

## هيئة الإغاثة الكاثوليكية (CRS) – سياسة الإبلاغ وعدم الانتقام

تُطبق على:	كل العاملين، والمنتسبين، والمتعاقدين، وشركاء المشروعات، والموردين، ومزودي الخدمات، والمتعاقدين من الباطن، وأعضاء مجلس الإدارة
الجهة الراعية:	نائب الرئيس التنفيذي لإدارة Global People Resources
تاريخ الإعداد:	01 تموز/ يوليو 2023
التنقيح المعتمد:	لا ينطبق
تاريخ الانتهاء:	30 يونيو 2026

### الغرض:

تلتزم هيئة CRS التزامًا قويًا بأعلى معايير النزاهة الشخصية، والسلوك الأخلاقي، والأخلاقيات، والمساءلة تجاه من تقدم الهيئة خدماتها لهم وتجاه بعضنا بعضًا. لكن تتعرض مهمة الهيئة في حماية طاقم العاملين بها وحماية المجتمعات التي تخدمها للتقويض حين تظل انتهاكات تلك المعايير خفية دون أن يُبلغ عنها أحد. فتأخذ الهيئة انتهاكات السياسات ومخالفات القانون على محمل الجد ولا تتسامح مطلقًا مع التقاعس في مواجهة السلوكيات الجائرة، أو غير اللائقة، أو المخالفة للقانون أو الانتقام ممن يبلغ عن مثل تلك السلوكيات.

الغرض من "السياسة الشمولية للإبلاغ عن المخالفات وعدم الانتقام" ("السياسة") هو حث المُبلغ وتمكينه من إظهار شجاعته، ورفع صوته، والإبلاغ عما يثير شكوكه بشكل منطقي بوقوع سلوك جانر، أو غير لائق، بما في ذلك انتهاكات الصون، والمخالفات المالية والاحتيال، وشكاوى علاقات العاملين و الأفعال الانتقامية التي قد تؤثر على طاقم العاملين بالهيئة أو الزملاء. لذلك فور تلقينا بلاغًا موثوقًا منه، بغض النظر عن وسيلة التواصل، فإن الهيئة سوف تُقيم سلوك العاملين والمنتسبين المُبلغ عنهم والذين شاركوا في هذه المخالفة وتتحرى عنه وتُعالجه. كما ستبلغ الهيئة مخالفات غير العاملين لديها، التابعين لشركاء الهيئة أو للمتعاقدين معها في برنامجها، للشركاء والمتعاقدين ليخضعوا لتحقيقاتهم الداخلية واتخاذ الإجراءات اللازمة.

### النطاق:

تلتزم الهيئة بالتزامات كثيرة حول العالم، تلتزم باحترام كرامة الناس الذين تخدمهم و باحترام مصلحتهم العامة، كما تلتزم بالامتثال للقوانين المفروضة في المواقع التي تديرها. لذلك تقع مسؤولية الإبلاغ عن المخالفات المشهودة أو التي تثير الشكوك منطقيًا على كاهل طاقم العاملين بالهيئة، والمنتسبين إليها، والمتعاقدين معها، وشركاء المشروعات، والموردين، ومزودي الخدمات، والمتعاقدين من الباطن، وأعضاء مجلس الإدارة.

تحدد السياسة قنوات الإبلاغ الرسمية المتاحة للإبلاغ عن المخالفات وكيف تتعامل الهيئة مع وسائل حماية المبلغين عن تلك المخالفات، أو المشاركين في تقييم الموقف أو القائمين بالتحقيقات، ضد الأفعال الانتقامية التي قد يتعرضوا لها. فقد وضعت العديد من الدول بالفعل قوانين للإبلاغ عن المخالفات؛ ولا يسعنا المجال للخوض في متطلبات كل تلك القوانين ضمن سياسة واحدة. لكن هيئة CRS سوف تمتثل لما تمليه عليها قوانين منطقة الولاية القضائية التي وقع فيها بلاغًا بالمخالفة، وذلك وفقًا للحقائق والظروف الفردية لكل حالة مبلغ عنها، وقد يتطلب الامتثال لتلك القوانين أن تحيد الهيئة عن سياستها أو أن تضطر لتغيير طريقته في تقييم واقعة ما أو التحقيق فيها.

قد يشمل المُبلغون والمُبلغ عنهم، على سبيل المثال لا الحصر، العاملين لدى هيئة الإغاثة الكاثوليكية (CRS) بدوام كامل أو جزئي، وأعضاء مجلس الإدارة، والمنتسبين للهيئة، والمتعاقدين معها، وموظفي شركاء المشروعات، والموردين، ومزودي الخدمات والمتعاقدين من الباطن، وذلك وفقًا لما حددته "[قواعد السلوك والأخلاقيات](#)" التي وضعتها الهيئة –.

"المخالفة": تشير إلى النشاطات أو الوقائع التي تنتهك سياسة الهيئة والسلوكيات الجائرة، أو غير اللائقة، أو المخالفة للقانون، أو الأفعال الانتقامية.

"المُبلغ عنه": تشير إلى الشخص الذي تدعي الشكوى أنه قد قام بمخالفة أو تقدم الشكوى شكوكًا منطقية بأنه قد قام بتلك المخالفة.

"المُفشي" أو "المُبلغ": لهما نفس المعنى، ويشيران إلى الشخص الذي أفصح عن المخالفة.

## السياسة:

سياسة هيئة CRS وممارساتها هي الالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية، وخلق بيئة للعمل خالية من السلوكيات غير اللائقة أو المخالفة للقانون، بيئة تحث الناس على مشاركة ما يقلقهم حين يشتبهون في وقوع مخالفة دون أن يخافوا التعرض للانتقام. واتساقًا مع "المبادئ الإرشادية للهيئة"، فإن كل من تشملهم هذه السياسة من المشتبهين أو المبلغين عن انتهاكات "قواعد السلوك والأخلاقيات" التي وضعتها الهيئة، أو ما يتصل بها من سياسات الأخلاقيات، أو انتهاكات القانون أو اللوائح لن يتعرضوا لأية مضايقات، أو أفعال انتقامية، أو عواقب وخيمة في وضعهم الوظيفي.

نحن نتعامل مع كل بلاغات المخالفات بسرية تامة بأقصى قدر تسمح به اعتبارات الإجراءات القانونية اللازمة. فقد يُفصح عن الأمر للأطراف المعنية أثناء التحقيقات لجمع المعلومات وتقييم الأمر والعمل على حله. وينبغي لطاغم العمل بالهيئة حث الآخرين على الإبلاغ عن المخالفات التي يشتبهون منطقيًا بوقوعها وعدم الانتقام من هؤلاء المبلغين حين يقومون بالإبلاغ. ولا ننتظر أن تكون كل تفاصيل الواقعة أو المخالفة لدى المديرين أو المبلغين. ولا ينبغي للمبلغين وفرق الإدارة التي يتبعونها بإجراء أية تحقيقات بأنفسهم، لكن عليهم أن يسمحوا فورًا لفريق هيئة CRS المختص بإجراء تقييم أو بإجراء التحقيقات اللازمة عقب تلقي البلاغ، سواءً كان الفريق المختص بالاحتياط، أو فريق الصون، أو Global People Resources.

أين ينبغي أن أبلغ عن سوء السلوك المشتبه به؟

نأخذ كل بلاغات المخالفات والسلوكيات الانتقامية على محمل الجد، وبمجرد الإبلاغ عنها نستجيب لها فورًا ونتعامل معها بإنصاف وسرية. وتتضمن المعلومات التي تخضع لحماية الإفصاح أية معلومات مُبلغ عنها وجرت مشاركتها بموجب السياسة، وتتضمن أفراد الفرق التي تجري التحقيقات وهؤلاء الذين يعالجون المخالفة. كما نحث المبلغين على إخطار الهيئة أو لأى بوقوع أية مخالفة.

ينبغي للعاملين لدى الهيئة أن يرفعوا أصواتهم حين يشتبهون منطقيًا بوقوع انتهاك وبالإبلاغ عن كل ما يثير قلقهم عبر أي من القنوات التالية:

- مدير أو مشرف
- شؤون العاملين (CP HR، أو HRBP، أو RPO، أو GPR)
- الممثل القطري
- موقع المبلغين الخاص بالهيئة (EthicsPoint) حيث يمكن للعاملين تقديم بلاغ عبر الإنترنت وأن يختاروا أن يظلوا مجهولين<sup>1</sup>
- البريد الإلكتروني: [alert@crs.org](mailto:alert@crs.org)
- الاتصال هاتفياً على 1-866-295-2632، (كما تتوفر أرقام هاتفية مخصصة لكل دولة على موقع [EthicsPoint](http://EthicsPoint))
- البريد:

عناية:  
المستشار العام  
خدمات الإغاثة الكاثوليكية

228 W. Lexington Street  
Baltimore, MD 21201

<sup>1</sup> برغم أن الإبلاغ مع إخفاء هوية الشخص المبلغ هو أمر ممكن، إلا أنه قد يصعب عملية المتابعة مع المبلغ أو قد يجعلها مستحيلة. وحدة الأخلاقيات ((Ethics Unit قد تود أن تتعاون مع المبلغ الذي قد يكون ضحية للواقعة أو ناجٍ من الواقعة؛ لتعالج مخاوف السلامة، والأمن والعافية لتسمح بالبدء في التحقيقات اللازمة.

## الانتهاكات المتعلقة بعقود فدرالية أمريكية

يجوز أن تبلغ التقارير المقدمة عن الانتهاكات المتعلقة بالعقود أو المنح الفدرالية – بما في ذلك المنافسة على أو التفاوض بشأن عقد أو منحة متعلقة بمنح أو عقود الحكومة الأمريكية لعضو بالكونجرس الأمريكي أو نائب بأي من لجان الكونجرس، أو محقق عام (OIG) أمريكي يعمل لصالح الوكالة التي منحت العقد (على سبيل المثال [USAID's OIG Hotline](#)، أو [USDA OIG Hotline](#)، أو [US Dept of Labor OIG Hotline](#))، أو مكتب المساءلة الحكومية الأمريكي، أو موظف فدرالي مسؤول عن الإشراف على العقد أو المنحة أو مسؤول عن التحقيق في المخالفات، أو محكمة أمريكية أو هيئة محلفين).

لا ننتظر أن تكون كل تفاصيل الواقعة أو المخالفة لدى المديرين أو المبلغين عنها، كما لا ينبغي للمديرين ولا المبلغين إجراء أية تحقيقات بأنفسهم قبل الإبلاغ.

المعلومات الخاضعة لحماية الإفصاح هي معلومات سرية وتتضمن المعلومات التي جرى الإبلاغ بها ومشاركتها بموجب السياسة، ويتضمن ذلك أفراد الفرق التي تجري التحقيقات والمراجعة وأولئك الذين يعالجون المخالفة. كما يجوز للمبلغين أيضًا إخطار أحد المتبرعين حين يتطلب الأمر. وحيثما تقتضي الظروف يمكن للهيئة الإبلاغ عن الواقعة خارجيًا لدى وكالة مختصة قد تكون غير تابعة للحكومة الأمريكية، أو إبلاغ أحد المتبرعين، أو إبلاغ أحد شركائها أو المتعاقدين معها في أي من برامجها عن موظفهم ممن لديهم علاقة بالواقعة.

## ماذا سيحدث عندما أقوم بالإبلاغ؟

بعد تقديم بلاغ بوقوع مخالفة، يخضع البلاغ للتقييم، ثم يوضع في الاعتبار لإجراء التحقيقات اللازمة، وأثناء ذلك يخضع المبلغون للحماية وفقًا لهذه السياسة. ونقر بتلقينا البلاغات كتابةً في أقرب وقت، وبشكل مسجل، وبعد أن يراجع الرد موظف مختص ضمن فريق الصون، أو فريق المخالفات المالية والاحتيال، أو فريق علاقات العاملين؛ لتحديد ضرورة إجراء تحقيقات من عدمه. وسنبدأ التحقيقات على الفور إذا تطلب الأمر ذلك. كما قد يفيد المحققون التواصل مع المبلغين للحصول على المزيد من التفاصيل بشأن الواقعة، إلا إذا رغب المبلغون في أن تبقى هويتهم مجهولة وأبلغوا بالواقعة من خلال [EthicsPoint](#).<sup>2</sup>

سيتمد طول ونطاق التحقيق على موضوع تقرير الإبلاغ. تسعى CRS إلى توفير حل سريع لأية مخاوف تُثار، إلا أن درجة تعقيد حالة البلاغ قد تتفاوت وفقًا للظروف والحقائق الفردية لكل حالة. وبمجرد اكتمال التحقيقات، نُخطر الشخص المُبلغ والشخص المُبلغ عنه. ونظرًا لسرية التحقيقات، فقد لا نخبر المُبلغ بتفاصيل التحقيقات أو بنتيجتها.

## ما الذي ينبغي الإبلاغ عنه إلى CRS؟

تتضمن المخالفات انتهاك ما وضعته الهيئة من قواعد السلوك والأخلاقيات، والصون، والمخالفات المالية والاحتيال، وعلاقات العاملين، والأفعال الانتقامية والتي وضعتها أدناه وفي غير ذلك من سياسات هيئة CRS. إلا أنه توجد العديد من اللوائح والقوانين المحلية في كل بلد والتي قد تحظر سلوكيات غير موجودة بعينها في سياسات الهيئة والتي ينبغي للمُبلغ الإبلاغ عنها. فإذا كان المُبلغ مدركًا لكون التصرف غير قانوني حيث وقع، يجب على المُبلغ أن يبلغ الهيئة بهذه المسألة.

يجب أن يستخدم المبلغون تقديرهم الأمثل للأمر حين يقررون ما إذا كان ينبغي لهم الإبلاغ بسلوك لم نحدده أدناه. وعندما يضع المبلغ في اعتباره الإبلاغ عن أمر مقلق من عدمه، ينبغي للمبلغ أن يقرر ما إذا (1) كان التصرف يجعله يشعر بالضيق، (2) كانت فطرتهم تخبرهم بأن أمرًا "ليس سليمًا" فيما يخص موقف ما، (3) كان التصرف يبدو أنه منطقيًا ينتهك القواعد العامة للسلوك والأخلاقيات أو سياسة السلوكيات العامة في مكان العمل. وعند تحديد ما إذا شيئًا ما "ليس سليمًا"، ينبغي للمبلغ أن يضع في اعتباره مهمة الهيئة ومبادئها الإرشادية وما إذا كان السلوك المعني يعزز مهمة الهيئة أم يعوقها، يشيد بسمعة الهيئة أم يبطئها، يرفع

<sup>2</sup> برغم أن الإبلاغ مع إخفاء هوية الشخص المبلغ هو أمر ممكن، إلا أنه قد يصعب عملية المتابعة مع المبلغ أو قد يجعلها مستحيلة. فوحدة الأخلاقيات (Ethics Unit) قد تود أن تتعاون مع المبلغ الذي قد يكون ضحية للواقعة أو ناجٍ من الواقعة؛ لتعالج مخاوف السلامة والأمن والعافية؛ لتسمح بالبدء في التحقيقات اللازمة.

من قدرة الهيئة على الحماية والخدمة أم يقوضها. بالإضافة إلى ذلك، فإنه حين يكون المُبلِّغ غير متأكد مما إذا كان عليه الإبلاغ أم لا، ينبغي له أن يسأل أحد أفراد شؤون العاملين أو من يثق به من المديرين أو المشرفين طلباً للإرشاد في اتخاذ القرار الصائب.

يُعد البلاغ بانتهاك يعرف المُبلِّغ سلفاً أنه انتهاك زائف خرقاً جسيماً لسياسة السلوكيات العامة في مكان العمل ، وكذلك ادعاءات البلاغات الكيدية والتي الغرض منها التضليل. تعتبر تقارير الإبلاغ المقدمة من هذا القبيل انتهاكاً خطيراً لمدونة قواعد السلوك والأخلاقيات في CRS. وسيتم التحقيق بشأنها وقد يؤدي الأمر إلى اتخاذ إجراء تأديبي يصل إلى إنهاء الخدمة.

## انتهاكات الصون

يعتبر الصون أمراً أساسياً يقترن بهوية هيئة الإغاثة الكاثوليكية (CRS) بصفتها هيئة تطوير إنسانية، كما يقترن بالتزام الهيئة بالمساءلة أمام من تخدمهم. الصون هو الحماية من كل أنواع المضايقات أو التنمر ضد حالة يحميها القانون، وكذلك هي الحماية من التحرش الجنسي، والاستغلال، والإساءة، بما في ذلك الاستغلال الجنسي والإساءة الجنسية والإتجار بالبشر. ويشير كل من المضايقات، والتنمر، وكذلك التحرش الجنسي للسلوكيات أو التصرفات التي قد يقوم بها العاملين لدى الهيئة، والمنتسبين إليها، وشركائها في المشروعات، والموردين، ومزودي الخدمات ضد العاملين لدى الهيئة، والمنتسبين إليها، وشركائها في المشروعات، والموردين، ومزودي الخدمات على النحو الموضح في سياسة الهيئة بشأن الصون .

تُحظر الأفعال الانتقامية التي قد تُتخذ ضد الشخص المُبلِّغ عن انتهاك الصون والتي قد تظهر في شكل مضايقات، أو تنمر، أو إساءة معاملة ، فهي ممنوعة منعاً باتاً وتنتهك سياسة الهيئة بشأن الصون.

للمزيد من التفاصيل بشأن حمايات إجراءات الصون التي وضعتها الهيئة وبشأن تعريفات السلوكيات المحظورة، تجد التفاصيل في سياسة الهيئة بشأن الصون.

## المخالفات المالية والاحتيايل

ترى هيئة CRS أن إشرافها على موارد المتبرعين مسؤولية جسيمة ولا تقبل أية مخالفات مالية أو احتيايل.

تعرف الهيئة الاحتيايل على أنه "فعل أو مسار من انعدام الأمانة، إخفاء، أو حذف، أو تزييف الحقائق المتعمد (1) للحصول على مزايا غير قانونية أو غير عادلة، أو (2) حث شخص آخر على التخلي عن مادة قيمة أو التنازل عن حق قانوني، أو (3) إلحاق إصابة بطريقة ما."

تضمن إجراءات التعامل مع ادعاءات الاحتيايل (FAM) أن تتعامل هيئة CRS مع ادعاءات واشتباهاات الاحتيايل من خلال عملية تستوفي المتطلبات التنظيمية للهيئة والمتبرعين. تتناول الهيئة جميع الحوادث والادعاءات المُبلِّغ عنها بطريقة شاملة، وسرية، ومسؤولة.

يتضمن الاحتيايل وسوء السلوك فيما يخص الشؤون المالية على سبيل المثال وليس الحصر:

- التحصل على شيء ذي قيمة من خلال عرض الأمور بشكل مضلل، عمداً أو زيفاً؛
- الخداع، أي إخفاء المعلومات بغرض الخداع، بما يؤدي للحصول على مكاسب مالية أو شخصية؛
- الاختلاس؛
- اختلاس الأصول؛
- عدم الإفصاح عن تضارب المصالح؛
- الممارسات الفاسدة، وتتضمن الرشوة، والعمولات، والإكراميات غير القانونية ومدفوعات التسهيل؛
- المحسوبية: تفضيل الأقارب أو الأصدقاء أو المعارف؛
- احتيايل المشتريات، والذي يتضمن السلوك التواطئي بين الباعين والعاملين بالهيئة، وتزوير العطاءات، والتلاعب، والابتزاز الاقتصادي؛

- المطالبات المالية الزائفة والمحاولات غير النزيهة للحصول على مبلغ مالي غير مستحق؛
- السرقة نتيجة لإجراء احتيالي؛ أو
- التزييف أو عرض الأمور بشكل غير سليم عمدًا فيما يخص المعاملات المالية أو تعديل سجلات المحاسبة، أو السجلات المالية بغرض التضليل.

### إجراء إدارة ادعاءات الاحتيال (FAM)

لتفاصيل عن انتهاكات الاحتيال، والكشف عنها وكيف تستجيب هيئة CRS لها وكيف تتعامل مع كل الادعاءات المُبلَّغ عنها، يمكنك الرجوع إلى قواعد السلوك والأخلاقيات التي وضعتها الهيئة، وإلى إجراءات التعامل مع ادعاءات الاحتيال، وإلى اللوائح التنظيمية المطبقة فيما يخص المتبرعين، وكذلك إلى سياسات شؤون العاملين. بالإضافة إلى ذلك، فإنه يجب على الهيئة أن تلتزم الامتثال لعدد كبير من اللوائح التنظيمية القانونية حول العالم. تشرح سياسة وإجراء مكافحة غسل الأموال، ومكافحة تمويل الإرهاب، وضوابط التصدير، والعقوبات الاقتصادية، والأطراف المستبعدة بعضًا من هذه الالتزامات بمزيد من التفصيل. تخضع CRS كذلك لقانون الولايات المتحدة المعني بممارسات الفساد الأجنبي و قانون المطالبات الكاذبة.

### **علاقات العاملين لها أهميتها**

تتضمن علاقات العاملين خلق علاقة سليمة بين العامل وصاحب العمل والحفاظ على تلك العلاقة، وذلك من خلال التعرف على المشكلات في مكان العمل، أو التعاملات الظالمة، أو مخاوف الأداء ومنعها استباقًا دون وقوعها. كما تتضمن الامتثال لقانون العمل أو قانون التوظيف وسياسات الوكالة.

ينبغي لك الإبلاغ عن السلوكيات التي تنحرف عن القيم المتوقعة للعاملين لدى الهيئة والموضحة في سياسة السلوكيات العامة في مكان العمل ، وتنتهك قانون التوظيف، وتقع ضمن نطاق أنواع مشكلات علاقات العاملين الموضحة أدناه، أو أنها لا تعزز ثقافة الاحترام، والعدالة، والتنوع، والشمولية. الأفضل لك أن تتحدث إلى مدير أو مشرف، أو شؤون العاملين المختص بالبرنامج القطري، أو HRBP، أو RPO، أو إلى أي شخص في GPR، إلا أنه يمكن لأي شخص أن يشاركنا ما يقلقه من خلال **EthicsPoint**.

تتضمن أنواع المشكلات في علاقات العاملين:

**أفعال ضد الوكالة:** إساءة استخدام أو الإضرار بمتلكات هيئة الإغاثة الكاثوليكية (CRS) أو بمتلكات العاملين لدى الهيئة، وحيازة الكحوليات أو المخدرات غير القانونية، أو توزيعها، أو بيعها، أو استخدامها في مقر العمل؛ وإفشاء معلومات سرية؛ واستغلال أوقات العمل في قضاء أعمال شخصية، والفشل في اتباع توجيهات منطوية يقدمها المشرف أو رفض اتباعها، وعدم اتباع البروتوكولات المناسبة التي تخص الوكالة.

**التواصل بطريقة مهينة أو غير لائقة:** استخدام لغة مهينة أو بذيئة، نشر الشائعات، الإدلاء بأقوال كيدية وزائفة ومؤذية، النقد المكثف، إلقاء اللوم أو التوبيخ أو التشهير، الإدلاء بملاحظات مهينة أو مثله.

**السلوكيات المهينة أو غير اللائقة:** – لق صراع أو نزاع في مقر العمل، إظهار سلوكيات أو القيام بأفعال تنم عن عدم احترام الآخرين، إظهار تحيز أو محاباة يستفيد منها البعض وتستقطع البعض الآخر، إظهار سلوك قتالي أو عدائي، استخدام وسائل التواصل الاجتماعي بشكل غير لائق، ارتكاب أفعال إجرامية لا تتضمن موارد هيئة الإغاثة الكاثوليكية أو تنتهك سياسة الصون.

**العنف في مقر العمل:** – التهديد باستخدام الإيذاء البدني أو الاعتداء على شخص.

**إساءة استخدام السلطة:** – مطالبة العاملين بمطالبات غير منطقية، رفض القيام بفعل لدعم العاملين، استخدام ممارسات إدارية غير سليمة.

**التمييز في فرص التوظيف:** – حجب أشخاص أو أفراد ينتمون لمجموعة معينة – بناءً على العرق، أو لون البشرة، أو الدين، أو الجنس، أو السن، أو التوجه الجنسي، أو الأصول القومية، أو وجود إعاقة، أو الحالة الصحية، أو الحالة الزوجية، أو وضع قدامى المحاربين – من فرص العمل أو المناصب الشاغرة المتاحة لأفراد ينتمون لمجموعات أخرى. **مثلاً:** استثناء المرشحين المؤهلين من عملية التوظيف.

*التمييز في مخصصات العاملين:* – الحجب غير القانوني لأشخاص أو أفراد ينتمون لمجموعة معينة – بناءً على العرق، أو لون البشرة، أو الدين، أو الجنس، أو السن، أو التوجه الجنسي، أو الأصول القومية، أو وجود إعاقة، أو الحالة الصحية، أو الحالة الزوجية، أو وضع قدامى المحاربين – ومنعهم من الحصول على مزايا أو خدمات متاحة لأفراد ينتمون لمجموعات أخرى. *مثلاً:* منعهم من الحصول على تسوية لمستحققاتهم، أو من الحصول على مزايا، أو استخدام خدمات الوكالة.

*البلاغات الزائفة المتعمدة:* – رفع تقرير بشأن أمور تثير القلق ضمن علاقات العاملين، بسوء نية.

*التدخل في نشاطات العاملين التنظيمية:* – اتخاذ أي إجراء من شأنه وقف محاولات عاملين أو أكثر من تنظيم أنفسهم لأغراض تمثيل الهيئة، بينما تلك المحاولات يحميها القانون المعمول به.

*الأفعال الانتقامية:* – اتخاذ إجراء سلمي يخص الوضع الوظيفي لأي شخص يبلغ بأي شيء يثير القلق ضمن علاقات العاملين أو ضد الشخص الذي يبلغ بوجود مشكلات في الامتثال بما هو مقرر قانوناً من أجور أو من حالة المزايا، مثلاً: الحد الأدنى للأجور، أو أجر للوقت الإضافي، أو سلامة العاملين، أو التغطية التأمينية، أو غيرها من حقوق ومزايا العمال المحمية ضمن نطاق ولاية قضائية.

*إجراءات تعيين غير منصفة:* – الانحراف عن سياسات التعيين وإجراءاتها التي وضعتها الهيئة.

*الفصل التعسفي أو غير القانوني:* – إنهاء عقد التوظيف تعسفاً أو بشكل غير قانوني.

## عدم الانتقام

تجعل هذه السياسة الأفعال الانتقامية ضد المُبلِّغ، أو المفشي، أو المشارك في أي تحقيق خاضعة للإجراءات التأديبية والتي قد تتضمن الفصل من العمل أو إنهاء الشراكة. لن يتعرض المبلغين لعواقب أو لأفعال انتقامية لرفضهم فعل شيء ما ينتهك قواعد السلوك والأخلاقيات التي وضعتها الهيئة، أو سياسات البرامج على مستوى العالم أو الدولة أو القانون، أو لرفضهم تقرير بما يثير القلق بشأن مخالفة محتملة أثارت شكوكهم بشكل منطقي، أو لتعاونهم أثناء التحقيقات. أي تهديدات أو محاولات للانتقام من المبلغين هو أمر محظور ويجب الإبلاغ عنه فوراً من خلال قنوات الإبلاغ التي أبرزناها في هذه السياسة أو من خلال [EthicsPoint](#) بحيث يمكن تطبيق التدابير الوقائية أثناء الفترة الانتقالية.

تُعد الأفعال الانتقامية ضد المشاركين في التحقيقات مخالفة جسيمة وتؤدي لإجراءات تأديبية للفرد أو الأفراد الذين بدأوا الفعل الانتقامي أو شاركوا فيه والتي قد تتضمن الفصل المسبب من العمل. والأفعال الانتقامية هي أفعال مؤذية تظهر في شكل تصرف سلبي ضد الشخص الذي أفصح عن معلومات وجدها حقيقية منطقياً حين رفع بها تقريراً، أو ضد أي شخص يساعد أو يشارك في تحقيق انعقد بشأن ذلك الإفصاح. كما قد تكون الأفعال الانتقامية هي أي فعل له تأثير تجميدي على الطرف الذي يرغب في الإبلاغ أو يحاول الإبلاغ. كما تقع الأفعال الانتقامية بنية العقاب، أو الترهيب، أو الإضرار بسبب المشاركة في التحقيق الذي ينعقد للتحقيق في أمر البلاغ المقدم. وسوف نبليغ صاحب العمل الذي يرأس غير العاملين بهيئة CRS بالأفعال الانتقامية التي يقوم بها غير العاملين بالهيئة ضد العاملين بها أو قد نبليغ السلطات المحلية لاتخاذ اللازم.

تتضمن الأمثلة على الأفعال الانتقامية على سبيل المثال لا الحصر، الصرف من الخدمة غير المبرر، خفض الدرجة الوظيفية بدون مبرر، التمييز في المعاملة، خطط لتحسين الأداء لا أساس لها، خسارة فرصة الترقى بدون مبرر، تغيير المسؤوليات الوظيفية غير المبرر، المضايقات، الأفعال التهديدية أو الترهيبية ضد المُبلِّغ أو ضد غيره ممن شاركوا في التحقيق أو عائلاتهم أو أسرهم أو ممتلكاتهم.

إذا وجد المُبلِّغ أو المشارك في التحقيقات أنه قد يتعرض لأفعال انتقامية وأبلغ بذلك فريق التحقيق أو العاملين لدى الهيئة، أو إذا وجد فريق التحقيق أثناء التحقيق أن الأفعال الانتقامية قد تقع، يمكن لهيئة CRS تطبيق تدابير وقائية انتقالية حيثما وعندما يكون ذلك مطلوباً. ويقرر فريق التحقيق بالشراكة مع البرنامج القطري وغيرهم من الأطراف المعنية، التدابير المناسبة لاتخاذها، وذلك بموافقة الطرف المتعرض للتهديد؛ لضمان الحماية من الأفعال الانتقامية بعد رفع التقرير. وقد تتضمن تلك التدابير [إجازة إدارية](#) لأحد الأطراف، أو إعادة تعيين مؤقت لأحد الأطراف، أو نقل أحد الأطراف لوظيفة أخرى أو مكتب آخر، أو توفير حماية إضافية لأحد الأطراف، أو أي تدابير أمنية أخرى مناسبة تراها هيئة CRS مطلوبة وفقاً لتقديرها ووفقاً للحقائق والظروف المتصلة بحالة تلك المخالفة.

## السلوكيات التي لا تغطيها هذه السياسة

قد لا نجد بعض السلوكيات تستحق الإبلاغ أو قد لا نعتبرها أفعالاً انتقامية ولا تغطيها هذه السياسة. وتتضمن تلك الأفعال التظلمات الشخصية التي تتصل بمقر العمل، وهي بلاغات بسلوكيات لها تداعيات على المستوى الشخصي للفرد نفسه، لكن ليس على مستوى هيئة CRS. مثال على ذلك الاختلاف الشخصي مع أفعال شخص آخر لا تنتهك سياسات أو قيم الهيئة، اختلافات في المبادئ الأخلاقية، الخلاف في التعاملات الشخصية بين اثنين من العاملين لا يرقى لمستوى التنمر أو المضايقات، مسائل لا تعكس وجود سلوكيات تمييزية لكنها تتضمن الاستياء من أحد المديرين أو المشرفين، الأجور والمزايا التي تمثل للقانون، قرارات تتصل بالتوظيف أو الإشراف مثل النقل، أو الترقية، أو عدم الترقية نظراً لمشكلات في الأداء، أو إجراء تأديبي ليس له أية علاقة بأي نوع من الانتقام أو التمييز. وعليه فإنه ينبغي للعاملين رفع الشكاوى الشخصية التي تخص العمل لدى مدراءهم أو مشرفيهم، وفي حالة عدم حلها يمكن رفعها كتابةً من خلال شؤون العاملين المختص ببرنامج البلد، أو **HRBP**، أو **RPO**، أو **GPR**، أو مدير، أو مشرف. فالمشرفين مسؤولين عن ضمان فحص الشكاوى وحلها. وحيثما كان للبرنامج القطري سلسلة إجراءات لحل الشكاوى، ينبغي للمديرين والمشرفين اتباع تلك الإجراءات حتى إنهاء الأمر، وإلا فإنه ينبغي للمدير الاتصال بمدير شؤون العاملين الذي يتبعه لمناقشة الحل.

## الالتزام والمسؤولية

المعايير الموجودة في هذه السياسة مهمة لهيئة الإغاثة الكاثوليكية (CRS). فتنم سياسة عدم القبول بخضوع كل الادعاءات للتقييم، والتحقيق فيها عند الضرورة، ثم اتخاذ الإجراء المناسب. وننتظر الامتثال التام والكامل من كل العاملين، والمنتسبين، والمتعاقدين، وشركاء المشروعات، والموردين، ومزودي الخدمات، والمتعاقدين من الباطن، وأعضاء مجلس الإدارة. كما أن انتهاك تلك المعايير، أو تسهيل مخالفة المُبلغ عنه أو المساعدة فيها عن علم، يعتبر أمراً جسيماً وقد ينتج عنه التعرض لإجراء تأديبي قد يتضمن الفصل الوظيفي أو إنهاء شراكة.

وقد تبلغ الهيئة بالادعاءات وبناتج تحقيقاتها للمتبرعين وللسلطات المحلية، وذلك وفقاً للمخالفة، أو السياق، أو القانون المحلي.

## الاستفسارات والأسئلة:

يمكن توجيه الأسئلة المتعلقة بتفسير هذه السياسة، وأية أسئلة أخرى حول محتوياتها إلى مدير الصون، أو مدير العمليات الميدانية/الأخلاقيات، أو مدير الامتثال العالمي للتوظيف، أو [EthicsPoint](#).

تخضع محتويات السياسة هذه للمحتوى وإخلاء المسؤولية المدرجين في سياسة CRS المعنية بوضع السياسات، ومراجعتها واعتمادها.

## الموارد

- [مدونة قواعد السلوك والأخلاقيات في CRS](#)
- [سياسة وإجراء مكافحة غسل الأموال، ومكافحة تمويل الإرهاب، وضوابط التصدير، والعقوبات الاقتصادية، والأطراف المستبعدة](#)
- [الامتثال لمكافحة الاتجار بالبشر](#)
- [السياسة الخاصة بالإجازة الإدارية في CRS](#)
- [سياسة تضارب المصالح في CRS](#)
- [سياسة السلوك العام في مكان العمل في CRS](#)
- [سياسة الصون في CRS](#)
- [إجراء إدارة ادعاءات الاحتيال \(FAM\)](#)

## سياسة وإجراء صون الشركاء