

# مدونة السلوك

أُنشئت الهيئة الوطنية للمفقودين والمختفيين قسراً بموجب القانون رقم 105 الصادر بتاريخ 2018/11/30 (قانون المفقودين والمختفيين قسراً) الذي نظم تشكيلاً لها وعملها وصلاحياتها.

## المادة 1

تتضمن هذه المدونة قواعد السلوك الأخلاقيات في العمل ضمن الهيئة الوطنية للمفقودين والمختفيين قسراً، المنشأة بالقانون رقم 105، تاريخ 2018/11/30، والتي تُسمى في ما بعد "مدونة السلوك"، ويُعمل بها اعتباراً من تاريخ إقرارها من الهيئة الوطنية للمفقودين والمختفيين قسراً.

## المادة 2: التعريفات

**لغایات العمل بهذه المدونة، تُعتمد التعريفات التالية:**

- **القانون 105:** قانون المفقودين والمختفيين قسراً رقم 105 الصادر بتاريخ 2018/11/30.
- **الهيئة:** الهيئة الوطنية للمفقودين والمختفيين قسراً.
- **الرئيس:** رئيس الهيئة الوطنية للمفقودين والمختفيين قسراً.
- **اللجنة:** اللجنة الخاصة المعينة من الهيئة، المختصة بتبني أماكن الدفن، بموجب المواد 26 و 28 و 29 وما يليها من القانون 105.
- **لجان الهيئة:** اللجان المشكّلة بقرار من الهيئة لاداء مهام دائمة أو مؤقتة وفقاً للقانون 105 وللنظام الداخلي.
- **النظام الداخلي:** النظام الداخلي للهيئة الوطنية للمفقودين والمختفيين قسراً.
- **النظام الإداري:** النظام الإداري للهيئة الوطنية للمفقودين والمختفيين قسراً.
- **النظام المالي:** النظام المالي للهيئة الوطنية للمفقودين والمختفيين قسراً.
- **السجلات المركزية:** هي قاعدة البيانات المركزية لتخزين وإدارة طلبات تقيي الأثر ومجموعة السجلات الفردية لأشخاص في عداد المفقودين أو المختفيين قسراً، المشار إليها في المادة 33 من القانون 105.
- **الجهاز الإداري:** جميع الإداريين في الهيئة وفي الوحدات المتخصصة والمتعاقدين العاملين مع الهيئة وفق المادة 21 من القانون رقم 2018/10/05.
- **المشمولون** بمدونة السلوك: أعضاء الهيئة، والجهاز الإداري، والمتعاقدون والمتعاملون مع الهيئة والمتطوعون، والذين تطبق عليهم مدونة السلوك وفق ما جاء في بنودها.

## المادة 3

تسري أحكام مدونة السلوك الحاضرة على جميع أعضاء الهيئة الحاضرين والمستقبليين وعلى جميع المتعاقدين معها أيّاً كان نوع العقد. وعلى كل من تعامل معها أو تطوع فيها وإن لمدة محددة أو لمشروع معين (الذين يُسمون لاحقاً المشمولين بمدونة السلوك). يجب على كل هؤلاء قبل المباشرة بالعمل مع الهيئة، الموافقة عليها توقيعاً.

## المادة 4

تنطلق مدونة السلوك من الإيمان بقضية المفقودين وحق عائلاتهم في معرفة مصيرهم، وحقهم في

العدالة. وهي ترتكز في عملها على جميع معايير حقوق الإنسان والمواثيق الدولية والوطنية، كما تلتزم مبدأ استقلالية وحياد موضوعية أعضائها والعاملين والمتعاملين معها والمتطوعين فيها، والإنتماة للوطن، ومبادئ تكافؤ الفرص والشفافية والمساءلة والنزاهة المهنية وتحقق المسؤولية.

## المادة 5

### تهدف مدونة السلوك هذه إلى:

- إرساء معايير أخلاقية، وقواعد ومبادئ أساسية لآداب العمل ضمن الهيئة، وقيم وثقافة مهنية عالية لدى العاملين في الهيئة، وتعزيز الإلتزام بهذه المعايير والقواعد والقيم، وتعزيز أسس الممارسات الجيدة والحكيمة، وذلك من خلال توعية الأعضاء والعاملين والمتطوعين في الهيئة وتوجيههم نحو الأخلاقيات السليمة في العمل وأطر الإنضباط الذاتي التي تحكم سير العمل ضمن الهيئة.
- تعزيز ثقة أهالي المفقودين والمخفيين قسراً خصوصاً وجميع الناس عموماً بدور الهيئة وإمكانيتها في كشف الحقيقة والقيام بمهامها، وبالتالي إحترام وتقدير دورها في الوصول إلى الحقيقة.

## المادة 6: مبادئ عامة

### مبادئ عامة لعمل الهيئة العامة:

- الحياد والإستقلالية والسرية، على النحو الذي يبيّنه القانون 105، وتبينه بنود النظام الداخلي وتفاصيل العقود. ويوجب ذلك على أعضاء الهيئة والعاملين لديها، التّنحى عن أي مهنة يمكن أن تدخل ضمن نطاق التّمّانع الممنصوص عليه في هذا النظام، أو إذا تولّد لديهم شك في قدرتهم على الإلتزام بالحياد وال موضوعية لأي سبب كان. ويتم ذلك طوعاً بمبادرة من العضو أو الموظف أو المتعاقد أو المتطوع المعنى، أو بقرار من الهيئة إذا توفرت معطيات تبرّر ذلك.
- الإلتزام بمبدأ السرية وفق المادة 3 من النظام الداخلي وعدم إفشاء أية بيانات أو معلومات لأشخاص مفقودين أو مخفيين قسراً أو لذويهم أو لأقاريهم أو لأي شخص له صلة بهم أو بظروف فقدانهم أو اختفائهم، والإمتثال لجميع قوانين حماية البيانات ذات الصلة، وزيادة الوعي وتدريب الموظفين وجميع العاملين في الهيئة في هذا المجال.
- الشراكة مع جميع الأطراف المعنية مع الحرص على إستقلالية الهيئة التامة. وفي هذا السياق تعمل الهيئة على إقامة علاقات تعاون إيجابية مع الجهات الرسمية كافة، ومع القضاء والضابطة العدلية. كما تحرص على إقامة أفضل العلاقات مع النقابات والهيئات المهنية والنقابية ذات الصلة، ومع منظمات المجتمع المدني ومراعي الأبحاث والجامعات، والمنظمات الدولية المغنية، ومع أهالي المفقودين والمخفيين قسراً ومنظماتهم، ومع المجتمع اللبناني بشكل عام. وترى الهيئة أن هذه العلاقات الإيجابية تساعدها في إنجاز المهام وتحقيق الغايات المطلوبة، وهي تُخَضِّن إستقلالية الهيئة وحيادها وتزيد من قدرتها وتأثيرها.
- التعاون والتعاقد على برامج وأنشطة مع جهات وطنية ودولية مهتمة بالتعاون معها أو تقديم الدعم لها، وتتبع إجراءات مينة من أجل توفير هذا الدعم المادي أو التقني ضمن القانون، وكما يوضح تفاصيله النظامان الإداري والمالي.
- الإلتزام بالمساواة بين الجنسين، ومبادئ الدمج والتنوع وعدم التمييز وفق أي معيار، وصيغة المذكورة في هذا النظام تعود إلى المناصب والمهام لا إلى جنس القائمين بها.

## المادة 7: واجبات أعضاء الهيئة

### على أعضاء الهيئة الإلتزام بما يلي:

### في مجال التعامل مع الغير

- العمل على خدمة أهداف الهيئة وأداء واجبات العمل المُلقى على عاتقهم ضمن الهيئة بنشاط وأمانة ونزاهة ودقة ومهنية وتجدد وموضوعية وإستقلالية وسرية.

- الحرص على تطبيق القانون 105 وجميع القوانين المرعية الإجراء.
- الإمتناع عن أية تصرفات أو ممارسات أو أعمال تنتهك حقوق الإنسان والقانون والقواعد المهنية، والإمتناع عن الإساءة إلى الآراء السياسية أو المعتقدات الدينية لآخرين أعضاء أو عاملين أو متطوعين في الهيئة أو خارجها.
- تسهيل إجراءات العمل والمعاملات ضمن الهيئة، لا سيما المتعلقة بأهالي المفقودين وتقديم المعلومات والردد على إستفساراتهم وإرشادهم إلى آليات تقديم الطلبات وغيرها من المعاملات وفي آية مرحلة من مراحل هذه المعاملات.
- التعامل مع هذه المعلومات والمستندات والمعاملات بسرية تامة وعدم إستغلال هذه المعلومات لغایات شخصية وعدم الإفصاح عنها إلّا وفقاً للقوانين المرعية الإجراء، عملاً بموجب السرية وفق المادة 3 من النظام الداخلي.
- احترام الغير ومعاملته بلباقة وتجدد موضوعية ومعاملة طلبات تقفي الأثر والملفات التابعة لها دون تمييز على أساس العرق أو المعتقدات الدينية أو السياسية أو المركز الاجتماعي أو السن أو الوضع الجسدي أو أي شكل من أشكال التمييز.
- السعى إلى كسب ثقة الغير من خلال الكد في العمل والتجاوب والسلوك السليم في كل الأعمال بما يتوافق مع القوانين والأنظمة.
- توفير المعلومات المطلوبة بدقة وسرعة وعناية دون خداع أو تضليل وفقاً للقوانين المرعية الإجراء.
- التعامل مع المستخدمين والتعاقددين في جميع مراحل الإستخدام من الإختيار والتدريب والترقية والتقييم وفي أي أمر من الأمور المتعلقة بالعمل مع الهيئة، بشفافية ونزاهة مطلقة، وبمنأى عن أي اعتبارات متعلقة بالقرابة أو الصدقة أو المنفعة، دون أي تمييز قائم على الجنس أو الدين أو الميول السياسية أو العمر، وياً تبع أسس الجدارة والتنافسية والتقييد الكامل بالقوانين المرعية الإجراء.
- إعطاء الأفضلية لاستخدام النساء والأشخاص ذوي الإعاقة وفتح المجالات لإبرام أي نوع تعاقده معهم.
- الإمتناع عن أي عمل يؤثر سلباً على ثقة الناس بالهيئة.
- رفض أية ضغوطات من أية جهة كانت، من شأنها عرقلة عمل الهيئة، والإبلاغ عنها في حال حصولها إلى رئيس الهيئة أو من ينتدبه لذلك.
- السهر على مصالح الهيئة المادية والمعنوية والمالية.

## في مجال التعامل مع أعضاء الهيئة الآخرين

- التعامل بإحترام وصدق ولباقة مع الزملاء، والمحافظة على علاقات سليمة وودية معهم تساعد على إتمام الأعمال بشكل طبيعي، وذلك دون تمييز، والحرص على إحترام خصوصية الزملاء والإمتناع عن استغلال أية معلومة تتعلق بحياتهم الخاصة.
- التعاون مع الزملاء والمشاركة بالآراء بمهنية موضوعية وتقديم المساعدة لهم حيثما أمكن لحل المشكلات التي تواجه الهيئة، والحرص على نشر الأجواء الإيجابية ضمن الهيئة لتحسين الأداء في العمل وبيئة العمل في الهيئة.

## المادة 8: واجبات المستخدمين والتعاقددين والمتطوعين في الهيئة

على جميع المستخدمين يمن فيهم المدير التنفيذي وجميع التعاقددين من إستشاريين وخبراء ومتطوعين في الهيئة الالتزام بما يلي:

- التقيد بأوقات العمل بالنسبة للمستخدمين وبنظام العمل المتفق عليه بالنسبة لآخرين، وبمضمون العقود التي تم إبرامها بين كل فئة منهم والهيئة، وتطبيقها بجميع بنودها.
- السعى الدائم لتطوير الأداء والقدرات المهنية، وتقديم المقترنات التي من شأنها تحسين العمل في الهيئة ورفع مستوى الأداء، والمساعدة في توفير بيئة عمل مُنيرة.
- إنجاز العمل المطلوب بسرعة وبالوقت والدقة المطلوبين وضمن حدود العقد والإختصاص.
- التقيد بتنفيذ تعليمات الهيئة كل وفق العقد، والمدير التنفيذي ومدراء الأقسام في الجهاز الإداري. أما في حال وجود الشك في قانونية أو أخلاقيّة التعليمات، على المُنفذ أن يُعلم خطياً رئيسه بالسلسل.

- وفي حال عدم وجوده يُعلم خطياً رئيس الهيئة. وله أن يمتنع عن التنفيذ إذا كان الأمر يُشكل مخالفة أو جنحة أو جنائية معاقب عليها بالقوانين المرعية الإجراء.
- التعامل مع أعضاء الهيئة كلّ وفق عقده، ومع المدير التنفيذي ومدراء الأقسام في الجهاز الإداري بإحترام وعدم محاولة كسب أية معاملة تفضيلية مهما كان الأسلوب.
  - عدم خداع أو تضليل أفراد الهيئة كلّ وفق عقده، والمدير التنفيذي ومدراء الأقسام في الجهاز الإداري، والإمتناع عن إخفاء معلومات متعلقة بالعمل لغایات شخصية أو لغاية العمل، لا بل بالعكس وجب التعامل معهم وتزويدهم بالرأي والمشورة والخبرة بكل موضوعية وصدق، ووضع المعلومات التي بحوزتهم بتصريف المعنيين لمصلحة العمل.
  - إعلام الهيئة أو المدير التنفيذي أو مدراء الأقسام في الجهاز الإداري، عن أيّ تجاوز أو مخالفة أو عرقلة تواجههم أثناء العمل.
  - إطلاع الرئيس المباشر الجديد بشكل كامل ومفصل عن كيفية سير العمل وعن المواضيع والوثائق التي بحوزتهم، وجميع المشاكل والأمور العالقة لضمان استمرارية العمل.
  - تنمية قدرات المسؤولين ومساعدتهم وتحفيزهم على تحسين أدائهم، وإعطاء المثل الصالح والقدوة الحسنة من خلال تطبيق القوانين والأنظمة والتعليمات.
  - مشاركة المسؤولين بالخبرة والمعرفة والتشجيع على زيادة تبادل المعلومات ونقل المعرفة بما يساعد في تنفيذ أهداف الهيئة.
  - الإشراف على المسؤولين ومساعدتهم عن أعمالهم، وتقدير أدائهم بموضوعية وتجدد والسعى ل توفير فرص التدريب والتطور لهم.
  - احترام حقوق المسؤولين والتعاون معهم بمهنية عالية دون أيّ نوع من أنواع التمييز.
  - الالتزام بأن تكون التوجيهات المرسلة إلى المسؤولين واضحة وخطية.

## المادة 9: موجب الالتزام بمبدأ السرية

على جميع المشمولين بهذه المدونة، الحفاظ على موجب السرية وفقاً للمادة 3 من النظام الداخلي وليندو مدرونة السلوك، وعدم إفشاء المعلومات أو الوثائق أو المستندات بأيّ شكلٍ من الأشكال، حتى بعد إنتهاء مدة ولائهم أو عملهم ضمن الهيئة، كما يتوجب عليهم عدم الإدلاء بأيّ تصريح أو تعليق يتعلق بالملفقات التي يتم التعامل معها.

أمّا في حال طلب منهم رسمياً الإدلاء بتلك المعلومات لجهة قضائية أو رسمية، عليهم إطلاع رئيس الهيئة على الأمر والتقييد بتعليماته لجهة الإفصاح أو عدمه.

## المادة 10: موجب الحياد

على جميع المشمولين بمدونة السلوك أن يتزموا بموجب الحياد من الناحية السياسية في كلّ ما يتصل بمهام الهيئة وموضوع عملها - أيّ قضية المفقودين والمخفيين قسراً - وأن لا يبدوا أيّ رأي أو تصريح من شأنه أن يمسّ بموجب الحياد هذا.

## المادة 11: موجب عدم قبول الهدايا والإكراميات والإمتيازات كافة

- أ- يحظر على جميع المشمولين بمدونة السلوك قبول أو طلب أيّة رشوة أو هدية أو إكرامية أو ميزة وخدمة أو ضيافة أو أيّة فوائد أخرى من أيّ نوع كانت، سواء مباشرة أو بواسطة طرف ثالث، خلال فترة عملهم ضمن الهيئة، يمكن أن يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على إتمام عملهم ضمن الهيئة بموضوعية أو على قراراتهم، أو قد تلزمهم بالقيام بشيء ما لقاءها، أو قد تؤثر على الإلتزامات المفروضة عليهم بموجب مدونة السلوك هذه. ويحدد النظام الداخلي تفاصيل التعامل مع هذه الحالة.
- ب- في حال لم يمكن الشخص المعني من رفض الأمور الواردة في الفقرة - أ - من هذه المادة، إنما عن حسن نية أو تبعاً لظروف حالت دون أن يمكن من رفضها، عليه إعلام المدير التنفيذي خطياً بالأمر بما يخص المستخدمين، ورئيس الهيئة فيما خصّ أعضائها. وعلى الرئيس أو المدير التنفيذي أن يبلغه بقرار خطى بإمكانية الإحتفاظ بها أو إعادتها أو إعطائها للهيئة أو التبرع بها لصالح جمعية خيرية.
- ت- تقوم الهيئة بفتح سجل خاص بالهدايا المقدمة لأفرادها أو لها مباشرة كما تسجل التصرفات الواردة

في الفقرة - ب - من هذه المادة بحذافيرها مع تحديد كيفية التعامل مع الوضع.

## المادة 12: موجب الإمتناع في حال تضارب المصالح

- على أي عضو من أعضاء الهيئة أو المنشموليـن بمدونة السلوك، أن يمتنع عن القيام بأـي عمل مـن شأنه أن يؤدي إلى تضارب حـقـيقـي أو محتمـل بين مصالـحـهـ الشـخـصـيـةـ منـ جـهـةـ وـمـصـالـحـ الـهـيـةـ وـمـسـؤـولـيـاتـ وـمـهـامـهـ ضـمـنـهـاـ منـ جـهـةـ أـخـرـيـ.ـ كماـ عـلـيـهـ الـإـمـتـنـاعـ عـنـ الـقـيـامـ بـأـيـ نـشـاطـ لـاـ يـنـسـابـ مـعـ أـدـائـهـ الـمـوـضـوـعـيـ وـالـمـتـجـرـدـ لـمـهـامـهـ.
- عليـهـ إـعـلـامـ رـئـيـسـ الـهـيـةـ فـيـ حـالـ كـانـ عـضـواـ فـيـهاـ،ـ أوـ المـدـيرـ التـنـفـيـذـيـ فـيـ حـالـ كـانـ مـنـ الـجـهاـزـ الـإـدـارـيـ لـلـهـيـةـ أـوـ مـنـ الـمـتـعـاـقـدـيـنـ مـعـهـاـ،ـ الـذـيـ يـأـخـذـ إـلـيـعـاـتـ الـلـازـمـةـ،ـ بـعـدـ إـعـلـامـهـ بـطـرـيـقـةـ التـضـارـبـ وـإـمـكـانـيـةـ وـكـيـفـيـةـ الـمـعـالـجـةـ،ـ وـبـجـمـعـ الـأـحـوـالـ تـرـجـحـ مـصـلـحـةـ الـهـيـةـ عـلـىـ مـصـلـحـةـ الـفـرـدـ الـشـخـصـيـةـ.
- يـحـظـرـ عـلـىـ أـعـضـاءـ الـهـيـةـ وـالـمـشـمـولـيـنـ بمـدوـنـةـ الـسـلـوكـ إـسـتـغـلـالـ الـمـعـلـوـمـاتـ الـتـيـ يـحـصـلـونـ عـلـيـهـاـ مـنـ خـلـالـ عـلـمـهـمـ فـيـ الـهـيـةـ لـمـنـافـعـ شـخـصـيـةـ لـهـمـ أـوـ لـغـيرـهـمـ،ـ أـوـ لـإـسـاعـةـ إـلـىـ الغـيرـ،ـ أـوـ لـإـعـطـاءـ اـمـتـيـازـ غـيرـعـادـلـ لـشـخـصـهـمـ أـوـ لـغـيرـهـمـ.

## المادة 13: موجب الإبلاغ عن المخالفات

على كل فـردـ مـنـ الـمـشـمـولـيـنـ بمـدوـنـةـ الـسـلـوكـ الإـبـلـاغـ عـنـ أـيـ تـجاـوزـ لـلـقـوـاـنـينـ وـالـأـنـظـمـةـ وـالـتـعـلـيـمـاتـ النـافـذـةـ فـيـ الـهـيـةـ الـتـيـ يـطـلـعـ عـلـيـهـاـ فـيـ عـمـلـهـ وـذـلـكـ لـرـئـيـسـهـ أـوـ لـمـدـيرـ التـنـفـيـذـيـ أـوـ لـرـئـيـسـ الـهـيـةـ لـيـتـمـ التـحـقـيقـ بـالـأـمـرـ وـإـتـخـادـ الـإـجـرـاءـاتـ الـمـلـائـمـةـ لـوـقـفـ الـتـجاـوزـ وـتـصـوـيـبـ الـأـمـورـ.

## المادة 14: موجب المحافظة على أموال الهيئة وممتلكاتها وموجوداتها

### على أي فـردـ مـنـ الـمـشـمـولـيـنـ بمـدوـنـةـ الـسـلـوكـ:

- أن يحافظ على أموال الهيئة والشهر عليها وعدم التفريط بها وبـأـيـ حـقـ مـنـ حقوقـهاـ وـالـإـبـلـاغـ عـنـ أـيـ تـجاـوزـ فـيـ هـذـاـ المـجـالـ لـلـرـئـيـسـ الـمـبـاـشـرـ أوـ المـدـيرـ التـنـفـيـذـيـ أـوـ لـرـئـيـسـ الـهـيـةـ.
- أـلـاـ يـسـتـعـمـلـ مـمـتـكـلـاتـ الـهـيـةـ مـنـ أـجـلـ أـغـرـاـضـ وـمـكـاسـبـ شـخـصـيـةـ.
- أن يحافظ على موجودات الهيئة والأجهزة بما فيها أجهزة الحاسوب الخاص ببعض الأشخاص المـتـاحـةـ لـهـمـ مـنـ أـجـلـ إـتـامـ عـلـمـهـ،ـ وـعـدـمـ اـسـتـخـادـهـاـ إـلـىـ لـلـعـلـمـ وـالـحـفـاظـ عـلـىـ سـرـيـةـ الـبـرـامـجـ وـالـمـعـلـوـمـاتـ الـوـارـدـةـ فـيـهـاـ،ـ عـلـىـ عـدـمـ تـنـزـيلـ بـرـامـجـ خـارـجـةـ عـنـ نـطـاقـ عـمـلـ الـهـيـةـ وـمـنـ دـوـنـ عـلـمـ أـوـ إـذـنـ المـدـيرـ التـنـفـيـذـيـ أـوـ الـمـسـؤـولـ عـنـ الشـؤـونـ الـمـعـلـوـمـاتـيـةـ.
- أن يحـرـمـ حـقـوقـ الـمـلـكـيـةـ الـفـكـرـيـةـ لـمـلـفـاتـ وـبـرـامـجـ يـسـتـعـمـلـهـاـ مـعـ مـرـاعـاـتـ شـرـوـطـ تـرـخيصـ اـسـتـخـادـهـاـ.
- عدـمـ التـدـاـولـ بـنـصـوصـ أـوـ صـوـرـغـيرـ أـخـلـاقـيـةـ أـوـ عـنـصـرـيـةـ،ـ أـوـ تـعـارـضـ مـعـ تـوـجـيهـاتـ مـدوـنـةـ الـسـلـوكـ هـذـهـ.
- فيـ حـالـ تـخـصـيـصـ بـرـيدـ إـلـكـتـرـوـنـيـ تـابـعـ لـلـهـيـةـ وـخـاصـ بـكـلـ شـخـصـ،ـ أـلـاـ يـسـتـخـدـمـ هـذـاـ الـبـرـيدـ إـلـاـ لـأـغـرـاـضـ الـعـلـمـ وـلـيـسـ لـغـيرـهـذـهـ الـأـغـرـاـضـ خـصـوصـاـ تـلـكـ الـتـيـ تـعـارـضـ مـعـ مـدوـنـةـ الـسـلـوكـ هـذـهـ.

## المادة 15: حقوق العاملين

### لـكـلـ فـردـ عـاـمـلـ فـيـ الـهـيـةـ أـوـ مـتـعـاـقـدـ مـعـهـ الـحـقـ:

- بـالـتـعـاـمـلـ مـعـهـ عـلـىـ أـسـاسـ إـلـسـتـحـقـاقـ وـالـجـدـارـةـ وـالـاحـترـامـ.
- بـأـنـ تـؤـمـنـ لـهـ ظـرـوفـ عـلـمـ مـلـائـمـةـ وـجـيـدةـ،ـ وـتـضـمـنـ عـدـمـ مـمـارـسـةـ أـيـ تـمـيـزـ بـحـقـهـ.
- بـأـنـ تـتـاحـ لـهـ فـرـصـ التـدـرـيـبـ الـمـنـاسـبـةـ وـبـقـدـرـ إـمـكـانـيـاتـ الـهـيـةـ الـمـادـيـةـ،ـ لـتـحـسـينـ فـرـصـ أـدـائـهـ لـعـملـهـ.
- بـأـنـ تـضـمـنـ لـهـ حـرـيـةـ الرـأـيـ وـالـتـعـبـيرـ ضـمـنـ الـأـخـلـاقـيـاتـ وـالـأـصـوـلـ الـقـائـمـةـ.
- بـأـنـ يـتـسـلـلـ لـهـ إـلـبـلـاغـ وـتـقـدـيمـ الشـكـوـيـ بـخـصـوصـ أـيـ إـجـرـاءـ مـجـحـفـ بـحـقـهـ.

## المادة 16: موجب الإلتزام بمدوّنة السلوك

يتوجّب على جميع المشمولين بمدوّنة السلوك الإطلاع على مدوّنة السلوك هذه والإلتزام بأحكامها، وفقاً لما يلي:

- **أعضاء الهيئة:** بالتوقيع بشكل مشترك على نسخة المدوّنة في إجتماع الهيئة الخاص بإقرارها.
- **رئيس وأعضاء اللجان المكلّفة بنبيش موقع الدفن والمكلّفون بمهام حسّاسة:** التوقيع على إقرار بالإطلاع على مدوّنة السلوك، وتضمين نصّ التعاقد أو التكليف فقرات واضحة متعلقة بموجب السرّية ومتطلبات أخرى حسب طبيعة المهام المكلّفين بها، والتوقيع عليه.
- **المدير التنفيذي:** بالتوقيع على إقرار بالإطلاع والموافقة على مدوّنة السلوك.
- **العاملون في الجهاز الإداري والمتعاقدون:** بتضمين عقود التعاقد معهم فقرة صريحة بموجب الإلتزام بمدوّنة السلوك، مع تضمين العقد فقرة خاصة إضافية عن موجب الإلتزام بالسرّية، ونقطة أخرى ذات صلة بعملهم.