

السبت، 23 آذار/مارس 2024 – الأربعاء، 27 آذار/مارس 2024

جنيف، سويسرا

ملخص

ستنعد الجمعية العامة الـ 148 للاتحاد البرلماني الدولي والاجتماعات ذات الصلة في جنيف، سويسرا، من 23 ولغاية 27 آذار/مارس 2024.

وستجتمع في هذه الجمعية العامة جميع الهيئات التشريعية للاتحاد البرلماني الدولي بما في ذلك المجلس الحاكم، واللجان الدائمة، ولجنة حقوق الإنسان للبرلمانيين، ولجنة شؤون الشرق الأوسط، بالإضافة إلى منتدى النساء البرلمانيات ومنتدى البرلمانيين الشباب.

وستركز المناقشة العامة على الموضوع العام: الدبلوماسية البرلمانية: مد الجسور من أجل السلام والتفاهم وتوفير منبر للمندوبين للتداول وتبادل الآراء وتحفيز العمل البرلماني في هذا المجال. وستعتمد الجمعية العامة قرارات بشأن البند الطارئ وبشأن البنود التي تناولتها اللجنة الدائمة للسلام والأمن الدوليين بعنوان مواجهة الآثار الاجتماعية والإنسانية لأنظمة الأسلحة الذاتية التشغيل والدكاء الاصطناعي واللجنة الدائمة للتنمية المستدامة بعنوان الشراكات من أجل العمل المناخي: تعزيز الوصول إلى طاقة صديقة للبيئة بتكلفة ميسورة، وضمان الابتكار، والمسؤولية، والإنصاف.

ومن المتوقع أن تحتتم الجمعية العامة باعتماد وثيقة ختامية بشأن الموضوع العام للمناقشة العامة.

• [الوصول إلى سياسة الاتحاد البرلماني الدولي لمكافحة التحرش \(مرفق رقم 1\)](#)

• [تنزيل مدونة قواعد السلوك للاتحاد البرلماني الدولي \(مرفق رقم 2\)](#)

[الوثائق بالإسبانية \(إن الترجمة هي مسؤولية الأمانة العامة لمجموعة أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي\)](#)





Inter-Parliamentary Union
For democracy. For everyone.

الجمعية العامة الـ148 للاتحاد البرلماني الدولي

جنيف، سويسرا

(23 – 27 آذار/مارس 2024)

مرفق رقم 1

سياسة لمنع التحرش ومكافحته، بما في ذلك التحرش الجنسي،
في الجمعيات العامة وغيرها من فعاليات الاتحاد البرلماني الدولي





Inter-Parliamentary Union
For democracy. For everyone.

سياسة لمنع التحرش ومكافحته،

بما في ذلك التحرش الجنسي،

في الجمعيات العامة

وغيرها من فعاليات الاتحاد البرلماني الدولي

تشرين الأول/أكتوبر 2023



جدول المحتويات

5	الغرض
5	الإطار
6	السلوك المحظور
8	منع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي
8	عملية تقديم الشكاوى
8	1. تعاريف لأغراض هذه السياسة:
8	2. الكشف عن التحرش، بما فيه التحرش الجنسي
9	3. الإجراءات
11	4. تدابير الحماية
11	المبادئ الأساسية
12	الإجراءات القانونية الواجبة
13	النتائج المحتملة للتحرش
14	تنفيذ السياسة ورصدها

وثيقة تم إصدارها بتاريخ: 25 تشرين الأول/أكتوبر 2023

وافقت عليها: الدورة الـ 212 للمجلس الحاكم

يمكن تنقيح هذه السياسة دورياً في ضوء الخبرة المكتسبة، والتطورات التقنية. سيتم إشعار المستخدمين بأي تعديل في الوقت المناسب من خلال تعديل السياسة.



الغرض

إن القيم الأساسية للاتحاد البرلماني الدولي (المساواة، والشمول، والاحترام، والنزاهة، والتضامن)، فضلاً عن نظامه الأساسي وقواعده، ترسي الأسس لبيئات مهنية ومحترمة وخالية من حالات التحرش لجميع المشاركين خلال اجتماعاته وفعالياته.

والاتحاد البرلماني الدولي ملتزم بتمكين الجمعيات العامة، والفعاليات التي يمكن للجميع المشاركة فيها في بيئة شاملة ومحترمة وآمنة، خالية من أي تحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي. من المتوقع أن يتصرف المشاركون بطريقة مهنية ومحترمة ومسؤولة.

وتسترشد الجمعيات العامة للاتحاد، وفعالياته بأعلى المعايير الأخلاقية والمهنية. ومن المتوقع أن يتصرف جميع المشاركين بنزاهة، ومع الاحترام الواجب لكرامة الإنسان، تجاه جميع المشاركين الآخرين الذين يحضرون أو يشاركون في أي فعالية للاتحاد البرلماني الدولي.

ويكمن الغرض من هذه السياسة في منع حدوث أي حالات تحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، في الجمعيات العامة للاتحاد البرلماني الدولي، وفعالياته، ودعم الأشخاص الذين يبلغون عن حوادث التحرش، واتخاذ تدابير فعالة وفورية للتحقيق في حوادث التحرش المزعومة، وإقرار المساءلة عند إثباتها.

وستقدم الأمانة العامة للاتحاد البرلماني الدولي، من خلال مجموعة أساسية محددة لمكافحة التحرش، الدعم للأشخاص الذين يتعرضون لأي سلوك من هذا القبيل، على أساس الاحترام وعدم التمييز والسلامة والموافقة المستنيرة. وقد جرت صياغة هذه السياسة على أساس مدونة قواعد سلوك بشأن منع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، في مناسبات منظومة الأمم المتحدة.

الإطار

تنطبق هذه السياسة على جميع المشاركين في الجمعيات العامة للاتحاد البرلماني الدولي، وغيرها من فعاليات الاتحاد البرلماني الدولي، بمن فيهم البرلمانيون وموظفو البرلمانات الأعضاء في الاتحاد البرلماني الدولي، والأعضاء المنتسبون والمراقبون، وموظفو الأمانة العامة للاتحاد البرلماني الدولي (بما في ذلك الموظفون، أو المتعاونون الخارجيون، أو المتدربون الداخليون)، وأعضاء البعثات الدبلوماسية، والخبراء، والمستشارون، والاستشاريون،



والمدعوون، وموظفو البرلمان المضيف والشركات الخارجية التي تقدم الخدمات للفعاليات، وجميع الأشخاص الذين يحضرون هذه الفعاليات، أو يشاركون فيها بأي صفة كانت.

وتنطبق هذه السياسة على أي حوادث تقع أثناء الجمعيات العامة للاتحاد البرلماني الدولي، أو فعالياته، وفي سياقها، بما في ذلك الجمعيات العامة، والاجتماعات، والمؤتمرات، والندوات الافتراضية أو الهجينة، وحفلات الاستقبال، والفعاليات العلمية والتقنية، واجتماعات الخبراء، والمحاضرات، وورشات العمل، والمعارض، والفعاليات الجانبية، والدورات التدريبية والزيارات الميدانية، وكذلك إلى أي منتدى آخر ينظم، يستضيفه الاتحاد البرلماني الدولي أو يرعاه كلياً أو جزئياً، أينما حدث.

وتكمل هذه السياسة، ولا تؤثر على تطبيق سياسات، وأنظمة، وقواعد، وقوانين أخرى ذات صلة، بما في ذلك النظام الأساسي للاتحاد البرلماني الدولي وقواعده، وسياسة الاتحاد البرلماني الدولي، وإجراءاته المتعلقة بحماية البيانات الشخصية، ومدونة قواعد السلوك لموظفي الاتحاد البرلماني الدولي، وكذلك القوانين التي تنظم الأماكن التي تعقد فيها فعاليات الاتحاد البرلماني الدولي، وأي اتفاقات سارية مع البلد المضيف.

السلوك المحظور

لأغراض هذه السياسة، فإن تعريف "التحرش" هو التعريف الوارد في مدونة قواعد سلوك بشأن منع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، في مناسبات منظومة الأمم المتحدة، على النحو التالي:

"التحرش هو أي سلوك غير لائق أو غير مرحب به يمكن توقعه بشكل معقول أو يُنظر إليه على أنه يتسبب في إهانة أو إذلال لشخص آخر. ويُحظر التحرش بأي شكل من الأشكال بسبب الجندر، أو الهوية الجندرية، أو التعبير، أو التوجه الجندري، أو القدرة البدنية، أو المظهر الجسدي، أو الإثنية، أو العرق، أو الأصل القومي، أو الانتماء السياسي، أو العمر، أو الدين، أو أي سبب آخر."

"التحرش الجنسي هو نوع محدد من السلوك المحظور. التحرش الجنسي هو أي سلوك غير مرحب به ذي طبيعة جنسية يمكن توقعه بشكل معقول أو يُنظر إليه على أنه يسبب الإساءة أو الإذلال. وقد ينطوي التحرش الجنسي على أي سلوك ذي طابع لفظي أو غير لفظي أو جسدي، بما في ذلك الاتصالات الخطية، والإلكترونية، وقد يحدث بين أشخاص من الجندر نفسه أو من جندين مختلفين."



تشمل الأمثلة عن التحرش، على سبيل المثال لا الحصر:

- "إساءة استخدام متعمدة لعلاقات السلطة، وسلوك عدواني لإذلال أو تقويض فرد أو جماعات؛
- اللغة العدوانية والألفاظ النابية والصراخ والتهديدات؛
- استبعاد شخص أو عزله عن القيام بأنشطة مهنية من دون سبب أو سلطة شرعية؛
- التعليقات السلبية المستمرة لشخص أو مجموعة، بما في ذلك الشائعات، والنميمة، والسخرية، والمقايضة.¹

تشمل الأمثلة عن التحرش الجنسي، على سبيل المثال لا الحصر:

- الإذلاء بتعليقات مهينة أو مسيئة حول التوجه الجندي أو الهوية الجندرية لشخص ما
- استدعاء الأسماء أو استخدام الافتراءات ذات الدلالة الجندرية/الجنسية
- الإذلاء بتعليقات جنسية حول المظهر أو الملابس أو أجزاء الجسم
- تصنيف النشاط الجنسي للشخص
- طلب مواعيد متكررة من شخص أو طلب ممارسة الجنس
- التحديق بطريقة موحية جنسياً
- اللمس غير المرغوب فيه، بما في ذلك القرص أو الربت أو الفك أو ملامسة الشخص عن قصد
- القيام بإيماءات جنسية غير لائقة، مثل الدفعات الحوضية
- مشاركة الحكايات أو النكات الجنسية أو البذيئة
- إرسال اتصالات موحية جنسياً بأي شكل من الأشكال
- مشاركة أو عرض صور أو مقاطع فيديو غير مناسبة جنسياً بأي شكل من الأشكال
- محاولة الاعتداء الجنسي الفعلي، بما في ذلك الاغتصاب²

وكما يتضح من القائمة المذكورة أعلاه، يمكن أن تختلف خطورة الحادث.

¹ اقتبست أمثلة من مدونة قواعد السلوك لمنع جميع أشكال العنف والتحرش في مناسبات منظمة العمل الدولية.

² اقتبست أمثلة من مدونة قواعد سلوك بشأن منع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، في مناسبات منظومة الأمم المتحدة.



منع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي

يتطلب منع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، فهماً مشتركاً لما يقدره الجميع وما يتوقعه، حتى يدرك جميع المشاركين في الجمعيات العامة للاتحاد البرلماني الدولي، وفعالياته، مواقفهم وسلوكياتهم وتفاعلاتهم.

وتحقيقاً لهذه الغاية، يلتزم الاتحاد البرلماني الدولي باتخاذ خطوات استباقية لتعزيز بيئة عدم التسامح مطلقاً مع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، في الجمعيات العامة للاتحاد البرلماني الدولي، وفعالياته. وستقوم الأمانة العامة للاتحاد البرلماني الدولي أيضاً بإذكاء الوعي وتوفير التدريب على منع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، على أساس منتظم. وتماشياً مع هذه السياسة، سيتم إعداد خطة منفصلة للتدابير العملية لتنفيذ الإجراءات المطلوبة ورصد التقدم المحرز والتنفيذ.

عملية تقديم الشكاوى

يمكن للمشارك الذي يشعر أنه تعرض للتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، من قبل مشارك آخر في الجمعية العامة للاتحاد البرلماني الدولي أو فعالية أخرى الإبلاغ عن الأمر. يمكن للمشارك الذي يشهد مثل حالات التحرش هذه أيضاً تقديم مثل هذا التقرير.

1. تعاريف لأغراض هذه السياسة:

- (أ) مصطلح "الضحية(الضحايا)/الناجي(الناجون)" يعني الشخص، أو الأشخاص الذين يواجه إليهم السلوك الذي يشكل تحرشاً محتملاً، بما في ذلك التحرش الجنسي؛
- (ب) مصطلح "الجاني المزعوم" يعني الشخص، أو الأشخاص الذين يشكل سلوكهم تحرشاً محتملاً، بما في ذلك التحرش الجنسي، إذا ثبت في إطار السياسات المنطبقة.

2. الكشف عن التحرش، بما فيه التحرش الجنسي

خلال الجمعيات العامة للاتحاد البرلماني الدولي وفعالياته، ستحدد الأمانة العامة للاتحاد جهة منسق واحدة أو أكثر للمسائل المتعلقة بالتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي. ويمكن للمشاركين الذين يعتقدون أنهم ربما كانوا ضحية/ناجين من التحرش، أو شهوده، بما في ذلك التحرش الجنسي، في جمعية عامة للاتحاد البرلماني الدولي أو فعالية تابعة له، أن يلتمسوا على الفور المشورة والدعم من جهة (جهات) التنسيق المعيّنة،



و/أو التواصل عبر البريد الإلكتروني التالي: speakout@ipu.org، وأن يبلغوا عن هذه المسألة، التي ستحال إلى المجموعة الأساسية لمكافحة التحرش التابعة للأمانة العامة للاتحاد البرلماني الدولي.

وستكون جهة التنسيق (جهات التنسيق)، وأعضاء المجموعة الأساسية لمكافحة التحرش التابعة للاتحاد البرلماني الدولي بصفة عامة أعضاء في الأمانة العامة للاتحاد البرلماني الدولي الذين سيتلقون تدريباً للتعامل مع هذه الحالات.

وتبعاً للأشخاص المعنيين بالقضية، ستقدم الشكوى على النحو التالي:

- إذا كان الجاني المزعوم عضواً في الاتحاد البرلماني الدولي (موظفون أو متعاونون خارجيون أو متدربون داخليون)، فإن الشكوى ستقدم وفقاً للقواعد والأحكام لموظفي الاتحاد البرلماني الدولي، ومدونة قواعد السلوك لموظفي الاتحاد البرلماني الدولي.
- إذا كان الجاني المزعوم برلمانياً - بما في ذلك إذا كان هذا البرلماني يشغل منصباً رسمياً في الإدارة داخل الاتحاد البرلماني الدولي - أو كان موظفاً في برلمان عضو في الاتحاد البرلماني الدولي أو عضواً منتسباً أو مراقباً، فسيتم اتباع الإجراء المبين أدناه، وسيحال تقرير التحقيق، عند الاقتضاء، إلى لجنة الرقابة والأخلاقيات.
- إذا لم يندرج الجاني المزعوم في أي من الفئتين المذكورتين أعلاه، يتبع الإجراء الوارد وصفه أدناه، وإذا اقتضى الأمر، يتخذ الأمين العام ما يراه ضرورياً من إجراءات استناداً إلى تقرير التحقيق، ووفقاً للنتائج المذكورة في هذه السياسة.

3. الإجراء

ستتخذ المجموعة الأساسية المعيّنة لمكافحة التحرش الإجراءات المناسبة وفقاً لسياسات الاتحاد البرلماني الدولي، وأنظمتها وقواعده السارية، بما في ذلك ما يلي:

في ما يتعلق بمساعدة الضحية/الناجي:

- الاستماع إلى شهادة الضحية (الضحايا)/الناجي (الناجين).
- تقديم معلومات عملية عن الدعم/المساعدة المتاحة.



- تقديم التوجيه بشأن الإجراءات غير الرسمية، والرسمية وما تنطوي عليه هذه الخيارات.
- شرح سياسة السرية في جميع العمليات.
- شرح نهج عدم التسامح مطلقاً إزاء الانتقام، والتدابير الوقائية المؤقتة المحتملة.
- النظر في الشكوى وكذلك احتياجات الضحية/الناجي وسلامته، وتقييم ما إذا كانت تدابير الحماية مناسبة ومتاحة ووفقاً لرغبات الضحية.

وفي حالة تقديم شكوى من قبل شخص آخر غير الضحية/الناجي، تسعى المجموعة الأساسية لمكافحة التحرش الحصول على موافقة الضحية/الناجي قبل اتخاذ قرار بشأن المضي قدماً.

الإجراء غير الرسمي

إذا اختارت الضحية/الناجي المشاركة أولاً في إجراء غير رسمي يستند إلى نهج مفتوح وغير مهدد وغير مثير للخلاف، فقد تقدم المجموعة الأساسية لمكافحة التحرش الخيارات التالية:

- نهج ومحاولة حل المسألة مع الجاني المزعوم.
 - إشراك طرف ثالث لتسهيل النقاش مع الجاني المزعوم.
- ولا تحول المحاولة الفاشلة لحل المسألة بصورة غير رسمية دون تقديم شكوى رسمية.

الإجراء الرسمي

في إجراء رسمي، ستقوم المجموعة الأساسية المعيّنة لمكافحة التحرش بما يلي:

- تلقي الشكوى الرسمية والأمر بإجراء تحقيق.
- تعيين محققين خارجيين مستقلين (وكالة أو خبير استشاري) لديهم الخبرة، والتجربة ذات الصلة للتحقيق في القضية وإعداد تقرير، ما لم تتفق المجموعة الأساسية والضحية/الناجي على أن ذلك غير ضروري.
- إبلاغ الضحية/الناجي بالتقدم المحرز في التحقيق ونتائجه، بما في ذلك ما إذا كانت الشكوى الرسمية قد أسفرت عن فرض عقوبة أم لا.
- إخطار الجاني المزعوم بالتحقيق وإبقائه على علم بالتقدم المحرز في الإجراء.



● إحالة تقرير التحقيق إلى الأمين العام للاتحاد البرلماني الدولي.

ولا يجوز الشروع في إجراء رسمي إلا بموافقة مستنيرة من الضحية/الناجي. وفي حالة تقديم شكوى من جانب شخص آخر غير الضحية/الناجي، ينبغي أن تحصل المجموعة الأساسية لمكافحة التحرش على موافقة الضحية/الناجي قبل البت فيما إذا كانت ستواصل التحقيق.

وإذا خلص تقرير التحقيق إلى عدم وقوع أي حادث تحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، يقوم الأمين العام بإخطار صاحب الشكوى والمدعى عليه بأن المسألة لن تتم متابعتها أكثر من ذلك.

4. تدابير الحماية

عند الضرورة، يجوز للأمين العام، بناء على مشورة المجموعة الأساسية لمكافحة التحرش، وبالتشاور مع الضحية/الناجي، أن يقرر اتخاذ تدابير حماية مؤقتة. وتهدف هذه التدابير إلى حماية الضحية/الناجي (الناجين) ومنعهم من التعرض لمزيد من الأذى، سواء أكان ذلك نتيجة لمزيد من حالات التحرش، أو الضغط الذي ينطوي عليه التعامل مع الجاني المزعوم أو خطر الانتقام بسبب تقديم شكوى. ويمكن أن تشمل تدابير الحماية، على سبيل المثال، تدابير للفصل الجسدي بين الجاني المزعوم، والضحية/الناجي على أساس مؤقت.

المبادئ الأساسية

السرية

تهدف هذه السياسة وآلية الإبلاغ التابعة لها إلى ضمان احترام الجميع. يجب على مقدمي الشكوى عدم إفشاء أي معلومات تتعلق بالإجراء لأي شخص غير متورط. جميع الأطراف ملزمة بحماية هويات الضحية/الناجي (الناجين)، والجاني (الجنة) المزعومين، وأي شاهد (شهود) وأي شخص يدلي بشهادته أثناء التحقيق. لن تتم مشاركة هذه الهويات إلا، عند الضرورة، مع أولئك المشاركين بشكل مباشر في التحقيق. لن يتم نشرها أثناء التحقيق أو عند نشر التقرير. وقد يشكل عدم الامتثال لهذا الالتزام انتهاكاً لهذه السياسة.



عدم التسامح مطلقاً إزاء الانتقام

لن يتسامح الاتحاد البرلماني الدولي مع أي انتقام من أي شخص ضد أي شخص ينقل أو يحمل، بحسن نية، شواغل أو ادعاءات أو معلومات بموجب هذه السياسة. ستتم حماية الضحية/الناجية من أي انتقام من لحظة تقديم الشكوى، خلال العملية الرسمية بأكملها وبعد إغلاق القضية. يجب إبلاغ المجموعة الأساسية لمكافحة التحرش على الفور بأي انتقام متصور، أو أعمال انتقامية.

ادعاءات كاذبة أو مضللة

يجب ألا يقدم المشارك عن علم ادعاءً كاذباً أو مضللاً بشأن السلوك المحظور. إن الإبلاغ عن معلومات كاذبة عن علم يتعارض مع هذه السياسة، وإذا تقرر بعد التحقيق أن ادعاءات حالات التحرش تستند إلى نية كيدية، فقد تقرر لجنة الرقابة والأخلاقيات، أو الأمين العام، عند الاقتضاء، اتخاذ إجراءات تأديبية أو إجراءات مناسبة أخرى ضد مقدم الشكوى وفقاً للقواعد والسياسة المعمول بها.

التنحي

إذا كان أي عضو في لجنة الرقابة والأخلاقيات إما ضحية/ناجياً أو مرتكباً مزعوماً في قضية ما، فيجب على العضو المذكور التنحي عن المداولات والقرار بشأن المسألة المعنية. وبالإضافة إلى ذلك، إذا كان الضحية/الناجي أو الجاني المزعوم من البلد نفسه الذي ينتمي إليه أحد أعضاء اللجنة المذكورة أعلاه، وجب على ذلك العضو أن يتنحي عن المشاركة في المداولات والبت في المسألة المعنية. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن يوجه العضو المعني انتباه لجنة الرقابة والأخلاقيات إلى أي تضارب محتمل آخر في المصالح.

الإجراءات القانونية الواجبة

يجب التوقيع على شكوى رسمية، وتاريخها؛ لن يتم النظر في أي شكوى مجهولة المصدر. يجب أن تكون الشكوى مفصلة ومدعمة بالأدلة قدر الإمكان. وينبغي عادة تقديم الشكوى على الفور وعلى أبعد تقدير في غضون سنتين من تاريخ وقوع الحادث أو، في حالة تكرار الحوادث، تاريخ آخر حادث من حوادث



التحرش المزعومة. يجب أن يكون الضحية/الناجي على علم بأنه، لأسباب تتعلق بالإجراءات القانونية الواجبة، سيتم إطلاع الجاني المزعوم على شكواه و/أو المعلومات المستمدة من الشكوى في إطار التحقيق. وينبغي التعامل مع التحقيق في شكوى ما بسرعة وبشكل معقول وضمن الأطر الزمنية المحددة، تماشياً مع المبادئ التوجيهية للتحقيق المتصلة بهذه السياسة (التي ستصاغ لاحقاً). سيكون التحقيق عادلاً ومتوازناً ويستند إلى الحقائق ذات الصلة، ويتم إجراؤه على أساس سري تماماً. وسترد استنتاجاته في تقرير تحقيق يتضمن آراء الضحية/الناجي (الناجين)، والشاهد (الشهود)، والجاني (الجناة) المزعومين.

وفي حالة رغبة الضحية/الناجي في سحب شكوى في أي مرحلة، يجب تقديم طلب خطي إلى المجموعة الأساسية المناهضة للتحرش. ولدى تلقي هذا الطلب، يجوز للمجموعة الأساسية أو للأمين العام أن يلتمس معلومات عن الأسباب الكامنة وراء رغبة الضحية/الناجي.

النتائج المحتملة للتحرش

يمكن أن تشمل الإجراءات المناسبة، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

- تعليق وصول الجاني مؤقتاً إلى جميع الجمعيات العامة للاتحاد البرلماني الدولي، وفعالياته إلى حين استيفاء شروط معينة. وقد تشمل هذه الشروط اعترافاً واضحاً بارتكاب مخالفات وتأكيدات بعدم التكرار، واستكمال التدريب على مكافحة التحرش، وما إلى ذلك.
- تعليق إمكانية أن يشغل الجاني منصب حوكمة رسمياً داخل الاتحاد البرلماني الدولي.
- تعليق أو إنهاء وصول الجاني إلى الجمعية العامة للاتحاد البرلماني الدولي أو الفعالية المعنية، أو رفض السماح له بالتسجيل في الجمعيات العامة، والفعاليات المقبلة للاتحاد البرلماني الدولي، أو كليهما.
- نقل عناصر الشكوى إلى وفد الجاني، والدخول في نقاش بهدف اتخاذ الوفد إجراءات المتابعة المناسبة أو إحالة تقرير إلى صاحب العمل أو الكيان عند الاقتضاء.
- نقل عناصر الشكوى إلى أي سلطة تحقيق أو سلطة تأديبية لها اختصاص على الجاني، وكذلك إلى السلطات الوطنية ذات الصلة، ولا سيما عندما يخلص التحقيق إلى وجود ادعاءات ذات مصداقية بشأن سلوك إجرامي محتمل.



- كما يجوز لضحية التحرش/الناجي من التحرش أن يلتمس المساعدة من السلطات الأخرى ذات الصلة، مثل الشرطة، مع مراعاة الإطار القانوني الواجب التطبيق.

تنفيذ السياسة ورصدها

يلتزم الاتحاد البرلماني الدولي بتنفيذ هذه السياسة باستمرار.

وستضع الأمانة العامة للاتحاد البرلماني الدولي خطة تدابير عملية، وتنفيذها لمرافقة هذه السياسة، وضمان تنفيذها الفعال.

وسترصد مجموعة الشراكة بين الرجال والنساء (الجنديرية) للاتحاد البرلماني الدولي بانتظام تنفيذ هذه السياسة وخطتها ذات الصلة، وستقدم تقريراً كل سنتين إلى أعضاء الاتحاد البرلماني الدولي، يحدد النتائج وسبل المضي قدماً، بما في ذلك أي تنقيحات يتم تحديدها حسب الحاجة، ولكن كل أربع سنوات على الأقل، مع مراعاة الدروس المستفادة من رصد السياسة وأي تغييرات في الهياكل، والسياسات والسياقات التكميلية التي من شأنها أن تؤثر على تنفيذ السياسة.





Inter-Parliamentary Union
For democracy. For everyone.

الجمعية العامة الـ148 للاتحاد البرلماني الدولي

جنيف، سويسرا

(23 – 27 آذار/مارس 2024)

مرفق رقم 2

مدونة قواعد السلوك لمسؤولي الحكومة في الاتحاد البرلماني الدولي





Inter-Parliamentary Union
For democracy. For everyone.

مدونة قواعد السلوك

لمسؤولي

الحكومة في الاتحاد البرلماني الدولي

تشرين الأول/أكتوبر 2023



جدول المحتويات

18	إدارة الاتحاد البرلماني الدولي
19	المقدمة
19	I. الهدف من المدونة
19	II. نطاق المدونة
20	III. مبادئ عامة
21	الفصل الأول - واجب الرعاية
23	الفصل الثاني - الأمانة والنزاهة
26	الفصل الثالث - المساءلة والشفافية والانفتاح
29	الفصل الرابع - الكرامة والاحترام
33	IV. الإبلاغ والإنفاذ
38	الملحق الأول
40	الملحق الثاني

وثيقة تم إصدارها بتاريخ: 25 تشرين الأول/أكتوبر 2023

وافقت عليها: الدورة الـ 212 للمجلس الحاكم

يمكن تنقيح هذه السياسة دورياً في ضوء الخبرة المكتسبة، والتطورات التقنية. سيتم إشعار المستخدمين بأي تعديل في الوقت المناسب من خلال تعديل السياسة.



إدارة الاتحاد البرلماني الدولي

يكمّن الهدف من مدونة قواعد السلوك هذه لمسؤولي الحوكمة في الاتحاد البرلماني الدولي في تعزيز ثقافة الثقة والمساءلة المتبادلة على جميع المستويات، واستدامتهما - للبرلمانات الأعضاء وفي ما بينها، وفي ما بين البرلمانات الأعضاء والأمانة العامة للاتحاد البرلماني الدولي، وداخل الأمانة العامة.

1. الرؤية

مسؤولو الحوكمة مكلفون بتوجيه الاتحاد البرلماني الدولي نحو رؤيته.

عالم حيث كل صوت له أهميته، حيث تكون الديمقراطية والبرلمانات في خدمة الناس من أجل السلام والتنمية.

2. المهمة

يتوقع الاتحاد البرلماني الدولي من مسؤولي الحوكمة أن يوجهوا المنظمة نحو رؤيتها بطريقة تتسق مع تحقيق الأهداف المحددة في استراتيجيتها.

إن الاتحاد البرلماني الدولي هو المنظمة العالمية للبرلمانات الوطنية. نحن نعزز الحوكمة الديمقراطية والمؤسسات والقيم، ونعمل مع البرلمانات والبرلمانيين للتعبير عن الرأي والاستجابة لاحتياجات الشعب وتطلعاته. نحن نعمل من أجل السلام والديمقراطية وحقوق الإنسان والمساواة بين الرجال والنساء (الجنسانية) وتمكين الشباب والعمل المناخي والتنمية المستدامة من خلال السياسة والحوار والتعاون والعمل البرلماني.

3. المبادئ والقيم

لتحقيق رؤية الاتحاد البرلماني الدولي، من الأهمية بمكان أن يتصرف مسؤولو الحوكمة في الاتحاد البرلماني الدولي بما يخدم مصالح الاتحاد على أفضل وجه وأن يلتزموا بالقيم الأساسية للمنظمة (المساواة، والشمول، والاحترام، والنزاهة، والتضامن)، عند ممارستهم لواجباتهم الإدارية والإشرافية على لجان الاتحاد البرلماني الدولي وبرامجه وأنشطته وبعثاته وجمعياته العامة. ويجب على مسؤولي الحوكمة، بوصفهم الممثلين الرئيسيين للاتحاد البرلماني الدولي، أن يكونوا قدوة وأن يلتزموا التزاماً صارماً بالنظم الأساسية والقواعد للاتحاد البرلماني الدولي وأن يجسدوا مبادئ الاتحاد البرلماني الدولي وقيمه الأساسية.



وتعكس مدونة قواعد السلوك لمسؤولي الحوكمة في الاتحاد البرلماني الدولي ("المدونة") القيم الأساسية للاتحاد البرلماني الدولي.

المقدمة

I. الهدف من المدونة

1. الغرض من هذه المدونة هو مساعدة جميع مسؤولي الحوكمة في أداء مهامهم تجاه الاتحاد البرلماني الدولي

عبر:

(أ) وضع معايير ومبادئ السلوك المتوقعة من جميع مسؤولي الحوكمة وفي الاضطلاع بواجباتهم؛

(ب) وضع قواعد السلوك التي تستند إليها هذه المعايير والمبادئ، والتي يجب على جميع مسؤولي الحوكمة الالتزام بها؛ وبذلك،

(ج) ضمان ثقة الناس في المعايير المتوقعة من جميع مسؤولي الحوكمة وفي التزام الاتحاد البرلماني الدولي بالتمسك بهذه القواعد.

II. نطاق المدونة

1. تنطبق المدونة على جميع مسؤولي الحوكمة في جميع جوانب حياتهم العامة أثناء اضطلاعهم بواجباتهم ومسؤولياتهم بوصفهم مسؤولين في شؤون الحوكمة بالاتحاد البرلماني الدولي. لا تسعى إلى تنظيم ما يفعله مسؤولو الحوكمة أثناء أداء واجباتهم المهنية الأخرى أو في حياتهم الخاصة.

2. الالتزامات المنصوص عليها في هذه المدونة مكتملة للالتزامات التي تنطبق على جميع مسؤولي الحوكمة بموجب القواعد الإجرائية وغيرها من قواعد الاتحاد البرلماني الدولي، بما في ذلك نظامه الأساسي وقواعده، وسياسة حماية البيانات الشخصية.

3. أي ادعاء محتمل بالتحرش بما في ذلك التحرش الجنسي من قبل مسؤول الحوكمة خلال الجمعيات العامة للاتحاد البرلماني الدولي أو فعاليات أخرى تحكمه سياسة لمنع التحرش ومكافحته، بما في ذلك التحرش الجنسي، في الجمعيات العامة، وغيرها من فعاليات الاتحاد البرلماني الدولي.

4. يشمل مصطلح مسؤولي الحوكمة ما يلي:



- رئيس الاتحاد البرلماني الدولي
- نواب رئيس الاتحاد البرلماني الدولي
- رؤساء الجمعيات العامة للاتحاد البرلماني الدولي ونوابهم
- أعضاء اللجنة التنفيذية
- الأعضاء المنتخبون في الهيئات النظامية والمتخصصة للاتحاد البرلماني الدولي (مثل مكاتب اللجان الدائمة، واللجان المتخصصة، والمنتديات، والمجالس، والفرق الاستشارية، والفرق العاملة، وما إلى ذلك)
- المرشحون لشغل مناصب رسمية في الاتحاد البرلماني الدولي.

5. يخضع سلوك الأمين العام وموظفي الاتحاد البرلماني الدولي الآخرين لمدونة قواعد سلوك موظفي الاتحاد البرلماني الدولي³ بالإضافة إلى سياسة منع الاحتيال والفساد ومكافحته⁴، التي تعد مكملة للنظام الأساسي للموظفين واللوائح والقواعد الإجرائية الأخرى.

6. تعد هذه المدونة بمثابة إعلان نوايا نيابة عن جميع مسؤولي الحوكمة في الاتحاد البرلماني الدولي. وهي ليست ملزمة قانوناً، كما أنها ليست اتفاقاً أو قسمًا. وبدلاً من ذلك، فهي تعتمد على افتراض أن جميع مسؤولي الحوكمة في الاتحاد البرلماني الدولي يقبلون اتباع هذه المدونة اعتباراً من اليوم الذي يعلنون فيه عن ترشيحهم ليصبحوا مسؤولين عن الحوكمة في الاتحاد البرلماني الدولي.

III. مبادئ عامة

- واجب الرعاية
- الأمانة والنزاهة
- المساءلة والشفافية والانفتاح
- الكرامة والاحترام

³ الرابط: <https://www.ipu.org/file/878/download?token=49h3uNlk>

⁴ الرابط: <https://www.ipu.org/file/879/download?token=OEw8bNX4>



الفصل الأول - واجب الرعاية

1. يمثل واجب الرعاية التزاماً على مسؤولي الحكومة بالعمل بما يخدم مصلحة الاتحاد البرلماني الدولي على أفضل وجه. ويتطلب ذلك من مسؤولي الحكومة الوفاء بمسؤولياتهم بطريقة تتماشى مع مهمة الاتحاد البرلماني الدولي وأهدافه واستراتيجيته وقيمه الأساسية وتخدم تلك المهمة. وبالنسبة لأعضاء الهيئات التشريعية والمتخصصة التابعة للاتحاد البرلماني الدولي، فإن العمل من أجل المصلحة الفضلى للاتحاد البرلماني الدولي هو جزء حاسم من مسؤوليتهم بوصفهم أوصياء على موارد الاتحاد البرلماني الدولي، عن ممارسة المساءلة الشاملة عن استخدام هذه الموارد (الموارد المالية، والمادية، والفكرية، والرقمية، والبشرية).

2. العمل لصالح الاتحاد البرلماني الدولي

2. 1. بينما يتعين احترام مسؤوليات مسؤولي الحكومة تجاه برلماناتهم، فمن المتوقع أن يعملوا لصالح الاتحاد البرلماني الدولي على أفضل وجه، مع مراعاة طابعه المستقل وغير المتحيز والحايد. من المتوقع أن يتصرف مسؤولو الحكومة على أساس فهم أن عمل الاتحاد البرلماني الدولي يتشكل من خلال دمج مصالح مختلف الدوائر وتحقيق التوازن بينها وبين القصد من تحقيق الأهداف المحددة في أهدافه الاستراتيجية.

2. 2. ومن المتوقع أن يتمتع مسؤولو الحكومة عن المشاركة في عملية صنع القرار في الاتحاد البرلماني الدولي عندما تضعهم التزاماتهم تجاه برلماناتهم، أو مصالحهم الخاصة، في تضارب مباشر في المصالح مع المصلحة الفضلى للاتحاد البرلماني الدولي.

3. صون سمعة الاتحاد البرلماني الدولي

يؤثر سلوك مسؤولي الحكومة على سمعة الاتحاد البرلماني الدولي، سواء أكانوا يتصرفون بصفتهم موظفين لشؤون الحكومة أو من خلال واجباتهم المهنية الأخرى. ويتوقع منهم أن يعملوا كنماذج يحتذى بها وبطريقة تصون سمعة الاتحاد البرلماني الدولي.

4. الاستخدام المناسب لموارد الاتحاد البرلماني الدولي

مسؤولو الحكومة هم أوصياء على موارد الاتحاد البرلماني الدولي ويجب عليهم الوفاء بواجباتهم بطريقة تعزز المساءلة بشأن استخدامها من قبل جميع المشاركين في الاجتماعات والبرامج والبعثات والأنشطة التي يمولها الاتحاد



البرلماني الدولي. قد يتمتع مسؤولو الحوكمة بإمكانية الوصول إلى الموارد والشبكات والمعلومات، بما في ذلك الوصول إلى دليل أعضاء الاتحاد البرلماني الدولي، الذي يخضع لسياسة وإجراءات حماية البيانات الشخصية للاتحاد البرلماني الدولي⁵. ويجب استخدام هذه الأصول فحسب لمصلحة الاتحاد البرلماني الدولي.

5. الالتزام ببروتوكولات الصحة والسلامة التي وضعها الاتحاد البرلماني الدولي

من المتوقع أن يدعم مسؤولو الحوكمة التدابير التي يتخذها الاتحاد البرلماني الدولي من أجل تهيئة بيئة صحية وأمنة خلال فعاليات الاتحاد البرلماني الدولي. وقد يشمل ذلك الامتثال إلى البروتوكولات الصحية في شكل مذكرات صحية أو تدابير احترازية يتعين اتخاذها قبل حضور الجمعيات العامة أو الفعاليات أو المؤتمرات التابعة للاتحاد البرلماني الدولي، بما في ذلك القيام بزيارات إلى مقر الاتحاد البرلماني الدولي.

6. ينبغي لمسؤولي الحوكمة القيام بما يلي:

- الاضطلاع بجميع واجباتهم المهنية بصفتهم شاغلي مناصب في الاتحاد البرلماني الدولي، بكل ما في وسعهم من العناية والكفاءة، لتعزيز ثقة الناس في الاتحاد البرلماني الدولي؛
- التمتع بوعي تام بأنشطة الاتحاد البرلماني الدولي وعملياته، وأن يفهموا استراتيجية الاتحاد البرلماني الدولي وسياساته وقيمه الأساسية لكي يتمكنوا من إصدار أحكام مستنيرة بشأن شؤون الاتحاد البرلماني الدولي؛
- التوصل إلى فهم مشترك للمخاطر، بما في ذلك المخاطر المالية والبرنامجية والمتعلقة بالسمعة، وكيفية إدارتها؛
- تشجيع اتخاذ قرارات قوية وعادلة وشفافة؛
- النظر، حسب الاقتضاء، في الأدلة ذات الصلة وآراء أوساط الجهات المعنية في عملية صنع القرار؛
- حضور جميع الاجتماعات المطلوب حضورها، ما لم تجعل الظروف الاستثنائية الحضور غير عملي؛
- عدم اتخاذ أي إجراء من شأنه أن يضر بسمعة الاتحاد البرلماني الدولي ككل وسلامته أو بسمعة أعضائه عموماً؛
- احترام ثقافة وهياكل وأعراف المجتمعات المحلية والبلدان التي يعمل معها الاتحاد البرلماني الدولي مع الامتثال في الوقت نفسه لمدونات قواعد السلوك والسياسات التي وضعها الاتحاد البرلماني الدولي ومراعاة المعايير الدولية لحقوق الإنسان السارية؛

5 الرابط: <https://www.ipu.org/about-ipu/statutes-and-rules-ipu>



- احترام هيكل الإبلاغ للاتحاد البرلماني الدولي ومهام الأمين العام ودوره على النحو المبين في النظام الأساسي للاتحاد وقواعده.

7. يجب على مسؤولي الحوكمة:

- اتخاذ قراراتهم بحسن نية، استناداً إلى الإجراءات القانونية الواجبة، التي تتسم بالإنصاف والتوازن وتعتمد على الحقائق الأساسية ذات الصلة؛
- العمل معاً بروح ديمقراطية تظهر الاحترام المتبادل؛
- العمل الدؤوب على تحديد أولويات وإدارة المخاطر التي يمكن أن تؤثر على الاتحاد البرلماني الدولي وعلى برامج وبعثاته وأنشطته، بما في ذلك المخاطر المالية والبرنامجية والمتعلقة بالسمعة؛
- حماية ممتلكات الاتحاد البرلماني الدولي وأصوله وموارده والحفاظ عليها، واستخدامها على النحو المناسب؛
- عدم استخدام وسائل التواصل الاجتماعي أو غيرها من وسائل الاتصال الإلكترونية بطريقة غير مسؤولة أو بطريقة قد تضر من دون مبرر بسمعة الاتحاد البرلماني الدولي وتخل بالتزاماته المتعلقة بالسرية؛
- تجنب تحريف أو نشر بيانات غير دقيقة تتعلق بالاتحاد البرلماني الدولي أو برامجه أو أنشطته أو بعثاته؛
- عدم الالتزام مالياً بالاتحاد البرلماني الدولي ما لم يؤذن له رسمياً بذلك؛
- عدم استخدام المعلومات الواردة بسرية إلا في ما يتعلق بواجباتهم ولصالح الاتحاد البرلماني الدولي.

الفصل الثاني - الأمانة والنزاهة

1. يتطلب العمل بنزاهة الشفافية والحياد والإنصاف والصدق. وكجزء من هذه المسؤولية، يتعين على جميع مسؤولي الحوكمة حماية مصالح الاتحاد البرلماني الدولي وأهدافه، والعمل من دون تحيز وإظهار الشفافية الكاملة في ما يتعلق بأي مصالح خاصة يمكن أن تؤدي إلى تضارب فعلي أو متصور أو محتمل في المصالح.
2. يقال إن مسؤولي الحوكمة لديهم تضارب في المصالح عندما تتدخل مصالحهم الخاصة، بفعل أو إغفال، في أداء سلطتهم الرسمية أو دورهم أو واجبهم أو وظيفتهم داخل نشاط ما، أو في النزاهة والاستقلالية والنزاهة المطلوبة لدورهم أو مركزهم. ولمزيد من الوضوح، فإن دعوة مسؤول الحوكمة إلى إجراء تغييرات في السياسات لصالح فئات معينة من السكان أو بشأن قضايا حقوق الإنسان لا تشير تضارباً في المصالح إذا حدث:



(i) من دون تعريف مصطلح الخاصة للخطر؛ و(ii) بطريقة تحترم مبادئ الاتحاد البرلماني الدولي وقيمه الأساسية ومصالحه الفضلى.

3. تحدد سياسة الاتحاد البرلماني الدولي لمنع ومكافحة الغش والفساد⁶ الممارسات المحظورة التي يجب على مسؤولي الحوكمة تجنب المشاركة فيها في جميع الأوقات.

4. لإثبات النزاهة، يجب على جميع مسؤولي الحوكمة المكلفين بموارد الاتحاد البرلماني الدولي أن يتصرفوا من دون تحيز وأن يتصرفوا بما يحقق أفضل مصلحة للاتحاد البرلماني الدولي عند المشاركة في عمليات صنع القرار.

5. ينبغي لمسؤولي الحوكمة القيام بما يلي:

- اتخاذ التدابير اللازمة ليس فحسب استجابة للحالات التي قد ينشأ فيها تضارب فعلي أو محتمل في المصالح، بل أيضاً في الحالات التي يمكن أن تنشأ فيها تصورات لتضارب المصالح؛
- تعزيز الامتثال للقوانين والسياسات وممارسات الحوكمة الرشيدة السارية في تنفيذ البرامج والأنشطة الممولة من الاتحاد البرلماني الدولي؛
- التحلي بالشفافية إزاء أولئك الذين يسعون إلى التأثير عليهم، بما في ذلك من خلال ممارسات الضغط، عبر التماس المشورة والإفصاح المناسب؛
- عدم استخدام مناصبهم كمسؤولين في شؤون الحكم للحصول على مكاسب شخصية أو مهنية من أي نوع لأنفسهم أو لأسرهم أو أصدقائهم أو شركائهم أو لأي منظمة أخرى يشاركون فيها؛
- عدم الانتفاع على نحو غير سليم أو السماح لطرف ثالث بالاستفادة بصورة غير سليمة (سواء أبشكلاً مباشراً أو غير مباشر) من الارتباط بمؤسسة أو منظمة تقوم بأي عمل تجاري أو معاملة مع الاتحاد البرلماني الدولي (بما في ذلك الارتباط بالإدارة أو حيازة مصلحة مالية). يجب الكشف عن أي تضارب محتمل في المصالح مع مورد أو مقدم خدمة أو شريك تجاري (مثل العلاقات الأسرية أو المساهمة)؛
- عدم قبول أو تلقي هدايا أو مزايا تتجاوز قيمتها عموماً 200 فرنك سويسري لكل هدية، تتعلق بوضعهم كمسؤول في شؤون الحوكمة بالاتحاد البرلماني الدولي، أو تلقي أي ضيافة لا تكون ضرورية لأداء واجباتهم (المرجع: الفصل الثاني. 6).

⁶<https://www.ipu.org/about-ipu/statutes-and-rules-ipu>



6. يجب على مسؤولي الحوكمة:

- توكي الشفافية التامة في ما يتعلق بمصالحهم الخاصة من حيث صلتهم بوضعهم كمسؤولين في شؤون الحوكمة بالاتحاد البرلماني الدولي؛
- تقديم بيان سنوي إلى مدير خدمات الدعم بالاتحاد البرلماني الدولي إلى عنوان البريد الإلكتروني التالي: declaration@ipu.org عن جميع الهدايا والمزايا والضيافة التي تتجاوز قيمتها 200 فرنك سويسري الممنوحة له أثناء أدائه لمهامه في الاتحاد البرلماني الدولي (راجع الاستمارة الواردة في الملحق الثاني).
- عدم تخويف أو ممارسة ضغوط لا داعي لها على موظفي الأمانة العامة أو غيرهم من مسؤولي الحوكمة للتأثير في وضع السياسات، أو في قضايا حقوق الإنسان (أي التخويف والضغط على أصحاب الشكاوى ومصادر المعلومات الأخرى)، أو القرارات المالية أو التنفيذية أو الإدارية. يتبع موظفو الحوكمة إجراءات التنفيذ والإنفاذ المبينة في هذه المدونة (الفصل الرابع)؛
- القيام بجميع الواجبات الرسمية بنزاهة، من دون أي تلويف لخيانة الأمانة أو الفساد، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، عدم المشاركة في أي عمل من أعمال المحسوبية أو المحاباة أو الاستقامة أو الرشوة⁷؛
- الامتناع عن إساءة استغلال أدوارهم وواجباتهم ووظائفهم الرسمية؛
- الامتناع عن تقديم معاملة تفضيلية أو غير عادلة؛
- الامتناع عن الممارسات المحظورة التالية:
 - (أ) الفساد؛
 - (ب) الغش؛
 - (ج) الإكراه؛
 - (د) التواطؤ؛
 - (هـ) الاعتداء⁸؛

⁷ تشمل مصطلحات "المحسوبية"، و"المحاباة"، و"الاستقامة"، و"الرشوة"، من دون قيود، سلوكاً مثل المعاملة غير العادلة لشخص أو مجموعة على أساس التحيز أو الدعم أو المحسوبية التي تظهر للأصدقاء والأسرة (خاصة في تحديد المواعيد)، وقبول أو عرض أو النظر في أي منفعة شخصية غير لائقة.

⁸ تعريف الأمم المتحدة: الاعتداء هو أفعال جسدية أو جنسية أو عاطفية أو اقتصادية أو نفسية أو تهديدات بأفعال تؤثر على شخص آخر. وهذا يشمل أي سلوكيات تخيف أو تروع أو ترهب أو تتلاعب أو تؤذي أو تذل أو تلوم أو تؤذي أو تجرح شخصاً ما.



- (و) العرقلة؛
- (ز) الانتقام؛
- (ح) تمويل الإرهاب؛
- (ط) المشاركة في غسل الأموال؛
- (ي) التجسس.

- الامتناع عن الاستفادة من دون مبرر من سمعة الاتحاد البرلماني الدولي لتعزيز مصالحه الخاصة أو مصالح الأشخاص المرتبطين به أو المؤسسات المرتبطة به، أو، حيثما ينطبق ذلك، مهنته السياسية أو المهنية؛
- إشعار رئيس الاتحاد البرلماني الدولي بأي تحقيق جار، وملاحقة مرتكبي الجرائم الجنائية (باستثناء الجرائم البسيطة مثل مخالفات المرور). إذا طلبت السلطات من مسؤولي الحوكمة تقديم أدلة أو معلومات، التي يشغلونها بحكم مركزهم الرسمي كمسؤولين في شؤون الحوكمة في الاتحاد البرلماني الدولي، وبقدر ما يسمح به القانون، ينبغي لهم إبلاغ رئيس الاتحاد البرلماني الدولي على الفور، الذين يتشاورون مع الأمين العام ويأخذون علماً، عند الاقتضاء، بتوجيهاتهم ويتصرفون بناء عليها.

الفصل الثالث - المساءلة والشفافية والانفتاح

1. تمثل المساءلة والشفافية والانفتاح قيماً تنظيمية رئيسية وعوامل حاسمة في ضمان تحقيق الاتحاد البرلماني الدولي لأهدافه الاستراتيجية.
2. يرى الاتحاد البرلماني الدولي أن الشفافية جزء من عملية أكبر للحكومة المستنيرة، والتعلم التنظيمي. تجعل الشفافية الاتحاد البرلماني الدولي منظمة وشريكاً موثقاً به وتضمن مساءلته أمام أعضائه.
3. يتحمل جميع مسؤولي الحوكمة المسؤولية عن قراراتهم وأفعالهم، ويجب عليهم التصرف واتخاذ القرارات بطريقة منفتحة وشفافة.
4. من المتوقع أن يثبت مسؤولو الحوكمة المساءلة التي تتطلب منهم ما يلي:

- المشاركة في اتصالات صريحة وصادقة بشأن الاتحاد البرلماني الدولي وعمله، بما يضمن شعور الناس بالثقة والراحة في التفاعل مع أعضائه وخدماته؛
- تعزيز الامتثال لسياسات الاتحاد البرلماني الدولي وإجراءاته؛



- مواكبة البحوث والأدلة ذات الصلة المتصلة بالبرامج والأنشطة التي يمولها الاتحاد البرلماني الدولي؛
 - ممارسة وتعزيز الامتثال التام للقيود المتعلقة بالوثائق أو المداولات السرية أو الحساسية؛
 - ممارسة أقصى درجات السلطة التقديرية في ما يتعلق بجميع مسائل العمل الرسمي ومعالجة جميع المعلومات السرية والحساسية بأكبر قدر من العناية؛
 - أن تظل مسؤولة أمام الاتحاد البرلماني الدولي عن جميع القرارات والإجراءات؛
 - التعاون مع جميع التحقيقات التي تجرى في ما يتعلق بأي انتهاك مزعوم لهذا القانون والامتثال لأي قرار نهائي (بما في ذلك أي إجراء أو تدبير ناتج عن ذلك) يتخذ لتعزيز هذه التحقيقات.
5. يجب على مسؤولي الحوكمة:

- مواصلة المشاركة في النظم والنهج التي تعزز الخصوصية والنزاهة والشفافية مع العمل على تحقيق أهداف الاتحاد البرلماني الدولي واستراتيجياته؛
 - مواصلة التركيز على الحوكمة الرشيدة والفعالة والشفافة؛
 - تكثيف الجهود لمنع حالات وادعاءات السلوك التي تتعارض مع مبادئ الاتحاد البرلماني الدولي وقيمه وتحديد هذه الحالات والرد عليها؛
 - تقديم تقارير فورية إلى برلماناتهم عن قرارات الاتحاد البرلماني الدولي أو أنشطته التي يضطلع بها.
6. الدعم المالي المقدم من الاتحاد البرلماني الدولي إلى مسؤولي الحوكمة للجمعيات العامة للاتحاد البرلماني الدولي أو اجتماعاته أو مؤتمراته أو فعالياته أو بعثاته:
- من حيث المبدأ، لا تغطي موازنة الاتحاد البرلماني الدولي التكاليف التي يتكبدها مسؤولو الحوكمة. غير أنه يجوز للأمانة العامة للاتحاد البرلماني الدولي أن تقبل طلبات تقديم الدعم المالي في الحالات الاستثنائية التي لا يتحمل فيها مسؤول الحوكمة⁹ أو البرلمان أو المنظمة التكاليف بالكامل. وفي هذه الحالة، تنطبق المبادئ التالية:
- (أ) يُتوقع من مسؤولي الحوكمة التحقق من الإجراءات المالية المعمول بها لدى الأمانة العامة للاتحاد البرلماني الدولي قبل الالتزام بالنفقات التي سيتحملها الاتحاد البرلماني الدولي.

⁹ تخضع فترات ولاية رئيس الاتحاد البرلماني الدولي لترتيبات إدارية محددة مبينة في تعميم إعلامي.



(ب) من المتوقع أن يستخدم مسؤولو الحوكمة أموال الاتحاد البرلماني الدولي بطريقة معقولة حسبما تقتضيه المعايير الأخلاقية ولأغراض الاتحاد البرلماني الدولي المتصلة بالعمل فحسب. ويجب أن يأذن الأمين العام مسبقاً بهذه النفقات وأن تدعمها الوثائق الأصلية المناسبة.

7. التواصل مع الأطراف الثالثة والناس:

1.7 يحترم مسؤولو الحوكمة الذين يمثلون الاتحاد البرلماني الدولي بصفتهم مسؤولي مناصب النتائج والقرارات والمواقف التي يتخذها الأعضاء أثناء الإدلاء ببيانات رسمية. هذا مهم بشكل خاص للتواصل بشأن المسائل الحساسة. ولهذا الغرض، يوضح مسؤولو الحوكمة للناس المعنيين أن أي تعليقات شخصية لا تمثل الموقف أو تحظى بتأييد الاتحاد البرلماني الدولي، ويناقشون مع الأمين العام قبل الإدلاء بأي بيانات لوسائل الإعلام. يتم تشجيع مسؤولي الحوكمة أيضاً على إخلاء المسؤولية على ملفات تعريف وسائل التواصل الاجتماعي التي توضح أن أي منشورات لا تمثل الاتحاد البرلماني الدولي، ويجب عليهم أيضاً الامتناع عن استخدام النمط اللوجستي للاتحاد البرلماني الدولي على حسابات وسائل التواصل الاجتماعي.

2.7 يمارس مسؤولو الحوكمة أقصى درجات السلطة التقديرية في ما يتعلق بجميع مسائل العمل الرسمي ويتعاملون مع جميع المعلومات السرية والحساسة بأكبر قدر من العناية، بما في ذلك المعلومات الواردة أثناء الاجتماعات السرية. وتحتفظ بسرية أي وثائق و/أو إجراءات داخلية، ولا تنقل هذه المعلومات إلى أي شخص ما لم تكن هذه المعلومات أو الوثائق علنية بالفعل، أو أن تشارك هذه المعلومات قد حصل على موافقة مسبقة من رئيس الاتحاد البرلماني الدولي. وتستمر التزامات السرية هذه بعد انتهاء فترة ولايتها كمسؤول حوكمة.

3.7 في حالة الشك، ينبغي التماس المشورة من المسؤول المعين في الأمانة العامة المسؤول عن الاتصالات في الاتحاد البرلماني الدولي. وينبغي استخدام نماذج وشعارات الاتحاد البرلماني الدولي في جميع وثائق الاتحاد البرلماني الدولي ورسائله الإلكترونية.



8. يقوم مسؤول الحوكمة، أثناء اضطلاعهم بالمهام الرسمية للاتحاد البرلماني الدولي، باتخاذ الترتيبات اللازمة لمهامه أو زيارته بالتعاون الوثيق مع الأمانة العامة للاتحاد البرلماني الدولي. وبمجرد انتهاء البعثة أو الزيارة، يقدم مسؤول الحوكمة تقريراً رسمياً إلى الأمين العام.

9 . التعليم والتدريب:

يقع على عاتق مسؤولي الحوكمة واجب إبقاء أنفسهم على علم بالنظم الأساسية والقواعد للاتحاد البرلماني الدولي وكذلك بالسياسات التي تنطبق عليهم بصفاتهم، واتباع الدورات التدريبية أو البرامج التي قد ينظمها الاتحاد البرلماني الدولي لهم. وفي حالة الشك أو عدم التيقن بشأن نطاق أو محتويات القواعد أو الأنظمة المنطبقة، ينبغي لمسؤول الحوكمة أن يتشاور مع الأمين العام.

10. الأمن

يعترف مسؤولو الحوكمة بأنه يتعين عليهم، عند حضورهم الاجتماعات أو تمثيل الاتحاد البرلماني الدولي في الاجتماعات الخارجية أو القيام بمهام نيابة عن الاتحاد البرلماني الدولي، التقيد بالأنظمة الأمنية ذات الصلة داخل البلد وبأي تعليمات أمنية أخرى.

الفصل الرابع - الكرامة والاحترام

1. التعاريف

لأغراض هذه المدونة، تنطبق التعاريف التالية:

(أ) **التمييز¹⁰** هو أي معاملة غير عادلة أو تمييز تعسفي يقوم على أساس العرق أو الجندر أو الدين أو الجنسية أو الأصل الإثني أو الميل الجندري أو الإعاقة أو العمر أو اللغة أو الأصل الاجتماعي أو أي وضع آخر. وقد يكون التمييز حدثاً منعزلاً يمس شخصاً واحداً أو مجموعة من الأشخاص في وضع مماثل أو قد يتجلى من خلال التحرش أو إساءة استخدام السلطة.

¹⁰ هيئة الأمم المتحدة للمرأة:

<https://www.un.org/womenwatch/uncoordination/antiharassment.html>



(ب) **التنمر**¹¹ هو شكل من أشكال العنف يمكن تعريفه على أنه سلوك عدواني غير مرغوب فيه ينطوي على اختلال حقيقي أو متصور في توازن القوة. إنه سلوك يتكرر أو ينطوي على خطر التكرار بمرور الوقت. التنمر عبر الإنترنت هو التنمر باستخدام التقنيات الرقمية (مثل وسائل التواصل الاجتماعي ومنصات المراسلة والهواتف المحمولة).

(ج) **التحرش**¹² هو أي سلوك غير لائق أو غير مرحب به يمكن توقعه بشكل معقول أو يُنظر إليه على أنه يتسبب في إساءة أو إذلال لشخص آخر. عادة ما يعني التحرش سلسلة من الحوادث على أساس الجندر والهوية الجندرية والتعبير والتوجه الجندري والقدرة الجسدية والمظهر الجسدي والعرق والإثنية والأصل القومي والانتماء السياسي والعمر والدين أو أي سبب آخر.

(د) **التحرش الجنسي** نوع محدد من السلوك المحظور. التحرش الجنسي هو أي سلوك غير مرحب به ذي طبيعة جنسية يمكن توقعه بشكل معقول أو يُنظر إليه على أنه يسبب الإساءة أو الإذلال. وقد ينطوي التحرش الجنسي على أي سلوك ذي طابع لفظي أو غير لفظي أو بدني، بما في ذلك الاتصالات الخطية والإلكترونية، وقد يحدث بين أشخاص من الجندر نفسه أو من جندين مختلفين.

(هـ) **الاستغلال الجنسي** هو أي استغلال فعلي أو محاولة لاستغلال حالة ضعف أو تفاوت في القوة أو الثقة لأغراض جنسية، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، تحقيق أرباح نقدية أو اجتماعية أو سياسية من الاستغلال الجنسي لشخص آخر.

(و) **الاعتداء الجنسي** يعني الاقتحام البدني الفعلي أو المهدد ذي الطابع الجنسي، سواء أ بالقوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية.

2. أمثلة¹³

تشمل أمثلة العنف الجسدي واللفظي والنفسي في بيئة الفعاليات، على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

¹¹ مجلس أوروبا: <https://www.coe.int/en/web/campaign-free-to-speak-safe-to-learn/preventing-bullying-and-violence>

¹² مدونة قواعد سلوك بشأن منع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، في مناسبات منظومة الأمم المتحدة

¹³ مدونة قواعد السلوك لمنع جميع أشكال العنف والتحرش في مناسبات منظمة العمل الدولية.



- الشد والجذب؛
- الإساءة المتعمدة لعلاقات السلطة، والسلوك العدواني لإذلال أو تقويض فرد أو جماعة؛
- اللغة العدوانية والألفاظ النابية والصراخ والتهديدات.

تشمل أمثلة التحرش في مكان العمل، على سبيل المثال لا الحصر:

- استبعاد شخص أو عزله عن القيام بأنشطة مهنية من دون سبب أو سلطة شرعية؛
 - التعليقات السلبية المستمرة لشخص أو مجموعة، بما في ذلك الشائعات والنميمة والسخرية والمقايضة.
- وتشمل أمثلة الاستغلال الجنسي أو الإيذاء الجنسي أو التحرش الجنسي في بيئة العمل، على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

- الاتصال الجسدي المتعمد وغير المطلوب أو القرب الجسدي من دون داع؛
- تعليقات أو إيماءات ذات توجه جنسي عن الجسم أو المظهر؛
- النكات أو المقترحات الجنسية الصريحة وإظهار أو عرض مضمون جنسي صريح؛
- تعليقات أو أسئلة أو تلميحات عن الحياة الخاصة للشخص؛
- بيئة معادية في العمل تؤدي إلى التحرش الجنسي؛
- الدعوات المستمرة لحضور الأنشطة الاجتماعية بعد أن أوضح الشخص أنها غير مرحب بها؛
- أي إساءة فعلية أو محاولة لاستغلال حالة ضعف أو تفاوت في القوة أو الثقة لأغراض جنسية، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، تحقيق أرباح نقدية أو اجتماعية أو سياسية من الاستغلال الجنسي للغير؛
- التعدي الجسدي الفعلي أو المهديد ذي الطابع الجنسي، سواء أبالقوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية، مثل الاغتصاب.

3. يجب عدم التسامح مطلقاً مع التمييز والتنمر والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي. يجب على مسؤولي الحوكمة عدم المشاركة في التمييز والتسلط والتحرش والاستغلال والاعتداء الجنسيين.



4. الحق في حرية الرأي والتعبير حق أساسي يسهم في احترام جميع الحقوق الأخرى وهو أساس حاسم للديمقراطية. بيد أن ممارسة هذا الحق ينبغي ألا تنتهك أيًا من حقوق الآخرين وحرّياتهم، بما في ذلك الحق في المساواة وعدم التمييز. يتبع مسؤولو الحوكمة المبادئ التوجيهية لإدارة استخدام اللغة التعسفية في اجتماعات الاتحاد البرلماني الدولي التي أقرتها اللجنة التنفيذية في دورتها الـ278 (الملحق الأول).

5. يفرض مسؤولو الحوكمة بالتزام الاتحاد البرلماني الدولي بمواصلة الجهود الرامية إلى إنهاء التمييز على أساس الجندر والتحرش والعنف ضد المرأة في البرلمان، والعمل كنموذج يحتذى به ومرجع في هذا الصدد للبرلمانات الوطنية والمنظمات الدولية الأخرى.

6. يمكن أن يؤدي التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي وغيره من انتهاكات السلطة مثل التنمر، إلى بيئات عمل سامة. ويمكن لهذه السلوكيات أن تلحق ضرراً بالغاً بسمعة الاتحاد البرلماني الدولي وأعضائه وشركائه. وينبغي للمسؤولين عن الحوكمة أن يكفلوا عدم القيام بمثل هذا السلوك أو التسامح معه.

7. ينبغي لمسؤولي الحوكمة القيام بما يلي:

- إظهار فهم لمختلف الثقافات والمعتقدات والخلفيات في ممارستها لسلطاتها وواجباتها ووظائفها، مع الامتثال في الوقت نفسه لمدونات السلوك والسياسات التي وضعها الاتحاد البرلماني الدولي، مع مراعاة المعايير الدولية لحقوق الإنسان المطبقة؛
- تقييم مختلف المنظورات والاستفادة منها بغية اتخاذ قرارات بتوافق الآراء؛
- ضمان ورود بيئة عمل للاتحاد البرلماني الدولي تقوم على الاحترام والانفتاح المتبادلين، كجزء من دوره الاستشاري والإشرافي؛
- أن يكونوا قدوة لتعزيز المساواة بين الرجال والنساء (الجندرية)؛
- تجسيد القيم الأساسية للاتحاد البرلماني الدولي المتمثلة في المساواة والشمول والاحترام والنزاهة والتضامن في جميع السياقات المتصلة بالاتحاد البرلماني الدولي، بما في ذلك الزيارات الميدانية وأنشطة الدعوة واجتماعات الحوكمة.

8. يجب على مسؤولي الحوكمة:

- عدم ممارسة التنمر أو التحرش أو التحرش الجنسي أو غير ذلك من إساءة استعمال سلطتهم؛



- عدم تبادل الأموال أو العمالة أو السلع أو الخدمات مقابل الجنس، بما في ذلك الخدمات الجنسية أو غيرها من أشكال السلوك المهين أو المخزي أو الاستغلالي؛
- العمل على أساس الإنصاف وعدم التمييز عند التعامل مع المنظمات والأفراد؛
- ممارسة وتعزيز المداولات القائمة على الاحترام وصنع القرار والتفاعل الاجتماعي في جميع فعاليات الاتحاد البرلماني الدولي؛
- معاملة زملائهم من موظفي الحكومة، وغيرهم من المندوبين، والشركاء، والاتحاد البرلماني الدولي، وموظفي البلد المضيف، معاملة مجاملة واحترام، من دون مضايقة، بما في ذلك التحرش الجنسي، أو الإساءة البدنية أو اللفظية، وعدم ممارسة تأثير لا مبرر له على أنشطتهم.

IV. الإبلاغ والإنفاذ

تقع المسؤولية الرئيسية عن الامتثال لهذه المدونة على عاتق كل مسؤول حوكمة.

1. **نصيحة عامة.** إذا كان مسؤولو الحكومة يحتاجون إلى التوجيه في ما يتعلق بتضارب المصالح المحتمل أو المتصور أو الفعلي أو العضلات الأخلاقية الأخرى، فينبغي لهم التماس المشورة من الأمين العام للاتحاد البرلماني الدولي.

2. المبادئ

(أ) **الكشف عن سوء السلوك:** يجب على مسؤولي الحكومة الكشف الفوري عن سوء السلوك المشتبه به أو الملحوظ لرئيس الاتحاد البرلماني الدولي أو نائب رئيس اللجنة التنفيذية عند الاقتضاء. وإذا شهدوا التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، في جمعية عامة أو فعالية للاتحاد البرلماني الدولي، فيمكنهم على الفور التماس المشورة والدعم، وإبلاغ المسألة إلى المنسق (المنسقين) المعينين و/أو مراسلة البريد الإلكتروني التالي: speakout@ipu.org الذي سيحيل المسألة إلى المجموعة الأساسية لمكافحة التحرش في الأمانة العامة للاتحاد البرلماني الدولي.

(ب) **السلطة التقديرية:** يجب على مسؤولي الحكومة إظهار التمييز وحسن التقدير وتجنب مناقشة مخاوفهم علانية.

(ج) **عدم التسامح مطلقاً مع الانتقام:** يحظر التهديد أو التخويف أو أي شكل آخر من أشكال الانتقام من شخص قدم شكوى أو قدم معلومات لدعم شكوى. وسيتخذ الاتحاد البرلماني الدولي الإجراءات المناسبة لمنع الانتقام والتصدي له، وفقاً لسياسته وأنظمتة وقواعده السارية.

(د) **الادعاءات الكاذبة أو المضللة:** لا يجوز لصاحب الشكوى أن يقدم عن علم ادعاءً كاذباً أو مضللاً بشأن سلوك محظور. إن الإبلاغ عن معلومات كاذبة عن علم يتعارض مع هذه المدونة، وإذا تقرر بعد التحقيق أن الادعاءات تستند إلى نية كيدية، جاز تطبيق عقوبات (راجع الفقرة 4 تحت "الإجراءات غير الرسمية" أدناه).

3. الإجراءات القانونية الواجبة

في حالة الادعاءات بوقوع تحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، في جمعية عامة أو فعالية للاتحاد البرلماني الدولي، ينبغي اتباع إجراء تقديم الشكاوى على النحو المبين في سياسة لمنع التحرش ومكافحته، بما في ذلك التحرش الجنسي في الجمعيات العامة وغيرها من فعاليات الاتحاد البرلماني الدولي. وينبغي لصاحب الشكوى أن يلتمس على الفور المشورة والدعم وأن يبلغ المسألة إلى جهة (أو جهات) التنسيق المعنية و/أو مراسلة البريد الإلكتروني التالي: speakout@ipu.org، الذي سيحيل المسألة إلى المجموعة الأساسية لمكافحة التحرش في الأمانة العامة للاتحاد البرلماني الدولي.

وفي جميع الظروف الأخرى، ينطبق ما يلي:

الخطوة الأولى الإبلاغ

يمكن إبلاغ لجنة الرقابة والأخلاقيات بأي انتهاك محتمل لمدونة قواعد السلوك من جانب أي مسؤول لشؤون الحوكمة عبر تقديمها إلى رئيس الاتحاد البرلماني الدولي خطياً.

وإذا كان الانتهاك المحتمل ضد رئيس الاتحاد البرلماني الدولي، أو قدمه رئيس الاتحاد البرلماني الدولي، يعرض الادعاء على نائب رئيس اللجنة التنفيذية المعين بموجب القاعدة 5.2 من قواعد اللجنة التنفيذية.

وينبغي عادة تقديم الشكوى على الفور وعلى أبعاد تقدير في غضون سنتين من تاريخ وقوع الحادث أو، في حالة تكرار الحوادث، من تاريخ آخر حادثة سلوك محظور مزعوم.



الخطوة الثانية التحقيق

سيقوم رئيس الاتحاد البرلماني الدولي، أو نائب رئيس اللجنة التنفيذية، عند الاقتضاء، بإحالة الادعاء المحتمل بحدوث سلوك محظور إلى الأمين العام وإبلاغ مسؤول الحوكمة الذي قدم الادعاء ضده.

وسيقوم الأمين العام، بمساعدة الموظف المسؤول المعين في الأمانة العامة، بتعيين محقق خارجي مستقل للتحقيق وتقديم التقارير.

وسيقدم الأمين العام تقرير التحقيق إلى رئيس الاتحاد البرلماني الدولي أو نائب رئيس اللجنة التنفيذية عند الاقتضاء.

وإذا كان ادعاء السلوك المحظور ذا مصداقية ويمكن التحقق منه ولكنه لا يستحق التحقيق، يمكن لرئيس الاتحاد البرلماني الدولي أن يوجه تحذيراً إلى مسؤول الحوكمة الذي ورد الادعاء ضده.

وإذا لم يكن الادعاء المحتمل بوقوع سلوك محظور ذا مصداقية أو يمكن التحقق منه، فلا يلزم اتخاذ أي إجراء.

الخطوة الثالثة المراجعة والعقوبة

سيقدم رئيس اللجنة التنفيذية أو نائبه استنتاجات المحقق الخارجي المستقل إلى لجنة الرقابة والأخلاقيات لاستعراضها نهائياً، وإمكانية فرض جزاءات عليها.

وستستعرض لجنة الرقابة والأخلاقيات تقرير التحقيق بدعم لوجستي وإداري من الدائرة المسؤولة المعنية في الأمانة العامة.

وستبت لجنة الرقابة والأخلاقيات، بناء على تصويت بالأغلبية، في الجزاءات الممكنة وفقاً لهذه المدونة وستبلغ المجلس الحاكم بذلك.

• **التنحي.** وإذا كان السلوك المحظور يتعلق بصورة مباشرة أو غير مباشرة بأحد أعضاء لجنة الرقابة والأخلاقيات، فإن الشخص المعني سيتنحى عن المداولات والقرار بشأن المسألة. وبالإضافة إلى ذلك،



إذا كان صاحب الشكوى أو الجاني المزعوم من البلد نفسه الذي ينتمي إليه أحد أعضاء اللجنة المذكورة أعلاه، وجب على ذلك العضو أن يتنحى عن المشاركة في المداولات والبت في المسألة المعنية.

- إخفاء الهوية. يشارك صاحب الشكوى هويته، عند الضرورة، مع المشتركين مباشرة في التحقيق، ولكن لا يجوز الإعلان عنها أثناء التحقيق أو عند نشر التقرير، ما لم يقدم صاحب الشكوى موافقة خطية. ويلتزم المشاركون في التحقيق بحماية هوية صاحب الشكوى، وقد يشكل عدم القيام بذلك خرقاً لهذه المدونة. وعلى جميع الأطراف في الشكوى التزام بحماية هوية أي شخص يقدم أدلة، وقد يشكل عدم القيام بذلك خرقاً لهذه المدونة. عندما يتم التحقيق مع مسؤول الحوكمة في ما يتعلق بادعاءات التمر أو التحرش أو التحرش الجنسي، ستبقى هوية مسؤول الحوكمة هذا سرية حتى انتهاء الإجراءات.

الإجراء غير الرسمي

1. إذا اختار صاحب الشكوى الشروع أولاً في إجراء غير رسمي، يجوز للرئيس، أو لنائب رئيس اللجنة التنفيذية، حيثما ينطبق ذلك، أن يعرض الخيارات التالية:

- نهج ومحاولة تصحيح المسألة مع الجاني المزعوم.
- إشراك طرف ثالث لتسهيل النقاش مع الجاني المزعوم.

2. لا تحول المحاولة الفاشلة لحل المسألة بصورة غير رسمية من دون تقديم شكوى رسمية.

3. إذا رغب صاحب الشكوى في سحب شكوى في أي مرحلة، وجب تقديم طلب خطي إلى الرئيس أو نائب رئيس اللجنة التنفيذية عند الاقتضاء.

النتائج المحتملة لسوء السلوك

إذا تصرف مسؤول الحوكمة بطريقة لا تتفق مع توقعات هذه المدونة ومتطلباتها، تحدد الإجراءات التصحيحية وفقاً لنهج متناسب قائم على السوابق، ويمكن أن تشمل ما يلي:

- التوبيخ الرسمي من جانب رئيس الاتحاد البرلماني الدولي أو نائب رئيس اللجنة التنفيذية، في شكل رسالة رسمية موجهة إلى مسؤول الحوكمة المعني وإلى برلمانه وإلى رئيس مجموعته الجيوسياسية.



- إلغاء مهام حوكمة الاتحاد البرلماني الدولي إلى حين استيفاء شروط معينة، يمكن أن تشمل حضور الدورات التدريبية وورشات العمل.
- الإبعاد عن مهام حوكمة الاتحاد البرلماني الدولي والجمعيات العامة للاتحاد البرلماني الدولي وفعالياته ومؤتمراته واجتماعاته في إطار زمني محدد أو إلى أجل غير مسمى.
- نقل عناصر الشكوى إلى أي سلطة تحقيق أو سلطة تأديبية لها ولاية قضائية على الجاني، وكذلك إلى السلطات الوطنية ذات الصلة، لا سيما عندما يخلص التحقيق إلى ورود ادعاءات ذات مصداقية بارتكاب سلوك إجرامي.
- تعليق إمكانية شغل منصب إداري رسمي داخل الاتحاد البرلماني الدولي.
- يجوز لصاحب الشكوى أيضاً التماس المساعدة من السلطات الأخرى ذات الصلة، مثل الشرطة، مع مراعاة الإطار القانوني الواجب التطبيق.



الجمعية العامة الـ138¹⁴

إدارة اللغة المسيئة في اجتماعات الاتحاد البرلماني الدولي

الحق في حرية الرأي والتعبير حق أساسي يساهم في احترام جميع الحقوق الأخرى وهو أساس حاسم للديمقراطية. بيد أن ممارسة هذا الحق ينبغي ألا تنتهك أيًا من حقوق الآخرين وحررياتهم، بما في ذلك الحق في المساواة وعدم التمييز. ويشكل تحديد سبل التوفيق بين الحاجة إلى حماية وتعزيز الحق في حرية الرأي والتعبير في اجتماعات الاتحاد البرلماني الدولي مع مكافحة التمييز والتحرير على الكراهية تحدياً دائماً. ورؤساء المجموعات الجيوسياسية واللجان الدائمة مدعوون لمناقشة المبادئ التوجيهية التالية لإدارة خطاب الكراهية والتعبير عن التعصب في اجتماعات الاتحاد البرلماني الدولي.

أنظمة الاتحاد البرلماني الدولي بشأن اللغة المسيئة

وفقاً لقواعد الجمعية العامة للاتحاد البرلماني الدولي، يحق لرئيس الجمعية العامة أن ينبه المتحدث إلى مراعاة النظام عندما لا يلتزم هذا الأخير بالموضوع قيد المناقشة أو يخل بالمناقشة "باستخدام لغة مسيئة". والعقوبة المتوخاة لأحد المندوبين في حالة استخدام لغة مسيئة هي سحب الرئيس إذنه بالكلام، الذي يجوز له أيضاً أن يطلب حذف العبارات المرفوضة من المحضر (القاعدة 24 من قواعد الجمعية العامة). ويتحمل رئيس الجمعية مسؤولية اتخاذ "أي تدبير مطلوب" لإعادة العمل المعتاد للجمعية العامة (القاعدة 25 من قواعد الجمعية العامة). وترد أحكام ماثلة في قواعد المجلس الحاكم (القاعدتان 24 و25)، واللجان الدائمة (القاعدتان 30 و31)، ومنتدى النساء البرلمانيات (القاعدتان 17 و18). وتشكل هذه القواعد الإطار القانوني لإدارة اللغة المسيئة في اجتماعات الاتحاد البرلماني الدولي؛ غير أنها تظل غامضة ولا تحدد ما ينبغي اعتباره "لغة مسيئة". وفي ضوء ما تقدم، تقترح المبادئ التوجيهية التالية لتيسير تنفيذ أنظمة الاتحاد البرلماني الدولي بشأن هذه المسألة على نحو متسق وأكثر فعالية.

¹⁴ تم اعتمادها في الدورة الـ278 للجنة التنفيذية.



مبادئ توجيهية لإدارة استخدام اللغة المسيئة في اجتماعات الاتحاد البرلماني الدولي

1. يتسم سلوك الأعضاء بالاحترام المتبادل، ويستند إلى قيم الاتحاد البرلماني الدولي ومبادئه على النحو المنصوص عليه في نظامه الأساسي وقواعده، ويحترم كرامة جميع الناس. علاوة على ذلك، يجب ألا يمس بسلاسة تصريح الأعمال.
2. خلال المناقشات التي تعقد في سياق اجتماعات الاتحاد البرلماني الدولي، يعرّف المتحدثون أنفسهم بوضوح، ويرتدون شارات هويتهم بشكل واضح، ويمتنعون عن استخدام لغة تشهيرية أو غير متسامحة أو عنصرية أو معادية للأجانب.
3. ينبّه رئيس الاجتماع إلى أي متحدث يعطل سير الإجراءات بسلاسة. وإذا تكررت الحادثة، ينبّه الرئيس المتحدث إلى الأمر مرة ثانية، وتسجّل الواقعة في المحضر.
4. إذا استمر الاضطراب، أو إذا تم ارتكاب فعل آخر، فقد يُجرم المتحدث من الحق في الاستمرار في الكلام. قد يقرر رئيس الاجتماع إلغاء تفعيل ميكروفون المتحدث.
5. إذا كانت الاضطرابات تهدد بعرقلة أعمال اجتماع الاتحاد البرلماني الدولي، يقوم رئيس الاجتماع باختتام الجلسة أو تعليقها لفترة محددة لاستعادة النظام. إذا لم يستطع رئيس الاجتماع أن يجعل نفسه مسموعاً، يترك الكرسي؛ ويترب على ذلك تعليق الجلسة.
6. وفي حالات الفوضى الخطيرة أو استخدام العبارات التي تحرض بوضوح على الكراهية¹⁵ أثناء اجتماع للاتحاد البرلماني الدولي، يعلق رئيس الاجتماع الجلسة. ويجوز للمنظمة أن تأمر بحذف تلك الأجزاء من الخطاب التي تتضمن لغة تشهيرية أو غير متسامحة أو عنصرية أو معادية للأجانب أو تلك التعبيرات التي تحرض بوضوح على الكراهية.

¹⁵ لقد حدد مقرر الأمم المتحدة الخاص المعني بتعزيز وحماية الحق في حرية الرأي والتعبير العناصر التالية بوصفها عناصر أساسية عند تحديد ما إذا كان التعبير يشكل تحريضاً على الكراهية:

- الخطر الحقيقي والوشيك للعنف الناجم عن التعبير؛
- نية المتحدث التحريض على التمييز أو العداوة أو العنف؛
- النظر بعناية في السياق الذي أُعرب فيه عن الكراهية.





Inter-Parliamentary Union
For democracy. For everyone.

تقرير حول هدية/إعانة/ضيافة/سفر بموجب
رعاية لمسؤولي الحكومة في الاتحاد البرلماني الدولي



البند القابل للإبلاغ الوارد/المقدم هو:

هدية

إعانة

ضيافة

سفر بموجب رعاية

تفاصيل عن الهدية/الإعانة/الضيافة/السفر بموجب رعاية

وردت من/مقدمة من:

الاسم:

المنصب:

المنظمة/باسم:

المصدر:

البرلمان

الحكومة

خاص

يرجى تقديم وصف موجز للهدية/الإعانة/الضيافة/السفر بموجب رعاية التي تم تلقيها/قُدمت:

يرجى تقديم وصف موجز للظروف التي استُلمت/سُتسلم فيها الهدية/الإعانة/الضيافة/السفر بموجب رعاية، ولماذا لم تُرفض/لا يمكن رفضها (يرجى إرفاق المزيد من الوثائق الداعمة إذا لزم الأمر)



تقييم

القيمة المقدرة للهدية/الإعانة:

(يُرجى ذكر العملة المحلية والتحويل إلى الفرنك السويسري)

العملة المحلية:

بالفرنك السويسري:

المستفيد:

الإجراء المقترح اتخاذه

قبول/الاحتفاظ - للاستخدام الشخصي

قبول/الاحتفاظ به - للاستخدام الرسمي

توقيع المستفيدين:

الاسم:

المنصب:

التاريخ:

وللمزيد من المساعدة، يرجى التواصل مع مدير خدمات الدعم في الاتحاد البرلماني الدولي عبر البريد الإلكتروني

التالي:

declaration@ipu.org



148th Assembly and related meetings

Saturday, 23 March 2024 - Wednesday, 27 March 2024
Geneva Switzerland

Summary

The 148th Assembly of the IPU will take place in Geneva, Switzerland, on 23-27 March 2024. All IPU statutory bodies, including the Governing Council, Standing Committees, Committees on the Human Rights of Parliamentarians and on Middle East Questions, as well as the Forum of Women Parliamentarians and the Forum of Young MPs, will meet on this occasion.

The General Debate will focus on the overall theme **Parliamentary diplomacy: Building bridges for peace and understanding** and provide a platform for delegates to deliberate, exchange views and galvanize parliamentary action in this area. The Assembly will adopt resolutions on the emergency item and on the subject items taken up by the Standing Committee on Peace and International Security entitled *Addressing the social and humanitarian impact of autonomous weapon systems and artificial intelligence* and by the Standing Committee on Sustainable Development entitled *Partnerships for climate action: Promoting access to affordable green energy, and ensuring innovation, responsibility and equity*.

The Assembly is expected to conclude with the adoption of an outcome document on the overall theme of the General Debate.

- [Access the IPU Anti-harassment policy](#)
- [Download the IPU Code of Conduct](#)

[Documents in Spanish](#) (the translation is the responsibility of the GRULAC Secretariat)



Inter-Parliamentary Union
For democracy. For everyone.

Policy to prevent and address harassment, including sexual harassment, at IPU Assemblies and other IPU events

October 2023

Table of contents

Page

Purpose	3
Scope	3
Prohibited conduct	3
Prevention of harassment, including sexual harassment	4
Complaint process	4
1. Definitions for the purposes of this Policy:	4
2. Disclosing harassment, including sexual harassment	5
3. Procedure	5
4. Protective measures.....	6
Basic principles	6
Due process	7
Potential consequences of harassment	7
Implementation and monitoring of the Policy	7

Document issued on: 25 October 2023

Approved by: 212th session of the Governing Council

This policy may be revised periodically in the light of experience gained and technical developments. Any modification will be notified to the users in due course through policy amendment.

Purpose

The core values (equality, inclusiveness, respect, integrity and solidarity) of the Inter-Parliamentary Union (IPU), as well as its Statutes and Rules, lay the foundations for professional, respectful and harassment-free environments for all participants during its meetings and events.

The IPU is committed to enabling Assemblies and events in which everyone can participate in an inclusive, respectful and safe environment, free from any harassment, including sexual harassment. Participants are expected to conduct themselves in a manner that is professional, respectful and responsible.

IPU Assemblies and events are guided by the highest ethical and professional standards. All participants are expected to behave with integrity, and with due respect for human dignity, towards all other participants attending or involved in any IPU event.

The purpose of this Policy is to prevent any harassment, including sexual harassment, from occurring at IPU Assemblies and events, to support those persons who report incidents of harassment, and to take effective and prompt measures to investigate alleged incidents of harassment, and when proven, establish accountability.

The IPU Secretariat, through a designated anti-harassment core group, will offer support to those persons who are subjected to any such conduct, on the basis of respect, non-discrimination, safety and informed consent. This Policy has been drafted on the basis of the *UN Code of Conduct to prevent harassment, including sexual harassment, at UN system events*.

Scope

This Policy applies to all participants in IPU Assemblies and other IPU events, including parliamentarians and staff of IPU Member Parliaments, Associate Members and observers, IPU Secretariat personnel (including staff, external collaborators or interns), members of diplomatic missions, experts, advisers, consultants, invitees, employees of the Host Parliament and of outside companies servicing the events, and all persons attending or involved in any capacity at such events.

This Policy applies to any incidents that occur during and in the context of IPU Assemblies or events, including in-person, virtual or hybrid Assemblies, meetings, conferences and symposiums, receptions, scientific and technical events, expert meetings, seminars, workshops, exhibits, side events, training sessions and field visits, as well as to any other forum organized, hosted or sponsored in whole or part by the IPU, wherever it takes place.

This Policy supplements, and does not affect, the application of other relevant policies, regulations, rules and laws, including the *Statutes and Rules of the IPU*, the *IPU personal data protection policy and procedures* and the *Code of Conduct for IPU Personnel*, as well as laws regulating the premises in which IPU events take place and any applicable host country agreements.

Prohibited conduct

For the purpose of this Policy, the definition of “harassment” is that given in the *UN Code of Conduct to prevent harassment, including sexual harassment, at UN system events*, as follows:

“Harassment is any improper or unwelcome conduct that might reasonably be expected or be perceived to cause offence or humiliation to another person. Harassment in any form because of gender, gender identity and expression, sexual orientation, physical ability, physical appearance, ethnicity, race, national origin, political affiliation, age, religion or any other reason is prohibited”.

“Sexual harassment is a specific type of prohibited conduct. Sexual harassment is any unwelcome conduct of a sexual nature that might reasonably be expected or be perceived to cause offence or humiliation. Sexual harassment may involve any conduct of a verbal, non-verbal or physical nature, including written and electronic communications, and may occur between persons of the same or different genders.”

Examples of harassment include, but are not limited to:

- “intentional abuse of power relations, offensive behaviour to humiliate or undermine an individual or groups;
- aggressive language, profanity, shouting and threats;
- excluding or isolating a person from professional activities without reason or legitimate authority;
- persistent negative comments to a person or group, including rumour, gossip and ridicule, quid pro quo.”¹

Examples of sexual harassment include, but are not limited to:

- Making derogatory or demeaning comments about someone’s sexual orientation or gender identity
- Name-calling or using slurs with a gender/sexual connotation
- Making sexual comments about appearance, clothing or body parts
- Rating a person’s sexuality
- Repeatedly asking a person for dates or asking for sex
- Staring in a sexually suggestive manner
- Unwelcome touching, including pinching, patting, rubbing or purposefully brushing up against a person
- Making inappropriate sexual gestures, such as pelvic thrusts
- Sharing sexual or lewd anecdotes or jokes
- Sending sexually suggestive communications in any format
- Sharing or displaying sexually inappropriate images or videos in any format
- Attempted or actual sexual assault, including rape”²

As illustrated by the above-mentioned list, the gravity of the incident can vary.

Prevention of harassment, including sexual harassment

Preventing harassment, including sexual harassment, requires a common understanding of what is valued and what is expected by everyone, so that all participants at IPU Assemblies and events are conscious of their positions, behaviours and interactions.

To this end, the IPU commits to taking proactive steps to promote a zero-tolerance environment for harassment, including sexual harassment, at IPU Assemblies and events. The IPU Secretariat will also raise awareness and provide training on preventing harassment, including sexual harassment, on a regular basis. In line with the Policy, a separate plan of practical measures will be prepared to implement action required and monitor progress and implementation.

Complaint process

A participant who feels that they have been subjected to harassment, including sexual harassment, by another participant at an IPU Assembly or other event can report the matter. A participant who witnesses such harassment can also make such a report.

1. Definitions for the purposes of this Policy:

- (a) the term “victim/survivor(s)” means the person, or persons, towards whom conduct constituting possible harassment, including sexual harassment, is directed;
- (b) the term “alleged perpetrator(s)” means the person, or persons, whose conduct constitutes possible harassment, including sexual harassment, if established under applicable policies.

¹ Examples are quoted from the *Code of conduct for prevention of all forms of violence and harassment at ILO events*.

² Examples are quoted from *UN Code of Conduct to prevent harassment, including sexual harassment, at UN system events*.

2. Disclosing harassment, including sexual harassment

During IPU Assemblies and events, the IPU Secretariat will identify one or more focal point(s) for matters related to harassment, including sexual harassment. Participants who believe they may have been a victim/survivor of, or have witnessed, harassment, including sexual harassment, at an IPU Assembly or event, can immediately seek advice and support from, and report the matter to, the designated focal point(s) and/or to speakout@ipu.org, which will be forwarded to the IPU Secretariat anti-harassment core group.

The focal point(s) and the members of the IPU anti-harassment core group will generally be members of the IPU Secretariat who will have received training to deal with such situations.

Depending on the persons involved in the case, the complaint will proceed as follows:

- If the alleged perpetrator is a member of IPU personnel (staff, external collaborator or intern), the complaint will proceed in accordance with the IPU Staff Rules and Regulations and the *Code of Conduct for IPU Personnel*.
- If the alleged perpetrator is a parliamentarian – including if this parliamentarian holds an official governance position within the IPU – or a staff member of an IPU Member Parliament, Associate Member or observer, the procedure described below will be followed and if required the investigation report will be transmitted to the Oversight and Ethics Committee.
- If the alleged perpetrator does not fall under either of the above categories, the procedure described below will be followed and, if required, the Secretary General will take action as he/she deems necessary based on the investigation report and in accordance with the consequences described in this Policy.

3. Procedure

The designated anti-harassment core group will take appropriate action in accordance with applicable IPU policies, regulations and rules, including the following:

With regard to assistance to the victim/survivor(s):

- Listen to the testimony of the victim/survivor(s).
- Provide practical information about support/assistance available.
- Provide guidance on informal and formal procedures, and what these options entail.
- Explain the policy of confidentiality throughout the processes.
- Explain the zero-tolerance approach against retaliation and possible interim protective measures.
- Consider the complaint as well as the victim/survivor's needs and safety, assess whether protective measures are appropriate, available and in accordance with the victim's wishes.

Where a complaint is submitted by a person other than the victim/survivor, the anti-harassment core group will seek the consent of the victim/survivor before deciding whether to proceed further.

Informal procedure

Should the victim/survivor choose to engage first in an informal procedure based on an open, non-threatening and non-contentious approach, the anti-harassment core group may offer the following options:

- Approach and attempt to resolve the matter with the alleged perpetrator.
- Involve a third party to facilitate a discussion with the alleged perpetrator.

An unsuccessful attempt to resolve the matter informally does not preclude the lodging of a formal complaint.

Formal procedure

In a formal procedure, the designated anti-harassment core group will:

- Receive the formal complaint and order an investigation to be carried out.
- Hire external, independent investigators (agency or consultant) with relevant experience and expertise to investigate the case and produce a report, unless the core group and the victim/survivor agree that this is not necessary.
- Inform the victim/survivor of the progress of the investigation and its outcome, including whether or not the formal complaint resulted in a sanction being imposed.
- Notify the alleged perpetrator of the investigation and keep him/her informed of the progress of the procedure.
- Transmit the investigation report to the IPU Secretary General.

A formal procedure must only be launched with the informed consent of the victim/survivor. If a complaint is submitted by a person other than the victim/survivor, the anti-harassment core group should obtain the consent of the victim/survivor before deciding on whether to proceed with an investigation.

If the investigation report concludes that no incident of harassment, including sexual harassment, has occurred, the Secretary General will notify the complainant and the respondent that the matter will not be pursued further.

4. Protective measures

When necessary, the Secretary General, on advice of the anti-harassment core group and in consultation with the victim/survivor, may decide that interim protective measures be taken. Such measures aim to protect the victim/survivor(s) and prevent them from suffering further harm, whether as a result of further harassment, the stress involved in having to interact with their alleged perpetrator or the risk of retaliation for having made a complaint. Protective measures can include, for example, measures to physically separate the alleged perpetrator and the victim/survivor on a temporary basis.

Basic principles

Confidentiality

This Policy and its reporting mechanism are designed to ensure respect for all. Parties to a complaint must not divulge any information relating to the procedure to any person who is not involved. All parties are under an obligation to protect the identities of the victim/survivor(s), the alleged perpetrator(s), any witness(es) and anyone who gives evidence during the investigation. These identities will only be shared, when necessary, with those directly involved in the investigation. They will not be made public during the investigation, or upon publication of the report. Failure to comply with this obligation may constitute a breach of this Policy.

Zero tolerance of retaliation

The IPU will not tolerate any retaliation, by any person, against someone who, in good faith, conveys or transmits a concern, allegation or information under this Policy. The victim/survivor(s) will be protected against any retaliation from the moment the complaint is made, during the entire formal process and after the case is closed. Any perceived retaliation or retaliatory actions should be immediately reported to the anti-harassment core group.

False or misleading claims

A participant should never knowingly make a false or misleading claim about prohibited conduct. Knowingly reporting false information is contrary to this Policy and, if it is determined further to investigation that the allegations of harassment were based on malicious intent, the Oversight and Ethics Committee, or where applicable the Secretary General, may decide to initiate disciplinary procedures or other appropriate action against the complainant according to applicable rules and policy.

Recusal

If any member of the Oversight and Ethics Committee is either a victim/survivor or an alleged perpetrator in a case, said member must recuse themselves from the deliberations and the decision on the matter in question. In addition, if a victim/survivor or an alleged perpetrator is from the same country as one of the members of the above-mentioned committee, that member must recuse him/herself from taking part in the deliberations and decision on the matter in question.

In addition, any other potential conflict of interest should be brought to the attention of the Oversight and Ethics Committee by the relevant member.

Due process

A formal complaint must be signed and dated; no anonymous complaints will be considered. The complaint must be as detailed and substantiated as possible. A complaint should normally be filed promptly and at the latest within two years from either the date of the incident or, in the case of repeated incidents, the date of the most recent incident of alleged harassment. The victim/survivor must be aware that, for reasons of due process, his/her complaint and/or information from the complaint will be shared with the alleged perpetrator within the framework of the investigation.

Investigation of a complaint should be dealt with quickly, reasonably and within established time frames, in line with the investigation guidelines related to this Policy (to be drafted). The investigation will be fair, balanced, based on relevant facts and conducted on a strictly confidential basis. Its findings will be reflected in an investigation report, which will include the views of the victim/survivor(s), the witness(es) and the alleged perpetrator(s).

If a victim/survivor wishes to withdraw a complaint at any stage, a written request must be made to the anti-harassment core group. On receipt of such a request, the core group or the Secretary General may seek information on the reasons underlying the victim/survivor's wish.

Potential consequences of harassment

Appropriate actions may include, but are not limited to:

- Temporarily suspending the perpetrator's access to all IPU Assemblies and events until certain conditions are satisfied. Such conditions may include clear acknowledgement of wrongdoing and assurances of non-repetition, completing anti-harassment training, etc.
- Suspending the possibility for the perpetrator to hold an official governance position within the IPU.
- Suspending or terminating the perpetrator's access to the IPU Assembly or event in question, or refusing to allow them to register for future IPU Assemblies and events, or both.
- Conveying the elements of the complaint to the perpetrator's delegation and engaging in a discussion with a view to the delegation taking appropriate follow-up action or where applicable conveying a report to the employer or entity.
- Conveying the elements of the complaint to any investigative or disciplinary authority with jurisdiction over the perpetrator, as well as to relevant national authorities, in particular when the investigation concludes that there are credible allegations of possible criminal conduct.
- The victim/survivor of harassment may also seek help from other relevant authorities, such as the police, bearing in mind the applicable legal framework.

Implementation and monitoring of the Policy

The IPU commits to implementing this Policy consistently.

The IPU Secretariat will develop and implement a plan of practical measures to accompany this Policy and ensure its effective implementation.

The IPU Gender Partnership Group will regularly monitor the implementation of this Policy and its related plan and present a report every two years to the IPU membership, setting out the results and the way forward, including any revisions identified on an as needed basis, but at least every four years, taking into account lessons learned from monitoring of the Policy and any changes in the structures, complementary policies and context that would impact the implementation of the Policy.



Inter-Parliamentary Union
For democracy. For everyone.

Code of Conduct for IPU Governance Officials

October 2023

Table of contents

Page

- Governing the Inter-Parliamentary Union** 3
- Introduction** 3
 - I. Purpose of the Code 3
 - II. Scope of the Code 3
 - III. General principles 4
 - Chapter I - Duty of care 4
 - Chapter II - Honesty and integrity 6
 - Chapter III - Accountability, transparency and openness 7
 - Chapter IV - Dignity and respect 9
 - IV. Reporting and enforcement 11
- Annex I** 14
- Annex II** 15

Document issued on: 25 October 2023

Approved by: 212th session of the Governing Council

This policy may be revised periodically in the light of experience gained and technical developments. Any modification will be notified to the users in due course through policy amendment.

Governing the Inter-Parliamentary Union

The aim of this Code of Conduct for IPU Governance Officials is to reinforce and sustain a culture of trust and mutual accountability on all levels – for and between Member Parliaments, between Member Parliaments and the IPU Secretariat, and within the Secretariat.

1. Vision

Governance Officials are charged with steering the IPU towards its vision.

A world where every voice counts, where democracy and parliaments are at the service of the people for peace and development.

2. Mission

The IPU expects the Governance Officials to guide the Organization towards its vision in a manner that is consistent with achieving the objectives spelled out in its Strategy.

The IPU is the global organization of national parliaments. We promote democratic governance, institutions and values, working with parliaments and parliamentarians to articulate and respond to the needs and aspirations of the people. We work for peace, democracy, human rights, gender equality, youth empowerment, climate action and sustainable development through political dialogue, cooperation and parliamentary action.

3. Principles and values

To achieve the IPU's vision, it is of utmost importance that IPU Governance Officials act in the best interests of the IPU and abide by the Organization's core values (equality, inclusiveness, respect, integrity and solidarity), when exercising their governance and oversight duties over the IPU's committees, programmes, activities, missions and Assemblies. As the primary representatives of the IPU, Governance Officials must lead by example and strictly abide by the IPU Statutes and Rules and exemplify the IPU's principles and core values.

This Code of Conduct for IPU Governance Officials (the "Code") reflects the core values of the IPU.

Introduction

I. Purpose of the Code

1. The purpose of the Code is to assist all Governance Officials in the discharge of their obligations to the IPU, by:
 - (a) establishing the standards and principles of conduct expected of all Governance Officials in undertaking their duties;
 - (b) setting the rules of conduct which underpin these standards and principles and to which all Governance Officials must adhere; and in so doing
 - (c) ensuring public confidence in the standards expected of all Governance Officials and in the commitment of the IPU to upholding these rules.

II. Scope of the Code

1. The Code applies to all Governance Officials in all aspects of their public life while carrying out their duties and responsibilities as an IPU Governance Official. It does not seek to regulate what Governance Officials do while carrying out their other professional duties or in their private lives.

2. The obligations set out in this Code are complementary to those which apply to all Governance Officials by virtue of the procedural and other rules of the IPU including its Statutes, Rules and the Personal Data Protection Policy.
3. Any potential allegation of harassment including sexual harassment by a Governance Official during IPU Assemblies or other events is governed by the *Policy to prevent and address harassment, including sexual harassment, at IPU Assemblies and other IPU events*.
4. The term Governance Officials comprises:
 - The President of the IPU
 - The Vice-Presidents of the IPU
 - The Presidents and Vice-Presidents of IPU Assemblies
 - Members of the Executive Committee
 - Elected members of IPU statutory and specialized bodies (e.g. Bureaus of Standing Committees, specialized committees, forums, boards, advisory groups, working groups, etc.)
 - Candidates for IPU Governance Official positions
5. The conduct of the Secretary General and other IPU personnel is governed by the *Code of Conduct for IPU Personnel*¹ as well as the *Fraud and Corruption Prevention and Control Policy*², which are complementary to the Staff Rules, Regulations and other procedural rules.
6. This Code is a declaration of intent on behalf of all Governance Officials of the IPU. It is not legally binding, nor is it an agreement or oath. Instead, it is based on the assumption that all Governance Officials of the IPU accept that they shall follow this Code from the day they announce their candidature to become an IPU Governance Official.

III. General principles

- Duty of care
- Honesty and integrity
- Accountability, transparency and openness
- Dignity and respect

Chapter I - Duty of care

1. The duty of care represents the obligation for Governance Officials to operate in the best interest of the IPU. This requires Governance Officials to fulfil their responsibilities in a way that is aligned with and serves the IPU's mission, objectives, strategy and core values. For members of IPU statutory and specialized bodies, acting in the best interest of the IPU is a critical part of their responsibility as custodians of IPU resources, to exercise overall accountability for the use of these resources (financial, physical, intellectual, digital and human resources).
2. Acting in the interest of the IPU
 - 2.1. While Governance Officials' responsibilities to their own parliaments are to be respected, they are expected to work in the best interest of the IPU, keeping in mind its independent, impartial and neutral nature. Governance Officials are expected to act with an understanding that the IPU's work is shaped by incorporating and balancing the interests of various constituencies with the intention of achieving the goals laid down in its strategic objectives.
 - 2.2. Governance Officials are expected to abstain from taking part in the IPU decision-making process when their obligations to their parliaments, or their own private interests, put them in direct conflict of interest with the best interest of the IPU.

¹ Link: <https://www.ipu.org/file/878/download?token=49h3uNlk>

² Link: <https://www.ipu.org/file/879/download?token=OEw8bNX4>

3. Safeguarding the reputation of the IPU

The behaviour of Governance Officials impacts the reputation of the IPU, whether they are acting in their capacity as Governance Officials or through their other professional duties. They are expected to act as role models and in a way that safeguards the reputation of the IPU.

4. Appropriate use of IPU resources

Governance Officials are custodians of IPU resources and must fulfil their duties in a way that promotes accountability over their use by all those involved in meetings, programmes, missions and activities financed by the IPU. Governance Officials may have access to resources, networks and information, including access to the IPU Members Directory, which is subject to the *IPU Personal Data Protection Policy and Procedures*³. These assets are to be used solely in the interest of the IPU.

5. Adherence to health and safety protocols established by the IPU

Governance Officials are expected to support measures taken by the IPU for a healthy and safe environment during IPU events. This may include adhering to health protocols in the form of health notes or precautionary measures that are to be taken before attending IPU Assemblies, events or conferences, including visits to the IPU Headquarters.

6. Governance Officials should:

- Discharge all their professional duties as IPU office holders with diligence and efficiency, to the best of their abilities, to enhance public trust in the IPU;
- Be well aware of the activities and operations of the IPU, and understand the IPU strategy, policies and core values in order to be able to make informed judgments on IPU affairs;
- Develop a shared understanding of risks, including financial, programmatic and reputational risks, and how they should be managed;
- Promote robust, fair and transparent decision-making;
- As appropriate, consider relevant evidence and the views of the stakeholder community in decision-making;
- Attend all meetings which they are required to attend, unless exceptional circumstances make attendance impractical;
- Never undertake any action which would cause damage to the reputation and integrity of the IPU as a whole or of its Members generally;
- Respect the culture, structures and customs of the communities and countries with which the IPU is working while complying with the IPU's codes of conduct and policies and bearing in mind applicable international human rights standards;
- Respect the reporting structure of the IPU and the functions and role of the Secretary General as set out in the Statutes and Rules of the IPU.

7. Governance Officials must:

- Make their decisions in good faith, based on a due process, which is fair, balanced and relies on relevant key facts;
- Work together in a democratic spirit showing mutual respect;
- Diligently prioritize and manage risks that could potentially affect the IPU as well as its programmes, missions and activities, including financial, programmatic and reputational risks;
- Protect and preserve the property, assets and resources of the IPU, and use these appropriately;
- Not use social or other media or any means of electronic communication irresponsibly or in a way that may unduly harm the reputation of the IPU and breach their confidentiality obligations;
- Avoid misrepresenting or releasing inaccurate data relating to the IPU or its programmes, activities or missions;
- Not commit the IPU financially unless officially authorized to do so;
- Use information received in confidence only in connection with their duties and in the interests of the IPU.

³ Link: <https://www.ipu.org/about-ipu/statutes-and-rules-ipu>

Chapter II - Honesty and integrity

1. Working with integrity requires transparency, impartiality, fairness and truthfulness. As part of this responsibility, all Governance Officials are required to safeguard the interests and objectives of the IPU, act without bias and demonstrate full transparency regarding any private interests that could give rise to actual, perceived or potential conflicts of interest.
2. Governance Officials are said to have a conflict of interest when, by act or omission, their private interests interfere with the performance of their official power, role, duty or function within an activity, or with the integrity, independence and impartiality required of their role or position. For greater clarity, a Governance Official's advocacy for policy changes to benefit specific populations or on human rights issues does not raise a conflict of interest if done:
(i) without putting his or her private interests at stake; and (ii) in a way that respects the IPU's principles, core values and best interests.
3. The IPU *Fraud and Corruption Prevention and Control Policy*⁴ defines prohibited practices in which Governance Officials must avoid engaging in at all times.
4. In order to demonstrate integrity, all Governance Officials entrusted with IPU resources must act without prejudice and act in the best interest of the IPU when participating in decision-making processes.
5. Governance Officials should:
 - Take necessary measures not only in response to situations where actual or potential conflicts of interest may arise, but also in situations where the perceptions of conflict of interest can arise;
 - Promote compliance with applicable laws, policies and good governance practices in the conduct of programmes and activities financed by the IPU;
 - Be transparent about those seeking to influence them, including through lobbying practices, by seeking advice and making appropriate disclosures;
 - Never use their position as a Governance Official to obtain personal or professional gain of any sort for themselves, family or friends, associates, or any other organization with which they are involved;
 - Not benefit improperly or allow a third party to benefit improperly (whether directly or indirectly) from association with an enterprise or organization that engages in any business or transaction with the IPU (including association with the management or the holding of a financial interest). Any potential conflict of interest with a supplier, service provider, or business partner (such as family relations or shareholding) must be disclosed;
 - Generally not accept or receive gifts or favours of a value exceeding CHF 200 per gift, related to their position as an IPU Governance Official or receive through their position any hospitality that is not necessary for the performance of their duties (ref. Ch-II. 6).
6. Governance Officials must:
 - Be fully transparent about their private interests insofar as they relate to their position as an IPU Governance Official;
 - Submit to the IPU Director of Support Services in email address declaration@ipu.org, a yearly declaration of all gifts, benefits and hospitality of a value exceeding CHF 200 extended to them while discharging their IPU functions (see form in Annex 2).
 - Not intimidate or exert undue pressure on Secretariat personnel or other Governance Officials to influence policy development, human rights cases (i.e. intimidation and pressure against complainants and other sources of information), or financial, operational or administrative decisions. Governance Officials shall follow the implementation and enforcement procedure described in this Code (Chapter IV);

⁴ <https://www.ipu.org/about-ipu/statutes-and-rules-ipu>

- Conduct all official duties with integrity, free from any taint of dishonesty or corruption, including, but not limited to, not engaging in any act of favouritism, nepotism, cronyism or bribery⁵;
- Refrain from abusing their official roles, duties and functions;
- Refrain from providing preferential or unfair treatment;
- Refrain from engaging in the following prohibited practices:
 - (a) Corruption;
 - (b) Fraud;
 - (c) Coercion;
 - (d) Collusion;
 - (e) Abuse⁶;
 - (f) Obstruction;
 - (g) Retaliation;
 - (h) Financing terrorism,
 - (i) Engaging in money laundering
 - (j) Espionage.
- Refrain from unduly taking advantage of the reputation of the IPU to further their private interests or those of associated persons or associated institutions or, where applicable, their political or professional careers;
- Notify the IPU President of any current investigation, prosecution for criminal offences (except minor offences such as traffic violations). In the event that Governance Officials are called upon by the authorities to provide evidence or information, which they possess by virtue of their official position as a Governance Official of the IPU, to the extent permitted by law, they should immediately inform the IPU President, who shall consult with the Secretary General and if appropriate, take note of their guidance and act upon it.

Chapter III - Accountability, transparency and openness

1. Accountability, transparency and openness are key organizational values and critical factors in ensuring that the IPU achieves its strategic objectives.
2. The IPU sees transparency as part of the larger process of informed governance and organizational learning. Transparency makes the IPU a reliable organization and partner and ensures its accountability towards its Members.
3. All Governance Officials are accountable for their decisions and actions and should act and take decisions in an open and transparent manner.
4. Governance Officials are expected to demonstrate accountability which requires them to:
 - Engage in open and honest communication about the IPU and its work, ensuring that the public feels confident and comfortable interacting with its Members and services;
 - Promote compliance with the policies and procedures of the IPU;
 - Keep up to date with relevant research and evidence related to programmes and activities financed by the IPU;
 - Practice and promote full compliance with restrictions around confidential or sensitive documents or deliberations;
 - Exercise the utmost discretion in regard to all matters of official business and handle all confidential and sensitive information with the greatest care;
 - Remain accountable to the IPU for all decisions and actions;
 - Cooperate with all investigations carried out in relation to any alleged violation of this Code and comply with any final decision (including any resulting action or measure) made in furtherance of such investigations.

⁵ The terms "favouritism", "nepotism", "cronyism", and "bribery" include, without limitation, such conduct as unfair treatment of a person or group on the basis of prejudice, support or favour shown to friends and family (especially in making appointments), and acceptance, offer or consideration of any improper personal benefit.

⁶ UN definition: Abuse is physical, sexual, emotional, economic or psychological actions or threats of actions that influence another person. This includes any behaviours that frighten, intimidate, terrorize, manipulate, hurt, humiliate, blame, injure or wound someone.

5. Governance Officials must:

- Continue to participate in systems and approaches that promote privacy, integrity and transparency while working on the objectives and strategies of the IPU;
- Continue to focus on highly ethical, effective and transparent governance;
- Step up efforts to prevent, identify and respond to instances and allegations of behaviour that are contrary to the IPU's principles and values;
- Report to their respective parliaments promptly on IPU resolutions or activities undertaken by the IPU.

6. Financial support provided by the IPU to Governance Officials for the IPU Assemblies, meetings, conferences, events, or missions:

In principle, the IPU budget does not cover the costs incurred by Governance Officials. However, in exceptional cases where costs are not wholly borne by the Governance Official⁷, a parliament or an organization, the IPU Secretariat may accept requests to provide financial support. In such case, the following principles apply:

- a) Governance Officials are expected to check the applicable financial procedures with the IPU Secretariat prior to committing to expenses which will be borne by the IPU.
- b) Governance Officials are expected to use IPU funds in a reasonable way as required by ethical standards and only for IPU work-related purposes. These expenses must be authorized in advance by the Secretary General and supported by appropriate original documentation.

7. Communication with third parties and the public:

7.1 Governance Officials representing the IPU in their official capacity as office-holders shall respect outcomes, resolutions and positions adopted by the membership while making official statements. This is specifically important for communication on sensitive matters. For this purpose, Governance Officials shall make it clear to the relevant audience that any personal comments do not represent the position or have the endorsement of the IPU and discuss with the Secretary General before making any statements to media. Governance Officials are also encouraged to carry a disclaimer on social media profiles that makes it clear that any posts do not represent the IPU, and should also refrain from using the IPU logotype on social media accounts.

7.2 Governance Officials shall exercise the utmost discretion regarding all matters of official business and handle all confidential and sensitive information with the greatest care, including the information received during in camera meetings. They shall keep confidential any internal documents and/or proceedings, and not communicate such information to any person unless this information or documentation is already public, or the sharing of such information has received the prior approval of the IPU President. These confidentiality obligations continue after the expiration of their term as a Governance Official.

7.3 In case of doubt, advice should be sought from the designated official of the Secretariat responsible for Communications of the IPU. IPU templates and logos should be used on all IPU documents and emails.

8. Missions for the IPU

While carrying out official duties for the IPU, the Governance Official shall make the necessary arrangements for their missions or visits in close collaboration with the IPU Secretariat. Once the mission or visit is concluded the Governance Official shall submit a formal report to the Secretary General.

⁷ The terms for the IPU President are subject to specific administrative arrangements set out in an information circular.

9. Education and training:

Governance Officials have a duty to keep themselves informed of the IPU Statutes and Rules as well as the policies that apply to them in their capacity and to follow the training sessions or programmes that the IPU may organize for them. In case of doubt or uncertainty about the scope or contents of applicable rules or regulations, the Governance Official should consult with the Secretary General.

10. Security

Governance Officials acknowledge that, when attending meetings, representing the IPU at external meetings or carrying out missions on behalf of the IPU, they must adhere to the relevant in-country security regulations and any other security instructions.

Chapter IV - Dignity and respect

1. Definitions

For purposes of this Code, the following definitions apply:

- (a) **Discrimination**⁸ is any unfair treatment or arbitrary distinction based on a person's race, sex, religion, nationality, ethnic origin, sexual orientation, disability, age, language, social origin or other status. Discrimination may be an isolated event affecting one person or a group of persons similarly situated or may manifest itself through harassment or abuse of authority.
- (b) **Bullying**⁹ is a form of violence that can be defined as unwanted aggressive behaviour which involves a real or perceived imbalance of power. It is a behaviour that is repeated or carries the threat of being repeated over time. Cyberbullying is bullying with the use of digital technologies (such as social media, messaging platforms and mobile phones).
- (c) **Harassment**¹⁰ is any improper or unwelcome conduct that might reasonably be expected or be perceived to cause offence or humiliation to another person. Harassment normally implies a series of incidents based on gender, gender identity and expression, sexual orientation, physical ability, physical appearance, ethnicity, race, national origin, political affiliation, age, religion or any other reason.
- (d) **Sexual harassment** is a specific type of prohibited conduct. Sexual harassment is any unwelcome conduct of a sexual nature that might reasonably be expected or be perceived to cause offence or humiliation. Sexual harassment may involve any conduct of a verbal, non-verbal or physical nature, including written and electronic communications, and may occur between persons of the same or different genders.
- (e) **Sexual exploitation** is any actual or attempted abuse of a position of vulnerability, differential power, or trust, for sexual purposes, including, but not limited to, profiting monetarily, socially or politically from the sexual exploitation of another.
- (f) **Sexual abuse** means the actual or threatened physical intrusion of a sexual nature, whether by force or under unequal or coercive conditions.

2. Examples¹¹

Examples of physical, verbal, and psychological violence in an event setting, include but are not limited to:

- pushing and shoving;
- intentional abuse of power relations, offensive behaviour to humiliate or undermine an individual or group;
- aggressive language, profanity, shouting and threats.

Examples of harassment in an event setting, include but are not limited to:

- excluding or isolating a person from professional activities without reason or legitimate authority;
- persistent negative comments to a person or group, including rumour, gossip and ridicule, quid pro quo.

⁸ UN Women <https://www.un.org/womenwatch/uncoordinated/antiharassment.html>

⁹ Council of Europe <https://www.coe.int/en/web/campaign-free-to-speak-safe-to-learn/preventing-bullying-and-violence>

¹⁰ UN Code of Conduct to prevent harassment, including sexual harassment, at UN System Events

¹¹ ILO code of conduct for prevention of all forms of violence and harassment at ILO events.

Examples of sexual exploitation, abuse or harassment in an event setting, include but are not limited to:

- deliberate and unsolicited physical contact or unnecessarily close physical proximity;
 - sexually oriented comments or gestures about the body, appearance;
 - sexually explicit jokes or propositions and showing or displaying sexually explicit content;
 - comments, questions or insinuations about a person's private life;
 - hostile environment in an event setting leading to sexual harassment;
 - persistent invitations to social activities after the person made it clear they are not welcome;
 - any actual or attempted abuse of a position of vulnerability, differential power or trust, for sexual purposes, including, but not limited to, profiting monetarily, socially or politically from the sexual exploitation of another;
 - actual or threatened physical intrusion of a sexual nature, whether by force or under unequal or coercive conditions, such as rape.
3. There shall be zero tolerance for discrimination, bullying and harassment, including sexual harassment. Governance Officials must not engage in discrimination, bullying, harassment, sexual exploitation and abuse.
 4. The right to freedom of opinion and expression is a fundamental right that contributes to the observance of all other rights and is a critical foundation of democracy. However, the exercise of this right should not violate any of the rights and freedoms of others, including the right to equality and non-discrimination. Governance Officials shall follow the guidelines to manage the use of abusive language in IPU meetings endorsed at the 278th session of Executive Committee ([Annex I](#)).
 5. Governance Officials shall uphold the IPU's commitment to pursue efforts to end sexism, harassment and violence against women in parliament and to serve as a role model and reference in this regard for national parliaments and other international organizations.
 6. Harassment, including sexual harassment and other abuses of power such as bullying, can lead to toxic work environments. Such behaviours can cause severe reputational harm to the IPU, its Members and partners. Governance Officials should ensure that such behaviour is not conducted nor tolerated.
 7. Governance Officials should:
 - Show understanding of varied cultures, beliefs and backgrounds in the exercise of their powers, duties and functions, while complying with the IPU's codes of conduct and policies and while bearing in mind applicable international human rights standards;
 - Value and leverage diverse perspectives with a view to making consensual decisions;
 - As part of their advisory and oversight role, ensure the IPU has a working environment based on mutual respect and openness;
 - Set an example as role models for the promotion of gender equality;
 - Embody the IPU's core values of equality, inclusiveness, respect, integrity and solidarity in all IPU-related settings, including field visits, advocacy events and governance meetings.
 8. Governance Officials must:
 - Never engage in bullying, harassment, sexual harassment or other abuses of their power;
 - Not exchange money, employment, goods or services for sex, including sexual favours or other forms of humiliating, degrading or exploitative behaviour;
 - Act on the basis of equity and non-discrimination when engaging with organizations and individuals;
 - Practice and promote respectful deliberations, decision-making and social interaction at all IPU events;
 - Treat fellow Governance Officials, other delegates, partners, the IPU and host country personnel with courtesy and respect, without harassment, including sexual harassment, or physical or verbal abuse, and not exert undue influence on their activities.

IV. Reporting and enforcement

The primary responsibility for complying with this Code lies with each Governance Official.

1. **General advice.** Should Governance Officials require guidance regarding potential, perceived or actual conflicts of interest or other ethical dilemmas, they should seek advice from the Secretary General of the IPU.
2. Principles
 - (a) **Disclosing misconduct:** Governance Officials must immediately disclose suspected or observed misconduct to the IPU President or where applicable the Vice-President of the Executive Committee. If they have witnessed harassment, including sexual harassment, at an IPU Assembly or event, they can immediately seek advice and support, and report the matter to the designated focal point(s) and/or to speakout@ipu.org which will forward the matter to the IPU Secretariat anti-harassment core group.
 - (b) **Discretion:** Governance Officials should show discernment and good judgement and avoid discussing their concerns openly.
 - (c) **Zero tolerance of retaliation:** Threats, intimidation or any other form of retaliation against a person who has made a complaint or provided information in support of a complaint are prohibited. The IPU will take appropriate action to prevent and respond to retaliation, in accordance with its applicable policy, regulations and rules.
 - (d) **False or misleading claims:** A complainant shall never knowingly make a false or misleading claim about prohibited conduct. Knowingly reporting false information is contrary to this Code and, if it is determined further to investigation that the allegations were based on malicious intent, sanctions may be applied (see paragraph 4 under “Informal procedure” below).
3. Due process

In the event of allegations of harassment, including sexual harassment, at an IPU Assembly or event, the complaint procedure as outlined in the *Policy to prevent and address harassment, including sexual harassment at IPU Assemblies and other events* should be followed. The complainant should immediately seek advice and support and report the matter to the designated focal point(s) and/or to speakout@ipu.org, which will forward the matter to the IPU Secretariat anti-harassment core group.

In all other circumstances, the following applies:

Step 1

Reporting

Any potential violation of the Code of Conduct by any Governance Official can be reported to the Oversight and Ethics Committee by submitting it to the IPU President in writing.

If the potential violation is against the IPU President, or presented by the IPU President, then the allegation shall be brought to the attention of the Vice-President of the Executive Committee appointed under Rule 5.2 of the Rules of the Executive Committee.

A complaint should normally be filed promptly and at the latest within two years from either the date of the incident or, in the case of repeated incidents, the date of the most recent incident of alleged prohibited conduct.

Step 2

Investigation

The IPU President, or when applicable the Vice-President of the Executive Committee, will refer the potential allegation of prohibited conduct to the Secretary General and will inform the Governance Official against whom the allegation has been made.

The Secretary General, with the assistance of the designated responsible officer of the Secretariat, will engage an independent external investigator to investigate and report.

The Secretary General will submit the investigation report to the IPU President or the Vice-President of the Executive Committee where applicable.

If the allegation of prohibited conduct is credible and verifiable but does not merit an investigation, the IPU President can issue a warning to the Governance Official against whom the allegation was received.

If the potential allegation of prohibited conduct is not credible or verifiable, no action is required.

Step 3

Review and Sanction

The President or the Vice-President of the Executive Committee will submit the findings of the independent external investigator to the Oversight and Ethics Committee for final review and possible sanctions.

The Oversight and Ethics Committee will review the investigation report with the logistical and administrative support of the designated responsible service of the Secretariat.

The Oversight and Ethics Committee, based on a majority vote, will decide on the possible sanction in accordance with this Code and inform the Governing Council.

- **Recusal.** Should the prohibited conduct directly or indirectly relate to a member of the Oversight and Ethics Committee, the individual concerned will recuse himself/herself from the deliberations and decision on the matter. In addition, if a complainant or an alleged offender is from the same country as one of the members of the above-mentioned Committee, that member must recuse him/herself from taking part in the deliberations and decision on the matter in question.
- **Anonymity.** The identity of the complainant shall be shared, when necessary, with those directly involved in the investigation, but shall not be made public during the investigation, or on publication of the report, unless the complainant gives written consent. Those involved in the investigation are under an obligation to protect the identity of the complainant and a failure to do so may constitute a breach of this Code. All parties to the complaint are under an obligation to protect the identity of any person who provides evidence and a failure to do so may constitute a breach of this Code. When a Governance Official is being investigated in relation to allegations of bullying, harassment or sexual harassment, the identity of that Governance Official will be kept confidential until the conclusion of proceedings.

Informal procedure

1. Should the complainant choose to engage first in an informal procedure, the President, or where applicable the Vice-President of the Executive Committee, may offer the following options:
 - Approach and attempt to rectify the matter with the alleged offender.
 - Involve a third party to facilitate a discussion with the alleged offender.

2. An unsuccessful attempt to resolve the matter informally does not preclude the lodging of a formal complaint.
3. If a complainant wishes to withdraw a complaint at any stage, a written request must be made to the President, or Vice-President of the Executive Committee where applicable.

Potential consequences of misconduct

If a Governance Official acts in a way that is not consistent with the expectations and requirements of this Code, remedial actions shall be determined according to a proportionate, precedent-based approach, and may include the following:

- Formal reprimand by the IPU President or Vice-President of the Executive Committee, in the form of an official letter to the Governance Official concerned and his or her Parliament and the President of his or her geopolitical group.
- Removal from IPU governance duties until certain conditions are satisfied, which could include attending training and workshops.
- Time-bound or indefinite removal from IPU governance duties and IPU Assemblies, events, conferences and meetings.
- Conveying the elements of the complaint to any investigative or disciplinary authority with jurisdiction over the offender, as well as to relevant national authorities, particularly when the investigation concludes that there are credible allegations of criminal conduct.
- Suspending the possibility to hold an official governance position within the IPU.
- The complainant may also seek help from other relevant authorities, such as the police, bearing in mind the applicable legal framework.

138th Assembly¹²

Managing abusive language in IPU meetings

The right to freedom of opinion and expression is a fundamental right that contributes to the observance of all other rights and is a critical foundation of democracy. However, the exercise of this right should not violate any of the rights and freedoms of others, including the right to equality and non-discrimination. Identifying ways to reconcile the need to protect and promote the right to freedom of opinion and expression in IPU meetings while combating discrimination and incitement to hatred is a permanent challenge. The Chairs of Geopolitical Groups and Standing Committees are invited to discuss the following guidelines to manage hate speech and expressions of intolerance in IPU meetings.

IPU regulations on abusive language

According to the IPU Rules of the Assembly, the President of the Assembly has the prerogative to call a speaker to order when the latter does not keep to the subject under discussion or prejudices the debate "by using abusive language". The sanction foreseen for a delegate in case of using abusive language is the withdrawal of his/her permission to speak by the President, who may also request that the objectionable words be removed from the record (Rule 24 of the Rules of the Assembly). The President of the Assembly has the responsibility of taking "any measure required" to re-establish the normal working of the Assembly (Rule 25 of the Rules of the Assembly). Similar provisions exist in the Rules of the Governing Council (Rules 24 and 25), the Standing Committees (Rules 30 and 31) and the Forum of Women Parliamentarians (Rules 17 and 18).

These rules constitute the legal framework for managing abusive language in IPU meetings; however, they remain vague and do not define what should be considered as "abusive language". In light of the above, the following guidelines are proposed to facilitate a coherent and more effective implementation of IPU regulations on this matter.

Guidelines to manage the use of abusive language in IPU meetings

1. The conduct of Members shall be characterised by mutual respect, be based on the values and principles of the IPU as laid down in its IPU Statutes and Rules and shall respect the dignity of all people. Furthermore, it shall not compromise the smooth conduct of business.
2. During debates held in the context of IPU meetings, speakers shall clearly identify themselves, wear their identification badges visibly, and shall refrain from using defamatory, intolerant, racist or xenophobic language.
3. The presiding officer of the meeting (PO) shall call to order any speaker who disrupts the smooth conduct of the proceedings. If the offence is repeated, the Chairperson shall call the speaker to order a second time, and the fact shall be recorded in the minutes.
4. If the disturbance continues, or if a further offence is committed, the speaker may be denied the right to continue to speak. The PO may decide to deactivate the speaker's microphone.
5. Should disturbances threaten to obstruct the business of the IPU meeting, the PO shall close or suspend the sitting for a specific period to restore order. If the PO cannot make herself or himself heard, she or he shall leave the chair; this shall have the effect of suspending the sitting.
6. In serious cases of disorder or use of expressions that clearly incite to hatred¹³ during an IPU meeting, the PO shall suspend the sitting. The PO may order the deletion from the record of those parts of a speech that contain defamatory, intolerant, racist or xenophobic language or those expressions that clearly incite to hatred.

¹² Adopted at the 278th session of Executive Committee

¹³ The United Nations Special Rapporteur on the promotion and protection of the right to freedom of opinion and expression has defined the following elements as essential when determining whether an expression constitutes incitement to hatred:

- the real and imminent danger of violence resulting from the expression;
- the intent of the speaker to incite discrimination, hostility or violence; and
- careful consideration of the context in which hatred was expressed.



Inter-Parliamentary Union
For democracy. For everyone.

THE IPU'S GIFT/BENEFIT/HOSPITALITY/SPONSORED TRAVEL REPORT FOR GOVERNANCE OFFICIALS

The reportable item received/offered is:

- A gift
 - A benefit
 - Hospitality
 - Sponsored travel
-

Details of Gift / Benefit / Hospitality / Sponsored Travel

Received from/offered by:

Name:

Position:

Organization/on behalf of:

Source:

- Parliament
 - Government
 - Private
-

Please provide a brief description of the gift / benefit / hospitality / sponsored travel received / offered:

Please provide a brief description of the circumstances under which the gift / benefit / hospitality / sponsored travel was / will be received and why it was not / cannot be refused (please attach further supporting documentation if necessary)

VALUATION

Assessed value of gift / benefit:

(Please provide both local currency and conversion to CHF)

Local currency:

CHF:

RECIPIENT:

Proposed action

- Accept/retain – personal use
- Accept/retain – official use

Recipients signature:

Name:

Position:

Date:

For further assistance contact the Director of Support Services of the Inter-Parliamentary Union via declaration@ipu.org