



Search *for* Common Ground

قواعد السلوك

أُعتمدت من قبل مجلس الإدارة في 2 نوفمبر 2018

تم التحديث: 28 مارس 2024

قائمة المحتويات

1	قائمة المحتويات
2	1. المسؤوليات المهنية
3	2. القيم الجوهرية لمنظمة البحث ، الكرامة والاحترام
4	3. سياسة عدم التمييز والتندر والتحرش
4	1.3 عدم التمييز
4	2.3 مكافحة التندر والتحرش
5	3.3 التحرش الجنسي
6	4. منع الاستغلال والإعتداء الجنسي
7	1.4 النشاط الجنسي مع المشاركين في برامج منظمة البحث
7	2.4 المقايضة بالجنس
7	3.4 الإتجار بالجنس والعمل الجبري
7	4.4 النشاط الجنسي مع موظفي المنظمات الأخرى
8	5. حماية الطفل
9	6. التواصل والنشاط السياسي
9	1.6 الكتابة والنشر
9	2.6 استخدام وسائل التواصل الاجتماعية
9	3.6 النشاط السياسي
10	7. إستخدام وحماية ممتلكات منظمة البحث
10	1.7 إستخدام الموارد
11	2.7 المعلومات السرية أو معلومات الملكية
12	3.7 الملكية الفكرية
12	4.7 حقوق المؤلف والعلامات التجارية
12	5.7 حفظ المدخلات والسجلات
13	8. تضارب المصالح
15	9. العلاقات الشخصية الوثيقة
16	10. مكان عمل آمن وخالي من المخدرات
16	1.10 السلامة في مكان العمل
16	2.10 العنف
16	3.10 تعاطي المخدرات والكحول
17	11. الإبلاغ والتحقيق في الانتهاكات
17	1.11 الإبلاغ عن التحرش الجنسي أو المضايقات الأخرى أو الاستغلال أو الإساءة
18	2.11 الإبلاغ عن الشكاوى خارجياً
19	12. سياسة الإبلاغ عن المخالفات وعدم الإنتقام
21	13. التنازلات والتعديل
22	إشعار بإستلام

تسعى منظمة البحث عن أفضلية مشتركة ("**منظمة البحث**") لتحقيق أعلى معايير السلوك الأخلاقي والمهني. نحن ملتزمون بالتصرف في جميع الأوقات بطريقة تتفق مع سياسات منظماتنا، وكذلك قوانين الولايات المتحدة و بلجيكا، وكذلك في مناطق السلطات القضائية الأخرى حيث نعمل في جميع أنحاء العالم. تسري مدونة قواعد السلوك ("**المدونة**") على جميع الموظفين والمتطوعين الذين يعملون بالنيابة عن منظمة البحث ("**يشار إليهم هنا باسم "الجهة التابعة" "التابع" أو "التابعين" أو "التابعون" أو "المنتسب" أو "المنتسبين" أو "المنتسبون"**). يجب أن يلتزم المنتسبون لمنظمة البحث في كل أركان المنظمة و في جميع أنحاء العالم بهذا القانون. من المتوقع أن يؤدي المنتسبون لمنظمة البحث مهامهم بحسن نية، بأمانة ونزاهة، وتعزيز مهمة وأهداف وقيم منظماتنا. نحن نحترم حماية حقوق الإنسان المعترف بها دوليًا، ولسنا متواطئين مع إنتهاكها أو إساءة استخدامها. تعتمد سمعة منظمة البحث ونجاحها على التزام المنتسبين بالمبادئ والسياسات والمعايير الموضحة أدناه.

أي شخص أو جهة تابعة للمنظمة تنتهك هذه المدونة سوف تخضع لإجراءات تصحيحية مناسبة، تتراوح من التحذير التأديبي إلى الفصل/الإنهاء. قد تتخذ منظمة البحث الإجراءات التصحيحية اللازم لمنع السلوك غير اللائم قبل أن يصل هذا السلوك إلى المستوى القابل لاتخاذ إجراء قانوني. الشخص أو الجهة التي وجدت أنها قد انتهك قانون السلوك ومخالفات من هذا القبيل لن تكون مؤهلة لإعادة التآجير أو التوظيف من قبل أي جزء من منظمة البحث.

إلى الحد الذي يحدد أو يحظر أي قانون أو لائحة رسمية تطبيق أي جزء من مدونة السلوك هذه، عندئذ لا يمكن تعديل الجزء غير المطابق إلا للمنطقة الجغرافية المحددة وبعد موافقة الرئيس أو من يختاره.

1. المسؤوليات المهنية

من المتوقع أن يقوم جميع المنتسبون بواجباتهم ومسؤولياتهم بطريقة مهنية وأخلاقية. المنتسبون مسؤولون عن الإلتزام بالسياسات التنظيمية، وكذلك جميع القوانين الفيدرالية وقوانين الولايات المطبقة (للولايات المتحدة) أو البلاد و / أو القوانين المحلية (للموظفين في المكاتب القطرية). لذلك، يجب أن يتعرفوا على جميع الرموز والسياسات واللوائح وأية تحديثات من المنظمة. يجب عليهم تحمل المسؤولية عن جميع الإجراءات والسلوكيات أثناء الاضطلاع بواجباتهم ومسؤولياتهم مع منظمة البحث. من المتوقع أن يحضروا إلى العمل في الأوقات والمواقع المحددة (ما لم يكن مصرح لهم بالمغادرة)، وأن يقوموا بواجباتهم ومهامهم بطريقة مختصة، وأن يرتدوا ملابس احترافية، ويستخدموا موارد منظمة البحث بشكل مسؤول. كما يخضع الموظفون أيضًا للمساءلة عن حضور العمل في الأوقات والمواقع المحددة

ما لم يكن مصرح لهم بعدم الحضور)، وحضور الاجتماعات المطلوبة، والحفاظ على المؤهلات المهنية المناسبة لعملهم، بما في ذلك تجديد أي شهادة (شهادات) مطلوبة.

2. القيم الجوهرية لمنظمة البحث ، الكرامة والإحترام

القيم الأساسية لمنظمة البحث ، الموصوفة بمزيد من التفصيل في صفحة القيم في موقع السياسات الخاص بالمنظمة، هي "المعايير الثقافية" لكيفية التصرف ، وكيفية التفاعل والتعامل مع بعضنا البعض. حيث توجه كيفية عمل "منظمة البحث" ، واتخاذ القرارات ، وتدعم الموظفين والمتدربين و الشركاء. فيما يلي الوصف للقيم الخمسة الأساسية لمنظمة البحث:

التعاون: نقوم بإنشاء فرق متنوعة للعمل معًا لتحقيق مصلحتنا المشتركة.

الجرأة: نضع رؤى جريئة ونبحث عن طرق إبداعية لتحقيقها.

المثابرة: نعمل بجد ونستمر على الرغم من العقبات.

التعاطف: نرى الكرامة في كل شخص ونحترم تلك الكرامة في طريقة عملنا.

النتائج: يساهم كل منا في تحقيق مهمة منظمة البحث.

تلتزم منظمة البحث بتوفير بيئة عمل يعامل فيها جميع الأفراد بكرامة واحترام. يجب على المنتسبين التعامل مع زملائهم والأشخاص الذين يحضرون البرامج والفعاليات التي تتم برعاية منظمة البحث ("المشاركين") بكرامة واحترام.

منظمة البحث ملتزمة بخلق بيئة عمل حيث المنتسبون:

- يحترمون و يقدرن المساهمات من الجميع بغض النظر عن مركزهم أو دورهم في المنظمة؛
- يستخدمون مهارات إدارة النزاع، إلى جانب التواصل اللفظي المحترم والمهذب، لإدارة الخلافات بفعالية؛
- يدركون ويتبنون الاختلافات الفردية والثقافية؛
- يتمتعون أي شكل من أشكال الصور النمطية أو التحيز
- يدركون أن اختلاف المعايير الاجتماعية والثقافية قد يعني أن السلوك المقبول للبعض قد يُنظر إليه على أنه غير مقبول للآخرين ويتكيفون وفقًا لذلك؛

- إذا كانوا في مناصب قيادية، عليهم أن يكونوا قدوة للآخرين و يحددوا بوضوح التوقعات حول كيفية معاملة الموظفين لبعضهم البعض.

3. سياسة عدم التمييز والتندر والتحرش

يجب ألا يشارك المنتسبون لمنظمة البحث في التمييز أو التندر أو التحرش. لا تتسامح منظمة البحث إطلاقاً بشأن سوء السلوك الجنسي، بما في ذلك التحرش الجنسي أو الاستغلال أو أي نوع من إساءة المعاملة.

1.3 عدم التمييز

التمييز هو معاملة أو اقتراح معاملة فرد أو مجموعة معاملة غير مواتية أو غير عادلة أو غير متساوية على أساس العرق أو اللون أو الأصل القومي أو الجنس أو الدين أو المعتقد أو السن أو الإعاقة أو الحالة الاجتماعية أو التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية أو التعبير أو الحمل أو الحمل- الحالة ذات الصلة ، أو الحالة العسكرية أو المخضرم ، أو حالة المواطنة ، أو المعلومات الجينية ، أو أن تكون ضحية للعنف المنزلي أو الاعتداء ، أو أي خاصية أو وضع آخر يحميها القانون. لن تتسامح منظمة البحث مع التمييز من قبل المنتسبين أو ضدهم على أساس أي خاصية أو حالة محمية. تنطبق سياسة عدم التمييز في منظمة البحث أيضاً على جميع المستفيدين والمشاركين في برامج منظمة البحث. إن منظمة البحث هي صاحب عمل توظف على مبدأ تكافؤ الفرص، وتمتد هذه السياسة إلى جميع جوانب علاقة العمل، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، القرارات المتعلقة بتعويضات الموظفين والتوظيف و شروط و ظروف العمل و امتيازات التوظيف.

2.3 مكافحة التندر ومكافحة التحرش

يشمل التندر، على سبيل المثال لا الحصر، السلوك المسيء أو المخيف أو الخبيث أو المهين أو إساءة استخدام السلطة أو إساءة استخدامها من خلال وسائل تؤدي إلى تقويض أو إهانة أو تشويه سمعة المتلقي أو إصابته بعبارات عامة، يعتبر التحرش في مكان العمل سلوكاً غير مرغوب فيه، حيث يتعرض الشخص إلى سلوك متكرر، وغير مرحب به، وغير مرغوب فيه؛ يعتبره الشخص مسيئاً أو مخيفاً أو مهيناً أو مهدداً؛ و / أو يعتبره الشخص المعقول مسيئاً أو مهيناً أو مخيفاً أو مهدداً.

قد يتم ارتكاب المضايقة والتحرش في مكان العمل من قبل صاحب العمل، أو العامل، أو زميل العمل، أو مجموعة زملاء العمل، أو الشريك، أو المورد، أو المتبرع. عندما يكون هذا السلوك بسبب سمة معينة مثل عرق الموظف أو الاثنية أو الأصل القومي أو الدين أو المعتقد أو السن أو حالة الشراكة الزوجية أو المدنية أو التوجه الجنسي أو الجنس

أو الهوية الجنسية أو الحمل أو الحالة المتعلقة بالحمل أو الوضع العسكري أو حالة الأقدمية في الخدمة العسكرية أو الإعاقة أو معلومات وراثية أو ضحية العنف أو الاعتداء الأسري، فإن هذا السلوك يعتبر غير قانوني في العديد من الدول وقد يتم توفير حماية إضافية بموجب القانون.

يشمل التحرش في مكان العمل نطاقاً واسعاً من السلوكيات ويمكن أن يشمل السلوك البدني و اللفظي وغير اللفظي. وتشمل بعض الأمثلة ما يلي:

- صنع / إرسال رسائل مسيئة (على سبيل المثال عبر البريد الإلكتروني أو الهاتف أو وسائل أخرى)؛
- ملاحظات عنصرية أو جنسية أو طائفية متضمنة الأسرة والجنس والهوية الجنسية والثقافة والتعليم والإعاقة؛
- التحرش النفسي مثل عزل أو التجسس على شخص ما؛
- استخدام لغة مسيئة، والنميمة، والتشهير؛
- عرض الصور أو الكتابة على الجدران أو الأعلام أو الشعارات أو أي مواد أخرى مادية أو مرئية مسيئة على الملصقات أو شاشات الكمبيوتر؛
- إضعاف عمل الشخص بشكل كبير بأي شكل من الأشكال مثل حجب المعلومات بشكل غير ملائم أو إزالة المحتوى؛
- إهانة شخص من خلال الإيماءات، السخرية، والشتم (خاصة أمام الآخرين)؛
- إيذاء شخص ما جسدياً في مكان العمل مثل الدفع أو التدافع أو التعثر أو الإمساك؛
- أي شكل من أشكال الهجوم يسبب أو ينوي الأذى الجسدي، أو أي تهديد مما ذكر.

3.3 التحرش الجنسي

التحرش الجنسي هو شكل محدد وخطير من أشكال التحرش. يُعرّف التحرش الجنسي بأنه تقربات جنسية غير مرغوب فيها، وطلبات للحصول على خدمات جنسية ، واتصال جسدي بدافع جنسي ، وسلوك أو تواصل مرتبط بالجنس ، على سبيل المثال ، عندما (1) يكون خضوع الفرد لمثل هذا السلوك قد وضع إما صريحاً أو ضمناً، مصطلحاً أو شرطاً لتوظيف هذا الفرد؛ (2) يكون الخضوع لمثل هذا السلوك أو رفضه من قبل فرد موضوعاً كأساس لقرارات التوظيف التي بدورها تؤثر على هذا الفرد؛ أو (3) يكون الغرض من هذا السلوك أو تأثيره خلق بيئة عمل مخيفة أو عدائية أو هجومية.

يمكن توجيه التحرش الجنسي نحو شخص واحد أو عدة مجموعات من الأشخاص أو تجاه الجميع ويمكن أن تحدث كحالة لمرة واحدة أو أن تكون نمطاً من أنماط السلوك الضار. إن أثر التحرش الجنسي هو انتهاك كرامة شخص آخر، وخلق بيئة مخيفة أو عدائية أو مهينة أو مسيئة لهم ولآخرين.

يمكن أن يتخذ التحرش الجنسي أشكالاً عديدة، بما في ذلك (على سبيل المثال لا الحصر):

- التعليقات اللفظية ذات الطبيعة الجنسية، مثل الملاحظات حول مظهر الموظف، أسئلة حول حياته الجنسية أو النكات المسيئة، مناقشة الأنشطة الجنسية، المطالبة أو الإلحاح بـ الجنس، الإتصال الجنسي، النعوت، النميمة، أو التعليقات الجنسية؛
- الأنشطة غير اللفظية مثل عرض صور إباحية أو صريحة في مكان العمل أو جهاز الكمبيوتر، أو ردة فعل غير مرغوب فيها، أو صفير، أو إيماءات جنسية، أو تعليقات مكتوبة ذات طبيعة جنسية مسيئة أو غير لائقة، أو رسائل صوتية صريحة جنسياً، أو نصوص، أو رسائل بريد إلكتروني؛
- أو إجراءات جسدية مثل الاتصال الجسدي غير المرغوب فيه، أو اللمس، أو التلميحات الجنسية غير المرغوب بها، أو الانتقام، أو التهديد بالانتقام، أو التهديدات الضمنية بالانتقام بعد رفض التلميحات الجنسية، والاعتداء (وهذا يشمل محاولات وتهديدات للقيام بهذه الأشياء).

لا يهم إذا كان البيان أو التصرف "بريئاً" أو بدون معنى أو إحصاءات جنسية صريحة. المهم فقط هو أن يكون التصريح أو التصرف غير مرحب به وأن له معنى أو دلالة تمييزية. فقط لأن شخص ما لا يعترض على سلوك غير لائق في مكان العمل في ذلك الوقت، فهذا لا يعني أنه يوافق على السلوك. عند معالجة مزاعم التحرش الجنسي، تهتم منظمة البحث بتأثير السلوك على صاحب الشكوى، وليس نية الشخص الذي يفعل ذلك.

لا يتضمن التحرش الجنسي عموماً مجاملات عرضية ذات طبيعة مقبولة اجتماعياً. كما أنه لا يشمل العلاقات التوافقية بقدر عدم وجود علاقة إبلاغ مباشر. لا يعتبر التأخي المقبول بشكل عام بين الموظفين، والذي يُعرّف بأنه سلوك مقبول اجتماعياً وودوداً وطابعاً ملائماً يضيف إلى بناء الفريق أو بيئة عمل ممتعة، تحرشاً جنسياً. عندما يتجاوز التأخي ما يمكن اعتباره سلوكاً مقبولاً اجتماعياً في مكان العمل و / أو يصبح غير مرحب به، فقد يصبح تحرشاً جنسياً.

انظر القسم العاشر الإبلاغ والتحقيق في الانتهاكات أدناه للحصول على مزيد من المعلومات حول كيفية الإبلاغ عن التمييز والتندر والتحرش الجنسي.

4. منع الإستغلال و الإعتداء الجنسي

تلتزم منظمة البحث بحماية سلامة ورفاهية المشاركين في البرامج، وخاصة النساء والأطفال. لا تتسامح منظمة البحث مطلقاً مع الاستغلال أو الاعتداء الجنسي أو إساءة معاملة الأطفال أو الاعتداء الجنسي أو الأعمال الاستغلالية أو التهديدات من قبل المنتسبين أو أي شخص يرتبط بتقديم برامجنا أو خدماتنا ويأخذ على محمل الجد جميع الشكاوى المتعلقة بسوء السلوك التي يتم لفت انتباهنا إليها. تم تصميم سياسات منع الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي وحماية

الأطفال من أجل توفير الحماية من موظفينا إلى الأشخاص والمجتمعات التي نخدمها. يلتزم الموظفون بإنشاء الحافظ على البيئة التي تمنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين. وتقع على عاتق المديرين من جميع المستويات مسؤولية خاصة عن دعم وتطوير النظم التي تحافظ على هذه البيئة.

1.4 النشاط الجنسي مع المشاركين في برامج منظمة البحث

تمنع منظمة البحث بشدة جميع من الانخراط في أي شكل من أشكال النشاط الجنسي مع المشاركين.

2.4 المقايضة بالجنس

تماشياً مع المبادئ الأساسية للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات حول منع الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي، لمنعه من الحدوث، تحظر منظمة البحث بشدة المنتسبين من شراء الجنس. وبالتالي، لا يُسمح للجهات التابعة لمنظمة البحث بدفع المال مقابل الجنس أو المال أو التوظيف أو السلع أو الخدمات - بما في ذلك السلع والخدمات التي تهدف إلى مساعدة المحتاجين. يجب ألا يستخدموا وعوداً بهذه الأشياء لجعل الآخرين يقبلون أي نوع من السلوك يذلمهم أو يستغلهم. يجب ألا يسمحوا بالوصول إلى المزايا والخدمات المشروطة التي يتلقونها عند الحصول على خدمات جنسية من أي نوع، سواء طلب ذلك أم لم يطلب. وهذا يشمل دفع أو تقديم المال لممارسة الجنس مع عاهرة.

3.4 الإتجار بالجنس والعمل الجبري

منظمة البحث سياسة عدم التسامح مطلقاً فيما يتعلق بالإتجار بالأشخاص. يحظر على المنتسبين الإشتراك في الإتجار بالأشخاص، أو شراء أعمال جنسية تجارية، أو استخدام العمل الجبري في أداء المشاريع.

4.4 النشاط الجنسي مع موظفي المنظمات الأخرى

غالبًا ما تعمل منظمة البحث مع منظمات أخرى بما في ذلك المانحون والبايعون ومقدمو العطاءات من الباطن ("الشركاء"). نتوقع أن تكون هذه العلاقات مبنية على الاحترام المتبادل والكرامة. تحظر منظمة البحث بشدة على الموظفين المشاركة في النشاط الجنسي مع الموظفين من شركائها حيث يعتبر هذا إساءة استخدام للسلطة.

يجب أن تتخذ الشركة التابعة المرتبطة بعلاقة مع أحد الموظفين في شركة شريك الإجراءات التالية:

- إعلان العلاقة في أقرب وقت ممكن لمديرها المباشر ومدير الموارد البشرية كتابياً، حتى إذا كانت العلاقة في مرحلة مبكرة وقد لا تستمر وتقديم إشعاراً كتابياً إذا انتهت العلاقة؛
- التصرف بشكل مهني وإجراء العلاقة بطريقة لا تؤثر على منظمة البحث؛

- ضمان عدم اتخاذ قرارات العمل على أساس العلاقة؛
- تأكد من أن العلاقة لا تؤدي إلى السلوكيات المحظورة أو الفاسدة أو المحسوبة.

5. حماية الطفل

حماية الطفل هو حماية أي شخص يقل عمره عن 18 عاماً من الأذى الناتج عن سوء المعاملة سواء كان جسدياً أو شفهيّاً أو جنسياً أو عاطفياً أو نفسياً أو كنتيجة للإهمال. إن إساءة معاملة الأطفال غير مقبولة أبداً. تلتزم منظمة البحث بتوفير بيئة آمنة للأطفال من خلال تمسك جميع بمعايير السلوك العالية وتنفيذ السياسات والإجراءات لمنع حالات الاعتداء على الأطفال أو استغلالهم أو إهمالهم والتصدي لها.

تمنع منظمة البحث بشدة جميع من الانخراط في علاقات جنسية أو أي نوع آخر من السلوك البدني أو الجنسي غير اللائق مع الطفل، بغض النظر عن سن الرشد الخاصة بالبلد. وهذا يشمل الدفع مقابل الجنس، مع أي شخص يقل عمره عن 18 عاماً أو تحت سن الرشد المحلي (حيثما يكون أعلى) والزواج من أي شخص أصغر من 18 عاماً. وينطبق هذا على جميع لمنظمة البحث بغض النظر عن سن الرشد محلياً، والإيمان الخاطئ بسن الطفل ليس دفاعاً.

يجب أن يلتزم المنتسبون بالمعايير التالية فيما يتعلق بالتعامل مع الأطفال:

- تمنع منظمة البحث بشدة جميع المنتسبين من الإضرار في أي شكل من أشكال إساءة معاملة الأطفال أو استغلالهم أو إهمالهم أو تعرض الطفل لخطر الإساءة أو الاستغلال.
- تتوقع منظمة البحث بأن جميع المنتسبين يعاملون جميع الأطفال باحترام بغض النظر عن العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الآراء أو الجنسية أو الإثنية أو الأصل الاجتماعي أو الملكية أو الإعاقة أو أي وضع آخر.
- يجب أن يلتزم المنتسبون لمنظمة البحث بشكل كامل مع قوانين رعاية وحماية الأطفال في الدولة المضيفة، بما في ذلك القوانين المتعلقة بعمل الأطفال أو مع المعايير الدولية، أيهما يعطي حماية أكبر.
- يجب على المنتسبين الإمتثال للإتفاقية و [معايير حماية الطفل بالوكالة الأمريكية للتنمية الدولية](#).
- يجب على المنتسبين تجنب وضعهم في موضع يكونون فيه وحدهم مع طفل أو أطفال يتصلون بهم كجزء من عملهم مع منظمة البحث.

- يجب على المنتسبين النظر في مخاطر الضرر وما إذا كان هناك أي إمكانية لسوء استخدام الطفل أو استغلاله عند تقييم مدى ملاءمة أي اتصال مادي أو لفظي، بما في ذلك تصميم برامج منظمة البحث.
- يحظر على المنتسبين تعريض الأطفال للمواد الإباحية، ويجب عليهم الالتزام بالقوانين أو اللوائح أو العادات المعمول بها فيما يتعلق بالتصوير الفوتوغرافي، أو التصوير، أو الأنشطة الأخرى المولدة للصور الخاصة بالأطفال.
- بالإضافة إلى ذلك يطلب من المنتسبين الكشف عن الإدانات أو التحقيقات المتعلقة بالأطفال التي يخضعون لها.

6. التواصل والنشاط السياسي

1.6 الكتابة والنشر

يجب على المنتسبين الحصول على إذن من المشرف قبل نشر العمل المكتوب نيابةً عن منظمة البحث أو كمثل لها. يتوقع من جميع المنتسبين لمنظمة البحث التواصل بطريقة محترمة، مع التعبير عن وجهة نظر مشتركة، والتي تتسق مع مهمة المنظمة وقيمها ومصفوفة الموافقة العالمية.

2.6 استخدام وسائل التواصل الإجتماعية

تنطبق قواعد السلوك هذه على التواصل من خلال وسائل التواصل الإجتماعي مثل فيس بوك و تويتر. يجب أن يحدد المنتسبون الذين ينشرون عن منظمة البحث علاقتهم بالمنظمة ويتصرفون بطريقة تتوافق مع قيم منظمة البحث والسياسات العالمية. يرجى الاطلاع على سياسة الإعلام الاجتماعي الخاصة بمنظمة البحث للحصول على معلومات إضافية (اعتبارًا من الربع الثاني من عام 2022 ، لا تزال هذه السياسة الجديدة قيد التطوير).

3.6 النشاط السياسي

إن العمل الذي تقوم به منظمة البحث ممكن، جزئياً، لأن منظمة البحث تتخذ موقفاً محايداً في النزاعات التي تعمل فيها ولا تشارك في الحملات السياسية أو ممارسة الضغط. عند التصرف نيابةً عن منظمة البحث، يجب على المنتسبين لها الحفاظ على هذا الموضوع. من المهم ألا يتفاعل المنتسبون مع المجتمع بطريقة تتعارض مع المهمة المعلنة للمنظمة، وخاصة عندما يعملون بالنيابة عن منظمة البحث. يمتد هذا إلى استخدام وسائل التواصل الاجتماعي عبر الإنترنت، مثل فيس بوك و تويتر.

لا يجوز استخدام أموال أو أصول أو ممتلكات أو خدمات أو تسهيلات منظمة البحث، بشكل مباشر أو غير مباشر، للمشاركة أو التدخل في أي حملة سياسية نيابة عن أو معارضة أي مرشح لمنصب عام، أو المساهمة فيه أو استخدام

أي حزب سياسي أو حملة أو لجنة عمل سياسية أو شاغر وظيفة عامة. ويشمل ذلك أجهزة الكمبيوتر التي توفرها منظمة البحث والهواتف والإنترنت.

لا يجوز استخدام أموال حكومة الولايات المتحدة، بشكل مباشر أو غير مباشر، للتأثير أو محاولة التأثير: (1) على نتيجة أي انتخابات فيدرالية أو محلية أو تابعة للولاية أو استفتاء أو مبادرة أو إجراء مماثل؛ أو (2) على دخال أو سن أو تعديل التشريعات الفيدرالية أو قوانين الولاية (تسمى عادة "ممارسة الضغط").

يجوز لموظفي منظمة البحث، بموافقة الإدارة المناسبة ورئيس الشؤون والشراكات العالمية، أن يقدموا معلومات فنية أو وقائية، وأن يقدموا تحاليل ونتائج بحثية إلى المشرعين أو موظفيهم استجابة للطلبات الموثقة لهذه المعلومات. لا ينطبق الحظر على ممارسة الضغط على أنشطة موظفي الشؤون والشراكات العالمية الخاصة بمنظمة البحث، والتي لا يتم تحميلها على حكومة الولايات المتحدة، والتي يتم تنفيذها ضمن الإرشادات القانونية ذات الصلة.

لا يمتد الحظر على النشاط السياسي من قبل موظفي منظمة البحث إلى:

1. تقديم مساهمات شخصية طوعية للمرشحين السياسيين أو المنظمات أو القضايا؛
2. الانخراط في الأنشطة السياسية في وقت الموظف، خارج مباني منظمة البحث، وعلى نفقة الموظف الخاصة؛
3. التعبير عن وجهات النظر حول المسائل التشريعية أو السياسية؛ أو
4. المشاركة في أي أحداث أو أنشطة سياسية قانونية أخرى؛ ومع ذلك، يحظر أي نشاط أو مساهمة سياسية قد تخلق حتى ظهور مساهمة أو تأييد من قبل منظمة البحث ما لم يتم الموافقة عليها مسبقًا.

يحظر الترويج السياسي و / أو إنشاء الأحزاب في مكان العمل، أو عن طريق أو من خلال أداء الواجبات والمسؤوليات.

7. استخدام وحماية ممتلكات منظمة البحث

الجهات التابعة مسؤولون عن الإستخدام السليم وحماية ممتلكات منظمة البحث.

1.7 استخدام الموارد

تقع على عاتق جميع المنتسبين استخدام موارد منظمة البحث بطريقة مناسبة. لا تستخدم الموارد، الملموسة وغير الملموسة، إلا من قبل الموظفين المصرح لهم للأغراض المحددة المرتبطة بالعمل. وتشمل هذه الموارد، على سبيل المثال لا الحصر، الأجهزة الإلكترونية، والصناديق النقدية، والوصول إلى الإنترنت والإنترنت، وقواعد البيانات. عند استخدام أي أموال تنظيمية، يجب على المنتسبين تجنب شراء أي عناصر غير ضرورية أو غير معقولة. باستثناء

الاستخدام المحدود للاتصالات الشخصية الأساسية، لا يجوز استخدام ممتلكات منظمة البحث والمرافق والموارد المادية، بما في ذلك أجهزة الكمبيوتر والهواتف وأجهزة الفاكس، في أي أعمال لا تتعلق بمنظمة البحث.

أي موظف تم اكتشاف تورطه في أو محاولة سرقة أو أي استخدام غير لائق أو تحويل آخر لممتلكات منظمة البحث، بما في ذلك الأموال أو بطاقات الائتمان أو الخصم أو الحسابات المصرفية أو المستندات أو المعدات أو الملكية الفكرية أو الممتلكات الشخصية لموظفين آخرين أو أي عناصر أخرى ذات قيمة، سوف يخضع للإنهاء الفوري من عمله وإجراءات جنائية محتملة. يتحمل الموظفون مسؤولية الإبلاغ عن أي من هذه الأنشطة لإدارة منظمة البحث.

2.7 المعلومات السرية أو معلومات الملكية

لا ينبغي أبدا إعطاء المعلومات السرية أو معلومات الملكية الخاصة بمنظمة البحث إلى شركة خارجية أو فرد بدون تصريح مسبق مناسب. كشرط للعمل مع منظمة البحث، يجب أن يوافق المنتسبون على عدم الإفصاح عن أي معلومات سرية أو معلومات الملكية الخاصة بمنظمة البحث أثناء أو بعد العمل لأي شخص خارج منظمة البحث، باستثناء ما هو مصرح به بواسطة منظمة البحث، أو كما يقتضي القانون. تتضمن "المعلومات السرية أو معلومات الملكية الخاصة بمنظمة البحث"، على سبيل المثال لا الحصر، أي معلومات تتعلق بموظفي منظمة البحث أو عملياتها أو منتجاتها أو خدماتها أو استراتيجياتها أو أبحاثها أو سياساتها أو نظمها أو ميزاتاتها أو مقترحاتها أو تمويلها أو برامجها أو خططها أو علاقاتها مع المانحين والشركات أو أي معلومات أخرى غير معروفة عموماً للجمهور والتي يتم معرفتها من قبل المنتسبين نتيجة للعمل مع منظمة البحث. إن أي نقل أو إفشاء غير صحيح من قبل أحد المنتسبين الذي يحتوي على معلومات سرية أو معلومات الملكية الخاصة بمنظمة البحث، على الرغم من أنه ليس من الواضح أن المنتسبين قد نالوا كسباً شخصياً من جراء هذا الإجراء، يشكل سلوكاً غير مقبول. قد تؤدي المشاركة في مثل هذه الممارسة إلى اتخاذ إجراء تأديبي، بما في ذلك إنهاء العمل، وإجراءات قانونية محتملة. إن الإفصاح عن معلومات سرية أو معلومات الملكية الخاصة بمنظمة البحث لأية أطراف خارجية، دون موافقة مسبقة مكتوبة من هيئة الإشراف، يضر بالموقف التنافسي للمنظمة ومصداقيتها مع الشركاء. لكي تكون آمناً، افترض أن المعلومات سرية، ما لم يقدم المشرف على الإدارة إشارة محددة إلى أن المعلومات يمكن نشرها علناً.

تسعى منظمة البحث إلى العمل بطريقة مفتوحة وتعاونية وعلى هذا النحو، قد يكون لدى المنتسبين إمكانية الوصول إلى معلومات داخلية ذات طبيعة سرية أو حساسة. يجب أن يقتصر نشر هذه المعلومات على تلك التي تكون بشكل صحيح ويشارك المنتسبون بشكل مباشر في العمل أو المداولات المتعلقة بها. تتضمن المعلومات الداخلية السرية أو الحساسة المقترحات والميزانيات وخطط التسويق والرواتب والتكاليف والبيانات المالية الداخلية الأخرى والمواد الموجودة في ملفات الموظفين والمعلومات المشابهة. يشترط العمل مع منظمة البحث الحفاظ على السرية داخلياً وخارجياً. ومن المتوقع أن يكون المنتسبون الذين تتطلب مسؤولياتهم وظيفتهم الوصول المنتظم أو المتكرر إلى

معلومات حساسة أو سرية أو خاصة التي تتعلق بموظفي منظمة البحث (مثل سجلات الموظفين وتعويضات الموظفين)، والمحاسبة والمالية، والاتصالات السرية، وكلمات المرور وغيرها من المعلومات المخصصة للوصول أو التوزيع الداخلي المحدود حذرون بشكل خاص في الحفاظ على السرية التامة لهذه المعلومات وأن يكونو حريصين في ضمان الإمتثال لقوانين وأنظمة الخصوصية ذات الصلة.

يُطلب من المنتسبين الذين يغادرون منظمة البحث إعادة جميع المستندات (بما في ذلك أي نسخ مطبوعة أو إصدارات إلكترونية) تحتوي على معلومات سرية أو معلومات الملكية الخاصة بمنظمة البحث.

3.7 الملكية الفكرية

يوافق المنتسبين على أن أي تصميم أو فكرة أو بيانات أو أعمال تأليف أو اختراع أو اكتشاف أو تحسين أو تعزيز أو سر تجاري أو أي تطوير آخر ("كل واحدة منها "تطوير") قد تم تصميمه أو تطويره أو اكتشافه أو تأليفه أو تقليصه للممارسة (إما بمفرده أو بالاشتراك مع الآخرين) أثناء العمل مع منظمة البحث (كل منها "تطوير خاص بمنظمة البحث")، بما في ذلك جميع حقوق النشر، و البراءات، والعلامات التجارية، وحقوق الملكية الفكرية الأخرى من أي نوع، ستكون ملكية حصرية ولمنظمة البحث و / أو مرشحيها، المعينين من قبلها، أو عملائها. ستشكل جميع عمليات تطوير منظمة البحث "أعمالاً للتأجير" إلى الحد المسموح به بموجب القانون الساري. يوافق المنتسبين على التنازل والتعيين دون قيد أو شرط إلى منظمة البحث عن أي وجميع الحقوق والألقاب والمصالح التي لديهم، أو التي قد تكون لديهم، أو قد يكتسبونها في جميع عمليات تطوير منظمة البحث، بما في ذلك جميع حقوق الملكية الفكرية المرتبطة بها. تتنازل دون قيد أو شرط وبشكل نهائي عن جميع هذه الحقوق إلى الحد الذي تتمتع فيه بأي حقوق في أي من عمليات تطوير منظمة البحث التي لا يمكن تكليفها متضمنة أي حقوق معنوية. يوافق المنتسبين على مساعدة منظمة البحث، أو مرشحيها أو المتنازل لهم، بأي طريقة قانونية لتحقيق الكمال، والحصول، والمحافظة، وإنفاذ أي من حقوق الملكية الفكرية وغيرها من الحقوق والحماية المتعلقة بجميع عمليات تطوير منظمة البحث، متضمنة تنفيذ جميع الوثائق ذات الصلة.

4.7 حقوق المؤلف والعلامات التجارية

يجب أن يحمل أي عمل تم تطويره أو تصميمه أو تأليفه بواسطة أو نيابة عن منظمة البحث أو أي من موظفيها والمصرح له بالتوزيع الخارجي، بما في ذلك أي مواقع شبكة أو مواد أخرى منشورة على الإنترنت، إشعار حقوق النشر في النموذج المنصوص عليه في قانون حقوق المؤلف الفيدرالي الأمريكي. يجب تسجيل جميع العلامات التجارية والشعارات التي طورتها منظمة البحث كعلامات تجارية في أي بلد حيث سيتم استخدامها فيما يتعلق بالمنتجات أو الخدمات. يجب على التشاور مع إدارة الاتصالات فيما يتعلق بتسجيل العلامات التجارية.

5.7 حفظ المدخلات والسجلات

يجب على المنتسبين اتباع الإجراءات القانونية والتنظيمية عن طريق توثيق وتسجيل المعلومات التنظيمية بشكل مناسب. يجب توثيق المعلومات و / أو تسجيلها بصدق ودقة وفقاً للوائح والسياسات التنظيمية.

عند إعداد التقارير أو الميزانيات أو البيانات أو الفواتير أو جداول زمنية أو وثائق أخرى للهيئات الحكومية أو الجهات المانحة أو الوكالات المتعاقدة، يجب على الموظفين التأكد من أن المعلومات المقدمة دقيقة وكاملة وواضحة ومقدمة بطريقة تهدف إلى التنوير وليس التضليل. لا يجوز لأي من تحت أي ظرف من الظروف تقديم مطالبة بالتعويض عن المبالغ غير المستحقة بشكل صحيح لمنظمة البحث عن العمل المنجز أو السلع أو الخدمات المقدمة، أو أي بيان كاذب أو تمثيل أو شهادة أخرى نيابة عن منظمة البحث، سواء في شكل كتابي أو شفهي. ويشمل ذلك تزوير الجداول الزمنية أو السجلات الزمنية الأخرى، وتقارير التكاليف، وتقارير المصروفات، ومقترحات التسعير، والشهادات المتعلقة ببيانات التكلفة أو التسعير، أو طلبات الدفع.

يجب أن يتأكد الموظفون المسؤولون عن حفظ السجلات المالية و / أو سجلات الموظفين والتأكد من أن هذه السجلات يتم تطويرها والحفاظ عليها بحرص ودقة وفقاً لجميع المتطلبات القانونية المعمول بها وإجراءات منظمة البحث، وأن أموال منظمة البحث يتم إنفاقها وحسابها بدقة. يجب أن يقتصر الوصول إلى هذه السجلات على الموظفين الذين يشترط عليهم القيام بمسؤولياتهم الوظيفية.

يجب ألا يتم إتلاف أو استبعاد أو تغيير الوثائق المتعلقة بأي شكل من الأشكال بتحقيق مستمر أو محتمل لمنظمة البحث من قبل وكالة حكومية أو أي إجراء رسمي آخر.

8. تضارب المصالح

يجب على المنتسبين تجنب المواقف التي قد تتعارض فيها مصالحها المالية الشخصية أو غيرها من المصالح مع مصالح منظمة البحث أو مسؤولياتها لإجراء أعمال منظمة البحث بطريقة عادلة ونزيهة وامتثالاً لهذا القانون. ينشأ تضارب المصالح عندما يمثل موقف الفرد أو مسؤولياته في منظمة البحث فرصة لتحقيق مكسب شخصي أو ربح لهذا الشخص أو لشخص قريب منه، أو عندما تكون اهتمامات الموظف غير متوافقة مع تلك الخاصة بمنظمة البحث. يمكن حل بعض تضارب المصالح الظاهر من خلال الإفصاحات والتنازلات المرخص بها. قد ينشأ تضارب في المصالح في أي عدد من الحالات، ويستحيل وصف كل حالة. إذا علم أحد المنتسبين، أو شعر بالقلق بشأن نشاط مالي أو نشاط آخر يعتقد أنه بحسن نية أنه غير قانوني أو غير شريف أو غير أخلاقي أو مخادع أو ينتهك سياسة منظمة البحث، يجب على الموظف إبلاغ ذلك إلى رئيس إدارة الموارد البشرية العالمية أو المدير أول للسياسة و الإمتثال الداخلي.

على الرغم من أنها ليست شاملة، فيما يلي بعض مجالات تضارب المصالح المحتملة:

1. المكاسب المالية: لا يجوز أن يشترك المنتسبين في اختيار عقد أو حكم أو إدارة عقد خاص بمنظمة البحث أو عقد من الباطن أو منحة أو منحة فرعية أو قرض أو أي آلية تمويل أخرى إذا كان لدى المنتسبين أو أحد أفراد عائلته أو شريكه الحالي أي مصلحة حالية أو محتملة، مالية أو غيرها، بما في ذلك التوظيف الحالي أو المرتقب، في كيان يجري النظر فيه أو اختياره للحصول على الحكم.

2. الصراعات المالية / التمثيلية الأخرى المحتملة: إذا كان إحدى المنتسبين أو الزملاء أو الشركاء المحليين أو أي عضو آخر في عائلة مباشرة للتابعين لديه أو يدرس مصلحة مالية أو تنظيمية (كموظف أو مستشار أو شريك تجاري أو مستثمر أو مقترض أو مقرض أو مستفيد أو عضو مجلس إدارة مدفوع أو غير مدفوع أو وصي) في منافس لمنظمة البحث، أو المقاول، أو الشركة الاستشارية، أو العميل، أو البائع، أو المتبرع، أو المتلقي التمويلي، يجب على الموظف الإفصاح عن هذه المصلحة على الفور إلى مدير إدارة الموارد البشرية العالمية. (تعفى الاستثمارات في أسهم الشركات العامة من هذه القيود، ما لم يضع حجم الاستثمار الشركة التابعة في وضع يمكنها من التأثير في عملية صنع القرار في الشركة). إذا حددت منظمة البحث أن المصلحة التي تم الكشف عنها تمثل تضارباً فعلياً أو محتملاً لمصالح منظمة البحث، فقد يتم توجيه المنتسبين إلى اتخاذ الخطوات المناسبة لتجنب أو حل مثل هذا التضارب.

3. العمالة الخارجية أو عضوية مجلس الإدارة: في حال كان أحد موظفي منظمة البحث يرغب في (1) أداء خدمات، أو قبول العمل من، أي شخص آخر غير منظمة البحث، (2) الانخراط في أي نشاط تجاري أو مهني آخر مع كيان خارجي، أو (3) قبول منصب قيادي مهم، بما في ذلك عضوية مجلس الإدارة، في منظمة أخرى (مع أو بدون تعويض)، يجب عليه أن يفعل ذلك فقط بعد الحصول على موافقة خطية مسبقة من مشرفه/ مشرفها. لا يجوز للموظف استخدام وقت منظمة البحث أو مواردها لمزيد من الأعمال غير الخاصة بمنظمة البحث.

في أي وقت لا يجوز لأي موظف خارج نطاق العمل أو نشاط آخر: (1) أن يتدخل بأي شكل من الأشكال مع الوفاء بواجبات الموظف تجاه منظمة البحث؛ (2) أن يؤثر سلباً على جودة عمل الموظف؛ (3) أن يتنافس بأي شكل من الأشكال مع منظمة البحث؛ (4) أن يمس بسمعة منظمة البحث؛ أو (5) أن يشير ضمناً على رعاية أو دعم للانتماء الخارجي من قبل منظمة البحث؛ (6) قد يؤدي إلى الأتعاب المدفوعة للموظف.

يجب أن تودع في الأموال العامة للمنظمة جميع المدفوعات (الإكراميات أو الأتعاب) التي يتلقاها أحد أعضاء فريق العمل للتواصل (الخطب، مقالات الرأي، التعليقات، إلخ).

4. الهدايا والهبات: يجب ألا يكون المنتسب الذي يشارك في عملية شراء أو أي عملية تنطوي على اختيار لبائع أو مورد أو شريك أو مشارك أو موظف في موقف قد تشكل فيه أفعاله أو يمكن اعتبارها بمنظور عقلائي بأنها تعكس معاملة تفضيلية لفرد أو كيان وذلك بقبول أي هدايا أو أي ضيافة أو اعتبارات أخرى مماثلة. لا يجوز للتابع أن يلتمس أو يقبل هدية، أو أي شكل من أشكال الإكراميات، من أي شخص قدم اقتراحًا للتعامل مع منظمة البحث.

يعتبر استخدام أموال أو أصول منظمة البحث أو الأموال أو الأصول الخاصة لأي غرض غير قانوني أو غير لائق أو غير أخلاقي ، بما في ذلك ، على سبيل المثال لا الحصر ، الهدايا أو المدفوعات أو العروض لأي شيء ذي قيمة ، بما في ذلك للمسؤولين الأجانب ، أمرًا صارمًا محظور.

يُحظر تقديم الهدايا التي تزيد قيمتها عن 25.00 دولارًا أمريكيًا أو ما يعادلها. هذا هو الحد الأقصى. و في حال يمكن اعتبار هذا الحد باهظًا في بيئة محلية، تقع على عاتق الإدارة المحلية مسؤولية وضع حد محلي ذو قيمة أقل و تعميمه بوضوح.

5. سياسة الرشوة والفساد: على الصعيد العالمي يحظر تماما جميع أشكال الإحتيال. تحظر منظمة البحث على جميع المديرين والمسؤولين والموظفين ، وكذلك الجهات الخارجية التي تعمل نيابةً عن منظمة البحث، من اتخاذ أي إجراء لتفويض أو منح أو الوعد أو تقديم النقود أو أي شيء ذي قيمة ، بشكل مباشر أو غير مباشر ، إلى أي مسؤول حكومي من أجل الغرض من تأمين أي ميزة غير لائقة أو الحصول على عمل أو علاقة عمل مواتية أو الاحتفاظ بها. وبالمثل ، تحظر خدمة البحث أي مدفوعات لأي طرف ثالث أو وسيط ، مع العلم أنه سيتم عرض أو تقديم كل هذه الأموال أو الأشياء ذات القيمة أو جزء منها إلى أي مسؤول حكومي بغرض تأمين أي ميزة غير لائقة للحصول على عمل أو الاحتفاظ به أو علاقة تجارية مواتية.

الاحتيال هو أي إثم أو مخالفة أو انتهاك ينطوي على الخداع أو التحريف أو سوء التصرف أو الإخفاء لاكتساب شيء ذي قيمة على حساب شخص آخر. يمكن أن تشمل الأعمال الاحتيالية ، على سبيل المثال لا الحصر: السرقة ؛ إساءة استخدام أموال المنظمة أو الأصول الأخرى ؛ مطالبات كاذبة بشأن النفقات ؛ تزوير؛ فوترة الخدمات التي لم يتم إجراؤها ، بما في ذلك تزوير جداول الدوام الشهرية؛ تقديم وثائق خاطئة أو غير صحيحة أو غير كاملة مما يؤدي إلى اختلاس الأموال ؛ رسوم متضخمة للخدمات أو المنتجات ؛ والفساد المالي: إساءة استخدام المنصب أثناء العمل في المؤسسة لتحقيق مكاسب مالية غير مناسبة ، والعمل للحصول على منفعة أو مزايا غير مستحقة ، بما في ذلك أي شكل من أشكال الرشوة أو المحسوبية أو المحسوبية. لا يجب أن يؤدي الاحتيال بالضرورة إلى خسارة المنظمة.

على الصعيد العالمي ، جميع أشكال الإحتيال والفساد محظورة تماماً.

لمزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على سياسة مكافحة الإحتيال والفساد.

6. استخدام المعلومات السرية أو معلومات الملكية: لا يجوز للتابعين استخدام أي من المعلومات السرية أو معلومات الملكية الخاصة بمنظمة البحث لتحقيق مكاسب مالية شخصية أو للتنافس مع منظمة البحث.

يتعين على المنتسبين تجنب أي تضارب في المصالح أو حتى ظهور تضارب في المصالح. تسعى منظمة البحث إلى خدمة المجتمع ككل بدلاً من خدمة مجموعات لها مصلحة خاصة فقط. قد يؤدي ظهور تضارب في المصالح إلى إحراج المنظمة وتعريض مصداقيتها للخطر. يجب الموافقة على أي استثناءات لهذه السياسة لشركة تابعة من قبل رئيس الرقابة الداخلية.

9. العلاقات الشخصية الوثيقة

تحظر منظمة البحث على جميع منتسبيها إقامة علاقات جنسية مع الأشخاص الذين يديرونها أو يشرفون عليها، وفي حالة كبار المديرين، أو أي موظفين صغار في خط الإدارة المباشرة و / أو ديناميكيات السلطة التفاضلية الأخرى (أي: مديرين آخرين لديهم صلاحيات صنع القرار التي تؤثر على فرد آخر، مثل سلطة المشتريات أو الميزانية).

تسعى منظمة البحث إلى تجنب تضارب المصالح الداخلية المحتمل الذي تطرحه العلاقات الشخصية الوثيقة بين الشركاء. تشمل "العلاقات الشخصية الوثيقة" الزواج، أو الشراكة الداخلية، أو العلاقات الأخرى الملتزمة، أو العلاقات الأسرية الوثيقة (أي الوالد - الطفل، أو الأخ أو الأخت)، أو العلاقات الرومانسية أو الجنسية الرضائية.

لا تحظر سياسة منظمة البحث الشركاء من بدء العلاقات مع بعضهم البعض خارج ديناميكيات القوة غير المتساوية الموضحة أعلاه، ولكن يجب على جميع التي تشارك في العلاقات مع الشركات الأخرى أو تبدأها: (1) إعلان علاقاتها في أقرب وقت ممكن في إبلاغ مديرها المباشرين أو ممثلي الموارد البشرية حتى إذا كانت العلاقات في مراحل مبكرة ومن الممكن ألا تستمر؛ (2) نفس الشيء متوقع في حال انتهت العلاقات؛ (3) التصرف بشكل مهني وإقامة علاقاتها فيما يتعلق بمدونة السلوك وبطريقة لا تؤثر على عمل منظمة البحث.

10. مكان عمل آمن وخالي من المخدرات

تحافظ منظمة البحث على أماكن العمل ومواقع العمل آمنة وخالية من المخدرات.

1.10 السلامة في مكان العمل

إن منظمة البحث ملزمة بتوفير ظروف عمل آمنة وصحية. هدف منظمة البحث هو ضمان سلامة جميع المنتسبين، وزيادة الإنتاجية، وتقليل تلف الممتلكات. يمكن أن تشمل التهديدات للسلامة في مكان العمل؛ المعدات المعيبة أو المفقودة، وظروف العمل الصعبة (مثل الإضاءة غير الملائمة، والبرد الشديد أو الحرارة، إلخ)، أو الموظفين الذين يظهرون علامات السلوك العدواني أو العنيف (على سبيل المثال تحت تأثير الكحول و / أو المخدرات غير المشروعة، أو أن يكون لديهم أسلحة، أو يتشاجرون و / أو يمزحون بخشونة). جميع الموظفين مسؤولون عن دورهم في الحفاظ على بيئة عمل آمنة و الإبلاغ عن أي مشاكل محتملة فوراً إلى مديرهم أو إلى مسئول الأمن في مكتبهم.

2.10 العنف

لن يتم التسامح مع أعمال العنف أو التهديدات من قبل المنتسبين لمنظمة البحث. يجب الإبلاغ عن أي حالات عنف أو تهديدات بالعنف، بأي شكل من الأشكال، بما في ذلك التهديد بإلحاق ضرر بدني أو ضرر بالممتلكات، موجهة بأي شكل نحو جهة تابعة أخرى أو مشاركة في البرامج بشكل مباشر إلى الإدارة أو موظف الأمن المسؤول.

3.10 تعاطي المخدرات والكحول

إن منظمة البحث ملتزمة بشدة بتزويد الموظفين بمكان عمل آمن وتعزيز مستويات عالية من الصحة. يمنع منعاً باتاً تقديم التقارير في حالة السكر أو تحت تأثير المخدرات غير المشروعة (بما في ذلك إساءة استخدام الأدوية الموصوفة) أو الكحول. لن تكون منظمة البحث مسؤولة عن الأفعال المرتكبة و / أو الإصابات الناجمة عن استهلاك الموظف المفرط للكحول و / أو الاستخدام غير القانوني للمخدرات. إن حيازة أو استخدام أو بيع المخدرات غير القانونية أثناء

العمل (أو خارجه)، بما في ذلك فترات الراحة وتناول الوجبات، هي جريمة يمكن إبراء الذمة منها، وقد تؤدي إلى مقاضاة جنائية. سيتم تسليم أي مخدرات غير قانونية تم العثور عليها إلى وكالة (وكالات) إنفاذ القانون المناسبة.

بعد استهلاك الكحول فوق الحد القانوني يجب على الموظفين عدم قيادة أي مركبات. بعد استهلاك أي كمية من الكحول لا يجوز للموظفين: (1) قيادة المركبات المملوكة لمنظمة البحث أو المؤجرة؛ أو (2) قيادة أي مركبة تحتوي على موظفي منظمة البحث أو المقاولين أو المتطوعين أو البائعين أو العملاء أو شركاء البرنامج أو المشاركين أو أعضاء مجلس الإدارة أو موظفي المانحين. جميع معايير وسياسات سلوك منظمة البحث، بما في ذلك سياسة التحرش الجنسي، تكون سارية داخل وخارج مباني منظمة البحث، بما في ذلك جميع الأحداث التي ترعاها منظمة البحث، وتطبيق ما إذا كان استهلاك الكحول عاملاً مساهماً أم لا.

11. الإبلاغ والتحقيق في الانتهاكات

يجب على المنتسبين في حال علمهم عن أي انتهاك مشتبه به أو مخطط له أو فعلي لمدونة قواعد السلوك بالإبلاغ وعلى الفور إلى المشرف أو الإدارة العليا أو مدير إدارة الموارد البشرية العالمية. يجب على المشرفين والمديرين نقل

هذه التقارير على الفور إلى مدير إدارة الموارد البشرية العالمية. من المتوقع أن يتعاون المنتسبون بشكل كامل مع أي تحقيق من قبل منظمة البحث أو سلطة حكومية في انتهاك محتمل.

إذا كان الموظف غير مرتاح للإبلاغ عن نشاط يعتقد أنه غير لائق من خلال قنوات منظمة البحث الداخلية، أو أنه غير راضٍ عن الاستجابة التي تم تلقيها، قد يتم الإبلاغ عن هذا النشاط على أساس سري أو تقديمه بشكل مجهول إلى نقطة الأخلاق (Ethics Point) (انظر القسم 12) سياسة الإبلاغ عن المخالفات أدناه).

1.11 الإبلاغ عن التحرش الجنسي أو المضايقات الأخرى أو الاستغلال أو الإساءة

أي من المنتسبين يكون مدرك لأي سلوك غير لائق، بما في ذلك التحرش الجنسي أو غيره من المضايقات المحظورة، أو الاستغلال الجنسي أو الإساءة، سواء كان له تأثير على نفسه أو غيره، عليه الالتزام بإبلاغ المسؤول المباشر أو المشرف على الإدارة أو رئيس قسم الموارد البشرية.

أي جهة تابعة لديها شكوى ضد مشرفها أو القيادة التنفيذية أو أعضاء المجلس أو لا يشعر موظفوها بالرضا ويرغبون بالإبلاغ عن انتهاكات لقواعد السلوك أو التحرش الجنسي أو غيره من المضايقات عبر القنوات الداخلية المعمول بها، يمكنهم الإبلاغ عن النشاط بشكل سري أو مجهول إلى نقطة الأخلاق Ethics Point (انظر القسم 12 سياسة الإبلاغ عن المخالفات أدناه). يتم حث بقوة على الإبلاغ عن أي سوء تصرف قبل أن يصبح شديداً أو منتشرًا.

يجب على أي مشرف أو مدير يتلقى شكوى بسبب احتمال حدوث مضايقات جنسية أو غيرها من المضايقات أو الاستغلال أو الإساءة المحظورة الاتصال فوراً بمدير إدارة الموارد البشرية العالمية بحيث يمكن إجراء تحقيق في الوقت المناسب.

سيتم التحقيق في جميع الشكاوى المتعلقة بالتحرش الجنسي أو غيره من المضايقات المحظورة على الفور وبدقة. عند الاقتضاء، يجوز لمنظمة البحث الاستعانة بالخبراء الخارجيين للتحقيق في شكاوى التحرش. سوف تبذل منظمة البحث قصارى جهدها لحماية سرية الموظفين الذين يقدمون الشكاوى أو يشاركون في التحقيقات بموجب هذه السياسة. ومع ذلك، لا يمكن أن تضمن منظمة البحث السرية التامة، نظرًا لأن التحقيق الفعال قد لا يكون ممكنًا دون الكشف عن معلومات معينة متعلقة بالتحرش المزعم و / أو الشهود المحتملين.

يجب على الجهة التابعة التي تشك في ادعاءات الاستغلال والاعتداء أو الإبلاغ عنها أن تمتنع عن مناقشة تقاريرها أو ادعاءاتها مع أي شخص بخلاف موظفي إدارة منظمة البحث، وأولئك الذين يجرون التحقيق، وعند الاقتضاء مع سلطات إنفاذ القانون التي يتم إعداد التقرير إليها. إن مناقشة المزاعم مع أي شخص آخر قد يعرض الضحية المزعومة والمشاركين الآخرين في البرنامج للخطر. علاوة على ذلك، قد يعرقل أو يعيق التحقيق.

لن تعاني أي جهة تابعة من الانتقام بسبب تقارير التحرش إذا تم ذلك بحسن نية. تشجع منظمة البحث أي موظف على طرح الأسئلة المتعلقة بهذه السياسة وتنفيذها على مدير إدارة الموارد البشرية العالمية.

2.11 الإبلاغ عن الشكاوى خارجياً

يجب أن كون الجهة التابعة على دراية بالخيارات والممارسات التالية للإبلاغ الخارجي:

1. المضايقة: يقوم مكتب واشنطن، دي سي لحقوق الإنسان والهيئة الفيدرالية لتكافؤ فرص العمل بالتحقيق في الشكاوى المتعلقة بالمضايقة المحظورة في العمل ومقاضاتها. يجب تقديم الشكاوى إلى مكتب واشنطن دي سي لحقوق الإنسان خلال عام واحد من حدوث أو اكتشاف المضايقة، ومع مكتب حقوق الإنسان والهيئة الفيدرالية لتكافؤ فرص العمل خلال 300 يوم من الانتهاك المزعوم. يرجى ملاحظة أن هذه المواعيد النهائية تمتد من آخر تاريخ للمضايقات غير القانونية المزعومة، وليس من تاريخ تقديم شكوى إلى إدارة منظمة البحث أو حلها.
2. الإستغلال الجنسي والإساءة: يجب على لمنظمة البحث إبلاغ سلطات تنفيذ القانون المحلية، أو سلطات حماية الطفل، أو الخدمات الإجتماعية، إذا كانوا يعتقدون أن الظروف تستدعي لذلك (مثل حماية سلامة الطفل، ومنع الضرر المحتمل في المستقبل) أو إذا كانوا يعتقدون أن أي قانون قد تم تجاوزه.
3. التقارير الخارجية الأخرى من قبل منظمة البحث: عند تلقي شكوى داخلية، ستتخذ منظمة البحث إجراءً تصحيحياً مناسباً بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، إخطار السلطات المختصة والتعاون مع التحقيق الجنائي والملاحقة القضائية عند الاقتضاء. ستلتزم منظمة البحث أيضاً بإرشادات الإبلاغ الصادرة من الجهات المانحة بشأن الإدعاءات.

12. سياسة الإبلاغ عن المخالفات وعدم الإنتقام

تحت منظمة البحث المنتسبين والتابعين والمستفيدين والمشاركين على الإبلاغ عن أي انتهاكات لقواعد السلوك هذه ، أو الإشتباه في وجود مخالفات مالية أو محاسبية ، أو سلوك تجاري غير قانوني أو غير أخلاقي دون خوف من العقاب. يجوز للتابعين والمنتسبين أيضاً الإبلاغ عن أي معلومات يعتقدون بشكل معقول أنها دليل على أي مما يلي: سوء الإدارة الجسيم لعقد أو منحة إتحادية ؛ الهدر الإجمالي للأموال الفيدرالية ؛ إساءة استخدام السلطة المتعلقة بالعقود أو المنح الفيدرالية ؛ خطر كبير ومحدد على الصحة العامة أو السلامة أو انتهاك القانون أو القواعد أو اللوائح المتعلقة بالعقد أو المنحة الفيدرالية (بما في ذلك المنافسة على عقد أو منحة). تشمل طرق الإبلاغ عن مثل هذه الانتهاكات ما يلي: عضو في الكونغرس أو ممثل عن لجنة في الكونغرس ؛ المفتش العام الذي يشرف على العقود الممنوحة أو نيابة عن الوكالة الفيدرالية المعنية في العقد أو المنحة ؛ مكتب المساءلة الحكومية (GAO) ؛ موظف اتحادي مسؤول عن العقد أو منح الإشراف في الوكالة ذات الصلة ؛ مسؤول مخول من وزارة العدل أو وكالة اتحادية أخرى مفوضة ؛

محكمة أو هيئة محلفين كبرى ؛ مسؤول إداري أو موظف آخر لدى المقاول أو المقاول من الباطن أو المتعاقد من الباطن الممنوح أو الممنوح من الباطن الذي يتحمل مسؤولية التحقيق في سوء السلوك أو اكتشافه أو معالجته. يجوز إعداد التقارير وفقاً للقسم 11 الإبلاغ عن الانتهاكات والتحقيق فيها أعلاه.

إذا كان أحد المنتسبين يشعر بعدم الراحة بالإبلاغ عن نشاط ما يعتقد أنه غير لائق من خلال قنوات البحث الداخلية أو لم يكن راضياً عن الرد الذي تم تلقيه ، فقد يتم الإبلاغ عن هذا النشاط على أساس سري أو إرساله بشكل مجهول إلى نقطة الأخلاق EthicsPoint ، الشركة الخارجية التي وظفتها منظمة البحث لهذا الغرض ، باستخدام معلومات الاتصال أدناه. ستكون نقطة الأخلاق EthicsPoint مسؤولة عن تمرير التقارير التي تتلقاها إلى إدارة منظمة البحث أو مجلس إدارة منظمة البحث حتى يمكن اتخاذ الإجراءات المناسبة لحل المشكلات المثارة. إذا تم تقديم شكوى من خلال نقطة الأخلاق EthicsPoint حول فرد قد يتلقى التقرير بطريقة أخرى ، فستقوم الخدمة بتوجيه الشكوى إلى مدير آخر أو مجلس الإدارة حسب الاقتضاء.

عدم الانتقام: لن يتعرض أي موظف أو منتسب أو تابع أو مستفيد أو مشارك يبلغ عن أي انتهاك مشتبه به بموجب هذه السياسة، أو يقدم معلومات إلى مسئول أو جهاز إنفاذ القانون، أو يساعد في التحقيق في انتهاك مشتبه به للمضايقات، أو الانتقام، أو التمييز، أو أي إجراء عمل سلبي من أي نوع، حتى في حال حدد التحقيق أنه لم يحدث أي انتهاك، شريطة أن يتم عمل تقرير الموظف بحسن نية وبقناعة معقولة في دقته.

معلومات الخط الساخن للإبلاغ عن المخالفات قد يتم الاتصال بنقطة الأخلاق من خلال نموذج عبر الإنترنت أو عبر الهاتف. تدعم نقطة الأخلاق جميع اللغات الشائعة في منظمة البحث، وتقدم العديد من خيارات الاتصال المحلية والدولية. اذهب إلى <https://sfcg.ethicspoint.com> للعثور على أرقام الهواتف أو لاستخدام نموذج الإبلاغ عبر الإنترنت.

يجب اتباع إجراءات الإبلاغ الموضحة أعلاه عند التقدم بشكاوى المضايقات أو الانتقام أو التمييز الذي ينتهك هذه السياسة، وسوف يتم التحقيق فيها فوراً. إذا أسفر التحقيق عن تحديد ما إذا كان هناك رد انتقامي أو أي إجراء محظور آخر ضد منتسب أو مشارك أو مستفيد ما، فسيتم اتخاذ الإجراء التصحيحي المناسب.

من المتوقع أن يمارس المنتسبون الحكم السليم لتجنب الادعاءات التي لا أساس لها من الصحة. قد يخضع الموظف الذي قام عن قصد أو عن إهمال بادعاء أو إفشاء يثبت أنه غير مؤكد إلى الانضباط، بما في ذلك الفصل.

سيتم الحفاظ على سرية التقارير التي يقدمها الموظفون عن الانتهاكات أو الانتهاكات المشكوك فيها، بالإضافة إلى هوية المبلغين عن الانتهاكات، قدر الإمكان، بما يتماشى مع الحاجة إلى إجراء تحقيق شامل.

13 التنازلات والتعديل

تلتزم منظمة البحث بمراجعة وتحديث سياساتها وإجراءاتها باستمرار. لذلك ، تخضع مدونة قواعد السلوك هذه للتعديل. يجب أن يوافق الرئيس على أي تعديل أو تنازل عن أي بند من أحكام مدونة قواعد السلوك هذه.

إشعار بإستلام

أقر بما يلي:

- لقد تلقيت نسخة من مدونة قواعد السلوك ؛
- لقد قرأت وفهمت وأوافق على الإلتزام بمعايير السلوك الواردة في مدونة قواعد السلوك ؛ وسأبلغ مشرفي أو الإدارة العليا أو مدير إدارة الموارد البشرية العالمية أو من خلال "نقطة الأخلاق" "EthicsPoint" عن أي إجراء يبدو غير متوافق مع هذه المعايير.

التوقيع: _____

الإسم (مكتوب أو مطبوع) : _____

التاريخ: _____