اللجنة العليا لمنظمات العمل الأهلي لمكافحة الفساد

مدونة السلوك المهني

للجمعيات والمؤسسات الأهلية المصرية

تحت مظلة الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد

٢٠١٩ – ٢٠٢٢

الإصدار الأول: ٢٠١٩

كلمة رئيس مجلس أمناء مؤسسة مصر الخير

بسم الله الرحمن الرحيم

إن مؤسسة مصر الخير إذ تقدم اليوم منظومة جديدة تسعى من ورائها لخدمة المجتمع الأهلي ومساندة منظماته وجمعياته ومؤسساته التي تعمل جادةً في تنمية المجتمع وتحقيق مصالح الوطن، وبين أيدينا مدونة السلوك المهني للجمعيات والمؤسسات الأهلية، والتي ندعو من خلالها إلى إحترام منظومة القيم والأخلاق والمبادئ التي توجه العمل الخيري، بحيث تنفي كل جهة الريبة والتهمة، وتبعد عن مظانها، وتتحلى بالشفافية والنزاهة وتعلن مكافحتها للفساد وحربها عليه.

وتشرف مؤسسة مصر الخير بالدعم والمشاركة والمساندة التي تقدم لها من كل من الإتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الأهلية، واللجنة العليا لمنظمات العمل الأهلي لمكافحة الفساد، وهيئة الرقابة الإدارية، ووزارة التضامن، وتثمن إقتناعهم بهذا المشروع الذي يساهم في تحقيق المرجو من العمل الجماعي والمشاركة والإلتزام وتحمل المسئوليات الوطنية في خدمة المجتمع.

وندعو كافة الجمعيات والمؤسسات الأهلية إلى الإنضمام إلى تلك المنظومة وتفعيلها في أنشطتها ومشروعاتها التنموية، حتى يؤتي العمل الأهلي ثمرته ويحقق النتائج المرجوة منه.

والله الموفق وهو المستعان .....



أ.د/ علي جمعة

رئيس مجلس أمناء مؤسسة مصر الخير

كلمة رئيس الإتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الأهلية

تفعيلاً للمادة (٢١٨) من الدستور المصري وتنفيذاً للهدف التاسع من الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد (٢٠١٩ / ٢٠٢٢) والتي تدعو إلى حث منظمات العمل الأهلي إلى نشر وتفعيل مدونة الأخلاق والسلوك المهني.

يشرف كلا من الإتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الأهلية واللجنة العليا لمنظمات العمل الأهلي لمكافحة الفساد للمشاركة ودعم مدونة السلوك المهني للجمعيات والمؤسسات الأهلية والتي أعدتها مؤسسة مصر الخير والتي تهدف إلى تعزيز الإدارة الرشيدة والممارسات المسئولة والعمل على تشجيع منظمات العمل الأهلي على أولويات التنمية وأن تتم ممارستها بالشفافية والمسئولية والسعي إلى نشر مدونة سلوك مهني ودمجها في نظام عمل الجمعيات والمؤسسات الأهلية ووضع نظام للمراجعة للتأكد من إلتزام الجمعيات بقواعد المدونة والبدء في إصدار شهادات تصديق لإعتماد المنظمات الأهلية التي سيتم التأكيد من تطبيقها لقواعد المدونة.

وسنسعي جاهدين لتشجيع الجمعيات والمؤسسات الأهلية على مستوى الجمهورية للسعي إلى إقرار المدونة ودمجها في أنظمة عملها ودفعها إلى تقديم طلبات للمراجعة على التطبيق وإعتمادها من قبل اللجنة العليا لمنظمات العمل الأهلى لمكافحة الفساد.

خالص الشكر لمؤسسة مصر الخير على ريادتها للعمل الاجتماعي والتنموي بمصر ولهيئة الرقابة الإدارية على دعمها الفنى ولوزارة التضامن لرعايتها للمبادرة.



د/ طلعت عبد القوي

رئيس الإتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الأهلية
ورئيس اللجنة العليا لمنظمات العمل الأهلي لمكافحة الفساد

المحتويـــــات

	رقم الصفحة
مقدمـــــــة	٤
تعريفات هـامة	٦
نبذة تاريخية عن قطاع العمل الأهلي في مصـر	٨
القيم والمبادئ والقواعـد الحـاكمة للمدونـة	١٠
آلية متابعة إلتزام المنظمات الأهلية بالمدونـة	١٨
مراحل وإجراءات الحصـول على شهـادة الإلتـزام	١٩
نموذج إلتزام وتعهد بتطبيق مدونة السلوك المهني	٢٠
الإطـــار المرجـعـــى	٢١
للتواصل والإستفسار	٢٢



المقـدمـــــــة

تأتى هذه المدونة إستجابة للدور الذى تلعبه المنظمات الأهلية (جمعيات – مؤسسات أهلية) بما يكفل لها وجود مرجعية أخلاقية تحقق كفاءة وشفافية تلك المنظمات وتهدف هذه المدونة إلى:

تعزيز دور الجمعيات والمؤسسات الأهلية في العملية التنموية.

أن تكون دليلاً للسلوك المهني لمجالس إدارات الجمعيات والمؤسسات الأهلية والعاملين فيها وعهداً يقطعونه على أنفسهم للإلتزام المهني به نصاً وروحاً وتوجها وسلوكاً فيما بينهم من ناحية وفيما بينهم وبين المجتمعات المحلية المستهدفة وكافة الأطراف الشريكة من ناحية أخرى.

حماية العملية التنموية بقواعد أخلاقية معقولة ومقبولة تسهل التعامل.

تهدف هذه المدونة إلى تعزيز وتطوير العلاقة بين الجمعيات والمؤسسات الأهلية وكافة الأطراف (فئات المجتمع / القطاع الحكومي / القطاع الخاص / المنظمات التنموية).

كما تهدف هذه المدونة لتحسين بيئة العمل الداخلية للمنظمات الأهلية والإرتقاء بها بحيث يكون لها دوراً فاعلاً في إحداث تنمية حقيقية داخل المجتمعات المحلية المستهدفة كما تأتى هذه المدونة كأحد آليات مواجهة الفساد الداخلي، وإنطلاقاً من أهمية تأسيس المنظمات الأهلية على أساس ديمقراطي يجب أن تعمل المنظمات الأهلية وفقاً لعدد من الأسس منها ما يلى:



المقـدمـــــــة

١- الرؤية الاستراتيجية "مصر ٢٠٣٠".
٢- الإلتـزام بأهـداف الألفيـة للتنميـة وتوجيـه الجهـود لمحاربـة الفقـر وتعزيـز البرامـج التي تهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية لصالح الفئات المهمشة.
٣- الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد ٢٠١٩ / ٢٠٢٢ .
٤- الإلتزام بمبدأ الشفافية والمحاسبة من أجل إستخدام أفضل للموارد المالية والحرص على إدارة الجمعيات / المؤسسات الأهلية من قبل أجهزتها في تطبيق القوانين واللوائح المنظمة للعمل الأهلي.

وسوف نورد في هذه المدونة مجموعة من المبادئ والقيم والأخلاقيات الحاكمة لها ويجب على كافة أجهزة المنظمات الأهلية الإلتزام بها (سواء أجهزة حكم أو أجهزة إدارة).

ملحوظة هامة :
عند ذكر كلمة " المنظمة الأهلية " في المدونة فإنها تعنى كلا من " الجمعية الأهلية والمؤسسة الأهلية ".



تعريفات هامة

مدونة سلوك	هي وثيقة تعبر عن الأخلاقيات وسلوكيات العمل للأعضاء والعاملين بالمنظمات الأهلية في إطار عملهم مع المجتمعات المحلية في نطاق عملهم وتقديم خدماتهم، متضمنة مجموعة من السلوكيات والقيم الواجب مراعاتها أثناء أدائهم للمهام والأعمال المكلفين بها.
المنظمات الأهلية عند ذكرها في المدونة فإنها تعني	**(أ) الجمعية الأهلية:** تعتبر جمعية أهلية: كل جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة أو غير معينة تتألف من أشخاص طبيعيين، أو أشخاص إعتباريين، أو منهما معاً، لا يقل عددهم في جميع الأحوال عن عشرة أشخاص وذلك لغرض غير الحصول على ربح مادي، ويتولى إدارة الجمعية مجلس إدارة مكون من عدد فردي يتضمن رئيس وأمين صندوق ونائب وسكرتير وبعض الأعضاء وهم مسئولون أمام الجمعية العمومية لجماعة المؤسسين أو وفق ما ينظمه القانون، ويشترط في إنشاء الجمعية أن يكون لها نظام أساسي مكتوب وموقع عليه من المؤسسين وأن تتخذ لمركز إدارتها مقراً ملائماً في جمهورية مصر العربية. --- **(ب) المؤسسة الأهلية:** تنشأ المؤسسة الأهلية بتخصيص مال لمدة معينة أو غير معينة لتحقيق غرض غير الربح المادي، ويكون إنشاء المؤسسة الأهلية بواسطة مؤسس واحد أو مجموعة من المؤسسين من الأشخاص الطبيعيين أو الأشخاص الاعتباريين أو منهما معاً، ويضع المؤسسين نظاماً أساسياً للمؤسسة.



تعريفات هامة تابــع

المشاركة	مشاركة كافة الأطراف داخل المجتمع ذات العلاقة بعملية صنع القرار أو إدارة تدخل تنموي معين، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة في إتخاذ القرار.
التشبيك والتنسيق	مبدأ التشبيك والتنسيق قائم على الرؤى والأهداف المشتركة بما يخدم المصلحة العامة وعدم إهدار الموارد أو الجهود وتعظيم أثر الموارد المتاحة.
الشفافية	إتاحة وتبادل المعلومات بطريقة سلسة وواضحة من شأنها إتخاذ قرارات سليمة مبنية على تبادل المعرفة بين العاملين بالمنظمة الأهلية من ناحية و بين المنظمات الأهلية التي نعمل على تنميتها من ناحية أخرى.
تضارب المصالح	يقصد بها بأن يصبح العامل أو مجموعة من العاملين في موقع مسئولية من شأنها إستغلال ذلك من أجل منفعة شخصية أو عائلته أو لأصدقائه أو منظمات أخرى له / لهم علاقة بها.
التأثير و الفاعلية	ينبغي أن تسفر العمليات والتدخلات التنموية المقدمة للمستفيدين أو المنظمات عن نتائج تلبي الإحتياجات الخاصة بهم.
النزاهة	مجموعة من القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص في العمل والإلتزام بمبدأ تضارب المصالح والإهتمام بالمصلحة العامة.
الإدارة الرشيدة	هي عملية يتم من خلالها التأكد من أن المنظمة الأهلية تعمل بفاعلية وتدار بشكل مناسب، وتلتزم بالقوانين المعمول بها في الدولة لتحقيق أهدافها وغاياتها الواردة في نظامها الأساسي.
المساءلة	وجود آليات لتقديم التقارير حول إستخدام موارد المنظمة الأهلية وتحمل المسئولية من قبل المسؤولين عن قراراتهم أو عن الإخفاق في تحقيق أهداف ورؤية المنظمة الأهلية .



نبذة تاريخية عن قطاع العمل الأهلي في مصر

ترتكز جهود الجمعيات الأهلية في مصر على محور أساسي هو تعبئة جهود الأفراد والجماعات لإحداث التنمية في المجتمع لصالح الفئات والمجموعات المستحقة وحل مشكلاتهم، وكذلك الإسهام في مؤازرة جهود الدولة في تلبية الإحتياجات المتنوعة (مثل الإحتياجات الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية للمجتمع وغيرها) وقد مرت الجمعيات الأهلية المصرية بمراحل تاريخية يمكن الإشارة إليها بصورة إجمالية فى التالي:

- عرفت مصر العمل التطوعي منذ تاريخ طويل ناتج عن تراث تراكمي يعتمد على مفهوم "الخير"، ويضم العمل الأهلي في مصر ما يتعدى ٥٥ ألف جمعية ومؤسسة اهلية في ٢٠١٨ تمارس أنشطة متباينة في كافة المجالات (مثل التعليم والثقافة والأعمال الخيرية والخدمية وغيرها من مناحي الحياة).

- تعد الجمعيات الأهلية شريك هام لا يمكن إغفاله في طريق التنمية والتقدم، لذا فقد أفسحت الدولة مجالاً كبيراً لظهورها، كما قدمت لها كل سبل الدعم المادي والحماية القانونية المتاحة لتباشر عملها بكل حرية.

- تلعب الجمعيات الأهلية دوراً وسيطاً بين الفرد والدولة فهي كفيلة بالإرتقاء بشخصية الفرد عن طريق نشر المعرفة والوعي وثقافة الديمقراطية، وتعبئة الجهود الفردية والجماعية لمزيد من التنمية الاجتماعية والاقتصادية والتأثير في السياسات العامة وتعميق مفهوم التضامن الاجتماعي.



نبذة تاريخية عن قطاع العمل الأهلي في مصر

- تعود بدايات ظهور المنظمات الأهلية في مصر إلى القرن التاسع عشر، حيث نشأت أول جمعية أهلية في مصر عام ١٨٢١ بإسم " الجمعية اليونانية بالإسكندرية " وبعدها توالي تأسيس الجمعيات فهناك جمعيات ذات طابع ثقافي مثل " جمعية مصر للبحث في تاريخ الحضارة المصرية عام ١٨٥٩" و "جمعية المعارف عام ١٨٦٨" و "الجمعية الجغرافية عام ١٨٧٥ " ، وهناك جمعيات ذات طابع ديني مثل " الجمعية الخيرية الإسلامية عام ١٨٧٨ " و " جمعية المساعي الخيرية القبطية عام ١٨٨١" .

- إزدهرت الجمعيات الأهلية في مصر وزاد عددها مع إعتراف دستور ١٩٢٣ في مادته رقم (٣٠) بحق المصريين في التجمع وتكوين جمعيات، حيث زاد عددها من ١٥٩ جمعية في الفترة ما بين عامي ١٩٠٠ و ١٩٢٤ إلى ٦٣٣ جمعية في الفترة ما بين ١٩٢٥ و١٩٤٤.

- منذ منتصف السبعينيات بدأت حركة إنتعاش جديدة في المجتمع المدني عموماً والجمعيات الأهلية خصوصاً، حيث بلغ عددها حالياً ما يقارب ٥٠ ألف جمعية ومؤسسة اهلية.

- قامت الجمعيات الأهلية في مصر منذ نشأتها بأدوار عديدة في تقديم الخدمات وقد بلغ عدد ميادين العمل التي تعمل بها الجمعيات الأهلية في مصر ١٧ ميدان.

كذلك أكد القانون حق الجمعيات الأهلية في ممارسة نشاط الدفاع عن حقوق الإنسان وحقوق المرأة والطفل، كما قرر عدداً من المزايا والإعفاءات اللازمة لتشجيع نشاطها، وقنن فكرة الوقف الإسلامي بتيسيره تأسيس المؤسسات الأهلية باعتبارها آلية لتمويل الأنشطة الخيرية والاجتماعية التي تستند إلى الكفاءة في إستخدام الموارد.



القيم والمبادئ والقواعد الحاكمة للمدونة

١ الإلتزام بالمواثيق الدولية والقوانين المحلية

٢ تعزيز الإدارة الرشيدة

٣ نزاهة المنظمة

٤ الشفافية والمسئولية

٥ المساءلة

٦ تعزيز حق الوصول إلى المعلومات

٧ التركيز على أولويات التنمية

٨ التأثير والفاعلية

٩ المساواة أو عدم التمييز

١٠ تعزيز الشراكة والمشاركة والعمل ضمن شبكات منظمات



١- الإلتزام بالمواثيق الدولية والقوانين المحلية

يجب على المنظمات الأهلية أن تلتزم بالمبادئ والمواثيق الدولية والقوانين المحلية وكافة البروتوكولات والإتفاقيات الدولية والتي تم إعتمادها من الحكومة المصرية والتي تعتبر أحد مرجعيات خطط الدولة لإحداث التنمية المستدامة وكذلك الإلتزام بالقوانين المحلية المنظمة لعمل المنظمات الأهلية في مصر ومن أهم تلك القوانين والمواثيق والإتفاقيات ما يلى:

- إستراتيجية مصر للتنمية المستدامة " رؤية مصر ٢٠٣٠ " .
- الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد ٢٠١٩–٢٠٢٢ .
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.
- إتفاقية حقوق الطفل.
- إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
- الميثاق العالمي لحقوق المعاقين (أو ذوي الإحتياجات الخاصة).
- الأهداف الإنمائية للألفية الثالثة.
- القوانين ذات الصلة بالعمل الأهلي وخاصة المنظمة لعمل المنظمات الأهلية.

كما ينبغي أن تكون المعلومات التي تقدمها المنظمة الأهلية صحيحة دوماً سواء أكانت هذه المعلومات متعلقة بمواردها أو مشاريعها أو بأي فرد أو مشروع أو نشاط تقوم به، بالإضافة إلى الوفاء بإلتزاماتها بموجب قوانين الدولة وتقاوم بشدة كافة أعمال الفساد والرشوة وألا تكون طرفاً فاعلاً في مثل هذه الأمور المشبوهة.



٢- تعزيز الادارة الرشيدة

أن تبقى المنظمة الأهلية مستقلة تماما في إتخاذ قراراتها عن أي فئوية أو تعصب حزبي أو طائفي في مجالي تقديم الخدمة والتوظيف وبشكل خاص فإنها تلتزم بما يلى:

- مشاركة الأطراف المعنية في صنع وإتخاذ القرار.
- وجود نظم وسياسات داخلية للعمل تتوافق مع قوانين الدولة والقوانين الدولية.
- الإدارة الرشيدة للموارد المتاحة (سواء موارد بشرية – مالية – ..... إلخ).
- أن يعزز مفهوم الإدارة بالمشاركة تطوير شعور الموظفين والمستفيدين بالملكية وتشجيع بروز قيادات جديدة ورفع كفاءة وتطوير قدرات القيادات الحالية.
- أن تشرك العاملين في المنظمة في عملية التخطيط الاستراتيجي للمؤسسة.
- أن تتأكد من أن البرامج التي تطورها إستجابة لحاجة المجتمع وتتمتع بعنصر الإستدامة وأن تكون مجدية اقتصادياً.



٣- نزاهة المنظمة

من الصفات الأساسية التي ينبغي أن تتحلى بها المنظمات الأهلية أن تكون غير ربحية وغير حكومية ومنظمة ومنضبطة وتطوعية وأن تكون مستقلة وأن تتمتع بنزاهة فى الخدمات المقدمة للمجتمعات المستهدفة كما تلتزم المنظمات الأهلية بحماية حقوق العاملين بها، ولذلك يجب أن تكون هناك أدلة للسياسات والإجراءات أو لوائح داخلية تضمن وجود إجراءات وتعليمات واضحة تشمل كافة حقوق العاملين وبشكل خاص:

- وجود سلم وظيفي وفئات رواتب واضحة ونظام ترقيات واضح ومعلوم للجميع.
- وجود عقود عمل للموظفين بما يتوافق مع القوانين المنظمة للعمل.
- وجود نظام تقييم عادل وواضح لجميع الموظفين بالإضافة إلى نظام عقوبات معلن.
- وجود نظام يمنع تضارب المصالح التي من شأنها أن تخول لمالك السلطة إستغلال المنظمة من أجل المنفعة الشخصية أو منفعة عائلية أو أصدقائه أو منظمات أخري لها علاقة به.



٤- الشفافية والمسئولية

كما يتعين على المنظمة الأهلية أن تعمل على تكامل التطور الذاتي وخدمة الآخرين مراعية في ذلك التوازن بين الإهتمامات الفردية والإهتمامات العامة والتركيز على تقديم خدمات عامة واسعة النطاق تشمل كافة نطاقها الجغرافي بكافة الفئات المستهدفة، كما تعني توفير المعلومات الموثوقة وذات الصلة وبدون نقص أو زيادة مخلة وبدون تأخير إلى جميع أصحاب المصالح وضمان وصولهم إليها، ومن المتطلبات الأساسية للشفافية:

- الإهتمام بتعزيز الشفافية ومكافحة الإحتيال.
- الإلتزام بالإنفتاح، و الأمانة بشكل يسمح بمساءلة جادة للمنظمة وللعاملين فيها.
- الإلتزام بسياسة واضحة للنشر.
- تعهد الإدارة بتوفير المعلومات الصحيحة إلى جميع أصحاب المصالح.
- إتخاذ الإجراءات التي تضمن حسن توثيق وتصنيف وحفظ السجلات والمعلومات.
- التعهد بالمحافظة على سرية المعلومات الخاصة ما لم يتنازل الشخص المعني عن هذا الحق أو يتطلب القانون كشف هذه المعلومات.
- تبني إجراءات مكتوبة ومعلنة تحمي الموارد البشرية في المنظمة من الممارسات غير المهنية عندما يتعلق الأمر بالشفافية.
- التقيد بالمعايير المهنية والقواعد الخاصة بالشفافية.
- وجود رقابة مستقلة وموضوعية.

ويتعين أيضاً على المنظمة الأهلية أن تعمل بشفافية ومصداقية سواء داخل المنظمة أو في تعاملاتها مع الجهات المانحة وأفراد المجتمعات المستهدفة كما ينبغي أن تحرص على ضمان الشفافية في كافة معاملاتها سواء مع الحكومة أو الفئات المستهدفة أو الشركاء أو الأطراف الأخرى ذات المصلحة بإستثناء ما يتعلق بشئون الأفراد والمعلومات الخاصة كما يجب على المنظمة الأهلية أن تبذل قصارى جهدها لإحاطة الجمهور بالأعمال التي تقوم بها ومصادر مواردها وأوجه الصرف لتلك الموارد، كما تلتزم المنظمة الأهلية بمسئوليتها عن تقديم خدمات بجودة عالية تخرج المستفيدين من دائرة الفقر إلى دائرة الحياة الكريمة تعزيزاً للكرامة الإنسانية.



٥- المساءلة

وجود آليات لتقديم التقارير حول إستخدام موارد المنظمة الأهلية وتحمل المسئولية من قبل المسؤولين عن قراراتهم أو عن الإخفاق في تحقيق أهداف ورؤية المنظمة الأهلية وبشكل خاص تعمل كل منظمة على:

- إيجاد نظام للشكاوى.
- إستخدام وسائل محاسبية وتدقيقية مقبولة ومعتمدة.
- إستخدام الأموال والتمويلات (بأنواعها) في المجالات المخصصة لها والمعلنة.
- تحديد صلاحيات الصرف وفقاً للمستويات الإدارية ومراعاة الفصل في المسئوليات.

٦- تعزيز حق الوصول إلى المعلومات

إن مهمة المنظمات الأهلية تكمن في السبب والغرض من وجودها وهى ما تأمل في تحقيقه ويتوجب عليها أن تحدد سياستها بوضوح ، كما تلتزم المنظمات الأهلية بسياسة الشفافية المطلقة والقائمة على مبدأ الحق في المعرفة فيما يتعلق بإيصال المعلومات إلى أصحاب العلاقة والمستفيدين والمانحين وضمان وصول المستفيدين والجمهور والجهات الرسمية ذات العلاقة والمانحين للمعلومات وأن توفر المعلومات الأساسية التالية (سواء أكان ذلك بالوسائل المرئية / المسموعة / المطبوعة أو الإلكترونية أو غيرها):

- المبادئ، الرسالة، الأهداف، القيم.
- الهيكل التنظيمي والإداري للمنظمة الأهلية موضحاً به الأدوار والمسئوليات المختلفة.
- الشراكات والإئتلافات والتعاقدات مع الجهات المختلفة.
- الأنشطة الحالية والمستقبلية التي تعمل أو ستعمل عليها المنظمة الأهلية.
- النطاق الجغرافي للعمل.



٧- التركيز على أولويات التنمية

تلتزم المنظمات الأهلية أن تكون أنشطتها ومشاريعها التنموية منسجمة مع أولويات وإهتمامات المجتمع وإستراتيجية مصر للتنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠"، وأيضاً فيما يحقق ويعضد الهوية المصرية والكرامة الإنسانية ومحاربة الفقر والمرض والجهل والعمل على تحسين مستوى أنظمة الحكم الداخلي الرشيد داخل المجتمعات المحلية وتنمية روح التطوع والمشاركة المجتمعية وحماية تنفيذ القوانين فيما لا يتعارض مع إستقلالية المنظمة الأهلية داخل المجتمع.

كما يجب على تلك المنظمات الأهلية الموقعة على تلك المدونة التعامل بحرص مع التمويلات الموجهة التي تحقق الأجندات الدولية لبعض من الجهات المانحة والممولة والتي قد تتعارض مع الأهداف العليا للمجتمع ومع الثوابت الثقافية للهوية المصرية، وليس لها أية آثار إيجابية على حياة المجتمعات المحلية وأن تتمتع البرامج التنموية بعنصر الإستدامة وأن تكون مجدية إقتصادياً.

٨- التأثير والفاعلية

تلتزم إدارة المنظمة الأهلية برؤيتها وتعمل على تحقيق رسالتها حسب الإستراتيجيات التي تم الإتفاق عليها من قبل أجهزة الحكم الداخلي بها والهيئات المرجعية الأخرى.



٩- المساواة أو عدم التمييز

تلتزم المنظمة الأهلية بأن تعامل كافة الأفراد (مستفيدين من خدماتها / عاملين بها) على أساس أنهم سواسية تحت مظلة تكافؤ الفرص وعدم التمييز إطلاقاً على أى أساس (سواء النوع أو الطائفية أو غيرها من أشكال التمييز) كما تلتزم بوضع وتطوير إجراءاتها لمنع كافة أشكال التمييز في إختيار العاملين أو الفئات المستهدفة من خدماتها.

١٠- تعزيز الشراكة والمشاركة والعمل ضمن شبكات منظمات

تلتزم المنظمات الأهلية بتطبيق مبدأ المشاركة داخل المجتمعات التي تخدمها للإستفادة من كافة الموارد والإمكانيات المتاحة من أجل تشجيع المساهمات المجتمعية ولتسهيل عملية نقل المعلومات والخبرات بين المنظمات الأهلية ومختلف الأطراف ذات العلاقة، وتسعى المنظمات الأهلية للتشبيك مع كافة الأطراف لتعظيم الجهود التي تتم (أهلية – حكومية – ..... الخ).

كما تلتزم بأن تجرى مشاورات مستمرة مع المستفيدين في الأمور التي تؤثر عليهم من أجل خلق ثقافة التشاور داخل المنظمة ومع أصحاب العلاقة من المستفيدين والحكومات والقطاع الخاص والمنظمات الأخرى وصولاً إلى تثبيت عملية التواصل والشفافية معهم ولضمان مشاركة أصحاب العلاقة من أطراف المجتمع ذوي العلاقة وتلتزم المنظمات بمشاركة المستفيدين من المجتمعات المحلية في عملية تصميم ومراقبة وتقييم المشاريع من أجل تسريع تحقيق أهدافها ويتيح التعاون تكاتف الجهود والموارد المختلفة والمتنوعة، وهناك عدداً من المبادئ العامة للشراكة والتعاون منها على سبيل المثال (توافق المهام، القيم والأهداف المشتركة، شفافية المنظمة وقابليتها للتغيير).



آلية متابعة إلتزام المنظمات الأهلية بالمدونة

وسيتم ذلك من خلال مرحلتين:

المرحلة الأولى

١- تقوم المنظمة الأهلية بالتوقيع على نموذج التعهد والإلتزام بالمدونة والعمل على دمجها ضمن أنظمة وسياسات عملها.

٢- منح المنظمات الأهلية مهلة مدتها عام لتفعيل دمج محتوى المدونة بنظم العمل الخاصة بها.

ملحوظة:
للمنظمات التي ترغب فى الحصول على دعم فني لتنفيذ عملية الدمج يمكنها مراجعة برنامج الجمعيات الأهلية بمؤسسة مصر الخير.

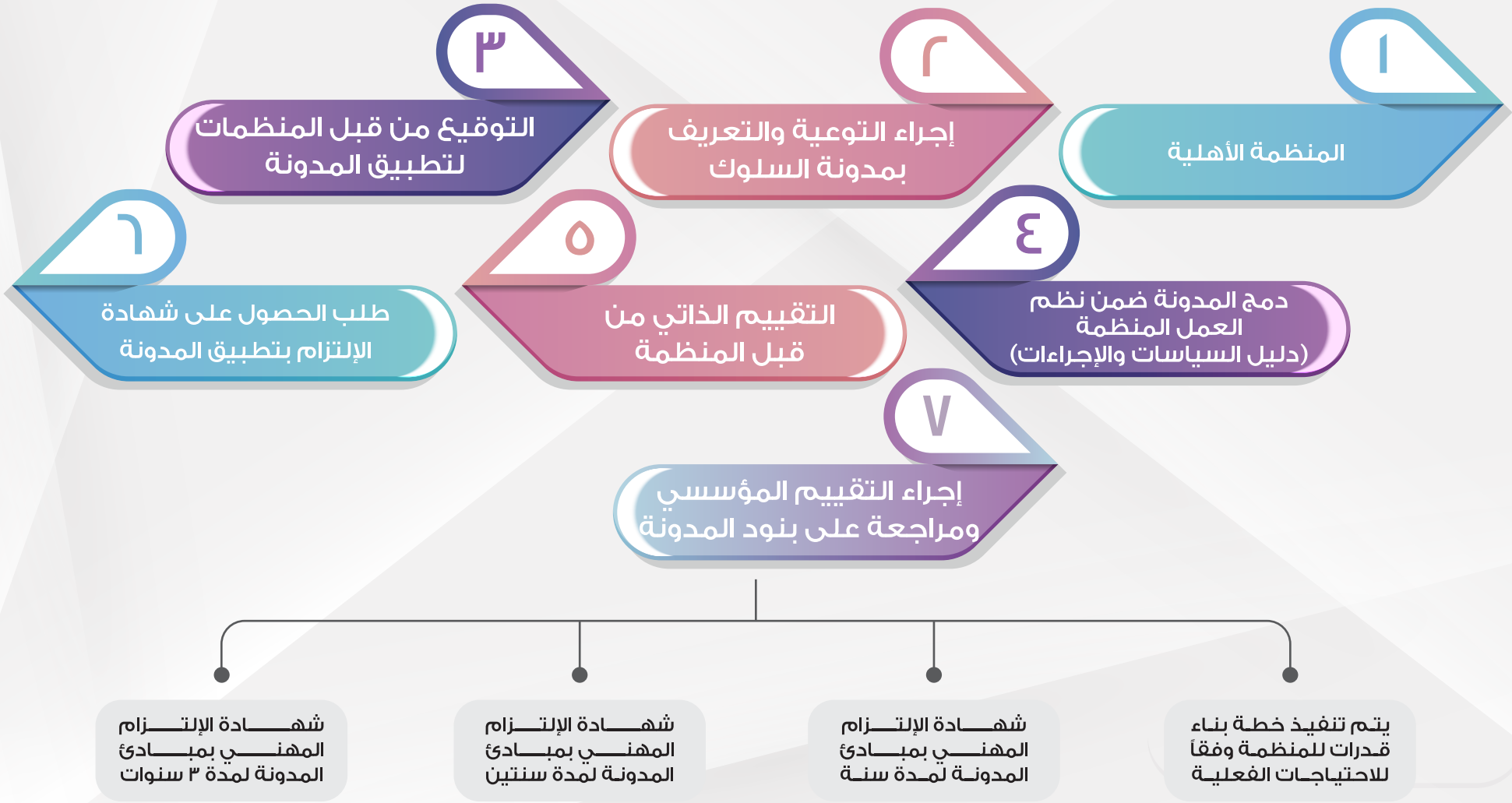
المرحلة الثانية

١- وفيها يتم تشكيل مجموعة عمل من اللجنة العليا لمنظمات العمل الأهلي لمكافحة الفساد التابعة للإتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الأهلية وبالتعاون مع وزارة التضامن الاجتماعى تختص بمراجعة أعمال المنظمات التى وقعت على التعهد ولديها الرغبة فى الحصول على شهادة الإلتزام.

٢- تتولى مجموعة العمل السابق الإشارة إليها إصدار شهادة تفيد توافق عمل نظم الإدارة بالمنظمات الأهلية مع محتوى مدونة السلوك.

ملحوظة:
لا تعتبر تلك المراجعة بديلة للمراجعة التى تقوم بها الجهات الرقابية المختصة على المنظمات الأهلية حيث أنها لا تشتمل على المراجعة المالية الدقيقة ولكن إلى أى مدى تم تضمين القواعد السلوكية للمدونة ضمن نظم عمل المنظمة الأهلية وتطبيقها لها.

مراحل وإجراءات الحصول على الشهادة









نموذج إلتزام وتعهد مدونة السلوك المهني

للجمعيات والمؤسسات الأهلية المصرية

تحت مظلة الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد

٢٠١٩ – ٢٠٢٢

اسم المنظمة الأهلية : .....

رقم وتاريخ الإشهار : .....

العنوان : .....

الإدارية التابعة لها : .....

تقر المنظمة بأنها وافقت على الإلتزام بما جاء بمحتوى مدونة السلوك المهني للجمعيات والمؤسسات الأهلية المصرية وأن تقوم بدمجها ضمن لوائحها وأنظمة العمل الداخلية

الإسم : .....

الصفة : .....

التاريخ : .....

التوقيع : .....

ختم المنظمة الأهلية

الإطار المرجعى



- وثيقة مدونة السلوك للمؤسسات الأهلية الفلسطينية الصادرة عن الإئتلاف الأهلي الفلسطيني
- الإتفاقية الدولية لمكافحة الفساد
- وثيقة مدونة السلوك للحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر والمنظمات غير الحكومية
- وثيقة مدونة الأخلاق والسلوك - التجمع العالمي للمنظمات الأهلية
- الإستراتيچية الوطنية لمكافحة الفساد لجمهورية مصر العربية ٢٠١٩ / ٢٠٢٢ (الهدفين الاستراتيچيين السابع والتاسع)
- وثيقة مدونة قواعد السلوك العالمية

للتواصل وللإستفسار



الإتحاد العام للجمعيات والمؤسسات الأهلية
واللجنة العليا لمنظمات العمل الأهلي لمكافحة الفساد:

العنوان: ١٥ ش عماد الدين وسط البلد – الدور الأول – القاهرة

التليفونات: ٠٢٢٧٨٧٤٧٦٤ – ٠٢٢٧٨٧٢٦٥٠

موبايل: ٠١٠٠٥٦٧٦٨١٩

البريد الإلكتروني: saberrbrb@hotmail.com

الموقع الإلكتروني: www.fngo.org.eg

مؤسسة مصر الخير (برنامج الجمعيات الأهلية):

العنوان: ٤ شارع الأهرام - ميدان النافورة - المقطم – القاهرة

التليفونات: ٠١٢٨٥٥٥٥٢٢٧ - ٠١٢٨٥٥٥٥٦٢٣ - ٠٢٢٨٤٥٢٠١٢

رقم داخلي: ٤٤١ - ٥١٠ – ٣٤٩

الفاكس: ٠٢٢٨٤٥٢٩٠٧

الخط الساخن: ١٦١٤٠

البريد الإلكتروني: ngo@mekeg.org

الموقع الإلكتروني: www.mekeg.org