلاغ «متصلة» بينه وبين رئيس لجنة الشئون المالية والمراجعة والامتثال التابعة لمجلس إدارة DAI.

المدير العالمي لشئون الحماية

المدير العالمي لشئون الحماية هو نقطة الاتصال الأولى لطرح الأسئلة، والمخاوف والادعاءات المتعلقة بالاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش الجنسيين (SEAH). يجري المدير العالمي لشئون الحماية ويشرف على التحقيقات المتعلقة بالاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش الجنسيين (SEAH) ويوفر الدعم الفني للمشروعات حتى تمنع الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش الجنسيين (SEAH) والاستجابة مع هذا الأمر بشكل أفضل. يرفع المدير العالمي لشئون الحماية التقارير للمسئول الأول للأخلاقيات والامتثال.

لجان الأخلاقيات والحماية

تتعقد لجنة الأخلاقيات والحماية استجابةً للادعاءات المتعلقة بالأخلاقيات، والحماية والعنصرية. يتأسها المسئول الأول للأخلاقيات والامتثال، أو المدير العالمي لشئون الحماية وقد تتضمن أعضاء من المراجعة الداخلية، والموارد البشرية، والعقود، والمستشار العام، وقائد التنوع والإنصاف والإدماج، وإدارة المشاريع وغيرهم حسب الاقتضاء.

توفر لجنة الأخلاقيات والحماية العالمية المدخلات للبرنامج العالمي للأخلاقيات والحماية ويتأسها المسئول الأول للأخلاقيات والامتثال. تتضمن اللجنة مسئولو الأخلاقيات والامتثال، والمستشار العام، وقائد التنوع والإنصاف والإدماج وممثلين من كافة أنحاء الهيئة العالمية.

القيادة التنفيذية ومجلس الإدارة

الفريق التنفيذي العالمي في DAI (GXT) هو المسئول عن وضع ثقافة للسلوك الأخلاقي والامتثال وتعزيزها. يضمن الفريق التنفيذي العالمي في DAI (GXT) حصول جميع الموظفين على التدريب واستيفائهم للمعايير الأخلاقية المنصوص عليها في القواعد وخضوعهم للمساءلة عن الامتثال. يراقب أعضاء الفريق التنفيذي العالمي في DAI (GXT) المخاطر والمسائل ذات الصلة لإرشاد التغييرات المطلوبة في السياسة والممارسة. المستشار العام هو عضو في الفريق التنفيذي العالمي في DAI (GXT) ويتوفر لديه خط إبلاغ مباشر لرئيس مجلس إدارة DAI.

يشرف مجلس الإدارة على برنامج الأخلاقيات والحماية العالمي في DAI ويضمن ملائمة وفعاليتها. كما يضمن توظيف DAI لأفضل الممارسات مقارنة بالمؤسسات الأخرى، وصياغة السياسات والإجراءات الحديثة استجابةً للمخاطر واللوائح المتطورة. وبما أن معظم أعضاء المجلس من خارج DAI فإن هذا الأمر يساهم بالفعل في رؤية الشركة المستقلة. يرفع مسئولو الأخلاقيات والامتثال ورؤساء المراجعة الداخلية التقارير بشكل منتظم للجنة الشئون المالية والمراجعة والامتثال ومجلس الإدارة ككل.



للاتصال

مسئول الأخلاقيات والامتثال
ethics@dai.com

المدير العالمي لشئون الحماية
safeguarding@dai.com

مسئول حماية البيانات
data_privacy@dai.com

الأمن العالمي في DAI
DAlsecurity@dai.com

الالتزام بعقوبات التجارة الدولية
exportcontrol@dai.com

دعم تكنولوجيا المعلومات والإبلاغ
support@dai.com

Washington, USA
7600 Wisconsin Avenue
Suite 200
Bethesda, MD, 20814
T +1 301 771 7600

www.dai.com

[f](#) [t](#) [in](#) [@](#) @daiglobal

تشكيل عالم أكثر قابلية للعيش فيه

www.dai.com

f t in @daiglobal