

SNHR

SYRIAN NETWORK FOR HUMAN RIGHTS

الشبكة السورية لحقوق الإنسان – سياسة الإبلاغ عن المخالفات

Document No.: HR-011 AR

Version No.: 1.2

Issue Date: 15.10.2020

Review Date: 19.10.2020

Issued by: HR Section

Reviewed by: Operations Manager

Approved by: CEO

(1) المقدمة:

تماشياً مع قيم ومبادئ الشبكة السورية لحقوق الإنسان، تسعى الشبكة السورية لحقوق الإنسان إلى إدارة أعمالها بما يتماشى مع التزامها بحقوق الإنسان والمبادئ الدولية والثقافة التنظيمية في جميع الأوقات. تعزز الثقافة التنظيمية للشبكة السورية لحقوق الإنسان ثقافة النزاهة والاستقامة والوفاء والمثابرة.

ومع ذلك، فإننا نقر بأن جميع المؤسسات تواجه خطر حدوث أخطاء في أنشطتها من وقت لآخر، أو التعرض لسوء التصرف دون قصد. نعتقد أنه من واجبنا اتخاذ التدابير المناسبة لتحديد مثل هذه المواقف ومحاولة علاجها. من خلال تشجيع ثقافة الانفتاح والمساءلة داخل المنظمة، نعتقد أنه يمكننا المساعدة في منع حدوث مثل هذه المواقف. نتوقع من جميع الموظفين الحفاظ على أعلى المعايير وفقاً لقواعد السلوك والسياسات الخاصة بنا والإبلاغ عن أي مخالفات لا تفي بهذه المبادئ الأساسية.

الهدف من هذه السياسة هو التأكد من أن الأشخاص المعنيين لدينا واثقون من قدرتهم على إثارة أي مسائل ذات أهمية حقيقية دون خوف من الانتقام، مع العلم بأنه سيتم أخذها على محمل الجد، وأنه سيتم التحقيق في مخاوفهم بشكل مناسب وبطريقة سرية.

(2) الأهداف:

1. لتوفير إرشادات واضحة وإجراءات مفصلة للموظفين حول كيفية الإبلاغ عن مخاوف بشأن ممارسات مكان العمل أو الانتهاكات.
2. التأكد من الالتزام بالقوانين والمبادئ الإنسانية الدولية والسياسات والإجراءات التنظيمية.

(3) الإستراتيجية:

1. يجب على الموظفين قبول وتوقيع مدونة قواعد السلوك وسياسة الإبلاغ عن المخالفات في وقت توقيع عقودهم.
2. يجب على الموظفين الإبلاغ عن أي أنشطة لا تتوافق مع مدونة السلوك أو سياسات الشبكة السورية لحقوق الإنسان والانتهاكات المحتملة لإدارة الشبكة من خلال القنوات المعتمدة.
3. بالإضافة إلى ذلك، يجب على إدارة المنظمة التأكيد على أهمية الامتثال لقواعد السلوك والسياسات والإجراءات التنظيمية للأنشطة والسمعة اليومية للشبكة السورية لحقوق الإنسان.

(4) النطاق والتغطية:

1. تنطبق هذه السياسة على جميع الموظفين في المؤسسة.
2. سيتم استخدام هذه السياسة إذا كان هناك قلق حقيقي من وجود أسباب معقولة للاعتقاد بأن:
 - الاشتباه في وجود احتيال أو سرقة؛ أو ارتكاب جريمة جنائية، أو يجري ارتكابها، أو من المحتمل أن ترتكب؛ أو فشل الشخص أو من المحتمل أن يفشل في الامتثال لالتزاماته القانونية سواء كانت ناشئة عن قانون أو لوائح أو عقد؛ أو تم تقديم ادعاء كاذب أو غير دقيق أو يتم تقديمه أو من المحتمل أن يتم تقديمه ضد شخص مرتبط بالشبكة السورية لحقوق الإنسان، أو يتم إخفاء أي مما سبق ذكره، أو من المحتمل أن يتم إخفاؤه عمداً.
3. في سياق أنشطة الشبكة السورية لحقوق الإنسان، تشمل الاهتمامات الخاصة التي قد تندرج ضمن بنود هذه السياسة، على سبيل المثال، خرق مدونة قواعد السلوك / الأخلاق الخاصة بالمنظمة، وخرق السرية، والاحتيال المالي، وخرق مبادئ حقوق الإنسان الدولية. بشكل عام، تغطي هذه السياسة الإجراءات أو الإغفالات التي يمكن اعتبارها غير قانونية أو تتعارض مع السياسات أو الإجراءات المعمول بها أو خارج نطاق سلطة الفرد، وهي الإجراءات التي قد تضر بسمعة الشبكة السورية لحقوق الإنسان و/أو ينشأ عنها تضارب للمصالح.

5) المصطلحات والتعاريف

- الشبكة السورية لحقوق الإنسان: الشبكة السورية لحقوق الإنسان
- المنظمة: الشبكة السورية لحقوق الإنسان
- HQ: المكتب الرئيسي للشبكة السورية لحقوق الإنسان في تركيا.
- إدارة الشبكة السورية لحقوق الإنسان: جميع العاملين الإشرافيين.
- موظفو الشبكة السورية لحقوق الإنسان: جميع العاملين في المؤسسة.
- مدونة السلوك: سلسلة مبادئ تستخدم كدليل لمساعدة الموظفين على الوفاء بالالتزامات الأخلاقية لممارسة العمل المهني.
- الخط الساخن للتعليقات: مركبة ذات خيارات متعددة توفر للموظفين نظامًا مستقلاً للإبلاغ عن السلوكيات غير الأخلاقية والمسائل المحاسبية المشكوك فيها بشكل مجهول (انظر: قواعد السلوك)
- الإبلاغ عن المخالفات: الاسم الرسمي للإبلاغ عن المخالفات هو "الإفصاح عن المخالفات للمصلحة العامة". هذا يعني أنه إذا كنت تعتقد أن هناك مخالفات في مكان عملك، فيمكنك الإبلاغ عن ذلك باتباع الإجراءات الصحيحة وتتم حماية حقوق العمل الخاصة بك.
- سوء التصرف: قد يكون سلوكًا غير لائق أو غير قانوني أو إهمال من قبل أي شخص في مكان العمل.
- ضابط الإبلاغ عن المخالفات: مدير معين يعينه مجلس الإدارة لضمان الامتثال في المنظمة.
- لجنة السلوك: تتكون من الرئيس التنفيذي وممثل عن مجلس الإدارة و / أو مدير العمليات و / أو الشؤون المالية
- المبلغ عن المخالفات: أي موظف أو مستفيد أو صاحب مصلحة يشهد أي انتهاكات لقواعد السلوك أو أي سياسة قانونية أو منظمة أخرى ويرغب في الإبلاغ عن هذا الانتهاك أو الكشف عن هذه المشكلة.
- سياسات وإجراءات المنظمة: سياسات وإجراءات ومعايير المنظمة الداخلية،
- فريق التحقيق: فريق يتم تعيينه بناءً على التكليف من قبل لجنة السلوك للتحقيق في الشكاوى واقتراح الإجراءات التصحيحية.

6) الاستثناءات

1. لا تنطبق هذه السياسة على الشكاوى المتعلقة بالتوظيف أو قرارات المنظمة أو كيفية معاملة الموظف. في مثل هذه الحالات، يجب استخدام السياسة المتعلقة.
2. هذه السياسة لا تحل محل سياسة الشكاوى، التي يطبقها قسم MEAL.

7) المسؤوليات:

1. تقع على عاتق موظف الإبلاغ عن المخالفات مسؤولية الإشراف على سياسة الإبلاغ عن المخالفات وتنفيذها، ومراقبة ومراجعة عملية السياسة والتوصية بأي تغييرات داخل المنظمة ناتجة عن التحقيقات في الشكاوى بموجب السياسة.
2. تقع على عاتق إدارة الشبكة السورية لحقوق الإنسان مسؤولية بناء ثقافة الامتثال والحفاظ عليها من خلال القيادة بالقدوة (باستخدام سلوكهم كنموذج لجميع الموظفين) وتشجيع الموظفين على طرح أسئلة ومخاوف تتعلق بالنزاهة.
3. تقع على عاتق جميع موظفي الشبكة السورية لحقوق الإنسان مسؤولية الالتزام بهذه السياسة.

8) عدم الكشف عن هويته

1. تدرك الشبكة السورية لحقوق الإنسان أن المشكلات المبلغ عنها بموجب هذه السياسة قد تنطوي على مسائل حساسة وسرية للغاية وأن المبلغين قد يفضلون الإفصاح عن المعلومات دون الكشف عن هويتهم. ومع ذلك، تأسف الشبكة السورية لحقوق الإنسان لأنها لا تستطيع ضمان التحقيق في جميع الادعاءات مجهولة المصدر.

- قد يكون التحقيق المناسب مستحيلًا إذا لم يتمكن المحقق من الحصول على مزيد من المعلومات، أو تقديم ملاحظات، أو التأكد مما إذا كان الكشف قد تم بحسن نية. يُفضل للمبلغين عن المخالفات الكشف عن هويتهم لمسؤول الإبلاغ عن المخالفات ويمكن اتخاذ تدابير للحفاظ على السرية وحماية إخفاء الهوية إذا كان ذلك مناسبًا (انظر أدناه بشأن السرية).
2. سيتم التعامل مع جميع المشكلات المبلغ عنها على أساس سري ومجهول، إلا في حالات نادرة تتطلب تحقيقًا خارجيًا من قبل السلطات الحكومية ذات الصلة.
 3. فقط أولئك الذين يحتاجون إلى المعرفة سيشاركون في التحقيق أو يعرفون عنه.
 4. تدرك الشبكة السورية لحقوق الإنسان أنه قد تكون هناك أمور لا يمكن التعامل معها داخليًا والتي يتعين إخطار الأطراف الخارجية بشأنها وإشراكها سواء أثناء أو بعد تحقيقنا ستسعى الشبكة السورية لحقوق الإنسان إلى إبلاغ المبلغين عن المخالفات إذا كانت الإحالة إلى سلطة خارجية على وشك الحدوث أو حدثت بالفعل، على الرغم من أن الشبكة السورية لحقوق الإنسان قد تحتاج إلى إجراء مثل هذه الإحالة دون علم أو موافقة المبلغين، إذا رأت الشبكة السورية لحقوق الإنسان ذلك مناسبًا.

9) السرية:

1. سيتم بذل كل جهد للحفاظ على سرية هوية المبلغين عن المخالفات بموجب هذه السياسة، على الأقل حتى يتم إجراء أي تحقيق رسمي. من أجل عدم تعريض التحقيق في سوء التصرف المزعوم للخطر، يُتوقع من المبلغين عن المخالفات أن يحافظوا على سرية حقيقة أنهم أثاروا مخاوفهم وطبيعة القضية وهوية المتورطين. ومع ذلك، قد تكون هناك ظروف قد يكون من الضروري فيها، بسبب طبيعة التحقيق، الكشف عن هوية المبلغين عن المخالفات. قد يحدث هذا فيما يتعلق بالتحقيقات أو الإجراءات التأديبية أو القانونية ذات الصلة. إذا وجدت الشبكة السورية لحقوق الإنسان مثل هذه الظروف، فستبدل قصارى جهدها لإبلاغ المبلغين عن المخالفات أنه من المحتمل الكشف عن هويتهم وسيتم اتخاذ جميع الخطوات المعقولة لحماية هؤلاء الأشخاص من أي إيذاء أو ضرر أو انتقام. إذا كان من الضروري للأشخاص الذين يثيرون قضايا أن يشاركوا في التحقيق، فإن حقيقة أنهم أثاروا القضية أو قاموا بالكشف الأصلي سوف تظل سرية بقدر الإمكان عمليًا. ومع ذلك، فمن الممكن أن تظل هوية المبلغين عن المخالفات واضحة لأطراف ثالثة أثناء سير التحقيق.
2. تدرك الشبكة السورية لحقوق الإنسان أن المشكلات المبلغ عنها أو الإفصاحان التي تم إجراؤها بموجب هذه السياسة قد تنطوي على مسائل حساسة وسرية للغاية وأن المبلغين قد يفضلون الإفصاح مجهول الهوية.

10) حماية ودعم المبلغين عن المخالفات:

1. المبلغين عن المخالفات الذين يثيرون مخاوف حقيقية بحسن نية بموجب هذا الإجراء لن يتم استبعادهم أو إخضاعهم لأي ضرر أو انتقام نتيجة لمثل هذا الإجراء. يشمل الضرر الإجراءات التأديبية غير المبررة والإيذاء.
2. يجب ألا تنتقم الإدارة من الموظفين الذين يبلغون المشرف المباشر عن الانتهاكات.
3. إذا اعتقد المبلغون عن المخالفات أنهم يتعرضون لضرر داخل مكان العمل نتيجة إثارة مخاوف بموجب هذا الإجراء، فيجب عليهم إبلاغ مسؤول الإبلاغ عن المخالفات على الفور. سيخضع الموظفون الذين ينتقمون أو ينتقمون من أولئك الذين أثاروا مخاوف بموجب هذه السياسة لإجراءات تأديبية.
4. أولئك الذين يختارون إثارة المشكلات أو الكشف دون اتباع هذا الإجراء قد لا يتلقون الحماية الموضحة أعلاه.

11) المعايير:

1. يجب على المنظمة ضمان امتثال جميع الموظفين لقواعد السلوك الموضحة في مبادئ السلوك والقيم الأساسية في مدونة قواعد السلوك (HR-010).

2. يتحمل كل مدير قسم مسؤولية التأكد من أن جميع الموظفين على دراية بالخط الساخن للتعليقات وتزويدهم بالوصول المناسب لإرسال أي مخاوف.
3. يجب على الموظفين الإبلاغ عن الانتهاكات فور التحقق منها من أجل اتخاذ الإجراء المناسب وفقاً للقانون.
4. يخضع الموظفون المخالفون لقواعد السلوك لإجراءات تأديبية وفقاً لقواعد العمل ونظام الانضباط بما في ذلك الفصل وفقاً للقانون.
5. يجب الإبلاغ عن المخاوف أو الإفصاح انه بحسن نية ويحظر بموجب هذا الإجراء أي اتهامات كاذبة. إذا كانت هناك شكوك حول ما إذا كانت الأمور محل الاهتمام تقع ضمن نطاق هذه السياسة (على سبيل المثال، إذا كانت هناك شكوك ولكن عدم يقين بشأن ما إذا كان القانون قد تم انتهاكه، أو ما إذا كان الشخص يتصرف خارج نطاق سلطته)، مثل يجب الإبلاغ عن المخاوف إلى مسؤول الإبلاغ عن المخالفات وفقاً للإجراء الموضح أدناه.
6. إذا خلص تحقيق بموجب هذا الإجراء إلى أن هناك مشكلة تم الإبلاغ عنها (إفشاء) تم ارتكابها بشكل ضار أو بسوء نية أو بهدف تحقيق مكاسب شخصية، فسيخضع المبلغون لإجراءات تأديبية.
7. يمكن للموظفين إحالة أسئلتهم المتعلقة بالتوضيح لمحتويات الكود إلى مشرفه المباشر أو مديره أو قناة الخط الساخن للتعليقات.
8. يجب على كل موظف في الشبكة السورية لحقوق الإنسان أن يتعاون بشكل كامل وأن يستجيب للطلبات المرسلة بموجب هذه السياسة والإجراءات في غضون يومي عمل من تاريخ الطلب.
9. عند الانضمام إلى الشبكة السورية لحقوق الإنسان، يجب على كل موظف الالتزام بمبادئ مدونة السلوك وقراءة وفهم قواعد السلوك بشكل كامل والالتزام بمحتواها.
10. الامتثال للسياسات المنصوص عليها في هذا القانون.
11. يطلب من الموظفين التوقيع على شهادة الامتثال لمدونة قواعد السلوك ويجب تقديم سياسة الإبلاغ عن المخالفات في ملفات الموظفين الخاصة بهم.

12) الإجراءات:

1. يبذل المبلغون عن المخالفات الذين يشبهون في حدوث انتهاكات للمدونة أو قد يكونون على علم بها، قصارى جهدهم لإثبات هذا القلق بأدلة قاطعة.
2. بعد ذلك، يجب على هؤلاء المبلغين توجيه انتباه مديرهم المباشر (إن وجد) إلى هذه الانتهاكات.
3. إذا كان هؤلاء المبلغون عن المخالفات قلقين من أن مديرهم المباشر متورط في سوء التصرف، فيجب عليهم تقديم هذه الانتهاكات إلى ممثل الموارد البشرية.
4. إذا لم يشعر هؤلاء المبلغون بالارتياح لإبلاغ مديرهم المباشر أو ممثل الموارد البشرية بهذه الانتهاكات أو لم يكونوا من موظفي الشبكة السورية لحقوق الإنسان، فيمكنهم إرسال مخاوفهم شفهيًا أو كتابيًا باستخدام الخط الساخن للتعليقات:

a. البريد الإلكتروني: complain@snhr.org

b. رقم الواتس أب: +33 9 70 44 43 88

c. البريد الإلكتروني لمسؤول الإبلاغ عن المخالفات yaseen@sn4hr.org

5. في هذه الحالة، يجب أن يذكر المبلغون عن المخالفات أنهم يرغبون في الحفاظ على سرية هويتهم.
6. سيطلب مسؤول الإبلاغ عن المخالفات من المبلغين عن المخالفات الذين يثيرون مخاوفهم (أو يقومون بالإفصاح) لإضفاء الطابع الرسمي على مخاوفهم كتابة إما قبل أو بعد المشاركة الأولى. سيقدم مسؤول الإبلاغ عن المخالفات باستلام الإفصاح الكتابي الرسمي والاحتفاظ بسجل للإجراءات الإضافية المتخذة.
7. يجب توجيه جميع الإفصاحات المكتوبة رسميًا إلى مسؤول الإبلاغ عن المخالفات، ويجب أن تتضمن (إن أمكن) فهمًا واضحًا للمشكلة المطروحة، ويجب أن تكون واقعية وليست تخمينية، وتاريخ ووقت المشكلة، أو الحادث

- أو الشك، واسم الشكوى وتفاصيل الاتصالات وطبيعة القضية ووقت وفترة المشكلة المزعومة وظروف الادعاء ومكان الادعاء واسم أو أسماء المتهم والمبلغ المتضمن (إن وجد).
8. الشبكة السورية لحقوق الإنسان ملتزمة بالتحقيق في القضايا المبلغ عنها بشكل كامل وعادل وسريع وسري حيثما تسمح الظروف بذلك.
9. بعد تلقي المشكلة، سيتواصل مسؤول الإبلاغ عن المخالفات مع لجنة السلوك ويتبادل المعلومات / التقرير حول الادعاء مع لجنة السلوك.
10. يعتمد طول ونطاق الفحص على موضوع القضية المبلغ عنها. في معظم الحالات، يقوم مسؤول الإبلاغ عن المخالفات بإجراء تقييم أولي للمشكلة المبلغ عنها لتحديد ما إذا كانت هناك أسباب لإجراء تحقيق مفصل أو ما إذا كانت المشكلة (الإفصاح)، على سبيل المثال، تستند إلى معلومات خاطئة.
11. بناءً على التقييم الأولي، يمكن لمسؤول الإبلاغ عن المخالفات تفويض الإدارة (الإدارات) ذات الصلة في الشبكة السورية لحقوق الإنسان والتشاور معها وطلب التوجيه منها (على سبيل المثال، إذا كان الإفصاح يتعلق بمسألة مالية، يجب على مسؤول الإبلاغ عن المخالفات التشاور مع المالية، وما إلى ذلك).
12. علاوة على ذلك، إذا كانت المشكلة المبلغ عنها تتعلق بقضية مالية و / أو الامتثال وبعد الفحص والتقييم الأولي، فإن مسؤول الإبلاغ عن المخالفات إما سيوصي بالملف ويغلق أو يجري تحقيقًا مفصلاً.
13. بعد ذلك، سيقدم مسؤول الإبلاغ عن المخالفات مع لجنة السلوك ما إذا كان التحقيق المفصل ضروريًا.
14. في حال اشتمل التقييم الأولي لنتائج التحقيق على أعضاء كبار في الشبكة السورية لحقوق الإنسان، فإن لجنة خاصة شكلتها لجنة السلوك ستتولى التحقيق.
15. إذا تم اعتبار إجراء تحقيق مفصل (أطول) ضروريًا، فسيقوم مسؤول الإبلاغ عن المخالفات ولجنة السلوك بتعيين محقق أو فريق تحقيق بما في ذلك الموظفين ذوي الخبرة في إجراءات مكان العمل أو المعرفة المتخصصة بموضوع المشكلة المبلغ عنها.
16. في أي حال، سيتم تقديم تقرير عن المشكلة المبلغ عنها إلى لجنة السلوك. ستقوم لجنة السلوك بإبلاغ مجلس الإدارة بملخص لنتائج قضية الإبلاغ عن المخالفات ضمن التقارير الدورية المقدمة إلى مجلس الإدارة خلال العام. إذا كان هناك استياء من التحقيق أو نتائجه، فيجب على المبلغين عن المخالفات الذي أثار القلق أن يكتب مباشرة إلى رئيس مجلس الإدارة يوضح بالتفصيل المخاوف.
17. بناءً على نتائج التحقيق، سيتم اتخاذ إجراءات تأديبية ضد أي أفراد مرتبطين ثبتت إدانتهم. بالإضافة إلى ذلك، ستتم دعوة توصيات التغيير أيضًا من فريق التحقيق لتمكين تقليل مخاطر تكرار أي سوء تصرف أو مخالفة تم الكشف عنها. ستكون لجنة السلوك بعد ذلك مسؤولة عن مراجعة و (إذا كان ذلك مناسبًا) تنفيذ هذه التوصيات.
18. وبقدر ما يعتبره ضابط الإبلاغ عن المخالفات مناسبًا وعمليًا، فسيتم إطلاع المخبرين على سير التحقيق. ومع ذلك، فإن الحاجة إلى السرية قد تمنع الشبكة السورية لحقوق الإنسان من إعطاء تفاصيل محددة عن التحقيق أو الإجراءات المتخذة.

(13) المراجعة والتعديل:

سياسة الإبلاغ عن المخالفات تعكس ممارسات الشبكة السورية لحقوق الإنسان. سيكون مسؤول الإبلاغ عن المخالفات مسؤولاً عن مراجعة هذه السياسة من منظور تشغيلي بشكل دوري واقتراح التعديلات والتغييرات اللازمة.

(14) الوثائق ذات الصلة:

* مدونة قواعد السلوك (HR-010)