

الهدف

تقدم ميدير قانون الأخلاق إرشادات واضحة لجميع ممثلي ميدير بشأن كيفية تصرفهم بطريقة أخلاقية، حتى لا يتضاءل عملنا الإنساني أو يتم التقليل من شأنه بسبب السلوك غير الأخلاقي.

من نحن

ميدير هي منظمة إنسانية دولية أصلها سويسرا وهي تركز عملها لتخفيف المعاناة الإنسانية في أقاصي الأرض والأماكن الأكثر دمارًا في العالم. كما أننا نصل إلى الناس في المجتمعات الضعيفة والتي تضررت بفعل الكوارث الطبيعية والصراعات وغيرها من الأزمات. من خلال ذلك، فإننا نساعد الناس على التعافي واجتياز هذه الصعوبات بكرامة وتطوير مهاراتهم لبناء مستقبل أفضل.

من الذي يتوجب عليه تطبيق هذه المدونة

تطبق منظومة ميدير قانون الأخلاق على جميع موظفي ميدير أو الأمناء أو الأعضاء بمجلس الإدارة أو المستشارين أو المتعاقدين أو المتطوعين أو المتدربين أو الأفراد أو المنظمات بموجب التزامات تعاقدية قصيرة أو طويلة الأجل مثل الأطراف الأخرى والموردين والوكلاء والشركاء المنفذين وأي أشخاص آخرين يعملون نيابة عن ميدير ("ممثلين"). ومن المتوقع أن يقوم الممثلين بقراءة وفهم جوانب هذا القانون والامتثال لجميع جوانبها.

الملخص

تنص ميدير قانون الأخلاق على التزام جميع ممثلي ميدير بالتصرف بنزاهة وأن يقوموا بخدمة الآخرين بكرامة وأن يكونوا خاضعين للمساءلة والمسؤولية. والمطلوب من كافة ممثلي ميدير الامتثال لجميع سياسات ميدير المعمول بها، والقوانين والمعايير المهنية للمنظمات الإنسانية، والحكم الجيد. ويسرد هذا القانون ويوضح النقاط الرئيسية لسياسات ميدير الأكثر أهمية التي تحكم كيفية تعاملنا مع الناس، واستخدام الموارد، وحماية المعلومات.

العمل بنزاهة، والعمل خدمة الآخرين بكرامة والشعور بالمسؤولية والمحاسبة

تعتبر النزاهة والكرامة والمساءلة والمحاسبة من المبادئ الأساسية في منظمة ميدير. وهي تتماشى جنبًا إلى جنب مع قيمنا الأخرى من الأمل والتعاطف والإيمان، هذه عبارة عن ركائز عملنا لتقديم خدمات الإغاثة والتعافي للأشخاص حالات الأزمة.

ويعرف القانون كيف يجب على ممثلي ميدير التصرف كوجه يمثل ميدير. ويعكس القانون مسؤولياتنا تجاه ميدير وبعضنا البعض والجمهور العام والمجتمعات التي نقدم لها الخدمات.

وعند تنفيذ أنشطة ميدير، فلا بد على الممثلين اتباع هذا القانون وأيضًا اتباع سياسات ميدير ووثائق التوجيه. ولا بد أن يتبع جميع الممثلين أيضًا ما ينص عليه القانون والعمل به وفقًا للمعايير المهنية للمنظمات الإنسانية. استخدم الحكم الجيد وكن صادقًا وتجنب حتى أن تظهر بسلوك غير لائق للحفاظ على سمعة ميدير وقدرتها على فعل الخير. لا تسيء التصرف ولا تبادر بالانتهاك أو استغلال أي شخص على الإطلاق. تعامل دائمًا مع الجميع، وخاصة المستفيدين من المنظمة، بأعلى درجات الكرامة والاحترام

قواعد السلوك في قانون الصليب الأحمر

منظمة ميدير هي من [الموقعين على قانون السلوك للصليب الأحمر](#). حيث يطلب من جميع ممثلي ميدير التمسك بقواعد قانون الصليب الأحمر.

حافظ على تصرفاتك وفكر فيها واطلب التوجيه إذا كنت غير متأكد

إذا كنت تشك بخصوص أي طريقة أداء السلوك، اسأل نفسك:

- هل يتوافق مع قواعد سلوك ميدير ؟
- هل هي أخلاقية؟
- هل هي قانونية؟
- هل ستعكس أهدافي وأهداف ميدير ؟
- هل أرغب في القراءة عنها في الأخبار أو على صفحات الانترنت؟

إذا كان الجواب "لا" على أي من هذه الأسئلة، فلا تفعل ذلك. إذا كنت لا تزال غير متأكد، اطلب المزيد من الإرشادات.

تنتهج ميدير سياسة الباب المفتوح فيما يتعلق بهذا القانون. ونحن نقوم بتشجيعك على التحدث مع مديرك أو نقطة اتصال ميدير (إذا لم تكن موظفا لدى ميدير). وقد يكون بإمكانك أيضاً التحدث إلى مدير آخر أو أكثر في مكانك، أو حتى الاتصال بمدير المكتب التنفيذي في مكتب الدعم العالمي ل ميدير (مكتب الدعم العالمي - المقر الرئيسي) على GSO-Legal-Dir@medair.org وطرح أي أسئلة تتعلق بهذه القواعد.

الانتهاكات الإبلاغ عنها وكتابة التقارير

الامتثال للقانون يعتبر أمر إلزامياً. وسوف تؤدي الانتهاكات والعنف إلى اتخاذ إجراءات تأديبية، وتحدد العقوبات بحسب تقدير ميدير. وقد يشمل هذا ذلك شطب أو الإبلاغ عن السلوك للسلطات المعنية.

وعلى جميع الممثلين واجب الإبلاغ عن الانتهاكات المشبوهة وفقاً لهذا القواعد. إذا كنت تشك في وقوع انتهاكات، تستطيع الإبلاغ عنه وكتابة تقرير إلى مديرك أو عن نقطة اتصال ميدير. إذا لم تشعر بالراحة في التحدث إلى مديرك، يمكنك إبلاغ مدير آخر أو أكثر من مدير في موقعك بالمخاوف التي تساورك. وتستطيع أيضاً إرسال تقرير سري إلى مكتب الدعم العالمي GSO عبر الانترنت على <https://www.medair.org/reporting-misconduct> أو عبر البريد الإلكتروني notify@medair.org. إذا كان لديك أي أسئلة فيما يخص عملية إعداد التقارير أو كيفية التعامل مع الشكاوى، فيمكنك أن تطلب من مديرك أو جهة اتصال ميدير، أو مدير آخر أو أكثر في موقعك. وبإمكانك أيضاً الاتصال بمدير المكتب التنفيذي على Dir@medair.org أو مدير الموارد البشرية على GSO-HR-Dir@medair.org.

وسوف تقوم ميدير فوراً على الفور بمراجعة الانتهاكات المشتبه بها، وعندما تقتضى الحاجة، تقوم بإجراء تحقيق شامل. وينبغي الإبلاغ عن الانتهاكات المشتبه فيها من قبل أشخاص في المكتب التنفيذي أو عن طريق أعضاء مجلس إدارة شركة ميدير إلى مدير الموارد البشرية، والذي بدوره يقوم بمراجعتها وتحديد ما إذا كانت تتطلب تحقيقات خارجية.

وستلتزم منظمة ميدير وإدارتها العليا بالحماية من عمليات الثأر والانتقام أو مضايقة أي شخص يقوم بالإبلاغ عن أي نشاط احتيالي أو غير مشروع مشتبه فيه، بشرط أن يكون الشخص الذي قام بالإبلاغ قد تصرف بحسن نية وليس بنية خبيثة بغرض إلحاق الأذى بالآخرين عن طريق اتهامهم عن طريق الخطأ بسوء السلوك.

متطلبات الارضاء الواجبة الطرف الثالث

قبل تشغيل أو التعاقد مع طرف ثالث لتقديم خدمات أو سلع إلى ميدير، وقبل الشراكة مع منظمة أخرى لتقديم المساعدة للمستفيدين، يجب على الممثلين البحث في خلفيتهم وتأكيد استعدادهم وقدرتهم على الامتثال لهذه القواعد. قد يستدعي ذلك التحدث إلى عملاء/متعاقدين سابقين وحاليين من الطرف الثالث، والتحقق من مؤهلات وخبرات الجهات الخارجية، وزيارة الموردین المحتملين والشركاء المنفذين في مقراتهم، ومراجعة إجراءاتهم الداخلية لمكافحة الفساد، وتأكيد صلاتهم مع المسؤولين الحكوميين أو السياسيين.. يجب أن تتضمن عقود الطرف الثالث نسخة من هذه القواعد باللغة المحلية كجزء من الشروط والأحكام القياسية.

كيف نعامل الناس

المضايقة

تلتزم منظمة ميدير بتوفير بيئة آمنة لجميع موظفيها خالية من التمييز على أي أساس ومن المضايقات في العمل، بما في ذلك التحرش الجنسي. وتتضمن قواعد ميدير سياسة "اللاتسامح" لأي شكل من أشكال التحرش الجنسي في مكان العمل. وسوف يتم التعامل مع كل ادعاء بجدية وسرية والتحقيق الفوري. وسيوافقه الممثلون الذين يتبين أنهم تعرضوا لمضايقات جنسية أخرى إجراءات تأديبية، بما في ذلك الفصل من العمل. فيتوقع من الممثلين معرفة واتباع [سياسة ميدير بخصوص منع التحرش](#).

منع الاستغلال والإساءة الجنسية

يحظر على ممثلي ميدير الانخراط في أو تسهيل أي شكل من أشكال الاستغلال الجنسي أو الإساءة أو العنف على أساس النوع، وخاصة أي سلوك يتبع هذا الشأن ويشمل المستفيدين. وينع منعاً باتاً دفع أو تبادل العمل أو السلع أو الخدمات لأي نشاط جنسي تحت أي ظرف من الظروف. ويتوقع أن يكون الممثلين على علم ودراية [لسياسة ميدير بشأن منع الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي](#) واتباعها.

تسعى ميدير إلى تأييد المبادئ الستة الأساسية للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات (IASC) المتعلقة بالاستغلال والانتهاك الجنسي والإساءة:

- 1- "يشكل الاستغلال والانتهاكات الجنسية من قبل العاملين في المجال الإنساني أفعال تدل على سوء السلوك الجسيم، وهما بالتالي أساس لإنهاء العمل.

- 2- يحظر النشاط الجنسي مع الأطفال (الأشخاص دون سن 18) بغض النظر عن سن الرشد أو سن المتفق عليه محليًا. الاعتقاد الخاطئ عن عمر الطفل لا يعتبر دفاعًا.
- 3- يحظر تبادل الأموال أو العمل أو السلع أو الخدمات من أجل الجنس، بما في ذلك السعي لإقامة علاقات جنسية أو غيرها من أشكال السلوك المذل أو المهين أو الاستغلال. ويشمل ذلك تبادل المساعدة المستحقة للمستفيدين.
- 4- يحظر إقامة العلاقات الجنسية بين العاملين في المجال الإنساني (بما في ذلك جميع ممثلي ميدير) والمستفيدين حيث تستند إلى ديناميكيات السلطة غير المتكافئة في طبيعتها. ومثل هذه العلاقات تضعف مصداقية ونزاهة عمل المساعدات الإنسانية.
- 5- وحينما تزيد المخاوف أو الشكوك لدى العامل في المجال الإنساني بشأن الانتهاكات الجنسية أو الاستغلال الجنسي من قبل عامل زميل، سواء في نفس الوكالة أو ليس من نفس الوكالة، فيجب عليه أو عليها الإبلاغ عن هذه المخاوف من خلال آليات الإبلاغ الخاصة الموجودة بالوكالة.
- 6- ويلتزم العاملون في المجال الإنساني تخليق بيئة تمنع الاستغلال والانتهاكات الجنسية وتمنعها وتعزز تنفيذ قواعد السلوك الخاصة بهم. ويتحمل المديرون على جميع المستويات مسؤوليات خاصة لدعم وتطوير الأنظمة التي تحافظ على هذه البيئة."

حماية الطفل

يحظر على ممثلي ميدير الانخراط في أو تسهيل أي شكل من أشكال عمالة الأطفال. ولا يجوز لممثلي ميدير تشغيل الأشخاص دون الحد الأدنى لسن التشغيل المنصوص عليها قانونًا. ولابد على الممثلين أيضًا الامتثال بالمعايير الدولية ولوائح العمل المحلية.

يلتزم ممثلي ميدير بحماية الأطفال من كافة أشكال الإساءة والانتهاكات والحفاظ على بيئة تمنع حدوث مثل هذا السلوك من خلال ممارسة أنشطة ميدير. وتشمل الانتهاكات جميع أشكال الانتهاكات البدنية والعقلية، والعنف، والسلوك المهين، والنشاط الجنسي، والإهمال، والاستغلال الجنسي. وأنت تعتبر مسؤول عن حماية المعلومات الشخصية الخاصة بالأطفال. يمكنك فقط عرضه أو مشاركته عند الحاجة للقيام بعمل ميدير.

يحظر على ممثلي ميدير الانخراط في أي نشاط جنسي مع أي قاصر أو أي شخص أقل من سن الرشد المحلي. الاعتقاد الخاطئ عن لعمر لن يكون دفاعًا للتوصل من المسؤولية. ومن المتوقع أن يعرف الممثلون سياسة حماية ميدير للطفل ويتبعونها.

العمل القسري والاتجار بالبشر

لا تتسامح ميدير مع العمل القسري، والاتجار بالبشر (تجارة البشر لأغراض الجبار على العمل أو الاستغلال الجنسي) أو أي شكل من أشكال العبودية الحديثة. وهذه الأنشطة تمثل انتهاكات خطيرة وجرائم جنائية لحقوق الإنسان. لا يجوز لممثلي ميدير الانخراط في أو دعم أو تسهيل العمل الجبري أو الاتجار بالبشر من أي نوع. ويتوقع أن يعرف ممثلي ميدير سياسة ميدير الخاصة بشأن منع العمل القسري والاتجار بالبشر واتباعها.

كيف نستخدم الموارد

الغش والفساد

لابد على ممثلي ميدير عدم الانخراط في ممارسات فاسدة مثل إعطاء أو تلقي الرشاوى أو المشاركة في نشاط غش واحتيال. لا يمكن تقديم أو تلقي الرشاوى من أي من المسؤولين الحكوميين أو من أعضاء الهيئات أو الكيانات الخاصة. وأيضاً يمنع بتأناً تقديم مدفوعات لتسهيل وتسريع أداء الوظائف الروتينية.

يجب أن يكون الممثلون متآلفين ومتففين مع [سياسة ميدير لمنع الاحتيال](#)، والتي تتناول هذا الموضوع بمزيد من التفصيل. يجب على ممثلي ميدير حماية موارد المنظمة وحمايتها من الاحتيال.

ولابد أن يستخدم ممثلي ميدير أصول المنظمة فقط ومواردها للقيام بأنشطة ميدير المشروعة. يجب إثبات جميع المعاملات المالية بالإيصالات، والإفصاح عنها وتسجيلها بشكل دقيق وبالكامل وبشكل فوري. يجب الاحتفاظ بكافة السجلات والحسابات، ويجب تقديم تقارير عن البيانات المالية في الوقت المناسب وبشكل دقيق. يحظر على الممثلين القيام بأي نشاط أو محاولة للحصول على أموال أو معلومات غير مشروعة أو تجنب الالتزام الذي يؤدي إلى خسارة لشخص آخر.

تضارب المصالح

ينشأ تضارب المصالح عندما تتداخل مصالحك المصالح الشخصية، أو يبدو أن تتداخل، مع قدرتك على التصرف بشكل أفضل في مصلحة ميدير. ولابد أن يتجنب ممثلي ميدير المواقف التي ينشأ عنها تضارب المصالح. وفي أي موقف محتمل لتضارب المصالح، اسأل نفسك:

- هل يمكن أن تتداخل مصالح الشخصية مع مصالح ميدير ؟
- هل من الممكن أن تظهر هذه الطريقة للآخرين، سواء داخل أو خارج ميدير ؟

عندما تكون غير متأكد، اطلب الارشاد.

حينما يكون للممثل أي مصلحة في مسألة تقوم بتحديد ما منظمة ميدير، يجب إبلاغ المشرف المسؤول عن الممثل أو نقطة الاتصال المناسبة في ميدير. ويشمل هذا كلا من الاهتمامات المباشرة وغير المباشرة (مثل أفراد العائلة). على سبيل المثال، يقوم القانون بتقييد مشاركة ممثلي ميدير في أي قرار توظيف يتعلق بأحد أفراد العائلة أو الأصدقاء. يجب ألا يشارك ممثل ميدير في عملية صنع القرار لأي مسألة قد ينشأ فيها تضارب في المصالح ما لم يتم الحصول على تصريح. ويتوقع من الممثلين معرفة [سياسة تضارب المصالح في ميدير](#) واتباعها.

الهدايا ووسائل التسلية

يجب على ممثلي ميدير تجنب تلقي الهدايا أو ووسائل التسلية الترفيه من أطراف أخرى. قد يؤدي القيام بذلك أن يضعف قدرتك أو التظاهر بأنه يضعف قدرتك، على اتخاذ قرارات موضوعية في مصلحة ميدير. يجب قبول الهدايا والتسلية فقط

إذا كانت ضمن المعايير الثقافية المحلية ذات الصلة - فقط إذا كانت تقع في نطاق ضمن الحد الأقصى المحدد محلياً من قبل مدير.

غسيل الاموال

يحظر على ممثلي مدير من الانخراط في أو تسهيل المعاملات في أي مكان في العالم والتي تتضمن العمليات المترتبة على الأنشطة غير القانونية. يجب فحص جميع الأموال التي يتم تلقيها من أطراف أخرى للتأكد من أنها ليست ناتجة عن نشاط إجرامي. سوف يستلزم ذلك، كحد أدنى، تأكيد والتحقق من هوية الأطراف الأخرى، ومن يدعمونهم ماليًا، إذا كان هذا في الامكان. إذا ظهر أي شك، فيجب إبلاغ مدير المكتب التنفيذي في مقر منظمة مدير في أقرب وقت ممكن، ويجب تعليق المعاملة.

الإجراءات والتدابير

يجب أن تكون جميع قرارات التدابير شفافاً وعادلة ونزيهة ويتم اتخاذها عملاً بتوجيهات **تدابير مدير**. إحدى الصفات الأساسية في مديري هي "الإدارة والإشراف الذي يتحقق من خلال تطبيق الشفافية على الجهات المانحة والمجتمعات التي نقدم خدماتنا إليها". وتعتبر مدير مسؤولة عن إنفاق المال على رأس أولوياته، سواء أكان من متبرع خاص أو متبرع مؤسسي كبير يقوم بإدارة الأموال العامة التي يتم جمعها عن طريق الضرائب. الغرض من الدليل الإرشادي لتدابير مدير هو دعم العمليات المفتوحة والشفافية والقابلة للتتبع؛ والحصول على الجودة المرغوب فيها من الخدمات والإمدادات أو الأعمال بأفضل سعر ممكن.

قوانين مكافحة الإرهاب العقوبات الحصار

يجب على ممثلي مدير الالتزام بقوانين مكافحة الإرهاب المعمول بها، وأيضاً العقوبات والحصار التي تفرض على البلدان التي تعمل فيها منظمة مدير. ويشمل ذلك إجراء العناية الواجبة المناسبة على الشركاء والموردين والمقاولين والموظفين. يتوقع من الممثلين معرفة **سياسة مدير الخاصة بمكافحة الإرهاب والعقوبات التجارية** واتباعها.

المسؤولية البيئية

يجب على ممثلي مدير القيام بأنشطتهم الإنسانية بطريقة مسؤولة بيئياً. وتلتزم مدير بالمبادئ التالية على البيئة:

الامتثال للمتطلبات البيئية - يلتزم ممثلي مدير بكافة القوانين البيئية والقوانين والتشريعات واللوائح والمتطلبات البيئية الأخرى المعمول بها في جميع البلدان التي يوجد بها قاعدة/مكتب لمنظمة مدير. عندما تكون تحسينات جودة البيئة ذات جدوى، فسوف تقوم مدير بالمحافظة على المعايير التي تتجاوز القوانين والأنظمة القائمة.

التقليل، إعادة الاستخدام، الإصلاح، إعادة التدوير - سوف تقوم مدير باستخدام تقنية 4Rs لتقليل النفقات المتخلفة عن المكاتب ومواقع المشروع، التعرف على الفوائد البيئية والاقتصادية للقيام بذلك.

تقليل التأثير البيئي الناجم عن الانتقال والسفر - سيتم تشجيع موظفي منظمة مدير على تقليل التأثير الكربوني الثقيل الناتج عن الانتقال إلى أدنى حد ممكن، وتحديد أولويات الانتقال التي لها أقل تأثير على البيئة.

الحفاظ على الطاقة والمياه والموارد الأخرى - سوف تقوم منظمة مدير بالتقليل من استهلاك الموارد من خلال القضاء على الممارسات المهذرة والترويج لمعدات الطاقة الفعالية، بجانب الاستخدام الفعال، مع ادراك كلا من الكربون والتكلفة للقيام بذلك.

شراء سلع مستدامة بيئيًا - تهدف منظمة مدير إلى شراء السلع التي لها أقل تأثير سلبي على البيئة عن طريق التركيز على استدامة إنتاج المنتج، والنقل، والتخلص من النفايات.

مبادئ تكامل الاستدامة البيئية في عمليات وبرامج منظمة مدير - تهدف المنظمة إلى تكامل المبادئ التي تسلط الضوء على البيئة والأدوات والمبادئ الإرشادية من أجل دمج أفضل الممارسات البيئية السليمة في جميع العمليات والبرامج.

التثقيف والتعليم البيئي - سوف تقدم مدير التعليم المستمر لطاقم العمل وأصحاب المصلحة الآخرين فيما يتعلق بأهمية الإشراف والاستدامة البيئية.

يتوقع أم ممثلي مدير يعرفون ويتبعون [نشرة المكانة البيئية ل مدير](#).

كيف نحمي المعلومات

حماية معلومات مدير

يمكن لممثلي مدير الوصول إلى معلومات حساسة وسرية تتعلق من مدير ، على سبيل المثال البيانات المالية وتفاصيل الجهات المانحة أو المستفيدين. ويحظر على ممثلي مدير أن يقوموا بالإفصاح عن أو إساءة استخدام معلومات سرية وحساسة تحض منظمة مدير وهو أمر غير مصرح به. وينبغي أن يضمن ممثلي مدير وضع ضمانات كافية في مكانها لمنع إساءة استخدام هذه المعلومات. ويستمر هذا الالتزام بالحفاظ على السرية بعد انتهاء علاقة الممثل التجارية أو علاقة العمل مع منظمة مدير. من المتوقع أن يعرف الممثلون [سياسة حماية بيانات مدير](#) ويقوموا باتباعها.