

مدونة السلوك لكل العاملين والمتطوعين في منظمة الهلال الأحمر العربي السوري

المقدمة

بصفتنا عاملين أو متطوعين في منظمة الهلال الأحمر العربي السوري وممثلين له، فإننا نعتبر مسؤولين، شخصياً وجماعياً، عن دعم وترويج أعلى المستويات الممكنة من السلوك الأخلاقي والمهني. وعليه، فإن جميع عاملي ومتطوعي المنظمة وممثليها يجب أن يمتنعوا في جميع الأوقات والظروف عن القيام بأية أعمال قد تعتبر في عداد سوء السلوك والتصرف. كما أن عليهم أن يتقيدوا بالمبادئ الأساسية للمنظمة وأن يحترموا كرامة أولئك الأشخاص الذين تتعهد المنظمة بمساعدتهم، والذين قد يكونوا على اتصال معهم.

المجال والغاية

تتطبق هذه التعليمات على جميع العاملين والمتطوعين، وعلى جميع الأفراد الذين يرافقونهم والمتطوعين، كما تنطبق على المستشارين والأطباء المقيمين والموظفين المحليين وأي أفراد آخرين يعتبرون من العاملين في خدمة المنظمة أو الممثلين لها. ولأغراض هذه المدونة، فإن جميع هؤلاء الأشخاص سيشار إليهم فيما يلي باصطلاح "العاملين والمتطوعين".

أما مصطلح المنظمة في هذه المدونة، فإنه يشير إلى منظمة الهلال الأحمر العربي السوري وإلى جميع العمليات/النشاطات المشمولة قانونياً ومؤسسياً في بنية المنظمة. يتحمل جميع العاملون والمتطوعون مسؤولية ضمان التقيد بمدونة السلوك هذه.

تشمل "مدونة السلوك" المجالات التالية:

الكرامة والنزاهة والالتزام

يعتمد عمل المنظمة داخلياً وخارجياً وسمعه على أداء العاملين والمتطوعين وتصرفاتهم كما أن توظيف العاملين والمتطوعين في المنظمة يتم على أساس جدارتهم ونزاهتهم والتزامهم بعمل المنظمة ومهامها.

وتتوقع المنظمة من العاملين والمتطوعين في الميدان أن يتقيدوا بما يلي:

- احترام وتنفيذ وترويج المبادئ الأساسية لحركة الصليب الأحمر والهلال الأحمر (الإنسانية، عدم التحيز، الحياد، الاستقلالية، الخدمة التطوعية، الوحدة، العالمية). لمزيد من التفاصيل حول هذه المبادئ يرجى الرجوع إلى الملحق 1.
- القيام بجميع واجباتهم بنزاهة والكفاح من أجل تحقيق مستويات عالية من المسؤولية والمهنية والإنجاز.
- المحافظة على مستوى لا غبار عليه من النزاهة في جميع علاقاتهم العملية داخل المنظمة وخارجها على حد سواء.
- الاستخدام الأمثل للموارد الذين يتحملون مسؤوليتها.
- بناء أعلى المستويات الممكنة من الكفاءة المهنية بين الأشخاص الذين يعهد لكل عضو من العاملين والمتطوعين بمسؤوليتهم.

- احترام جميع الشعوب، أخذين بالحسبان الحساسيات المرتبطة بعادات هذه الشعوب وتقاليدها ومعتقداتها الدينية¹.

¹ باستثناء الممارسات الضارة، سواء أكانت تقليدية أم معتادة، مثل انتهاك حقوق الأطفال والنساء.

- التعرف على الغنى الذي يتميز به التنوع في مكان العمل وعلى قيمة المهارات الفردية ووجهات النظر التي يتمتع بها مختلف الأشخاص. بمن فيهم أولئك الذين ينتمون إلى خلفيات ثقافية وتعليمية مختلفة.
- المساهمة في إزالة العوائق التي تحول دون المساواة بين الجنسين وضمان أن نشاطات المنظمة تأخذ بالبعد الجندي.
- تمثيل المنظمة بإيجابية.
- التقيد بالواجبات والالتزامات المدرجة في "القواعد الخاصة بالعاملين والمتطوعين"، "التعليمات الخاصة بالعاملين والمتطوعين"، وفي "مدونة السلوك" هذه (يشمل الملحق رقم 2 مقتطفات من "القواعد الخاصة بالعاملين والمتطوعين" ذات الصلة).

سوء التصرف والسلوك

يمتتع جميع العاملين والمتطوعين عن القيام بأية أعمال قد تعتبر في عداد سوء التصرف أو السلوك. ويبين الجزء التالي من هذه المدونة الفئات العامة للأعمال المحظورة. كما أنه يشمل أمثلة على أعمال محددة تعتبرها المنظمة مخلة بالتصرف أو سوء سلوك فادح، وذلك حسب خطورة الفعل. وعموماً، فإن أي "استغلال للسلطة" سوف يعتبر في عداد السلوك الفادح.

(1) انتهاكات القوانين والتعليمات

- (أ) خرق أحكام القانون الوطني أو الدولي المعمول به أو خرق اتفاقية الوضع القانوني المعمول بها.
- (ب) انتهاكات القواعد والتعليمات التي يقرها المدير المختص أو غيره من المسؤولين في المنظمة.
- (ج) ممارسة أي نشاط مهني دون الحصول على الموافقة (الموافقات) القانونية المطلوبة.

(2) إساءة استخدام السلطة

تعرف المنظمة "إساءة استخدام السلطة" على أنها "استغلال أو إساءة استعمال المنصب أو النفوذ أو عدم توظيف حرية التصرف أو الاختيار لمنفعة خاصة أو لمنفعة الآخرين بالإضافة المحسوبية²، محاباة الأقارب³، الشللية⁴، الفساد⁵، الرشوة، وجميع أشكال الاستغلال، بما في ذلك الاستغلال الجنسي.

أما الأفعال، التي سوف تعتبر إساءة لاستخدام السلطة، فتشمل:

- (أ) أي فعل يمكن اعتباره عملاً تحرشياً أو تمييزاً أو عنصرياً.
- (ب) استغلال المنصب في جعل المنظمة ملتزمة لجهة ما قانونياً أو مالياً أو أخلاقياً دون تفويض.
- (ج) سرقة الأموال أو الممتلكات أو الموارد البشرية التابعة للمنظمة أو إساءة استعمالها.
- (د) جميع أشكال الاستغلال وإساءة الاستعمال والإهمال والعنف.
- (هـ) جميع أشكال النشاط الجنسي مع الأطفال (أي الأشخاص دون الثامنة عشرة من عمرهم)، بما في ذلك الإساءة

² تعتبر المحسوبية إحدى آليات استغلال السلطة، والتي تدل ضمناً على "الخصخصة" وعلى توزيع الموارد المشتركة بشكل منحاز إلى درجة كبيرة، مهما كانت كيفية تجميع هذه الموارد في المقام الأول.

³ تفضيل المستخدم لأصدقائه وأفراد أسرته، بغض النظر عن مؤهلاتهم وبدون التقيد بالإجراءات المتبعة.

⁴ محاباة الأصدقاء والزملاء (مثل تعيينهم في مناصب دون أن تؤخذ مؤهلاتهم بالاعتبار)

⁵ يشمل الفساد الأموال واستغلال السلطة المؤسسية أو العامة أو الخاصة للسرقة ممن لا يتمتعون بنفس القدر من السلطة. والفساد مفهوم مركب يشمل الرشاوى والاختلاس الاحتيال والابتزاز واقتطاع جزء من رواتب الآخرين على سبيل الابتزاز.

- الجنسية التي تنطوي على الاتصال المباشر أو لا تنطوي عليه، بغض النظر التعريف القانوني المحلي لسن الرشد أو سن القبول والرضا (ولا يعتبر الاعتقاد الخاطئ بعمل الطفل حجة في الدفاع عن المذنب)
- (و) مبادلة المال أو التوظيف أو البضائع أو الخدمات مقابل الجنس، بما في ذلك الاتصال الجنسي أو الأشكال الأخرى للسلوك المذل أو المخزي أو المريب أو الاستغلالي.
- (ز) العلاقات الجنسية مع الأشخاص الذين يتوقعون منا الحماية أو المساعدة.
- (ح) عدم التبليغ عن الشكوك أو مصادر القلق المتعلقة بسوء استعمال السلطة، مثل الإساءة الجنسية أو الاستغلال الجنسي، من قبل زميل في العمل، سواء أكان يعمل في نفس الوكالة أم لا.

(3) الانتهاكات الأمنية

- (أ) عدم الانصياع للتعليمات الأمنية.
- (ب) استخدام أو امتلاك الأسلحة أو الذخيرة مهما كان نوعها أثناء العمل الميداني.
- (ج) قيادة مركبة تابعة للمنظمة (في جميع الأوقات) أو أية مركبة أخرى أثناء أداء الوظيفة وهو تحت تأثير المشروبات الروحية (تتمسك المنظمة بسياسة عدم التسامح في مسألة القيادة تحت تأثير المشروبات الكحولية).

(4) انتهاكات وضع العامل أو المتطوع كممثل للمنظمة

- (أ) الإدلاء بأية بيانات علنية فيما يتعلق بالأوضاع السياسية أو العسكرية، بما في ذلك القيام طوعاً بتوفير الشواهد أو المعلومات التي تكون قد وصلت إلى العامل أو المتطوع بحكم منصبه، في أي نوع من أنواع الإجراءات القانونية، أو تمرير مثل هذه الشواهد أو المعلومات إلى دوائر الإدعاء العام، بدون تفويض مسبق من رئيس المنظمة.
- (ب) الاستخدام غير المشروع لشعارات الهلال الأحمر أو الصليب الأحمر.
- (ج) نشر المؤلفات أو المقالات أو الأبحاث المتعلقة بالمشروع الذي يعمل بها في منشورات خارجية بدون الموافقة المسبقة لرئيس المنظمة.
- (د) أي فعل أو تقصير قد يسيء إلى مكانة المنظمة.
- (هـ) عدم تقديم الاحترام اللازم للعادات أو التقاليد أو المعتقدات الدينية أو ارتداء لباس غير ملائم.

(5) الإهمال أو السرقة

- (أ) التفريط بممتلكات المنظمة.
- (ب) السرقة مهما كان نوعها.

(6) الافتراء أو الإدعاء الكاذب

- (أ) أية بيانات كاذبة وكيدية، أو إدعاء كاذب، أو اتهام باطل لعضو آخر من العاملين والمتطوعين أو لطرف ثالث.

(7) الممارسات الفاسدة في تعريف العمل

- (أ) عدم الإفصاح بشفافية كاملة عن أي تضارب محتمل في المصالح مع أي متعهد بتوفير الإمدادات أو الخدمات أو مع أي شريك في العمل (بما في ذلك العلاقات العائلية القريبة والترتيبات القائمة فيما بين المساهمين في الشركات وما شابه ذلك).
- (ب) قبول أي هبة أو هدية تتجاوز كونها "هدية رمزية" (أي الأقماع أو أدوات الزينة البسيطة أو مفكرات الكتب).

الإجراءات التأديبية

الخطوات الإجرائية

في حالة وقوع أية مخالفة لأحكام "مدونة السلوك" هذه، فإنه سيتم تبليغ المستخدم المخالف كتابياً بالإدعاء/الادعاءات المقدمة ضده/ضدها. وسوف يتاح له/لها الوقت المناسب للإجابة على مثل هذه التهم (وعادة ما يكون ذلك 10 أيام عمل في حالة سوء السلوك، والتي يمكن تمديدتها إلى شهر شمسي واحد في حالة سوء السلوك الفادح). ويجوز لرئيس المنظمة، فور تقديم الإدعاء، أن يكف يد الفرد المعني عن العمل، على أن يدفع له راتبه كاملاً، وحتى صدور القرار النهائي في القضية. كما يجوز لرئيس المنظمة، وحسب تقديره الخاص، أن يشكل لجنة خاصة لمتابعة النظر في الإدعاء وتقديم النصيحة له فيما يتعلق بالإجراءات المناسبة. وستبذل المنظمة قصارى جهدها لضمان أن تتم جميع التحقيقات في المخاوف والشكوك في أسرع وقت ممكن.

التبعات المحتملة بحق العاملين والمتطوعين

إذا كان الإدعاء جوهرياً ضد أحد عاملي أو متطوعي المنظمة، فإنه يجوز لرئيس المنظمة، وحسب تقديره الخاص، القيام بأحد الخيارين التاليين: أ) توجيه إنذار خطي للعامل أو المتطوع المعني و/أو وضعه تحت المراقبة؛ أو ب) إنهاء عقد العمل معه بأثر فوري ووفق التعليمات سارية المفعول فيما يتعلق بالعاملين والمتطوعين. وإذا تبين أن الإدعاء ليس له أساس، فإن سجل العامل أو المتطوع المعني سيصبح مبرراً من التهمة أو الشك.

العاملون والمتطوعون المعارون وغيرهم من ممثلي المنظمة

في حالة تقديم إدعاء جوهري ضد عامل أو متطوع معار (إلى المنظمة) أو ضد أي ممثل آخر من ممثلي المنظمة ممن لا يعتبرون عاملين، فإنه يجوز للمنظمة أن تعتمد فوراً إلى إنهاء الإعارة أو الانتداب للمنظمة وأن يقدم تقريراً كاملاً إلى الجهة التي يعمل فيها هذا العامل المعار أو المنتدب.

مطالبات التعويض

تحتفظ المنظمة بحقها في المطالبة بتعويض معقول عن الأضرار والتكاليف الناجمة عن انتهاك العامل أو المتطوع لأحكام هذه المدونة بما في ذلك، التكاليف المرتبطة بإعادة العامل أو المتطوع إلى مكان إقامته، وذلك حسب ما هو منصوص عليه في "التعليمات الخاصة بالعاملين والمتطوعين".

المسؤولية المدنية والجزائية

إن أي إجراء يتم اتخاذه بموجب هذه الإجراءات التأديبية لا يستبعد المسؤولية أو الإجراءات الإدارية أو المدنية أو الجزائية التي قد تتبع ذلك الإجراء.

رفع الحصانة

كما هو منصوص عليه في "التعليمات الخاصة بالعاملين والمتطوعين"، حيث يتمتع العامل أو المتطوع بالحصانة في الإجراءات والوظائف التي يقوم بها، فإن رئيس المنظمة هو وحده المسؤول عن تحديد المقصود بعبارة "أثناء ممارسة الواجبات الرسمية" إضافة إلى ذلك، فإنه يجوز لرئيس المنظمة، حسب تقديره الشخصي، رفع مثل هذه الحصانة لمصلحة العدالة.

التبليغ عن الانتهاكات

إذا تبين لأي عضو من العاملين والمتطوعين أن هناك أي شك أو اشتباه فيما يتعلق بانتهاك لمدونة السلوك هذه، فإنه يتعين عليه/عليها التبليغ عن هذه الشكوك والشبهات من خلال آليات التبليغ المعتمدة، أي من خلال التسلسل الإداري المعترف به. أما إذا كانت هذه الآليات تعتبر غير ملائمة، فينبغي تبليغ ذلك مباشرة إلى دائرة الموارد البشرية أو دائرة إدارة المخاطر والتدقيق (يشمل الملحق 3 توضيحاً أكثر تفصيلاً لهذه الأمور).

التنفيذ

التوعية

يتحمل جميع العاملين والمتطوعين مسؤولية الإطلاع على "مدونة السلوك" والقصد منها. وسوف تكون هذه المدونة أحد عناصر "الدورة التدريبية الأساسية" التي يتم تنظيمها للعاملين والمتطوعين. كما ستضمنها الدورة التدريبية الأولية وغيرها من التدريبات ذات العلاقة.

جلسات ما قبل وبعد المهمة

سوف تتم مناقشة "مدونة السلوك" أثناء جلسات التي تسبق المهمة وما بعد المهمة.

المسؤولية الكلية

جميع الأشخاص الذين تطبق عليهم أحكام "مدونة السلوك" هذه، ملزمون بتهيئة بيئة تحول دون استغلال السلطة وتدعم تنفيذ المعايير الواردة فيها فيما يتعلق بالسلوك والعمل على المحافظة على هذه البيئة. ويتحمل المديرون في جميع المستويات مسؤوليات خاصة في سبيل دعم وتطوير الأنظمة اللازمة للحفاظ على هذه البيئة.

هذه الوثيقة تشكل تلقائياً جزءاً من جميع عقود العمل والتطوع وترفق بالتعليمات الخاصة بالعاملين والمتطوعين بالمنظمة.

أقر أنا بأنني قد استلمت وقرأت "مدونة السلوك" هذه وأتني

سوف أمتثل لأحكامها.

الاسم: _____ المكان: _____

التوقيع: _____ التاريخ: _____

المبادئ الأساسية لحركة الصليب الأحمر والهلال الأحمر الدولية

الإنسانية

انبثقت الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر عن الرغبة في إغاثة جرحى الحرب دون تمييز بينهم. وهي تواصل جهودها على الصعيدين الدولي والوطني للوقاية والتخفيف من آلام الإنسان أينما كانت وحماية الحياة والصحة وضمان احترام الكرامة الإنسانية وتعزيز التفاهم والتعاون والسلام الدائم بين جميع شعوب العالم.

عدم التحيز

لا تميز الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر بين القوميات أو الأجناس أو الأديان أو العقائد السياسية فهي لا تهدف إلى إزالة معاناة الإنسان وتعطي الأولوية للحالات التي تتطلب عملاً عاجلاً.

الحياد

للاحتفاظ بثقة الجميع، تمتنع حركة الصليب الأحمر والهلال الأحمر عن الاشتراك في أي أعمال عدائية أو في مجادلات متعلقة بالمسائل السياسية والدينية والعرقية والأيدولوجية.

الاستقلال

حركة الصليب الأحمر والهلال الأحمر مستقلة. ورغم أن الجمعيات الوطنية تعمل كأجهزة مساعدة للسلطات العامة فيما تظطلع به من نشاطات إنسانية وتخضع للقوانين السارية في بلادها، فإنه يجب عليها أن تحافظ دائماً على استقلالها حتى تستطيع أن تتصرف بموجب مبادئ حركة الصليب الأحمر والهلال الأحمر في جميع الحالات.

الخدمة التطوعية

الصليب الأحمر والهلال الأحمر حركة للإغاثة التطوعية لا تسعى لتحقيق أي ربح.

الوحدة

لا توجد أكثر من جمعية واحدة فقط للصليب الأحمر أو الهلال الأحمر في كل بلد، ويجب أن تكون خدماتها متاحة للجميع وشاملة لكافة أنحاء القطر.

العالمية

إن الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر حركة عالمية تتمتع كل الجمعيات بنفس الحقوق في ظلها وتلتزم بالتعاون فيما بينها.

الملحق 2

القوانين المتعلقة بالعاملين والمتطوعين

الواجبات والالتزامات والامتيازات

- 2-2 يتعهد العاملون والمتطوعون عند قبولهم العمل، بأداء واجباتهم وتنظيم سلوكهم آخذين أهداف المنظمة وغاياتها ومصالحها بعين الاعتبار دون سواها.
- 3-2 لا يجوز للعاملين أو المتطوعين أثناء أداء واجباتهم، أن يطلبوا تعليمات من أي جهة كانت ما عدا رئيس المنظمة أو من يفوضه ولا أن يقبلوا مثل هذه التعليمات.
- 4-2 يخضع العاملون والمتطوعون، بمن فيهم المعارين، لسلطة رئيس المنظمة، الذين يحق له أن يعهد إليهم القيام بأية مهمة أو وظيفة داخل المنظمة. وهم مسؤولين أمامه في أدائهم لواجباتهم. كما أن رئيس المنظمة هو الذي يقرر المدة التي يستغرقها الأسبوع العادي للعمل.
- 5-2 يتعهد العاملون والمتطوعون بأن يتصرفوا في جميع الأوقات بطريقة تليق بمناصبهم كموظفين أو متطوعين لدى المنظمة. وعليهم أن يتجنبوا القيام بأي عمل من شأنه الانعكاس بصورة سلبية على مكانتهم كموظفين أو متطوعين لدى المنظمة، وعلى وجه الخصوص الإداء بأي نوع من التصريحات العامة التي من شأنها إحداث مثل هذه الآثار.
- 6-2 يتعهد العاملون والمتطوعون بممارسة أقصى درجات الحيطة والتحفظ في جميع المسائل الرسمية. ولا يجوز لهم إلا بتفويض من رئيس المنظمة أن ينقلوا إلى أي شخص كان أية معلومات لم يعلن عنها في السابق، والتي قد يكونوا على إطلاع عليها بحكم وظيفتهم الرسمية.

الملحق 3

ما الذي يجب أن تفعله إذا كنت تظن بأن أحدهم يسيء استعمال سلطته؟

- 1) ينبغي عليك التبليغ عن مثل هذه الظنون عبر حلقات التسلسل الإداري المعتمدة. أما إذا كان هذا التسلسل غير ملائم، فعليك تبليغ ذلك مباشرة إلى دائرة الموارد وينبغي عليك التبليغ عن أي من هذه الظنون وعنها جميعها بأسرع وقت ممكن. إن فشلك في التبليغ عن مثل هذه الظنون قد يعتبر سوء سلوك.
 - 2) ينبغي عليك احترام سرية جميع الجهات وأن لا تفصح عن ظنونك إلا للمسؤول الملائم أو لحلقة التسلسل الإداري المناسبة.
 - 3) يجوز للإدارة إجراء تقييم أولي عند تحديد هوية الشخص الذي قام بإساءة استعمال سلطته. وقد ينطوي هذا على التحدث إلى أشخاص معينين من أجل تحديد ما إذا كانت هناك قضية ينبغي الاستجابة لها. وإذا ما ثبت وجود مصدر للقلق، فعلى الإدارة أن تتخذ إجراء أولياً، على الأقل بحلول يوم العمل الرسمي الذي يلي التبليغ.
 - 4) إذا تم تحديد مصدر القلق، فإن مدير القسم المختص، بالتشاور مع مدير دائرة الموارد البشرية والدائرة القانونية، سوف يتخذ قراراً حول أنسب شكل من أشكال التحقيق. وقد ينطوي ذلك على قيام مدير المشروع بإجراء تحقيق داخلي. كما يمكن أن تشارك دائرة المخاطر والإدارة والتدقيق في ذلك وأن يطلب إليها إجراء تحقيق.
- سوف تتخذ المنظمة الإجراءات التأديبية المناسبة، بما في ذلك إنهاء المهمة/الوظيفة إذا ثبتت صحة أفعال سوء السلوك. وقد يلي ذلك إجراءات قانونية أو عواقب أخرى.

2004/2/17 H-S