سياسة تضارب المصالح

منظمة أثير للتنمية والابتكار

تلتزم منظمة أثير باتخاذ قرارات تخدم أهدافها ومصلحة الأشخاص الذين تعمل معهم، وبإدارة مواردها بنزاهة وعدالة. وتهدف هذه السياسة إلى منع تأثير المصالح الشخصية أو العائلية أو المهنية في قرارات المنظمة، وتوضيح كيفية التعامل معها عند ظهورها.

1. نطاق السياسة

تسري هذه السياسة على أعضاء مجلس الإدارة والموظفين والمتطوعين والمتدربين والمستشارين وكل من يشارك في اتخاذ قرار باسم أثير.

وتشمل قرارات التوظيف والتعاقد والمشتريات واختيار الشركاء والمشاركين وتخصيص الموارد، وغيرها من القرارات المرتبطة بعمل المنظمة.

2. ما المقصود بتضارب المصالح؟

ينشأ تضارب المصالح عندما تكون لدى الشخص مصلحة أو علاقة قد تؤثر في حياده عند أداء دوره في المنظمة، أو قد تجعل الآخرين يشككون بصورة معقولة في نزاهة القرار. وقد تكون هذه المصلحة مالية أو غير مالية، قائمة حاليًا أو محتملة.

ومن أمثلة ذلك:

- المشاركة في اختيار مورد أو شركة يملكها الشخص نفسه أو أحد أقاربه، أو تربطه بها مصلحة تجارية.
- المشاركة في توظيف قريب أو التعاقد معه أو تحديد المقابل المالي الذي سيحصل عليه.
- اتخاذ قرار يتعلق بمكافأة الشخص نفسه أو بمصروفات تخصه.
- تمثيل جهة أخرى تكون مصالحها مرتبطة بقرار تتخذه أثير، بما قد يؤثر في استقلالية الشخص.
- تلقي هدية أو منفعة من طرف له مصلحة في قرار يشارك الشخص في اتخاذه.

قد تظهر هذه الحالات حتى مع حسن النية، ولذلك يجب الإفصاح عنها ومعالجتها قبل أن تؤثر في القرار.

3. الإفصاح عن المصالح

يلتزم كل شخص بإبلاغ المسؤول المباشر أو مجلس الإدارة عن أي مصلحة أو علاقة ذات صلة بالقرار، بمجرد علمه بها وقبل المشاركة في مناقشته أو تقييمه أو اعتماده.

إذا ظهر التعارض أثناء العمل أو خلال اجتماع، يجب توضيحه فورًا. وعند الشك، يُعرض الأمر على شخص مسؤول غير معني بالحالة لتحديد التصرف المناسب.

يُوثق الإفصاح كتابة أو في محضر الاجتماع، مع الاكتفاء بالمعلومات اللازمة لفهم التعارض ومعالجته، واحترام خصوصية الأشخاص المعنيين.

4. التعامل مع تضارب المصالح

يمتنع الشخص الذي لديه تعارض مصالح عن تقييم الموضوع أو اتخاذ القرار أو التصويت عليه، وعن محاولة التأثير في الآخرين بشأنه. ويمكن طلب معلومات واقعية منه قبل مناقشة القرار، دون أن يشارك في الاختيار أو الاعتماد.

يتولى الأشخاص غير المتعارضة مصالحهم مراجعة الموضوع واتخاذ القرار وفق صلاحياتهم. ويجب مراعاة قواعد اتخاذ القرارات والعدد اللازم من الأعضاء وفق النظام الأساسي للمنظمة. وإذا تعذر اتخاذ قرار مستقل، يؤجل الموضوع حتى تتوفر معالجة مناسبة وفق القواعد المعمول بها.

ولا يُستبعد شخص أو مورد تلقائيًا لمجرد وجود علاقة بأحد العاملين في أثير. لكن أي تعامل معه يجب أن تسمح به القوانين والنظام الأساسي وشروط التمويل، وأن يستند إلى حاجة فعلية ومعايير عادلة، مع توثيق أسباب الاختيار واعتماده من جهة غير متعارضة المصالح.

ويُحظر استخدام المنصب أو المعلومات غير المتاحة للجمهور للحصول على منفعة شخصية أو لمنح طرف آخر أفضلية غير عادلة.

5. المسؤوليات وتوثيق القرارات

يتولى مجلس الإدارة الإشراف على تطبيق هذه السياسة ومتابعة معالجة الحالات التي تُعرض عليه.

ويلتزم مسؤولو الأنشطة واللجان بالتأكد من معالجة أي تعارض قبل اتخاذ القرارات التي يشرفون عليها.

وتحتفظ المنظمة بسجل مناسب يوضح طبيعة التعارض، ومتى أُفصح عنه، ومن امتنع عن المشاركة، وكيف اتُّخذ القرار وأسباب اعتماده. وتُحفظ هذه المعلومات بخصوصية، وتتاح للمراجعة عند الحاجة ووفق الالتزامات المنطبقة.

6. الإبلاغ عن المخالفات

يمكن لأي شخص الإبلاغ عن مصلحة لم يُفصح عنها، أو محاولة للتأثير غير السليم في قرار، عبر:

info@adi.org.ly

ويمكن تقديم البلاغ دون ذكر الاسم، ولا يشترط تقديم دليل مكتمل قبل الإبلاغ عن مخاوف معقولة.

إذا تعلق البلاغ بالشخص الذي يتلقاه أو بأحد مسؤولي المنظمة، فيمكن تقديمه مباشرة إلى عضو مجلس إدارة غير معني بالشكوى.

تُراجع البلاغات بإنصاف ومن أشخاص غير معنيين بالحالة، مع إتاحة الفرصة للشخص المعني لتوضيح موقفه. وقد تستدعي المخالفة إعادة مراجعة القرار أو اتخاذ إجراء مناسب بحسب طبيعتها والقواعد المنطبقة.

وتحظر أثير الانتقام ممن يبلغ بحسن نية أو يتعاون في مراجعة الحالة.

7. الاعتماد والمراجعة

تسري هذه السياسة من تاريخ اعتمادها من الجهة المخولة وفق النظام الأساسي لأثير. وتُوضح للأشخاص المعنيين بتطبيقها، وتُراجع سنويًا على الأقل، وعند الحاجة بناءً على التجربة العملية أو التغييرات في عمل المنظمة.