



## المؤسسة الأورو-متوسطية لدعم المدافعين عن حقوق الإنسان

### مدونة قواعد السلوك الخاصة بمكافحة الفساد

تم تبنيها في أكتوبر/ تشرين الأول 2018

\*\*\*

المؤسسة الأورو-متوسطية لدعم المدافعين عن حقوق الإنسان (المؤسسة الأورو-متوسطية) هي مؤسسة إقليمية مسجلة في الدانمرك وخاضعة لأحكام القوانين الدانمركية، وتقع مكاتبها في كل من كوبنهاغن وباريس وتونس. وتقدم المؤسسة الأورو-متوسطية منحاً للمدافعين الأفراد عن حقوق الإنسان والمنظمات غير الحكومية التي تحمي احترام حقوق الإنسان في منطقة جنوب البحر المتوسط والتي تعزز تلك الحقوق وتدافع عنها.

ترتكز المهمة الأساسية للمؤسسة الأورو-متوسطية وأعمالها على المعايير العالمية لحقوق الإنسان، وبالتالي فإن منع الفساد ومكافحته بكافة أشكاله يقعان مباشرة ضمن قيمها الأساسية وولايتها.

صيغت مدونة قواعد السلوك الحالية مع الأخذ في الحسبان أسس ومبادئ مكافحة الفساد التي نصَّ عليها القانون الدولي والقوانين الدانمركية وبعد نقاشات شاملة أجراها مجلس أمناء المؤسسة الأورو-متوسطية وطاقم الموظفين خلال عام 2018.

\*\*\*

#### 1- تعريفات

وفقاً لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، التي تبنتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 31 أكتوبر/ تشرين الأول 2003، وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة وسياسات الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، تم تعريف الفساد بأنه سوء استخدام السلطة الممنوحة من أجل تحقيق مكسب شخصي. ويؤثر الفساد على كل إنسان تتوقف حياته وسبل رزقه وسعادته على نزاهة الأشخاص الذين يشغلون مواقع وظيفية ذات سلطة ويهدد السلام في المجتمعات واستقرارها وأمنها ويقوض سيادة القانون ناهيك عما يحويه من مضامين تشكل خطورة على القيم الديمقراطية.

تشكل مظاهر من قبيل الرشوة أو الغش أو الاختلاس أكثر أشكال الفساد شهرة. بيد أن الفساد لا ينطوي حصرياً على انتقال المال إلى جيب شخص آخر، بل ربما يشمل على استغلال الشخص لمنصبه الوظيفي النافذ أو تقديمه خدمات مقابل الحصول على امتيازات، من قبيل الحصول على معاملة تفضيلية أو حماية خاصة أو خدمات إضافية أو تسريع إجراءات الدعوى... إلى آخره من مكاسب. يشمل الفساد على أعمال إجرامية وسلوك غير ملائم. أما الأشكال المختلفة من الفساد التي تم تحديدها فتشمل الآتي:

- الرشوة. الرشوة هي الفعل المنطوي على عرض أو إعطاء مال أو شيء ما ذي قيمة (الرشو) أو تلقي أو التماس أو قبول مال أو شيء ما ذي قيمة (الارتشاء) بغرض التأثير على عمل عضو في المجلس أو موظف أثناء أدائه لواجباته، أو للقفز عن حواجز معينة. تُعتبر الرشوة عملاً إجرامياً بموجب القوانين الدانمركية.

- **الغش.** يُعرّف الغش على أنه عمل من أعمال الخداع المتعمد القصد منه تحقيق مكسب شخصي أو التسبب في خسارة لطرف آخر. ويشتمل ذلك على قيام المرء بالكذب أو التضليل أو الضلوع في سلوك مخادع أو ممارسة التحايل أو التصرف بموجب حجج زائفة. يُعتبر الغش عملاً إجرامياً بموجب القوانين الدانمركية.
- **السرقة والاختلاس.** السرقة والاختلاس هما إساءة التصرف بالملكات والأموال لأغراض غير تلك التي خُصصت لها أو غير ذلك من أعمال تحويل الممتلكات والأموال المؤتمنة قانونياً لدى شخص ما عن مسارها الصحيح بمقتضى منصبه الوظيفي. تُعتبر السرقة والاختلاس أعمالاً إجرامية بموجب القوانين الدانمركية.
- **التعسف في استخدام السلطة والابتزاز.** هما استغلال المرء لمنصبه النافذ بطريقة تعسفية بما في ذلك باستخدام القوة أو التهديد. يمكن لذلك أن يتخذ أشكالاً عديدة، كاستغلال شخص ما أو كسب المال أو الوصول إلى معلومات ينبغي عدم الوصول إليها، أو بكل بساطة استغلال شخص ما من خلال القدرة على معاقبته إن لم يستجب. يعتبر الابتزاز عملاً إجرامياً بموجب القوانين الدانمركية.
- **تضارب المصالح.** ينشأ تضارب المصالح عن أوضاع يكون لدى أحد العاملين أو أحد أعضاء مجلس الأمناء مصلحة خاصة من الممكن لها أن تؤثر أو تبدو أنها تؤثر على أدائه المهني من ناحية الموضوعية والنزاهة. وتشتمل المصالح الخاصة على أية ميزة يجنيها المرء نفسه أو عائلته وأصدقائه وأشخاص أو منظمات يرتبط بها المرء بعلاقة وطيدة.
- **المحسوبية.** وهي إظهار المحاباة للأقارب أو الأصدقاء دون الالتفات إلى أهليتهم. تتم معاملة الأقارب والأصدقاء على نحو محابٍ على أساس العلاقة الشخصية الوثيقة وحدها وليس على أساس التقييم المهني والموضوعي لمهاراتهم ومؤهلاتهم.
- **الهدايا والضيافة.** قد تكون الهدايا وكرم الضيافة بحد ذاتهما أحد مظاهر السلوك الفاسد. الهدية هي منفعة مالية أو غيرها يتم عرضها أو إعطاؤها أو التماسها أو تلقيها نظير الحصول على منفعة بالمقابل. يمكن أن تشتمل الهدايا على النقود أو الأصول المعطاة كهدية، وعلى التبرعات السياسية أو الخيرية. ويمكن أن تشتمل الضيافة على الوجبات والنزول في الفنادق والرحلات الجوية أو الترفيه.

تحتوي البوابة الإلكترونية [www.business-anti-corruption.com](http://www.business-anti-corruption.com) على معلومات حول مخاطر الفساد في أكثر من 100 بلد في شتى أنحاء العالم.

## 2- مدونة قواعد السلوك

إن المؤسسة الأوروبي-متوسطة مصممة على الحفاظ على أعلى معايير النزاهة وأخلاقيات العمل في مجلس أمنائها ولدى موظفيها وفي مختلف مجالات الأنشطة. لذا فإنها تلتزم بسياسة عدم التسامح إطلاقاً مع الفساد بكافة أشكاله؛ وتعمل من أجل منع الفساد ومكافحته على المستوى الدولي وعلى صعيد توزيع المنح ودعم المدافعين المحليين عن حقوق الإنسان ومبادرات المجتمع المدني الهادفة إلى منع الفساد ومكافحته في منطقة جنوب البحر المتوسط.

تُدار المؤسسة الأوروبي-متوسطة طبقاً لمبادئ أساسية من ضمنها النزاهة والمساواة وعدم التمييز والاستقلالية والشفافية والمساءلة، وهي مبادئ يمكن عموماً القول إنها أهم المتطلبات المسبقة لمنع الفساد ومكافحته.

وعملاً بالمعايير التي تحكم مهمة المؤسسة الأوروبي-متوسطة وعملها، وبالنظر لمختلف أشكال الفساد التي تم تحديدها، يتعين على مجلس أمناء المؤسسة وموظفيها احترام وتعزيز المبادئ والممارسات العامة والمحددة التي نصت عليها مدونة قواعد السلوك كما هو مبين أدناه.

### 1-2 مبادئ وممارسات عامة

تم تبني مبادئ تشغيلية ومالية عامة لتعزيز أعلى معايير أخلاقيات العمل على صعيد تنفيذ أنشطة المؤسسة الأورو-متوسطة. وتشتمل هذه المبادئ على ما يلي:

- ◀ تحرص المؤسسة الأورو-متوسطة على الشفافية بشأن عملياتها أمام الجمهور العام وذلك من خلال نشر تقرير سنوي عن الأنشطة والشؤون المالية على موقعها الإلكتروني. وعلى الرغم من أن هذه التقارير لا تكشف عن أسماء متلقي الإعانات تلافياً لأي خطر محتمل على سلامتهم، يتم الكشف الكامل لمانحي المؤسسة الأورو-متوسطة عن هويات متلقي الإعانات ومعلومات متابعة المنح عند ضمان سرية المعلومات.
- ◀ لا يتم صرف مكافآت لأعضاء مجلس أمناء المؤسسة الأورو-متوسطة لقاء قيامهم بأعمالهم إلا أنه يتم تسديد نفقات سفرهم وإقامتهم أو تغطيتها مباشرة من قبل المؤسسة.
- ◀ يشرف أمين صندوق المؤسسة الأورو-متوسطة على التطورات المالية وإنفاق المؤسسة، ويجب أن تلتزم الموافقة على صرف الدفعات بالإجراءات المالية للمؤسسة. يوافق مجلس الأمناء على جميع المنح في اجتماعاته نصف السنوية أو خلال المشاورات الإلكترونية، ولا يمتلك أي موظف سيطرة كاملة على أية عملية مالية.
- ◀ تتقيد عملية توزيع المنح والشراء مع معايير المؤسسة الأورو-متوسطة ومنهجية تقديم المنح بالإضافة إلى الإجراءات المالية.
- ◀ يندر أن تشتمل أنشطة المؤسسة الأورو-متوسطة على مشتريات ضخمة فيما تتطلب المؤسسة تأكيداً معقولاً على تحقق مبدأ القيمة لقاء المال.
- ◀ يعمل موظفو المؤسسة الأورو-متوسطة في مجموعات مؤلفة من شخصين كحد أدنى مما يسمح بتفويض المسؤوليات والمحافظة على المعرفة بالنشاط ومتابعته طيلة الوقت.
- ◀ يتم دائماً توقيع اتفاقية تمويل من قبل المؤسسة الأورو-متوسطة ومتلقي المنح، حيث تحدد هذه الاتفاقية وتعدد بوضوح الالتزامات المتعلقة بتقديم تقارير دورية. علاوة على ذلك، تتسم المنح المقدمة بصغر الحجم وغالباً ما يتم صرفها على عدة أقساط مما يشكل قيداً مهماً على أية إمكانية لسوء الاستعمال.
- ◀ يقوم موظفون من المؤسسة الأورو-متوسطة بصورة منتظمة برصد أنشطة متلقي المنح واستخدامهم للأموال المصروفة لهم، وذلك عن طريق الاتصالات المنتظمة و/أو الزيارات الميدانية بالإضافة إلى تقييم منتصف المدة/ والتقارير السردية النهائية والتقارير المالية. ويتم إشعار مجلس الأمناء بحالات المتابعة التي تتطوي على إشكاليات أثناء اجتماعاته نصف السنوية.
- ◀ تتم مراجعة حسابات المؤسسة الأورو-متوسطة وسجلاتها المالية بصورة دورية على يد مراجعي حسابات مستقلين، ووفقاً للمعايير الدولية التي وضعها الاتحاد الدولي للمحاسبين أو المنظمة الدولية للأجهزة العليا للرقابة المالية أو أي معيار وطني يُعتقد أنه مكافئ لهما. ويشهد مراجعو الحسابات أن المؤسسة الأورو-متوسطة تعمل بصورة قانونية ووفقاً للمعايير المحاسبية المتعارف عليها.
- ◀ تشتمل عقود توظيف العاملين وعقود الاستشارات واتفاقيات تقديم المنح على فقرات خاصة بمكافحة الفساد.
- ◀ تحتفظ الإجراءات المالية للمؤسسة الأورو-متوسطة بالحق في تعليق التمويل أو طلب رد الأموال، وخاصة في أية حالة تقرر فيها المؤسسة حدوث انتهاك فاضح للسياسة، أو وجود نسق دائم من انتهاك السياسة أو أن التدابير التصويبية التي نُفذت كانت غير كافية. وإذا ارتأت المؤسسة الأورو-متوسطة أنه قد تمت مخالفة بنود الاتفاق، فإنه سينجم عن ذلك إنهاء فوري للعقد بالإضافة إلى إمكانية اتخاذ إجراءات قانونية. علاوة على ذلك، تُطلع المؤسسة الأورو-متوسطة شركاءها الآخرين، بمن فيهم المانحون، على التقييم الذي تجريه، إذا طُلب منها ذلك

أو كان مطلوباً منها ذلك. وقد تم إنشاء قائمة بحالات المتابعة المنطوية على إشكالات، والإجراءات التي اتُخذت بشأنها من قبل مجلس الأمناء، ويتم تحديث هذه القائمة بانتظام.

## 2-2 مبادئ وممارسات محددة

بالإضافة إلى ما سبق، يتم تطبيق مبادئ وممارسات محددة لمنع مختلف أشكال الفساد ومكافحتها. وتشتمل هذه المبادئ والممارسات على ما يلي:

- ◀ لا يجوز لمجلس الأمناء ولا الموظفين إعطاء أو أخذ الرشوة بأي شكل من الأشكال. بل يتم فضلاً عن ذلك إبلاغ مقدمي الطلبات والشركاء الآخرين أن المؤسسة الأورو-متوسطة لا تستطيع تغطية مبالغ الرشا و"البراطيل". وتُجري المؤسسة إضافة إلى ذلك استعراضاً شاملاً للعناية الواجبة فيما يتعلق بالطلبات التي تتلقاها كما أنها تقيم التقارير الواردة من متلقي المنح لتلافي أي رشوة محتملة. وفي حالة ساور الموظف شك، فعليه إبلاغ رؤسائه والمجلس على الفور وطلب التوجيهات منهم.
- ◀ لا يجوز لمجلس الأمناء ولا الموظفين اللجوء إلى الخداع أو التحايل أو خرق الثقة من أجل الفوز بميزة غير منصفة وغير شريفة (مالية أو غيرها). بالإضافة إلى ذلك، إذا وجد موظفو المؤسسة الأورو-متوسطة دليلاً على، أو ساورهم شك في، سلوك غير شريف من طرف مقدمي الطلبات أو متلقي المنح في إدارة الأموال، فعليهم إبلاغ رؤسائهم في الحال. وفي حالة مقدمي الطلبات سينتج عن ذلك رفض فوري للطلب. أما في حالة متلقي المنح، فيجب على الموظفين إجراء تحقيق شامل بما في ذلك إمكانية اللجوء إلى مراجع حسابات خارجي- وتبليغ المجلس عن ذلك.
- ◀ لا يجوز للمجلس ولا الموظفين اختلاس الأموال أو الانحراف بالمعدات والأموال المؤتمنة عليها المؤسسة الأورو-متوسطة عن الغرض الذي خُصصت له. إضافة إلى ذلك، إذا ما وجد موظفو المؤسسة دليلاً على، أو ساورهم شك في، قيام متلقي المنح بالاختلاس، فعليهم إجراء استعراضات شاملة بشأن الإبلاغ عن المواد المستلمة وإشعار رؤسائهم والمجلس فوراً.
- ◀ لا يجوز للمجلس ولا الموظفين التماس أي معروف أو خدمات شخصية، ولا السعي إلى التأثير على أي شخص أو مؤسسة عن طريق استعمال موقعه الرسمي أو عن طريق استخدام القوة أو التهديدات لأغراض شخصية. ولا يجوز أيضاً استخدام مرافق المؤسسة الأورو-متوسطة وخدماتها ومواردها المالية لأغراض غير تلك التي حددها نظامها الأساسي ومهمتها. أخيراً، لا يجوز استخدام الصلات مع الموردين من أجل الحصول على سلع و/أو خدمات للمنفعة الشخصية.
- ◀ يجب على المجلس والموظفين تسيير شؤون المؤسسة الأورو-متوسطة بما يخدم المصلحة العليا للمؤسسة. ويجب عليهم تجنب تضارب المصالح، أو بروز مظهر لتضارب في المصالح، بين مصالحهم الشخصية أو مصالح أية منظمات غير حكومية أو مؤسسات أخرى يمثلونها/ يعملون معها من جهة ومصالح المؤسسة الأورو-متوسطة من جهة أخرى. إذا كان لعضو في مجلس الأمناء مصلحة فيما يتصل بمنحة/ عقد قيد البت والموافقة، يجب على الموظف المعني الكشف عن هذه المصلحة كتابة أو في الاجتماعات التي يجري فيها مناقشة المنحة/ العقد لبقية أعضاء المجلس. ولا يُسمح بحصول أقارب أعضاء المجلس والموظفين ولا منظماتهم غير الحكومية بتلقي أية منحة، ما لم تكن حياة هؤلاء أو بقاءهم عرضة للخطر. علاوة على ذلك، إذا كانت هناك صلة مؤسسية بين مقدم طلب منحة ومنظمة غير حكومية/ مؤسسة يمثلها/ أو يعمل معها أحد أعضاء المجلس، فإن عضو المجلس هذا

لن يشارك في عملية صنع القرار وكافة النقاشات ذات الصلة، ما لم يُطلب منه تقديم معلومات ضرورية بخصوص مقدم الطلب.

- ◀ يجب على المجلس والموظفين عدم محاباة الأصدقاء والأقارب أو غيرهم من الأشخاص الذين تربطهم بهم علاقات شخصية في عمليات التوظيف والشراء. إذا كانت تربط أحد أعضاء المجلس أية صلة عائلية بشخص يُحتمل أن يصبح موظفاً في المؤسسة أو استشارياً لها، فإن هذا العضو لا يمكنه المشاركة في عملية التوظيف/ الاختيار/ وصنع القرار. إن المؤسسة الأورو-متوسطة ملتزمة بمبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف. وتُجرى المقابلات من قبل شخصين اثنين على الأقل لتقليل من احتمالية التمييز على أساس نوع جنس الشخص أو حالته الاجتماعية أو عرقه أو دينه أو لونه أو عمره أو إعاقته أو ميوله الجنسية. علاوة على ذلك، تعتمد المؤسسة الأورو-متوسطة سلم رواتب لضمان المعاملة بالمساواة والعدل بين طاقم العاملين.
- ◀ تُقبل الأموال والتبرعات إذا كان القصد منها تغطية عمليات المؤسسة الأورو-متوسطة ولا تقف حائلاً دون استقلاليتها. ولا يقبل المجلس ولا الموظفون هدايا كبيرة أو غير ذلك من الامتيازات. لكن، من منطلق مراعاة واحترام أعراف حسن الضيافة المحلية، يجوز قبول هدايا صغيرة لا تزيد قيمتها عن 50 يورو.

### 3- نطاق التطبيق والإبلاغ عن حالات الفساد

تتطبق مدونة قواعد السلوك هذه على مجلس الأمناء وطاقم العاملين في المؤسسة الأورو-متوسطة تجاه كافة متلقي المنح. والغرض من المدونة هو ضمان أن تتحلى السلوكيات وأخلاقيات العمل بأعلى معايير النزاهة الشخصية والمؤسسية، ودعم تلك السلوكيات والأخلاقيات، على الصعيدين الداخلي والخارجي. كما أنها تقدم التوجيهات للعاملين بشأن السلوك المطلوب منهم عندما يواجههم فساد أو ممارسات فاسدة أو عروضا فاسدة، وعند العمل على مكافحة الفساد.

يقتضي عدم التسامح إطلاقاً مع الفساد أيضاً أن يكون أعضاء المجلس وطاقم الموظفين ملزمين بإبلاغ المجلس لدى علمهم بوجود شك أو دليل على حالات فساد تشمل أعضاء آخرين وملتقي منح وشركاء ممن يتعاونون معهم. وفي حال كان سلوك أحد أعضاء مجلس الأمناء موضع شك، يجب تبليغ الرئيس وأمين الصندوق في المقام الأول، أو تبليغ أحدهما إضافة إلى عضو آخر إذا كان الزعم متعلقاً بأمين الصندوق أو الرئيس، أو تبليغ عضوي مجلس آخرين إذا كان الزعم متعلقاً بأمين الصندوق والرئيس.

يجب أن تحتوي ادعاءات الفساد التي تُرسل إلى المجلس على معلومات تفصيلية أو توثيق بالحد الأدنى وألا تعتمد فقط على ادعاءات مبهمة. ولن يتعرض الموظف الذي يقدم بياناً مفصلاً بحالة فساد مشتبه فيها داخلياً للانتقام أو المضايقة. ويتم التعامل مع مزاعم الفساد على الفور وبسرية من قبل المجلس الذي قد يقرر تشكيل لجنة تحقيق. لن يتم قبول أي ادعاء مجهول المصدر.

وعند قيام الدليل على حالة فساد في المجلس أو عند الموظفين أو متلقي المنح، فإن اتخاذ القرار المتعلق بتبليغ السلطات المعنية عن الحالة أو اتخاذ أية إجراءات قانونية بشأنها منوط بالمجلس. ينطبق ذلك على الحالات التي تقع في الدانمرك وفي الخارج، بصرف النظر عن الطريقة التي وصلت بها المعلومات إلى علم المجلس. وفي كافة الحالات، يتم إبلاغ الجهة (الجهات) المانحة للمؤسسة الأورو-متوسطة بالحالات الجارية التحقيق فيها وإجراءات المتابعة التي تم اتخاذها والنتائج التي تم التوصل إليها.