



المؤسسة الأورو-متوسطة لدعم المدافعين عن حقوق الإنسان

مدونة الأخلاقيات والسلوك القويم

أقرّت في تشرين الثاني/ نوفمبر 2022

المؤسسة الأورو-متوسطة لدعم المدافعين عن حقوق الإنسان (المؤسسة الأورو-متوسطة) (EMHRF) هي مؤسسة إقليمية تهدف إلى دعم المدافعين عن حقوق الإنسان في المنطقة الأورو-متوسطة من خلال تزويدهم بمساعدات مالية استراتيجية، وتقديم دعم مالي للمنظمات غير الحكومية والمراكز المحلية والوطنية والإقليمية المعنية بحقوق الإنسان وكذلك للأفراد ممن يعملون على تعزيز حقوق الإنسان في المنطقة الأورو-متوسطة ودعمها وحمايتها ورصد الامتثال بها.

تستند المهمة الأساسية للمؤسسة الأورو-متوسطة وعملها إلى المعايير والأعراف العالمية لحقوق الإنسان، وتُدار المؤسسة وفقاً لمبادئ إدارة تستند إلى الحوكمة السليمة والاستقلال والشفافية والمساءلة والتعاون والتضامن وعدم التمييز واللاعنف.

ومن خلال مدونة الأخلاقيات والسلوك القويم هذه، تقر المؤسسة الأورو-متوسطة بأن عليها مسؤوليات أخلاقية تنبثق من مهمتها التي تنطلق من القانون الدولي لحقوق الإنسان. وبالتالي، تحدد هذه المدونة المعايير المهنية للمؤسسة الأورو-متوسطة في ممارستها لمسؤولياتها وتحقيق مهمتها، وفقاً لمبادئ وأعراف حقوق الإنسان الدولية.

1- مقدمة

المؤسسة الأورو-متوسطة ملتزمة بالعمل بنزاهة و باحترام للناس، وذلك في إدارتها الداخلية وفي جميع أنشطتها. وهذا يتطلب معايير عالية، وتحقيق توازن بين الأهداف القصيرة الأجل والأهداف الطويلة الأجل، وإيلاء الاعتبار للمصالح المشروعة للمرتبطين بالمؤسسة من مقدمي طلبات، وحاصلين على منح، وشركاء، ومانحين ممن تعمل المؤسسة معهم، وكذلك لحقوق والتزامات أعضاء مجلس أمنائها وموظفيها ومستشاريها والمتدربين فيها. يجب أن يتصرف جميع ممثلي المؤسسة الأورو-متوسطة باحترام ونزاهة، وحسبما تنص مدونة الأخلاقيات والسلوك القويم هذه.

ستوجّه مدونة الأخلاقيات والسلوك القويم هذه تطوير سياسات المؤسسة الأورو-متوسطة وإجراءاتها بشأن السلوك والممارسات القويمة، والتي يجب أن تتسق مع أحكام القوانين الوطنية التي تحكم المؤسسة ومع القانون الدولي لحقوق الإنسان. ومن الممكن إقرار سياسات ومدونات سلوك أخرى تعالج قضايا محددة، إضافة إلى المدونة الحالية، لتعزيز السلوك والممارسات القويمة في المؤسسة الأورو-متوسطة.

2- القيم والمبادئ ونطاقها

من المتوقع من أعضاء مجلس أمناء المؤسسة الأورو-متوسطية وموظفيها ومستشاريها والمتدربين فيها أن يُظهروا الاحترام والحساسية الثقافية لأي شخص (بما في ذلك الزملاء، ومقدمو الطلبات، والحاصلون على المنح، والشركاء، والمانحون)، بما يتماشى مع قيم المؤسسة الأورو-متوسطية ومبادئها، واعتبار أن الثقة والتضامن والتعاون تمثل أمراً أساسياً في مهمة المؤسسة وأهدافها.

يُعرّف السلوك القويم وفقاً لقيم المؤسسة الأورو-متوسطية ومبادئها، كما يلي:

- سيعامل ممثلو المؤسسة الأورو-متوسطية جميع الأشخاص دون تمييز وسيُظهرون الاحترام للجميع، بصرف النظر عن النوع الاجتماعي، أو الدين أو المعتقد، أو العرق، أو اللون، أو الأصل الإثني، أو الوضع العائلي أو الشراكة المدنية، أو الحمل والأمومة، أو الجنسية، أو المكانة الاجتماعية أو الطبقة، أو الوضع الاقتصادي، أو الرأي السياسي، أو الإعاقة، أو العمر، أو الجنس، أو الميل الجنسي، أو الهوية من حيث النوع الاجتماعي أو تغيير هذه الهوية.
- سيُظهر ممثلو المؤسسة الأورو-متوسطية النزاهة في جميع أنشطتهم واتصالاتهم مع الجهات صاحبة المصلحة والشركاء، وهم يلتزمون بأن يكونوا مستقلين، ملتزمين بالإنصاف وشمول الجميع، ومتجاوبين، وأكفاء، وملتزمين بالشفافية، وخاضعين للمساءلة في أنشطتهم وإدارتهم، وفي الوقت نفسه يضعون كرامة شركائهم وسلامتهم، بمن فيهم المدافعون عن حقوق الإنسان، في مركز جميع قراراتهم وأنشطتهم واتصالاتهم.
- سيساهم ممثلو المؤسسة الأورو-متوسطية في إقامة بيئة عمل آمنة وصحية، وفي التواصل والعمل مع بعضهم البعض باحترام ودون عنف وبأسلوب غير عدائي.
- يجب على ممثلي المؤسسة الأورو-متوسطية الالتزام بقيم الاستدامة في عملهم وفي أنشطتهم اليومية. وبالتالي تلتزم المؤسسة الأورو-متوسطية باحترام الحقوق الاجتماعية والاقتصادية، أي المساواة في فرص العمل، والمساواة في الأجر وفي فرص التعلم والتطور المهني. تلتزم المؤسسة الأورو-متوسطية أيضاً بالقيم المراعية للبيئة، أي الحد من بصمة المكتب في استهلاك المياه والطاقة وانبعاثات الكربون، وذلك من خلال مراعاة هذه العوامل في الرحلات الجوية، وممارسات الطباعة المستدامة، وتحفيز استخدام المواصلات العامة.

تنطبق هذه المدونة على جميع ممثلي المؤسسة الأورو-متوسطية، وهم:

- أعضاء مجلس الأمناء.
- الموظفون الذين يعملون مع المؤسسة الأورو-متوسطية في المقر وفي المكاتب الفرعية – والذين بحوزتهم عقد عمل.
- المستشارون الذين يعملون ضمن المؤسسة الأورو-متوسطية – بعقد محدد المدة بحيث لا يكون المستشار جزءاً من موظفي المؤسسة وإنما يؤدي أنشطة في برامجها و/أو إدارتها و/أو شؤونها المالية و/أو تفسير أعمالها. ويُستثنى من ذلك المستشارون والشركاء الذين يعملون للمؤسسة الأورو-متوسطية ولكنهم لا يمثلونها. وبالنسبة لهؤلاء الأطراف، يمكن تضمين ترتيبات محددة في عقودهم تتناول عدم الإفصاح عن المعلومات ومكافحة الفساد ومسائل أخرى.
- المتدربون.

تنطبق هذه المدونة عندما يكون ممثلو المؤسسة الأورو-متوسطية يؤدون عملهم في المكتب وأثناء قيامهم برحلات عمل في داخل البلد أو خارجه أو في أي وضع يقوم فيه الشخص المعني بتمثيل المؤسسة الأورو-متوسطية أو يتحدث و/أو يتصرف نيابة عنها سواء كتابةً أو شفهاً أو عبر الفيديو. وفي حالة رحلة العمل، تنطبق هذه المدونة على امتداد الرحلة منذ المغادرة وحتى العودة والوصول.

ومن ناحية أعم، تنطبق المدونة في جميع الأوقات، أثناء العمل وخارجه، وذلك عندما ينعكس موقف ممثل المؤسسة الأورو-متوسطية أو سلوكه إيجابياً أو سلبياً على المؤسسة الأورو-متوسطية.

يجب على ممثلي المؤسسة الأوروبي-متوسطة أن يمثلوا إلى القوانين والقواعد المحلية طالما أنها تتماشى مع القانون الدولي، بما في ذلك الأعراف الدولية لحقوق الإنسان. وعندما تنص هذه المدونة على معايير أكثر صرامة مقارنة مع القوانين المحلية، تكون الأسبقية لهذه المدونة.

3- أنواع سوء السلوك

يجب على ممثلي المؤسسة الأوروبي-متوسطة أن يمتنعوا عن أي أعمال تمثل سوء سلوك. وتشير هذه المدونة إلى الأنواع التالية من سوء السلوك:

- **التمييز:** يشمل التمييز التفريق بين الناس من حيث التعامل معهم تعاملاً مختلفاً بناءً على النوع الاجتماعي، أو الدين أو المعتقد، أو العرق، أو اللون، أو الأصل الإثني، أو الوضع العائلي أو الشراكة المدنية، أو الحمل والأمومة، أو الجنسية، أو المكانة الاجتماعية أو الطبقة، أو الوضع الاقتصادي، أو الرأي السياسي، أو الإعاقة، أو العمر، أو الجنس، أو الميل الجنسي، أو الهوية من حيث النوع الاجتماعي أو تغيير هذه الهوية.
- **الإساءة البدنية:** غالباً ما تكون الإساءة البدنية هي الشكل الأسهل على الإدراك من بين أشكال الإساءات. ويمكن أن تتمثل الإساءة البدنية في أي نوع من الضرب، أو الهز، أو الحرق، أو القرص، أو العض، أو الخنق، أو الدفع، أو أي عمل يتسبب بإصابة بدنية، ويترك أثراً بدنياً، أو يسبب ألماً.
- **المضايقات الجنسية، والاستغلال والانتهاك الجنسيين:** المضايقة الجنسية هي أي محاولة جنسية غير مرحب بها، أو طلب خدمة جنسية، أو سلوك شفهي أو بدني أو إيحاء ذات طبيعة جنسية، أو أي سلوك آخر ذات طبيعة جنسية يمكن على نحو معقول توقع أو تصور أنه يسبب إساءة أو إهانة لشخص آخر. ويعتبر مثل هذه التصرفات مضايقة جنسية أيضاً عندما يتدخل بالعمل، أو عندما يكون شرطاً للحصول على العمل، أو استحقاقات العمل أو أي استحقاقات مالية أو غير مالية، أو عندما يخلق بيئة عمل مسيئة أو تنطوي على تهديد أو عدوانية. ورغم أن المضايقات تتضمن عادة نمطاً من السلوك، ولكن يمكن أن تكون على شكل حادثة منفردة. والانتهاك الجنسي هو تعدي بدني فعلي ذو طبيعة جنسية أو التهديد به، سواء بالقوة أو تحت أوضاع نفوذ غير متساوي أو أوضاع قسرية، بما في ذلك الزواج القسري، والعبودية الجنسية، والنشاط الجنسي مع طفل. والاستغلال الجنسي هو أي انتهاك فعلي أو محاولة انتهاك لموقف ضعيف، أو اختلاف في النفوذ، أو استغلال الثقة لأغراض جنسية، بما في ذلك ودون أن يقتصر على، تحقيق الكسب المالي أو الاجتماعي أو السياسي من جراء الاستغلال الجنسي لشخص آخر. وحسبما تنص سياسة المؤسسة الأوروبي-متوسطة بخصوص الحماية من المضايقات الجنسية والانتهاك والاستغلال الجنسيين، ومعالجتها ومنعها، تترك المؤسسة الأوروبي-متوسطة بأن مصطلحات الانتهاك الجنسي والاستغلال الجنسي تمثل طيفاً واسعاً من السلوكيات ولا تقتصر على أعمال اللوج الجنسي. وقد تحدث المضايقة أو الانتهاك أو الاستغلال ذات الطبيعة الجنسية بين أشخاص من الجنس نفسه أو النوع الاجتماعي نفسه أو بين جنسين أو نوعين اجتماعيين مختلفين. ويمكن للإناث والذكور وحامل صفات الجنسين والمتحولين جنسياً والأشخاص الذين لا ينطبق عليهم التصنيف الثنائي للجنس أن يكونوا ضحايا أو معتدين.
- **الإساءات اللفظية، والتنمر، والمضايقات المعنوية:** توصف الإساءات اللفظية بأنها أي تصريح سلبي يُطلق نحو شخص آخر أو بشأنه. وهي مجموعة من الكلمات أو التعليقات أو مواد منشورة على وسائل التواصل الاجتماعي تؤدي إلى انعزال شخص عاطفياً أو عقلياً في مكان العمل أو بيئة عمل أو تجرح مشاعر الشخص بصفة متعمدة. وتتضمن الإساءات اللفظية التهديدات، وإطلاق الألقاب الجارحة، والإهانة العامة، وتصرفات أخرى. أما التنمر والمضايقات فهي تصرفات تجعل الشخص يشعر بالتهديد أو تجرح مشاعره. ومن بين الأمثلة على سلوكيات التنمر والمضايقات المعاملة غير المنصفة وتعتمد عدم مخاطبة الشخص المعني، ونشر شائعات خبيثة، واستهداف الشخص المعني بالتعليقات السلبية أو محاولة التهوين من شأنه بصفة منتظمة، وحرمان الشخص المعني من فرص التدريب أو الترقيّة دون تبرير مشروع أو معقول.

وتنشأ المضايقة عندما يقوم فرد أو أكثر بتعريض زميل بشكل فادح (أو متكرر) لسلوك يعتبره الزميل/ الزميلة مؤذياً لحقوقه أو كرامته أو عافيته البدنية أو صحته العقلية أو مسيرته المهنية.

● **الاستخدام غير الملائم للبريد الإلكتروني/ شبكة الإنترنت/ وسائل التواصل الاجتماعي:** الاستخدام غير الملائم للبريد الإلكتروني/ شبكة الإنترنت/ وسائل التواصل الاجتماعي والذي يتم لغايات غير دعم أنشطة العمل اليومية. وهذا يتضمن الوصول إلى قنوات تواصل استفزازية، واستخدام لغة مسيئة و/أو جارحة في التراسل بالبريد الإلكتروني المرتبط بالعمل و/أو الحوارات عبر وسائل التواصل الاجتماعي.

● **الاحتيال:** حسبما تنص مدونة السلوك لمكافحة الفساد في المؤسسة الأورو-متوسطية، يُعرّف الاحتيال بأنه إجراء خداع متعمد لغاية تحقيق مكاسب شخصية أو التسبب بخسارة لطرف آخر. وهذا يتضمن الخداع والتضليل المتعمد والانهماك في سلوك مراوغ، وممارسة الغش أو التصرف وفقاً لادعاءات كاذبة.

● **الرشوة:** حسبما تنص مدونة السلوك لمكافحة الفساد في المؤسسة الأورو-متوسطية، الرشوة هي عرض أو منح الرشوة (المبادرة بالرشوة) أو تلقيه أو طلب أو قبول مال أو شيء ذي قيمة (تقبل الرشوة) لغاية التأثير على تصرفات فرد من أعضاء مجلس الأمناء أو الموظفين في أدائه لواجباته أو للتغلب على عوائق معينة. وقد تكون الهدايا والضيافة تجلياً من تجليات سلوكيات الفساد عندما يتوقع مقدم الهدية أو الضيافة تلقي منفعة مقابل ذلك. وفي إطار الالتزام بأعراف الضيافة المحلية واحترامها، يُعتبر قبول أو تقديم هدية أو إكرامية بقيمة تصل إلى 50 يورو أمراً مسموحاً، وفقاً لمدونة السلوك لمكافحة الفساد في المؤسسة الأورو-متوسطية.

● **السرقَة والاختلاس:** حسبما تنص مدونة السلوك لمكافحة الفساد في المؤسسة الأورو-متوسطية، السرقَة والاختلاس هما سلب الممتلكات أو الأموال المودعة قانونياً بعهدة أحد ما بحكم منصبه أو تحويلها عن غايتها لتحقيق منفعة ذاتية. وهذا يشمل السطو و/ أو السلب و/أو النهب للممتلكات الملموسة وغير الملموسة التي تعود ملكيتها للمؤسسة الأورو-متوسطية، بما في ذلك ودون أن يقتصر على المعدات المكتبية والموارد المالية.

● **إساءة استعمال السلطة والابتزاز:** حسبما تنص مدونة السلوك لمكافحة الفساد في المؤسسة الأورو-متوسطية، إساءة استعمال السلطة والابتزاز هما تصرفات استغلال المرء لموقع قوة بطريقة مسيئة، بما في ذلك من خلال القوة أو التهديدات. ويمكن أن يأخذ ذلك أشكالاً عديدة، بما في ذلك استغلال شخص ما، والحصول على أموال ومعلومات لا ينبغي الحصول عليها، أو ببساطة التلاعب بوضع شخص ما وبوجود القدرة على معاقبة هذا الشخص في حال عدم امتثاله لرغبات الطرف المسيء.

● **الاستعمال غير الملائم للممتلكات:** الاستعمال غير الملائم للممتلكات الملموسة أو غير الملموسة هو استغلالها لأي غرض غير الأغراض التي يتطلبها أداء الأنشطة اليومية للمؤسسة الأورو-متوسطية. لا يجوز استخدام أنظمة الكمبيوتر لأغراض غير شرعية أو غير ملائمة. إضافة إلى ذلك، يجب اتخاذ إجراءات محددة مسبقاً لمنع تسرب المعلومات المخزنة في أنظمة الكمبيوتر ومنع جهات خارجية من الوصول إليها.

● **تضارب المصالح:** حسبما تنص مدونة السلوك لمكافحة الفساد في المؤسسة الأورو-متوسطية، ينشأ تضارب المصالح من أوضاع يكون للشخص المعني مصالح خاصة من المحتمل أن تؤثر، أو أن يظهر أنها تؤثر، على أدائه المهني النزيه والموضوعي. وتتضمن المصالح الخاصة أي ميزة يحصل عليها الشخص المعني أو يحصل عليها أحد أفراد أسرته أو أصدقائه أو أشخاص أو منظمات تربطهم روابط قوية بهذا الشخص.

- **المحسوبية:** حسبما تنص مدونة السلوك لمكافحة الفساد في المؤسسة الأورو-متوسطة، المحسوبية هي محاباة الأقارب والأصدقاء دون اعتبار للجدارة. ويجدر اقتضار معاملة الأقارب والأصدقاء بمحاباة في إطار العلاقات الشخصية الوثيقة وليس في التقييم المهني والموضوعي لمهاراتهم ومؤهلاتهم.
- **انتهاك السرية:** يمكن انتهاك السرية في الحالات التي تنطبق فيها اتفاقية عدم الكشف عن المعلومات أو بند بخصوص السرية أو حيثما يكون واضحاً أن السرية تُعتبر أمراً ملائماً، من قبيل في حالة وثائق استراتيجية أو تخطيطية، وأنظمة المحاسبة، وبيانات المنح والبيانات الشخصية التي قد تُعرض أعضاء مجلس الأمناء، أو الموظفين، أو المستشارين، أو المتدربين، أو مقدمي الطلبات، أو الحاصلين على المنح، أو الشركاء أو موظفيهم/ ممثليهم، أو الجهات المانحة لأخطار أمنية. وحيثما تُعتبر السرية أمراً ملائماً، يجب اتخاذ إجراءات وقاية لضمان عدم انتهاك السرية. يجب على ممثلي المؤسسة الأورو-متوسطة الامتثال للسياسات والبروتوكولات التي توجّه جمع المعلومات وتخزينها واستخدامها ونقلها والكشف عنها حسبما تنص سياسة الخصوصية المعتمدة لدى المؤسسة الأورو-متوسطة. أما المعلومات المتعلقة بممارسات إجرامية فليست مشمولة أبداً بإجراءات السرية.
- **إساءة تمثيل المنظمة أو تمثيل موظف آخر فيها:** وهذا يتعلق بإساءة تمثيل موظف آخر و/ أو انتحال شخصيته، أو التمثيل الزائف للمؤسسة الأورو-متوسطة مما يعود بالضرر على سمعتها ومصداقيتها.
- **(إساءة) استهلاك الكحول:** يُمنع استهلاك الكحول في مكان العمل أو في أي مكان آخر أثناء ساعات العمل. ويمكن فقط تحديد استثناءات بموافقة صريحة من مجلس أمناء المؤسسة الأورو-متوسطة أو إدارتها، ويُمنع إساءة استهلاك الكحول في هذه الحالات.
- **تعاطي المخدرات:** يُمنع تعاطي المخدرات، باستثناء الأدوية العلاجية. ويُمنع حيازة المخدرات وتعاطيها في مكان العمل.
- **سلوكيات أخرى غير مقبولة مهنيًا:** يشير السلوك غير المقبول مهنيًا إلى أي نوع من المواقف أو القرارات أو السلوكيات غير المذكورة أعلاه، والتي من الممكن أن تعود بالضرر على سمعة المنظمة ومصداقيتها و/أو تجلب الخزي لها.

4- التبعات

يُعتبر أي سلوك ينتهك أي من معايير هذه المدونة أساساً لاتخاذ إجراء تأديبي قد يصل إلى الفصل من العمل. وفي الحالات التي تُرتكب بها مخالفة جنائية، سيتم إبلاغ السلطات المحلية المعنية. وهذا ينطبق على الحالات في الدنمارك التي تم تسجيل المؤسسة الأورو-متوسطة فيها، وكذلك في الخارج وبصرف النظر عن كيفية وصول المعلومات بشأن السلوك المعني إلى المؤسسة الأورو-متوسطة.

إضافة إلى ذلك، سيُنخذ إجراء تأديبي قد يصل إلى الفصل عن العمل ضد أي موظف في المؤسسة الأورو-متوسطة أو ممثل لها، في الأوضاع التالية: (1) التقاعس عن التصرف بشأن إبلاغ عن سوء سلوك؛ (2) الانتقام من الزميل الذين أبلغ عن شواغل أو تعاون مع التحقيق؛ (3) الإبلاغ الزائف والخبيث عن سوء سلوك؛ (4) الامتناع عن التعاون تعاوناً كاملاً مع التحقيق.

لن يُتخذ أي إجراء تأديبي من أي نوع ضد موظف في المؤسسة الأورو-متوسطة أو ممثل لها في حال قيامه بالإبلاغ عن شواغل محددة بنية حسنة. ويجب حماية أي موظف في المؤسسة الأورو-متوسطة أو ممثل لها يبلغ عن شواغل معينة بنية حسنة من أي تبعات سلبية مباشرة أو غير مباشرة (من قبيل التهيب أو المضايقة أو العنف أو الانتقام أو الفصل من العمل، إلخ).

4-1 إجراءات الإبلاغ

عند حدوث انتهاك لهذه المدونة أو إثارة شواغل محددة، يمكن لأي موظف في المؤسسة الأورو-متوسطة أو ممثل لها أن يبلغ الإدارة عن ذلك بنفسه (أي مدير البرامج و/أو المدير المالي) أو، في حالة ضلوع أحد الإداريين في سوء السلوك، إبلاغ مجلس أمناء المؤسسة الأورو-متوسطة، أو في حالة ضلوع أحد أعضاء مجلس الأمناء في سوء السلوك، إبلاغ عضوين آخرين على الأقل بمن فيهم رئيس مجلس الأمناء و/ أو نائب الرئيس و/أو أمين الصندوق.

ثمة إجراءات محددة للإبلاغ والشكاوى تنطبق على الفساد وعلى المضايقات الجنسية والاستغلال والانتهاك الجنسيين وفقاً لمدونة مكافحة الفساد المعتمدة من قبل المؤسسة الأورو-متوسطة وسياسة مكافحة المضايقات الجنسية والاستغلال والانتهاك الجنسيين. وفي حالة حدوث سوء سلوك من قبل أحد موظفي المؤسسة الأورو-متوسطة أو ممثليها إزاء طرف خارجي أو أكثر، بما في ذلك مقدمو الطلبات، والحاصلون على المنح، والشركاء، والمانحون، يمكن تقديم شكوى وفقاً للآلية الخارجية لتقديم الشكاوى لدى المؤسسة الأورو-متوسطة.

يجب أن يتم الإبلاغ فوراً أو بأسرع وقت ممكن دون تعريض النفس أو الزملاء أو الشهود أو الضحايا للخطر. وسيتم دائماً النظر في الإبلاغ عن سوء السلوك المزعم خلال سنة من حدوثه. ويعود الأمر إلى تقدير الإدارة أو مجلس الأمناء للنظر في سوء السلوك الذي يتم الإبلاغ عنه بعد مضي أكثر من سنة من وقوع سوء السلوك المزعم.

الإبلاغ بموجب هذه المدونة يجب أن يتم كتابة، مع ذكر اسم مقدم البلاغ، ويجب أن يتناول (عند معرفة هذه المعلومات): (1) نوع سوء السلوك؛ ووصف ملموس له؛ (2) تحديد الموظف (الموظفين) في المؤسسة الأورو-متوسطة أو ممثليها (ممثليها) المتورط بسوء السلوك المزعم؛ (3) تاريخ ومدة انتهاك مدونة الأخلاقيات والسلوك القويم؛ (4) مع جميع الأدلة المتوفرة على شكل وثائق/إفادات/الفاعلين ذي الصلة/الواقعة ومكانها، والتي تدعم صحة وقوع سوء السلوك المبلغ عنه.

وإذا كان سوء السلوك الذي وقع يمثل أو من المرجح أن يمثل مخالفة جنائية سيقوم مجلس الأمناء و/أو الإدارة دائماً بإبلاغ السلطات الرسمية المختصة بعد مناقشة الأمر مع ضحية سوء السلوك.

2-4- التحقيق

عندما تستلم الإدارة إبلاغاً أو شواغلاً بشأن وقوع سوء سلوك فستقوم بإبلاغ مجلس الأمناء الذي سيقدر الأشخاص الذين سيحققون في الشواغل التي أثرت. وفي حال استلام أعضاء في مجلس الأمناء تقريراً بخصوص سوء سلوك مزعم من قبل أحد أعضاء مجلس الأمناء، سيقومون بإبلاغ سائر أعضاء المجلس حيث سيقرون هوية الأشخاص الذين سيحققون في الشواغل التي أثرت.

من الممكن أن يقرر مجلس الأمناء تأسيس لجنة مؤلفة من عضوين على الأقل من أعضاء مجلس الأمناء للتحقيق في الشواغل التي أثرت. وبناءً على ظروف سوء السلوك، قد يضاف محقق خارجي مستقل أو اثنين إلى عضوية اللجنة التي يؤسسها مجلس الأمناء.

سيقوم المحققون بالاتصال مع الشخص (الأشخاص) الذي أبلغ عن الانشغال بشأن سوء سلوك، وذلك للحصول على مزيد من التوضيحات ولدعم الشواغل المعنية بالأدلة. وبوسع ضحية سوء السلوك أن يستعين بزميل أو بشخص ثالث أثناء عملية التحقيق.

سيقوم المحققون بمقابلة الشخص (الأشخاص) المتهم بارتكاب سوء السلوك وسيتاح له الدفاع عن نفسه ضد الاتهام. ويجب توفير نسخة عن الشكاوى المكتوبة للشخص (الأشخاص) المتهم خلال ما لا يقل عن 24 ساعة من إجراء المقابلة معه. ويمكن للشخص المتهم بارتكاب سوء السلوك أن يستعين بزميل أو شخص ثالث أثناء عملية التحقيق. لن يُكشف للشخص (الأشخاص) المتهم عن هوية الشخص (الأشخاص) الذي قدم البلاغ.

وحيثما أمكن وتوفر، ستنتم مقابلة الفاعلين المعنيين من قبل المحققين لدعم الاتهام أو دفاعاً عن الشخص (الأشخاص) المتهم.

سيحدد المحققون ما إذا كان قد تم انتهاك هذه المدونة وإلى أي مدى انتهكت، ثم سيرفعون تقريراً بشأن النتائج التي يتوصلون إليها إلى مجلس الأمناء الذي سيقدر الإجراءات التأديبية ومتابعتها. لن يشارك أعضاء مجلس الأمناء المتهمون بسوء السلوك المبلغ عنه في مداولات مجلس الأمناء بخصوص التحقيق في سوء السلوك المعني. وإذا لم تكن هذه المدونة قد انتهكت، سيتم إبلاغ مقدم الشكوى بهذه النتيجة. وفي حالة وجود سبب أو خشية من حدوث إبلاغ زائف أو خبيث بشأن وقوع سوء سلوك، سيتم الشروع في إجراء تحقيق حسبما هو موصوف أعلاه لتقييم طبيعة سوء السلوك.

بعد انتهاء التحقيق، سيتم إبلاغ مجلس الأمناء و/أو الموظفين بشأن الشواغل التي أثرت، والنتائج التي توصل إليها التحقيق، ونهايته إذا ما تم فعلاً انتهاك المدونة، وكذلك بشأن الإجراءات التأديبية المتخذة. وفي حالة عدم حدوث انتهاك لهذه المدونة، يجب الحصول على إذن من الشخص (الأشخاص) المتهم من أجل الكشف عن المعلومات. ولا يكون مطلوباً الحصول على مثل هذه الإذن في حالة حدوث انتهاك للمدونة.

لا يجب، في أي وقت وأثناء إجراء التحقيق، الكشف عن هوية الشخص الذي قام بالإبلاغ لأي طرف آخر غير الأشخاص الذين استلموا البلاغ الأولي والمحققين المسؤولين عن إجراء تحقيق بخصوص سوء السلوك المزعوم.