



توجيهات مؤسسية

مدونة قواعد السلوك: النزاهة والوقاية من الاعتداء وحماية الأشخاص

المديرية العامة الاتحادية يناير 2018

التحديث: أغسطس 2021





مدونة قواعد السلوك: النزاهة والوقاية من الاعتداء وحماية الأشخاص

1. المقدمة

3

- 1.1 لماذا نحتاج إلى مدونة قواعد السلوك؟
- 1.2 ما أساسيات مدونة قواعد السلوك؟
- 1.3 ما الغاية من مدونة قواعد السلوك؟
- 1.4 على من تطبق مدونة السلوك؟
- 1.5 ما أهمية هذه المدونة وما الدور الذي تؤديه؟

2. مدونة قواعد السلوك

6

- 2.1 العلاقات
- 2.2 القضاء على الاستغلال والاعتداء الجنسيين
- 2.3 بيئة العمل
- 2.4 مكافحة الاحتيال والفساد
- 2.5 التواصل
- 2.6 الإبلاغ

1.

المقدمة

1.1

لماذا نحتاج إلى مدونة قواعد السلوك؟

إن منظمة الإنسانية والإدماج هي منظمة إغاثة وتنمية دولية تلتزم بالنهوض بحقوق

الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص المستضعفين وحقوق الإنسان بصفة عامة. يدخل احترام كرامة الأشخاص المستهدفين والمستفيدين والمجتمعات المحلية في صلب التزام موظفيها والمتعاونين معها في كافة مجالات التدخل.

وغالبا ما يحظى موظفو المنظمة بثقة المستفيدين والمجتمعات المحلية المستهدفة ويجدون أنفسهم في موقع من الثقة والسلطة بالنسبة لهم. على الرغم من هذا ليس الحال دائما إلا أنه النتيجة الحتمية للفوارق الرمزية

والاقتصادية بين موظفي المنظمات غير الحكومية والمستفيدين من أنشطتها. إن إدراك هذا الحال واحترام قيم المنظمة يلزم كل عضو من أعضائها بالتصرف على

نحو لائق والشعور بالمسؤولية واحترام أخلاقيات المنظمة وقوانينها.

1.2

ما أساسيات مدونة قواعد السلوك؟

تستند سمعة منظمة الإنسانية والإدماج استنادًا شديدًا إلى جودة موظفي المنظمة ومساءلتهم، أي إلى سلوكهم. تهدف منظمة الإنسانية والإدماج، حتى خلال المهام الأكثر تعقيدًا، إلى تعزيز أعلى مستوى من جودة المشاركة. إن مخالفة قيم المنظمة يشوه سمعة المنظمة ككل. من الجدير بالذكر أن كل عضو من أعضاء منظمتنا يمثل منظمة الإنسانية والإدماج أثناء ساعات العمل وخارجها. تعتبر مدونة قواعد السلوك عنصرا مهماً في تنفيذ السياسات المؤسسية التي تحدد

المبادئ الأساسية لحماية المستفيدين، لا سيما الأكثر عرضة لخطر سوء استخدام

السلطة، مع التركيز على الاستغلال والإساءة الجنسية وحماية موظفينا. فيما يلي أبرز هذه السياسات:

- حماية المستفيدين من الاستغلال والإساءة الجنسية
- حماية الطفل
- سياسة مكافحة الاحتيال والفساد

فيما يلي المبادئ المؤسسية التي تستند إليها هذه السياسات هي:

- احترام حقوق الإنسان الأساسية، بما في ذلك حقوق الطفل، حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والقانون الإنساني الدولي.
- عدم التسامح المطلق من جانب المنظمة فيما يخص انتهاك هذه الحقوق من قبل موظفيها وشركائها وفي كافة الأوقات إدارة المخاطر، بما في ذلك تهيئة بيئة توفر الحماية،
- إدارة المخاطر، بما في ذلك تهيئة بيئة توفر الحماية.
- واجب تقديم مساعدة للضحايا.
- واجب الإبلاغ عن أية حادثة وأي شك أو اشتباه بوقوع إساءة حتى في ظل غياب الدليل.

تهدف مدونة السلوك هذه، إلى حماية جميع المستفيدين، سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة، وكذلك حماية أفراد المجتمعات التي لها صلة بهذه الأعمال، خصوصا الأطفال والنساء والأشخاص ذوي الإعاقة وجميع الأشخاص المستضعفين.

1.3

ما الغاية من مدونة قواعد السلوك ؟

تتمثل الغاية من مدونة قواعد السلوك في إسقاط الضوء على السلوكيات والممارسات المتوقعة والتي تشكل الحد الأدنى من معايير المنظمة، وكذلك الأفعال الواجب تجنبها لضمان أن تكون العلاقات مع المستفيدين أو بين أعضاء المنظمة على اتساق تام مع الأخلاقيات التي وضعتها المنظمة من خلال سياساتها. يتمثل هدفها في مساعدة الموظفين على ما يلي:

- ◀ فهم الواجبات والمسؤوليات المناطة بهم فيما يخص السياسات التي وضعتها الإنسانية والإدماج
- ◀ اتخاذ القرارات المناسبة وتبني السلوك الملائم في كل من الحياة المهنية والخاصة.

تقع على عاتق المدراء مسؤولية خاصة تتمثل في ضمان التزام موظفيهم بمدونة قواعد السلوك وكذلك ضمان توفير بيئة مثالية للعمل.

قد تؤدي مخالفة مدونة قواعد السلوك إلى عقوبات إدارية تشمل الفصل وإدراج الإخطارات في ملفات الموارد البشرية.

1.4

على من تطبق مدونة السلوك؟

تتطبق مدونة السلوك على الموظفين المتدخلين بالنيابة عن منظمة الإنسانية والإدماج أو كجزء من مشروع أو إجراء ينفذ مع منظمة الإنسانية والإدماج، سواء كانوا موظفين دوليين أم وطنيين، وحتى لمرة واحدة، في أي مكان في العالم. فهي تنطبق على جميع العاملين في المنظمة بموجب عقد عمل دائم أو محدد المدة، وعلى أفراد الأسر المرافقين للموظفين الدوليين، كذلك المستشارين، المتدربين، المعاملين المتطوعين، المتطوعين الدوليين مقدمي الخدمات والمنظمات الشريكة في إطار التعاون مع المنظمة. تنطبق هذه المدونة على هؤلاء الأشخاص في جميع الحالات مهنية كانت م غير مهنية، وأثناء أوقات العمل أو خارجها. لغاية التبسيط، تمت الإشارة إلى هؤلاء الأشخاص في هذه الوثيقة بـ"موظف أو متعاون مع HI".

المدونة يجب ان يتم توقيعها شخصيا من قبل جميع الاشخاص المعنيين.

ينتظر من جميع الأشخاص الذين تنطبق عليهم مدونة قواعد السلوك هذه تشجيع الالتزام بهذه القواعد والدفاع عنها والترويج لها والقيم التي تمثلها.

1.5

ما أهمية هذه المدونة وما الدور الذي تؤديه؟

تعد مدونة قواعد السلوك انعكاسًا ملموسًا لسياسات المنظمة فيما يخص الحماية المؤسسية. وهي بمثابة إضافة إلى الوثائق الأخرى المحددة لإطار عمل المنظمة:

- ميثاق المنظمة وقانونها الأساسي
- الأنظمة الداخلية التي تحدد بوضوح المضايقات النفسية والتحرش الجنسي
- الأحكام المحددة والعامّة، وشروط العمل التي تحدد الشروط التعاقدية للموظفين الدوليين والمحليين
- عقد العمل أو عقد الخدمة، أو أي وثيقة تثبت الطابع الرسمي للعلاقة المهنية الخاصة بكل شخص أو وضع، والتي تستمد إطارها المرجعي من القواعد الجاري بها العمل.

لا تعتبر مدونة السلوك هذه بديلاً عن هذه الوثائق.

مدونة قواعد السلوك

في جميع السياقات، بغض النظر عن الطبيعة الملحة الموقف، بصفتي موظفًا في منظمة الإنسانية والإدماج أو أي متعاون آخر لمنظمة الإنسانية والإدماج، أتعهد باحترام السلوك التالي:

2.1

العلاقات

أحرص دائمًا على أن يعامل المستفيدين (بمن فيهم الأطفال)، والموظفين والشركاء، باحترام وكرامة على قدم المساواة بغض النظر عن السن، الجنس، الحالة الجسدية، الاعتلال، اللغة، الدين، الرأي، الجنسية، الأصول العرقية، الحالة والطبقة الاجتماعية، الطائفة، الميول الجنسية أو أية سمات شخصية أخرى.

سأعمل دائمًا على تشجيع السلوك غير العنيف والإيجابي عند الإشراف والتفاعل مع المستفيدين. أنا لا أشارك في أعمال الفساد أو الاحتيال التي تضر بالمستفيدين و/أو المنظمة ولا أشجعها. لا أطلب أو أقبل أي عمولة أو مقابل أو هدية مقابل قراراتي أو أفعالي.

لا ألمس بأي حال من الأحوال إلى المستفيدين بطريقة غير مناسبة فيما يتعلق بالبيئة الثقافية المرتبطة.

لن أتلفظ ولن ألمح مطلقًا بعبارات أو إحياءات تثير حفيظة الشخص ما أو تمس به أو تقلل من شأنه. ولن أستخف بشكل متعمد بالممارسات الثقافية أو التقليدية.

لن أعرض أي مستفيد لأي شكل من أشكال السلوك الذي ينطوي عليه الإذلال أو التقليل من الشأن أو التعنيف جسديًا أو نفسيًا أو أيًا كان نوعه.

أطلع المستفيدين بشكل دائم (بمن فيهم الأطفال) والمجتمعات على حقهم في الإبلاغ عن أي حالة تثير القلق، لا سيما فيما يتعلق بالمساكن ذات الطابع الجنسي وكيفية التبليغ عن ذلك.

أحاول دائمًا أن أخذ بعين الاعتبار قدرة المستفيد على المشاركة، وأن أحترم رأيه، وخياراته، واستقلاليته، ولن أساعده على القيام بأية أمور ذات طابع شخصي يستطيع إنجازها بمفرده (على سبيل المثال: الاستحمام وتغيير الملابس، إلخ).

أولي دائمًا اهتمامًا خاصًا للأشخاص الذين يواجهون عقبات أو صعوبات في التواصل والتعبير عن رأيهم بالكامل (فيما يخص الاعتلال، التنقل، النوع الاجتماعي أو لأي سبب آخر) وذلك من خلال توفير مساحات أدوات أمنة ومناسبة للتواصل.

عندما أكون على اتصال مع المستفيد (وخاصة مع الرجال ذوي الإعاقة أو الأطفال ذوي الإعاقة أو النساء ذوات الإعاقة أو غير ذوات الإعاقة)، أحرص على أن يكون هذا الشخص ظاهراً للعيان.

2.2

القضاء على الاستغلال والاعتداء الجنسيين

لن تكون لي أي علاقة جنسية مع شخص دون سن الثامنة عشرة، مهما كان سن الرضا بحكم القانون أو العرف المحلي. إن خطأ تقدير السن المحتمل للطفل أو الطفلة لا يُقبل به كحجة للدفاع.

لن أنخرط بأي شكل من العلاقات أو مصالح جنسية مقابل مبلغ من المال أو هدية مهما كان نوعها أو أية خدمة أو مساعدة إنسانية وإن كان الشخص سابقاً لاقتراح هذه المعاملة أو يترقبها. يجب الالتزام بهذا السلوك في جميع الظروف، سواء كان هذا الشخص ممارساً للبغيء أو رُوِّج له طرف آخر.

لن أستعمل، بأي شكل من الأشكال، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، شخصاً بالغاً أو طفلاً، لتقديم خدمات جنسية لطرف آخر، ولن أدمع أو أسمح أو أشارك في أي شكل من أشكال البغاء أو الاستغلال الجنسي.

لن أستغل جنسياً مستفيداً بأي حال من الأحوال، ولن أشغل طفلاً (بما في ذلك الأعمال المنزلية) مقابل الحصول على مساعدة أو أي نوع من الربح.

2.3

بيئة العمل

أعامل دائماً المستفيدين والأطفال بطريقة نزيهة ومنصفة، ولن أُميّز ضد أي شخص كاستخدام المحسوبة أو إقصاء الآخرين.

أظهر دائماً الاحترام لجميع موظفي المنظمة، والموظفين الشركاء، ومتطوعي المجتمعات المحلية والمستفيدين.

لن أتسامح أو أمارس أي شكل من أشكال التحرش أو التمييز أو الاعتداء الجسدي واللفظي أو التخويف أو المحايبة في مكان العمل، سواء كان التحرش جنسياً أم نفسياً أم سوء استعمال السلطة. والتزم بالقواعد والأنظمة المعمول بها في المنظمة، ولا سيما النظام الداخلي الخاص بهذه القضايا.

أنصرف دائماً بطريقة مهنية مع زملائي وأتجنب نشر الإشاعات والادعاءات الكاذبة، وأمتنع عن التعليقات المبنية على أساس الجنس أو الميول الجنسي أو أية سمات شخصية أخرى التي يمكن اعتبارها

أنا أجري تقييماً منهجياً على مخاطر جميع أنواع الأضرار التي يمكن أن تحدث أثناء تنفيذ مشاريع المنظمة. أنظم مكان العمل وأخطط للأنشطة بطريقة تحد من هذه الأضرار، مع مراعاة ضعف الموظفين أو المستفيدين أو حالتهم الصحية أو سنهم أو نمو وغير ذلك من حالات الضعف (المتدربون، موظفو التنظيف، إلخ).

أخطط للأنشطة مع الحرص الدائم على سرية المعلومات، سواء كانت متعلقة بالمستفيدين، بالأطفال، بالأسر أو بالمجتمعات.

لن أستضيف أي مستفيد في بيتي (ولا سيّما الأطفال) ولن أعرض عليه إيصاله بمركبتي الخاصة، ولن أكون على أي اتصال شخصي معه (سواء هاتفياً أم عبر وسائط التواصل الاجتماعي) دون أي مبرر مهني ودون الحصول على تصريح رسمي من المسؤول الإداري.

2.4

مكافحة الاحتيال والفساد

أحمي الموارد المادية والمالية للمنظمة من أي شكل من أشكال الهدر أو الضياع أو السرقة أو الاختلاس. أحرص على وصول المساعدة المخصصة للمستفيدين إليهم بالكميات ومستوى الجودة المنصوص عليها. لا أطالب أو أقبل أي عمولة أو مقابل أو هدية مقابل قراراتي أو أفعالي.

أرفض ممارسة المدفوعات التيسيرية التي تهدف إلى تسريع الإجراءات من خلال التحايل على القواعد.

أبلغ منظمتي بكافة الدعوات والهدايا المستلمة أو المعروضة. أرفض جميع الدعوات وجميع الهدايا التي تؤدي إلى فقدان الموضوعية والحياد، حقيقية كانت أم مفترضة.

أأخذ قرارات موضوعية في مصلحة المنظمة دون السعي وراء الفوائد أو الخدمات أو الربح من أجلي أو أفراد أسرتي أو أصدقائي.

أبلغ منظمتي بحالات تضارب المصالح المحتملة، وعند الاقتضاء، لا أشارك في أي قرارات يمكن اعتبارها غير موضوعية أو تنم عن مصالح شخصية.

أؤدي واجباتي أو المسؤوليات المنوطة بي دون استغلال السلطة ودون الحصول على مصالح شخصية.

التواصل

أطلب إذنًا مسبقًا من الشخص المعني أو ممثله القانوني (قاصر أو تحت وصاية) قبل التقاط أي صورة أو فيلم فيديو. لا يجوز الحصول على الإذن المسبق بالإكراه أو مقابل خدمة شخصية.

عندما يتم التقاط صورة أو إعداد فيديو بعد الحصول على الإذن المسبق، أحرص دائمًا على ألا تكون وضعية الشخص مهينة، أو ألا تكون لها أي إيحاءات جنسية.

أستخدم دائمًا لغة تتم عن الاحترام وأنادي الأشخاص بأسمائهم عندما أخطبهم أو عندما أتحدث عنهم للآخرين.

لن أشاهد أو أنشر أو أنتج مطلقًا مواد إباحية تظهر أطفالًا و / أو أعرض مثل هذه المواد للأطفال.

أحرص دائمًا على أن تكون جميع أوجه التواصل: السمعية أو المكتوبة أو المرئية تحترم حقوق وكرامة الشخص الذي تمثله (بما في ذلك عدم الكشف عن الهوية عند الضرورة، وإخفاء هوية جميع الأطفال 1)، وألا تعرضه لخطر الانتقام أو الإساءة، أيًا كان نوعه.

عندما ألتقط وأنشر صورًا للمستفيدين أو للأطفال، أحرص دائمًا على ألا يكونوا عراة، أو بلباس غير متناسب مع الحالة التي يمثلونها.

لن أظهر أبدًا وجوه المستفيدين أو الأطفال العرضة للاستغلال الجنسي، أو ضحايا الاتجار بالبشر أو سوء المعاملة، أوفي حالات النزاع مع القانون، أو لهم علاقة بجماعات مسلحة، أو اللذين من الممكن أن يتم التعرف بسهولة على أماكن تواجدهم حتى وإن تم تغيير هويتهم.

الإبلاغ

أطلع دائما المدير المباشر أو المشرف عن كافة الأمور المثيرة للقلق وكل القضايا المتعلقة بمدونة قواعد السلوك، وسياسة حماية المستفيدين من الاستغلال والإساءة الجنسية، وسياسة حماية الطفل، أو أي سياسات أو أنظمة أخرى جاري العمل بها في المنظمة. وإذا تعذر ذلك، أتوجه لشخص آخر ضمن هرم المسؤولية أو جهة التنسيق التي تم تعيينها (وفقًا للقواعد الداخلية الخاصة برفع التقارير).

أبلغ المدير المباشر على الفور عن أي حالة اشتباه أو ادعاء حول سلوكيات تتنافى مع قواعد السلوك هذه وسياسة حماية المستفيدين من الاستغلال والإساءة الجنسية، وسياسة حماية الطفل أو أي سياسة أو أنظمة أخرى جاري العمل بها في المنظمة، وإن كانت المعلومات والادعاءات غير واضحة، ولم أتأكد منها بنفسني.

¹ الفئات المستضعفة جدًا: اللاجئون وضحايا العنف الجنسي والمعرضون للتعقب/تحديد الموقع.

لن أقدم متعمدا اتهامات باطلة أو أنشر شائعات كاذبة عن زميل أو أي شخص آخر من شأنها أن تتنافى مع القواعد الواردة في هذه المدونة.

أتعهد على المساهمة، بكل سرية وحياد، في التحقيقات الداخلية التي تقرر إجراؤها منظمتي.

تتوفر لدى الموظفين الداخليين (أعضاء منظمة الإنسانية والإدماج وموظفيها) آلية تنبيه مهنية من خلال منصة المعلومات والتواصل الداخلية HIinside:

https://hinside.hi.org/intranet/jcms/prod_2149085/fr/mecanisme-d-alerte-professionnelle

نظام الشكاوى متاح للأشخاص من خارج المنظمة (المستفيدين، الشركاء، الموردون،... إلخ) من خلال موقع المنظمة الإلكتروني: [https://hi.org/fr/information-](https://hi.org/fr/information-institutionnelle-et-professionnelle#ancre10)

[institutionnelle-et-professionnelle#ancre10](https://hi.org/fr/information-institutionnelle-et-professionnelle#ancre10)

أو من خلال الكتابة الى العنوان التالي:

منظمة الإنسانية والإدماج

الشكاوى

138 avenue des Frères Lumière CS 88379

69371 Lyon Cedex 08 France

جهة الاتصال:

إدارة المخاطر والتدقيق

في 24 يناير من عام 2018، أصبح اسم حركة هانديكاب الدولية "الإنسانية والإدماج". يمكن أن يتدخل اتحاد الإنسانية والإدماج، الذي ينفذ مشاريع في حوالي ستين بلدًا، تحت الأسماء الدارجة "الإنسانية والإدماج" أو "هانديكاب الدولية" أو "أطلس لوجيستيك". أي وثيقة تحت العنوان "الإنسانية والإدماج" تنطبق بحكم الواقع على كل من فرق "أطلس لوجيستيك" و"هانديكاب الدولية".

الصورة من إهداء: bpcraddock / Pixabay / Creative Commons / 2017



مدونة قواعد السلوك:
النزاهة والوقاية من الاعتداء
وحماية الأشخاص

تحرص منظمة الإنسانية والإدماج، بصفتها منظمة للتضامن الدولي تلتزم باحترام كرامة الأشخاص ذوي الإعاقة والفئات الأكثر ضعفاً وحقوقهم الأساسية، ليس فقط على حماية المستفيدين من خدماتها، بل كافة الأشخاص الذين لهم صلة بإجراءاتها.

يمثل كل عضو من أعضاء منظمة الإنسانية والإدماج المنظمة ويكفل بحماية سمعتها. إن مخالفة قيم المنظمة يشوه سمعة منظمة الإنسانية والإدماج ككل ويمكن أن يعرّض شرعية عملياتها للخطر.

تهدف مدونة السلوك هذه إلى توضيح السلوكيات والممارسات المتوقعة من كل فرد من أفراد المنظمة فيما يتعلق بحماية المستفيدين من الاستغلال والاعتداء الجنسي. كما تحدد الأفعال الواجب تجنبها لضمان أن تحترم العلاقات المنشأة داخل فرقنا، سواء مع المستفيدين أم كل الأشخاص على اتصال بمنظمتنا، الأخلاقيات التي وضعتها منظمة الإنسانية والإدماج، وبصفة أعم، القيم التي تعتزم تحقيقها.

منظمة الإنسانية والإدماج - الإنسانية والإدماج

138, avenue des Frères Lumière

CS 88379

69371 Lyon Cedex 08

