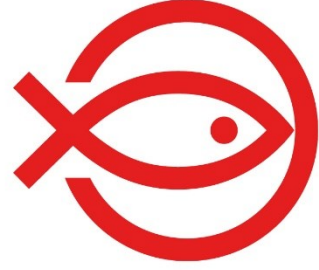


DANCHURCHAID
actalliance



سياسة مكافحة الفساد لدى منظمة
مساعداة الكنيسة الدانماركية

(DanChurchAid)

حزيران 2023

0. عنوان السياسة سياسة مكافحة الفساد لدى منظمة مساعدات الكنيسة الدانماركية (DanChurchAid)

1. التعريفات

يُعرّف الفساد على أنه إساءة استعمال السلطة المخوّلة لتحقيق مكاسب خاصة، ويشتمل على الرشوة والاحتيايل والاختلاس والابتزاز. يُهدد الفساد الحكم الرشيد والتنمية المستدامة والعملية الديمقراطية والممارسات التجارية العادلة. للاطلاع على تعريف مفصل لكل نوع من أنواع الفساد، يُرجى العودة إلى القسم 5 من هذه السياسة (الإجراءات والمتطلبات).

2. المقدمة

يُعرّف الفساد على أنه إساءة استعمال السلطة المخوّلة لتحقيق مكاسب خاصة، ويشتمل على الرشوة والاحتيايل والاختلاس والابتزاز. سيتم سرد بعض الأمثلة بمزيد من التفاصيل أدناه.

يبرز الفساد بأشكال كثيرة. فقد يكون على شكل نقود أو تقديم خدمات من أجل الحصول على مزايا مثل المعاملة التفضيلية أو الحماية الخاصة أو الخدمات الإضافية أو تسريع المهل الزمنية. من المهم أن ندرك أنّ الفساد ليس مسألة مالية فحسب. فتزويد شخص بوظيفة أو خدمات أو إسداء معروف له يمكن، في ظروف معينة، أن يُفسّر على أنه فساد أيضًا.

لا يجوز أبدًا المساس بالأمن الشخصي والسلامة الشخصية للالتزام بهذه السياسة.

تتمثل سياسة مكافحة الفساد في منظمة مساعدات الكنيسة الدانماركية (DanChurchAid)، المُشار إليها في ما يلي بالمنظمة، في عدم التسامح مطلقًا مع الفساد، حيث لا تتسامح المنظمة مع الاستخدام الاحتيايلي والفاقد للأموال والموارد من قبل طاقم عمل المنظمة أو المتطوعين فيها أو من قبل الشركاء المنقّدين. لذلك، تلتزم المنظمة بمنع جميع أشكال الاحتيايل والفساد وكشفها والتحقيق فيها، في جميع مكاتبها وبين شركائها المنقّدين.

3. الغرض من السياسة

تقع على المنظمة مسؤولية كبيرة تجاه الجهات المانحة والشركاء والمستفيدين لضمان استخدام الأموال المتاحة للمنظمة بطريقة مسؤولة ومناسبة وشفافة. وهذا يعني أيضًا أنّ المنظمة بحاجة إلى التأكد من أنّ موظفيها وشركاءها مجهزة بشكل مناسب للتصرف بمسؤولية في المجتمعات الفاسدة.

يكمّن الغرض من سياسة مكافحة الفساد في دعم سلوك يتسم بمعايير عالية من النزاهة الشخصية والمؤسسية، داخليًا ومع الشركاء وأصحاب المصلحة الخارجيين الآخرين. وبالتالي، تهدف هذه السياسة إلى تقليل فرص حدوث الاحتيايل والفساد لدى المنظمة وكذلك لدى شركاء المنظمة، ما يضمن حماية الأموال والأصول التي تم جمعها من الخسائر الناجمة عن الاحتيايل والفساد.

يضمن عمل المنظمة الهادف إلى مكافحة الفساد وصول الأموال إلى الأشخاص المناسبين، وقيام موظفي المنظمة بمكافحة الفساد وآثاره الضارة مكافحةً نشطة. يركز عمل المنظمة لمكافحة الفساد على ثلاثة مبادئ:

1. تؤمن المنظمة بأهمية أن يتحلى جميع موظفيها بفهم سليم للفساد ومكافحة الفساد.
2. يمكن للمنظمة أن تتكلم عن المعضلات التي قد نجد أنفسنا فيها أحيانًا ويتوجب عليها التكلم عنها.
3. يجب أن تسود الشفافية والمساءلة على عمل المنظمة، والأمر سيّان بالنسبة لمكافحة الفساد.

اتخذت المنظمة عددًا من المبادرات للمساعدة في تحقيق طموحاتها ودعم مبادئها الثلاثة لمكافحة الفساد، كما هو موضح أعلاه. وقد أدى ذلك إلى عدد من الأنشطة الملموسة.

تشكل سياسة مكافحة الفساد جزءاً محورياً من عمل المنظمة الهادف إلى مكافحة الفساد. وتتألف السياسة من ستة مبادئ تعزز السلوك غير الفاسد، بالإضافة إلى توجيهات للتعامل مع الفساد إذا أصبح ذلك ضرورياً. تتوجه السياسة إلى الموظفين كما الشركاء.

تقع على موظفي المنظمة مسؤولية احترام قواعد ولوائح القوانين الوطنية والدولية والالتزام بها. علاوة على ذلك، يجب على الموظفين الالتزام بالاتفاقيات الدولية الموقعة من قبل الدولة التي تعمل فيها المنظمة. وأيضاً، فإن موظفي المنظمة ملزمون باحترام مدونة قواعد السلوك والسياسات ذات الصلة، مثل سياسة مكافحة الفساد. ويوقع الموظفون المتعاقدون مع المنظمة مدونة قواعد السلوك الخاصة بالمنظمة. تتقيد هذه السياسة بمدونة قواعد السلوك، وبالتالي ينطبق كلاهما على جميع الموظفين على حدٍ سواء. كما أعدت المنظمة دورة لمكافحة الفساد على منصة فابو (FABO)، أي منصة التعلم الإلكتروني التابعة للمنظمة، وهي دورة إلزامية لجميع موظفي المنظمة يخضعون لها في غضون الأشهر الثلاثة الأولى من توظيفهم. يتمثل الغرض من هذه الدورة في تدريب الموظفين ونشر الوعي ومنع سوء السلوك المحتمل.

تقع على عاتق المنظمة مسؤولية إبلاغ هذه السياسة إلى المنظمات الشريكة وأصحاب المصلحة المعنيين الآخرين.

4. نطاق السياسة

تنطبق سياسة مكافحة الفساد هذه على جميع موظفي المنظمة والمتطوعين والمستشارين والمتدربين والموظفين الوطنيين والدوليين فيها، وأي أفراد آخرين يمثلون المنظمة، وكذلك شركاء المنظمة المنقذين الذين يحصلون على الأموال من المنظمة. إن موظفي المنظمة ملزمون باحترام سياسة مكافحة الفساد هذه، وسيتم الإبلاغ عن أي إخلال بهذه السياسة عبر آلية الشكاوى التابعة للمنظمة (المحددة أدناه).

يهدد الفساد الحكم الرشيد والتنمية المستدامة والعملية الديمقراطية والممارسات التجارية العادلة. وبالتالي، فإن محاربة الفساد تساهم في بناء المجتمع المدني والقضاء على الظلم الاجتماعي، وهو ما يتماشى مع رؤية المنظمة التي تسعى إلى تحقيق "عالم خالٍ من الجوع والفقر والقمع حيث تعمل القوى السياسية والشعبية من أجل الاستخدام والتوزيع العادلين والمستدامين للموارد".

وفقاً لمؤشر مدركات الفساد التابع لمنظمة الشفافية الدولية، فإن البلدان التي تعمل فيها المنظمة هي من بين البلدان الأكثر عرضة لخطر الفساد في العالم. يجب على المنظمة أن تضمن عدم وقوع الأموال في الأيدي الخطأ وإدارتها وفقاً للإجراءات والسياسات.

يُعهد إلى المنظمة بأموال من مجموعة متنوعة من الجهات المانحة، وتعمل المنظمة على ضمان إنفاقها بشكل صحيح وشفاف. تقع على المنظمة مسؤولية كبيرة تجاه الجهات المانحة والشركاء والأشخاص الذين يتلقون الدعم من المنظمة لتجنب الفساد وضمان إنفاق الأموال بشكل صحيح.

تقع على موظفي المنظمة مسؤولية الالتزام بأعلى معايير السلوك الأخلاقي والمهني وتعزيزها. يتطلب العمل في بلدان مختلفة، ضمن مواقف معقدة وصعبة أحياناً، وبين لغات وثقافات وديانات مختلفة، احترافية عالية ونزاهة من الموظفين. فتكون المعرفة والاحترام بعض الكلمات الرئيسية التي يجب أن توجّه عمل المنظمة.

5. الإجراءات والمتطلبات

في ما يلي قائمة بالمبادئ الواردة في سياسة مكافحة الفساد الخاصة بالمنظمة:

1. تضارب المصالح
2. إساءة استعمال السلطة والابتزاز
3. الاحتيايل والاختلاس
4. الرشوة ومدفوعات التيسير
5. التحذير
6. محاباة الأقارب والمحسوبية
7. الهدايا

1. تضارب المصالح

سوف تتجنب المنظمة أي ضارب مستهجن للمصالح – أكان حقيقياً أو محتملاً – بين المصالح الشخصية ومصالح المنظمة.

يشكل تجنب تضارب المصالح المبدأ العام في مكافحة الفساد. وينشأ تضارب المصالح من المواقف التي يكون فيها لموظف المنظمة مصلحة خاصة يمكن أن تؤثر على أدائه المهني.

قد يحدث تضارب المصالح في كثير من الأحيان ولا يشكل بالضرورة فساداً. فالمهم هو كيفية تحديد تلك الحالات ومعالجتها. يكون موظفو المنظمة ملزمين بتوقيع إعلان تضارب المصالح، في الحالات التي يمكن فيها تحديد مجالات محتملة لتضارب المصالح، مع إطلاع المدير.

إذا لم يتم تحديد تضارب المصالح ومعالجته بشكل صحيح، فيمكن أن يُعرض ذلك نزاهة المنظمة للخطر ويمكن أن يؤدي إلى فساد. يُتوقع من الموظفين، في جميع الأوقات، إبداء حسن التقدير، ومراجعة مديريهم عند الشك.

2. إساءة استعمال السلطة والابتزاز

لن تسعى المنظمة إلى التأثير على أي شخص أو مؤسسة لغرض خاص من خلال استخدام منصب رسمي أو تقديم مزايا شخصية. وبالمثل، لن تستخدم المنظمة الممتلكات والمرافق والخدمات والموارد المالية لأغراض خاصة إلا في حال الحصول على إذن رسمي بذلك. لن تستخدم المنظمة أي شكل من أشكال الابتزاز كوسيلة لكسب المزايا.

يشير هذا المبدأ إلى أنه لا يجوز للموظفين استخدام وضعهم المهني لتحقيق مكاسب خاصة. قد يُسيء الموظف استخدام سلطته على سبيل المثال للحصول على مزايا لم يكتسبها بطريقة أخرى. ولا يجوز استغلال العلاقات مع الموردين للحصول على عقد أو تحقيق سعر مخفّض مثلاً على الحواسيب أو السيارات أو المواد الغذائية أو الدعم من المستشارين أو السفر لأغراض خاصة. علاوة على ذلك، لا يجوز للمدراء إساءة استعمال سلطتهم للحصول على معروف أو خدمات شخصية من الموظفين.

3. الاحتيال والاختلاس

يُعتبر الاحتيال والاختلاس فعلين غير قانونيين ولا يجوز استخدامهما كوسيلة لاكتساب مزايا شخصية أو مهنية أو ممتلكات في ما يتعلق بالمنظمة أو المنظمات الشريكة أو أي أصحاب مصلحة آخرين.

يُعرّف الاحتيال على أنه جريمة اقتصادية تنطوي على غش أو خداع أو ادعاءات كاذبة، يكتسب شخص من خلالها المزايا أو الأموال بشكل غير قانوني. يُعرّف الاختلاس على أنه سوء تصرف بالممتلكات أو الأموال التي يُعهد بها قانوناً إلى شخص ما بحكم مركزه الرسمي كوكيل أو وصي.

من الأمثلة على الاحتيال والاختلاس نجد التوثيق المزيف، والكذب بشأن المؤهلات، وإساءة استعمال السلطة أو المعرفة لسرقة الأموال والمعدات من المكتب، أو إساءة استخدام الأموال التي يُعهد بها إلى المنظمة.

لذلك، يجب تطبيق السياسات والأدلة والمبادئ التوجيهية في جميع الأوقات. على سبيل المثال، يجب أن تراعي الموافقة على المدفوعات "دليل المحاسبة الخاص بالمكاتب الإقليمية لمنظمة مساعدات الكنيسة الدانماركية"، ويجب أن تراعي الموافقة على البرامج والمشاريع "دليل البرامج والمشاريع". ويُتوقع من الجميع التحلي بالصدق.

4. الرشوة ومدفوعات التيسير

لن تقبل المنظمة أن يمارس موظفوها الرشوة بأي شكل من الأشكال.

تُعرَّف الرشوة على أنها فعل تقديم المال أو الخدمات أو الأشياء الثمينة الأخرى لشخص ما، من أجل إقناعه أو إقناعها بفعل شيء في المقابل. (للرشوة تسميات أخرى كثيرة مثل العمولة، والبكشيش، والسمسرة، والبرطيل، والحلوان، والبرزاني، والإكرامية، ودفع المال مقابل الصمت أو الحماية).

مثلًا لا تتلقى المنظمة رشاوى من الشركاء المحتملين لإبرام عقود معهم، ولا تدفع المنظمة رشاوى للشركاء كوسيلة للتأثير عليهم. فتبني المنظمة التعاون مع المنظمات الشريكة على أساس الملكية المشتركة والمساءلة والمشاركة والمساواة والانسجام والمواومة (سياسة الشراكة للتعاون الدولي الخاصة بمنظمة مساعدات الكنيسة الدانماركية).

تُعتبر الرشوة غير قانونية في جميع البلدان، وهي تضر بفرص المحاكمة العادلة والمنافسة العادلة، وتؤدي إلى نشوء أسواق أعمال غير شفافة يصعب أو يستحيل الوصول إليها.

مدفوعات التيسير هي مدفوعات صغيرة تُدفع للجمهور أو مسؤولين آخرين من أجل تسريع الأنشطة والإجراءات ذات الطبيعة الروتينية، أو ضمان الحصول عليها. يتم تعريف الطبيعة الروتينية هنا على أنها الأنشطة والإجراءات التي تشكل جزءًا من الواجبات والوظائف اليومية لموظفي المنظمة.

تعرض المنظمة بشدة على مدفوعات التيسير، وبالتالي لا يجوز تقديم هذا النوع من المدفوعات. ومع ذلك، تقرر المنظمة بأنها تعمل في مناطق من العالم حيث قد يكون من الصعب للغاية تجنب هذه المعاملات تمامًا.

يجب توثيق مدفوعات التيسير بالإيصالات، ويجب الإبلاغ عنها (مثل أيّ إخلال آخر بسياسة مكافحة الفساد) عبر آلية الشكاوى. لا يهدف ذلك إلى ضمان الشفافية والمساءلة فحسب، وإنما أيضًا إلى التعلّم من هذه الأمثلة حتى تتمكن المنظمة من تجنب المواقف المماثلة في المستقبل. وعليه، شاركت المنظمة في تأسيس مبادرة العمل الجماعي المعروفة بمبادرة مكافحة المدفوعات التيسيرية (FAFPI) التي تم إطلاقها في العام 2018 وبدأت عملها في العام 2019. هي مبادرة متعددة القطاعات، بين القطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية الدولية. وقد تعهدت منظمة مساعدات الكنيسة الدانماركية بالالتزام بالمبادرة بصفتها عضو فيها.

5. التحذير

لن تقبل المنظمة بأن يقوم موظفوها بتحذير الأشخاص الذين يُشتبه بإخلالهم بسياسة مكافحة الفساد.

يُقصد بالتحذير الإفصاح إلى أيّ شخص آخر عن معلومات أو أيّ مسألة أخرى من المحتمل أن تُلحق الضرر بالتحقيق.¹

لا يجوز في أيّ وقت من الأوقات وفي أيّ ظرف من الظروف أن يُعرب موظف في المنظمة عن أيّ شكوك للشخص (الأشخاص) الذي يُشتبه بإخلاله بسياسة مكافحة الفساد، حتى ولو كانت لجنة الشكاوى قد أعطت الموافقة على مباشرة معاملة معينة؛ وإلا يكون الموظف قد ارتكب جريمة جنائية، ألا وهي "التحذير بمعلومات سرية"، تُجيز ملاحقته قضائيًا.

6. محاباة الأقارب والمحسوبية

لن تفضّل المنظمة الأصدقاء أو أفراد العائلة أو أشخاص تربطها بهم علاقات شخصية أخرى في التوظيف أو الشراء أو تقديم المساعدات أو غيرها من المواقف.

المحاباة هي تفضيل الأقارب والأصدقاء بالاستناد إلى العلاقة القائمة بدل الاستناد إلى تقييم قدرتهم أو ملاءمتهم. على سبيل المثال، توظيف قريب أو صديق، على الرغم من وجود أشخاص آخرين مؤهلين بشكل أفضل ومستعدين لأداء الوظيفة، وتقديم أجور أعلى ومزايا أخرى للموظفين من أقارب الإدارة.

¹ ويضم ذلك أيضًا لجنة الشكاوى التابعة للمنظمة، التي لا تكون ملزمة بإبلاغ الشخص المعني قبل أن يؤكّد التحقيق حدوث إخلال بسياسة مكافحة الفساد.

لتجنب المحسوبية والمحاباة، تراعي المنظمة دليل المشتريات الخاص بالمنظمة في جميع عمليات الشراء، وسياسة التوظيف الخاصة بالمنظمة في جميع عمليات التوظيف. من المهم التأكيد على أنه إذا تم الإبلاغ عن تضارب المصالح ومعالجته، فقد يكون من المقبول توظيف أفراد العائلة أو الأصدقاء والعمل معهم (العودة أيضًا إلى القسم 1. تضارب المصالح).

7. الهدايا

لن تقدم المنظمة أو تتلقى، بشكل مباشر أو غير مباشر، أي هدية أو خدمة شخصية أخرى قد تؤثر على ممارسة المنظمة لوظيفتها أو أداء واجبها أو أي طرق أخرى قد تلحق الضرر بالمنظمة. تضم الهدايا، على سبيل المثال لا الحصر: الخدمات أو السفر أو الترفيه أو الأشياء المادية أو إهداء المعروف.

من أجل احترام التقاليد المحليّة وكرم الضيافة المتعارف عليه، يجوز قبول الهدايا الصغيرة.

تختلف قيمة الهدية المقبولة باختلاف البلدان التي تعمل فيها المنظمة. لا تُقبل الهدايا النقدية أبدًا. يُتوقع من جميع الموظفين إبداء حسن التقدير، ومراجعة رأيهم عند الشك. وتكون القاعدة العامة المعتمدة بأنّ الهدية يجب ألا تؤثر أبدًا على حكمك المستقل، وأنّ الهدايا كافة يجب أن تتاح لجميع الموظفين ليتشاركوها في ما بينهم.

يتم تعريف الهدايا غير المقبولة على أنّها هدايا تزيد قيمتها عن مئة يورو، وتكون الضيافة السخية، مثل تقديم الإقامة والعطلات، غير مقبولة بتاتًا. لا يجوز للموظفين الانخراط في الممارسات الفاسدة. لتعزيز مكافحة الفساد ومنع إساءة استخدام الموارد المالية وحماية نزاهة العملية، يتوجّب الفصل بين عمليات الشراء والدفع وفقًا لجدول التفويض الخاص بالمنظمة. فلا يجوز أن يقوم الشخص نفسه بعمليات الشراء والدفع.

الإبلاغ عن حالات سوء السلوك المحتمل واتخاذ الإجراءات التأديبية

الرد على حالات الإخلال المشتبه بها/المزعومة

يمكن الإبلاغ عن أيّ اشتباه وجيه بحدوث إخلال في سياسة مكافحة الفساد هذه، لا بل يجب الإبلاغ عنه، لدى آلية الشكاوى التابعة للمنظمة ونظام المبلغين، وسيتم التعامل معه وفقًا للإجراءات والعمليات الخاصة بمعالجة الشكاوى الحساسة.

يشكّل طاقم عمل المنظمة جهة الوصول إلى آلية الشكاوى التابعة للمنظمة ويتعيّن عليهم على الفور ومن دون تحقيق، الإبلاغ عن أيّ معرفة أو مخاوف أو شكوك وجيهة بوقوع سوء سلوك لدى آلية الشكاوى التابعة للمنظمة ونظام المبلغين في المكتب الرئيس.

في حال الاشتباه بوقوع سوء سلوك محتمل أو سماع شائعات عنه أو مواجهة أيّ شكوك في هذا الشأن، يمكن لطاقم العمل التماس المشورة من وحدة الموارد البشرية أو من مستشار قسم المساءلة والشكاوى في مكتب المنظمة الرئيس.

آلية الشكاوى التابعة للمنظمة

آلية الشكاوى ونظام المبلغين

لا تتسامح المنظمة مطلقًا مع الاحتيال والفساد. يلتزم موظفو المنظمة باتّباع سياسة مكافحة الفساد والإبلاغ عن أيّ شكوك أو شائعات أو إخلال مؤكد لسياسة مكافحة الفساد. يجب الإبلاغ عن جميع حوادث الفساد في منظمة مساعدات الكنيسة الدانماركية أو المنظمات الشريكة أو الحوادث الأخرى المتعلقة بأنشطة المنظمة.

نظام المبلغين – يخصّص نظام للإبلاغ عن الشكاوى الحساسة من قبل جميع موظفي المنظمة الحاليين وموظفيها السابقين حتى عام واحد بعد إنهاء عقدهم. تتعلق شكوى المبلغين عادةً بمسائل ذات طبيعة خطيرة، مثل الجرائم الجنائية أو الفساد أو الاستغلال الجنسي أو مخالفة القانون أو الإخلال الجسيم بسياسات شؤون الموظفين التابعة للمنظمة.

آلية الشكاوى – هي الآلية التي تستخدمها الأطراف الخارجية، كالأشخاص الذين تدعمهم المنظمة والشركاء والموردين وغيرهم، عند الإبلاغ عن الشكاوى الحساسة والتشغيلية. كما تُستخدم للإبلاغ عن الشكاوى التشغيلية من قبل موظفي المنظمة الحاليين والسابقين. وتشير الشكاوى التشغيلية هي عادةً شكاوى حول جودة عمل المنظمة.

يتم التعامل مع التقارير كافة بسرية، وسيتم حماية جميع الأشخاص الذين يقدمون تقارير إلى المنظمة من أعمال الانتقامية. للمزيد من المعلومات حول آلية الشكاوى التابعة للمنظمة وقنوات الإبلاغ، يرجى زيارة [آلية الشكاوى في منظمة مساعدات الكنيسة الدانماركية](#) والعودة إلى [سياسة نظام المبلغين وآلية الشكاوى التابعة للمنظمة](#) للحصول على شرح مفصل عن طريقة عملهما.

التمييز والأعمال الانتقامية

لا تتسامح المنظمة مع المضايقة أو الأعمال الانتقامية أو أي نوع آخر من العقاب ضد المبلغين والمشتكين الذين يقدمون شكاوى بحسن نية حول مسألة تقع في نطاق عمل نظام المبلغين وآلية الشكاوى. إذا أصبحت المنظمة على دراية بهوية المبلغ (عن طريق الموافقة أو الإجراءات القانونية) فستضمن المنظمة عدم تعرض المبلغ لأعمال انتقامية.

يجب تقديم الشكاوى بحسن نية بالنسبة لصحة الشكاوى. لن يتعرض المبلغون والمشتكون الذين يقدمون شكاوى بحسن نية إلى عواقب سلبية حتى إذا ثبت أن المخاوف أو الشكوك المبلغ عنها لا أساس لها من الصحة. ولن يتعرض موظفو المنظمة، الذين يبلغون بحسن نية عن مخالفات محتملة، للتمييز أو الأعمال الانتقامية على شكل عقوبات التوظيف. تسري هذه الحماية وفقًا لذلك حتى إذا ثبت لاحقًا أنه لم تحصل مخالفة في الواقع.

يُحظر تقديم معلومات كاذبة أو مضللة عمدًا عبر نظام المبلغين وإساءة استخدام نظام المبلغين عن قصد. ستؤدي الشكاوى المقدمة بسوء نية من قبل موظفي المنظمة، وبحسب الظروف، إلى عواقب سلبية بموجب قانون العمل بالنسبة للشخص الذي قدّم الشكاوى، ويمكن أن تشكل الشكاوى المماثلة، علاوةً على ذلك، جريمة جنائية.

التدابير التأديبية

ستتعامل لجنة الشكاوى في المكتب الرئيس للمنظمة مع الشكاوى وفقًا لإجراءات التحقيق في المنظمة، بما في ذلك القرارات المتعلقة بالإجراءات والمتابعة. لن يتم التسامح مع أيّ إخلال مُثبت لسياسة المنظمة هذه، وقد يؤدي وفقًا للتشريعات ذات الصلة إلى اتخاذ إجراءات تأديبية داخلية، بما في ذلك الفصل أو حتى المقاضاة الجنائية.

6. المراجع أو المصادر ذات الصلة أو الملاحق

- مدونة قواعد سلوك منظمة مساعدات الكنيسة الدانماركية
- المبادئ التوجيهية لمنظمة مساعدات الكنيسة الدانماركية بشأن معالجة الشكاوى
- سياسة نظام المبلغين وآلية الشكاوى التابعة لمنظمة مساعدات الكنيسة الدانماركية
- سياسة منظمة مساعدات الكنيسة الدانماركية حول مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب

7. معلومات عن السياسة

الاعتماد الأولي بتاريخ: أقر مجلس إدارة منظمة مساعدات الكنيسة الدانماركية هذه السياسة، في العام 2009 التنقيح الأخير: شهر مارس/آذار 2023

تاريخ دخول السياسة حيز التنفيذ: شهر حزيران 2023

المراجعة التالية مطلوبة بحلول: شهر حزيران 2027

مدير السياسة: مستشار قسم المساءلة والشكاوى

الوحدة: وحدة إدارة الاستراتيجية والجودة