

1. المقدمة:

1.1 لماذا قانون السلوك؟

1.1.1 يعتمد تحقيق الأمن والمساعدة للاجئين، والمهجرين وللأشخاص ذوي الحاجة من قبل منظمة DRC من خلال التزام موظفي منظمة DRC فرداً وجمعاً بهذه المقاييس.

1.1.2 إنه من المعروف أن طبيعة عمل منظمة DRC تعطي للموظف المسؤولية والقدرة في التعامل المباشر مع الأشخاص ذوي الحاجة.

1.1.3 يحتوي قانون السلوك على الأسس والقيم التي يجب على موظفي DRC اتباعها والحفاظ على معايير السلوك الضرورية لتنفاذي سوء السلوك.

1.2 من المشمول؟

1.2.1 شمل هذا القانون السلوكي كل منظمة DRC وكل موظفيها الذين لهم علاقة بنشاطات البرامج الدولية. يجب على كل الموظفين سواء الدوليين المغتربين، موظفي المكتب الرئيسي والموظفين المحليين الذين يعملون في البرامج الدولية.

1.2.2 كما أن هناك مجموعة من القوانين التي تشمل DRC وموظفيها والتي لها علاقة بالنشاطات القومية في الدانمارك، لكن هذه القوانين تعزز نفس المعنى الجوهرى للقيم والالتزامات.

1.2.3 يجب على المدراء من كل المستويات التقيد بهذه المعايير لوضع مثال مناسب وخلق جو عملي يدعم ويمكن الموظفين.

1.3 وضع قانون السلوك

1.3.1 إن قانون السلوك ليس فقط قانون فكري يخدم الدليل التفسيري لمنظمة DRC وموظفيها لأخذ قرارات أخلاقية في حياتهم العملية وأحياناً في حياتهم الشخصية، بل فإنه ملحق لعقود العمل الشخصية.

1.3.2 على كل موظفي DRC تشجيع، وتعزيز، وتأييد نشر قانون السلوك بالاضافة الى تنفيذ، ومراقبة وإلزام معاييرهم. كما يجب على الموظفين تشجيع الشركاء الالتزام بهذا القانون ومشاركة موظفي DRC في التقيد به. وعلى كل المدراء بكل المستويات دعم وتطوير وسائل الحفاظ على هذا المناخ السلوكي.

1.3.3 يجب على كل موظفي DRC تبليغ المدراء أو المكتب الرئيسي بأي شكوك أو اشتباهاة إجرامية أو نشاطات أخلاقية غير متماشية مع قانون السلوك والتي يمكن أن تسيئ لمنظمة DRC.

1.4 التنفيذ والتفسير

1.4.1 مع العلم أن القوانين المحلية والعادات تختلف من بلد لآخر، فإن قانون السلوك يعتمد على المعايير القانونية الدولية.. لمعرفة الترجمة المفصلة للكلمات يمكن الاستعانة بالملاحظات الموجودة بقانون السلوك لـ UNHCR في مذكرة الأمين العام للأمم المتحدة عن المعايير الخاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والتحرش الجنسي (ST/SGB/2003/13) في تقرير IASC عن الحماية من الاستغلال الجنسي وإساءة الاستعمال في الأزمات الإنسانية (13 يونيو 2002)، وفي المبادئ الأساسية الستة لـ IASC التي تتعلق بالاستغلال والاعتداء الجنسي (23 سبتمبر 2019).

1.4.2 يجب على كل موظفي منظمة DRC الاستعانة بمدراءهم للاستشارة إذا كان هناك أي استفسارات بشأن هذا القانون السلوكي للعمل.

2. القيم الأساسية والاسس المتبعة

القيم والاسس المتبعة من قبل موظفي منظمة DRC:

أ. القيم المحمية في تشريع الأمم المتحدة: احترام حقوق الانسان الأساسية، القانون الاجتماعي وكرامة الانسان، واحترام حقوق المساواة بين الرجل والمرأة. سنساعد منظمة DRC في تطوير الالتزام بأسس القانون الدولي للاجئين، القانون الدولي لحقوق الانسان.

ب. كموظفين بمنظمة DRC يجب علينا تأمين الأمن ومساعدة الأشخاص ذوي الحاجة كما هو متفق عليه في منظمة DRC. كما أننا مؤمنون بدعم المشاركة الكلية للأشخاص ذوي الحاجة كأشخاص، عائلات ومجمعات، باتخاذ القرار الذي يعني حياتهم.

ت. سنحترم كرامة كل شخص، سنعمل على تطوير وممارسة الفهم والاحترام والتحمل. كما سنبتن اهتمامنا بالمحافظة على السرية اذ وجب ذلك. سنحاول القيام ببناء علاقات وظيفية مبنية على الاحترام بين أعضاء فريق الإنسانية، ونعمل متواصلأ على تطوير هذه العلاقات لانتاج جو يشجع على المعرفة والتغيير الايجابي ويطبق ما تعلمناه خلال تجربتنا.

ث. سنقوم باحترام كل الأشخاص بالتساوي بدون تمييز العرق، الجنس، الديانة، اللون، الجنسية، الأصل العرقي، اللغة، الأحوال الشخصية، الاتجاه الجنسي، العمر، المكانة الاجتماعية والاقتصادية، الاعاقات، والاتجاهات السياسية، أو أي بيانات أخرى. سنحاول قدر المستطاع خرق كل الحواجز للوصول الى المساواة.

ج. سنحترم ثقافات، وعادات، وتقاليد كل الناس، وسنثابر على عدم التعامل بطرق غير مرضية لبعض الثقافات. بينما اذا كانت العادات والمعاملات تتناقض مع مقاييس حقوق الانسان الدولية، فإننا سنقوم باتباع المقاييس الآنفة الذكر.

ح. لن توافق منظمة DRC وموظفيها على تحمل أي نوع من الاستغلال الجنسي أو الاساءة ولدينا كل العلم على أن التعامل السيء يستحق اتباع معايير تأديبية بما فيها الصرف من الخدمة.

3. تعهد الموظفين

كموظف بمنظمة DRC، أتعهد بما يلي:

3.1 معاملة كل الأشخاص ذوي الحاجة بالعدل، والصدق والاحترام.

3.1.1 أقوم دائماً بمحاولة فهم التجارب الصعبة التي يمر بها الأشخاص ذوي الحاجة بما في ذلك المكانة التي يجد اللاجئ نفسه فيها عندما يواجه مشكلة التمييز العنصري مثل الجنس، العمر، أو الإعاقة التي تؤدي الى التأثير على مراحل حياتهم.

3.1.2 أقوم دائماً بالاهتمام وحماية حقوق الأطفال، والعمل على التأكد من أن اهتمامتهم هي على قمة لائحة الاهتمامات.

3.1.3 اذا كانت وظيفتي تتطلب العمل المباشر مع الاشخاص ذوي الحاجة، فسأقوم بزيارتهم بصفة دائمة لفهم تجربتهم ومعرفة احتياجاتهم، وشرح دور منظمة DRC ومحور عملها.

3.1.4 أكون دائماً على اطلاع بقوانين، وأعمال وأنشطة منظمة DRC وكل ما يخص اللاجئين وسأعمل كل جهدي على دعم الحماية والمساعدة التي تقدمها منظمة DRC.

3.2 دعم مصداقية منظمة DRC وذلك بالعمل على تأكيد أن سلوكي الشخصي متميز بأعلى المقاييس.

3.2.1 أوضح المصداقية والشفافية في كل أعمالي.

3.2.2 سأكون صبوراً، محترماً ولبقاً مع كل الأشخاص الذين أتعامل معهم بما فيهم اللاجئين والأشخاص الأخرى ذو الحاجة الخاصة، ممثلين من المنظمات الشريكة، المتبرعين والحكومات بصفة عامة.

3.2.3 سأقوم بالاطلاع على القوانين المحلية، ومعرفة كل المتطلبات القانونية والمالية الموجبة، وعدم محاولة الاستفادة من الخيارات الممنوحة لي من قبل منظمة DRC.

3.2.4 كما سأحاول قدر جهدي أن لا أقوم بالتشكيك في مصداقية منظمة DRC من خلال سلوك أفراد عائلتي.

3.3 تأدية عملي الرسمي وممارسة أعمالي الخاصة بطريقة لا تتعارض فيما بينها وبذلك أحافظ على الثقة العامة في منظمة DRC.

3.3.1 تكون أعمالي خالية من أي ربح خاص، وسأقوم أي ضغط سياسي أو أجهه في اتخاذ القرار.

3.3.2 كما أنني لن أبحث أو أوافق على أي تعليمات من أي حكومة بشأن آدائي العملي بما فيها حكومة الدولة التي انتمي إليها، أو أي سلطة خارج منظمة DRC.

3.3.3 لن أوافق على استلام أي تكريم أو وسام أو هدية من أي حكومة أو أي مصدر آخر خارج منظمة DRC بدون موافقة مسبقة منها. لن أستلم أي وظيفة أخرى خارج المنظمة بدون موافقة مسبقة. مع العلم أنه مسموح لتسليم أو استلام هدايا رمزية يمكن تبادلها تماشياً مع القوانين المحلية وبدون الاساءة الى أمانة منظمة DRC.

3.3.4 لن أقوم بالبء في وظيفة أخرى خارج نطاق عملي بدون موافقة مسبقة.

3.3.5 لن أستلم أي راتب أو تعويضات من أي حكومة أو مصدر آخر، أو المشاركة في بعض النشاطات السياسية مثل تأييد أو استلام وظيفة بالحكومة بدون موافقة مسبقة.

3.3.6 أحاول عدم مساعدة الأشخاص أو الشركات التي تتعامل مع منظمة DRC، مما يمكن ان يؤدي الى المعاملة التفضيلية.

3.3.7 لن أساهم في أي عمل تجاري بالمشتريات، أو بأي عمل بالموارد البشرية لعدم حدوث أي سوء تفاهم أو أي معاملة تفضيلية.

3.4 المشاركة في خلق جو عمل متجانس أساسه العمل الجماعي، الاحترام المتبادل والتفاهم.

3.4.1 سأحترم جميع زملائي بالعمل بغض النظر عن الوضع أو الوظيفة، ومنح الفرصة لكل الزملاء بإبداء آرائهم ومشاركتهم بمعلوماتهم وخبرتهم في ظل العمل الجماعي.

3.4.2 سأتكلم بكل صراحة وأشارك زملائي المعلومات الهامة (حسب سرية الموضوع) و أعمل على الإجابة على كل الأسئلة في الوقت المناسب.

3.4.3 سأحترم خصوصية زملائي، والابتعاد عن المعلومات الخاطئة.

3.4.4 سأعمل على حل الفروقات والمشاكل. سأشارك في خلق حوار ببناء مبني على الاحترام المتبادل وبطريقة إيجابية ومنفتحة بين المدراء والموظفين.

3.4.5 سأكون مستعداً كمدير لسماع آراء كل الموظفين. سأقوم بعمل تغذية راجعة لآداء كل موظف عن طريق الإرشاد والتشجيع وتكريم كل المستحقين.

3.5 تعزيز الأمن، الصحة والوضع العام لموظفي منظمة DRC من الأمور الضرورية لآداء متواصل وفعال.

3.5.1 أكون على علم وملتزم بكل التعليمات التي تخص أمني، وصحتي وحسن وضعي.

3.5.2 كما سأخذ بعين الاعتبار دائماً أمن وسلامة الموظفين خلال القرارات العملية.

3.5.3 إذا كان هناك أي شك بشأن التعليمات وأظن أنها غير آمنة لشخصي أو الاشخاص الأخرى، فسأقوم بإبلاغ مديري.

3.5.4 سأعمل وبصفتي مديراً على تأمين صحة وسلامة الموظفين وعائلاتهم من أي خطر. سأقوم بتشجيع خلق جو عمل إيجابي للموظفين وسأحترم مؤهلاتهم.

3.6 تأمين وحفظ المعلومات والموارد التي يمكن الوصول إليها عن طريق عملي بمنظمة DRC.

3.6.1 سأعمل بكل اهتمام في جميع الأعمال الرسمية، وعدم إطلاع أي معلومات خاصة بشأن الاشخاص ذوي الحاجة، زملائي بالعمل وأي مهام لها علاقة بالعمل وذلك حسب قانون العمل والدليل المتبع.

3.6.2 أحمي، وأدير، وأستعمل الموارد البشرية والمالية والمادية بكل فاعلية وفعالية بأخذ عين الاعتبار بأن هذه الموارد وضعت بأيدي منظمة DRC لاستفادة الأشخاص ذوي الحاجة.

3.7 منع ومعارضة ومكافحة أي استغلال او اساءة استعمال الأشخاص ذوو الحاجة.

3.7.1 لن أقوم بإساءة استعمال الصلاحية الممنوحة لي عبر وظيفتي لحياة وسلامة الأشخاص ذوي الحاجة.

3.7.2 لن أقوم بطلب أي خدمة من الأشخاص ذوي الحاجة بمقابل الحماية والمساعدة.

3.7.3 لن أكون على علاقة استغلالية سواء جنسية، أو عاطفية، أو مالية، او لها علاقة بوظيفة معينة مع الأشخاص ذوي الحاجة. سأكون على كامل المسؤولية عند توظيف أو تشغيل أي الأشخاص ذوي الحاجة في عمل خاص. سأكتب تقريراً مفصلاً عن طبيعة هذا العمل لمديري¹.

3.7.4 لن أقوم بأي علاقات جنسية مع أي شخص ما تحت سن 18. عدم معرفة سن الطفل لا يعطي الحق لأي شخص اعتباره دفاعاً.

3.7.5 لن أقوم بأي استغلال جنسي أو تحرش للأشخاص ذوي الحاجة وإنما سأبدي الاهتمام الخاص بالنساء والأطفال.

3.7.6 لن أقوم بعمل أو المشاركة في أي تجارة تبادل خدمات جنسية بحيث أن هذه العلاقة ستشوه سمعة وصورة العمل الانساني وعمل منظمة DRC.

3.7.7 أنا أعلم بأن منظمة DRC لا تشجع العلاقات الجنسية بين الموظفين والأشخاص ذوي الحاجة حتى لو كانت هذه العلاقة غير استغلالية أو بها أي نوع من التحرش. هذه العلاقة يمكن أن تشوه شفافية عمل منظمة DRC والموظفين ذو العلاقة. وإذا كنت على علاقة مع أي مستفيد وأظن أنها غير استغلالية ومتوافق عليها، سأقوم بإبلاغ مديري لاتخاذ ما هو مناسب بهذا الأمر ومعالجة هذا الأمر بكل خصوصية. كما أعلم أنه لدينا، أنا ومديري، كل الاستشارات اللازمة بشأن هذا الموضوع².

3.8 الامتناع عن أي نشاطات جنائية أو غير أخلاقية، نشاطات تتعكس مع حقوق الانسان، أو نشاطات تشوه صورة ومصالح منظمة DRC.

3.8.1 لن أدم أو أكون شريكاً في أي نشاطات غير شرعية أو استغلالية أو مسيئة بما فيها مثلاً تشغيل الأحداث، التجارة بالأشخاص والسلع.

3.9 الامتناع عن أي نوع من المضايقات أو التمييز العنصري أو الإساءة الجسدية أو اللغوية، أو أي تخويف أو محاباة داخل مقر العمل.

3.9.1 لن أشارك في أو أتحمّل أي نوع من المضايقات داخل مقر العمل، بما في ذلك المضايقات الجنسية والإساءة للسلطة.

3.9.2 بصفتي مدير، لن أسمح بالمصالح، القروض، أو الهدايا من الموظفين، ولن أسمح بأي من ذلك لها أكثر من قيمة رمزية.

3.9.3 أعلم بأن هناك معاملة تفضيلية متأصلة وإمكانية لإساءة السلطة خلال تواجد علاقات جنسية مع أحد الموظفين تحت إدارتي. فيما إذا وجدت نفسي في هذا النوع من العلاقة، فسأقوم بحل هذه المشكلة في أقرب وقت ممكن.

1 يجب وضع هذا البند وتفسيره على أنه يشمل بالكامل النقطة 4 من المبادئ الأساسية الستة لـ IASC والمتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسي (12 سبتمبر 2019): "أي علاقة جنسية بين أولئك الذين يقدمون الحماية والمساعدة الإنسانية مع الشخص المستفيد من هذه الحماية والمساعدة الإنسانية والتي يندرج فيها استخدام غير لائق للرتبة أو المنصب تعتبر علاقة محظورة وممنوعة. إن مثل هذه العلاقات تقوض مصداقية ونزاهة قطاع العمل الإنساني".

2 يجب وضع هذا البند وتفسيره على أنه يشير فقط إلى العلاقات غير المتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسي مع الأشخاص المستفيدين في البندين 3.7.3 و 3.7.5 وفقاً للمبادئ الأساسية الستة لـ IASC والمتعلقة بالاستغلال والاعتداء الجنسي (12 سبتمبر 2019).