



## The code of conduct must be signed by all staff members, volunteers, interns, before representing Tabitha

Tabitha deems all forms of abuse – including harassment, violence and exploitation - towards vulnerable individuals to be unacceptable, and recognizes our duty to protect those we work with and serve. Our Code of Conduct defines acceptable standards of behavior and promotes good practice. We also set out what members of staff or volunteers must do if there is a breach of conduct.

Our Child Safeguarding Policy is incorporated in this document. We adhere strictly to the UN Convention on the Rights of the Child (1989) – which applies to any person under the age of 18. The abuse or exploitation of children - in any form - is considered a direct violation of this treaty.

It is a Tabitha duty to protect children throughout the scope of our work, as stipulated in Article 19: Parties shall protect the child from all forms of physical or mental violence, injury or abuse, neglect, maltreatment or exploitation, including sexual abuse.

It is a requirement that all staff (paid employees, volunteers and interns), full or part time, agree to abide by the Child Safeguarding Policy – and specifically agree to work in accordance with this Code of Conduct which makes clear the responsibilities for safeguarding children and expected behavior of staff.

### ***This is a mandatory requirement.***

It is imperative that representatives of partner organizations and beneficiaries are informed of, and have access to, the Tabitha Code of Conduct – in their native language or one they understand. Any form of unacceptable behavior which breaches the Code of Conduct must be reported. Tabitha induction procedures require new staff members, volunteers and interns to read this document in full, and sign to confirm they have understood the content and consent to conducting themselves accordingly.

Our HR department undertakes training sessions for staff to raise awareness, and discuss the meaning and purpose of the Code of Conduct. HR monitors this document in practice via a range of program, country and sector evaluations.

By signing the Code of Conduct I explicitly agree that:

I will always:

- Respect the race, religion or nationality of the recipients, without adverse distinction of any kind, when providing aid.
- Respect different social and cultural values and traditions. I will not offend local customs or practice.
- Contribute to the greater independence of beneficiaries and, under no circumstances, further the economic, political, or socio-cultural dependencies of the beneficiaries. I will attempt to build local capacities and contribute to strong, inclusive and dynamic community structures.
- Hold myself accountable both to those we seek to assist and those from whom we accept resources. I will attempt to collaborate with - and advocate for - social change, with civil society actors, as well as with governmental and intergovernmental organizations.
- Accept my place in the Tabitha hierarchy and accept the authority of employees placed above me.
- Maintain appropriate confidentiality concerning sensitive information about Tabitha Lebanon, its partners and other Tabitha Lebanon employees.
- Carry out my activities in conformity with the objectives, policies and priorities stipulated in the project plans and work towards the achievement of these goals. I will only carry out activities which conform to my role description. If the workload of a colleague is too much, I am willing to assist.
- Carry out my activities - as far as possible - in compliance with the [Core Humanitarian Standard on Quality and Accountability](#) in the program(s) or work assignment I am responsible for.
- Discuss about conflicts with parties involved if they arise. I will document the problems and agreements reached. I will not discuss relational conflicts behind the back of the other party, but try to resolve the problem together - if necessary, involving a third party.
- Establish and maintain open and transparent channels of communication with partners and colleagues - and inform them, as fully as possible, about my activities when requested or relevant.
- Maintain an environment which promotes the implementation of this Code of Conduct and Child Safeguarding Policy and prevents sexual exploitation and abuse. The implementation of the Code of Conduct and Child Safeguarding Policy is the responsibility of all Managers at all levels - as well as the Tabitha Integrity Focal Points. They have a special responsibility to ensure staff are informed about, receive, understand and sign the Code of Conduct. It is also their responsibility to ensure staff receive training on the Code of Conduct during annual inductions and/or during performance appraisals.
- Raise any concerns and queries concerning the Code of Conduct with my Manager/Supervisor or the Tabitha Integrity Focal Point (contact details at the bottom of this document).
- Immediately report any suspicions or allegations of behavior which goes against the principles of the Code of Conduct to Tabitha Integrity Focal Point, including any form of (sexual) exploitation and abuse – even if the information or allegation is vague. I will report regardless of whether the suspicions or allegations concern a colleague, partner organization staff or third party. I will report via e-mail, telephone or in person.

- I understand that no actions will be taken against me when I – as required – report concerns in good faith and that disciplinary measures will be taken against staff:
  - for retaliating against a colleague who reports concerns or cooperates with an investigation
  - for maliciously and falsely reporting misconduct; and
  - for not cooperating with an investigation.<sup>1</sup>
- Treat children with respect and equally, regardless of their age, sex, language, religion, opinion or nationality, ethnic or social origin, status, class, caste, sexual orientation, or any other personal characteristics.
  - Help children to take part in decisions which concern them according to their age and their level of maturity.
  - Maintain a culture of communication and create trust with the children and their families, communities, other staff and volunteers and representatives of partner organizations so that concerns may be shared and discussed.
  - Use non-violent, positive behavior and positive disciplining methods when supervising children.
  - Encourage children and communities to speak openly about their interactions with adults and with each other.
  - Inform children and communities of their right and responsibility to report any worrying situations and how they can raise a concern.
  - Empower children so that they are in a position to better protect themselves.
  - Make sure that another adult is present or try to be visible when I am in contact with a child.
  - Try to preserve the child's autonomy and make sure that I do not do things that a child can do for herself/himself.
  - Plan activities and organize the workplace in such a way so as to minimize the risk of harm, taking into account the age and development of the child.
  - Ensure that information concerning children, families and communities remains confidential.
  - Behave in a way that sets a good example (avoid smoking, showing disrespect towards colleagues, etc.).
  - Immediately report any suspicions or allegations of behavior which goes against the principles of the Child Safeguarding Policy and Code of Conduct to the Child Safeguarding Focal Point. This includes any form of child abuse – even if the information or allegation is vague.

I will never:

- Accept payment, excessive gifts or other advantages to or from representatives
- Enter into obligations (social, political or economic) that will jeopardize the independent execution of my assignments. Aid will not be used to enforce a particular political or religious standpoint.
  - Ask (sexual) favors or money in return for aid provided. I understand that (sexual) exploitative behavior and/or abuse constitute acts of gross misconduct and are therefore grounds for disciplinary measures, including immediate termination of employment.
  - Engage in any form of sexual activity with children (persons under the age of 18) regardless of the age of majority or local age of consent. Mistaken beliefs regarding the age of a child is not a defense.
  - Exchange money, employment, goods, services or humanitarian aid for sex, including sexual favors or other forms of humiliating, degrading or exploitative behavior.
  - Engage in any form of sexual activity with beneficiaries, since they are based on inherently unequal power dynamics. Such relationships undermine the credibility and integrity of humanitarian and development aid work.
    - Be under the influence of drugs or alcohol while performing my duties.
    - Engage in other types of sexually exploitive or sexually abusive behavior.
    - Close my eyes to, ignore or fail to report any concern, suspected violation or violation of the Code of Conduct and Child Safeguarding Policy to the Tabitha Integrity Focal Point.
    - Engage in any form of sexual relations with anyone under 18 years old, regardless of the age set by the sexual majority, the law or local customs. Mistaking a child's age is not a defense.
    - Exchange money, jobs, goods, services or humanitarian aid for sexual favors or subject the child to any other kind of humiliating, degrading or abusive behavior.
    - Touch children, use language or make suggestions in an inappropriate manner, to provoke, harass or degrade the child or show disrespect for cultural practices. This includes acting in a manner which is likely to have a negative impact on the child's confidence and feelings of self-worth.
    - Exploit a child for labor (for example through domestic work).
    - Discriminate against or treat children unequally or unfairly for example via favoritism or excluding others.
    - Invite a child or their relatives to my home or develop a relationship with a child and/or their family which may be considered outside normal professional boundaries.
    - Work with or transport a child alone without the prior authorization of my manager, unless absolutely necessary and the child is in danger.
      - Be under the influence of drugs or alcohol while working with children.
      - Take photos or videos of beneficiaries for use that is not strictly professional unless the Country Delegation gives permission.
    - Watch, publish, produce, or share pornography showing children, and/or show such material to children.
    - Show the faces of children who are exploited sexually, victims of trafficking, victims of abuse, in conflict with the law, linked to armed groups or who can easily be located, even if their identity has been modified.

- Take and publish photos when children are entirely naked or dressed in a manner which is not adapted to the situation in which they are represented.
- Represent children unnecessarily as victims (weak, powerless, unassisted, desperate, etc.).
- Publish a story or image which may endanger the child, their family or community.
- Use photos which have not been checked and approved by Tabitha Lebanon about children on personal websites or social networks (such as Facebook).
- Maintain contact with children and their families via social networks, unless a specific Tabitha project requires me to do so and I have been given explicit permission.
- Close my eyes to, ignore or fail to report any concern, suspected violation or violation of the Code of Conduct.

***I understand that, in the event of suspicions or allegations made against me of my violation of the Code of Conduct, Tabitha will take any action they deem necessary, which may include, but is not limited to:***

- Providing assistance for the victim and taking immediate steps to protect and support her/him.
- Attempting to establish the facts in the most objective manner possible - the presumption of innocence prevails - while protecting the reputation and confidentiality of the people involved.
- Undertake disciplinary actions, which may result in my suspension or termination of contract.
- Initiating judicial proceedings and/or reporting to the competent authorities any violation of the Code of Conduct which may breach national legislation.
- Taking appropriate measures in order to ensure that such incidents do not occur again, for example, informing other organizations which may apply for professional references regarding the termination of contract due to violation of the Code of Conduct (within the legislative framework applicable to the protection of information).

*The Tabitha Code of Conduct is in agreement with the Principles of Conduct for the International Red Cross and Red Crescent Movement and NGOs in Disaster Response Program (1995) and the Inter-Agency Standing Committee Task Force on Protection from Sexual Exploitation and Abuse (PSEA) in Humanitarian Crises (2002), as well as the Secretary-General's Bulletin on Special Measures for Protection from Sexual Exploitation and Sexual Abuse (SGB).<sup>2</sup>*



## Le code de conduite doit être signé par tous les personnels, y compris stagiaires et volontaire avant leur prise de fonction à Tabitha

Tabitha considère que toutes les formes de maltraitance, y compris le harcèlement, la violence et l'exploitation, envers des personnes vulnérables sont inacceptables, et reconnaît notre devoir de protéger ceux avec qui nous travaillons et que nous servons. Notre code de conduite définit des normes de comportement acceptables et encourage les bonnes pratiques. Nous indiquons également ce que les membres du personnel ou les bénévoles doivent faire en cas de manquement au comportement.

Notre politique de protection de l'enfance est intégrée à ce document. Nous adhérons strictement à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (1989), s'appliquant à toute personne de moins de 18 ans.

***La maltraitance ou l'exploitation des enfants, sous quelque forme que ce soit - est considérée comme une violation directe de ce traité.***

Les personnels de Tabitha ont le devoir de protéger les enfants tout au long de notre travail, comme stipulé à l'article 19 : Les parties protègent l'enfant de toute forme de violence physique ou mentale, de blessure ou d'abus, de négligence, de maltraitance ou d'exploitation, y compris les abus sexuels.

Tous les membres du personnel (employés rémunérés, bénévoles et stagiaires), à temps plein ou à temps partiel, acceptent de se conformer à la politique de sauvegarde des enfants - et s'engagent spécifiquement à respecter le présent code de conduite, qui définit clairement les responsabilités en matière de protection des enfants et comportement attendu du personnel.

***Ceci est une obligation.***

Il est impératif que les représentants des organisations partenaires et les bénéficiaires soient informés du Code de conduite de Tabitha et y aient accès - dans leur langue maternelle ou dans une langue qu'ils comprennent. Toute forme de comportement inacceptable qui enfreint le code de conduite doit être signalée. Les procédures de sensibilisation de Tabitha exigent que les nouveaux membres du personnel, volontaires et stagiaires lisent l'intégralité du document et signent pour confirmer qu'ils ont bien compris le contenu et consentir à toute conduite appropriée.

Notre service des ressources humaines organise des sessions de formation pour le personnel afin de sensibiliser le public et de discuter de la signification et du but du code de conduite. Les RH surveillent ce document dans la pratique via diverses évaluations de programme, de pays et de secteur.



## En signant le code de conduite j'accepte explicitement que Je vais toujours

- Respecter la race, la religion ou la nationalité des destinataires, sans distinction défavorable, lors de la fourniture de l'aide.
- Respecter les différentes valeurs et traditions sociales et culturelles. Je ne vais pas offenser les coutumes locales ou la pratique.
- Contribuer à la plus grande indépendance des bénéficiaires et ne renforcer en aucun cas les dépendances économiques, politiques ou socioculturelles des bénéficiaires. Je tenterai de renforcer les capacités locales et de contribuer à la mise en place de structures communautaires fortes, inclusives et dynamiques.
- Tenir des comptes à la fois de ceux que nous cherchons à aider et ceux auprès desquels nous acceptons des ressources. Je tenterai de collaborer avec, de plaider en faveur du changement social, avec les acteurs de la société civile, ainsi qu'avec les organisations gouvernementales et intergouvernementales.
- Accepter ma place dans la hiérarchie de Tabitha et accepter l'autorité des employés placés au-dessus de moi.
- Maintenir une confidentialité appropriée concernant les informations sensibles sur Tabitha, ses partenaires et les autres employés de Tabitha.
- Réaliser mes activités en conformité avec les objectifs, les politiques et les priorités stipulés dans les plans de projet et travailler à la réalisation de ces objectifs. Je n'exercerai que des activités conformes à la description de mon rôle. Si la charge de travail d'un collègue est trop lourde, je suis disposé à vous aider.
- Réaliser mes activités, dans la mesure du possible conformément à la Norme humanitaire fondamentale pour la qualité et la redevabilité dans le (s) programme (s) ou l'attribution de travail dont je suis responsable.
- Discutez des conflits avec les parties impliquées, le cas échéant. Je vais documenter les problèmes et les accords conclus. Je ne discuterai pas des conflits relationnels derrière le dos de la partie adverse, mais essaierai de résoudre le problème avec, en impliquant éventuellement une tierce partie.
- Établir et maintenir des circuits de communication ouverts et transparents avec vos partenaires et collègues - et informez-les autant que possible de mes activités lorsque cela est demandé ou pertinent.
- Maintenir un environnement propice à la mise en œuvre du présent code de conduite, de la politique de protection de l'enfant et de la prévention de l'exploitation et des abus sexuels. La mise en œuvre du code de conduite et de la politique de protection des enfants incombe à tous les responsables à tous les niveaux, ainsi qu'aux points focaux pour l'intégrité de Tabitha. Ils ont la responsabilité particulière de veiller à ce que le personnel soit informé, reçoive, comprenne et signe le code de conduite. Il leur incombe également de veiller à ce que le personnel reçoive une formation sur le code de conduite lors des intronisations annuelles et / ou des évaluations de performance.
- Faire part de mes préoccupations et de mes questions concernant le code de conduite à mon directeur / superviseur ou au point focal pour l'intégrité de Tabitha (coordonnées au bas de ce document).



**TABITHA**  
RELIEF & DEVELOPMENT

طابيثا  
للإغاثة والتنمية

- Signaler immédiatement toute suspicion ou allégation de comportement contraire aux principes du code de conduite au point focal pour l'intégrité de Tabitha, y compris toute forme d'exploitation et d'abus (sexuels) - même si les informations ou les allégations sont vagues. Je ferai un rapport, que les soupçons ou les allégations concernent un collègue, le personnel de l'organisation partenaire ou une tierce partie. Je signalerai par e-mail, par téléphone ou en personne.

- Je comprends qu'aucune mesure ne sera prise à mon encontre lorsque, comme requis, je signale des problèmes de bonne foi et que des mesures disciplinaires seront prises à l'encontre du personnel :

- pour exercer des représailles contre un collègue qui signale des préoccupations ou qui coopère à une enquête

- pour avoir intentionnellement et faussement signaler une inconduite ; et

- de ne pas coopérer à une enquête.<sup>1</sup>

## Enfants

- Traiter les enfants avec respect et sur un pied d'égalité, sans distinction d'âge, de sexe, de langue, de religion, d'opinion ou de nationalité, d'origine ethnique ou sociale, de statut, de classe, de caste, d'orientation sexuelle ou de toute autre caractéristique personnelle.

- Aidez les enfants à prendre part aux décisions qui les concernent en fonction de leur âge et de leur niveau de maturité.

- Maintenir une culture de communication et créer une relation de confiance avec les enfants et leurs familles, les communautés, les autres membres du personnel et les volontaires et les représentants des organisations partenaires, afin que les problèmes puissent être partagés et discutés

- Adopter un comportement positif non violent et des méthodes de discipline positives lors de la supervision des enfants.

- Encouragez les enfants et les communautés à parler ouvertement de leurs interactions avec les adultes et les uns avec les autres.

- Informer les enfants et les communautés de leur droit et de leur responsabilité de signaler toute situation préoccupante et de déterminer comment ils peuvent exprimer une préoccupation.

- Donner aux enfants les moyens d'agir pour qu'ils puissent mieux se protéger.

- M'assurer qu'un autre adulte est présent ou essayer d'être visible lorsque je suis en contact avec un enfant.

- Essayer de préserver l'autonomie de l'enfant et m'assurer que je ne fais pas ce qu'un enfant peut faire pour lui-même.

- Planifier les activités et organiser le lieu de travail de manière à minimiser les risques de préjudice, en tenant compte de l'âge et du développement de l'enfant.

- Veiller à ce que les informations concernant les enfants, les familles et les communautés restent confidentielles.

- Adopter un comportement qui donne le bon exemple (éviter de fumer, de manquer de respect à ses collègues, etc.).

- Obtenir la permission de l'enfant et de ses parents / gardiens avant de prendre une photo, d'enregistrer ou d'utiliser son image, ce qu'il a dit ou son histoire. Cela inclut d'expliquer aux enfants et à leurs parents comment les photos ou les messages seront utilisés.

- m'assurer que l'enfant ne pose pas de manière dégradante ou d'une manière qui pourrait être interprétée par d'autres comme ayant une connotation sexuelle.

Faire part de mes préoccupations et de mes questions concernant le code de conduite, la politique de protection de l'enfant et la politique de protection de l'enfant à mon responsable / superviseur.

Signaler immédiatement toute suspicion ou allégation de comportement contraire aux principes de la politique de sauvegarde de l'enfant et du code de conduite pour la sauvegarde de l'enfant au Point focal. Cela inclut toute forme de maltraitance à enfant - même si les informations ou les allégations sont vagues.



## Je ne vais jamais

- Accepter un paiement, des cadeaux excessifs ou d'autres avantages, en provenance ou à destination de représentants d'homologues, d'agents publics ou de toute autre partie destinée à influencer mes activités.
- Souscrire des obligations (sociales, politiques ou économiques) qui compromettraient l'exécution indépendante de mes missions. L'aide ne sera pas utilisée pour renforcer un point de vue politique ou religieux particulier.
- Demander des faveurs (sexuelles) ou de l'argent en échange de l'aide fournie. Je comprends que les comportements d'exploitation et / ou d'abus sexuels (sexuels) constituent des fautes graves et constituent par conséquent un motif de mesure disciplinaire, y compris un licenciement immédiat.
- Adopter toute forme d'activité sexuelle avec des enfants (personnes de moins de 18 ans), quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement local. Les croyances erronées concernant l'âge d'un enfant ne constituent pas une défense.
- Échanger de l'argent, de l'emploi, des biens, des services ou une aide humanitaire contre du sexe, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
- Pratiquer toute forme d'activité sexuelle avec les bénéficiaires, car elles reposent sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale. De telles relations sapent la crédibilité et l'intégrité du travail humanitaire et d'aide au développement.
- être sous l'influence de drogues ou d'alcool dans l'exercice de mes fonctions.
- Adopter d'autres types de comportement d'exploitation sexuelle ou d'abus sexuel.
- Fermer les yeux, ignorer ou omettre de signaler toute préoccupation, violation présumée ou violation du code de conduite et de la politique de protection de l'enfant au point focal pour l'intégrité de Tabitha.
- Engager n'importe quelle forme de relations sexuelles avec des personnes de moins de 18 ans, quel que soit l'âge fixé par la majorité sexuelle, la loi ou les coutumes locales. Confondre l'âge d'un enfant n'est pas un moyen de défense.
- Échanger de l'argent, des emplois, des biens, des services ou une aide humanitaire contre des faveurs sexuelles ou soumettre l'enfant à tout autre type de comportement humiliant, dégradant ou abusif.
- Toucher les enfants, utiliser un langage ou faites des suggestions de manière inappropriée pour provoquer, harceler ou dégrader l'enfant ou faire preuve d'un manque de respect pour les pratiques culturelles. Cela inclut d'agir de manière à nuire à la confiance en soi et au sentiment de confiance en soi de l'enfant.
- Exploiter un enfant pour le travail (par exemple par le travail domestique).

*Le code de conduite de Tabitha Lebanon est conforme aux principes de conduite du droit international Croix-Rouge et le Croissant-Rouge et des ONG dans les programmes de réponse aux catastrophes (1995) et le Groupe de travail du Comité permanent de l'Agence sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels (LEFP) Crises humanitaires (2002), ainsi que le Bulletin du Secrétaire général sur les mesures spéciales en faveur des Protection contre l'exploitation et les abus sexuels (CSB) .2*



**TABITHA**  
RELIEF & DEVELOPMENT

**طابيثا**  
للإغاثة والتنمية

## يقوم كل الموظفين والمتطوعين والمتدربين بتوقيع مدونة قواعد السلوك قبل تمثيل طابيثا

تعتبر طابيثا كل أشكال الإساءة بما في ذلك التحرش والعنف والاستغلال تجاه الموظفين الضعفاء غير مقبولة ونقر بواجبنا لحماية أولئك الذين نعمل معهم ونخدمهم. تحدد مدونتنا للسلوك معايير السلوك المقبولة وتعزز الممارسة الجيدة. نحدد أيضًا ما يجب على طاقم العمل أو المتطوعين فعله في حالة وجود مخالفة للسلوك.

سياستنا لحماية الطفل المذكورة في هذه الوثيقة. نلتزم بصراحة بمعاهدة الاتحاد الأمم المتحدة لحقوق الطفل (1989) وهي تنطبق على أي شخص تحت سن 18 عامًا. تُعد الإساءة أو استغلال الأطفال بأي شكل من الأشكال انتهاكًا مباشرًا لهذه المعاهدة.

يقع على طابيثا عبء حماية الأطفال داخل نطاق عملنا كما تنص المادة 19: يحمي الأطراف الطفل من أي شكل من أشكال العنف الجسدي أو النفسي والإصابة أو الإساءة أو الإهمال أو سوء المعاملة أو الاستغلال بما في ذلك الاعتداء الجنسي.

يجب على كل العاملين (الموظفين مدفوعي الأجر والمتطوعين والمتدربين) سواء كانوا يعملون بدوام جزئي أو كامل، الموافقة على الالتزام بسياسة حماية الطفل والعمل وفقًا لمدونة قواعد السلوك التي توضح مسؤوليات حماية الطفل والسلوك المتوقع من العاملة.

### هذا شرط إجباري.

ينبغي إعلام ممثلي المنظمات الشريكة والمنتفعين بمدونة طابيثا لقواعد السلوك وسهولة وصولهم إليها بلغتهم الأصلية أو بلغة يفهمونها. يجب الإبلاغ عن أي شكل من أشكال السلوك غير المقبول الذي ينتهك مدونة قواعد السلوك. تتطلب إجراءات طابيثا التعريفية أن يقرأ كل العاملين والمتطوعين والمتدربين الجدد هذه الوثيقة بالكامل والتوقيع لتأكيد فهمهم لمحتواها والموافقة على الالتزام بها.

يقوم قسم الموارد البشرية لدينا بتنفيذ جلسات تدريبية لطاقم العمل لزيادة الوعي ومناقشة معنى وهدف مدونة قواعد السلوك. تراقب الموارد البشرية هذه الوثيقة أثناء الممارسة العملية من خلال مجموعة من تقييمات القطاع والدولة والبرامج.

### من خلال توقيع مدونة قواعد السلوك أوافق صراحة على:

- احترام عرق وديانة وجنسية المنتفعين دون تمييز من أي نوع عند تقديم المساعدة.
- احترام القيم والعادات الثقافية والاجتماعية المختلفة. لن أسيء إلى العادات أو الممارسات المحلية.
- المساهمة في استقلال أكبر للمنتفعين، وعدم المساس بتبعيتهم الاقتصادية أو السياسية أو الثقافية الاجتماعية. وسأحاول بناء القدرات المحلية وتعزيز هياكل مجتمع دينامية وقوية.
- تحمّل المساءلة أمام من نساعدهم ومن نقبل منهم المصادر. سأحاول أن أتعاون مع – وأدافع عن – التغيير الاجتماعي مع ممثلي المجتمع المدني وأيضًا المنظمات الحكومية والمنظمات الحكومية الدولية.
- قبول مكاني في التسلسل الهرمي لطابيثا وقبول سلطان الموظفين المعيّنين فوق.
- الحفاظ على السرية السليمة فيما يتعلق بالبيانات الحساسة بشأن طابيثا وشركائها وموظفيها الآخرين.



**TABITHA**  
RELIEF & DEVELOPMENT

**طابيثا**  
للإغاثة والتنمية

- تنفيذ نشاطاتي امتثالاً للأهداف والسياسات والأولويات المنصوص عليها في خطط المشروع والعمل بهدف تحقيق تلك الأهداف. سأنفذ فقط النشاطات التي تمتثل لتوصيف دوري الوظيفي، وإن كان عبء العمل أكثر مما يحتمله زميل لي فإني أرغب في تقديم المساعدة.
- تنفيذ نشاطاتي – بأقصى ما يمكن – امتثالاً للمعايير الإنسانية الجوهرية للجودة والمساءلة في البرنامج أو مهمة العمل التي أكون مسؤولاً عنها.
- مناقشة الخلافات مع الأطراف المتضمنة في الخلاف إن وجدت. سأقوم بتوثيق المشكلات والاتفاقات التي تم الوصول إليها. لن أناقش الخلافات العلانية من وراء ظهر الطرف الآخر، بل سأحاول حل المشكلة معه وإشراك الغير عند الضرورة.
- تأسيس والحفاظ على قنوات مفتوحة وشفافة للتواصل مع الأطراف والزملاء وإبلاغهم بقدر الإمكان بنشاطاتي عند الطلب.
- الحفاظ على بيئة تعزز تطبيق مدونة السلوك هذه وسياسة حماية الطفل ومنع الاعتداء والاستغلال الجنسي. يُعد تنفيذ مدونة قواعد وسياسة حماية الطفل مسؤولية كل المديرين على كل المستويات وأيضاً النقاط المركزية لنزاهة طابيثا. تقع على عاتقهم مسؤولية خاصة للتأكد من أن الموظفين تم إعلامهم واستلامهم لمدونة قواعد السلوك وفهموها وقاموا بالتوقيع عليها، كما تقع على عاتقهم أيضاً مسؤولية التأكد من أن الموظفين نالوا تدريباً على مدونة قواعد السلوك أثناء التوظيف السنوي و/أو أثناء أداء التقييمات.
- تقديم أية تساؤلات أو مخاوف بشأن مدونة قواعد السلوك لمديري/ مشرفي أو النقطة المركزية لنزاهة طابيثا (ستجد بيانات للاتصال بنا في نهاية هذه الوثيقة).
- الإبلاغ الفوري عن أية شكوك أو ادعاءات للسلوك الذي يتعارض مع مبادئ مدونة قواعد السلوك للنقطة المركزية لنزاهة طابيثا بما في ذلك أي شكل من أشكال الاستغلال أو الاعتداء الجنسي حتى لو كانت هذه البيانات أو هذا الادعاء عشوائياً. سأقدم البلاغ بغض النظر عن أية شكوك أو ادعاءات بخصوص زميل أو موظفي المؤسسة الشريكة أو الغير. سأقدم البلاغ عبر البريد الإلكتروني أو الهاتف أو شخصياً.
- أتفهم أنه لن تُتخذ ضدي أية إجراءات عندما أبلغ عن مخاوفي بحسن نية وأن الإجراءات التأديبية ستُتخذ ضد الموظفين:
- عند الانتقام من زميل يبلغ عن المخاوف أو يتعاون في تحقيق ما.
- عن الإبلاغ الكيدي والكاذب ضد سوء سلوك.
- عن عدم التعاون في تحقيق ما.
- معاملة الأطفال باحترام ومساواة، بغض النظر عن العمر والجنس واللغة والديانة والرأي والجنسية والعرق أو الأصل الاجتماعي أو المكانة أو الطائفة أو التوجه الجنسي أو أية سمات شخصية أخرى.
- مساعدة الأطفال على المشاركة في القرارات التي تتعلق بهم وفقاً لعمرهم ومستوى نضجهم.
- الحفاظ على ثقافة التواصل وإنشاء الثقة بين الأطفال وعائلاتهم، ومجتمعاتهم والمتطوعين والموظفين وممثلي المنظمات الشريكة الآخرين حتى تتم مناقشة المخاوف والمشاركة بها.
- استخدام سلوك إيجابي غير عنيف وطرق تأديب إيجابي عند الإشراف على الأطفال.
- تشجيع الأطفال والمجتمعات على التحدث على الملأ بشأن تفاعلاتهم مع البالغين ومع بعضهم.
- إبلاغ الأطفال والمجتمعات بحقوقهم ومسؤوليتهم عن الإبلاغ عن أية مواقف مُقلّة وكيف يمكنهم الإبلاغ عما يقلقهم.
- تمكين الأطفال ليكونوا في مكانة أفضل ليحموا أنفسهم.
- التأكد من حضور بالغ آخر أو محاولة أن أكون مرئياً عند التواصل مع طفل.
- محاولة الحفاظ على استقلال الطفل والتأكد من أنني لا أقوم بفعل الأشياء التي يمكن للطفل أن يقوم بها بنفسه.
- وضع أنشطة وتنظيم مكان العمل بطريقة تقلل من مخاطر الضرر مع أخذ نمو الطفل وعمره في الاعتبار.
- التأكد من أن البيانات الخاصة بالأطفال والعائلات والمجتمعات تظل سرية.
- السلوك بطريقة تُعد نموذجاً إيجابياً (تجنب التدخين، وإظهار عدم الاحترام للزملاء، وخلافه).



**TABITHA**  
RELIEF & DEVELOPMENT

**طابيثا**  
للإغاثة والتنمية

- الحصول على إذن من الطفل وأبيه/ أولياء الأمور قبل أخذ صورة أو تسجيل أو استخدام صورة للطفل أو ما قاله أو ماضيه، وهذا يتضمن شرح كيفية استخدام الصور أو الرسائل للطفل أو أبيه.
- التأكد من عدم إرباك الطفل بأسلوب مُهين أو بطريقة قد يتم تفسيرها من قبل الآخرين أن لها دلالات جنسية.
- الإعلان عن أية مخاوف أو تساؤلات بخصوص مدونة قواعد السلوك وسياسة حماية الطفل للمدير أو المشرف.
- الإبلاغ الفوري عن أية شبهات أو ادعاءات لسلوك يتعارض مع مبادئ سياسة حماية الطفل ومدونة قواعد السلوك لنقطة حماية الطفل المركزية وهذا يتضمن أي شكل من أشكال الإساءة إلى الأطفال حتى لو كانت المعلومات أو الادعاءات عشوائية.

### أتعهد بما يلي:

- لن أقبل أبدًا أي مبلغ مالي أو هدايا مبالغ فيها أو أية مميزات أخرى إلى أو من ممثلي النظراء أو الموظفين الحكوميين أو أي طرف آخر قد تؤثر على نشاطاتي. الهدايا المبالغ فيها يُقصد به أي شيء تتجاوز قيمته 25 دولارًا.
- لن أدخل في أية التزامات (اجتماعية أو سياسية أو اقتصادية) تشكل خطرًا على تنفيذي مهامي بشكل مستقل. لن يتم استخدام المساعدة لفرض وجهة نظر دينية أو سياسية محددة.
- لن أطلب المال أو خدمات (جنسية) مقابل المساعدة التي أقدمها. أفهم أن السلوك الاستغلالي (الجنسي) والاعتداء والإساءة هي أمور تشكل سوء تصرف بالغ وتؤدي إلى الإجراءات التأديبية بما في ذلك الطرد الفوري من العمل.
- لن أشارك في أي شكل من أشكال النشاط الجنسي مع الأطفال (من هم تحت سن الثامنة عشر) بغض النظر عن سن الأغلبية أو العمر المحلي للموافقة. المعتقدات الخاطئة بشأن عمر الطفل ليست مبررًا.
- لن أتبادل المال أو الوظيفة أو البضائع أو الخدمات أو المساعدة الإنسانية مقابل المال بما في ذلك الاستحسانات الجنسية أو أي شكل من أشكال السلوك المستغل والمهين والمُذل.
- لن أنخرط في أي نشاط جنسي مع المنتفعين لأنهم يعانون بالفعل من غياب المساواة، ومثل هذه العلاقات تقلل من مصداقية ونزاهة المساعدة التنموية والإنسانية.
- لن أكون تحت تأثير المخدرات أو الكحوليات أثناء أداء واجباتي.
- لن أشارك في أي شكل من أشكال السلوك الجنسي الاستغلالي أو العدوانية.
- لن أتجاهل أو أهمل أو أتفاسد عن الإبلاغ عن أي خطر أو عنف مشكوك فيه أو انتهاك لمدونة قواعد السلوك وسياسة حماية الطفل لنقطة نزاهة طابيثا المركزية.
- لن أشارك في أي شكل من أشكال العلاقات الجنسية مع أي شخص تحت عمر الثامنة عشر بغض النظر عن العمر الذي تحدد الأغلبية الجنسية أو القانون أو الأعراف المحلية. والخطأ في تحديد عمر الطفل لا يُعد مبررًا.
- لن أتبادل المال أو الوظائف أو البضائع أو الخدمات أو المساعدة الإنسانية من أجل استحسانات جنسية أو إخضاع الطفل لأي نوع آخر من الإهانة أو الذل أو السلوك المُسيء.
- لن ألمس الأطفال أو أستخدم لغة أو أقدم مقترحات بطريقة غير سليمة أو أتحرش أو أستفز أو أهين الطفل أو أظهر عدم الاحترام من أجل الممارسات الثقافية، وهذا يتضمن السلوك بطريقة لها تأثير سلبي على ثقة الطفل بنفسه أو مشاعره بالاستحقاق الذاتي.
- لن أستغل الطفل في العمل (على سبيل المثال العمل المنزلي).
- لن أميز ضد الأطفال أو أعاملهم بشكل غير عادل وبدعم مساواة عن طريق المحاباة أو إقصاء الآخرين.
- لن أدعو طفلًا أو أقاربه إلى منزلي أو أقوم بعلاقة مع طفل أو عائلته قد تُعد خارج الحدود المهنية العادية.
- أعمل مع طفل أو أوصله وحده دون موافقة مسبقة من مديري ما لم تتطلب الضرورة ذلك ولو كان الطفل في خطر.
- لن أخذ صورًا أو مقاطع فيديو للمنتفعين لاستخدامها في أمور غير مهنية تمامًا ما لم تعطني مفوضية الدولة التصريح بذلك.
- لن أشاهد أو أنشر أو أطبع أو أشارك في صور إباحية تُظهر الأطفال و/أو أظهر مثل هذه المواد للأطفال.



**TABITHA**  
RELIEF & DEVELOPMENT

**طابيثا**  
للإغاثة والتنمية

- لن أعرض وجوه الأطفال الذين تم استغلالهم جنسيًا أو كانوا ضحايا الاتجار أو الاعتداء بما يخالف القانون والمرتبطين بالجماعات المسلحة أو الذين قد يمكن تحديد مواقعهم بسهولة حتى لو تم تغيير هويتهم.
- لن أأخذ أو أنشر صور للأطفال وهم عرايا أو وهم مرتدون ملابس غير مناسبة للموقف الذي يمثلهم.
- لن أقدم الأطفال على أنهم ضحايا بصورة غير ضرورية (ضعاف، عاجزين، يائسين، بلا حول، وخلافه).
- لن أنشر أية قصة أو صورة قد تعرض الطفل أو أسرته أو مجتمعه للخطر.
- لن أستخدم الصور التي لم تفحصها طابيثا أو توافق عليها عن الأطفال على المواقع الإلكترونية الشخصية أو شبكات التواصل الاجتماعي (مثل الفيسبوك).
- لن أبقى على تواصل مع الأطفال أو ذويهم عبر شبكات التواصل الاجتماعي لما لم يتطلب مشروع محدد من طابيثا مني أن أفعل ذلك بعد الحصول على موافقة صريحة.
- لن أتجاهل أو أهمل أو أتقاعس عن الإبلاغ عن أي عنف مشتبه به أو انتهاك لمدونة قواعد السلوك.

**أفهم أنه في حالة وجود شُبّهات أو ادعاءات ضدي بسبب انتهاكي لمدونة قواعد السلوك، يحق لطابيثا اتخاذ أي إجراء ضروري وهذا قد يتضمن ولا يقتصر على ما يلي:**

- تقديم المساعدة للضحية واتخاذ خطوات فورية لحمايتها ودعمها.
- محاولة إقرار الوقائع بأكثر الأساليب الموضوعية الممكنة مع العمل بمبدأ المتهم بريء إلى أن تثبت إدانته مع حماية سُمعة وسرية الأشخاص المشتركين.
- تنفيذ إجراءات تأديبية والتي قد ينتج عنها فسخ عقد العمل أو تعطيله.
- اتخاذ إجراءات قضائية أو إبلاغ السلطات المختصة بأي انتهاك لمدونة قواعد السلوك قد ينتهك تشريعًا قوميًا.
- اتخاذ إجراءات مناسبة بهدف التأكد من عدم حدوث مثل هذه الوقائع مجددًا، على سبيل المثال: إبلاغ المنظمات الأخرى التي قد تطلب مراجع مهنية بخصوص فسخ عقد العمل بسبب انتهاك مدونة قواعد السلوك (داخل الإطار التشريعي المعمول به لحماية المعلومات).

تمثل مدونة سلوك طابيثا إلى مبادئ سلوك الصليب الأحمر الدولي وحركة الهلال الأحمر والمنظمات غير الحكومية في برنامج الاستجابة للكوارث (1995) وفرقة العمل الدائمة المشتركة بين الوكالات الدولية المعنية بالحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين في الأزمان الإنسانية (2002) وأيضًا نشرة الأمين العام عن الإجراءات الخاصة للحماية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين.