

# ميثاق أخلاقيات ممارسة العمل الإحصائي

رقم الإصدار : 2.0 | يونيو 2016

رمز الوثيقة: HRM-COD-001

## فهرس المحتويات

الغرض من الوثيقة 01

استخدام ورقابة الوثيقة 02

نطاق الوثيقة 03

أهداف الميثاق 04

الأخلاقيات المهنية 05

النزاهة في المركز 06

تضارب المصالح 07

قيمنا المهنية المشتركة 08

تطبيق أخلاقيات ممارسة العمل 09

ملاحظات ختامية 10

## الغرض من الوثيقة

يضع هذا الميثاق الأسس الأخلاقية التي تدعم العمل الإحصائي في الإمارة، وتأتي هذه الأسس بما يتواءم مع أفضل المعايير والممارسات الإحصائية ويشجع على إتقان وتميز الإحصاءات.

إن الهدف الرئيسي لميثاق أخلاقيات ممارسة العمل الإحصائي هو تطبيق أفضل الممارسات والقيم الإحصائية لدى الإحصائيين، ويعمل على توثيق أسس العملية الإحصائية عن طريق تقديم إرشادات شاملة لضبط وتنظيم هذه السلوكيات، ويعمل كأداة للمشورة والتوجيه، وسيعمل الميثاق على تحسين مصداقية البيانات الإحصائية وتعزيز ثقة الأفراد والمؤسسات في النظام الإحصائي لإمارة أبو ظبي.

كما يهدف الميثاق أيضا إلى وضع الأسس الأخلاقية لكافة وظائف وأعمال المجال الإحصائي، وتوفير مجموعة من القيم، وضمان توفر ثقافة مهنية بين الموظفين، ومن شأن ذلك تثقيف العاملين على مستوى المركز، وإيضاح مهامهم ومسؤولياتهم الوظيفية، ودورهم في تحسين جودة العمل الإحصائي.

لقد تم مراجعة هذا المستند على ضوء إعلان الأخلاق المهنية الذي وضعه وتبناه المعهد الدولي للإحصاء عام 1985 لوضع أسس صلبة متفق عليها للعمل الإحصائي، وإيضاح الالتزامات تجاه المجتمع والمستخدمين والمشاركين، ومن هذا المنطلق، يتبنى مركز الإحصاء - أبو ظبي ميثاق أخلاق ممارسة العمل هذا ويدعو جميع الشركاء في المجال الإحصائي إلى مراعاة أخلاقيات ممارسة العمل الواردة بهذا الميثاق عند إجراء أي عمل.

## استخدام ورقابة الوثيقة

1. يجب على جميع موظفي المركز الالتزام بأحكام وشروط هذه الوثيقة.
2. تتبع هذه الوثيقة قسم الموارد البشرية وعليه يكون توجيه كافة الاستفسارات والأمور المتعلقة بهذا الميثاق إلى مدير قسم الموارد البشرية.
3. تم اعتماد هذه الوثيقة من قبل المدير العام والمدير التنفيذي لقطاع الاستراتيجية والتميز المؤسسي والمدير التنفيذي لقطاع الدعم التقني والإداري، وعليه لا يسمح بإجراء أي تعديلات على أحكام هذه الوثيقة إلا بموافقة المذكورين أعلاه من الأطراف المعنية.
4. يقتصر الوصول إلى هذه الوثيقة على "القراءة فقط" لكافة المستخدمين للحيلولة دون حدوث أي تعديل غير مصرح به.
5. لضمان الوصول للإصدار الحالي، تتوفر النسخة المعتمدة لهذا الميثاق في مركز الوثائق الخاص بالشبكة الداخلية لمركز الإحصاء من خلال إدارة التميز المؤسسي.
6. عند طباعة أي نسخة من هذه الوثيقة فإنه يمكن أن تكون في حالة "غير مراقبة" ولا يمكن ضمان أن الإرشادات المنصوص عليها في الوثيقة المطبوعة هي الإرشادات الفعلية التي يجب إتباعها، ولهذا يتوجب الرجوع إلى إدارة التميز المؤسسي والاستناد إلى النسخة المعتمدة أو النسخة الإلكترونية الغير قابلة للتغيير.
7. تتولى إدارة التميز المؤسسي مسؤولية تحديث النسخ الاحتياطية من هذه الوثيقة، مع مراعاة اتساق إجراءات تحديث مستودع الوثائق مع الإجراءات المتبعة فيما يتعلق ببيانات الأعمال في مركز الإحصاء - أبوظبي.
8. إذا دعت الحاجة إلى إضافة أو حذف أو تعديل أي جزء من هذه الوثيقة من قبل أي من مستخدمي هذا الميثاق، يتوجب مخاطبة مدير إدارة التميز المؤسسي في المركز رسمياً من خلال الرئيس المباشر مع توضيح الاقتراحات ومبررات التغيير المطلوب.
9. كلما طرأ تعديل يتعلق بهذه الوثيقة ينسق مدير إدارة التميز المؤسسي مع مقدم طلب التعديل، ويراجع الطلب المقدم، وإذا وجد ملائماً يتم تحديث الوثيقة بعد الحصول على الموافقات المطلوبة. ويخضع الإجراء الخاص باستحداث السياسات أو تعديل السياسات القائمة لقسم "تطوير وتحديث السياسات" المتعلق بإدارة التميز المؤسسي في "الاستراتيجية والحوكمة والرقابة" في دليل الإجراءات التشغيلية القياسية.
10. يتم الاحتفاظ بهذا المستند وفقاً لسياسة حفظ وأرشفة الوثائق بمركز الإحصاء.

## نطاق الوثيقة

يطبق هذا الميثاق على جميع الموظفين والعاملين لدى مركز الإحصاء أبوظبي.

## أهداف الميثاق

1. تعزيز القيم الأخلاقية للكوادر العاملة في المجال الإحصائي، وتوثيق الأسس الأخلاقية لممارسة العمل الإحصائي في أبو ظبي.
2. تطوير أفضل الممارسات العالمية وتعزيز الثقة العامة في النظام الإحصائي للإمارة.
3. توفير سياسة معتمدة بناء على أفضل الأسس الأخلاقية لممارسة العمل الإحصائي الرسمي في أبو ظبي، كما سيوضح الميثاق دور ووظائف المشاركين في العمل الإحصائي في الإمارة.
4. تحديد السلوكيات المتوقعة من موظفي مركز الإحصاء - أبو ظبي علاوة على المشاركين في العمل الإحصائي في الإمارة.
5. تطوير المعايير والقواعد والأسس الأساسية التي تحكم سلوك المشاركين في النظام الإحصائي في إمارة أبو ظبي بما في ذلك جمع ومعالجة ونشر البيانات الإحصائية، وتوثيق مصادر البيانات، والسرية، والخصوصية وأخلاقيات التعامل مع الشركاء والمستخدمين ومزودي البيانات الإحصائية.
6. تقديم إيضاحات وشروح لبعض مواد القانون رقم (7) لسنة 2008 في شأن إنشاء مركز الإحصاء - أبوظبي، بما يساعد على تحقيق الغاية المرجوة من هذا التشريع، وكسب ثقة المجتمع في الإحصاءات الرسمية، والحفاظ على استمرار هذه الثقة.
7. يعرض الميثاق إطار عمل مناسب لأفضل الممارسات الأخلاقية لجميع الوحدات الإحصائية في كافة الدوائر والجهات لتقديم إحصاءات دقيقة وعالية الموثوقية وفقاً لأفضل المعايير العالمية المطبقة في هذا المجال.

## الأخلاقيات المهنية

يخضع موظفي المركز إلى قوانين عديدة وسلطات قضائية، ويُتوقع من الموظفين في جميع الحالات الالتزام بأخلاقيات المهنة وجميع القوانين والقواعد والتعليمات الحكومية السارية، وإذا تعارضت أي فقرة من أخلاقيات ممارسة العمل الإحصائي مع القانون الحاكم فإن القانون الحاكم هو الذي يجب تطبيقه.

عرّف المعهد الدولي للإحصاء الأخلاقيات المهنية للإحصائيين عام 1975. وتم اعتمادها والإعلان عنها عام 1985، كما خضعت للمراجعة والاعتماد في عام 2010. وتهدف إلى توثيق القيم المهنية والمهام المشتركة كأداة إرشادية فضلاً عن القواعد واللوائح. تبنى المعهد الدولي للإحصاء الإعلان كإثبات للاهتمام الأعضاء بهذه الأمور وإقرارها لتعزيز المعرفة والاهتمام بالأخلاق المهنية بين الإحصائيين على مستوى العالم.

يهدف الإعلان إلى الحفاظ على القيم المهنية عن طريق توفير دليل إرشادي لأفضل ممارسات الإحصائيين في أربع مجالات رئيسية:

1. الالتزام تجاه المجتمع
2. الالتزام تجاه رب أرباب العمل، والعملاء، والممولين
3. الالتزام تجاه الزملاء
4. الالتزام تجاه الموضوعات (أعضاء العينة)

### 1.5 الالتزام تجاه المجتمع

#### 1.1.5 توسع نطاق الإحصاءات

يجب أن يستفيد الإحصائيون من مزايا الفرص والإمكانيات المتاحة لهم لتوسيع نطاق العمل الإحصائي، ونشر نتائجه لمصلحة المجتمع.

#### 2.1.5 الالتزام الدائم بالموضوعية

يعمل الإحصائيون في إطار نظم القيم القائمة في مجتمعاتهم ومؤسساتهم؛ فإنه يتعين عليهم الالتزام بنزاهتهم المهنية دون خوف أو تعصب أو محاباة، ويجب أن يختاروا ويستخدموا أساليباً مصممة لتحقيق نتائج أكثر دقة. وعليهم ألا يستخدموا أساليب قد تتسبب في نتائج إحصائية مضللة أو يساء فهمها سواء عن طريق التفويض أو الإهمال في أداء المهام، إن العلم والإحصاءات لا يمكن أن تكون موضوعية بصورة تامة. وإن اختيار موضوعات معينة يؤدي إلى تحيز نظامي لصالح قيم ثقافية أو شخصية معينة. وعلاوة على ذلك، فإن طريقة توظيف الإحصائيين، ومصادر تمويل العمل الإحصائي وبعض العوامل الأخرى تفرض

أولويات معينة، وعلى الإحصائي الالتزام الدائم بالموضوعية وتذليل أي عقبات قد تعرقل تحقيق الموضوعية. وعلى وجه التحديد، يجب أن يلتزم الإحصائيون بالالتزامات المهنية والأخلاقية لتحديد طرق جمع، وتحليل، وتفسير، ونشر البيانات التي قد تؤدي إلى أضرار، وعليهم تقديم جميع النتائج التي توصلوا إليها بصورة كاملة وشفافة بغض النظر عن المخرجات. ويجب أن يكون الإحصائيون ذو حساسية خاصة للحاجة إلى تقديم النتائج، ويجب إيصال النتائج لخدمة أوسع نطاق ممكن من المجتمع مع العمل على ضمان عدم تعرض أي مجموعة من السكان لأي ضرر.

### 3.1.5 الحفاظ على الثقة في الإحصاءات

يعتمد الإحصائيون بشكل أساسي على ثقة الجمهور وأفراد المجتمع بهم، وبالتالي عليهم ومن خلال عملهم أن يعززوا هذه الثقة ويحافظوا عليها ولكن دون المبالغة في وصف مدى الدقة أو القوة الإيضاحية لبياناتهم، حيث يجب عليهم تنبيه المستخدمين المحتملين على مدى دقة هذه النتائج وصدقيتها بكل شفافية.

## 2.5 الالتزام تجاه القيادة والمتعاملين والحكومة

### 1.2.5 إيضاح الالتزامات والأدوار

على الإحصائيين الرجوع للدليل المهني المعتمد والذي يتضمن إيضاح وفهم كامل للالتزامات القيادة والمسؤولين في العمل الإحصائي فيما يتعلق بأدوارهم ومسئوليتهم والتي قد تؤدي إلى إشكاليات أخلاقية. وفي إطار تقديم المشورة أو التوجيه، على الإحصائيين الانتباه إلى البقاء ضمن مجالات اختصاصهم، وأن يسعوا للحصول على المشورة، من أصحاب الخبرات المختصين، متى دعت الحاجة.

### 2.2.5 المتوقع من الموظف

- الالتزام بميثاق أخلاقيات ممارسة العمل وبالقانون الحاكم بصفة عامة.
- الاعتماد على التفكير السليم وتجنب الظهور بمظهر غير لائق.
- طلب الإرشادات والمشورة، والتفكير في نتائج الأفعال.

### 3.2.5 المتوقع من المدير

- تشجيع ثقافة السلوك المهني والالتزام بأخلاقيات ممارسة العمل.
- يجب على المدراء أن يكونوا دائماً نموذجاً للسلوك اللائق أيضاً وعليك بصفتك مدير أن تتأكد بأن الأشخاص الذين تشرف عليهم يدركون مسؤولياتهم طبقاً لأخلاقيات ممارسة العمل وسياسة المركز.
- الإجابة على الأسئلة وما يدعو للقلق.
- إذا تقدم لك موظف بسؤال أو أثار مخاوفه لأمر يتعلق بأخلاقيات ممارسة العمل، أصغ له جيداً وأعطه اهتمامك الكامل واسأل عن أي إيضاحات أو معلومات إضافية.

### 4.2.5 التقييم الحيادي للبدائل

يجب مراعاة الأساليب والإجراءات وتزويد القيادة أو المتعامل أو الممول دون تحيز بالمزايا والقيود ذات الصلة بالبدائل إلى جانب الأسلوب المقترح.

ولكن الأساليب الإحصائية والإجراءات التي قد تم استعمالها لإنتاج البيانات المنشورة ينبغي ألا تظل سرية.

### 7.2.5 إظهار الكفاءة المهنية

يجب أن يسعى الإحصائيين إلى تحديث معرفتهم ومهاراتهم، والحفاظ على وعيهم بالتطورات والإجراءات والمعايير التكنولوجية المرتبطة بمجالهم، وتشجيع الآخرين أن يحذو حذوهم في ذلك.

### 2.3.5 أساليب تقييم النتائج والمراجعة

على الإحصائيين أن يقدموا المعلومات الكافية لزملائهم، بالقدر الذي تسمح به متطلبات السرية، وذلك من أجل تقويم أساليبهم وإجراءاتهم وتقنياتهم ونتائجهم. وينبغي أن يتم توجيه مثل هذا التقويم تجاه الأساليب والطرق نفسها وليس تجاه الأفراد الذين اختاروها أو استخدموها في أعمالهم الإحصائية.

مشاركة عدد كبير من العناصر البشرية، إلى موافقتهم وإرادتهم الحرة المسبقة. وحتى إذا كانت مشاركتهم مطلباً قانونياً، فإنه ينبغي إطلاعهم وأخذ موافقتهم قدر الإمكان، أما في الأعمال الإحصائية التطوعية فينبغي ألا يتعرض الأشخاص لانبطاع يجعلهم يشعرون بأن المشاركة مفروضة عليهم، أي أن عليهم أن يدركوا أن من حقهم أن يرفضوا المشاركة لأي سبب كان وفي أي مرحلة من المراحل، ويجب ألا يمنع عن قصد أي معلومات قد تؤثر في رغبة المبحوثين في المشاركة.

### 5.2.5 تجنب المخرجات المسبقة

يجب رفض أي محاولة لوضع مخرجات محددة مسبقاً من جراء أي عمل إحصائي مقترح وعدم قبول الشروط التعاقدية المرهونة بذلك.

### 6.2.5 حماية المعلومات السرية

غالباً ما يقدم صاحب العمل أو الممول معلومات إلى الإحصائيين، إلا أنه يطالبهم بالمحافظة على سرية هذه المعلومات، وهذا حق مشروع له،

## 3.5 الالتزام تجاه الزملاء

### 1.3.5 إيصال المبادئ الأخلاقية

يجب أن يضمن الإحصائيون وضوح وفهم المستخدمين ومزودي البيانات والزملاء وشركائهم والحكومة بالمبادئ الأخلاقية.

### 2.3.5 التعاون مع الزملاء

يجب أن يتعاون الإحصائيين مع من يقومون بمهام إحصائية؛ وعليهم التعاون على نطاق أوسع مع الأفراد. كما يتعين عليهم احترام المبادئ الأخلاقية للشركاء الآخرين.

## 4.5 الالتزام تجاه المشاركين

### 1.4.5 تجنب التدخل الغير مبرر

على الإحصائيين مراعاة قضية التطفل أو التدخل في شؤون الغير أثناء تأدية أعمالهم، فهم لا يتمتعون بالحق في دراسة المتغيرات والظواهر جميعها. ولا يعد النهوض بالمعرفة والسعي من أجل الحصول على المعلومات اللازمة مبررات كافية لتخطي القيم الاجتماعية والثقافية الأخرى.

### 2.4.5 الحصول على موافقة المبحوثين المسبقة

ينبغي أن تستند المسوح الإحصائية التي تتطلب



### 3.4.5 تعديل شروط الاطلاع وتغييرها

أحياناً تمنع الاعتبارات الفنية أو العملية الحصول على الموافقة المسبقة للاطلاع. ففي مثل هذه الحالات يجب حماية المصالح الشخصية للأفراد وصونها باستخدام طرق أخرى، فعلى سبيل المثال:

1. احترام الحقوق في دراسات الرصد والمراقبة التي يتم من خلالها تسجيل الأنماط السلوكية دون معرفة الأشخاص. وعلى الإحصائيين في مثل هذه الحالة ألا يتعدوا على "المساحة الخاصة" للفرد أو المجموعة، وهذا يختلف بين ثقافة وأخرى.

2. التعامل مع حالات الإجابة بالإجابة أو الوكالة: في حال استخدام وكيل للإجابة عن أسئلة معيّنة بالنيابة عن شخص آخر بسبب مرض ذلك الشخص أو بسبب صغر سنه الذي لا يمكنه من المشاركة مباشرة، فإنه ينبغي الحرص على عدم التعدي على "المساحة الخاصة" لذلك الشخص أو تعكير صفو العلاقة بين الشخص ووكيله. وفي حال وجود مؤشرات أو ظهورها حول إمكانية رفض الشخص الكشف عن معلومات معيّنة فإنه يجب عدم السعي وراء الحصول على مثل هذه المعلومات من الوكيل.

3. الاستخدام الثانوي للسجلات: عندما يتم السماح لإحصائي معيّن أن يطلع على سجلات إدارية أو طبية أو مواد بحثية أو أي مصادر إحصائية أخرى، فإن موافقة المسؤول عن هذه السجلات لا تعفي الإحصائي من أن يأخذ في الاعتبار ردّ فعل أصحاب هذه الملفات الإدارية أو الطبية وحساسيتهم ومصالحهم، وهذا يشمل حقهم في عدم الكشف عن أسمائهم.

4. تضليل الأشخاص: هناك دراسات تحتوي على أهداف قياس تمنع الكشف المسبق عن مواد ومعلومات أمام الأشخاص، ففي مثل هذه الحالة يقوم الإحصائي بالتفكير ملياً ويزن العواقب المحتملة لأي خداع. إن حجب المعلومات عن الأشخاص أو تقديم معلومات خطأ يعدّ نوعاً من أنواع الخداع، سواء كان ذلك عن طريق التفويض أو الإهمال في تأدية الواجب، مؤقتاً أو بشكل دائم، ما ينجم عنه عقاب قانوني إلا في حال وجود مبرر له.

### 4.4.5 حماية مصالح المشاركين

لا تعفي موافقة المشاركين ولا المتطلبات القانونية للمشاركة الإحصائي من التزامه بحماية المشارك إلى أقصى درجة ممكنة من أي ضرر محتمل يؤثر على المشاركة. وعلى الإحصائي أن يحاول تقليل الإزعاج إلى أدنى حد ممكن للمشاركين أنفسهم ولعلاقاتهم ببيئتهم.

### 5.4.5 التعامل مع المتعاملين الخارجيين

- تعامل دائماً بعدل مع المتعاملين والموردين والمستهلكين، عاملهم بأمانة واحترام.
- لا تقم بممارسات غير عادلة، خادعة أو مضللة.
- قدم إحصائيات المركز دائماً بأسلوب صادق وصریح.
- لا تقدم إلى المتعامل خدمة غير لائقة بالمركز.

## 6.4.5 الحفاظ على سرية السجلات

البيانات الإحصائية لا تظهر هويات الأفراد. ويتم جمع البيانات للإجابة على أسئلة مثل "كم عدد؟" أو "ما هي النسبة؟" وليس "من؟". ولهذا، يجب الحفاظ على سرية هويات وسجلات المشاركين المتعاونين (أو غير المتعاونين) بغض النظر عن الالتزام الصريح بالسرية.

## 7.4.5 حظر الإفصاح عن الهوية

على الإحصائي اتخاذ التدابير المناسبة لمنع نشر أو إصدار البيانات بصورة تسمح بالكشف أو الاستدلال على هوية أي مشارك.

06

## النزاهة في المركز

### 1.6 سجلات التعامل المالي وغير مالي

تأكد من صحة جميع سجلات التعامل المالي وغير المالي للمركز. تتضمن هذه السجلات، ليس الحسابات المالية فقط، بل السجلات الأخرى مثل تقارير الكفاءة، سجلات ساعات الدوام، تقارير النفقات، المطالبات الخاصة بتحصيل الامتيازات والسيرة الذاتية.

### 2.6 ممتلكات المركز

حافظ على ممتلكات المركز، واستعمل تلك الممتلكات للخاية المطلوبة:

- استعمال ممتلكات المركز لمنفعتك الشخصية أو منفعة أي شخص سلوك غير أخلاقي.
- استعمال التفكير السليم دائماً.
- مثلاً: إن الاتصال الهاتفي العرضي أو البريد الإلكتروني من موقع عملك مقبول. لكن الإفراط في استعمال المكالمات الهاتفية أو البريد الإلكتروني يعتبر سوء استعمال للممتلكات
- يمكن أن تسمح سياسة المركز بالاستعمال الشخصي لبعض ممتلكات المركز.
- الاستيلاء على ممتلكات المركز - سواء كانت السرقة مادية أو الاختلاس مثل أخذ ممتلكات المركز كالمعدات أو المعلومات أو عن طريق السرقة الأدبية، يمكن أن ينتج عنها إنهاء الخدمة والملاحقة القانونية.

## 3.6 المعلومات الغير مخصصة للنشر (حماية خصوصية المعلومات)

حماية المعلومات الغير مخصصة للنشر الخاصة بالمركز، التي يدخل ضمنها معلومات العقود والبيانات الإحصائية السرية حتى المواصفات الفنية والمعلومات الخاصة بالموظفين.

لا تصرح بالمعلومات الغير مخصصة للنشر إلى أي شخص خارج المركز، حتى أفراد الأسرة والأصدقاء.

## 4.6 الخصوصية

يحترم المركز خصوصيات جميع موظفيه ومتعامليه، فيجب علينا أن نتناول المعلومات الشخصية بمسئولية مع الالتزام بجميع قوانين المتعلقة بذلك، كما يجب على الموظفين الذين يتعاملوا مع المعلومات الشخصية للآخرين مراعاة الآتي

1. العمل حسب القوانين المطبقة.
2. جمع واستعمال هذه المعلومات فقط لأغراض العمل.
3. الحرص على منع الكشف غير المصرح به عن هذه المعلومات.

# 07

## تضارب المصالح

عليك أن تعمل لتحقيق أكبر فائدة لمركز الإحصاء أثناء تأدية عملك في المركز، حيث يظهر تضارب المصالح عندما تتداخل أنشطتك الشخصية وعلاقاتك مع مصالح المركز، بحيث لا تستطيع أن تتصرف بشكل يحقق أفضل مصلحة للمركز.

أن البيانات الإحصائية قد يساء استخدامها أو تفسيرها ويجب أن ينتبه الإحصائي إلى عواقب جمع ونشر الأنواع المختلفة من البيانات، ومراعاة واستكشاف نتائج تحليلها. على الإحصائيين أيضاً تجنب المهام التي تنطوي على تضارب مصالح مالية أو شخصية لهم في مخرجات العمل ويجب مراعاة واستكشاف العواقب المحتملة لجمع ونشر البيانات المختلفة.

## 1.7 العمل في الخارج، المحاضرات والعروض

يمكنك، بشكل عام، أن تعمل خارج مركز الإحصاء، طالما أن عملك في الخارج لا يتعارض مع قابليتك على أداء عملك في المركز وبما يتفق مع سياسات العمل الداخلي وعقد العمل.

كن حريصاً على التأكد من أن علاقتك مع الأقارب والأصحاب لا تتدخل أو تظهر بأنها تحد من قدرتك على العمل لتحقيق أفضل مصلحة للمركز.

لا تقبل الهدايا، وجبات الطعام أو وسائل الترفيه، أو أي مجاملات/خدمات أخرى من المتعاملين أو الموردين إذا كان فعل ذلك يمكن أن يؤثر أو يبدو أنه يؤثر على قدرتك بأن تتخذ قرارات العمل المحايدة، التي تخدم مصلحة مركز الإحصاء على أفضل وجه.

## 08

## قيمنا المهنية المشتركة

نلتزم نحن الإحصائيين في مركز الإحصاء بقيمنا المهنية المشتركة وهي الاحترام والمهنية والمصداقية والنزاهة.

1. نحترم خصوصية الآخرين ووعود السرية المقدمة لهم.
2. نحترم المجتمعات التي يتم جمع البيانات منها ونحميها من أي ضرر يقع عليها عن طريق سوء استخدام النتائج.
3. يجب ألا نخفي أو ننتقص من أي عمل يقوم به الآخرون.

تتضمن المهنية قيم المسؤولية، والكفاءة، والمعرفة عن خبرة، والحكم عن دراية.

1. نعمل لفهم احتياجات المستخدمين الآخرين.
2. نستخدم المعلومات، والبيانات، والتحليل الإحصائية للصالح العام ولخدمة المجتمع.
3. نبذل قصارى جهدنا لجمع وتحليل بيانات بأعلى جودة ممكنة.
4. إننا مسؤولون عن كفاءة البيانات وتوفير الأساليب المناسبة للغرض.

5. نناقش الإشكاليات بموضوعية ونسعى للمساهمة في حل المشاكل.
6. نطبق القانون ونعمل على اقتراح تغيير القوانين التي نعتقد أنها تعوق ممارسة العمل الإحصائي.
7. نتعلم باستمرار في مجال عملنا وفي المجالات التي نطبق فيها أساليبنا.
8. نطور أساليب جديدة حسب الحاجة.
9. لا ننفذ أي مهام لدينا فيها تضارب مصالح.
10. نتصرف بمسؤولية مع المسؤولين والقادة.

## 3.8 المصدقية والنزاهة

1. نعني الاستقلالية والموضوعية والشفافية.
2. ننتج نتائج إحصائية باستخدام علمنا ولا نأثر بأي ضغط من جهات سياسية أو الممولين.
3. نتسم بالشفافية في المنهجيات الإحصائية المستخدمة وننشر هذه المنهجيات على الجمهور.
4. نبذل قصارى جهدنا لإنتاج نتائج تعكس الظواهر المكتشفة بأسلوب غير متحيز.
5. نقدم البيانات والتحليلات بأمانة وانفتاح.
6. نحن مسؤولون عن تصرفاتنا.
7. نحترم الملكية الفكرية.
8. بصفتنا مقدمي خدمة، فإننا نستمر في الوعد بأفكار جديدة ونغض الطرف عما نراه غير صحيح.
9. نعمل تجاه التجانس المنطقي والملائمة التجريبية لبياناتنا ونتائجنا.
10. نقيم معايير التقييم الموضوعية جيدا.

## 09

### تطبيق أخلاقيات ممارسة العمل

#### 1.9 المسؤولية

تقع مسؤولية تطبيق أخلاقيات ممارسة العمل على جميع المعنيين، مع إشراف المدير التنفيذي للدعم التقني والإداري، ولجنة التدقيق التابعة لمجلس إدارة.

## 2.9 التحقيق في المخالفات المحتملة لأخلاقيات ممارسة العمل

يأخذ المركز جميع التقارير عن احتمالات مخالفة القانون بشكل جدي مع التزامها بالسرية والتحقيق الكامل بجميع الإدعاءات.

## 3.9 القرارات

تتخذ الجهة المختصة بجميع القرارات عن مخالفة اخلاقيات ممارسة العمل، وكذلك بتطبيق الإجراءات التأديبية، ولكن يمكن أن تفوض سلطاتها في بعض فئات القرارات إلى الإدارة.

يمكن للذين تثبت مخالفتهم لأخلاقيات ممارسة العمل أن يطلبوا إعادة النظر بالمخالفة وبالقرارات التأديبية وفق القوانين واللوائح.

## 4.9 الإجراءات التأديبية

الحرمان من العلاوة الدورية أو الإيقاف عن العمل أو إنهاء الخدمة.

## 5.9 الإفصاح عن القرارات والتحقيقات المتعلقة بأخلاقيات ممارسة العمل

تقوم الجهة المختصة بشكل دوري بإصدار التقارير عن جميع التحقيقات الجارية بالنسبة لمخالفات أخلاقيات ممارسة العمل الموجودة.

## 6.9 التوقيع والإقرار

تقع مسؤولية تطبيق اخلاقيات ممارسة العمل على جميع المعنيين، مع إشراف المدير التنفيذي للدعم التقني والإداري، ولجنة التدقيق التابعة لمجلس إدارة.

## 7.9 الإعفاءات

تقع مسؤولية تطبيق اخلاقيات ممارسة العمل على جميع المعنيين، مع إشراف المدير التنفيذي للدعم التقني والإداري، ولجنة التدقيق التابعة لمجلس إدارة.

## 8.9 الإفصاح عما يدعو للقلق

يجب علينا جميعاً أن نلتزم بالمعايير الأخلاقية الخاصة بمركز الإحصاء. إذا شاهدت سلوكاً يدعو للقلق، أو أنه يشكل مخالفة لأخلاقيات العمل، قم بالإبلاغ عن هذا الموضوع فوراً إلى الجهة المختصة.

قيامك بالإبلاغ السريع يعطي المركز الفرصة لمعالجة الموضوع وتصحيحه، بالطريقة المثالية قبل أن يصبح مخالف للقانون أو خطراً على الصحة أو على أمن المركز أو سمعته.

## 9.9 إخفاء الهوية والسرية

عندما تتقدم بتقرير إلى الجهة المختصة عن المخالفات، يمكنك الإختيار أن تبقى مجهول الهوية، علماً أننا نشجعك على التعريف بنفسك لتسهيل الإتصالات.

إذا عرفت بهويتك، سيجتهد كل من الجهة المختصة والمحققين على اتخاذ كل حيلة معقولة للمحافظة على سرية هويتك، وذلك مع إتزامنا بإجراء تحقيق شامل وعادل.

## 10.9 التحقيقات

يأخذ مركز الإحصاء جميع التقارير عن سوء السلوك المحتمل بجدية. يحقق بالموضوع سراً، ثم نقرر ما إذا تمت مخالفة أخلاقيات ممارسة العمل أو القانون العام، ونتخذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.

## 11.9 عدم مقابلة الأذى بمثله

يقدر المركز قيمة مساعدة الموظفين الذين يجدون مشاكل معينة محتملة والتي يتوجب على المركز أن يعالجها. لذلك فإن أي إنتقام ضد أي موظف يثير موضوعاً وهو صادق يعتبر مخالفة لأخلاقيات ممارسة العمل.

## ملاحظات ختامية

- إن ميثاق أخلاق ممارسة العمل هو دليل إرشادي لضبط وتنظيم السلوك الأخلاقي للموظفين والأطراف المعنية بالإحصاءات.
- أخلاقيات ممارسة العمل تتناول الكثير من الحالات التي يمكن أن تقابل الموظف، ولكن بالطبع لا يمكنها أن تعالج كل الظروف.
- عدم قراءة ميثاق أخلاقيات ممارسة العمل الإحصائي أو التوقيع على الإقرار لا يعطي الموظف العذر بعدم الالتزام بأخلاقيات ممارسة العمل.
- المقصود بالإحصائيين في هذه الوثيقة، جميع موظفي مركز الإحصاء.



