

مدونة قواعد السلوك

17 يوليو 2025

النقاط الرئيسية

- تشجيع الموظفين على ممارسة قيم ومبادئ مدونة قواعد السلوك الخاصة بالمفوضية وتطبيقها
- تقديم نموذج يُحتذى به في السلوك الأخلاقي
- إطلاع النازحين وعديمي الجنسية على مدونة قواعد السلوك لضمان فهمهم لما يُتوقع من موظفي المفوضية وشركائها عند أداء مهامهم وفقاً لأعلى المعايير المهنية
- ضمان تلقي جميع موظفي المفوضية التدريب اللازم على مدونة قواعد السلوك، وكذلك موظفي المنظمات الشريكة كلما أمكن وكوادة من الممارسات الجيدة

1. لمحة عامة

دخلت مدونة قواعد سلوك المفوضية حيز النفاذ في 2022. ويرجع إنشاؤها إلى حد كبير إلى توصيات وردت في تقريرين حول البلقان (1995) وغرب أفريقيا (2001) درساً العنف القائم على النوع الاجتماعي المرتكب في مخيمات اللاجئين من موظفي المفوضية والمنظمات الشريكة. وقد دفعت التوصيات المفوضية إلى تدوين وتحسين معايير السلوك الأخلاقي في وكالات الأمم المتحدة، بما فيها المفوضية. وتُرسى مدونة قواعد السلوك مبادئ ومعايير السلوك المهني والشخصي التي يُتوقع من جميع الزملاء الامتثال لها. وهذا الميثاق، إلى جانب ميثاق الأمم المتحدة والنظامين الأساسيين والإداري لموظفي الأمم المتحدة، يعزز معايير النزاهة الرفيعة ويدعمها، والتي يجب احترامها إذا كان النازحون قسراً وعديمو الجنسية بحاجة إلى الحماية والمساعدة على الوجه الصحيح. وقد يُفرض عدم امتثال أحد الزملاء بالمدونة إلى سوء سلوك إذا قام بفعل أو امتنع عن القيام بفعل (مع مراعاة الظروف) بما ينتهك إحدى مواد النظامين الأساسيين أو الإداري للموظفين. ويسعى النهج الأخلاقي للمفوضية إلى بناء ثقافة تنظيمية قائمة على القيم، حيث تربط القيم الشخصية التي تلهم الموظفين للعمل مع المفوضية بقيم ميثاق الأمم المتحدة التي تتجلى في مدونة قواعد السلوك.

2. الصلة بعمليات الطوارئ

من أجل إدارة الاستجابة لحالات الطوارئ وتنفيذها، من المرجح أن تحتاج العملية إلى استقدام العديد من الموظفين الجدد في غضون مهلة قصيرة وعقد الكثير من اتفاقات الشراكة الجديدة للمشاريع. لذلك من الضروري، وخاصة في البيئات الملحة والمجهددة لعمليات الطوارئ، أن يتم التأكد من دراية جميع الموظفين بمدونة قواعد سلوك المفوضية وأن يحرصوا على اتخاذ قراراتهم بشكل أخلاقي وأن يستخدموا مدونة قواعد السلوك كأساس لأي قرار. وللقيام بذلك، يجب أن يكون الموظفون على دراية بسلوكهم، وبأثره على الآخرين، وأن يكونوا شهوداً إيجابيين ومتنبهين لسوء السلوك المحتمل من الزملاء. يجب أن نضع في اعتبارنا أن الإجهاد أو البيئة المجهددة تجعلنا عرضة بشكل خاص لاتخاذ قرارات غير أخلاقية. لذا، من واجبنا أن ننصبه إلى الزوايا غير المنظورة بالنسبة لنا وكذلك إلى التحيزات والمحفزات اللاشعورية لدينا، وأن نتوقف ونفكر ملياً قبل اتخاذ قرارات حاسمة. تُبرز مدونة قواعد السلوك ذلك، وبغض النظر عن العمر أو الدرجة الوظيفية، فجميع موظفي المفوضية مسؤولون بصفة شخصية وجماعية عن الحفاظ على بيئة عمل متناغمة. كما تُعدّ المدونة بمثابة أداة مهمة في جهود المفوضية لدعم الحوار، وتعزيز ثقافة "حرية التحدث".

3. التوجيه الرئيسي

يجب أن تشمل كل عملية عقد جلسات الحوار السنوية الإلزامية حول مدونة قواعد السلوك لجميع الموظفين، مع التأكيد على تعريف الموظفين الجدد والشركاء بشكل خاص بالمدونة. على الرغم من عدم وجود شرط في سياسات أو إجراءات المفوضية أو في اتفاقات الشراكة يُلزم بتنظيم المفوضية جلسات حوار حول مدونة قواعد السلوك للشركاء، إلا أن هذه الخطوة تُعتبر ممارسة جيدة. (بناءً على البند 18 من شروط الشراكة لعام 2025 وما بعده، المتاحة عبر [الاتفاقية الإطارية للشراكة على بوابة شركاء الأمم المتحدة \(unpartnerportal.org\)](#)، يتعين على الشريك وضع سياسات وإجراءات تضمن الالتزام بأعلى معايير الأخلاق والمهنية وتطبيقها. كحد أدنى، يجب أن يتوفر لدى الشريك كل عنصر من العناصر التالية: مدونة قواعد سلوك، على أن يحظر سوء السلوك، ويقدم آلية للشكاوى وفرص متكافئة، ويحظر عمالة الأطفال والعمل الاستغلالي، والاستغلال والانتهاك الجنسيين وإساءة معاملة الأطفال، ويضمن حماية المبلغين عن المخالفات.

من المتوقع أن يقوم أحد ميسري الحوار حول مدونة قواعد السلوك بتيسير هذا الحوار، على أن يتم إبلاغ مكتب الأخلاقيات بهوية هؤلاء الميسرين لكل عملية محددة.

عند تعيين موظفين جدد، يجب تقديم تدريب تعريفي حول مدونة قواعد السلوك في أقرب وقت ممكن. ويجب على جميع الموظفين فهم المدونة والامتثال لها، لأنهم يمثلون المفوضية أو يُنظر إليهم على أنهم يمثلونها سواء بصفة رسمية أو غير رسمية. نظراً لأن الفحص التفصيلي للموظفين والشركاء الجدد غالباً ما يكون محدوداً خلال حالات الطوارئ، تتيح جلسات الحوار حول مدونة قواعد السلوك فرصاً لتعليمهم مبادئ المفوضية وقيمها.

توصي المفوضية بتقديم توجيه خاص حول مدونة قواعد السلوك للمجموعات أو الأفراد، ويجب أن يكون منفصلاً عن الحوارات السنوية حول المدونة ومكملاً لها. ويجب أن يقدم التوجيه شرحاً للمدونة وأن يتناول المسائل ذات الصلة الخاصة بالعملية المعنية. وللقيام بذلك بصورة تامة، يجب أن يستمر التوجيه لمدة نصف يوم على الأقل. ويجب أن يحضر التوجيه إذا أمكن أحد كبار أعضاء الإدارة للتأكيد على أهمية المدونة أو الإجابة على الأسئلة المتعلقة بتطبيقها.

يمكن أن يقود التوجيه ميسرو الحوار حول مدونة قواعد السلوك أو أي زميل مطلع على المدونة، استناداً إلى المواد المتاحة، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، المعلومات المتعلقة بالمبادئ التسعة لمدونة قواعد السلوك، والحماية

من الانتقام، وتضارب المصالح، واتخاذ القرارات الأخلاقية. ويتم استقبال مواد الحوار حول مدونة قواعد السلوك على [Viva Engage Community](#) لميسري مدونة قواعد السلوك. إذا لم يكن الميسرون أعضاء أصلاً، فيمكنهم طلب الدخول إما مباشرة أو من خلال الاتصال بمكتب الأخلاقيات.

في حال تعذر عقد دورة توجيهية، على جميع المديرين المعنيين بالتوظيف أن يضمنوا على الأقل إدراج مواد مدونة قواعد السلوك في حزمة التدريب والتوجيه التي يتلقاها الموظفون الجدد؛ وأن يوقع الموظفون الجدد على التزام بدعم المدونة؛ وأن يوضع هذا الالتزام الموقع في ملف هؤلاء الموظفين الجدد. ويجب أن يتلقى الموظفون، وخاصة الموظفين الجدد، حزمة الدراسة الذاتية التي تتضمن:

◦ [كتيب قواعد السلوك والملاحظات التوضيحية](#) (متاح بـ11 لغة)

◦ رابط صفحة الويب: [الجهات التي تُطلب منها المساعدة \(unhcr.org\)](#)

◦ رابط صفحة الويب: [خط اتصال المساعدة SpeakUp من خلال \(unhcr.org\)](#)

وينبغي تشجيع جميع الموظفين وخاصة الزملاء الجدد على توجيه أسئلتهم وشواغلهم بشأن المدونة وتطبيقها إلى الزملاء ذوي الخبرة أو إلى مكتب الأخلاقيات.

وينبغي كذلك إطلاع النازحين وعديمي الجنسية على مدونة قواعد السلوك لأنهم سيكونون في وضع أفضل للكشف عن الإساءات والسلوك غير السليم وشجبه والإبلاغ عنه إذا كان لديهم علم بالسلوك المتوقع من موظفي وشركاء المفوضية.

ملخص التوجيهات و/أو الخيارات

يقدم مكتب الأخلاقيات المشورة السرية والتوجيه بشأن معايير السلوك وتطبيق [مدونة قواعد السلوك الخاصة بالمفوضية](#). وهو يدير برنامج الحوار حول مدونة قواعد السلوك، ويدير أيضاً [سياسة الحماية من الانتقام \(المبلغين عن المخالفات\)](#) وبرنامج الأمم المتحدة للإفصاح المالي.

4. الروابط

[صفحة الشبكة الداخلية لمكتب الأخلاقيات كتيب مدونة قواعد السلوك والملاحظات التوضيحية Viva Engage Community لميسري مدونة قواعد السلوك الحماية من الانتقام توجيهات بشأن المعضلات الأخلاقية برنامج الإفصاح المالي السنوي خط اتصال المساعدة SpeakUp الجهات التي تُطلب منها المساعدة](#)

5. جهات الاتصال الرئيسية

مكتب أخلاقيات مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، من خلال البريد الإلكتروني: hqethics@unhcr.org